

Gemeinwohlbericht 2019

Vollbilanz Version 5.0

für das Unternehmen

SÄBU Holzbau GmbH



Erstellt am:

13. Juni 2022

In Zusammenarbeit mit der

Hochschule Kempten

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	I
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	I
Produkte / Dienstleistungen	I
Das Unternehmen und Gemeinwohl	II
Testat.....	III
A1 – Menschenwürde in der Zulieferkette	1
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.....	1
A1.2 Negativ-Aspekt - Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	4
A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	5
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen.....	5
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	7
A2.3 Negativ-Aspekt - Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	8
A3 – Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	9
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	9
A3.2 Negativ-Aspekt - Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	12
A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	13
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	13
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	14
B1 – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	16
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.....	16
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.....	17
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	18
B2 – Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	20
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.....	20
B2.2 Negativ-Aspekt - Unfaire Verteilung von Geldmittel.....	22
B3 – Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	23
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen	23
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.....	24
B3.3 Negativ-Aspekt - Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	25
B4 – Eigentum und Mitentscheidung	27
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.....	27
B4.2 Negativ-Aspekt - Feindliche Übernahme	29
C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz	30
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.....	30
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	33
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.....	36
C1.4 Negativ-Aspekt – Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	39

C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge	41
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	41
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	42
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	44
C2.4 Negativaspekt – Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	46
C3 – Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	50
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	50
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	51
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung	52
C3.4 Negativ-Aspekt – Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens	54
C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	55
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	55
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	58
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	60
C4.4 Negativ-Aspekt – Verhinderung des Betriebsrates	61
D1 – Ethische Kund*innenbeziehungen	63
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	63
D1.2 Barrierefreiheit	66
D1.3 Negativ Aspekt – Unethische Werbemaßnahmen	67
D2 – Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	69
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	69
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	71
D2.3 Negativ-Aspekt – Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	72
D3 – Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	74
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	74
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	75
D3.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen	77
D4 – Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz	78
D4.1 Kund*innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung ..	78
D4.2 Produkttransparenz	79
D4.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen	80
E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen ..	82
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den grundbedarf und dienen dem guten Leben	82
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	87
E1.3 Negativaspekt – Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	90

E2 – Beitrag zum Gemeinwesen	91
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.....	91
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	92
E2.3 Negativaspekt – Illegitime Steuervermeidung	94
E2.4 Negativaspekt – Mangelnde Korruptionsprävention.....	95
E3 – Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	97
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management und Strategie.....	97
E3.2 Relative Auswirkungen	98
E3.3 Negativaspekt – Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	99
E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	100
E4.1 Transparenz.....	100
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	101
E4.3 Negativaspekt – Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation....	102
Ausblick.....	IV
Kurzfristige Ziele.....	IV
Langfristige Ziele.....	IV
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	IV

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	SÄBU Holzbau GmbH
Rechtsform	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Eigentums- und Rechtsform	Privates Unternehmen/GmbH
Website	www.saebu-holzbau.de
Branche	Baugewerbe – Generalbauunternehmen
Firmensitz	87640 Biessenhofen – OT Ebenhofen
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	43 – Stichtag 31.12.2019
Vollzeitäquivalente	33,34 – Stichtag 31.12.2019
Umsatz	20,9 Mio. €
Jahresüberschuss	██████████
Berichtszeitraum	01.01.2019 – 31.12.2019

Kurzpräsentation des Unternehmens

Die SÄBU Holzbau GmbH ist ein auf Systembauweise spezialisiertes Unternehmen im Allgäu. Während sich die Fertigung in Biessenhofen befindet, werden die Gebäude überregional errichtet. Angeboten werden überwiegend Produkte für den öffentlichen Sektor, wie beispielsweise Bildungs- oder auch Verwaltungsgebäude.

In der heutigen schnelllebigen und hochindustrialisierten Branche ist es ein großes Anliegen, verschiedene Werte, die Umwelt und die Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt zu stellen. Daraus resultiert eine sehr hohe Qualität der Produkte.

Das mittelständische Unternehmen erhielt in den letzten Jahren bereits einige Auszeichnungen, vor allem im Bereich „Beste Arbeitgeber Allgäu, Bayern“ und „Beste Arbeitgeber kleiner Mittelstand“ deutschlandweit.

Das gesellschaftliche Engagement soll durch die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz noch tiefergehend reflektiert und darüber hinaus weiter ausgebaut werden.

Produkte / Dienstleistungen

Welche Produkte / Dienstleistungen bietet Ihr Unternehmen an?

Unser Unternehmen bietet schlüsselfertige Gebäude in vier verschiedenen Systembauweisen an - Holzsystem-, Holz-Hybrid-, Stahl-Hybrid- und Raummodulbauweise. Holz ist jedoch immer der wichtigste Baustoff für unsere Projekte, die von Kindertagesstätten, Schulen, Wohnanlagen, Verwaltungsgebäuden bis hin zu Institutsgebäuden reichen. Wir kümmern uns dabei nicht nur um die Produktion der Bauteile in unserem Werk, sondern auch um den gesamten Prozess von

der technischen Planung, Konstruktion, Montage bis hin zur schlüsselfertigen Übergabe - alles aus einer Hand.

Welchen Anteil nehmen die Produkte / Dienstleistungen am Umsatz?

Produkte & ihr Anteil am Umsatz	
Holzsystembau	0%
Hybridbau	60%
Raummodule	40%

Gebäude in Holzsystembauweise werden angeboten – im Berichtszeitraum wurde kein Projekt in dieser Bauweise erstellt.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Das Thema Nachhaltigkeit ist für uns ein fester Bestandteil unserer Werte und wir wollen als Unternehmen Verantwortung für das Gemeinwohl übernehmen. Dies spiegelt sich auch in unseren Leistungen wider, bei denen wir, wo immer möglich, erneuerbare und natürliche Rohstoffe verwenden. Für uns steht die Qualität vor der Quantität, um unseren Kunden einen Mehrwert sowie auch eine möglichst langfristige Nutzung zu gewährleisten.

Die Gemeinwohlbilanz bildet für uns den Anfang eines langfristigen Prozesses. Wir wollen prüfen, inwieweit wir bereits dem Gemeinwohl in Bezug auf ethische, solidarische und ökologische Aspekte dienen und sehen die Bilanz als Chance, uns in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Die Geschäftsführerin Christine Machacek wurde 2019 erstmals auf die GWÖ aufmerksam und beschäftigte seither sporadisch mit den Inhalten des Arbeitsbuchs zur GWÖ. Aus zeitlichen Gründen wurde eine Erstellung der Gemeinwohlbilanz nicht durchgeführt. Durch das Praxisprojekt der Hochschule Kempten wurde dies möglich.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

Christine Machacek
Geschäftsführerin SABU Holzbau GmbH
Industriegebiet Ebenhofen
Kirnachstraße 9
87640 Biessenhofen

Telefon (08342) 9614-0
info@saebu-holzbau.de
www.saebu-holzbau.de

Testat



Zertifikat: **Peerevaluation** **Gemeinwohl-Bilanz** **SÄBU Holzbau GmbH**

M5.0 Vollbilanz **2019/2020** **PG-HS_Kempton-2021-2**

Begleiter*in **Jörn Wiedemann** **Beteiligte Peergruppen Firmen**

Gerald Morgner **Allgäu GmbH**
Dreimäderlhaus
Füssen Tourismus und Marketing

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 40 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 100 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 0 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 40 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 20 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 20 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 30 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 30 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 20 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 0 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %

Zertifikat gültig bis:
31.07.2023

BILANZSUMME:
277

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: **xo2yw**

Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf www.ecogood.org

A1 – Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?

Wir kaufen nachstehende Produkte, Nachunternehmerleistungen und Leistungen zu:

Rohwaren und Materialien:

Wir haben Lieferanten mit einer reinen Lieferleistung. Diese beliefern uns mit Rohwaren und Materialien, die wir in unserer Fertigung weiterverarbeiten, in wenigen Fällen erfolgt die Verarbeitung der Materialien direkt auf der Baustelle.

Nachunternehmerleistungen:

Nachunternehmer werden üblicherweise vor Ort mit dem Ausbau der Gebäude von SÄBU Holzbau beauftragt. Für diese Arbeiten beschäftigt unser Unternehmen keine qualifizierten Fachkräfte. Gewerke wie z.B. Haustechnik, Estrich- und Bodenlegerarbeiten, Trockenbau- und Malerarbeiten etc. werden an qualifizierte Fachfirmen vergeben.

Arbeitsleistung:

Bei Produktionsspitzen, die wir nicht mit eigenem Personal abdecken können, arbeiten wir mit einem Personaldienstleister zusammen.

Versicherungs- und Beratungsleistungen

Kriterien:

Formale Einkaufsrichtlinien bestehen im Unternehmen nicht. Kriterien beim Materialeinkauf wie auch bei der Beauftragung von Nachunternehmern sind gemäß nachstehender Rang- und Reihenfolge:

- Mindestanforderung: Einhaltung von geltenden Vorschriften
- Qualität
- Zuverlässigkeit
- Preis

Dies bedeutet, dass wir uns bewusst gegen eine Auftragsvergabe an den günstigsten Bieter entscheiden, wenn wir nach Angebotsprüfung zum Ergebnis kommen, dass dieser die vorstehenden Kriterien der Qualität, Zuverlässigkeit, Einhaltung von geltenden Vorschriften nicht erfüllen kann.

Uns bekannte Partner bzw. Partner, mit denen wir viele Jahre zusammenarbeiten, werden oftmals bevorzugt beauftragt, auch wenn der Preis nicht der günstigste ist.

In der derzeitigen Phase der Baukonjunktur ist die Verfügbarkeit von Materialien und auch die Kapazität der Nachunternehmer ein wichtiges Entscheidungskriterium.

Wir arbeiten überregional. Unsere Auftraggeber (öffentliche Auftraggeber) legen oftmals Wert darauf, dass ihre Bauprojekte mit örtlichen Handwerkern durchgeführt werden.

So kann es bei verschiedenen Lieferanten (Nachunternehmern) durchaus vorkommen, dass wir nur für kurze Zeit mit diesem Lieferanten zusammenarbeiten. Da unser Liefergebiet Bayern,

Baden-Württemberg und Hessen umfasst, sind die Lieferanten nicht an anderen Aufträgen interessiert, die außerhalb ihres Liefergebiets liegen.

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Wir sind vielfach durch baurechtliche Vorschriften auf Baustoffe angewiesen, die spezielle Anforderungen erfüllen. Unsere direkten Geschäftspartner aus sämtlichen Bereichen sind fast ausschließlich deutsche Unternehmen (ausgenommen Fensterlieferant – Slowenien).

Wir achten auf Geschäftspartner, die so weit wie möglich mit unserem Wertesystem kompatibel sind.

Die zugekauften Materialien stammen zu geschätzt 99% aus der Herstellung in der EU. Wir sehen daher sehr gute Sozialstandards als gegeben. Eine Evaluierung der sozialen Risiken in der Zuliefererkette wird nicht durchgeführt.

Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen vorliegen?

Soziale Aspekte (insbesondere der Umgang mit Nachunternehmer-Mitarbeitenden auf der Baustelle) werden durch unsere Bauleiter überprüft. Sofern es hier zu Auffälligkeiten kommt, werden diese über unsere Bauleiter im Unternehmen kommuniziert. Auch treten unsere Bauleiter in den Austausch mit dem Nachunternehmer.

Wir setzen auf eine partnerschaftliche Beziehung mit unseren Lieferanten, die auch weitestgehend mit unserem Werteverständnis übereinstimmt. In Lieferantengesprächen tauschen wir uns über unsere Arbeitsweise, Werte und geplante Projekte aus.

Viele unserer „bevorzugten Partner“ (Materialeinkauf, Subunternehmer, Berater, ...) sind schon seit vielen Jahren, zum Teil schon seit Jahrzehnten, regelmäßige Geschäftspartner und persönlich bekannt. Produkte, die wir beziehen, werden in Deutschland oder Europa gefertigt.

Es wird keine konkrete Überprüfung unserer Lieferanten im Materialeinkauf auf Verstößen gegen die Menschenwürde durchgeführt, jedoch sind uns keine Verstöße bekannt.

Wie wird auf Lieferant*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?

Als Unternehmen des kleinen Mittelstandes haben wir aus unserer Sicht wenig Möglichkeiten hierauf einzuwirken. Im persönlichen und telefonischen Kontakt zu unseren Lieferant*innen versuchen wir den Sinn hinter den Handlungen zu vermitteln. Beispiel: Bauleiter

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Nach unserer Kenntnis tragen die von uns bezogenen Produkte keine Zertifikate im Hinblick auf die Menschenwürde.

Umsatzstarke Lieferanten sind insbesondere Nachunternehmer aus dem kleinen Mittelstand, die für uns Bauleistungen ausführen. Diese Unternehmen verfügen teilweise über das PQ-Zertifikat (Präqualifiziertes Unternehmen des Bauhauptgewerbes und Baunebengewerbes).

Wir beziehen ausschließlich Holz mit den nachstehenden Zertifikaten:

PEFC
zertifiziertes Holz
Förderung
nachhaltiger
Waldwirtschaft



FSC zertifiziertes
Holz



Das Zeichen für
verantwortungsvolle
Waldwirtschaft

Verpflichtende Indikatoren

Definition Produkte/Dienstleistungen für uns:

Gesamtes Einkaufsvolumen abzüglich Rohstoffe, die wir selbst weiterverarbeiten. Die Angaben sind bedingt repräsentativ, da für die Auswertung Lieferanten und Nachunternehmer mit einem Umsatzanteil von > 0,1% herangezogen wurden.

Jahr	Anteil zugekaufter Produkte & Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen
2019	84,78%
2020	88,00%

Produktionsstandort	Anteil der eingekauften Produkte & Dienstleistungen
Deutschland	≈ 90,00%
Europa	≈ 10,00%

Wir gehen aufgrund der oben geschätzten Zahlen davon aus, dass die Produkte und Dienstleistungen unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Zu unserem Fensterlieferant aus Slowenien besteht ein intensiver Kontakt und Austausch. Daher gehen wir auch hier davon aus, dass faire Arbeitsbedingungen gegeben sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Für die Zukunft könnten und sollten schriftliche Einkaufsrichtlinien entwickelt werden, welche für alle am Einkaufsprozess beteiligten Personen transparent sind. Zusätzlich sollte eine genaue

Bewertung der Lieferanten in Form eines Fragebogens durchgeführt werden, um eine noch bessere Übersicht zu erhalten.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Bei der Auswahl der Lieferanten werden verschiedenste Aspekte beachtet, jedoch liegen keine ausgearbeiteten Einkaufsrichtlinien vor.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

A1.2 Negativ-Aspekt - Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Uns sind keine Bereiche der Zulieferkette bekannt, die eine besondere Gefährdung der Menschenwürde aufweisen. Daher werden keine Maßnahmen getroffen.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind
0%

Wir lehnen den Einkauf von ethisch riskanten bzw. ethisch bedenklichen Produkten ab. Uns sind keine ethisch riskanten/ethisch bedenklichen Produkte, die wir einkaufen bekannt/bewusst.

Verbesserungspotenziale

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Partnerschaftlicher Umgang „auf Augenhöhe“ ist uns sehr wichtig. Wir pflegen den Kontakt telefonisch und soweit möglich mit vielen Lieferanten auch persönlich. Transparenz bei Zahlungs- und Lieferbedingungen sind für uns Voraussetzung für einen partnerschaftlichen Umgang. Liefer- und Zahlungsbedingungen werden miteinander abgestimmt. In der Regel werden die Liefer- und Zahlungsbedingungen der Materiallieferanten von uns akzeptiert.

Nachunternehmer erhalten von uns vor Vertragsabschluss einen Nachunternehmervertrag zur Durchsicht. Dieser wird auch individuell angepasst (z.B. Zahlungen, Fristen), soweit dies die Rahmenbedingungen zulassen.

Im operativen Tagesgeschäft setzen wir auf Transparenz und offene Kommunikation mit unseren Geschäftspartnern. Bei Konflikten ist es unser Ziel, einen für alle Beteiligten tragbaren Konsens zu erreichen.

Persönlicher Kontakt und langjährige Zusammenarbeit sind uns wichtig. Soweit Interesse bei Nachunternehmern besteht und Rahmenvereinbarungen sinnvoll zu vereinbaren sind, werden Rahmenverträge abgeschlossen.

Nachunternehmer, die durch materialintensive Aufträge in eine hohe Vorleistung bei der Materialbeschaffung gehen, erhalten hierfür eine Vorauszahlung, die üblicherweise über eine Vorauszahlungsbürgschaft abgesichert ist.

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Aus persönlichen Gesprächen (Projektleiter und Geschäftsführung) wissen wir, dass der Großteil unserer Lieferanten mit der Geschäftsbeziehung zufrieden ist. Eine umfassende Evaluierung oder auch Lieferantenbefragung wurde bislang noch nicht durchgeführt. Partiiell werden Lieferanten schriftlich zur Zufriedenheit mit unserer Zahlungsweise und Einhaltung der Skontofristen befragt.

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Unser Eigenleistungsanteil an der Gesamt-Wertschöpfung liegt bei 36 %. Durch die Vergabe von Nachunternehmerleistungen verlängern wir die Wertschöpfungskette, insbesondere in den Bereichen der spezialisierten Fachunternehmen (z.B. Haustechnik, Innenausbau).

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen			
	Gesamt	Lieferleistungen	Nachunternehmer	Dienstleister
2019	6,83 Jahre	13,35 Jahre	4,75 Jahre	10,47 Jahre
2020	6,98 Jahre	14,28 Jahre	4,76 Jahre	9,83 Jahre

Die hier errechnete Gesamtdauer der Geschäftsbeziehung ist nicht repräsentativ. Für die Berechnung wurden die Lieferant*innen herangezogen mit einem Anteil bis zu 0,1% des Anteils am gesamten Einkaufsvolumen. Mit vielen Lieferant*innen, die unter dieser Schwelle liegen, pflegen wir eine Geschäftsbeziehung, die über 10 Jahre hinausgeht. Diese tauchen in der Berechnung nicht auf, da durch die bereits oben erwähnten Umstände häufig Lieferanten aus der unmittelbaren Region der Baustellen ausgewählt werden. Durch große Bauprojekte und dementsprechend große Auftragssummen für Nachunternehmer werden diese sehr stark gewichtet.

Die Aufteilung nach Lieferleistungen, Nachunternehmern und Dienstleistern bereinigt die Gesamtdauer und zeigt deutlich, dass wir eine langjährige Geschäftsbeziehung anstreben.

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen	
Eigenleistungsanteil SÄBU	36%
Anteil bezogene Leistungen	64%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

Eine gute Verteilung zwischen Eigenleistungen und bezogenen Leistungen liegt vor. Lange Geschäftsbeziehungen werden gepflegt und wenn möglich erhalten. Dies ist jedoch nicht immer möglich. Eine genaue Evaluierung zur Zufriedenheit der Lieferant*Innen erfolgt nicht.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Als Unternehmen im kleinen Mittelstand haben wir kaum Einfluss auf die gesamte Lieferkette. Wir konzentrieren uns auf den wertschätzenden und solidarischen Kontakt zu unseren direkten Lieferanten.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Zu vielen Partnern besteht eine langjährige Beziehung auf den verschiedenen Ebenen (Einkauf, Bauleitung, Projektleitung). Kooperation, Vernetzung und faire Zusammenarbeit werden gelebt. Über Stärken und Schwächen wird sich mit diesen ausgetauscht.

Bei 14-tägig stattfindenden Projektteamrunden (Bauleitung, Projektleitung, Planungsleitung) in unserem Hause werden problematische Themen hinsichtlich Lieferanten (Nachunternehmer) angesprochen, Risiken bewertet und versucht, Lösungsansätze zu finden. Im Anschluss sind wir bestrebt die Lösungsansätze gemeinsam mit unserem Nachunternehmer umzusetzen.

Wir unterstützen langjährige Nachunternehmer, die aufgrund ihrer finanziellen Ausstattung nicht in der Lage sind z.B. zu beschaffende Materialien für ein Bauprojekt vorzufinanzieren mit Vorschusszahlungen.

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Nachunternehmer haben vor Auftragsvergabe diverse Nachweise zu führen, insbesondere zu:

- a) Unbedenklichkeitsbescheinigung der zuständigen Berufsgenossenschaft
- b) Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkassen
- c) Nachweis Versicherungsschutz einer Haftpflichtversicherung
- d) Nachweis der Sozialkasse (z.B. SOKA-Bau, SOKA-Gerüst, SOKA-Dachdecker, SOKA Maler- und Lackiererhandwerks)
- e) Nachweis zur Bezahlung des Mindestlohns

Dies praktizieren wir schon seit mehreren Jahren. Um das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden hierfür zu schärfen, haben wir im Dezember 2020 hierzu einem Leitfaden erstellt.

Können Nachunternehmer die Nachweise nicht führen, so darf die Auftragsvergabe nicht an das Unternehmen erfolgen. Missstände, die sich mit unserem Werteverständnis nicht vereinbaren lassen, führen im Extremfall dazu, dass wir die Geschäftsbeziehung abbrechen.

Im Unternehmen gibt es eine „rote Liste“, in der Unternehmen gelistet sind, mit denen wir eine Zusammenarbeit aufgrund von negativen Erfahrungen ablehnen.

Diese erfolgt insbesondere bei Nichteinhaltung der vereinbarten Qualitäten oder schuldhaften/bewussten Verzögerungen bei der terminlichen Abwicklung entgegen den getroffenen Vereinbarungen. Unsolidarische und vorteilsbezogene Verhaltensweisen, durch die andere am Prozess Beteiligte bewusst geschädigt werden, führen ebenfalls zum Abbruch der Geschäftsbeziehung.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

Label für Solidarität und Gerechtigkeit in der Baubranche sind uns nicht bekannt. Auszeichnungen, die Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigen, sind daher derzeit keine Entscheidungskriterien.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

Die Basis im Umgang mit allen Anspruchsgruppen ist eine partnerschaftliche, solidarische und faire Zusammenarbeit, die im Einklang mit unseren Unternehmenswerten steht. Eine niedergeschriebene Richtlinie ist im Unternehmen noch nicht vorhanden.

Unsere Werte und Vorstellung der Zusammenarbeit kommunizieren wir vor Beginn einer Zusammenarbeit mündlich. Mit einer Vielzahl unserer Lieferanten arbeiten wir über viele Jahre hinweg zusammen. Hier haben sich werthaltige Verbindungen im Laufe der Jahre entwickelt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auch wenn die Marktmacht eher gering ist, kann sie dennoch genutzt werden, um die Lieferanten positiv zu beeinflussen. Alternativ könnten hier andere Lieferant*Innen ausgewählt werden.

Da es bisher keine Labels für Solidarität und Gerechtigkeit in dieser Branche gibt, könnten Konzepte entwickelt werden, wie solche realisiert werden könnten.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Das Unternehmen versucht im Rahmen seiner Möglichkeiten gemeinsam mit Lieferanten*Innen zu arbeiten. Eine systematische Analyse der Lieferkette erfolgt noch nicht.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

A2.3 Negativ-Aspekt - Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Als kleines Unternehmen des Mittelstands besitzt unser Unternehmen keine Marktmacht gegenüber Lieferanten und es bestehen folglich auch keine Hinweise darauf, dass Lieferanten darunter leiden könnten. Ergeben sich Differenzen z.B. zwischen Nachunternehmern, so versuchen wir durch moderierte Gespräche (durch unsere Bauleitung/Projektleitung) mit den Beteiligten einvernehmliche Lösungen herbeizuführen.

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A3 – Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?

Wir unterteilen unsere Ressourcen in 5 Kategorien.

Kategorien	2019	2020
Holz	ca. 950 Kubikmeter	ca. 750 Kubikmeter
Plattenware	ca. 45.000 Quadratmeter	ca. 35.000 Quadratmeter
Dämmstoffe	ca. 1.700 Kubikmeter	ca. 1.400 Kubikmeter
Stahl	ca. 55 Tonnen	ca. 40 Tonnen
Fenster	ca. 1.500 Quadratmeter	ca. 1.200 Quadratmeter

Welche Art von Energie, Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?

Strom:

Wir beziehen unseren Strom seit 1965 beim regionalen Energieanbieter VWEW, der 2021 zum 10. Mal als TOP Lokalversorger ausgezeichnet wurde. Die Stromerzeugung erfolgt über regionale Wasserkraftwerke.

Gas:

Sämtliche Gebäude werden mit Flüssiggas beheizt.

Diesel:

Wir haben zwei dieselbetriebene Stapler in Gebrauch.

Technologie:

Wir fertigen noch weitgehend in „traditioneller Handwerkskunst“ unter Einbeziehung eines optimierten Fertigungsprozesses. Abbundmaschinen, automatische Nagelbrücken oder auch robotergesteuerte Maschinen haben wir nicht im Einsatz.

Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Rohware/Produkte:

Die verwendeten Materialien werden nach technischen Erfordernissen, Ausschreibungsvorgaben, Verfügbarkeit und Preis ausgewählt.

Sehen wir vom Auftraggeber vorgegebenes Material aus ökologischen Gesichtspunkten als bedenklich, z.B. druckimprägnierte Holzplatten, so melden wir bei unseren Kunden Bedenken hinsichtlich des Materialeinsatzes an und schlagen ein Alternativprodukt vor.

Qualität und Zuverlässigkeit gehören zu unseren wichtigsten Auswahlkriterien. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Umweltauswirkungen durch unsere Materialauswahl, Fertigungsprozesse und Transportwege so gering wie möglich zu halten.

Bei zwei Bauprojekten in 2020 haben wir eine Lebenszykluskostenrechnung (LCC – life cycle costs) und eine Lebenszyklusanalyse (LCA - life cycle assessment), auch bekannt als Ökobilanz von Gebäuden erstellt. Diese Analyse ist jedoch in unserem Unternehmen nicht als Standard installiert, da diese meist von Kundenseite nicht gewünscht bzw. auch nicht vergütet wird.

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Eine Evaluierung der gesamten Lieferkette erfolgt nicht.

Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?

Die Herstellung der Baustoffe Beton und Stahl sind rohstoff-, energie-, emissions- und transportintensiv.

Diese Baustoffe werden nur dann eingesetzt, wenn die Verwendung des Baustoffes Holz aus technischen Gründen nicht möglich oder nicht sinnvoll ist (Statik, Brandschutz, Schallschutz). Diese Baustoffe werden nur eingesetzt, wenn technisch erforderlich.

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Wir verarbeiten nahezu zu 100% zertifiziertes Holz aus nachhaltiger Waldwirtschaft.

<p>PEFC zertifiziertes Holz Förderung nachhaltiger Waldwirtschaft</p> 	<p>FSC zertifiziertes Holz</p>  <p>Das Zeichen für verantwortungsvolle Waldwirtschaft</p>	<p>Natureplus – Internationaler Verein für zukunftsfähiges Bauen und Wohnen</p> 	<p>Blauer Engel</p> 
---	--	---	---

Im Bereich Entsorgung werden die gültigen Entsorgungszertifikate nachgewiesen.

Beim Bezug von Produkten im IT-Bereich achten wir beispielsweise auf Energy Star zertifizierte EDV-Technik, klimaneutrale Herstellung bei Drucker - und Multifunktionsgeräten und Tonern (Kyocera), soweit möglich bei Büromaterialien auf klimaneutralen Versand.

Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?

Als Unternehmen des kleinen Mittelstandes und das dementsprechend eher niedrige Abnahmevermögen haben wir aus unserer Sicht wenige Möglichkeiten, hierauf einzuwirken.

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Wir stehen üblicherweise mit Unternehmen aus der Stahl-Modulbaubranche im Wettbewerb. Bedingt durch unsere Produktentwicklungen stehen wir weniger im Wettbewerb mit Holzbaunternehmen.

Der Rohstoff Eisenerz für die Stahlproduktion wird nach unserem Kenntnisstand bis zu 99% aus dem Ausland importiert. Die Herstellung von Stahl ist energie-, und transportintensiv.

Unser Hauptbaustoff Holz ist ein nachwachsender Rohstoff. Wir beziehen Holz aus regionalen Wäldern oder aus Regionen innerhalb der EU (Skandinavien), die nachhaltig bewirtschaftet werden.

Wir stehen auf Holz - 5 Gründe warum das so ist.

Holz – in der Natur ausreichend vorhanden

Viele Rohstoffe werden immer knapper und sind endlich. Holz ist der einzige Baustoff, der auf natürliche Weise nachwächst. Allein in den bayerischen Wäldern wächst nach Angaben des StMELF in jeder Sekunde ein Kubikmeter Holz nach.

Holz – ein klimaverträglicher und nachhaltiger Baustoff

Holz steht für eine hervorragende Ökobilanz und erzeugt durch die Bindung von CO₂ klimapositive Effekte. Holz ist der einzige Baustoff der CO₂ bindet und keines verursacht. Jedes Gebäude aus Holz trägt so zum aktiven Klimaschutz bei.

Holz – bestens geeignet für serielle Vorfertigung im Werk

Die Vorfertigung von Bauelementen verkürzen Bauzeiten vor Ort und entlasten die Umgebung maßgeblich von Baustellenemissionen. Die Bauteile aus Holz wie Wände, Decken, Bodenelemente bis hin zu Holzmodule können in hoher Ausführungsqualität witterungsunabhängig vorgefertigt werden.

Holz – langlebig und flexibel für die Anpassung an den Bedarf

Gebäude, gefertigt in einer rückbaubaren Holz-Hybridbauweise oder auch Holz-Modulbauweise sind langlebig und lassen sich flexibel an geänderte Nutzungsabsichten anpassen.

Holz – gehört zum Naturkreislauf

Holz gehört zum Naturkreislauf und lässt sich weit umweltfreundlicher beseitigen als Baustoffe wie Stahl oder Beton. Gebäude aus Holz können am Ende ihres Lebenszyklus fast zur Gänze wiederverwertet und in den natürlichen Stoffkreislauf zurückgeführt werden.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

Holz als nachwachsender Rohstoff ist der Hauptbaustoff, der von uns verarbeitet wird. Wo dieser nicht eingesetzt werden kann, liegt dies z. B. an fehlenden bauaufsichtlichen Zulassungen oder auch an statischen Vorgaben/Berechnungen. So ist zum Beispiel die Verwendung von Holznägeln nicht möglich.

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

Den Anteil anzugeben ist sehr schwierig. Wir schätzen diesen auf 50%.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Langfristig sollten auch schriftliche Einkaufsrichtlinien hinsichtlich ökologischer Kriterien erarbeitet werden. Diese können dann eingesetzt werden, um gemeinsam mit den Lieferant*Innen noch höhere ökologische Standards zu erarbeiten.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Eine Auseinandersetzung mit der Reduktion von umweltschädlichen Produkten findet statt. Umfassende Einkaufsrichtlinien sind hingegen noch nicht erarbeitet.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

A3.2 Negativ-Aspekt - Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Nach unserer Einschätzung weist keiner unserer Lieferant*innen bzw. Produkte besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf. Da wir solche Produkte nicht einsetzen, sind keine Maßnahmen erforderlich.

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen:

0%

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?

Wir gestalten die Beziehung zu unseren Lieferanten entsprechend unseren Werten. Diese sowie weitere Informationen zu folgenden Themen finden Lieferant*innen auf unserer Website:

Philosophie, Vision und Mission

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/philosophie/>

Unserem Team

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/unser-team/>

SÄBU-Werte

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/saebu-werte/>

Verantwortung

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/commitment/>

Bonität

<https://www.saebu-holzbau.de/2016/07/qualitaet-das-buergel-bonitaetszertifikat/>

Projektbezogen erhalten unsere Lieferant*innen alle relevanten Informationen in Form von Leistungsbeschreibungen und Plänen.

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Für uns sind unsere Lieferanten wichtige Partner und wir pflegen mit ihnen eine partnerschaftliche und faire Zusammenarbeit. Unsere Lieferant*innen entscheiden darüber,

- ob Sie ein Angebot abgeben möchten
- ob das von unserer Seite aus vorliegende Budget für ihre Leistungen auskömmlich ist
- entscheiden, ob Rahmenverträge für sie machbar sind

Ausführungstermine und Zahlungsmodalitäten werden gemeinsam abgestimmt.

Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Aus persönlichen Gesprächen, vereinzelt auch aus Jahresgesprächen ist uns bekannt, dass eine Vielzahl der Lieferant*innen (geschätzt: 90%) mit der Geschäftsbeziehung zu uns zufrieden sind. Uns liegen jedoch keine messbaren Daten hierzu vor.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Die Lieferant*Innen könnten hinsichtlich Ihrer Zufriedenheit genauer befragt werden. Erhebungen in Form von einer jährlichen Umfrage können hier ein sinnvolles Mittel sein.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Es wird ein sehr transparenter Umgang mit den Geschäftspartnern gepflegt. Modalitäten werden nicht vorgegeben, sondern gemeinsam vereinbart.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Wenn wir Leistungen extern beauftragen, führen wir zuvor eingehende Gespräche und einigen uns gemeinschaftlich auf die Rahmenbedingungen der Geschäftsbeziehung. Wir stellen transparent alle erforderlichen wirtschaftlichen Informationen zur Verfügung.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Im Kontakt mit unseren direkten Lieferant*innen kommunizieren wir unsere Erwartungen an die Transparenz in der Zusammenarbeit. Als Unternehmen des kleinen Mittelstands nehmen wir lediglich Einfluss auf die Zulieferkette, in dem wir in den direkten Austausch treten.

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Soweit direkte Lieferant*innen nicht bereit/gewillt sind für einen transparenten Umgang, fordern wir diese persönlich oder situationsabhängig auch schriftlich hierzu auf.

Im Extremfall kann fehlende Transparenz zum Abbruch der Geschäftsbeziehung führen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

Wir beziehen wenige Produkte, für die ein Label, das Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt, in Frage käme. Es gibt jedoch durchaus Lieferant*innen, die Transparenz und Mitentscheidung kommunizieren. Wir schätzen den Anteil auf 10 %

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

Wenn wir Leistungen extern beauftragen, führen wir zuvor eingehende Gespräche und einigen uns gemeinschaftlich auf die Rahmenbedingungen der Geschäftsbeziehung. Wir wollen transparent alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen. Wir bewerten dies mit nahezu 100%.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Die Etablierung von Labeln zur Kennzeichnung von Transparenz und Mitentscheidung könnte vorangetrieben werden. Zusätzlich sollte an der Einführung von Labeln mitgearbeitet werden, auch in Branchen, in denen dies aktuell nicht der Standard ist.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Ein partizipativer Umgang mit Geschäftspartnern wird gepflegt und darauf geachtet, dass alle Vorgänge transparent sind. Sollte dies nicht der Fall sein, werden Unternehmen hierzu aufgefordert und entsprechende Sanktionen umgesetzt.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

B1 – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Die Risikodeckung durch Eigenmittel erfolgt über die Erhöhung der Eigenkapitalquote. Die Ausschüttung von Finanzgewinnen ist nicht Ziel der Eigentümer. Den Eigentümern ist Unabhängigkeit und Selbstbestimmung wichtig. Daher verbleiben erwirtschaftete Gewinne im Unternehmen, um eine beständige Erhöhung des Eigenkapitals zu generieren.

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmittel wurden in Betracht gezogen?

Durch unsere generationenübergreifende Aufbaustrategie und in der Vergangenheit vereinzelt sehr geringer Entnahme von Gewinnen, finanziert sich das Unternehmen aus dem Geldmittelzufluss und benötigt keine Fremdfinanzierung in Form von Bankkrediten oder ähnlichem. Nachschuss von Geldmitteln durch die Gesellschafter, externe Investoren, Crowdfunding, Leasing o.ä. werden nicht genutzt.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Eigenkapitalanteil
2019	28,9%
2020	Jahresabschluss ausstehend

Der Anstieg des Eigenkapitals ist neben dem gestiegenen Jahresüberschuss auf eine Stammkapitalerhöhung und eine Einzahlung in die Kapitalrücklage zurückzuführen.

Der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2020 ist noch nicht fertiggestellt. Daher kann für 2020 noch kein verbindlicher Wert angegeben werden. Wir erwarten ein positives Jahresergebnis. Ausschüttungen sind nicht geplant, so dass sich der Eigenkapitalanteil wohl weiter positiv entwickeln wird.

Jahr	Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche
2019	18%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine, da das Unternehmen bereits vollständig aus eigenen Mitteln finanziert wird.

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 9 Punkte

Der Eigenkapitalanteil übersteigt den Branchendurchschnitt sehr deutlich. Fremdkapital liegt nur in Form von Rücklagen und Vorleistungen vor.

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 9 Punkte

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Es bestehen keine Fremdfinanzierungen bzw. Kredite bei Berührungsgruppen.

Durch solide Eigenmittel sind wir in der Lage ohne Vorauszahlung unserer Kunden bei der Leistungserbringung in Vorleistung zu gehen, ohne hierfür Fremdkapital einsetzen zu müssen.

Eine Vorfinanzierung der Kunden durch Abschlagszahlungen vor Leistungserbringung ist nicht gegeben. Mit unseren Kunden vereinbaren wir Leistungsstufen, bei denen Rechnungen gestellt werden können. So tragen wir Sorge dafür, dass ausreichend Eigenmittel zur Verfügung stehen. Investitionen erfolgen aus Eigenmitteln ohne Aufnahme von konventionellen Krediten.

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Es bestehen keine konventionellen Kredite.

Unsere Kunden sind zu fast 100% öffentliche Auftraggeber. Somit besteht nahezu kein Finanzrisiko durch Zahlungsausfall. Leistungsstände zu unseren Baustellen werden für eine zeitnahe Abschlagsrechnungslegung im ca. 14-tägigen Turnus ermittelt bzw. festgelegt.

Ziel ist es, spätestens 2 Monate nach Fertigstellung des Bauprojektes die abschließende Schlussrechnung zu stellen. Dies wird derzeit noch nicht erfüllt, da wir zum einen abhängig von Lieferanten*innen-Rechnungen sind und zum anderen Projektleiter*innen bereits wieder in Folgeprojekte eingebunden sind und zeitliche Kapazitäten fehlen.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital)
2019	71,1%

Das Unternehmen finanziert sich ausschließlich über Eigenmittel.

Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten bestehen nicht.

Die Fremdkapitalquote liegt bei 71,1 %. Es handelt sich um kurzfristiges Fremdkapital (Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, erhaltene Anzahlungen, Rückstellungen) mit einer Restlaufzeit von weniger als einem Jahr.

Finanzierungsart	Jahr 2019 in TEUR
Gewinn	██████████
Abschreibungen	50 TEUR
Kapitalrücklage	368 TEUR
Kapitalerhöhung	6 TEUR

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 9

Es bestehen keine konventionellen Kredite.
Langjähriger Mitarbeiter wurde in 2019 am
Unternehmen beteiligt.

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 9 Punkte

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Berichtsfragen

Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?

Unsere Auftraggeber sind zu nahezu 100% öffentliche Auftraggeber und bevorzugenden Zahlungsverkehr über kommunalen Kreditinstituten.

Sparkasse Allgäu seit 1965
VR Bank Augsburg seit 2002

Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Beide Banken berücksichtigen nach unserem Kenntnisstand in ihrer Ausrichtung nachhaltige Geschäftsziele.

Wir schätzen die Regionalität und die persönlichen Beziehungen der beiden Banken.

Sparkasse Allgäu:

- erste klimaneutrale Bank im Allgäu
- Förderer der Spendenplattform „Gut für das Allgäu“
- Jährliches Spenden- und Sponsoringvolumen von rund 900 Teuro
- Sparkassenstiftung
- Angebot nachhaltiger Fonds

VR Bank Augsburg

(bis 2020 VR Bank Kaufbeuren-Ostallgäu) – Genossenschaftsbank

- VR-Crowdfunding
- Angebot nachhaltiger Fonds

Eine konkrete Bewertung der ethisch-nachhaltigen Ausrichtung der beiden Banken ist uns nicht möglich.

Durch die langjährige Zusammenarbeit mit den Bankenvertretern konnten partnerschaftliche Beziehungen aufgebaut werden.

In finanziell schwierigen Zeiten in der Vergangenheit konnten wir uns auf die Unterstützung der Sparkasse (Hauptpartner) verlassen.

Verpflichtende Indikatoren

Finanzpartner	Finanzprodukt & Geschäftsumfang
Sparkasse Allgäu	1 Girokonto 3 Geldmarktkonten

- Universalkreditrahmen in Höhe von [REDACTED] wird nicht in Anspruch genommen
- Avalrahmen in Höhe von [REDACTED]
Avale werden für die Stellung von Gewährleistungsbürgschaften benötigt, d.h. nach Fertigstellung eines Bauprojektes haben wir je nach Vertrag eine Bürgschaft in Höhe von 3-5% der Abrechnungssumme zu stellen. Gegen Stellung der Bürgschaft zahlt der Kunde die in gleicher Höhe einbehaltene Sicherheit an uns aus.

Sämtliche Zahlungsvorgänge der üblichen Geschäftstätigkeit werden über das Girokonto der Sparkasse abgewickelt. Grund hierfür ist die unsere Kundenzielgruppe (öffentliche Auftraggeber) die ihre Konten üblicherweise bei Sparkassen vorhalten und der Zahlungsverkehr hier zügig abgewickelt werden kann.

Finanzpartner	Finanzprodukt & Geschäftsumfang
VR Bank Augsburg	1 Girokonto 1 Geldmarktkonto

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ein Wechsel der Konten zu einer Ethikbank könnte in Betracht gezogen werden. Die Schwierigkeiten im Zahlungsverkehr zwischen verschiedenen Banken sollten immer geringer werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt
Sparkassen und Raiffeisenbanken bieten einige ethische Finanzprodukte, sind jedoch nicht frei von kritischen Produkten.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

B2 – Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Berichtsfragen

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Als Zukunftsausgaben und Risikovorsorge betrachten wir Investitionen in die:

- Betriebsmittelausstattung
- Weiterentwicklung/Schulung von Mitarbeitenden
- Beteiligung der Mitarbeitenden am Gewinn
- Organisationsentwicklung
- Produktentwicklung
- Digitalisierung (IT)
- Anbindung an das Glasfasernetz
- Instandhaltung und Erweiterung (Büroerweiterung) der Unternehmensimmobilie

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Die Eigentümer*Innen stellen keine Ansprüche an die Kapitalerträge.

Aus diesem Grund erfolgt in 2019 und 2020 auch keine Ausschüttung der Kapitalerträge.

Verpflichtende Indikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit (in TEUR) in 2019	
	█
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in TEUR für 2020)	
	627 TEUR + X

Außerordentliche Investitionen in 2021:

- Eigeninitiiertes Ausbau des Glasfasernetz (mit 2 weiteren Unternehmen des Industriegebiets)

Jahr		Getätigter strategischer Aufwand (in TEUR)
2019	Gesamt	305 TEUR
2020	Gesamt	627 TEUR + X
	Weiterentwicklung/ Schulung von Mitarbeitenden und Organisationsentwicklung	35 TEUR
	Beteiligung von Mitarbeitenden	Jahresabschluss ausstehend
	Digitalisierung (IT)	24 TEUR
	Büroerweiterung um 10 Arbeitsplätze, Verkehrsflächen, Konferenzraum, sanitäre Anlagen und Garage, Archiv	477 TEUR
	Technische Anlagen und Maschinen, Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	61 TEUR
	Produktentwicklung (geschätzt über Arbeitsstunden)	30 TEUR

Zukunftsausgaben konnten aus dem Geldmittelzufluss finanziert werden.

Jahr		Anlagenzugänge (in TEUR)
2019		76 TEUR
2020		71 TEUR

Jahr		Zuführung zur Rücklage (in TEUR)
2019		368 TEUR
2020		Jahresabschluss ausstehend

Jahr		Auszuschüttende Kapitalerträge (in TEUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital)
2019		0%
2020		0%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Um das Ergebnis abzusichern, sollte die Firma darüber nachdenken den Zukunftsbedarf noch genauer zu planen. Hier sollte auch unvorhergesehen Investitionen eingeplant werden, welche notwendig sind, um den Betrieb des Unternehmens aufrecht zu erhalten.

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 10 Punkte

Investitionen werden erst geplant und schlussendlich umgesetzt, wenn diese vollständig aus eigenen Mitteln finanziert werden können. Es erfolgt keine vorherige Gewinnausschüttung. Der Bedarf an Zukunftsausgaben ist immer zu 100% ohne Neuverschuldung gedeckt.

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 10 Punkte

B2.2 Negativ-Aspekt - Unfaire Verteilung von Geldmittel

Es wurden keine Standorte geschlossen. Die Mitarbeiterzahlen sind konstant und wachsen im gesunden Maß organisch an.

Alle Mitarbeiter werden bei Gewinnlage am Gewinn beteiligt.

Kapitalerträge verbleiben im Unternehmen und werden für Rücklagen, Beteiligung der Mitarbeiter und Investitionen verwendet. Eine Ausschüttung an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*Innen erfolgt nicht.

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Arbeitsplätze wurden nicht abgebaut und es wurden keine Standorte geschlossen. Außerdem existieren im Unternehmen keine nicht beteiligten Gesellschafter.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

B3 – Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/in der eigenen Anlage haben ökologisches Verbesserungspotenzial?

PV-Anlage

Für das Geschäftsjahr 2021 ist die Installation einer Photovoltaikanlage incl. Speicher in der Größe von 50 kW fest eingeplant. Erste Gespräche mit Elektroprojektanten wurden bereits geführt. Nach Einbeziehung eines Energieberaters und nach Ausschreibung der Leistung soll die Anlage in 2021 installiert werden.

Planen für Transport der Bauteile

2020 wurden 2 Prototypen an wiederverwendbaren Planen für den Transport unserer Bauteile getestet. Derzeit finden Optimierungen statt. Nach Abschluss der Optimierungen sollen sämtliche Bauteiltransporte mit diesen Planen versehen werden.

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Photovoltaikanlage

Entsprechend Kostenschätzung des Projektierungsbüros liegt die Investition bei ca. 50 Teuro. Zur Nutzung von möglichen Förderprogrammen steht die Beratung noch aus. Nach Beratung werden wir entschieden, ob und wenn „ja“ welche Förderung in Anspruch genommen werden soll. Sofern Förderprogramme anwendbar wären, die mit Bedingungen verbunden sind, die mit unserer Firmenphilosophie nicht vereinbar sind, werden diese nicht in Anspruch genommen.

Planen für Transport der Bauteile

Die geplante Investition in 2021 zu den wiederverwendbaren Transportplanen beträgt ca. 30 Teuro.

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Für Investitionen stehen ökologische Verbesserungen, je nach Möglichkeit, im Vordergrund. Soziale Aspekte – insbesondere in Form von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen werden bei Investitionsentscheidungen immer berücksichtigt.

Folgende Verbesserungen konnten bereits durchgeführt werden:

- höhenverstellbare Arbeitstische
- 2 Bildschirme für jeden Arbeitsplatz
- Vakuum-Hebeanlagen in der Fertigung für rüchenschonende Verarbeitung von schweren Materialien

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Im Berichtszeitraum wurden im Schwerpunkt nur Neuinvestitionen vorgenommen.

Für das Jahr 2021 sind geplant:

- Sanierung Fassade Büro
- Sanierung Dach Büro
- PV-Anlage

Verpflichtende Indikatoren

Maßnahme	Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in TEUR)
PV-Anlage 2021	≈ 50 TEUR (Kostenschätzung)

Die konkreten Kosten zu den geplanten Maßnahmen werden derzeit noch ermittelt.

Realisierung der ökologischen Sanierung (in TEUR und %-Angaben)
Im Berichtszeitraum wurden keine ökologischen Sanierungen durchgeführt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Im Berichtszeitraum wurden keine Sanierungsmaßnahmen durchgeführt.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Berichtsfragen

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Der erwirtschafteten Geldmittel verbleiben als jederzeit verfügbare Liquiditätsreserve im Unternehmen. Das Unternehmen hält keine Beteiligungen an Fonds oder sonstigen Finanzierungsanlagen.

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Nicht erforderlich, da keine Beteiligungen bestehen.

Verpflichtende Indikatoren

Finanzierte Projekte (in TEUR; % v. Veranlagung)
0%

Fonds-Veranlagungen (in TEUR; % v. Veranlagung)
0%

Es besteht lediglich eine geringfügige Genossenschaftsbeteiligung bei der Genossenschaft VR Bank Augsburg.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Aktuell keine. Grundsätzlich kann jedoch in Betracht gezogen werden, Kapitalerträge in nachhaltige/ökologische Projekte zu investieren.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Das Unternehmen hält keine Beteiligungen an Fonds oder anderen Projekten.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

B3.3 Negativ-Aspekt - Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfragen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Da das Unternehmen keine Beteiligungen an Fonds oder sonstigen Finanzierungsanlagen hält, existieren hier auch keine ökologisch bedenklichen Ressourcen für das Geschäftsmodell.

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung und welche Wirkung wird damit erreicht?

Da keine Abhängigkeit existiert, werden keine Maßnahmen umgesetzt oder geplant.

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern im Bereich der firmeneigenen KFZ-Flotte (1 Transporter, 8 PKW) wäre erstrebenswert. Aufgrund der beschränkten Reichweiten bei z.B. bei E-Mobilität ist dies für unser Geschäftsmodell aktuell noch nicht umsetzbar.

Für mehr Unabhängigkeit wie aus ökologischer Sicht werden wir in 2021 in eine hauseigene PV Anlage mit Speicher investieren.

Verbesserungspotenziale

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Es gibt keine Beteiligungen an Fonds oder anderen Finanzierungsanlagen gehalten. Daher trifft dieser Aspekt nicht zu.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

B4 – Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Anteil	Eigentümer	Rechte, Pflichten & Haftung
■	Friedrich Nagel (seit Juni 2019)	Reguläre Rechte, Pflichten & Haftung eines Geschäftsführers
■	Christine Machacek	Reguläre Rechte, Pflichten & Haftung eines Geschäftsführers
■	SÄBU Verwaltungs-GmbH & Co. KG Verwaltungsgesellschaft im Besitz der Gründerfamilie: Wilhelma Klein, Christine Machacek, Luca Machacek	

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Die SÄBU Holzbau GmbH kann als Unternehmen im kleinen Mittelstand, in dem die Eigentümer mitarbeiten, beschrieben werden.

Die Eigentümer sind Antreiber und Ideengeber in vielen Bereichen wie z.B. Gemeinwohl, Produktentwicklung/-innovation, Organisationsentwicklung.

Die strategische Ausrichtung wird im Geschäftsführerteam, bestehend aus den 2 Gesellschaftern festgelegt. Anschließend gehen diese in den Austausch mit dem Führungsteam (5 Mitarbeitenden). Die strategische Ausrichtung wird vorgestellt – die Frage nach dem „Warum“ im Team besprochen und diskutiert.

Die geschäftsführenden Gesellschafter legen großen Wert auf Mitentscheidung im Unternehmen.

Im Bereich der Organisationsentwicklung und Prozessgestaltung finden seit 2012 beständig 2-Tages-Workshops (2 x jährlich mit Geschäftsführung und Führungsteam) unter Begleitung von Unternehmensberatern statt.

Eine beständige Weiterentwicklung der Eigenverantwortung und die aktive Mitgestaltung durch Mitarbeitende ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie.

Informationsveranstaltungen finden für alle Mitarbeitenden statt, um Entwicklungen, Neuerungen und Info zur strategischen Ausrichtung transparent zu kommunizieren.

Eine Beteiligung am Unternehmensergebnis erfolgt in Form von Prämien für alle Mitarbeitenden.

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Da die Gesellschafter im Unternehmen aktiv tätig sind, erfolgt hier ein beständiger und transparenter Austausch – Entscheidungen werden gemeinsam abgestimmt.

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?

Zum Konzept der Mitarbeiterbeteiligung am Eigentum haben sich die geschäftsführenden Gesellschafter in der Vergangenheit bereits ausgetauscht – eine konkrete Planung/Umsetzung hierzu gibt es derzeit nicht.

Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?

Im Juni 2019 wurde ein langjährig leitender Angestellter zu am Unternehmen beteiligt.

Verpflichtende Indikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)	
Friedrich Nagel (geschäftsführender Gesellschafter)	
Christine Machacek (geschäftsführende Gesellschafterin)	
SÄBU Verwaltungs-GmbH & Co. KG (Verwaltungsgesellschaft im Besitz der Gründerfamilie)	

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitarbeiter werden zwar am Gewinn des Unternehmens beteiligt, jedoch berechtigt Sie dies nicht zu mehr Mitsprache. Die Eigentümerschaft des Unternehmens könnte beständig erweitert werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Ein langjähriger Mitarbeiter wurde als Gesellschafter aufgenommen. Pläne für die Aufnahme von weiteren Gesellschaftern gibt es aktuell nicht.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

B4.2 Negativ-Aspekt - Feindliche Übernahme

Berichtsfragen

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Im Berichtszeitraum hat keine feindliche Übernahme stattgefunden.

Eine Übernahme – auf welche Weise auch immer – widerspricht der Haltung und der Ideologie des Unternehmens und wird daher grundsätzlich abgelehnt. Im Berichtszeitraum erfolgte die Erweiterung der Gesellschafter und der Geschäftsleitung auf interner Ebene.

Das Unternehmen hat keine feindliche Übernahme durchgeführt und ist auch nicht in der Vorbereitung einer feindlichen Übernahme.

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Seit der Unternehmensgründung ist uns als eigentümergeführtes Unternehmen vorausschauendes Wirtschaften und Stabilität für das Unternehmen ein persönliches Anliegen. Dies werten wir als Schutz vor feindlichen Übernahmen.

Verbesserungspotenziale

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Feindliche Übernahmen haben nicht stattgefunden und werden auch grundsätzlich abgelehnt.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Die Eigentümer sehen eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur als Voraussetzung für einen funktionierenden Betriebsorganismus. Um Handlungsfelder sichtbar zu machen sind nachstehende Maßnahmen installiert:

Externe Mitarbeiterbefragung

Wir führen seit 2015 regelmäßige Erhebungen zu Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur durch.

Die Auswertungen der Great Place to Work-Mitarbeiterbefragungen werden allen Mitarbeiter*innen mit einem persönlichen Schreiben übergeben. Um die Qualität und die Attraktivität von SÄBU gemeinsam zu diskutieren und weiterzuentwickeln, sind die Mitarbeiter*innen zu einem Workshop eingeladen.

Workshops

Seit 2012 trifft sich das Leitungsteam 2x jährlich unter Begleitung von Unternehmensberatern außerhalb des Unternehmens. Hier stehen Themen zum Austausch im Vordergrund wie z.B.:

- Engpassanalyse und Lösungsansätze
- Austausch zur strategischen Unternehmensausrichtung
- Sichtbarmachen von Verbesserungspotenzialen in den einzelnen Fachbereichen
- Reflektion zur Entwicklung der Zusammenarbeit

Auch beschäftigen wir uns mit Bereichen abseits des Tagesgeschäfts, wie z.B.:

Das SÄBU Leitbild wurde im Rahmen mehrerer Workshops gemeinsam mit unseren Führungskräften entwickelt.

Die Themen und Ergebnisse werden allen Mitarbeitenden nach den Workshops in einer schriftlichen Zusammenfassung öffentlich zugänglich gemacht.

Zusätzlich findet 1x jährlich ein ½-tägiger Workshop, ebenfalls unter Begleitung von Unternehmensberatern, mit allen Mitarbeitenden statt. Hier berichtet die Geschäftsführung zu

- Zahlen, Daten, Fakten zum abgelaufenen Jahr
- Aktuelle Situation
- Gestaltung der Zukunft

Trotz der sehr positiven Bewertungen in der Mitarbeiterbefragung bei der Benchmark Studie von Great Place to Work ergaben sich Handlungsfelder, zu denen Klärungsbedarf bestand und Bedürfnisse der Mitarbeitenden nicht ausreichend berücksichtigt waren.

Aus der Befragung 2019 wurden deshalb 5 Handlungsfelder thematisiert, in Arbeitsgruppen konkrete Vorschläge, der Weg zur Umsetzung erarbeitet und vorgestellt.

Alle waren eingeladen, die Qualität und die Attraktivität von SÄBU gemeinsam zu diskutieren und weiterzuentwickeln.

In einem dieser Workshops wurden z.B. auch die SÄBU-Werte erarbeitet – Ergebnis ist der von SÄBU-Schreibern gefertigte SÄBU-Wertebaum.

Die Workshops geben zusammenfassend Raum für offene Fragen und die aktive Mitgestaltung bei der Unternehmensentwicklung.

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Wir orientieren uns gerne am nachstehenden Zitat von Henry Ford:



„Suche nicht nach Fehlern, suche nach Lösungen“

und sehen hierin die Gelegenheit, uns beständig weiterzuentwickeln. Bei entstanden Fehlern vermeiden wir es, einen „Schuldigen“ zu finden, sondern hinterfragen, durch welchen Umstand der Fehler entstanden ist.

Mitarbeitende werden ermutigt, negativ erlebte Situationen oder auch Konflikte mit Kollegen sowie mit Vorgesetzten offen und direkt anzusprechen. Besonders wichtig ist uns dabei, dass der Konflikt im Sinne der SÄBU-Werte (Offenheit, Ehrlichkeit) sachlich angesprochen und anschließend konstruktiv gelöst wird.

Eine offene Feedback-Kultur ist uns ebenso wichtig wie eine positive Fehlerkultur, bei der Mitarbeitende über Fehler sprechen können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Feedbackrunden

Feedbackrunde (was ist gut gelaufen? – was kann noch verbessert werden?) durch Projektleiter mit dem Fertigungsteam nach erfolgter Gebäudemontage.

Nach Abschluss eines Bauprojektes findet üblicherweise eine Feedback-Runde mit denen am Projekt beteiligten Mitarbeitenden (Planungsleiter, Projektleiter, Bauleiter) statt. Hierbei wird gegenseitig Rückmeldung und Information gegeben – was ist gut gelaufen – was können wir das nächste Mal besser machen? Durch zeitliche Engpässe bei den Beteiligten ist eine 100%-ige Einhaltung nicht gewährleistet. Da uns die Wichtigkeit der Rückmeldungen bewusst ist, arbeiten wir an der Optimierung.

Persönliches Feedback

Persönliches, gegenseitiges Feedback zwischen der jeweiligen Führungskraft und den Mitarbeitenden finden zum Großteil in jährlichen Abständen statt. In diesen Gesprächen wird Verbesserungspotential angesprochen, Entwicklungsziele vereinbart wie auch positive Entwicklungen thematisiert.

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Vor Beginn der Arbeit mit dem Beraterteam in 2012 war ein Großteil der letzten Verantwortlichkeit bei den Geschäftsführern angesiedelt.

Durch die Arbeit mit dem Beraterteam übernahm das Leiterteam einen zu ihrem Arbeitsbereich passenden sowie angemessenen Teil der Verantwortlichkeiten. Die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf der Führungsebene (Abteilungsleiter) wurden erweitert und beständig in Abstimmung weiter ausgebaut.

Auch der Ausbau von Kompetenzen innerhalb der jeweiligen Teams in Verbindung mit Übernahme von Verantwortung wird durch die Leitungsebene gefördert.

Uns ist bewusst, dass Mitarbeitende nur dann Verantwortung übernehmen können, wenn Vertrauen in Ihre Fähigkeit besteht und Ihnen die Verantwortung auch tatsächlich übergeben wird.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Fluktuationsrate	
2019	BDA	4,76%
	Schlüter	4,35%
2020	BDA	4,76%
	Schlüter	4,44%

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	
Stichtag 31.12.2019	13,42 Jahre

Jahr	Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen
2019	12
2020	15

Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

Seit 2015 nehmen wir jeweils im Abstand von 2 Jahren (2015, 2017, 2019) an der Benchmark Studie von Great Place to Work teil. Hier haben wir bei der Studie verschiedene Auszeichnungen erhalten.

Nähere Informationen zu den Befragungsergebnissen und den erhaltenen Auszeichnungen zu unserer Unternehmenskultur sind zu finden auf unserer Website unter:

2016

Auszeichnung Beste Arbeitgeber Allgäu

<https://www.saebu-holzbau.de/2016/04/beste-arbeitgeber-allgaeu-teamgeist-als-erfolgsfaktor/>

2018

Auszeichnung Beste Arbeitgeber Allgäu

<https://www.saebu-holzbau.de/2018/04/great-place-to-work-2018/>

2018

Auszeichnung Beste Arbeitgeber Bayern

<https://www.saebu-holzbau.de/2018/04/saebu-holzbau-beste-arbeitgeber-bayern-2018/>

2020

Auszeichnung Beste Arbeitgeber Allgäu, Beste Arbeitgeber Bayern, Beste Arbeitgeber kleiner Mittelstand (deutschlandweit)

<https://www.saebu-holzbau.de/2020/08/unsere-arbeitsplatzkultur-liegt-uns-am-herzen/>



Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten 2019	
Geschäftsführung	64 Stunden ø pro Person: 32 Stunden
Mitarbeitende Büro	780 Stunden ø pro Person: 34 Stunden
Mitarbeitende Fertigung	193 Stunden ø pro Person: 12 Stunden

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auch wenn eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur bereits fester Bestandteil des Unternehmens ist, lässt sich dieser Punkt immer noch weiter ausbauen. So könnten beispielsweise Mitarbeiterawards in Form von „Mitarbeiter des Monats“ oder „Mitarbeiter des Jahres“ vergeben werden, welche mit Prämien verbunden sind, um Erfolge zu belohnen und hier einen zusätzliche Motivationsfaktor zu schaffen.

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkte

Das Unternehmen führt regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch, wurde mehrfach ausgezeichnet und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur wird als selbstverständlich angesehen.

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkte

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Daher legen wir Wert auf technische Arbeitserleichterungen wie auch die Verwendung einer persönlichen Schutzausrüstung in unserer Fertigung oder auch bei den gelegentlichen Montagearbeiten auf der Baustelle.

Konkret bedeutet dies:

- Einsatz von Hebegeräten und Krananlagen bei der Verarbeitung von schweren Materialien an den Fertigungstischen
- Einsatz von Vakuum-Saughebern für die Montage von Fenster- und Fenstertüren in vorgefertigte Wandelemente
- Einsatz von modernen Maschinen und Geräten, die für die Fertigung verwendet werden
- Jährliche Sicherheitsunterweisung der Mitarbeitenden in der Fertigung
- Bereitstellung einer persönlichen Schutzausrüstung wie z.B. individuell angefertigter Gehörschutz oder auch freier Bezug von Sicherheitsschuhen ohne Vorgabe einer bestimmten Marke oder Modell
- Absauganlagen zur Reduzierung von Staubbildung
- Höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen einen variablen Arbeitsplatz
- Schreibtischarbeitsplätze sind mit 2 Bildschirmen und Bürostühlen mit Lordosenstütze ausgestattet.

Mitarbeitende können bei Bedarf über den gesetzlichen Standard hinaus individuell zusätzliche Mittel anfordern.

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein und welche Maßnahmen werden zum Schutz getroffen?

In der Fertigung könnten Mitarbeitende Schädigungen durch Lärm oder auch schweres Heben erleiden.

Durch die vorstehend beschriebenen Maßnahmen versuchen wir Schädigungen zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

Psychische Belastungen durch den Druck von Anforderungen unserer Auftraggeber wie z.B. sehr kurze Bauzeiten oder auch zwingend einzuhaltende Fertigstellungstermine der Bauprojekte sind Themen, mit denen wir uns beschäftigen. Hier versuchen wir gemeinsam mit stark belasteten Mitarbeitenden Lösungen zur Entlastung zu finden – z.B. Einbindung von externen Spezialisten oder auch Einbindung von Mitarbeitenden, bei denen gerade Kapazitäten zur Verfügung stehen.

Verpflichtende Indikatoren

Gesundheitsquote 2019		
Nach Einsatzort	Büro	98,6%
	Fertigung	94,9%
Nach Geschlecht	Männlich	97,2%
	Weiblich	97,2%
Nach Alter	Unter 30 Jahre	96,1%
	30-40 Jahre	98,3%
	40-50 Jahre	96,7%
	50-60%	96,0%
	Über 60 Jahre	98,5%

Zur ausgewiesenen Gesundheitsquote der Fertigung trägt insbesondere eine seit langem bestehende chronische Erkrankung eines Vollzeitbeschäftigten bei. Damit der Mitarbeitende seinem Gesundheitszustand angepasst weiterhin berufstätig sein kann, haben wir ihn bestärkt und dabei unterstützt, dass er ab 2020 einen Anspruch auf eine Teilrente wegen Erwerbsminderung erhält und so nun noch ½-Tags im Unternehmen arbeitet.

Die Anzahl der Tage, an denen Mitarbeiter trotz Krankheit in den Betrieb kommen kann nicht konkret angegeben werden. Erscheint ein Mitarbeitender offensichtlich krank zur Arbeit, empfehlen Kollegen, Führungskräfte oder auch die Geschäftsleitung dem Erkrankten nach Hause zu gehen bzw. wird der Mitarbeitende auch je nach Erkrankung dann nach Hause geschickt.

Einer unserer SÄBU Werte ist GESUNDHEIT mit der Beschreibung „Achte auf Dich“.

Jahr	Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle
2019	2 Arbeitsunfälle 22 Krankheitstage
2020	2 Arbeitsunfälle 8 Krankheitstage

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

Es gibt derzeit noch keine Angebote für Mitarbeitende in Bezug auf gesundheitsfördernde Maßnahmen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Angebote zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden könnten verbessert werden. Als alternativen zu Betriebssportangeboten könnten hier zum Beispiel Kooperationen mit Fitnessstudios in Anspruch genommen werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Auf die Gesundheit der Mitarbeitenden wird geachtet. Arbeitnehmer können bestimmtes Equipment anfragen und dies wird in der Regel gestattet, auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Eine Analyse der getroffenen Maßnahmen hingegen erfolgt bislang nicht.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Berichtsfragen

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

Im Unternehmen wird die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden ebenso geschätzt wie neue Perspektiven oder Impulse der jungen Mitarbeitenden. Wir wollen, dass ältere wie auch junge Menschen die Chance haben, erwerbstätig zu sein. Vielfalt im Unternehmen wird nicht nur toleriert, sondern auch geschätzt. Kultureller Vielfalt stehen wir mit Offenheit gegenüber. Dies bringt auch unser SÄBU-Wert RESPEKT mit der Beschreibung „Ich achte Dich wie Du bist“ zum Ausdruck.

Ungeachtet des Alters, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung oder auch Religion haben Mitarbeitende, je nach ihren Talenten und Fähigkeiten, die Möglichkeit, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln.

Frauen in leitenden Positionen und in technischen Berufen (Bauzeichnerin, Bauingenieurinnen) sind für uns eine Selbstverständlichkeit.

Wir haben keine Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung, egal welcher Art. In Kooperation mit dem Kolpingwerk bilden wir derzeit einen jungen Mann mit Behinderung zum „Fachpraktiker für Holzverarbeitung“ aus. Nach Abschluss seiner Ausbildung (voraussichtlich August 2021) haben wir die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis bereits zugesagt. Betriebsvereinbarungen zur Diversität bestehen nicht.

Unsere Haltung zu Diversität ist jedoch in unserem SÄBU Leitbild verankert.

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen und was wird dagegen getan?

Nach unserem Verständnis gibt es im Unternehmen keine Negativaspekte in diesem Bereich. Soweit Mitarbeitende das Gefühl einer Benachteiligung haben sollten, können sie dies offen ansprechen.

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Wir schätzen einen respektvollen Umgang miteinander und pflegen im Unternehmen die „Du“-Kultur – vom Azubi bis zur Geschäftsführung. Talente werden individuell gefördert und weiterentwickelt.

Verpflichtende Indikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität

Geschlecht	Anteil Mitarbeitende	Durchschnittsalter
Männlich	75,6%	43,95 Jahre
Weiblich	24,4%	50,01 Jahre
Gesamt		45,42 Jahre

Im Führungskreis

Geschlecht	Anteil	Durchschnittsalter
Männlich	66,7%	55 Jahre
Weiblich	33,3%	51 Jahre
Gesamt		53 Jahre

Das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeitenden ist im Berichtszeitraum nach unserem Empfinden hoch. Dies ist insbesondere dem geschuldet, dass wir im Berichtszeitraum Mitarbeitende haben, die in 2020 in den Ruhestand gehen, und zum anderen Mitarbeitende, die im Rentenalter auf 450 Euro-Basis im Unternehmen beschäftigt sind.

Erhebungen zu Religion, Neigungen oder auch Herkunft werden nicht geführt, da diese nicht ausschlaggebend für uns sind.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden	
2019	Keine

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)	
Ostallgäu (Gesamtbevölkerung)	142.687 Menschen
Männlich	50,01%
Weiblich	49,99%
Altersgruppen	
< 18 Jahre	17,5%
18 – 65 Jahre	61,3%
> 65 Jahre	21,1%

Quelle: Statistikeft 2020 „mach“ des Landkreis Ostallgäu

Genauere Informationen stehen für den Landkreis Ostallgäu nicht zur Verfügung.

Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten		
2019	1 Bauleiter	1 Monat
	1 Projektplaner	2 Monate
	1 Projektplaner	1 Monat
Gesamt		4 Monate
2020	1 Mitarbeiter aus der Fertigung	2 Monate
	Gesamt	2 Monate

Ein Arbeitsausfall durch Elternzeit ist durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben eine Herausforderung für die Kollegen und Kolleginnen. Der Zeitpunkt wird gemeinsam abgestimmt. Akzeptanz zum Wunsch nach Elternzeit bei Vätern besteht uneingeschränkt.

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen		
2019		
Art	Geschlecht	Alter
Neueinstellung	Männlich	48 Jahre
Neueinstellung	Männlich	26 Jahre
Fluktuation (geplanter Austritt)	Männlich	26 Jahre
Fluktuation	Männlich	31 Jahre
2020		
Art	Geschlecht	Alter
Neueinstellung	Weiblich	50 Jahre
Neueinstellung	Männlich	26 Jahre
Neueinstellung	Männlich	31 Jahre
Neueinstellung	Männlich	26 Jahre
Fluktuation (Ruhestand)	Weiblich	63 Jahre
Fluktuation (Ruhestand)	Männlich	63 Jahre
Fluktuation (Selbstständigkeit)	Männlich	26 Jahre

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auch wenn Diversität bereits ein Teil des SÄBU Leitbilds ist, könnte dies noch weiter ausgebaut werden. Konkrete Analysen und innovative Ansätze zur Stärkung der Diversität wäre der nächste Schritt.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Obwohl das Unternehmen im Baugewerbe tätig ist, das historisch gesehen eine männerdominierte Branche ist, sind einige der Führungspositionen auch mit Frauen besetzt. Außerdem wird ein Mensch mit Behinderung ausgebildet und anschließend in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Diversität ist Teil des SÄBU Leitbilds, jedoch werden diesbezüglich keine konkreten Analysen durchgeführt.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C1.4 Negativ-Aspekt – Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Nach unserem Verständnis gibt es im Unternehmen keine Negativaspekte in diesem Bereich.

Welche Rückmeldungen dazu gibt es beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung?

Es gab keine Rückmeldungen, da in keinem Bereich menschenunwürdigen Bedingungen herrschen.

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Bei Fehlverhalten oder Konflikten sind 2 Eskalationsstufen installiert. Bei möglichem Fehlverhalten/Konflikten ist zunächst ein klärendes Gespräch zwischen den Konfliktparteien wünschenswert. Ist dies nicht möglich oder erfolgreich, können sich Mitarbeitende an ihre Führungskraft wenden. Kann auch unter Hinzuziehung der Führungskraft keine Lösung herbeigeführt werden, wird je nach Thematik einer der geschäftsführenden Gesellschafter mit einbezogen.

Verpflichtende Indikatoren

Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen

Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen gibt es im Unternehmen nicht. Empfundene Missstände können schnell und unkompliziert direkt bei der Geschäftsleitung angesprochen werden.

Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts,
die es im Berichtszeitraum gab

Keine

Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

Eine konkrete Anzahl von Beschwerden kann nicht benannt werden. Konflikte bestehen meist durch Kommunikationsprobleme (Missverständnis, unklare Aussagen, Fehlinterpretationen). Die Betroffenen werden zunächst durch die Geschäftsführung ermutigt, den Konflikt mit dem betreffenden Mitarbeitenden zu klären. Ist dies nicht möglich, so stehen die Führungskräfte und die Geschäftsleitung je nach Thema für einen Austausch, mit dem Ziel eines Konsensus, zur Verfügung. Die Geschäftsführerin Frau Machacek ist zertifizierte Mediatorin (Hochschule Wismar) - ihr sind freiwillige und einvernehmliche Belegungen von Konflikten ein persönliches Anliegen. Aufgrund unserer Betriebsgröße ist kein Betriebsrat installiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten und wie transparent sind die zugrundeliegenden Konditionen?

SÄBU ist kein tarifgebundenes Unternehmen. Wir orientieren uns jedoch an den Tarifen des Baugewerbes, Schreinerhandwerk und der Holzverarbeitenden Industrie.

Erbrachte Leistung wird stundengenau über ein Zeiterfassungssystem abgerechnet. Die Mitarbeitenden können sich über das digitale System fortlaufend und eigenständig über den Stand der geleisteten Arbeitsstunden, Höhe des Gleitzeitkontos oder ihren Urlaubsstand informieren. Die Mitarbeitenden erhalten zu ihrer Lohn-/Gehaltsabrechnung einen Ausdruck des Monatsberichts zum Abgleich mit ihren Abrechnungsunterlagen. Transparente Kommunikation innerhalb des Unternehmens zur Lohn-/und Gehaltsstruktur findet im Unternehmen nicht statt. Nach unserem Kenntnisstand wird dies auch von unseren Mitarbeitenden nicht gewünscht.

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht?

Wir stellen dies mit einer fairen Vergütung sicher. Alle Mitarbeitenden auf Basis der Vollzeitbeschäftigung haben einen monatlichen Verdienst, der über dem von uns geschätzten lebenswürdigen Verdienst liegt (siehe auch Angaben zum Mindestverdienst). Mögliche Engpässe können in persönlichen Gesprächen besprochen werden, um individuelle Lösungen zu finden.

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Die Unternehmensführung legt großen Wert auf Verteilungsgerechtigkeit. Löhne und Gehälter werden in der Geschäftsführungsebene und teilweise unter Einbeziehung des Vorgesetzten aufgestellt.

Verpflichtende Indikatoren

Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)		
2019		
Gehaltsbereich	██████████	██████████
	██████████	██████████
Lohnbereich	██████████	██████████
	██████████	██████████
2020		
Gehaltsbereich	██████████	██████████
	██████████	██████████

Lohnbereich		

Die Angaben basieren auf Vollzeit-Arbeitsverhältnissen.

Die Differenz zwischen den beiden Jahren ist bedingt durch Lohn- und Gehaltsanpassungen sowie eine höhere Prämienzahlung im Jahr 2020.

Medianverdienst (2019)

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“

Nach unserem Kenntnisstand liegt der Durchschnitt in Deutschland bei 1.500 € pro Monat und kann für unseren Firmenstandort in Ansatz gebracht werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Um sich in diesem Bereich noch zu verbessern, wäre es notwendig, den Verdienst bedarfsgerecht und selbstbestimmt durch Mitarbeitende zu bestimmen.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Das angewandte Zeitmodell ist ein Kernzeitmodell mit Gleitzeiten. Individuelle Vereinbarungen sind z.B. aufgrund familiärer Bedürfnisse ebenfalls möglich.

Arbeitszeiten werden über ein digitales Zeiterfassungssystem erfasst. Mitarbeitende melden sich jeweils zu Arbeitsbeginn, Arbeitspausen und bei Arbeitsende am System an und ab. Für jeden Mitarbeitenden wird ein Arbeitszeitkonto (Gleitzeitkonto) geführt, auf dem geleistete Mehrarbeit bis maximal 150 Std bei Vollzeitbeschäftigten – bei Teilzeitbeschäftigten jeweils anteilig - angesammelt werden können. Die Führungskräfte der einzelnen Abteilungen erhalten monatliche Auswertungen zur Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden in der Abteilung. Mit diesem Überblick zu den geleisteten Arbeitsstunden können unsere Führungskräfte die Arbeitslast je nach Möglichkeit auf andere Mitarbeitende verteilen. Wir sind bestrebt, übermäßige Arbeitslast zu vermeiden – dies ist nicht immer möglich, da wir üblicherweise sehr schnell laufende Baustellen haben. Die monatliche Arbeitszeit unserer Bauleiter überschreitet üblicherweise die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt um 10%-15%.

Innerhalb der Teams (Planung Bauleitung, Projektleitung, Nachunternehmereinkauf) haben wir im Unternehmen eine vereinbarte, jedoch flexible Aufteilung, die selbstorganisiert je nach Auslastung verteilt werden kann.

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

In den Jahren 2019 und 2020 haben unsere Mitarbeitenden durch eine sehr gute Auslastung und auch durch den Mangel an Fachkräften in Abhängigkeit von ihrer Rolle Überstunden geleistet, um unser Kundenversprechen zu einer termingerechten Umsetzung ihrer Bauvorhaben einhalten zu können.

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Mitarbeitende haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich in einem definierten Rahmen flexibel zu gestalten. Flexible Arbeitszeiten unter Berücksichtigung privater Aspekte (Familie, Hobby, Freizeit) werden praktiziert.

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Mitarbeitende können ihre Überstunden durch Freizeit (Zeitausgleich) ausgleichen.

Mögliche Formen der Behandlung von Überstunden:

- Zeitausgleich
- Auszahlung nach Abstimmung

Überstunden werden im Unternehmen durch die Geschäftsleitung nicht angeordnet. Sofern diese erforderlich sind organisieren sich die einzelnen Teams selbst.

Wo immer möglich, sollen Mitarbeitende angefallene Überstunden auch selbstbestimmt abbauen.

Verpflichtende Indikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)	
Vollzeitbeschäftigung mit 40 Stunden	

Tatsächlich geleistete Überstunden		
2019	Fertigung	0 Stunden
	Kalkulation, Projektmanagement & Bauleitung	37 Stunden pro Person

Verbesserungspotenziale/Ziele

Die Wochenarbeitszeit könnte, trotz vieler Arbeitszeitenmodelle, generell reduziert werden. Des Weiteren sollten Überstunden weiter reduziert werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Arbeitszeiten werden flexibel auf die Mitarbeitenden angepasst und Überstunden nach Möglichkeit vermieden. Sollten diese dennoch anfallen, können Sie als Freizeit abgebaut werden. Jedoch liegt die Wochenarbeitszeit generell noch bei 40 Stunden.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Berichtsfragen

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Im Unternehmen werden Vollzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle in verschiedenen Ausprägungen angeboten.

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

Das passende Maß an Arbeit für jeden Mitarbeitenden zu finden, sehen wir als unsere Aufgabe in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitarbeitenden. Bei der selbstorganisierten und selbstbestimmten Arbeitszeit berücksichtigen wir persönliche Bedürfnisse wie:

- Flexible Arbeitszeiten
- Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeit
- Teilzeit für alle Mitarbeitende (von Führungskräften bis zu Mitarbeitenden in der Fertigung)
- Freistellung von Nebenerwerbslandwirten
- Freistellung für Familienbetreuung

Bei Einstellungsgesprächen und auch bei laufenden Arbeitsverträgen erfolgen Abstimmungen bzw. auch Anpassungen der individuellen Arbeitszeiten.

Verpflichtende Indikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

Im Unternehmen gibt es individuelle Arbeitszeitmodelle, die soweit betrieblich machbar auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sind.

Im Unternehmen haben wir im Berichtszeitraum nachstehende Arbeitszeitmodelle im Einsatz.

- Minijob
- Teilzeit
 - 36 Std
 - 32 Std
 - 30 Std
 - 24 Std
 - 20 Std
 - 16 Std
- Vollzeit 40 Std

Die Verteilung der Arbeitszeit liegt zwischen 2 und 5 Tagen pro Woche. Hiermit wollen wir den betrieblichen Bedürfnissen und den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden.

Drei Mitarbeitende, die planen in den nächsten Jahren in den Ruhestand zu gehen, haben ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf individuelle Teilzeitmodelle umgestellt.

Können wir einen passenden Mitarbeitenden für SÄBU gewinnen, dessen Möglichkeiten nicht mit den vorhandenen Arbeitszeitmodellen übereinstimmen, wird dieses Modell zu den bestehenden hinzugefügt.

Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)

In individuellen Arbeitsmodellen arbeiten:

- 3 Führungskräfte (1 weiblich, 2 männlich)
- 7 Mitarbeitende (5 weiblich, 2 männlich)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nach wie vor ist die 40 Stunden Arbeitswoche der Standard. Mitarbeitende können zwar aus anderen Modellen wählen, jedoch sind diese nicht selbstbestimmt.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Arbeitsmodelle werden in vielen verschiedenen Varianten angeboten, sowie von Mitarbeitenden und Führungskräften genutzt. Eine freie Entscheidung hierüber ist in einem gewissen Rahmen möglich.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

C2.4 Negativaspekt – Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Kann für alle Mitarbeitenden ein "lebenswürdiger Verdienst" sichergestellt werden und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Aus unserer Sicht kann für Mitarbeitende auf Basis der Vollzeitbeschäftigung ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden. Wir orientieren uns an Tarifverträgen für die Bauwirtschaft, Schreinerhandwerk und Holzverarbeitenden Industrie. Wir legen Wert auf eine faire Vergütung. Die Mitarbeitenden erhalten ein

- zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 51% einer Monatsvergütung,
- Weihnachtsgeld in Höhe von 10% einer Monatsvergütung.

Wir verwenden einen Teil unseres Gewinns als Erfolgsprämie. Dieser lag für 2019 in der Größenordnung eines Monatslohns/Monatsgehalts.

Welche Rolle spielt die "investierte" Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Investierte Arbeitszeit spielt eine untergeordnete Rolle bei der Erreichung von Karriereschritten. Karrieremöglichkeiten stehen nicht in Verbindung mit eingebrachter Arbeitszeit. Wir verfolgen nicht den Ansatz, wer viele Überstunden macht kann sich bei SÄBU beruflich weiterentwickeln. Für eine berufliche Entwicklung in unserem Unternehmen favorisieren wir Talent und das Interesse des Mitarbeitenden am jeweiligen Fachgebiet. Änderungen von Aufgaben oder auch die Übernahme von zusätzlicher Verantwortung werden gemeinsam mit dem Mitarbeitenden besprochen. Initiator kann hier die Geschäftsleitung oder auch der Mitarbeitende sein.

Als Beispiel kann hier die Entwicklung unserer Führungskräfte angeführt werden.

Seniorprojektleiter in Vollzeit:

Einstieg als Planer, Weiterentwicklung zum Bauleiter, Projektleiter und seit 2019 Senior-Projektleiter mit Handlungsvollmacht.

Seniorprojektleiterin in Teilzeit (30 Std):

Einstieg als Planerin, Weiterentwicklung zur Projektleiterin und seit 2019 Senior-Projektleiterin mit Handlungsvollmacht.

Planungsleiter in Teilzeit (32 Std):

Einstieg als Planer in der Planungsabteilung in Vollzeit, ca. 1 Jahr nicht mehr im Unternehmen, Wiedereinstieg in Teilzeit mit der Übernahme der Planungsleitung.

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (z. B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) gerechtfertigt?

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland lag im Berichtszeitraum nach unserem Kenntnisstand bei € 9,19 pro Stunde. Der geringste Stundenlohn im Bereich der Hilfskräfte lag bei €12,79. Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung in Anlehnung an den Tarif der Holzverarbeitenden Industrie.

Werkstudenten und Praktikanten gab es im Berichtszeitraum keine.

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z. B. bei Saisonarbeit) und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Durch das hohe Auftragsvolumen in 2019 haben wir 2 Mitarbeitende in unserer Fertigung über einen Personaldienstleister beschäftigt. Einer der beiden Mitarbeitenden wurde nach 11 Monaten in 2020 in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen.

Beim Einsatz von Mitarbeitenden über Personaldienstleister verfolgen wir den Ansatz des „Equal Pay“.

Wieviel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverhältnisse.

Verpflichtende Indikatoren

Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"	
≈ € 1.500,00	

Gewinn (2019)	
[REDACTED]	

Mitarbeiter*innenanzahl (2019)	
43 Mitarbeitende	

Höchst- und Mindestverdienst		
2019		
Gehaltsbereich	[REDACTED]	[REDACTED]
	[REDACTED]	[REDACTED]
Lohnbereich	[REDACTED]	[REDACTED]
	[REDACTED]	[REDACTED]
2020		
Gehaltsbereich	[REDACTED]	[REDACTED]
	[REDACTED]	[REDACTED]
Lohnbereich	[REDACTED]	[REDACTED]
	[REDACTED]	[REDACTED]

Anzahl der Pauschalverträge (2019)

3 Pauschalverträge

Im Unternehmen haben lediglich die beiden geschäftsführenden Gesellschafter und ein langjähriger Mitarbeiter in einer Schlüsselposition einen All-in-Arbeitsvertrag.

Mit diesem Mitarbeiter besteht ergänzend die Vereinbarung, dass bei zusätzlichem Arbeitseinsatz an Samstagen (diesen bestimmt der Mitarbeiter eigenverantwortlich) die aufgewendeten Stunden vergütet werden.

Anzahl der Null-Stunden-Verträge (2019)

Keine

Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

Jahr	Laufzeit	Anzahl Mitarbeitende
2019	27 Wochen	1
2019	11 Monate (übernommen im April 2019 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis)	1

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

43 SÄBU-Mitarbeitenden + 2 Zeitarbeitende = 45 Mitarbeitende

Anzahl der Zeitarbeitenden (2019)

2 Mitarbeitende der Fertigung

Wir arbeiten hier ausschließlich mit dem Dienstleister Persona Service, da dieser unserem Wertverständnis entspricht.

<https://www.persona.de/ueber-uns/verhaltenskodex>

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverträge.

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

0%

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverträge.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C3 – Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

- Freitags gibt es für die Mitarbeitenden im Büro eine kleine Brotzeit (Butterbrezen, Sandwich) aus einer Allgäuer Landbäckerei (Bio, Zutatenbezug aus der Region)
- Aus der Ernte des Bio-Gemüsegartens der Senior-Chefin erhalten Mitarbeitende Gurken, Salat, Zucchini, Rettich etc.
- Sofern der Pflaumenbaum der Geschäftsführerin Früchte trägt, stehen Pflaumen aus der Ernte bereit

Die Geschäftsführerin bringt turnusmäßig frische Bio-Äpfel aus Südtirol (in Verbindung mit Privatreisen)

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z. B. direkt vom Bauernhof, Obstkorb)?

Durch unsere Unternehmensgröße haben wir keine Kantine. Viele Mitarbeitende fahren zur Mittagspause nach Hause. Die Mitarbeitenden, die über die Mittagspause im Unternehmen bleiben, haben die Möglichkeit in der Teeküche mitgebrachte Speisen aufzuwärmen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

≈ 70%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Innerhalb des Unternehmens könnte eine bessere Aufklärung und Förderung der Mitarbeitenden zum Thema gesunde Ernährung erfolgen.

Auf langfristige Sicht könnten Kooperationen mit anderen Firmen erfolgen, sodass ein Angebot einer Kantine oder eines Caterings in Betracht gezogen werden könnte. Hierzu wäre es allerdings notwendig, mehr Mitarbeitende zu beschäftigen, welche für das Mittagessen nicht nach Hause fahren.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Da es sich um ein mittelständiges Unternehmen handelt, wird keine eigene Kantine angeboten. Jedoch gibt es an ausgewählten Tagen ein kleines Angebot für Mitarbeitenden aus lokalen und saisonalen Speisen.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Berichtsfragen

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Mitarbeitende benutzen nachstehende Verkehrsmittel:

- Fahrrad
- Bahn
- Roller
- E-Auto
- Hybridauto
- Gasbetriebenes Auto
- Benzin-/dieselbetriebene Auto

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Vereinzelt werden Fahrgemeinschaften gebildet.

Der Unternehmensstandort bietet keine optimalen Verbindungen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Daher ist es für die Mitarbeitenden in den meisten Fällen nicht möglich, ihren Arbeitsweg mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen.

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Für Dienstreisen kann die Bahn in Anspruch genommen werden. Bei praktikablen Verbindungen wird dies von den Mitarbeitenden auch genutzt. Vornehmlich sind jedoch unsere Bauleiter auf Dienstreisen zu den Baustellen unterwegs – hier ist das Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht praktikabel.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß	
PKW	70%
Fahrrad	20%
Öffentliche Verkehrsmittel	5%
Zu Fuß	5%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fahrgemeinschaften sollten weiter gefördert werden. Außerdem sollte die Option von sogenannten Jobbikes in Betracht gezogen werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fahrradabstellmöglichkeiten sind im Unternehmen gegeben. Zusätzlich wird bei Dienstreisen die Bahn in Betracht gezogen. Weitere Maßnahmen oder Anreize für Mitarbeitende erfolgen zum aktuellen Zeitpunkt allerdings nicht.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Seit 2016 sind wir Teilnehmer beim Umwelt- und Klimapakt Bayern – ein Projekt des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz.

<https://www.saebu-holzbau.de/2011/07/umweltpakt-bayern-nachhaltiges-wachstum-umwelt-klimaschutz/>

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Im Berichtszeitraum gab es keine Strategie in Bezug auf die Auswahl der Weiterbildungsangebote.

Bei der Personalrekrutierung sind Menschen mit einer ökologischen Grundhaltung im Unternehmen sehr willkommen.

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Siehe Beantwortung der nachstehenden Frage.

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

In persönlichen Gesprächen und Rundmails thematisiert die Geschäftsleitung den sorgsamen Umgang mit Ressourcen und den Umgang mit Abfällen. Für den überwiegenden Anteil unserer Mitarbeitenden ist ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen eine Selbstverständlichkeit.

Bereiche wie

- Minimierung von Ausdrucken
- doppelseitige Ausdruck von Arbeitspapieren
- Vermeidung von überheizten Räumen
- Richtiges Lüften
- Reduzierung von unnötiger Beleuchtung von ungenutzten Arbeitsbereichen und Verkehrsflächen
- Mülltrennung

werden über die Geschäftsleitung thematisiert.

Verpflichtende Indikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %
≈ 80%
Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %
≈ 85%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Das Unternehmen könnte in Workshops die Bedeutung von ökologischem Verhalten weiter fördern. Außerdem könnte es in festen Einstellungskriterien festgelegt werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Erste Maßnahmen zur Etablierung eines ökologischen Verhaltens werden umgesetzt. Auch in der Personalrekrutierung werden Bewerber mit ökologischer Grundhaltung positiv berücksichtigt. Des Weiteren werden durch Personalrundschriften auch die Mitarbeitenden sensibilisiert.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

C3.4 Negativ-Aspekt – Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Berichtsfragen

Welche der untenstehenden Negativ-Aspekte treffen im Unternehmen zu?

- Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (> 180g/km CO₂)
- Geschäftsregeln, die ökologisch schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger
- Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil
- Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier
- Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung

Es treffen keine der Negativaspekte zu.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Mit Blick auf das Datenschutzgesetz gehen wir verantwortungsvoll mit Daten und Zahlen um – die Einhaltung der Anforderung des Datenschutzes ist uns wichtig. Daten, die zur Umsetzung der Bauprojekte notwendig sind, können einfach und transparent über die EDV eingesehen werden.

Struktur und Zugriffsrechte:

Im Unternehmen arbeiten wir mit Microsoft 365. Mit Unterstützung von Word, Excel, Outlook, PowerPoint, Teams, MS Project wickeln wir unsere Projekte ab. Über eine Branchensoftware kalkulieren wir unsere Angebote und wickeln die Ausschreibung und Abrechnung der Nachunternehmerleistungen ab. Zu diesen Bereichen haben Mitarbeitende projektübergreifenden Zugang, die in diesen Bereichen tätig sind.

Kunden und Lieferantendaten sind für alle Mitarbeitende in der Verwaltung und im technischen Büro, dem Fertigungsleiter und dem Vorarbeiter über das Firmennetzwerk zugänglich.

Projektdateien:

Die digitalen, projektbezogenen Daten befinden sich auf einem zentralen Laufwerk.

Die physischen Ordner enthalten Angebote, Aufträge, Planunterlagen, Korrespondenz, Nachunternehmerunterlagen und sämtliche Rechnungen zum Projekt.

Die Ordner befinden sich in den Büros des Planungsteams und der Projekt- und Bauleiter. Zu diesen Ordnern wie auch zu den digitalen, projektbezogenen Daten haben alle Mitarbeitenden aus Verwaltung, der technischen Abteilung, Fertigungsleiter und Vorarbeiter Zugang.

Projektleiter tragen die Verantwortung für Ihre Projekte und haben daher zusammen mit den Kalkulatoren vollständige Transparenz zur wirtschaftlichen Performance ihrer Projekte.

Zugänglichkeit Mail-Postfächer/Kalender:

Mit den Mitarbeitenden ist verabredet, dass sie gegenseitig Zugriff auf ihre Mailpostfächer erhalten. Bei Urlaub oder auch Krankheit kann somit bei Bedarf der Zugang zu Informationen durch Kolleg*innen ermöglicht werden.

Sämtliche im EDV-System existierende Kalender sind für alle sichtbar.

Projektbesprechungen

Im 14-tägigen Abstand finden Projektbesprechungen mit den Projektbeteiligten statt. Die erstellten Protokolle werden für alle Mitarbeitenden zugänglich zentral im EDV-System abgelegt.

Montagstreffen Planungsteam

Jeden Montag informiert der Planungsleiter in einem ca. ½-stündigen Termin sein Planungsteam über Planungsstände und anstehenden Aufgaben. Das Team tauscht sich zu aktuellen Themen aus.

Freitagstreffen Fertigungsteam

Wöchentlich informiert der Fertigungsleiter sein Fertigungsteam zum Wochenabschluss über den aktuellen Stand des laufenden Projekts. Zugleich erhält das Fertigungsteam Information zum Arbeitsplan für die kommende Woche.

Informationen zu Neuigkeiten

Informationen z.B. zu neuen Aufträgen oder neue Mitarbeitende werden im Unternehmen an 2 Stellen an einem „schwarzen Brett“ ausgehängen

Info über Geschäftsführung

Im Rahmen unserer Jahresabschlussfeier berichtet der geschäftsführende Gesellschafter zu Zahlen, Daten, Fakten und gibt einen Kurzbericht zu

- Jahresrückblick
- Umsatzentwicklung
- Laufende Produktentwicklung
- Zukunftsstrategie
- Unternehmensziele
- Infos zu außergewöhnlichen Projekten

Auch unterjährig informiert die Geschäftsleitung in informellen Runden oder auch im Rahmen einer Vollversammlung zu Entwicklungen im Unternehmen.

Personalmitentscheidung

Mitarbeitende entscheiden mit bei

- Gestaltung ihres Arbeitsplatzes
- Anschaffung von Betriebsmitteln
- Personalneueinstellungen (Mitarbeitende aus dem betreffenden Fachbereich werden aktiv in die Bewerbergespräche mit einbezogen. Lehnt der Mitarbeitende die Einstellung ab, wird der/die Bewerber(-in) nicht eingestellt.)
- Mögliche Kündigungen (im Berichtszeitraum keine) werden mit den Führungskräften im Kollektiv entschieden
- Kalkulator legt gemeinsam mit der Geschäftsführung den Preis bei Angebotsabgaben fest
- Die Auftragsvergabe an Nachunternehmer können Mitarbeitende eigenständig unter Einhaltung des abgestimmten Budgets entscheiden. Im Unternehmen gilt das 4-Augen-Prinzip

Wie leicht/schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Mitarbeitende der Verwaltung, des technischen Büros, Fertigungsleiter und Vorarbeiter können ohne Hindernisse auf die Daten zugreifen. Mitarbeitende aus der Fertigung haben hierzu keine Möglichkeit und sind auf mündliche Informationen und Aushänge am „schwarzen Brett“ angewiesen.

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Sensible Personaldaten wie z.B. die Lohn- und Gehaltsdaten stehen einer ausgewählten Personengruppe (Geschäftsleitung, Assistenz der Geschäftsführung und der Buchhaltung) aus da-

tenschutzrechtlichen Gründen zur Verfügung. Nach unserem Kenntnisstand ist die Veröffentlichung der Lohn- und Gehaltsdaten auf betriebsweiter Ebene von den meisten Mitarbeitenden nicht gewünscht.

Finanzdaten stehen ebenfalls nur der vorgenannten Personengruppe zur Verfügung. Jahresabschlüsse stehen nur der Geschäftsleitung zur Verfügung.

Wir sind der Auffassung, dass insbesondere transparente Finanzkennzahlen für alle Mitarbeitenden gewisse Risiken beinhalten. Hervorragende Kennzahlen könnten überzogene persönliche Erwartungen und schlechte Kennzahlen auch Ängste bei den Mitarbeitenden erzeugen. Protokolle aus Besprechungen mit den Führungskräften werden veröffentlicht. Alle Mitarbeitenden erhalten z.B. per Aushang eine zusammenfassende Information zu den 2x jährlich stattfindenden Führungs-Workshops.

In anstehenden Workshops mit unserem Führungsteam werden wir uns mit dem Thema „mehr Transparenz im Unternehmen“ beschäftigen und hier auch Ansätze erarbeiten, wie wir der gesamten Belegschaft in einem weiteren Workshop ebenfalls mehr Transparenz ermöglichen können.

Verpflichtende Indikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).

≈ 50%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mehr kritische Daten sollten den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Außerdem sollten strukturierte Prozesse etabliert werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Der Großteil der kritischen Daten ist für alle Mitarbeitende transparent. Dies betrifft vor allem Daten, welche notwendig für die Ausführung der Positionen sind. Daten zu Löhnen und Gehältern sind allerdings nicht offen einsehbar.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Berichtsfragen

Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?

Üblicherweise generieren wir unsere Führungskräfte aus eigenem Personalstamm je nach Talent und Willen diese Rolle im Unternehmen zu übernehmen. Veränderung bzw. Übernahme von zusätzlicher Verantwortung werden im Führungskreis angesprochen. Eine Wahl von unten erfolgt nicht. Unser Führungsteam ist seit geraumer Zeit sehr konstant, so dass kein Bedarf bestand Führungskräfte auszuwählen.

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?

In 2021 plant unser Fertigungsleiter den Ruhestand anzutreten. Die Rolle können wir nicht mit einem Teammitglied aus unserer Fertigung besetzen. Hier wird bei den Bewerbungsgesprächen neben dem derzeitigen Fertigungsleiter auch der Vorarbeiter an den Gesprächen teilnehmen. Die Auswahl einer Führungskraft ist für uns von großer Bedeutung, denn diese trägt die Verantwortung für das jeweilige Team. Neben der fachlichen Qualifikation sind soziale Kompetenzen und eine passende Persönlichkeit von hoher Bedeutung. Die Geschäftsleitung legt daher großen Wert auf die Einschätzung von Teammitgliedern zu den Qualitäten (fachlich und persönlich) der einzustellenden Führungskraft.

Kurzum gesagt: Ein Kandidat, der hervorragende fachliche Kompetenz vorweisen kann, jedoch nach Einschätzung der am Einstellungsprozess beteiligten Personen nicht zu unserer Unternehmenskultur passt, wird kein Teammitglied.

Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Feedback ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur, wird von unseren Mitarbeitenden eingefordert und auch von unseren Mitarbeitenden zu unseren Führungskräften gegeben – also Feedback in beide Richtungen. Persönliche Gespräche mit den Führungskräften bieten die Möglichkeit, Anliegen anzubringen und auch direktes Feedback zu geben. Die Anliegen werden ernst genommen und offen kommuniziert.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden.

100%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auch wenn Mitarbeitenden bereits heute ein gewisses Mitspracherecht bei der Auswahl von Führungskräften haben, sollte darüber nachgedacht werden, diese in regelmäßigen Abständen auch bestätigen zu lassen.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Führungsrollen werden regelmäßig reflektiert und Mitarbeitenden zu den entsprechenden Personen befragt. Eine Wahl erfolgt allerdings nicht.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Berichtsfragen

Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?

Unsere Mitarbeitenden gestalten unser Unternehmen mit – sie entscheiden in vielen wichtigen Belangen mit und haben die Möglichkeit Vorschläge und Ideen einzubringen.

- Mitarbeitende aus den jeweiligen Fachbereichen sind an den Einstellungsprozessen maßgeblich beteiligt und hierbei haben Stimmrecht.
- Bei der Gestaltung und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes können Mitarbeitende aktiv mitwirken.
 - Beispiele:
Eine Fertigungshalle sollte modernisiert, erweitert und Bereiche der Produktion von einer anderen Produktionshalle in diese Halle umgezogen werden. Wir haben das betroffene Produktionsteam eingeladen, seine Wünsche und Ideen in die Ausstattung (maschinelle Ergänzungen, arbeitserleichternde Ausstattung, Detaillösungen für optimiertes Arbeitsumfeld) zu kommunizieren. Auch wurde neben dem Fertigungsleiter eine Auswahl von Produktionsmitarbeitern zu einer Projektteamrunde eingeladen, um ihre Anregungen und Vorschläge einzubringen. Es erfolgte die Veröffentlichung/Aushang des ersten Planungsentwurfs der Baumaßnahme - für alle Mitarbeiter zugänglich.
- Verbesserung der Arbeitsbereiche
 - Beispiele:
Für Mitarbeitende der Fertigung haben wir eine Vorschlagsliste beim Fertigungsleiter eingerichtet. Hier können Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge und Anregungen zu ihrem Arbeitsbereich einbringen. Die Vorschläge werden unter Berücksichtigung der Machbarkeit und Kosten realisiert.
Aus der Mitarbeiterbefragung in 2019 ging hervor, dass Mitarbeitende aus dem Büro sich höhenverstellbare Schreibtische wünschen. Für die in 2020 durchgeführte Büroerweiterung wurden daraufhin Schreibtische in elektrisch höhenverstellbarer Ausführung geordert. Bestandschreibtische wurden nachgerüstet und sind nun auch ausnahmslos höhenverstellbar.

Operative Geschäftsabläufe werden durch die Teams und deren Führungskräfte weitgehendst eigenverantwortlich ausgestaltet – bei Konflikten oder auch außergewöhnlichen Situationen wird die Expertise der Geschäftsführung hinzugezogen.

Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?

Durch die Partizipation der Mitarbeitenden werden vielfältige Aspekte in Entscheidungsprozesse mit einbezogen. Verschiedenste Interessen und Blickwinkel werden durch die Beteiligung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Dies führt aus unserer Sicht im Wesentlichen zu mehr Akzeptanz und Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden.

Monetäre Partizipation erfolgt über die Prämienzahlung. Hieraus entwickelt sich nach unserer Einschätzung beim Großteil der Mitarbeitenden mehr Bewusstsein, sorgsam mit Ressourcen umzugehen.

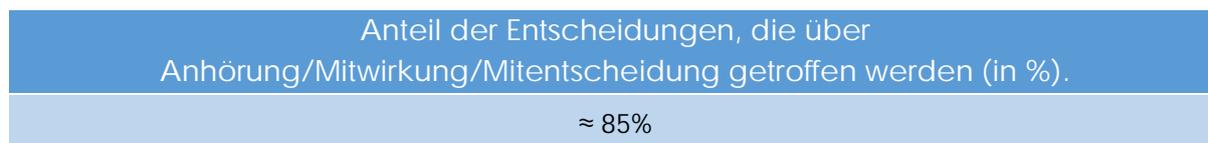
Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Mitarbeitenden bewusst Verantwortung zu übergeben, Kontrolle auf ein notwendiges Maß zu reduzieren, den Mitarbeitenden etwas zuzutrauen und sie an Entscheidungen teilhaben zu lassen, betrachten wir als Voraussetzung für die Übernahme von mehr Verantwortung.

Die Unternehmensleitung sieht es als ihre Aufgabe an, hierbei die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu fördern und zu unterstützen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %).



Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitarbeitenden können sich an sehr vielen Entscheidungen beteiligen. Doch auch bei kritischen Entscheidungen könnten Konsensentscheidungen getroffen werden. Dies betrifft beispielsweise langfristige strategische Entscheidungen oder auch Budgetplanungen.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Viele Entscheidungen werden gemeinsam mit Mitarbeitenden getroffen. Eine Beteiligung durch Mitarbeitende ist fester Teil der gelebten Unternehmenskultur.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

C4.4 Negativ-Aspekt – Verhinderung des Betriebsrates

Berichtsfragen

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Im Unternehmen gibt es keinen Betriebsrat. Nach unserem Kenntnisstand bestand noch nie der Wunsch nach einem Betriebsrat seitens unserer Mitarbeitenden. Wir sind der Meinung, dass ausnahmslos alle Mitarbeitenden mit den Führungskräften und den Inhabern in den Dialog treten können, um Themen anzusprechen und Veränderung aktiv mitzugestalten.

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Bei SÄBU leben wir eine open door policy und fördern aktiv den offenen Dialog untereinander. Führungskräfte und Inhaber haben ein offenes Ohr und versuchen auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen wo immer es möglich ist. Über unsere Teilnahme an der „Great Place to

Work“- Studie holen wir uns im 2-jährigen Turnus Feedback von unseren Mitarbeitenden. In einem firmeninternen Workshop nach Erhalt des Befragungsergebnisses entwickeln wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden in Arbeitsgruppen Maßnahmen zu 5 Handlungsfeldern. Jeweils ein Mitglied der Führungsebene übernimmt freiwillig die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Handlungsfeldes.

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Antwort siehe zu Frage „Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?“

Verpflichtende Indikatoren

Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann?

Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.

Durch unsere Unternehmenskultur und Unternehmensstruktur haben wir kurze und schnelle Wege für den Dialog/Anliegen geschaffen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D1 – Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Berichtsfragen

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Eine faire und partnerschaftliche Kundenverbindung ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir sind zufrieden, wenn unsere Kunden mit unserer Leistung zufrieden - besser noch - begeistert sind. Wir legen Wert auf transparente Prozesse in allen Bauphasen. Der respektvolle Umgang auf Augenhöhe und die fachliche Kompetenz unserer Mitarbeitenden stärken Vertrauen und schaffen Verbindung.

Kundengewinnung:

Unsere Auftraggeber sind nahezu ausschließlich öffentliche Auftraggeber. Diese schreiben die zu vergebenden Bauleistungen über förmliche Vergabeverfahren aus, wie z.B.:

- EU-weite Ausschreibungen
- Öffentliche Ausschreibungen
- Beschränkte Ausschreibungen (mit einem ausgesuchten Bieterkreis, der die Qualifikation für die umzusetzende Baumaßnahme besitzt)
- Beschränkte Ausschreibung mit vorgelagertem Teilnahmewettbewerb (über definierte Qualifikationskriterien werden Bewerber zur Ausschreibung zugelassen)

Grundsätze des Vergaberechts:

Vergabeverfahren sollen möglichst wirtschaftliche Ergebnisse für den öffentlichen Haushalt ermöglichen und den Bewerbern einen fairen Wettbewerb um die Aufträge bieten.

§ 97 GWB enthält allgemeine Grundsätze des Vergaberechts.

- Wettbewerbsgrundsatz (= Vergabe im Wettbewerb)
- Transparenzgebot
- Diskriminierungsverbot bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz
- Förderung mittelständischer Interessen (Pflicht zur Losaufteilung)
- Vergabe an fachkundige, leistungsfähige, zuverlässige und gesetzestreue Unternehmen (vormals „Eignungstrias“, nun „Eignungsvierklang“)
- Wirtschaftlichkeitsgrundsatz (= Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot)

(Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Vergaberecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Vergaberecht_(Deutschland)))

Für diese Bauleistungen bewerben wir uns über digitale Vergabeplattformen, auf denen die Ausschreibungen veröffentlicht werden.

Anmerkung: Um Fördergelder zu erhalten, sind öffentliche Auftraggeber dazu verpflichtet Bauleistungen im Rahmen der obenstehenden Verfahren auszuschreiben.

In einigen Fällen generieren wir Aufträge über Empfehlungen von Kunden oder auch Architekten. Dies erfolgt üblicherweise dann, wenn die Umsetzung des Bauprojekts nicht an die Verfahren für den Bezug von Fördergeldern geknüpft ist. Vereinzelt kommen Bauherren über die Internetrecherche nach einem fachkundigen und zuverlässigen Baupartner mit einer konkreten Bauanfrage auf uns zu.

Wir beraten und unterstützen Architekten, die mit der Planung und Ausschreibung beauftragt sind, zu technischen Fragen. Im Direktvertrieb sind wir nicht tätig.

Stammkunden:

Im Rahmen des obenstehenden Ausschreibungsverfahrens haben wir durch die Auftragserteilung mehrerer Bauprojekte eine langjährige Geschäftsbeziehung zu verschiedenen Kunden. Wir sehen uns hier als fachkundigen Ansprechpartner zu allen baulichen Themen.

Wird Wertschätzung und Fairness durch Kund*innen auch unserem Unternehmen entgegengebracht, so sind wir auch gerne Ansprechpartner nach Ablauf der vereinbarten Gewährleistungsfrist und unterstützen auf dem Kulanzweg. Wertschätzende Gesprächskultur und Kundenkontakt auf Augenhöhe sind uns sehr wichtig.

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

Der Kundennutzen ist in unserem Leitbild verankert. Entsprechend unserer Mission wollen wir unsere Kunden durch optimierte Lösung ihrer Bauvorhaben begeistern – dies durch ein hohes Maß an Erfahrung, Termintreue, Kostensicherheit, Qualität und einen vertrauensvollen Umgang. Lösungsorientierte Gespräche und die Beratung unserer Kunden für eine optimale Baulösung stehen vor dem Umsatz im Vordergrund.

Wir richten unsere Angebote nach den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Entsprechend der Recherche der Jury des „Großen Preis des Mittelstands“ sind wir deutschlandweit der einzige Anbieter, der über die technische Kompetenz zu 4 verschiedenen Bausystemen verfügt.

Auszug aus Laudatio zur Preisverleihung „Großer Preis des Mittelstands“:

„So ist SÄBU heute das einzige Unternehmen in Deutschland, das über die technische Kompetenz für den maßgeschneiderten, schlüsselfertigen Bau von Gebäuden in vier verschiedenen Systembauweisen verfügt: in der Holz-, der Holz-Hybrid-, der Stahl-Hybrid- und der Raummodulbauweise.“

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Produktwerbung z.B. in Form von Anzeigenwerbung, die Produkte, Preisgestaltung oder Leistungen in den Vordergrund stellen, wird nicht betrieben.

Wir konzentrieren uns auf Projektvorstellungen auf unserer Website und in Fachzeitschriften unserer Zielgruppe. Hierbei verzichten wir auf vergleichende Werbung und fokussieren uns auf die Kommunikation hinsichtlich der Vorzüge der eigenen Bausysteme.

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke investieren wir in die Veröffentlichung von Unternehmensberichten.

Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Kundenwünsche:

Kundenwünsche und Bedürfnisse werden wahrgenommen und wenn möglich umgesetzt. Ist eine Umsetzung aus technischer Sicht nicht möglich oder entspricht nicht den geltenden Vorschriften, weisen wir darauf hin, tauschen uns hierzu mit unseren Kund*innen aus und versuchen Alternativen anzubieten.

Reklamationen:

Beanstandeten Kunden die Qualität unserer Leistungen, wird die Reklamation im Unternehmen sachlich und fachlich geprüft. Sind Beanstandungen begründet, können sich unsere Kunden darauf verlassen, dass wir hierfür geradestehen und diese beseitigt werden. Auftretende Mängel während der Bauphase werden weitgehend bis zur Bauabnahme abgearbeitet.

Eine professionelle Abwicklung von auftretenden Gewährleistungsthemen ist uns wichtig. Die zeitnahe Abwicklung gelingt uns in der Regel – Optimierungsbedarf sehen wir an der ein oder der anderen Stelle in einer zeitnahen Umsetzung, die durch die Auslastung der verantwortlichen Mitarbeitenden nicht immer gegeben ist.

Verpflichtende Indikatoren

Gesamtbudget für Marketing, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	
2019	25.000€
2020	22.000€

Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %

Mitarbeitende im Vertrieb erhalten keine umsatzabhängige Vergütung, sondern ein vertraglich vereinbartes Festgehalt.

Fixgehalt	100%
Umsatzabhängiger Bestandteil	0%

Interne Umsatzvorgaben vonseiten des Unternehmens: ja/nein?

Für eine positive Weiterentwicklung und ein gesundes Wachstum des Unternehmens verabreden die geschäftsführenden Gesellschafter einen Umsatzkorridor für das folgende Geschäftsjahr. Dieser wird jedoch nicht als verbindliche Umsatzvorgabe für den Vertrieb angesetzt und dient vielmehr als anvisierter Richtwert. Eine interne Umsatzvorgabe gibt es daher nicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Konkrete Ethikrichtlinien sollten ausgearbeitet und in der Organisation kommuniziert werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Auch wenn viele ethische Überlegungen angestellt werden, sind zum aktuellen Zeitpunkt keine Ethikrichtlinien verfasst.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Wir arbeiten nicht für Firmen oder Institutionen, die im Kontext zu unethischen und unmoralischen Themenstellungen stehen.

Hürden stellen für unsere Kunden üblicherweise die Einhaltung der Vorschriften des Vergaberechts dar. Nur unter bestimmten Voraussetzungen können öffentliche Auftraggeber ihre Bauleistungen an ein Generalbauunternehmen vergeben. Werden diese Voraussetzungen nicht eingehalten, so droht der Verlust von möglichen Fördergeldern.

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Wir schließen keine benachteiligten Kund*innengruppen aus und sind offen dafür, passende Lösungen zu finden.

Wie wird benachteiligten Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Entsprechend unserem Geschäftsmodell (siehe D 1.1) generieren wir Aufträge fast ausschließlich über Ausschreibungen. Benachteiligte Kund*innen könnten hier Vereine, gemeinnützige Unternehmen oder auch finanzschwache Kommunen sein.

Um Fördergelder zu beziehen zu können, müssen auch diese Kunden*innen ihre Bauprojekte über solche Vergabeverfahren ausschreiben.

Bei Ausschreibungsverfahren erhält das wirtschaftlichste Angebot den Zuschlag zu den Konditionen, die das Unternehmen angeboten hat. Preisverhandlungen oder eine Abänderung der ausgeschriebenen Bauleistung sind in diesen Verfahren vergaberechtlich nicht zulässig. Werden wir von Kund*innen beauftragt deren Finanzmittel knapp bemessen sind, so versuchen wir nach Auftragsvergabe alternative bzw. kostengünstigere Lösungen gemeinsam mit den Kund*innen und deren Architekten zu finden.

Soweit wir Aufträge mit gemeinwohlangagierten Unternehmen generieren, unterstützen wir gerne mit Spenden.

<https://www.saebu-holzbau.de/2015/12/ilse-erl-jugendhaus-neun-monate-bauzeit-eroffnet/>

Im Berichtszeitraum haben wir für die Stadtmission Nürnberg e.V. ein schlüsselfertiges Gebäude als Rehaeinrichtung für psychisch erkrankte Jugendliche errichtet. Auch hier wurden kostengünstigere Alternativen bei der Baurealisierung umgesetzt.

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Das Kriterium „Großabnehmer*innen“ spielt bei der Preisbildung keine Rolle. Wir streben nach Gleichbehandlung aller Kunden – unabhängig vom Auftragsvolumen.

Verpflichtender Indikator

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird

Der Umsatzanteil des Portfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird, kann von uns nicht realistisch eingeschätzt werden. Dies hängt jeweils davon ab, ob es förmliche Ausschreibungen von benachteiligten Kund*innengruppen gibt, für die unsere Bausysteme passen sind. Im Berichtszeitraum 2019/2020 wurde ein Bauprojekt (Rehaeinrichtung für psychisch erkrankte Jugendliche) für die gemeinnützige Institution Stadtmission Nürnberg e.V. mit einem Volumen von 4,6 Mio. € (= 22 % vom Umsatz) realisiert.

<https://www.saebu-holzbau.de/2019/10/neubau-hybridbau-holzbau-reha-3-geschos-sig/#more-2599>

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aufgrund des deutschen Vergaberechtes kann hier kaum eine Verbesserung erfolgen. Es könnte jedoch versucht werden, noch mehr Bauprojekte für gemeinnützige Organisationen zu realisieren.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Es wird bereits versucht, keine Kundengruppe zu benachteiligen.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

D1.3 Negativ Aspekt – Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Es bestehen keine kritischen oder unethischen Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen. Diskreditierende Werbung findet in unserem Unternehmen keine Anwendung. Provokante / schockierende Werbung oder auch die Nutzung von diskriminierenden, sexuellen und/ oder tabuisierenden Themen, um die Aufmerksamkeit bei Konsumenten zu erzeugen, wird nicht betrieben.

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Abseits von Zahlen, Daten, Fakten finden Interessierte Informationen zu unserem Unternehmensalltag in den sozialen Medien.

<https://www.facebook.com/saebu.holzbau>

<https://www.instagram.com/saebu.holzbau/>

Berichterstattungen zu unserem Unternehmen sind auf der b4b-Plattform des vmm Wirtschaftsverlags zu finden.

https://www.b4bschwaben.de/branchenbuch/branchenbucheintrag_firma.-saebu-holzbau-gmbh-_bdir.35945.html

Berichterstattung Allgäuer Wirtschaftsmagazin

Werbung auf Linienbus der Region Allgäu

Die Werbemaßnahmen zielen vor allem darauf ab, das Unternehmen in der Region bekannter zu machen.

Verpflichtender Indikator

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen

Wir bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D2 – Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Zu unseren Mitunternehmern zählen wir insbesondere Systembauunternehmen, die als Generalbauunternehmen für öffentliche Auftraggeber tätig sind. Daneben gibt es Unternehmen (Nachunternehmer), mit denen wir kooperieren, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Dies sind insbesondere die Unternehmen, die während den langjährigen Verbindungen an den Bauprojekten beteiligt sind.

Es bestehen Kooperationen zu Architekturbüros, die mit uns in der Vergangenheit bereits Projekte realisiert haben.

Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?

Derzeit bestehen keine konkreten Bestrebungen zu Kooperationen mit anderen produzierenden Unternehmen. Der Ausbau von Kooperationen mit Architekturbüros, die sich auf die Planung von Systemgebäuden spezialisiert haben, wird angestrebt.

In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?

Wissen und Informationen wurden mit dem Ursprungsunternehmen geteilt. Wissenstransfer findet zudem mit den an den Bauprojekten beteiligten Mitunternehmen und Architekturbüros statt.

Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Branchenstandards sind nicht in Planung.

Verpflichtende Indikatoren

Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens (in Stunden pro Jahr bzw. als %-Anteil)?

Es werden keine Produkte und Dienstleistungen in Kooperation mit Mitunternehmern erstellt. Es handelt sich bei den angegebenen Kooperationen um Knowhow-Transfer.

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:

Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen	0 Stunden
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	0 Stunden
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, aber mit anderer Zielgruppe	0 Stunden

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen (Anzahl: x/3)?

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: Kein aktiver Beitrag

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying): Kein aktiver Beitrag

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: Wir sind Mitglied des Informationsvereins Holzbau e.V.

<https://informationsvereinholz.de/ivh/>

Der Zweck des Informationsverein Holz e.V. ist die Förderung des gemeinschaftlichen Handelns und des Marketings im Cluster Forst & Holz durch Sicherstellung einer hersteller- und firmenunabhängigen Information der Öffentlichkeit und der öffentlichen Hand, der Industrie, des Handwerks und des Handels über die Nutzung des nachwachsenden heimischen Rohstoffes Holz und die damit verbundenen ökologischen und volkswirtschaftlichen Vorteile, beispielsweise durch Bereitstellung und Pflege eines gemeinschaftlichen Außenauftritts.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Über die Kooperation mit anderen Unternehmen sollte nachgedacht werden. Außerdem könnte ein aktiver Informations- und Wissensaustausch erfolgen.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Zum aktuellen Zeitpunkt bestehen keine Kooperationen zu anderen Unternehmen.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfrage

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Wir sind grundsätzlich offen für solidarische Hilfe gegenüber anderen Unternehmen. Soweit für unser Unternehmen machbar unterstützen wir nach einer vorangehenden Risikobewertung andere Unternehmen.

Verpflichtende Indikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Im Berichtszeitraum gab es keinen Bedarf von anderen Unternehmen durch SÄBU-Mitarbeitendenstunden zu unterstützen.

In 2018 wurde ein Mitunternehmen aus der Holzbau-Branche mit 190 Mitarbeitendenstunden unterstützt.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2019: keine Auftragsweitergabe

2020: keine Auftragsweitergabe

Eine Weitergabe von Aufträgen ist bei Aufträgen der öffentlichen Hand rechtlich nicht zulässig. Daher steht die Option Mitunternehmen durch eine komplette Auftragsweitergabe zu unterstützen für uns nicht zur Verfügung.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Unterstützung Mitunternehmer allgemein:

Eine konkrete Summe können wir nicht benennen. Nachunternehmer, mit denen wir über mehrere Jahre ein vertrauensvolles Verhältnis pflegen, erhalten von uns Vorauszahlungen z.B. zur Finanzierung des Materialeinkaufs.

Im Berichtszeitraum wurde ein Mitunternehmen einer verwandten Branche in Form von Stundung mit € 34.000 unterstützt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Das Angebot zur Unterstützung sollte öffentlich, für alle uneingeschränkt zugänglich, kommuniziert werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Erste Erfahrungen mit der Weitergabe von Arbeitskräften sowie der finanziellen Unterstützung von Mitunternehmern sind vorhanden.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

D2.3 Negativ-Aspekt – Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Berichtsfragen

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Störung, Blockade oder Schädigung von anderen Unternehmen ist nicht unser Bestreben. Wir sehen einen fairen Wettbewerb als förderlich und sinnvoll.

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Die Maximierung von Marktanteilen spielt in unserer Geschäftstätigkeit keine Rolle. Wir stehen für ein gesundes Wachstum, das sich mehr an einem qualitativen Wachstum als an quantitativem Wachstum orientiert.

Auf den Märkten, auf denen wir uns üblicherweise bewegen, stehen wir mit Mitunternehmern mit 200-800 Mitarbeitenden im Wettbewerb. Marktführerschaft im Sinne von Maximierung der Marktanteile oder abgesetzter Menge ist nicht gegeben und wird nicht angestrebt.

Verpflichtende Indikatoren

Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?

Vergleichende Werbung mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern findet nicht statt. In der Kommunikation fokussieren wir auf Kundenbedürfnisse und suchen nach Lösungen, die diese Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden am besten erfüllen.

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

Wir verfolgen keine Dumpingpreisstrategie und fokussieren auf eine qualitative Ausrichtung unserer Produkte und Dienstleistungen.

Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

Geheime/verdeckte Preisabsprachen werden nicht getroffen.

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

Die Maximierung von Marktanteilen spielt in unserer Geschäftstätigkeit keine Rolle. Es kann bestätigt werden, dass kein Missbrauch von Marktmacht erfolgt.

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiter verfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

Es wurden keine Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt bzw. genutzt werden oder andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren oder schädigen könnten bzw. sollen. Wir melden Patente nur an, um diese selbst zu nutzen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D3 – Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Beim Bau von Gebäuden ist unser Ansatz zur Realisierung ein maßvoller Einsatz von Ressourcen. Unterhalts- und Wartungskosten sind bekannt.

Durch EnEV-Berechnungen sind die Werte zu Primärenergiebedarf und Wärmeverlust der Gebäude bekannt. (siehe Anlage 2019- ENEV-Nachweis Wohngebäude)

Maßvoller Umgang mit Ressourcen ist uns wichtig. Daher beschäftigen wir uns mit „cradle to cradle“ und betreiben intensive Produktentwicklung. Eine der Entwicklungen in diese Richtung bezieht sich auf Gebäude (modulare Gebäude-umsetzbare Raumzellen), die nach einer mittelfristigen Standzeit demontiert und an einem anderen Ort wieder montiert werden.

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Absolute Angaben liegen uns nicht vor. Unsere Gebäude bestehen in der Gebäudestruktur aus dem Baustoff Holz. Holz bindet CO₂. Gebäude aus Holz verlängern somit den Kohlenstoffspeicher aus dem Wald. Jeder Kubikmeter verbautes Holz bindet langfristig 1 Tonne CO₂. Die bestehenden Alternativen zur Bauweise sind Gebäude in Massiv- Beton- und Stahlbauweise.

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wir liefern unseren Kunden unter anderem Gebäude (modulare Gebäude), die nach Anforderungsprofil des Kunden für eine mittelfristige Zeit an einem Standort benötigt, danach demontiert und an einem anderen Standort wieder aufgebaut werden sollen/können.

Solche Projekte werden umgesetzt z.B. bei Kindertagesstätten oder auch Schulen, bei denen der Bedarf aufgrund der Bevölkerungsentwicklung nicht sicher geplant werden können.

Wir stehen in diesem Segment mit anderen Bauweisen im wirtschaftlichen Wettbewerb. Wir treiben hier nachhaltige und ökologische Entwicklung an, in einem Wettbewerb mit nicht derartig nachhaltigen Produkten.

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Wir setzen uns für nachhaltige Baulösungen ein. Die Herausforderung dabei ist, unsere Auftraggeber und deren Architekten hiervon zu überzeugen. Da die Bauleistungen meist sehr umfassend und detailliert durch unsere Auftraggeber ausgeschrieben werden haben wir nur einen begrenzten Einfluss hierauf. Wir beteiligen uns allerdings ausschließlich an Ausschreibungsverfahren, bei denen wir die Möglichkeit haben das Grundprinzip unseres Geschäftsmodells (Bauen mit Holz) einzubringen.

Vereinzelt werden Lebenszyklusanalysen (LCA) und Lebenszykluskostenrechnung (LCC) für die Gebäude erstellt – sind jedoch nicht als Standard etabliert, da eine Kostenübernahme durch unsere Auftraggeber üblicherweise nicht erfolgt.

Konkret bedeutet das auch, dass wir unseren Bauherren bei ökologisch bedenklichen Materialien darauf hinweisen, unsere Bedenken anmelden und Alternativen, die unbedenklich sind, vorschlagen. Im Idealfall gelingt es uns, den Bauherren/Architekten zu überzeugen. Dies gelingt jedoch nicht immer.

Wir sind jedoch davon überzeugt, dass wir durch unsere Bedenken beim Kunden für die Zukunft mehr Bewusstsein zu ökologischen Aspekten schaffen konnten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eine bessere und genauere Datenerhebung der ökologischen Auswirkungen sollte erfolgen.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt
Erste Berechnung zum Primärenergiebedarf, sowie dem Wärmeverlust sind vorhanden. Allgemein hat der Werkstoff Holz geringere ökologische Auswirkungen als vergleichbare Materialien.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Berichtsfragen

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Die Begrenzung der natürlichen Ressourcen ist uns bewusst. Wir sind daher bestrebt maßvoll mit Energie und Material umzugehen. Auf die Suffizienz im Flächenverbrauch haben wir keinen unmittelbaren Einfluss, da die Entwurfsplanung üblicherweise bereits durch das vom Bauherrn beauftragte Architekturbüro erfolgt.

Bei der Erstellung z.B. von eingeschossigen Gebäuden beraten und empfehlen wir unseren Kunden, bei der Gebäudeerstellung die Option, das Gebäude so auszubilden, dass eine spätere Gebäudeaufstockung möglich ist, zu berücksichtigen.

Die optimierte Gestaltung der Wandaufbauten und die guten technologischen Eigenschaften des Baustoffes Holz ermöglichen im Verhältnis sehr schlanke Wandstärken und somit Flächen-
gewinn beim Gebäude.

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maß-
voller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Ein maßvoller Umgang mit Ressourcen ist uns wichtig. Mit dem von uns verbauten Baustoffen gehen wir verantwortungsvoll um. Wir reduzieren den Holzanteil bei den Gebäuden auf das
statisch konstruktiv erforderliche Minimum.

Wir setzen die Baustoffe nach ihren Stärken ein:

- Holz (Ökologie, wärmedämmende Eigenschaft)
- Beton (Statische Anforderungen, Wärmespeicher, Statische Anforderungen)
- Stahl (höchste statische Anforderungen)

Wir nehmen Restmaterialien von Baustellen zur weiteren Verwertung zurück.

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffi-
ziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Für den Bedarf von Gebäude mit einer mittelfristigen Nutzungszeit und Wiederverwendung an
einem anderen Standort haben wir eine ressourcenschonende Modulbauweise entwickelt, in
2016 und in 2019 als weiterentwickelte Form zum Patent angemeldet.

Es handelt sich hierbei um einen ressourcenschonenden Einsatz von Raummodulen. Mit diesem
Konzept sparen wir ca. 50% der Module ein, die bei den herkömmlichen Verfahren erforderlich
sind.

Auch Transporte können hierbei bis auf $\frac{1}{4}$ der üblichen Transporte reduziert werden.

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. un-
terstützen diese?

Wir gehen maßvoll mit Ressourcen um – auch mit dem nachwachsenden Rohstoff Holz, indem
wir den Holzanteil auf ein erforderliches Minimum reduzieren. (Siehe auch Beantwortung der
vorstehenden Frage).

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsu-
ment*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Sollen wir den Zuschlag für ein Bauprojekt erhalten, finden Vergabegespräche mit dem Bau-
herrn statt. Hierbei empfehlen wir unseren Kunden soweit möglich auch Alternativen, die einen
maßvolleren Nutzen mit sich bringen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umfassende Kundeninformationen zu ökologischen Auswirkungen der Produkte sollten zur Ver-
fügung gestellt werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Die maßvolle Nutzung von Ressourcen ist Teil der gelebten Unternehmenspolitik. Bei Kunden wird ein Bewusstsein für die verwendeten Baustoffe geschaffen.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

D3.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Wird in keinen Bereichen in Kauf genommen.

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Unsere Produkte sind auf eine lange Lebensdauer und möglichst geringen Wartungsaufwand ausgelegt.

Es kann auch ausgeschlossen werden, dass durch die Nutzung unsere Produkte und Dienstleistungen globale Belastungsgrenzen überschritten werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D4 – Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Berichtsfragen

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Der Erfolg von SÄBU Holzbau liegt in der Entwicklung von Baulösungen, bei denen sich die Systeme die auf die konkreten Bedürfnisse unserer Kunden abstimmen.

Wir bieten unseren Kunden Gebäudevarianten an, die die Nachhaltigkeit deutlich positiv beeinflussen. Die Entscheidung obliegt immer dem Kunden.

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?

Bei den von uns entwickelten und eingesetzten Baulösungen versuchen wir nachhaltige Aspekte bei der Materialwahl sowie deren Langlebigkeit zu berücksichtigen.

Bei öffentlichen Vergabeverfahren wird das Anforderungsprofil grundsätzlich vom Kunden konkret vorgegeben. Eine interaktive Produktentwicklung mit Kunden findet nicht statt.

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Für die Ermittlung von Kundenbedürfnissen/Kundenanforderungen setzen wir intensive Marktforschung ein.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind

Keine.

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind

Der Kunde bewirkt mit seiner Vorgabe/ Anforderungsprofil einen Anstoß in unserer Produktentwicklung. Er wirkt jedoch nicht selbst mit.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Feedback von Kunden könnte aktiver eingeholt und in die Produktplanung miteinbezogen werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Die Kunden bestimmen von vornherein, wie das Produkt letztlich sein soll. Feedback wird allerdings nicht systematisch aufgenommen.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

D4.2 Produkttransparenz

Berichtsfragen

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?

In der Angebotsphase werden konkrete Produktinformationen durch den Bauherrn abgefragt. Die Leistungsverzeichnisse der Kunden erfüllen wir und sagen die hierin abgefragten Produkteigenschaften zu.

Gegenüber Kunden sind Produktinformationen umfassend und transparent.

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

Kunden erhalten zu den von uns gefertigten Bauteilen eine detaillierte Aufstellung der verarbeiteten Materialien sowie umfangreiche Bestandsunterlagen/Dokumentationen und Messprotokolle für Raumluftmessung (Raumlufthygiene)

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?

Die Preisgestaltung ist äußerst transparent. In den Vergabeverfahren erhalten unsere Auftraggeber eine Urkalkulation.

Unter Urkalkulation versteht man die Dokumentation und Offenlegung der Kalkulation mit den Kalkulationsansätzen, die dem Angebot bzw. in der Folge dem Bauvertrag zugrunde liegen.

Bei möglichen Nachträgen oder auch Leistungsänderungen legen wir transparent vor:

- Angebote Nachunternehmer (Lohnanteil + Materialanteil),
- Materialpreise
- Höhe des Generalunternehmerzuschlags

Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Innerhalb unseres Unternehmens achten wir stark darauf, dass keine externalisierten Kosten entstehen. Außerhalb des Unternehmens haben wir hierüber keine verbindliche Kenntnis.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)	80-90%
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)	100%
Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen	Es gibt keine externalisierten Kosten innerhalb unseres Unternehmens.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Externalisierte Kosten außerhalb des Unternehmens sollten ermittelt und ausgewiesen werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

Produktinformationen sind den Kunden umfassend und transparent zugänglich, insbesondere in Hinblick auf die Preisgestaltung.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

D4.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Berichtsfragen

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt?

Wir verzichten bewusst auf die Verarbeitung von gefährlichen und giftigen Produkten. Wir bestätigen, dass keine schädlichen, nicht zugelassenen Materialien zum Einsatz kommen. Gerade im Bildungsbau ist dies von hoher Wichtigkeit.

Bsp.: Vor der Abnahme unserer Bauleistung erfolgt durch einen akkreditierten Dienstleister eine Innenraumluftmessung, um sicher zu stellen, dass die Innenraumluft nicht mit gesundheitsgefährdenden Schadstoffen (z.B. Ausdünstung von Klebern o. ä.) belastet ist.

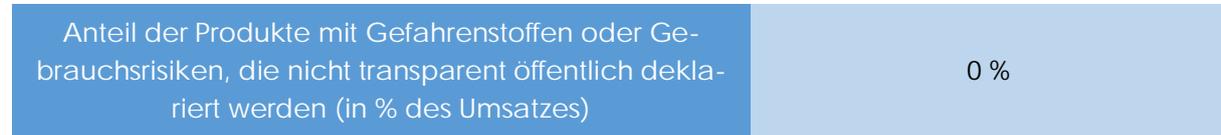
Wird durch Kunden ein spezielles Bauprodukt gefordert, dessen Unbedenklichkeit für Gesundheit oder Umwelt nicht eindeutig gegeben ist, informieren wir unsere Kunden hierzu umfassend und unterbreiten alternative Lösungen.

Da wir zum überwiegenden Teil im Bau von Schulen und Kindergärten tätig sind, ist die Verwendung von gesundheitlich unbedenklichen Baustoffen eine zwingende Voraussetzung für uns.

Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?

Uns sind keine schädlichen Nebenwirkungen bekannt.

Verpflichtender Indikator



Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Die Erfüllung der Grundbedürfnisse haben wir den Gebäudearten bezogen auf den Verwendungszweck zugeordnet.

Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen Grundbedürfnisse laut M. Max Neef und M. Rosenberg:

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
2. Schutz/Sicherheit
3. Zuwendung/Liebe
4. Verstehen/Einfühlung
5. Teilnehmen/Geborgenheit
6. Muße/Erholung
7. Kreatives Schaffen
8. Identität/Sinn
9. Freiheit/Autonomie

Durch den natürlichen Baustoff Holz und die nachhaltig ausgerichtete Bauweise werden die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen positiv beeinflusst.

Gebäude sind für Menschen lebensnotwendig. Sie geben uns Schutz und Sicherheit.

Räume, in denen Zuwendung und Liebe eine besondere Bedeutung haben.

Überall dort, wo sich Menschen begegnen und miteinander lernen oder arbeiten.

Teilnahme und Geborgenheit haben in diesen Gebäuden einen hohen Stellenwert.

Räume fungieren als Rückzugsort und sollen der Erholung dienen.

Räume für kreatives Schaffen.

Räume für Sozialleben und Familie vermitteln Zugehörigkeit.

Kindertagesstätten und Schulen sind Orte, an denen Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung unterstützt werden um eigene Stärken, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln für ein autonomes Leben.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Kinderbetreuung	X	X	X	X	X		X	X	X
Schule und Jugend	X	X		X	X		X	X	X
Wohnzwecke	X	X	X	X	X	X		X	
Institute, Labore & Kliniken	X	X	X	X	X				
Pflege & Betreuung	X	X	X	X	X			X	
Verwaltungs- und Bürogebäude	X	X		X			X		

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

Es gibt keine Produkte- und Dienstleistungen, die Luxusprodukte sind.

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Wir bauen Räume für die Entwicklung und das persönliche Wachstum der Menschen (Kindertagesstätte, Schulen) wie auch Gebäude, die der Gesundheit dienen (Labor-, Instituts- und Klinikbau).

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Wir erstellen Lebensräume in einer nachhaltigen und ökologischen Bauweise und legen auch hier Wert auf den maßvollen Umgang mit den vorhandenen Ressourcen.

Kinder haben ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ein Anrecht auf Betreuung und frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung. Mit dem Bau von Kindertagesstätten tragen wir dazu bei, dass der Mangel an Kitaplätzen gemindert wird.

Wohnraum, vor allem in Ballungszentren ist knapp und teuer. Mit dem Bau von Wohnraum, insbesondere von Sozialwohnungen, wird der Mangel an bezahlbarem Wohnraum gemindert.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Erfüllte Bedürfnisse	
Grundbedürfnisse	100%
Statussymbole bzw. Luxus	0%

Dient der Entwicklung der Menschen

Wir bauen Gebäude für

- Kinderbetreuung
- Schule- und Jugend
- Wohnzwecke
- Institute; Labore; Kliniken
- Pflege und Betreuung
- Verwaltung und Büro

Diese Gebäude dienen der Entwicklung der Menschen zu 100%.

Dient der Entwicklung der Erde/Biosphäre

Wir arbeiten mit dem Hauptbaustoff Holz – konkret mit der Holzart Fichte. Die durchschnittliche Dauer von der Begründung eines Fichtenwaldes bis hin zu seiner Ernte liegt bei 80-120 Jahren. Der rechnerische Ansatz für die Gesamtnutzungsdauer von Holzgebäuden liegt entsprechend dem Holzbau Handbuch bei 80-100 Jahren.

Die technische Lebensdauer kann bei normaler Instandhaltung weit über 100 Jahre, wenn nicht gar mehrere 100 Jahre betragen.

(Definition technische Lebensdauer: Zeitraum, in dem ein abnutzbarer Vermögensgegenstand (v.a. Maschinen, maschinelle Einrichtungen und Gebäude) technisch in der Lage ist, seinen Verwendungszweck zu erfüllen)

Nach unserer Einschätzung dient der Großteil / überwiegende Teil unserer Gebäude der Entwicklung der Erde / Biosphäre.

Löst soziale oder ökologische Probleme laut UN-Entwicklungszielen (... %)

Eine Einschätzung in % ist für uns nicht möglich. Wir können jedoch bestätigen, dass wir keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produzieren oder verkaufen.

Nachstehende Ziele werden durch unsere Produkte und Dienstleistungen gefördert:



Unsere Gebäude für Institute/Labore/Kliniken und Gebäude für die Pflege/Betreuung sind Produkte und Dienstleistungen für eine verbesserte Gesundheit.



Mit dem Bau von Bildungseinrichtungen (Kindertageseinrichtungen und Schulen) tragen wir zu diesem Ziel bei.



Durch die energiesparende Bauweise und den Einsatz von PV-Anlagen auf den Projekten wird der Energiebedarf deutlich reduziert.



Wir wollen zu einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum beitragen, in dem Menschen einen guten und menschenwürdigen Arbeitsplatz haben.



Wir entwickeln und fertigen kreative und nachhaltige Bausysteme, die erschwinglich und für alle relevanten Berührungsgruppen zugänglich sind.



Hier leisten wir einen Beitrag durch den Bau von bezahlbarem Wohnraum – durch den Bau von Sozialwohnungen.



Durch energieeffiziente Gebäude mit einer modernen Energieerzeugung leisten wir hier unseren Beitrag.



Hier leisten wir einen Beitrag durch den Bau von Wohnungen für benachteiligte Personengruppen und geflüchtete Menschen.

Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:	
Mehrfachnutzen	100%
Pseudonutzen	0%
Negativnutzen	0%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Es ist eine noch weitere Reduzierung des negativen Nutzens anzustreben, der z. B. durch die Verwendung von nicht erneuerbaren Baustoffen entsteht.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Die Produkte erfüllen Grundbedürfnisse und dienen der Entwicklung der Menschen.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Gemeinschaft:

Kitas und Schulen sind Orte, an denen Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen Bildung und Werte vermittelt werden. Gute Bildung und ethische Werte stärken die Gemeinschaft. Für Wohngemeinschaften werden Wohnräume benötigt, für Bildung werden Schulen benötigt, für Arbeit werden Büros benötigt. Daher helfen aus unserer Sicht sämtliche angebotenen Produkte und Dienstleistungen die Gemeinschaft zu stärken.

Arbeitsplätze:

Die Schaffung und Sicherung von fair bezahlten Arbeitsplätzen in einem Unternehmen mit einer wertschätzenden Arbeitsplatzkultur stärkt die Gemeinschaft unter den Mitarbeitenden und in der Region.

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Team – Werte

SÄBU in Verantwortung

- Unterstützung für humedica e.V.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Aktion Mensch – DAS WIR GEWINNT
- Mitarbeiter spenden für Bosnien
- Patenschaft Plan International e.V.
- Stiftung Lichtblick Hasenburg

Alle Interessierten finden/erhalten Informationen über nachstehende Kanäle:

Über unsere Homepage informieren wir auf der Startseite sowie über aktuelle Berichte über unsere gesellschaftlichen Aktivitäten.

<https://www.saebu-holzbau.de/>

Veröffentlichung im Nachrichtenportal B4B WIRTSCHAFTSLEBEN SCHWABEN

https://www.b4bschwaben.de/b4b-wissen/gewerbebau_artikel,-saebu-holzbau-im-norden-geboren-im-sueden-zuhause- arid,257696.html

Seit Oktober 2019 ist das Unternehmen auf Facebook und Instagram unterwegs und gibt Einblicke in den Unternehmensalltag

<https://www.facebook.com/saebu.holzbau/>

<https://www.instagram.com/saebu.holzbau/>

Vortrag „Aus dem Chaos auf dem Weg zur Exzellenz – ein Reisebericht“ in 2019 und 2020 durch Frau Christine Machacek auf der „STAY - Konferenz für Mitarbeiterbindung“ in Berlin

Vortrag und Reisebericht des Unternehmens SÄBU zum Themenbereich „wertschätzende und vertrauensvolle Führung und Unternehmenskultur“

Unternehmensbericht im Allgäuer Wirtschaftsmagazin

<https://www.saebu-holzbau.de/2019/08/saebu-was-zaehlt-ist-ein-starkes-team/>

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Die Maßnahmen sollen einen Einblick in das Unternehmen geben. Im Schwerpunkt informieren wir über die gelebte SÄBU-Unternehmenskultur und deren Auswirkung auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Weiterentwicklung des Unternehmens.

Verpflichtende Indikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr

Für den Berichtszeitraum 2019/2020:	
Beiträge auf SÄBU-Website	32
Facebook-Beiträge	14
Instagram-Beiträge	14
B4B WIRTSCHAFTSLEBEN SCHWABEN	3
Vorträge	2

Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen		
Website	Im Durchschnitt verzeichnen wir monatlich ca. 2.000 Besucher auf unserer Webseite.	
Facebook 2019	Abonnenten	78
	Reichweite der Beiträge	Ø 200
	Reichweite der Seite	17.460
Instagram 2019	Likes	ca. 500
	Abonnenten	101
	Reichweite der Beiträge	Ø 100
Vortrag	Reichweite der Seite	4.645
	Konferenzteilnehmer	ca. 200
Bericht Allgäuer Wirtschaftsmagazin	Mariengymnasium	ca. 25
	Druckauflage	10.000 Stk.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel Unternehmensführungen, Tag der offenen Tür o.Ä. könnten angeboten werden, um Menschen noch besser über die ökologische Bauweise zu informieren und zu einem Umdenken anzuregen.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Personen außerhalb der Kundensphäre werden durch Vorträge o.Ä. erreicht und über ökologisches Bauen informiert. Hierdurch wird ein Problembewusstsein geschaffen.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

E1.3 Negativaspekt – Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Wir sehen keine negativen Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen.

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Unsere Produkte und Dienstleistungen haben keine Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen. Durch alles was wir tun, wird die Natur beeinflusst. Wir sind bestrebt die Auswirkungen auf die Biosphäre unseres Planeten so gering wie möglich zu halten.

Verpflichtende Indikatoren

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

0%

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

0%

Wie schon unter Themenblock D angeführt, arbeiten wir nicht für Firmen oder Institutionen, die im Kontext zu unethischen und unmoralischen Themenstellungen stehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie -0 Punkte

E2 – Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berichtsfragen

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertrag-steuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

SÄBU zahlt Steuern und Abgaben gemäß den deutschen und bayerischen Vorgaben und Rahmenbedingungen. Am Standort in Ebenhofen ist SÄBU einer der größten Arbeitgeber.

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Das Unternehmen erhält keine direkte Unterstützung vom Gemeinwesen.

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohn-steuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Jahr		
2019	Sozialversicherungsbeiträge	██████████
	Lohnsteuer	██████████
2020	Sozialversicherungsbeiträge	██████████
	Lohnsteuer	██████████

Verpflichtende Indikatoren

Gesamtumsatz
20,9 Mio. €

Nettoabgabenquote: Darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:

Die Nettoabgabenquote liegt für das Berichtsjahr 2019 bei 47%.

Für 2020 kann die Quote noch nicht berechnet werden, da der Jahresabschluss noch in Arbeit ist.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Das Unternehmen kennt seine Abgaben und weist diese aus.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Berichtsfragen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Freiwillige Beiträge leistet das Unternehmen in Form von

- Spenden
- Sponsoring:

MOD Festivals Musica Sacra:	€ 500,00
FC Ebenhofen Bandenwerbung:	€ 250,00
- Sachzuwendungen an Vereine (wird nicht dokumentiert)
- Ehrenamtliches Engagement Mitarbeiter

Viele unserer Mitarbeitenden sind ehrenamtlich in Kulturvereinen, Sportvereinen, kirchlichen Institutionen oder bei der freiwilligen Feuerwehr tätig.
Eine Erfassung zum zeitlichen Einsatz gibt es hierzu nicht.
- Im Rahmen der Weihnachtsaktion „Geschenk mit Herz“ beteiligen sich viele Mitarbeitende. Die Aktion unterstützen wir seit 2019.
<https://www.saebu-holzbau.de/2019/12/saebu-weihnachtsspende-geschenk-mit-herz-humedica/>
- Wir sind Markenpartner der Marke Allgäu und positionieren uns hier klar für das Allgäu-Versprechen: Ökonomie und Ökologie
 Zitat Website Allgäu GmbH:

„Das blaue Allgäu Markenzeichen steht für Nachhaltigkeit und Qualität und fasst die gemeinsamen Werte der Region zusammen.“

<https://standort.allgaeu.de/>
 € 200,00 (als Lizenzgebühr)

Ehrenamtliches Engagement Geschäftsführerin

- Botschafter des Landkreises stellen "Ihren" Standort als einen Wirtschaftsraum mit besten Voraussetzungen für Unternehmen vor und leisten damit einen wichtigen Beitrag dafür, dass das Ostallgäu als eine Region bekannt wird, in der es sich nicht nur wunderbar Urlaub machen, sondern auch hervorragend wirtschaften lässt.
<https://www.botschafter-ostallgaeu.de/>
- Mitglied des Wirtschaftsbeirats Ostallgäu

Der Wirtschaftsbeirat Ostallgäu ist ein ehrenamtliches Gremium, in dem Unternehmensvertreter verschiedener Branchen und Größen aus dem gesamten Landkreis Ostallgäu vertreten sind. Ziel des Beirats ist es, den Wirtschaftsstandort Ostallgäu zu stärken, so dass ein gutes Wirtschafts- und Investitionsklima gesichert wird, in dem sich neue Unternehmen gerne hier ansiedeln und Arbeitsplätze gesichert und neu geschaffen werden.

Der Wirtschaftsbeirat hat unter anderem eine Zukunftsvision 2036 mit 5 Stellschrauben für den Landkreis Ostallgäu definiert.

Die Stellschrauben lauten

1. „Imagewandel und klares Ja! zur Wirtschaft“
2. „Kluger Umgang mit Fläche“
3. „Eines der modernsten Infrastrukturnetze im ländlichen Raum“
4. „Attraktiver Arbeitsplatz der Zukunft“
5. „Wirtschaftsförderung 2036“.

<http://www.wirtschaftsbeirat-ostallgaeu.de/>

https://www.b4bschwaben.de/b4b-nachrichten/kaufbeuren-ostallgaeu_artikel,-ulrike-pro-pach-ist-neue-sprecherin-des-wirtschaftsbeirats-ostallgaeu-_arid,258085.html

Zeitliches Engagement ca. 25 Stunden/Jahr

- Vortrag Mariengymnasium Kaufbeuren um Mädchen für Mint-Berufe zu begeistern
Zeitliches Engagement – 2 Std zzgl. Vorbereitungszeit
- 2 Vorträge „*Aus dem Chaos auf dem Weg zur Exzellenz – ein Reisebericht*“ in 2019 und 2020 durch Frau Christine Machacek auf der „STAY - Konferenz für Mitarbeiterbindung“ in Berlin
Vortrag und Reisebericht des Unternehmens SÄBU zum Themenbereich „*wertschätzende und vertrauensvolle Führung und Unternehmenskultur*“
Zeitliches Engagement – 2 Tage zzgl. Vorbereitungszeit

Wir können nur über den geldwerten und zeitlichen Einsatz des Unternehmens und der Geschäftsführerin berichten. Erfassungen zu dem ehrenamtlichen Einsatz der Mitarbeitenden liegen uns nicht vor.

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Der Eigennutzen ergibt sich teilweise durch eine Gegenleistung in Form der namentlichen Erwähnung oder auch Abbildung des Unternehmenskennzeichens. Dies fördert in minimalem Rahmen den Bekanntheitsgrad und trägt zur positiven Imagebildung bei. Aufträge hierüber werden aufgrund unseres Geschäftsmodells nicht generiert.

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

- Förderung der gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Angelegenheiten in der Region.
- Beitrag zur Sicherung eines guten Wirtschafts- und Lebensklima in der Region.
- Beitrag zur schnellen Hilfe in Krisenregionen (Humedica e.V.)

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Ortsansässige Vereine werden seit langer Zeit mit Geld- und Sachspenden unterstützt.

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Weiteres ehrenamtliches Engagement der Geschäftsleitung ist derzeit nicht geplant.

Verpflichtender Indikator

Geldwerte freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in % des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit)

Die Bestimmung des prozentualen Anteils der geldwerten freiwilligen Leistung ist für uns nur sehr schwierig abschätzbar.

Den Eigennutzen schätzen wir mit 0% ein.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Intensivere Vernetzung mit anderen ehrenamtlichen Initiativen in der Region, die die Firmennetze teilen. Die Wirkung des Ehrenamtes sollte gemessen werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Ehrenamtliches Engagement erfolgt in der Region.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

E2.3 Negativaspekt – Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfrage

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung?

Es kann versichert werden, dass die SÄBU keinerlei Praktiken zur illegitimen Steuervermeidung betreibt.

Es gibt keine internationalen/ länderübergreifenden verbundene Unternehmen oder Finanztransaktionen. Sämtliche Geldflüsse sind transparent, nachvollziehbar und werden durch die Finanzbehörde kontinuierlich überprüft.

Verpflichtende Indikatoren

Ist das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil? In diesem Fall muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10 %) abfließt, erfolgen.

Das Unternehmen ist kein Teil eines internationalen Konzerns.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E2.4 Negativaspekt – Mangelnde Korruptionsprävention

Berichtsfragen

Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?

Es kann bestätigt werden, dass SÄBU keinerlei korruptionsfördernde Praktiken (aktive oder passive Korruption) betreibt. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden basiert auf Ehrlichkeit und Vertrauen. Korruption passt nicht zum Werteverständnis und zur gelebten Unternehmenskultur. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion.

Sollte ein Korruptionsfall im Unternehmen bestehen, ist mit empfindlichen Sanktionen zu rechnen.

Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?

Im Unternehmen gibt es keinen aktiven Vertrieb. Unsere Aufträge generieren wir üblicherweise über Ausschreibungen. Bei der Preisgestaltung gilt das Mehraugenprinzip - mindestens ein Geschäftsführer ist hier involviert.

Im den Bereich Einkauf sind mehrere Mitarbeitende involviert, getrennt nach Fachbereich. Auch hier erfolgt die Auftragsvergabe nach dem 4-Augenprinzip.

Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?

Wir achten auf einen ehrlichen und sachlichen Umgang mit Amts- und politischen Entscheidungsträgern. Wir handeln nach den Prinzipien des "ehrbaren Kaufmanns", lehnen Schmiergelder und jegliche Art von unlauteren Aktivitäten, die einen Vorteil nach sich ziehen, ab.

Allein das Anbieten oder Versprechen eines Vorteils für Amts- und politische Entscheidungsträger wird von uns abgelehnt.

Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?

Das Unternehmen betreibt keine Lobbying-Aktivitäten.

Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?

Es erfolgen keine Spenden an politische Parteien.

Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?

Im Unternehmen wird eine mündliche Richtlinie mit dem Umgang von Geschenken kommuniziert. Geldgeschenke sind grundsätzlich abzulehnen. Geschenke von Lieferanten z.B. zu Weihnachten werden im Rahmen einer Tombola allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

Einladungen z.B. zu Betriebsbesichtigungen von Lieferanten kombiniert mit dem Angebot für kostenfreie Kost und Logis oder auch in Kombination mit Freizeitaktivität darf nicht von Einzelpersonen in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit muss mehreren Personen einer Bereichsgruppe z.B. Fertigung zugänglich gemacht werden und im Zusammenhang mit dem

Aufgabengebiet der Teilnehmenden stehen. Die Zustimmung der Geschäftsleitung ist hierfür erforderlich.

Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?

In wesentlichen Entscheidungsprozessen gilt das Mehraugenprinzip (z.B. beim Einkauf von Nachunternehmerleistungen oder auch Angebotsabgabe). Im Unternehmen besteht Aufgaben- und Verantwortungstrennung bei den Entscheidungsträgern.

Sollte dennoch ein Korruptionsfall eintreten, dann hat der Mitarbeitende mit empfindlichen Sanktionen zu rechnen – je nach Schweregrad auch mit einer Kündigung.

Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Schriftliche Handlungsanweisungen und Verhaltenscodex, in denen Interessenskonflikte auftreten können, sind nicht eingeführt. Wir setzen auf eine offene Kommunikation und die Orientierung der Mitarbeitenden an den gemeinsam definierten Unternehmenswerten.

Verpflichtende Indikatoren

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

Nein - es werden keine Parteispenden getätigt.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

Nein - siehe oben. Es werden keine Lobbying-Aktivitäten betrieben.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

Mitarbeitende, die in Kontakt mit Korruption kommen könnten, sind für das Thema sensibilisiert. Eine konkrete Aufforderung zur Anzeige bei vermuteter Korruption gibt es nicht. Allerdings wissen Mitarbeitende, dass Anonymität in allen Belangen zugesagt ist, wo diese vom Mitarbeitenden gewünscht ist.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe den Positivaspekt wirk-same Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

Zuwendungen für soziale und gesellschaftliche Zwecke werden ausschließlich von der Geschäftsleitung autorisiert. Ein jährliches Budget hierfür wird nicht festgelegt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E3 – Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management und Strategie

Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

- klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)
- Feinstaub und anorganische Emissionen
- Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
- Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
- Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
- ionisierende Strahlung
- Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
- Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
- Landverbrauch
- Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

Unseren betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse hinsichtlich der definierten Standardwirkungskategorien analysieren wir derzeit nicht. Hierzu erheben wir die erforderlichen Daten noch nicht.

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Bisher werden Daten zu Umweltwirkungen (Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch) nicht explizit erhoben. Es werden noch keine Umweltkonten geführt oder veröffentlicht.

Verpflichtende Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

Aktuell führen wir im Unternehmen noch keine detaillierten Umweltkonten. Der Verbrauch einiger Kennzahlen wurde ermittelt:

Umweltkonto	2019	Umlage pro MA
Bauteiltransporte durch von uns beauftragte Spedition (Spezialtransporte)	9.825 km / Jahr	228,5 km / Jahr
Benzinverbrauch der 10 firmeneigenen Fahrzeuge	13.500 Liter Diesel / Jahr	313,95 Liter / Jahr
Stromverbrauch für Büro und Fertigung	56.444 kWh / Jahr	1312,6 kWh / Jahr

Gasverbrauch für Heizung Büro und Fertigung	27.500 Liter Propan / Jahr	639,53 Liter Propan/ Jahr
Verbrauch von Trink- und Regenwasser	243 m³/ Jahr	4,65 m³/ Jahr
Papierverbrauch	Ca. 750kg / Jahr	17,44kg / Jahr

Verbesserungspotenziale/Ziele

Der ökologische Fußabdruck sollte berechnet werden und hieraus eine klare Optimierungsstrategie entwickelt werden.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Es werden keine Daten zur Umweltwirkung erhoben bzw. veröffentlicht.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich ...

- zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?

Unsere Fertigungs- und Herstellungsprozesse entsprechen dem Stand der Technik. Aus der Produktion ergeben sich keine außergewöhnlichen Belastungen für die Umwelt. Unser Hauptbaustoff Holz ist ein ökologischer Baustoff.

Nach unserem Kenntnisstand werden in unserer Branche keine vergleichbaren Umweltkennzahlen veröffentlicht.

- zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Im Vergleich zu unseren Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld sind unsere Transporte um ein Vielfaches geringer.

Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld sind üblicherweise Systembauunternehmen, die die Gebäude in Stahl-Modulbauweise herstellen. Die ökologischen Auswirkungen der „Herstellung“ und Verarbeitung des Baustoffs Holz schätzen wir mit einem verschwindend kleinen Anteil gegenüber der Stahlerzeugung und -verarbeitung.

Verpflichtender Indikator

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen in der Branche bzw. Region sind uns nicht bekannt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Quantitative Daten zu den Umweltauswirkungen sollten erhoben, analysiert und von Mitunternehmern eingefordert werden. Hieraus sollten konkrete Maßnahmen zur Verbesserung ermittelt werden.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Es sind keine Verbesserungsmaßnahmen in Bezug auf ökologische Auswirkungen geplant.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E3.3 Negativaspekt – Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Berichtsfragen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Alle relevanten Gesetze und Verordnungen werden eingehalten.

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Relevante Gesetze und Verordnungen werden eingehalten – es sind keine Rechtsverstöße bekannt.

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bestehen keine.

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Beschwerden bzw. Kontroversen mit anderen Stakeholdern bestehen nicht.

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Das Unternehmen hat nur einen Standort.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

Mit der Thematik „Transparenz“ in diesem Zusammenhang haben wir uns noch nicht bewusst auseinandergesetzt.

Wir veröffentlichen Informationen zu

- Realisierten Projekten
- Produkt-Zertifizierung (Bauteilüberprüfungen)
- Unserer Unternehmenskultur
- Unternehmensentwicklung
- Geplanten Bauprojekten (auch firmeneigene Projekte)

Verschiedene kritische Informationen werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.

Kritische Daten hinsichtlich Kalkulationswerten werden gegenüber unseren Kunden veröffentlicht.

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Berichtet wird über unsere Website und soziale Medien – also leicht zugänglich für Interessierte. Zur Planung eigener Bauprojekte am Unternehmensstandort tauschen wir uns im Vorfeld mit Gemeindevertretern offen aus.

Veröffentlichungen der Unternehmenszahlen gegenüber unseren Banken erfolgen vierteljährlich unaufgefordert. Die Jahresabschlüsse werden umgehend nach Fertigstellung dort eingereicht.

Kalkulationswerte werden den öffentlichen Auftraggebern teilweise über die Urkalkulation zur Verfügung gestellt. Die Urkalkulation beinhaltet die Dokumentation und Offenlegung der Kalkulation mit den Kalkulationsansätzen, die dem Bauvertrag zugrunde liegen.

Für mögliche Nachträge (Leistungsänderungen oder Zusatzleistungen) werden unseren Auftraggeber*innen die Kalkulationen offengelegt.

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

Die Auswertung und Überprüfung der Finanzaufstellungen erfolgt über die Banken.

Bauteilüberprüfungen erfolgen durch unabhängige und zertifizierte Stellen (Technische Universität München).

Berichte zur Unternehmenskultur (Kulturaudit) innerhalb der Benchmarkstudie werden durch Auditoren des Institut Great Place to Work überprüft.

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Informationen zu

- Realisierten Projekten
- Produkt-Zertifizierung (Bauteilüberprüfungen)
- Unserer Unternehmenskultur
- Unternehmensentwicklung
- Geplanten Bauprojekten

sind auf unserer Website und teilweise in den sozialen Medien zu finden.

Verpflichtender Indikator

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Es wurde bisher noch kein Bericht veröffentlicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weitere Öffentlichkeitsberichte sollten angefertigt werden. Der Gemeinwohlbericht sollte zukünftig in regelmäßigen Abständen erstellt und veröffentlicht werden.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Erste Informationen werden veröffentlicht und die Werte des Unternehmens sind klar definiert.

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Bürger*innen können mit uns persönlich oder über die gängigen Kommunikationsmittel, Telefon, E-Mail oder auch über die Website in Kontakt treten.

Wie können gesellschaftliche Berührungs-gruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Das Einbeziehen von Berührungsgruppen sehen wir für ein gutes Miteinander als vorteilhaft. Jede Berührungs- und Interessensgruppe kann, ebenso wie Bürger*innen, mit uns in Kontakt treten. Berührungsgruppen können in den direkten Kontakt mit der Geschäftsführung treten.

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Dialoge werden über Protokolle dokumentiert und soweit sinnvoll umsetzbar bei Entscheidungen mit berücksichtigt.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad)

Es bestand im Berichtszeitraum keine besondere Nachfrage von Mitentscheidungsmöglichkeiten zu den unternehmerischen Tätigkeiten.

Gesellschaftliche Mitentscheidungen bezogen auf die Berührungsgruppen Kunden, Architekten und Nachunternehmer finden bei der Umsetzung der Bauprojekte z.B. hinsichtlich Bausystem, Materialwahl oder auch Bauzeit statt.

Der Anteil der Mitentscheidungen der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad) lässt sich nicht quantifizieren.

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z.B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden: ja/nein?

Nein.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Relevante Interessengruppen sollten stärker mit einbezogen werden und ihre Meinung angehört werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Bürger*innen können mit dem Unternehmen in Kontakt treten. Eine Partizipation darüber hinaus erfolgt nicht.

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

E4.3 Negativaspekt – Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Berichtsfragen

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Informationen, die über das Unternehmen veröffentlicht werden, entsprechen der Realität – Differenzen zur Realität bestehen nicht.

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Die öffentliche Meinung wird weder direkt noch indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst. Bewusste Fehlinformation widerspricht unserem Werteverständnis.

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Widersprüche sind nach unserem Kenntnisstand nicht vorhanden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Welche kurzfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 1-2 Jahre)?

Um sich im Rahmen der Gemeinwohl-Bilanz kurzfristig weiter zu verbessern, ist es wichtig, einige Punkte schriftlich zu verankern. Bei vielen Punkten wurden bereits Maßnahmen umgesetzt oder sind angedacht, es fehlen aber schriftliche Maßnahmen oder Anforderungen, um in eine höhere Bewertungsstufe aufzusteigen. Diese könnten innerhalb der nächsten 1-2 Jahre verschriftlicht und somit fest verankert werden.

Darüber hinaus ist geplant, regelmäßige Lieferantenbefragungen zu implementieren. Aufgrund der guten Strukturierung der Lieferanten und der meist langjährigen Geschäftsbeziehungen sind die Voraussetzungen dafür bereits gegeben.

Langfristige Ziele

Welche langfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 3-5 Jahre)?

Im Gegensatz zu den kurzfristigen Zielen müssen langfristig strategische Entscheidungen getroffen werden, inwieweit weitere Maßnahmen umgesetzt werden sollen, um eine höhere Bewertung zu erreichen. Einige Punkte der Gemeinwohlbilanz sind gerade im Baugewerbe schwierig umzusetzen und es muss abgewogen werden, ob es für SÄBU überhaupt erstrebenswert ist, diese zu verbessern. Langfristig sind beispielsweise die Einrichtung von Umweltkonten und ein noch stärkerer Fokus auf den betrieblichen ökologischen Fußabdruck denkbar.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Inhaltlich wurde die Gemeinwohlbilanz von Christine Machacek und Luca Machacek ausgearbeitet. Ebenfalls waren Josefine Blazétin aus der Buchhaltung und der geschäftsführende Gesellschafter Friedrich Nagel an der Erstellung beteiligt.

Im Rahmen eines Projektes der Hochschule Kempten wurden die vorgenannten von Gina Hagmann und Fabian Nissen unterstützt.

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Christine Machacek	82,5 Stunden
Luca Machacek	32,5 Stunden
Josefine Blazétin	4,5 Stunden
Friedrich Nagel	1,0 Stunden
Gina Hagmann	30 Stunden
Fabian Nissen	30 Stunden
Gesamtaufwand	180,5 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Im Unternehmen wurde der Führungskreis darüber informiert, dass Christine Machacek und Luca Machacek sich mit der Erstellung einer Gemeinwohlbilanz beschäftigen. Im Rahmen eines Führungskreis-Workshops stellte Frau Christine Machacek die Gemeinwohloökonomie in einer PowerPoint-Präsentation vor und stand dem Führungsteam anschließend für Fragen zur Verfügung. Pandemiebedingt fand noch keine Firmenvollversammlung für die Vorstellung der Bilanzierung statt. Ersatzweise haben wir zunächst allen Mitarbeitenden den Bericht in der Ausgabe Mai 2021 des Allgäuer Wirtschaftsmagazins "Blick über den Tellerrand - SÄBU Holzbau GmbH und die Gemeinwohlbilanz" <https://www.saebu-holzbau.de/2021/04/blick-ueber-den-tellerrand> zur Verfügung gestellt. Nach der Auditierung werden wir bei einer Firmenvollversammlung über die Arbeit an der Gemeinwohlbilanz berichten. Der Bericht/die Bilanz soll hierbei allen Mitarbeitenden in der finalen Veröffentlichungsform zur Verfügung gestellt werden.