

**W**

**M**

**WOLFF & MÜLLER**

WIN-CHARTA  
NACHHALTIGKEIT

**WIN-CHARTA**

**NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018**

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

# CHARTA NACHHALTIGKEIT

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Über uns</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Die WIN-Charta</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Unsere Aktivitäten</b> .....	<b>11</b>
Unsere Mitarbeiter	13
Unsere Kunden	26
Unsere Baupartner	28
Umwelt	31
Gesellschaft	34
Unser WIN-Projekt	38
Nichtfinanzielle Erklärung	40
<b>4. Kontakt</b> .....	<b>42</b>
Ansprechpartner	43
Impressum	43

# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

# VORWORT

## VORWORT

*„Nachhaltiges Denken und Handeln macht Spaß! Vor allem dann, wenn es gelingt, Nachhaltigkeit nicht als Begleitscheinung zu sehen, sondern als Einflussgröße auf Kernprozesse. Gerade die Verbindung von Wirtschaftlichkeit mit ökologischen und sozialen Aspekten sollen unserer Ansicht nach in einem auf Langfristigkeit ausgelegten Familienunternehmen fester Bestandteil der DNA sein. Das war auch meinem Großvater Gottlob Müller bereits wichtig und beschäftigt uns immer wieder aufs Neue. Wir wollen mit Begeisterung fürs Bauen und dem Blick für Mensch und Natur Mehrwerte für unsere Anspruchsgruppen schaffen. In unserem Nachhaltigkeitsbericht finden Sie zahlreiche Beispiele, wie wir dies angehen.“*



Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

Dr. Albert Dürr, geschäftsführender Gesellschafter  
der Unternehmensgruppe

WIN-CHARTA  
NACHHALTIGKEITSBERICHT  
2018

# ÜBER UNS

## ÜBER UNS



## UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die WOLFF & MÜLLER Gruppe gehört zu den führenden Bauunternehmen Deutschlands in privater Hand. Mit Hauptsitz in Stuttgart plant und baut das Familienunternehmen seit drei Generationen Bauwerke für die Anforderungen von morgen. Mit etwa 2.000 Mitarbeitern und über 80 Jahren Erfahrung ist die Unternehmensgruppe in drei Geschäftsfeldern bundesweit tätig.

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

Unser wichtigster und bester Baustoff ist die Begeisterung fürs Bauen. In unserem E.P.I.-Prinzip haben wir unsere Leitwerte festgehalten: EFFEKTIV, PARTNERSCHAFTLICH, INNOVATIV. Dieses Prinzip bildet die Rahmenbedingungen für unsere strategische Ausrichtung sowie unsere Unternehmensziele und ist die gemeinsame Basis für die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen.



# 1. ÜBER UNS

Nachhaltigkeit und Digitalisierung spielen als unsere zwei strategischen Stoßrichtungen dabei eine besondere Rolle:

## **Die WOLFF & MÜLLER Digitalisierungsstrategie: Building Information Management**

Digitalisierung eröffnet der Bauwirtschaft riesige Potenziale für die Zukunft. Schon früh haben wir damit begonnen, digitale Planungsprozesse wie Building Information Modeling (BIM) Schritt für Schritt einzuführen und unter dem Oberbegriff Building Information Management zu unserer heutigen Digitalisierungsstrategie weiterzuentwickeln. Wir nutzen verschiedene innovative Technologien, um unsere Prozesse effektiver und effizienter zu gestalten und unsere Geschäftsfelder noch stärker zu vernetzen.

## **Die WOLFF & MÜLLER Nachhaltigkeitsstrategie: das Gottlob-Müller-Prinzip**

Bereits unser Firmengründer Gottlob Müller war der Meinung, dass sich verantwortungsvolles Handeln und Wirtschaftlichkeit verbinden lassen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dem Gottlob-Müller-Prinzip, ist dieses Grundprinzip als Haltung und Arbeitsweise fest im Unternehmen verankert mit dem Ziel, nahezu alles Handeln im Unternehmen unter diese Leitmaxime zu stellen. Mit verschiedenen Aktivitäten in den Bereichen Mensch, Maschine, Material generieren wir Mehrwerte für unsere Anspruchsgruppen Kunde, Mitarbeiter, Baupartner sowie Umwelt und Gesellschaft. Damit wollen wir in unserem täglichen Denken und Handeln unser oberstes Unternehmensziel, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften, voranbringen.



## WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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



DAS  
GOTTLÖB-MÖLLER-  
PRINZIP



DIE  
DIE WIN-CHARTA  
WIN-CHARTA

## 2. DIE WIN-CHARTA

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung und verpflichten uns freiwillig, die von uns gesetzten Ziele und Vorhaben stetig zu verfolgen.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben das Nachhaltigkeitsverständnis der WIN-Charta.

#### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

#### Umweltbelange

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

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

**Leitsatz 06 – Produkt- und Dienstleistungsverantwortung:** „Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

#### Ökonomischer Mehrwert

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

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

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

**Leitsatz 10 – Anti-Korruption:** „Wir verhindern Korruption, decken sie auf und ahnden sie.“

#### Regionaler Mehrwert

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

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

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com)



## 2. DIE WIN-CHARTA

### ÜBERBLICK ÜBER DIE WIN-CHARTA VON WOLFF & MÜLLER

WIN-Charta-Unterzeichner seit: 04. Juli 2017

	SCHWERPUNKT- SETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1		✓	✓
Leitsatz 2	✓	✓	✓
Leitsatz 3		✓	✓
Leitsatz 4		✓	✓
Leitsatz 5	✓	✓	✓
Leitsatz 6		✓	
Leitsatz 7		✓	
Leitsatz 8	✓	✓	✓
Leitsatz 9		✓	
Leitsatz 10		✓	
Leitsatz 11		✓	
Leitsatz 12		✓	

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

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

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

#### Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

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

Das Wohlbefinden unserer bundesweit rund 2.000 Mitarbeiter liegt uns aus unternehmerischer sowie sozialer Sicht am Herzen, denn sie ermöglichen tagtäglich die Wertschöpfung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung, Aus- und Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter sind zentrale Säulen, um eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung und damit den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

## 2. DIE WIN-CHARTA

Der sparsame Umgang mit Ressourcen, Energieoptimierungen, Einsatz energieeffizienter Techniken und die Substitution mit regenerativen Energiequellen sind seit Langem fest in unserer Umwelt- und Energiepolitik verankert. Aufgrund des ökologischen Einflusses unserer Tätigkeiten möchten wir uns stetig in diesem Feld weiterverbessern.

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

### UNSER WIN-PROJEKT – INTEGRATION BEI WOLFF & MÜLLER

#### Schwerpunktbereich

- Energie und Klima
- Ressourcen
- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Mobilität
- Integration

#### Art der Förderung

- Finanziell
- Materiell
- Personell

#### Umfang der Förderung

Unsere zuständigen Mitarbeiter in der Serviceeinheit Personalwesen und an den Standorten begleiten das Projekt bei Schulungen und Betreuung der Teilnehmer. Auch kommen wir für benötigte Literatur, Ausrüstung, Reise- und Übernachtungskosten der Teilnehmer auf und stellen Räumlichkeiten für ergänzende Veranstaltungen zur Verfügung.

Eine ausführliche Beschreibung des Projektes, der aktuellen Entwicklungen und Ergebnisse finden Sie im Abschnitt „Unser WIN-Projekt“.



UNSERE  
UNSERE AKTIVITÄTEN  
AKTIVITÄTEN

## 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

Da all unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten am Ende auf unser oberstes Unternehmensziel, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften, abzielen, wird dazu übergreifend vorab informiert.

Im weiteren Verlauf berichten wir über zahlreiche aktuelle Aktivitäten im Rahmen des Gottlob-Müller-Prinzips, ausgewählt vor dem Hintergrund des Wesentlichkeitsgrundsatzes.

Unsere Ziele und Aktivitäten richten wir nach unseren Anspruchsgruppen aus: unsere Mitarbeiter, Kunden, Baupartner, Umwelt und Gesellschaft. Mit diesen wollen wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen auf der Basis von Vertrauen, Fairness und Verlässlichkeit. Daraus ergeben sich Aktivitäten in den Bereichen Mensch, Maschine und Material.

Wie in Leitsatz 01 erläutert, ist uns die Gleichbehandlung der Geschlechter sehr wichtig. Wir möchten daher explizit darauf hinweisen, dass wir uns im Folgenden bei der Verwendung der männlichen Form aus Gründen der besseren Lesbarkeit stets an alle Geschlechter wenden.

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG & ARBEITSPLÄTZE

#### **Zielsetzung**

Um auch in Zukunft die Unabhängigkeit und den Bestand als Familienunternehmen zu sichern, ist es unser oberstes Unternehmensziel, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften. Dabei ist für uns die Beziehung zu unseren Anspruchsgruppen von zentraler Bedeutung. Unser Unternehmenserfolg wird maßgeblich von der Leistung unserer Mitarbeiter und der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Baupartnern getragen. Genauso halten wir einen achtsamen Umgang mit unserer Umwelt und Gesellschaft für notwendig und fühlen uns dafür verantwortlich. Eine andauernde Weiterentwicklung in diesen Bereichen ist für die übergreifende Unternehmensentwicklung und damit den nachhaltigen Unternehmenserfolg entscheidend.

#### **Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen**

- Mit einer professionellen Personalarbeit bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln, ihre Arbeit mehr und mehr flexibel und individuell zu gestalten und sich der WOLFF&MÜLLER Familie zugehörig zu fühlen. Ausführliche Aktivitäten und Entwicklungen finden Sie unter den ersten zwei Leitsätzen.
- Über die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Baupartnern berichten wir gesondert in den Leitsätzen 03, 10 und 12.
- Das Thema Umwelt ist Schwerpunkt in den Leitsätzen 04 bis 06 und unser gesellschaftliches Engagement betrachten wir hauptsächlich in Leitsatz 11.

### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

#### **Zielsetzung**

Artikel drei unseres Grundgesetzes garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz für alle Menschen. Als Unternehmen ist uns die Gleichbehandlung und Wertschätzung von Menschen unabhängig von Geschlechts, Nationalität, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung sehr wichtig. Und zwar nicht nur für unsere direkten Mitarbeiter, sondern auch für unsere Baupartner, welche einen großen Teil zu unserer Wertschöpfung beitragen. Das Compliance-Leitbild, welches wir für einen vertrauensvollen Umgang und für Zusammenarbeit erarbeitet haben, wollen wir stetig weiter im Unternehmen verankern. Um speziell unsere Arbeitnehmer in ihren Rechten zu unterstützen, ist uns die Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat wichtig, der die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte und -pflichten mit überwacht.

#### **Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen**

- Unter dem Stichwort „Diversity Management“ haben wir begonnen, verschiedene Dimensionen für WOLFF&MÜLLER zu analysieren, um diese dann systematisch bearbeiten zu können. Wir haben mit 47 Nationen eine große Vielfalt an Menschen aus unterschiedlichen Ländern in unserem Unternehmen. Der Großteil der Beschäftigten ist, auch naturgemäß, branchenbedingt (Anteil von ca. 82%).
- Unsere Frauenquote von etwa 18% haben wir daher zunächst in den Fokus gerückt, um Frauen für die Berufe unserer Branche mehr zu begeistern. Es wurde eine Auftaktveranstaltung zum Thema „Frauen in der Bau- und Immobilienbranche“ mit etwa 80 Teilnehmerinnen initiiert. Unsere Mitarbeiterinnen hatten die Möglichkeit, sich zu vernetzen, und externe Studentinnen und Frauen der Branche konnten WOLFF&MÜLLER als Arbeitgeber näher kennenlernen. Daneben gibt es seit 2018 auch Seminare speziell für unsere Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, Orientierungshilfe und Unterstützung bei der Gestaltung des eigenen Berufsweges in unserem doch männerdominierten Umfeld zu geben.



*Veranstaltung für Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft.*

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

- Um Menschen- und Arbeitnehmerrechte auch bei unseren Baupartnern sicherzustellen, haben wir ein eigenes, TÜV-zertifiziertes Siegel entwickelt. Im Leitsatz 10 können Sie dazu Ausführliches lesen.
- Auch unser WIN-Projekt (siehe Seite 38) leistet als Integrationsprojekt einen entscheidenden Beitrag zur Gleichbehandlung von Menschen.

### Ausblick

- Die Veranstaltung „Frauen in der Bau- und Immobilienbranche“ wird ebenso wie die angebotenen Seminare aufgrund der positiven Resonanz in diesem Jahr erneut stattfinden. Weiterhin wollen wir Frauen stärker in ihrer Fach- und Karriereentwicklung bei WOLFF&MÜLLER wie auch auf ihrem Weg in Führungspositionen begleiten. Weitere Maßnahmen, auch in Bezug auf andere Diversity-Dimensionen, werden folgen.
- Zur kontinuierlichen Verankerung unseres Compliance-Leitbildes wird das Schulungsangebot im Bereich Compliance überarbeitet und ausgebaut. Darüber hinaus wird das Thema fester Bestandteil der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter.
- Weitere Vorhaben sind in den Leitsätzen zu Mitarbeiterwohlbefinden, Anspruchsgruppen sowie Anti-Korruption vertieft.

## LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

### Zielsetzung

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter langfristig mit dem Unternehmen identifizieren und als Teil der WOLFF&MÜLLER Familie fühlen. Auch vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels ist es uns wichtig, dass wir uns mit der Zufriedenheit und Bindung unserer Mitarbeiter jederzeit auseinandersetzen. Wir möchten vor allem die Unversehrtheit und Gesundheit unserer Belegschaft durch die Beseitigung und Minimierung von Risiken sowie die stetige Verbesserung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes priorisieren. Das Angebotsspektrum im Bereich der Personalentwicklung und Weiterbildung werden wir weiter ausbauen. Um verstärkt den steigenden Ansprüchen an Arbeitsplatzgestaltungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance nachzukommen, wollen wir unsere Ziele und Maßnahmen aus unserem Arbeitskreis „Arbeitsplatz der Zukunft“ weiter forcieren.

### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

#### Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

- Auf der Bewertungsplattform Kununu können Arbeitnehmer ihr Unternehmen im Internet bewerten. WOLFF&MÜLLER liegt mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,04 über dem Branchenwert von 3,30.
- Dennoch lag die Fluktuationsquote für die WOLFF&MÜLLER Gruppe im Oktober 2018 bei 13,9%. Der Indikator berechnet sich aus der Summe aller Abgänge innerhalb eines Jahres im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl, gemittelt aus dem Jahresanfangs- und Jahresendstand. Bei Werten von 13% im Jahr 2016 und 14,6% in 2017 gelang es uns nicht, unser Ziel, die Quote zu senken, umzusetzen.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER



- Das Jahr 2018 stand für WOLFF&MÜLLER unter dem Motto Personalbeschaffung. Es wurden zahlreiche Maßnahmen vertieft und angestoßen, um mit Nachdruck und einer entsprechenden Strategie daran zu arbeiten, die richtigen Mitarbeiter für WOLFF&MÜLLER zu finden. Ein paar Beispiele:
  - Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware und Verkürzung des Bewerbungsprozesses (z. B. durch das automatische Einlesen der Daten aus dem Lebenslauf).
  - Start einer crossmedialen Online-Zielgruppenkampagne mit beispielsweise neuen Videos, in denen Mitarbeiter „ungeschminkt“ und ohne ein Skript ihre Tätigkeiten vorstellen und über WOLFF&MÜLLER als Arbeitgeber erzählen. Außerdem Aufbau einer entsprechenden „Landingpage“ ([www.karrierebauenmitbegeisterung.de](http://www.karrierebauenmitbegeisterung.de)), um Kandidaten möglichst schnell und einfach Informationen zukommen zu lassen.
  - Ausbau unserer Social-Media-Aktivitäten, etwa durch Echtzeitberichte von Messen und neue Formate wie „Menschen bei WOLFF&MÜLLER“. Neue Kanäle wie Instagram oder Twitter werden gestartet.
  - Regionale Initiativen wie die Organisation des Company Trails in Künzelsau oder der Teilnahme am Girls Day oder der Junior Week.
- Ende 2018 wurde zudem eine Mitarbeiterumfrage entlang des E.P.I.-Prinzips (EFFEKTIV, PARTNERSCHAFTLICH, INNOVATIV) bezüglich Führungskultur, Arbeitskultur und Kommunikationskultur durchgeführt, um mit den Erkenntnissen daraus unser gemeinsames Arbeiten zu verbessern.

### Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Für uns als Unternehmen der Bauwirtschaft hat Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter eine besondere Bedeutung. Durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Unterweisungen und betriebsärztliche Untersuchungen wird eine sichere, gesundheits- und leistungsfördernde Arbeitsumgebung geschaffen.
- Auf jeder Baumaßnahme und in allen Büros werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen überprüft. Mögliche Mängel werden aufgedeckt und sofort abgestellt. In allen Einheiten werden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt. Im Jahr 2017 waren das 1.112 Begehungen, die Anzahl für 2018 wird derzeit noch ermittelt.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

- Bei jeder Begehung finden Sicherheitsgespräche der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den operativen Verantwortlichen statt, die zur Sensibilisierung und stetigen Verbesserung des Arbeitsschutzes führen. Alle Mitarbeiter werden vor Beginn ihrer Tätigkeit und auf jeder neuen Baustelle unterwiesen. Regelmäßige Kurzunterweisungen und kurze Sicherheitsgespräche finden zusätzlich statt. Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist überall sichergestellt.
- Durch eine SAP-gestützte Dokumentation in der elektronischen Personalakte kann die turnusmäßige Vorsorge eingehalten werden. Alle notwendigen Vorsorgen werden angeboten, Pflichtvorsorgen werden sichergestellt und Wunschvorsorgen werden in die Wege geleitet.
- Der Erreichungsgrad unseres Ziels, die Gesamtanzahl an Unfällen zu reduzieren, wird für 2018 zurzeit noch ermittelt. Für das Jahr 2017 konnten wir das Ziel erreichen. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle bezogen auf 1.000 Vollarbeiter (TMQ) war allerdings höher als im Vorjahr, also keine Verbesserung bei den „schweren Unfällen“. Nichtsdestotrotz liegt WOLFF & MÜLLER mit einer Tausend-Mann-Quote von 42,84 deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt der Bauindustrie.



### Personalentwicklung

- Als eigenständige Gesellschaft fördern wir in der WOLFF & MÜLLER Personalentwicklung (WMPE) gezielt die individuellen Stärken und Potenziale durch zielgruppen- und teamorientierte Weiterentwicklung (individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen und Teamschulungen).
- Dazu haben wir ein auf Basis unseres E.P.I.-Prinzips erarbeitetes Kompetenzmodell entwickelt, welches bei der Bewertung und Identifikation von Entwicklungsmaßnahmen unterstützt. Mit der Auswertung der Mitarbeitergespräche als Grundlage wird zur Weiterbildung aller Mitarbeiter und Führungskräfte eine individuelle Bedarfsabfrage mit der entsprechenden Führungskraft durchgeführt. Daraus leiten sich alle Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen ab. Im Rahmen unserer Akademie werden auf das Kompetenzmodell abgestimmte Seminare in der jeweiligen Kompetenzdimension (E., P. und I.) konzipiert und angeboten.
- Weiterhin arbeiten wir mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), welches mit der Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen eine Gesprächsgrundlage für eine individuelle Personalentwicklung bildet.



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

- Um die Anzahl individueller Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhöhen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen:
  - Durchführung regelmäßiger Informationsveranstaltungen zum BIP
  - Stetiger Ausbau des WMPE-Portfolios, z.B. Angebot von Assessments und somit Steigerung individueller PE-Maßnahmen/-Förderung
  - Neukonzeption von Lernformen, abgeleitet z. B. aus dem BIP und entsprechenden individuellen Maßnahmen
  - Vorstellung des WMPE-Portfolios, auf unterschiedlichen Tagungen von WOLFF & MÜLLER
- So wurden beispielsweise die „HIB-Schulungswochen“ für den Bereich Hoch- und Industriebau als neues kompaktes Schulungsformat mit technischen Schulungen aus 8 Themenbereichen über zwei Wochen hinweg durchgeführt. Die Seminare wurden inhaltlich eng abgestimmt mit den operativen Einheiten bezüglich projektypischer, relevanter Themen.
- Die Maßnahmen spiegeln sich beispielsweise in einem Anstieg bei der Durchführung von BIP-Fragebögen wieder:
  - 2016: 25 Stück
  - 2017: 60 Stück
  - 2018: 80 Stück
- Weiterhin hat sich die Anzahl besuchter Seminare durch den Ausbau der fach- sowie zielgruppenspezifischen Seminare absolut sowie durchschnittlich pro Mitarbeiter seit 2016 mehr als verdoppelt:
  - 2016: 1320 Seminarbesuche bzw. 0,76 Seminarbesuche/Mitarbeiter
  - 2017: 2169 Seminarbesuche bzw. 1,23 Seminarbesuche/Mitarbeiter
  - 2018: 2801 Seminarbesuche bzw. 1,41 Seminarbesuche/Mitarbeiter

### **Arbeitsplatz der Zukunft**

- Um flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle und agiles Arbeiten für WOLFF & MÜLLER zu diskutieren, gibt es drei Arbeitspakete, die in Kleingruppen bearbeitet werden: Zeit und Ort der Arbeit; Aufgabe, Entwicklungsmöglichkeiten und Bindungsprogramme sowie Gehälter, Löhne und Gehaltskomponenten.
- Die Arbeitsgruppen analysieren den aktuellen Stand, erarbeiten Lösungsansätze und prüfen die Umsetzung der Vorschläge. Über den Austausch mit Führungskräften wird gezieltes Feedback zur Weiterentwicklung eingeholt.
- So wurde beispielsweise die Möglichkeit eines monatlichen Gleittages sowie eine flexible 5-Tage-Woche mit Samstag als Arbeitstag eingeführt. Es wurden Einarbeitungsprogramme überarbeitet, etwa die von Jungbauleitern, die Durchführung eines 360-Grad-Feedbacks ins Angebot der Personalentwicklung aufgenommen und persönliche Fortbildungen gefördert. Auch können nun Gehaltsbestandteile unter anderem für die Altersvorsorge oder das Leasing von E-Bikes umgewandelt werden.

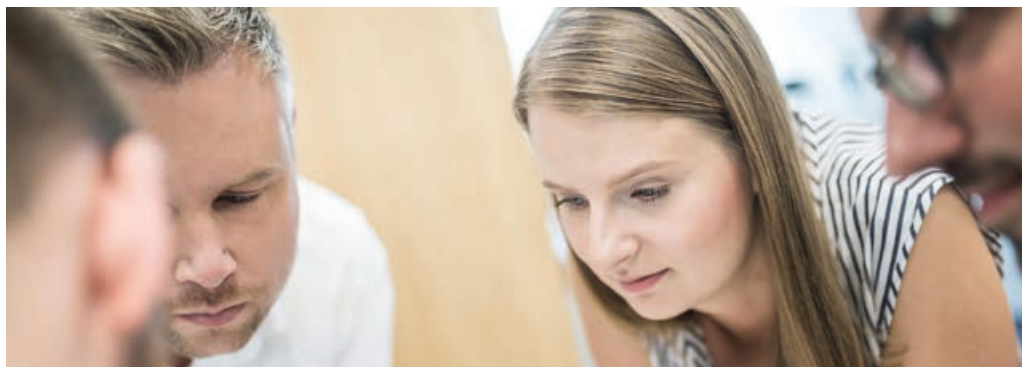
# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

### Ausblick

- Das Thema Fluktuation soll im nächsten Jahr weiter fokussiert angegangen werden. Dazu werden die Zahlen und Hintergründe tiefergehend analysiert, damit wir geeignete Maßnahmen gegen die Fluktuation ergreifen können.
- Die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage werden ausgewertet und in Workshops diskutiert, um entsprechende Erkenntnisse und Maßnahmen daraus abzuleiten.
- Unsere Maßnahmen im Gesundheits- und Arbeitsschutz wollen wir weiter forcieren und die Gesamtzahl an Unfällen reduzieren.
- Zur weiteren Professionalisierung unserer Personalarbeit werden mithilfe eines neuen Personalmanagementsystems sukzessive alle Personalprozesse digitalisiert. Dadurch werden sowohl unseren betreuten Mitarbeitern als auch den Personalbetreuern und Führungskräften relevante Informationen zentral, transparent und einfach zugänglich gemacht. Sukzessive werden verschiedene Module zu Stellenprofilen, Feedback, Weiterbildung sowie Ausbildung eingeführt.
- Unser aus dem E.P.I.-Prinzip abgeleitetes Kompetenzmodell soll die Grundlage bilden für die Identifikation potenzieller Mitarbeiter, die Auswahl von Führungskräften über Assessments sowie für die einheitliche Kompetenzbeschreibung (Stellenprofile) und Verknüpfung der Kompetenzen mit der Planstelle (Einarbeitungspläne, Mitarbeitergespräche, Persönlichkeitsdiagnostik).
- Um die Überprüfung der Ergebniswirkung zu unterstützen, ist aktuell ein Bildungscontrolling im Aufbau. Dadurch sollen langfristig alle WMPE-Maßnahmen hinsichtlich der Zielerreichung überprüft und begleitet werden.
- Aufgrund der positiven Resonanz der HIB-Schulungswochen sind weitere technische Schulungen in anderen Themenbereichen mit WMPE in Planung.
- Die WMPE strebt 2019 als strategisches Ziel die Öffnung der Akademie für externe Dritte, mit dem Hauptfokus Baupartner, an. Langfristig soll das Angebot aller WMPE-Maßnahmen am externen Markt erfolgen.
- Im Rahmen des Arbeitsplatzes der Zukunft wird kontinuierlich an der Umsetzung weiterer Maßnahmen gearbeitet. Beispielsweise soll in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Regelung zu mobilem Arbeiten verabschiedet oder die Möglichkeiten zum Umwandeln von Gehaltsbestandteilen ausgebaut werden.

Das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter sind eine unserer wichtigsten Prioritäten. Denn sie sind es, die gemeinsam als Team die Wertschöpfung unseres Unternehmens erzeugen und unseren wichtigsten Baustoff Begeisterung mit Leben füllen. Daher wird der Leitsatz 02 auch in Zukunft ein Schwerpunkt für uns bleiben.



## LEITSATZ 06 – PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSVERANTWORTUNG

### Zielsetzung

Die Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen liegt für uns in der soziokulturellen, ökologischen sowie ökonomischen Qualität unserer Bauwerke und Dienstleistungen. Um hierbei qualitativ hochwertige Leistungen zu erbringen, wollen wir die Perspektiven unserer Anspruchsgruppen einbeziehen und eng mit ihnen zusammenarbeiten. Weiterhin ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise über den gesamten Lebenszyklus notwendig und damit auch die Berücksichtigung von Phasen, die wir als Unternehmen nicht begleiten. Unsere Mitarbeiter sind hierbei von großer Bedeutung, da sie dieses Verständnis in ihrem täglichen Denken und Handeln anwenden sowie es an andere Anspruchsgruppen weitertragen sollen.

### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

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

## LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

### Zielsetzung

Wir wollen Ansätze, die zu nachhaltigen Verbesserungen führen, gezielt fördern und damit sowohl unser Unternehmen weiterentwickeln als auch einen Beitrag für unser Umfeld und andere Unternehmen leisten. Digitalisierung kann hierbei Transparenz und eine kollaborative Bauabwicklung fördern sowie Effizienzsteigerungen durch höhere Qualität, Kosten- und Termintreue erreichen. Wir wollen unser Unternehmen mit Themen wie Building Information Modeling (BIM), Lean Management oder Bauprozessoptimierung (BPO) weiterentwickeln. Um vielversprechende Ansätze entsprechend in unsere Prozesse zu integrieren, wollen wir ein Projektmanagement von Entwicklungsprojekten sowie eine Prozessorientierung weiter im Unternehmen verankern.



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Unser Verständnis von Building Information Modeling als Gebäudedatenmodell hat sich hin zu Building Information Management als Projektmanagementmethode entwickelt. Mit dieser weitreichenderen Sichtweise rücken wir den durchgängigen, aufeinander aufbauenden Umgang mit Informationen entlang des gesamten Lebenszyklus und damit die Notwendigkeit einer stark kollaborativen Arbeitsweise in den Fokus. Durch die Visualisierung der Bauwerke und einer Bauablaufsimulation können Planungsfehler frühzeitiger erkannt, der Bauablauf verbessert und ein gemeinsames Projektverständnis sowie eine gemeinsame Informationsbasis mit den Projektbeteiligten gefördert werden.
- Lean ist ein weiterer Bereich, den wir nicht nur als Methode, sondern auch als Haltung verstehen. Lean bedeutet für uns, das eigene Denken und Handeln stetig zu überprüfen, um Verschwendung zu vermeiden und Mehrwert für unsere Anspruchsgruppen zu schaffen. Dieses Verständnis macht sich in unserem täglichen Denken und Tun sowohl über Methoden und Tools wie Lean Construction als auch in unserer Haltung und Einstellung bemerkbar. Um Erfahrungen mit den Methoden zu machen, wurden einige Testprojekte ausgewählt, welche von verbesserten Bauabläufen und Entscheidungsprozessen auf den Baustellen profitieren konnten.
- Für die Beschaffung von Asphalt und nun auch Beton optimieren wir die Prozesse unter Einsatz eines mobilen Planungs- und Echtzeitsystems. Über eine App werden Abläufe geplant, Geräte und Beteiligte über GPS miteinander vernetzt, bedarfsgerecht gesteuert und umfassend dokumentiert. Die digitale Abbildung des Beschaffungs- und Einbauprozesses steigert Wirtschaftlichkeit und Qualität.
- Unsere Serviceeinheit Unternehmensentwicklung prüft, auch in Abstimmung mit anderen Einheiten des Unternehmens, weitere neue Technologien und Trends für die Unternehmensgruppe. So werden etwa neue Technologien wie Laser Scanning, Drohnen, Virtual Reality, Robotik oder Machine-to-Machine-Communication in Pilotprojekten getestet und bei Erfolg ausgeweitet. Um beispielsweise Höhe und Form eines Baugeländes exakt zu erfassen, werden beim Straßenbau Drohnen eingesetzt, die über eine Software eine 3D-Punktwolke generieren und eine viel detailliertere Vermessung als herkömmliche Methoden erzielen.



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

- Um vielversprechende Ansätze gezielt und strukturiert anzugehen, wurde ein Projektmanagement von Entwicklungsprojekten aufgesetzt sowie prozessual und organisatorisch verankert. Damit ein gemeinsames Verständnis aller Abläufe im Unternehmen hergestellt werden konnte, wurden im Rahmen des Prozessmanagements alle Prozesse von WOLFF & MÜLLER im heutigen Ist-Zustand niedergeschrieben und abgebildet. Die sogenannte WOLFF & MÜLLER Prozesslandschaft macht für alle Mitarbeiter im Intranet sichtbar, welche Tätigkeiten, Dokumente, Systeme und verantwortliche Bereiche welchen Prozessen zugeordnet werden. Dies ist die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse sowie die richtige und sinnvolle Integration von neuen Ansätzen.
- Um die Vernetzung auch über unsere gesamte Wertschöpfungskette weiter voranzutreiben, wurde 2017 die Firma KARMA gegründet, die als digitale Plattform für gesamtheitliches Gebäudemanagement sämtliche Daten und Einzellösungen innerhalb eines Gebäudes verzahnt und so die Kontrolle eines Gebäudes aus einer Hand ermöglicht.

### Ausblick

- Das weiterentwickelte Verständnis von BIM geht mit einem Umdenken in der Arbeits- und Organisationskultur einher und muss schrittweise ins Unternehmen getragen werden. Lesen Sie Weiteres dazu unter Leitsatz 12 „Anreize zum Umdenken“. Weiterhin wollen wir mehr BIM-basierte Projekte akquirieren, um anhand konkreter Projekte Erfahrungen sammeln und unser BIM-Know-how ausbauen zu können. Ziel für 2019 ist es, dass alle beauftragten Projekte im Hoch- und Industriebau ein BIM-Modell für die Rohbauplanung erhalten, um hierauf weitere in Vorbereitung befindliche Entwicklungen aufzusetzen.
- Insbesondere in der Verknüpfung mit BIM wollen wir auch Lean in weiteren Projekten testen und Kompetenzen aufbauen. Das Verständnis von Lean, welches über die Methodik hinaus als Haltung und als Teil des Gottlob-Müller-Prinzips verstanden wird, soll weiter ins Unternehmen getragen werden.
- Die Projekte mit BPO werden weiter ausgebaut und die Anwendung auch für andere operative Einheiten und Materialien geprüft.
- Die Ende 2018 fertiggestellte Prozesslandschaft bildet die Basis für die kontinuierliche Verbesserung kritischer Prozesse sowie für weitere Projekt-, Prozess- und Digitalisierungsentwicklungen. Sie wird zentrale Stelle aller Regelwerke und Dokumente. Um die Anwendung der Prozesslandschaft im Arbeitsalltag zu fördern, werden die Mitarbeiter regelmäßig zur Anwendung und zum Mehrwert informiert.
- Der logische nächste Schritt auf dem Weg der digitalen Transformation besteht in der starken Vernetzung der Geschäftsfelder. Die digital verfügbaren Informationen werden in unsere Prozesse eingebettet, was die Weiterentwicklung unserer heutigen Arbeits- und Organisationskultur fördert und Mehrwerte für alle Projektbeteiligten schafft. Dafür arbeiten wir die ersten bestehenden und vielversprechenden Ansätze zu einer ganzheitlichen und nachhaltigen Digitalisierungsstrategie aus, mit der wir dieses große und bedeutende Unternehmensziel für WOLFF & MÜLLER erreichen werden.



Der Ausblick zeigt, dass dieser Schwerpunkt von zentraler strategischer Bedeutung für uns ist und wir ihn daher weiter forcieren und beibehalten werden.

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

#### Zielsetzung

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

#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Unsere Finanzierung ist auf einen langen Zeithorizont ausgerichtet und soll uns Flexibilität schaffen. Wir legen daher Wert auf eine adäquate Eigenkapitalquote, welche für unsere Unternehmensgruppe über dem Branchendurchschnitt liegt. Eine laufzeitenangepasste Finanzierung unserer Investitionen sowie ein langfristig ausgerichteter Konsortialkreditvertrag bilden hierfür die Basis.
- Unser Risikomanagement stellt über ein unternehmens- und projektbezogenes Risikomanagement ein entsprechendes Monitoring und Controlling zur Verfügung, welches nötige Grundlagen für fundierte Entscheidungsfindungen liefert.
- Mit gezielten Investitionen in moderne und abgasreduzierte Maschinen treiben wir beispielsweise die Erneuerung unseres Maschinenparks voran, wozu unter Leitsatz 05 näher berichtet wird.

#### Ausblick

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

### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

#### Zielsetzung

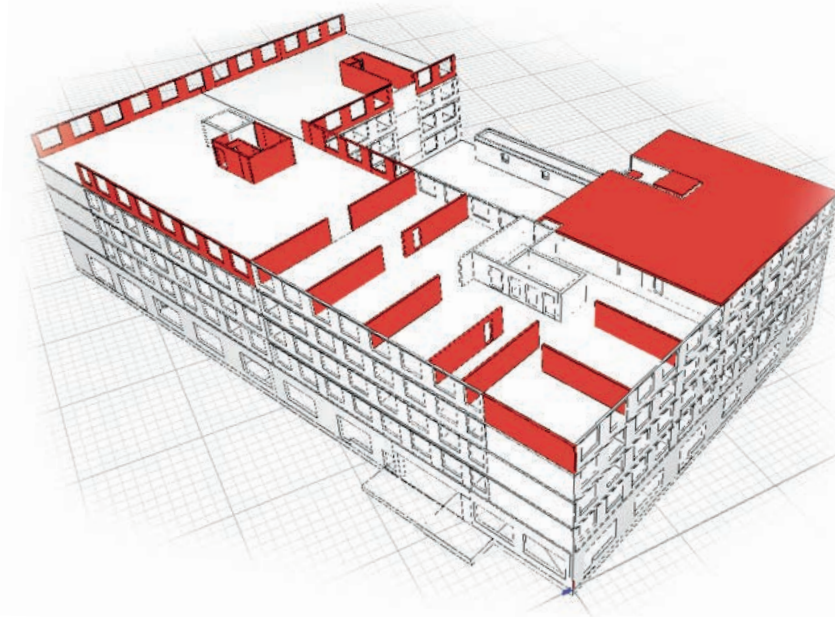
Für eine gemeinsame Weiterentwicklung wollen wir bei unseren Anspruchsgruppen insbesondere für unsere zwei strategischen Stoßrichtungen, dem Gottlob-Müller-Prinzip und der Digitalisierung, Impulse setzen. Wie in Leitsatz 08 beschrieben, wollen wir unser Verständnis von BIM als Projektmanagementmethode sukzessive weiterentwickeln. Mithilfe von Gewerkeleitfäden und einem Check mit ausgewählten Nachhaltigkeitskriterien, die mit dem Auftraggeber eines Projektes geprüft werden, wollen wir beispielsweise das Gottlob-Müller-Prinzip noch stärker in den Bauprozess integrieren. Diese Vorhaben gilt es in der Organisation zu transportieren, damit unsere Mitarbeiter auch unsere Kunden und Baupartner von deren Bedeutung überzeugen.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Das weiterentwickelte Verständnis von BIM für WOLFF & MÜLLER wird in Vorstellungen sukzessive an die Mitarbeiter weitergetragen. Auf Messen kommuniziert WOLFF & MÜLLER dieses Verständnis und Vorgehen mit zielgruppengerechten Kommunikationsmaßnahmen.
- Um die Anwendung von BIM in unseren Projekten voranzutreiben, sprechen wir das Thema aktiv in frühen Phasen an. In verschiedenen Leuchtturmprojekten lernen wir gemeinsam mit unseren Anspruchsgruppen und entwickeln so die Zusammenarbeit im Bereich BIM weiter.



- Das Wissen über die zahlreichen Aktivitäten und die Wahrnehmung derselben als Teil des Gottlob-Müller-Prinzips wurde über verschiedene Vorstellungen und Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitern gefördert. Der persönliche Austausch hat ein gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit für WOLFF & MÜLLER geschärft, macht Berührungspunkte zur eigenen Tätigkeiten sichtbar und verbessert dadurch die Vernetzung auch mit unseren operativen Themen.
- Aufgrund der strategisch hohen Relevanz koordinieren wir das Gottlob-Müller-Prinzip übergeordnet. In regelmäßigen Treffen mit dem geschäftsführenden Gesellschafter, einem operativen Geschäftsführer sowie dem Ansprechpartner für das Gottlob-Müller-Prinzip werden aktuelle Themen und Projekte besprochen und in der Koordination und Umsetzung unterstützt.
- Um unserem Ziel einer stärkeren Integration von Nachhaltigkeit in unseren Prozessen näher zu kommen, entstand der Gedanke des sogenannten Gottlob-Müller-Checks. Dieser enthält ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien, die in einem frühen Gespräch mit dem Auftraggeber auf Anwendbarkeit im vorliegenden Projekt geprüft werden sollen. Unsere Expertin für Nachhaltigkeitszertifizierungen hat für uns relevante Kriterien ausgewählt und auch Feedback von Unternehmen anderer Lebenszyklusbereiche wie des WOLFF & MÜLLER Immobilienservice integriert. So wird beispielsweise die Verwendung von Recyclingbeton oder die Durchführung eines Blower-Door-Tests standardmäßig als nicht bindende Option in unsere Angebote integriert, um dies mit dem Auftraggeber zu besprechen.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE MITARBEITER

- Eine weitere wichtige Maßnahme letztes Jahr war die Einführung der sogenannten Gewerkeleitfäden. Die Reduzierung von Gewährleistungsmängeln ist für uns als Bauunternehmen aus ökonomischer und ökologischer Sicht sehr wichtig. Der Hoch- und Industriebau hat daher auf Basis einer Abfrage in den Niederlassungen über zwei Jahre hinweg die größten Gewährleistungsmängel aufgenommen und hinsichtlich kritischer Gewerke und Themenbereiche ausgewertet. Auf dieser Basis wurden 2018 zur Unterstützung der Bauteams bei kritischen Gewerken die Gewerkeleitfäden entwickelt. Aktuell gibt es 45 Gewerkeleitfäden für die Bereiche Rohbau, Gebäudehülle, Ausbau, technische Anlagen und Außenanlagen, die allen Mitarbeitern transparent zur Verfügung stehen.
- Wie bereits in Leitsatz 02 berichtet, stand das Jahr 2018 für WOLFF&MÜLLER unter dem Motto Personalbeschaffung. Dieses Konzept wurde eingeführt, um strategisch wichtigen Themen die nötige Aufmerksamkeit und Raum zu geben. In Vorbereitung auf das Jahresmotto 2019, die Qualitätsoffensive, wurde 2018 bereits intensiv am Thema gearbeitet. Zusammen mit Führungskräften und Mitarbeitern wurde ein gemeinsames Qualitätsverständnis für WOLFF&MÜLLER reflektiert. Im nächsten Schritt wurden gemeinsam Qualitätsziele für jede unserer Anspruchsgruppen erarbeitet. Dieses Qualitäts-Zielsystem stellte die Grundlage für die Ableitung relevanter Indikatoren dar, die die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen messen sollen. Über das Jahr hinweg hat es zahlreiche Vorstellungen und Workshops an unterschiedlichen Standorten und mit unterschiedlichen Personenkreisen gegeben. Diese Einbindung der Mitarbeiter hat maßgeblich zur Akzeptanz und Motivation zur Mitarbeit an dem Jahresmotto beigetragen.

### Ausblick

- Um ein einheitliches Verständnis und Handeln in Bezug auf BIM bei allen Anspruchsgruppen zu fördern, wird ein entsprechendes Kommunikationskonzept ausgearbeitet. Es gilt zu definieren und prozessual zu integrieren, wann sinnvollerweise welche Themen mit den jeweiligen Anspruchsgruppen besprochen werden. In unserem Partnerschaftsvertrag (siehe Leitsatz 03) ist BIM beispielsweise als Modul integriert und wird unseren Kunden aktiv angeboten.
- Das Team im Bereich BIM wird weiter verstärkt und es werden Schulungskonzepte entwickelt, um unser Know-how weiter auszubauen und zu professionalisieren.
- Die Intranetseite zum Gottlob-Müller-Prinzip wird aktualisiert und überarbeitet, um ein schnelles Verständnis und den Überblick über die Themen zu vereinfachen. Über das Intranet und auch über die halbjährlich erscheinende Mitarbeiterzeitung „E.P.I.-News“ wird es regelmäßig Informationen und Artikel zu aktuellen Projekten geben, um möglichst viele Mitarbeiter zu aktuellen Aktivitäten zu informieren.
- Der Gottlob-Müller-Check soll in Projekten getestet und anhand der Erkenntnisse daraus weiterentwickelt werden. So werden Erfahrungswerte zu Umsetzbarkeit, Aufwand und Relevanz gesammelt, worüber wir unser Wissen und die Kundenberatung in dieser Hinsicht verbessern können.
- Die Gewerkeleitfäden werden aktualisiert Anfang 2019 im Intranet zur Verfügung gestellt. Die Anwendung ist in der Praxis teilweise schon etabliert und wird im Laufe des Jahres in die Prozesslandschaft eingepflegt. Wie in Leitsatz 02 erwähnt, werden dazu entsprechende Schulungen entwickelt und ausgebaut.
- Weiterhin wird die Einführung eines softwarebasierten Gewährleistungsmängelmanagements zur Erfassung und Bearbeitung von Gewährleistungsmängeln sowie der zentralen Auswertung für alle präventiven Maßnahmen der Qualitätssicherung vorbereitet.



## 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

### UNSERE MITARBEITER

- Im Rahmen der Qualitätsoffensive 2019 wird der Fokus auf der Erarbeitung von Qualitätsmaßnahmen liegen. Dazu wird es Workshops mit allen Unternehmensbereichen zur Ableitung von individuellen Maßnahmen aus dem Qualitäts-Zielsystem geben. Aktuelle Entwicklungen, erste Ergebnisse und weitere Informationen werden kontinuierlich über das Intranet allen Mitarbeitern transparent zur Verfügung gestellt. Am Ende des Jahres wird es nochmals Workshops geben, um sich zu den zahlreichen umgesetzten Aktivitäten auszutauschen und das Voneinanderlernen zu fördern.

Die Qualitätsoffensive 2019 hat zum Ziel, Anreize zum Umdenken zu setzen und unsere Organisation als Ganzes weiterzuentwickeln. Daher wollen wir diesen Leitsatz als Schwerpunkt in den Vordergrund rücken.



### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

#### Zielsetzung

Unsere Kunden erwarten hochqualitative und auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Lösungen. Ihre Zufriedenheit ist für unser Unternehmen ein ausschlaggebender Erfolgsfaktor. Gemäß unserem E.P.I.-Prinzip verfolgen wir einen partnerschaftlichen Ansatz und begleiten Kunden in verschiedenen Lebenszyklusphasen von Bauwerken. Wir wollen daher unser Kundenbeziehungsmanagement und die Zusammenarbeit mit unseren Kunden weiter professionalisieren. Über ein standardisiertes Verfahren wollen wir die Zufriedenheit unserer Kunden messen, um wertvolles Feedback und Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit ableiten zu können.



#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Über eine externe Agentur wurden 2018 42 Telefoninterviews mit einem standardisierten Fragebogen zur Messung der Kundenzufriedenheit durchgeführt. Die Gesamtzufriedenheit der befragten Kunden beträgt 93 %, 81% würden WOLFF & MÜLLER weiterempfehlen.
- Unsere Mitarbeiter führen regelmäßig Feedbackgespräche mit unseren Auftraggebern, um die Bedürfnisse der Kunden bestmöglich adressieren und auf aktuelle Themen reagieren zu können. Unser bundesweites Standortnetz bietet dazu die erforderliche Nähe zu unseren Kunden.
- Um das E.P.I.-Prinzip in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden noch mehr in den Vordergrund zu rücken, setzen wir uns mit partnerschaftlichen Vertragsmodellen auseinander. Mit dem WOLFF & MÜLLER Partnerschaftsvertrag haben wir eine Grundlage geschaffen, um unseren Kunden zu zeigen, was wir konkret unter partnerschaftlich verstehen. In verschiedenen Modulen werden für uns wichtige Themen platziert wie beispielsweise BIM oder der Gottlob-Müller-Check und auf weitere Dienstleistungen hingewiesen, etwa im Bereich Gewährleistung. Außerdem werden Vereinbarungen zu gemeinsamen Workshops, Vorauszahlungen und Konfliktregelungen getroffen. Der Vertragsentwurf wurde für einige Projekte getestet und wird auf Basis dieser Erkenntnisse aktuell weiterentwickelt.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE KUNDEN

- Der Bereich „Kunden und Märkte“ in der Unternehmensentwicklung analysiert Anforderungen unserer Kunden und erarbeitet auf dieser Basis und in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten Konzepte, um auch in Zukunft eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen. Um unser Kundenbeziehungsmanagement weiter zu professionalisieren, wurde die Einführung einer digitalen unternehmensweiten CRM-Softwarelösung initiiert. Darüber werden zentral alle kundenrelevanten Daten gesammelt, mit denen wir sogenannte Zielkunden definieren wollen, die für WOLFF&MÜLLER besonders relevant sind. Weiterhin können Ansatzpunkte identifiziert werden, mit denen wir unsere Kunden besser ansprechen und betreuen können.

### Ausblick

- Der überarbeitete Entwurf zum Partnerschaftsvertrag soll erneut in Projekten getestet werden. Außerdem wird erarbeitet, welche Anpassungen und Dokumente notwendig sind, um den Vertrag in unseren Bauprozess zu integrieren.
- Die sukzessive Einführung des CRM-Systems beginnt Anfang 2019 mit dem Geschäftsfeld Bau. Parallel dazu werden die Führungskräfte und Mitarbeiter über verschiedene Informationskanäle und Anwenderschulungen bei der Einführung begleitet. Im Laufe des Jahres werden Auswertungen und Erfahrungen mit dem System auf verschiedenen Veranstaltungen als Grundlage mit einfließen.
- So werden im Rahmen der Qualitätsoffensive 2019 in verschiedenen Workshops und Veranstaltungen unsere Ziele im Hinblick auf die Anspruchsgruppe Kunde reflektiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Anhand von ausgewählten Indikatoren soll über das Jahr hinweg die Wirkung der Maßnahmen verfolgt werden.
- Wir wollen unsere bestehenden Dienstleistungsangebote noch stärker vernetzen und beim Kunden platzieren sowie weitere Bereiche identifizieren, in denen wir über Dienstleistungen und individuelle Beratung weiteren Mehrwert generieren können.



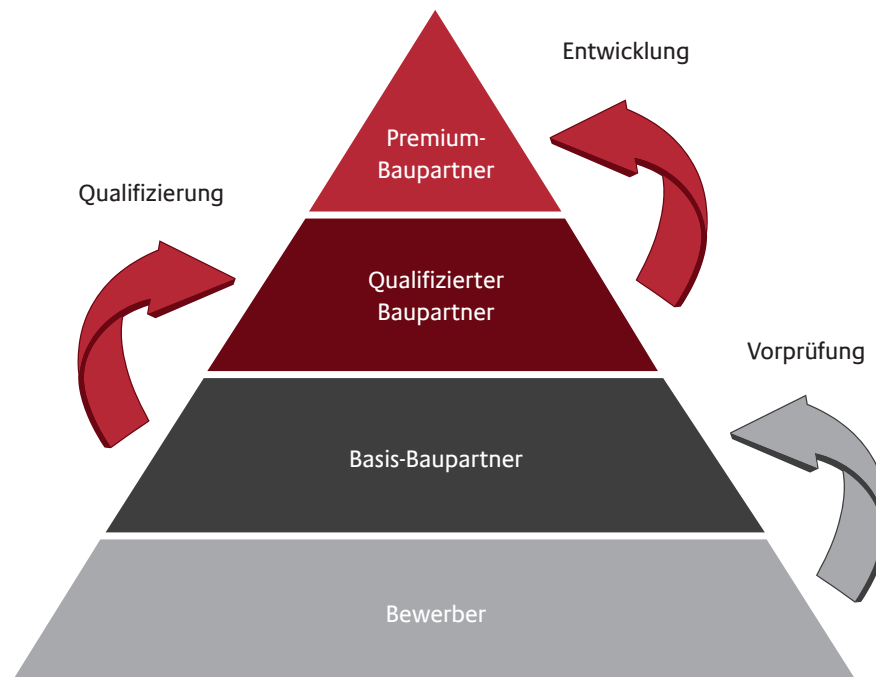
### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

#### Zielsetzung

Bauwerke werden nur im Team erfolgreich realisiert! Die Dynamik und Komplexität, mit der wir uns am Bau auseinandersetzen, verlangt partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wir bauen daher auf vertrauensvolle Partnerschaften mit ausgewählten Lieferanten und Nachunternehmern, welche wir als unsere Baupartner bezeichnen. Mit unserem Baupartnerprinzip zielen wir auf die richtige Auswahl, Vertiefung der Zusammenarbeit und gemeinsame Entwicklung mit Baupartnern ab. Unser langfristiges Ziel ist es, Aufträge ausschließlich mit von uns ausgewählten, sogenannten „qualifizierten“ Baupartnern umzusetzen.

#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Das Baupartnerprinzip beruht auf Gegenseitigkeit und die Umsetzung der Maßnahmen muss von beiden Seiten gewollt sein. Wir wollen auf lange Sicht qualifizierte Partner an unserer Seite haben, mit denen wir uns gemeinsam weiterentwickeln und das unseren Kunden gegebene Qualitätsversprechen einlösen. Wir räumen daher der Auswahl unserer Baupartner große Bedeutung ein und haben ein Punktesystem entwickelt, anhand dessen Baupartner in einer Qualifizierungsphase bewertet werden.



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSERE BAUPARTNER

- Um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und echten Austausch zu fördern, wurden regelmäßige Feedbackgespräche eingeführt. Diese bieten einen offenen und konstruktiven Rahmen, um über Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten auf beiden Seiten zu sprechen, gemeinsame Lösungen zu entwickeln und so langfristig die Qualität und Wirtschaftlichkeit für alle Beteiligten zu verbessern. 2018 haben bereits zahlreiche Gespräche mit unseren Baupartnern zur Nachbesprechung unserer gemeinsam absolvierten Projekte stattgefunden.
- Daneben wurden 2018 erstmalig Baupartner-Workshops durchgeführt mit dem Ziel, gemeinsam Verbesserungspotenziale zu identifizieren und in die Zusammenarbeit zu überführen, auch mit Blick auf die jeweiligen unternehmenseigenen Standards und Prozesse.

### **Ausblick**

- Auch für die Anspruchsgruppe Baupartner werden im Rahmen der Qualitätsoffensive 2019 Ziele und entsprechende Indikatoren definiert sowie in Workshops gemeinsam Maßnahmen erarbeitet.
- Die Qualifizierung unserer Baupartner soll sukzessive auf alle Gewerke ausgeweitet werden. Daneben wollen wir die Quote gemeinsamer Schlussgespräche mit qualifizierten Baupartnern weiter erhöhen.

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

#### Zielsetzung

Die vielen Beteiligten am Bauprozess, der sich stetig wandelnde rechtliche Rahmen und eine sensibilisierte Öffentlichkeit erfordern ein systematisches Compliance-Management, um für uns wichtige Werte wie Partnerschaft auf Augenhöhe, Ehrlichkeit, Integrität und Vertrauenswürdigkeit sicherzustellen. Der Kampf gegen Schwarzarbeit liegt uns seit vielen Jahren grundsätzlich, und auch aus dem Selbstverständnis eines Familienunternehmens heraus, am Herzen. Wir gehen dabei weit über die rechtlichen Vorschriften hinaus und haben 2012 das von der Rechtsabteilung des TÜV-Thüringen geprüfte und auditierte Zertifikat „PRÄVENTIV & NACHHALTIG“ entwickelt, mit dem wir den rechtskonformen Baupartnereinsatz prüfen. Unsere Aktivitäten gegen Schwarzarbeit werden wir kontinuierlich weiterentwickeln.

#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Wir erfüllen alle rechtlichen Vorgaben des Sozialversicherungsrechts, tarifvertragliche Vorgaben im Bereich der Mindestlohnregelungen, des Arbeitnehmerentendegesetzes, der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung. Darüber hinaus prüfen der Einkauf und das Risikomanagement gemäß den Richtlinien unseres Zertifizierungsverfahrens „PRÄVENTIV & NACHHALTIG“ den rechtskonformen Nachunternehmereinsatz.
- Zur Unterstützung unserer Baupartner und der eigenen Bauleitung setzen wir Nachunternehmer-Koordinatoren ein. Diese holen beispielsweise die erforderlichen Nachunternehmer-Subunternehmernachweise wie eine Liste aller eingesetzten Mitarbeiter, Mindestlohnbescheinigungen, ggf. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse ein und prüfen diese. Daneben informieren sie die Baupartner zu gesetzlichen Aktualisierungen. Die Anzahl unserer Nachunternehmer-Koordinatoren wurde 2017 weiter erhöht und mit Unterstützung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und der Betriebsprüfern der Sozialkassen weiter ausgebildet.
- Wir arbeiten eng mit der Finanzkontrolle des Zolls beispielsweise bei der Entwicklung von Schulungen zusammen und geben unsere Erfahrungen auf Veranstaltungen weiter, um weitere Unternehmen von der Zertifizierung und dem Engagement zu überzeugen.
- Eine Beratung der Führungskräfte erfolgt individuell und in enger Zusammenarbeit mit unserem Compliance-Beauftragten.
- Mit diesen Aktivitäten vermeiden wir maßgeblich verschuldensunabhängige Haftungen und daraus resultierende Sanktionen. So kam es 2017 zu keinen Sanktionen und verschuldensunabhängigen Haftungen.
- Weiterhin wurden 2017 fünf Großbaustellen erfolgreich mit dem internationalen TÜV-Zertifikat „PRÄVENTIV & NACHHALTIG“ ausgezeichnet und WOLFF & MÜLLER erhielt zum zweiten Mal in Folge die Compliance-Bescheinigung der Berliner Wirtschafts- und Unternehmensberatung envigra.

#### Ausblick

- Wir wollen, dass unser Präventionssystem unternehmensweit zertifiziert umgesetzt wird und führen die dazu notwendigen Maßnahmen stetig durch.



### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

#### Zielsetzung

Wie in vielen Familienunternehmen kursieren auch bei WOLFF&MÜLLER immer wieder gern erzählte Anekdoten über den Firmengründer. So wird über Gottlob Müller berichtet, dass er auf seinen regelmäßigen Baustellenbegehungen nicht an sich hielt, wenn wieder einmal eine Kiste Nägel im Dreck lag, und klar machte, dass man so mit Vermögen nicht umgeht. Mit einem leichten Schmunzeln verstehen wir heute unter dieser Analogie das Stichwort „Verschwendung vermeiden“ und unsere entsprechenden Bestrebungen unter dem Gottlob-Müller-Prinzip. Ein schonender Umgang mit den uns begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen ist uns als Unternehmen schon seit jeher wichtig. Wir wollen Verschwendung vermeiden, Ressourcen möglichst effizient einsetzen und wo möglich wiederverwenden oder umweltverträglichere Alternativen verwenden.

#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Methoden wie BIM und Lean können die Planung verbessern und dadurch Verschwendung vermeiden sowie Ressourceneffizienz erhöhen. Im digitalen Datenmodell können Planungsfehler und mögliche Kollisionen beispielsweise frühzeitiger erkannt und komplexe Elemente detailgenauer geplant werden.
- Über unser nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem können wir unsere Ziele im Bereich Ressourcen systematisch bearbeiten, die Ergebnisse nachverfolgen und entsprechende Anpassungen und Impulse initiieren. Dies wurde auch 2018 erfolgreich wiederholt (mehr dazu unter Leitsatz 05).
- Zum Ausbau unseres Abfallcontrollings und um das Ziel, eine Verwertungsquote bei Baustellenabfall von mindestens 70% zu erreichen, wurden die bestehenden Entsorgungskonzepte der Baustellen einer Prüfung unterzogen und entsprechend optimiert. Verpflichtende regelmäßige Entsorgungsnachweise sollen die Verwertung weiter verbessern. Mit einer Verwertungsquote von 71% im Jahr 2017 konnte die Zielstellung erneut knapp übertroffen werden.
- Bereits 2014 wurden alle Geräte und Fahrzeuge des firmeneigenen Maschinenparks mit einer Start-Stopp-Automatik zur Senkung unnötiger Leerläufe nachgerüstet. Im Dezember 2016 waren bereits rund 78% unserer Großgeräte mit dieser Technologie ausgestattet. Dadurch konnte 2017 der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch pro PKW und Maschine fuhrpark um 1,1% gegenüber dem Jahr 2016 reduziert werden. Jährlich sparen wir etwa 373 Tonnen CO<sub>2</sub>, 141.000 Liter Kraftstoff und damit 211.000 Euro (bei einem Dieselpreis von etwa 1,50 Euro pro Liter).
- Darüber hinaus werden im Rahmen von Fahrertrainings und Schulungen Mitarbeiter für den effizienten Umgang mit firmeneigenen Fahrzeugen und Maschinen sensibilisiert.
- Um die Verwendung von alternativen und recycelten Materialien stärker ins Bewusstsein unserer Kunden und Mitarbeiter zu bringen, wurde über das Konzept des sogenannten Gottlob-Müller Checks (siehe Leitsatz 08) beispielsweise Recyclingbeton standardmäßig als unverbindliche Option in unsere Angebote aufgenommen.

#### Ausblick

- Um Ressourcenverschwendung weiter zu reduzieren, wollen wir die Arbeit mit BIM in unseren Projekten vorantreiben und unsere größten Schadensverursacher analysieren, um gezielt Maßnahmen dazu wie spezielle Schulungen einzuleiten.
- Das Abfallcontrolling wird kontinuierlich weiterentwickelt und die Ausstattung mit Start-Stopp-Automatik soll bei der Anschaffung von Baumaschinen beachtet werden.

- Über erste Tests mit dem Gottlob-Müller-Check wollen wir Erkenntnisse hinsichtlich der Verfügbarkeit und Verwendung von recycelten und alternativen Materialien gewinnen, um diese mehr in unsere Projekte integrieren und damit Ressourcen schonen zu können.

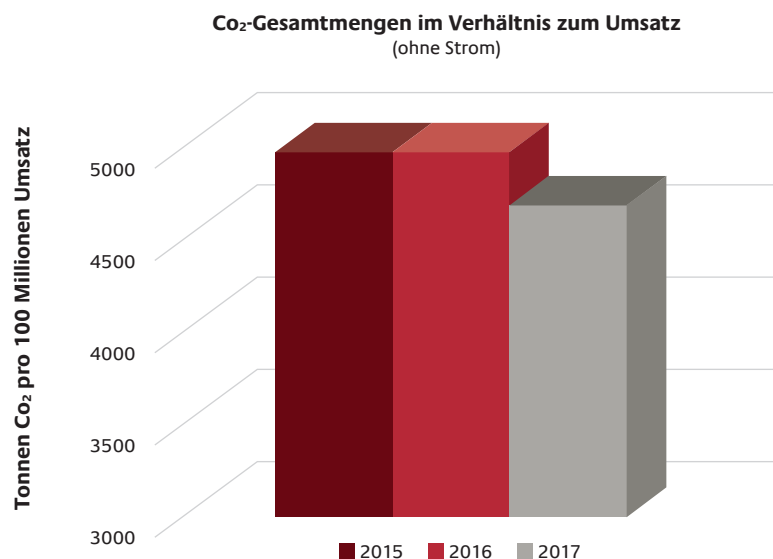
## LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

### Zielsetzung

Als seit 2010 erstes CO<sub>2</sub>-neutrales Bauunternehmen in Deutschland fokussieren wir uns schon lange auf die Themen Energie und Emissionen. Wir wollen unseren jährlichen CO<sub>2</sub>-Footprint stetig verbessern, nicht vermeidbare Emissionen kompensieren sowie die Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz unserer Tätigkeiten erhöhen. Hierbei gilt es nicht nur die technischen Voraussetzungen zu schaffen, sondern auch ein Bewusstsein bei den Mitarbeitern, die auf die Wirkung der Maßnahmen entscheidenden Einfluss haben.

### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Seit 2010 erstellen wir jährlich einen TÜV-zertifizierten CO<sub>2</sub>-Footprint der WOLFF&MÜLLER Gruppe gemäß den Richtlinien der DIN EN ISO 14064. Weiterhin ist unser Umwelt- und Energiemanagementsystem erfolgreich nach DIN EN ISO 14001 und 50001 auditiert. Diese Zertifizierungen dienen der transparenten Dokumentation der Emissionen sowie der Entwicklung und Umsetzung verschiedener interner und externer Maßnahmen zur Emissionsreduktion und Steigerung der Energieeffizienz.
- In der Abbildung unten ist die Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Gesamt mengen im Verhältnis zum Umsatz für die Jahre 2015 bis 2017 zu erkennen. Absolut gesehen sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen in diesen Jahren gestiegen, was durch die deutliche Erhöhung des Jahresumsatzes zu erklären ist. Im Verhältnis konnten die CO<sub>2</sub>-Emissionen jedoch durch die Umrüstung und die Beschaffung modernster Geräte und Maschinen reduziert werden.





# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UMWELT

- Zur Erzielung der Klimaneutralität investiert WOLFF&MÜLLER in CO<sub>2</sub>-Projekte. In Zusammenarbeit mit der Universität Hohenheim, der Universität Leyte auf den Philippinen, Nature Life International und dem TÜV Rheinland wurde 2013 ein eigenes Umweltprojekt auf den Philippinen entwickelt. Statt der Abholzung von Wald und dem Verkauf von Feuerholz werden mit der Bevölkerung vor Ort Aufforstungsflächen identifiziert. Dadurch bringt das Projekt Menschen in Lohn und Brot und leistet gleichzeitig einen entscheidenden Beitrag für die Umwelt. 2018 wurde ein weiteres Projekt in Indonesien, Vietnam und Laos vereinbart.
- Unser Fahrzeug- und Maschinenpark wird kontinuierlich mit betrieboptimierten sowie emissionsverbesserten, auch mit elektrisch und hybrid betriebenen Geräten und Fahrzeugen ergänzt. So wurden bereits Elektro-Radlader, -Stapler oder -Verdichtungsgeräte auf den Baustellen getestet. Zum 1. Juli 2017 wurden Elektrofahrzeuge in die Dienstwagenrichtlinie der WOLFF&MÜLLER Unternehmensgruppe mit aufgenommen. Darin wird der Einsatz von umweltfreundlichen und schadstoffarmen Fahrzeugen gefördert. Nutzer, die sich für ein Fahrzeug mit geringerem Schadstoffausstoß entscheiden, erhalten ein höheres Budget für die Fahrzeugwahl. Außerdem sind 100% der Geräte mindestens Abgasstufe EU IIA beziehungsweise 82% der Fahrzeuge EU6 und somit über den geforderten Standards.
- Wir nutzen ausschließlich Ökostrom und greifen bei Ersatzmaßnahmen oder der Neubeschaffung unserer Kräne sowie bei der Baustellenbeleuchtung standardmäßig auf LED-Technik zurück. Damit konnten im vergangenen Jahr mehr als 200 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.
- Bereits seit Ende 2016 wird in von WOLFF&MÜLLER verwalteten oder vermieteten Gebäuden sukzessiv die Messtechnik KARMA eingebaut, die sowohl die Energieverbräuche identifiziert als auch den Nutzern und Betreibern aktiv Energieeffizienzmaßnahmen zur Verfügung stellt. Eine entsprechende Auswertung im Rahmen eines Reportings kann energetische Optimierungspotenziale aufdecken, Nutzer für das Thema sensibilisieren und die Gesamtkonzeption der Gebäudetechnik kontinuierlich verbessern. So wurde im Rahmen des Energiekonzepts unserer Hauptverwaltung nicht nur auf die Verwendung einer Kraft-Wärme-Kopplung, sondern auch auf innovative Technologien wie Eisspeicher und E-Mobilität zurückgegriffen.

### Ausblick

- Unsere Bestrebungen zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen und Steigerung der Energieeffizienz wollen wir stetig vorantreiben.
- Das neu aufgesetzte CO<sub>2</sub>-Projekt in Indonesien, Vietnam und Laos wird 2019 in die Umsetzung gehen.
- Der firmeneigene Fahrzeugpool soll um weitere Elektrofahrzeuge ergänzt werden. Der Fuhr- und Maschinenpark wird sukzessiv mit einem Flottenmanagement hinsichtlich Auslastung und Kraftstoffverbrauch ausgestattet.
- 2019 wird für alle Standorte, die im Energiemanagement der WOLFF&MÜLLER Gruppe integriert sind, ein standortübergreifendes Energiemonitoring zur Verbrauchskontrolle und Dokumentation implementiert.



Die zahlreichen unterschiedlichen Maßnahmen verdeutlichen, dass wir das Thema Energie und Emissionen systematisch bearbeiten und kontinuierlich verbessern. Daher werden wir in unserem nächsten Bericht den Schwerpunkt auf andere Leitsätze setzen.

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

#### Zielsetzung

Als ein in der dritten Generation familiengeführtes Unternehmen sind wir seit jeher in der Region fest verwurzelt. Wir wollen nicht nur ein zuverlässiger Arbeitgeber sein, sondern auch regionalen Mehrwert für unsere anderen Anspruchsgruppen, unsere Kunden, Baupartner sowie Umwelt und Gesellschaft, schaffen. Zu Ehren von Senator e. h. Wolfgang Dürr, der das Familienunternehmen in zweiter Generation bis zu seinem Tod im Jahr 2003 geführt hat, wurde die Wolfgang-Dürr-Stiftung gegründet. Mit dieser Stiftung unterstützen wir gemäß dem Stiftungszweck gezielt bedürftige Menschen, Wissenschaft und Bildung, Gesundheit, Kultur, Sport, Völkerverständigung und Natur. Dies konzentriert sich nicht nur auf die Region unseres Hauptsitzes Stuttgart, sondern auch auf unsere deutschlandweiten Niederlassungen und ausländischen Engagements.

#### Ergriffene Maßnahmen, Ergebnisse und Entwicklungen

- Ein großes Projekt der Wolfgang-Dürr-Stiftung war 2018 erneut unser Engagement für das SOS-Kinderdorf. WOLFF & MÜLLER ist hier deutschlandweit der größte Patenschaftsbezieher. Wir haben anlässlich unseres 75-jährigen Firmenbestehens mit 75 Patenschaften begonnen. Seitdem kommt jährlich mindestens eine weitere dazu, sodass es heute bereits über 83 Patenschaften sind.
- Mit der Ludwigsburger Organisation Nature Life International arbeiten wir seit mehreren Jahren in verschiedenen Projekten zusammen. So unterstützen wir ein Projekt zur Wiederansiedlung von sechs bis zwölf Wasserbüffeln im Bottwartal circa 30 Kilometer nördlich von Stuttgart. Die Tiere übernehmen statt Maschinen die Landschaftspflege und die neuen Kleinlebensräume erden verschiedene Amphibien, Vogelarten und andere Tiere anziehen. Im Laufe des Jahres 2019 sollen die Rinder ihren neuen Lebensraum beziehen. Wie in Leitsatz 05 erwähnt, haben wir letztes Jahr auch ein neues, mehrjähriges Projekt zur Kompensation und Wiederaufforstung von Regenwald in Indonesien, Vietnam und Laos aufgesetzt. Das Engagement kommt nicht nur der Umwelt zugute, sondern bietet auch den Menschen vor Ort mit Schulungen zu nachhaltiger Forstwirtschaft Einkommensperspektiven und Nahrung.



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## GESELLSCHAFT

- Eine neue Kooperation haben wir mit Habitat for Humanity gestartet. Die internationale Hilfsorganisation hat zum Ziel, „Zuhause für Familien“ zu schaffen und baut gemeinsam mit Freiwilligen in nachhaltigen Projekten einfache und finanzierbare Häuser weltweit. Über unsere Stiftung unterstützen wir die Initiative „Die HoffnungsBAUer“ in den kommenden drei Jahren mit jeweils 10.000 Euro für Hilfsprojekte in Malawi und Kenia.
- Wir nehmen an verschiedenen regionalen Initiativen teil. So haben wir letztes Jahr wieder am Firmenlauf B2Run, dem Girls Day und Tüftler- und Forscherinnentag teilgenommen und eine Kinderbaustelle für das Kinder- und Jugendfestival durchgeführt. Daneben organisieren wir auch eigene Veranstaltungen wie beispielsweise die WOLFF&MÜLLER Baugespräche in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Normung (DIN), um den Austausch mit anderen Bereichen und Firmen zu fördern.

**Habitat**  
for Humanity®



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## GESELLSCHAFT

- Daraus entsteht manchmal auch ein gemeinsames Projekt. Ein solches haben wir letztes Jahr mit dem Filtrationsspezialisten Mann + Hummel aus Ludwigsburg zu stationären Feinstaubfressern realisiert. Auf dem BLEYLE Quartier in Ludwigsburg wurden drei Feinstaubsäulen installiert, um die Feinstaubbelastung für die vielen Besucher der dort ansässigen Schule, des Kindergartens oder des Ärztehauses zu reduzieren. Damit haben wir aus unserer Sicht eine sehr sinnvolle Verwendung für unser Preisgeld des 2016 gewonnenen Umweltpreises des Landes Baden-Württemberg gefunden, welches wir dem Projekt beigesteuert haben.



- Mit etwa 100 Auszubildenden mit Schwerpunkt in der gewerblichen Ausbildung begleiten wir zahlreiche junge Menschen in die Arbeitswelt. Ungefähr 17% der Auszubildenden sind aus ihrer Heimat geflüchtet. Wir setzen uns seit Langem für die Integration von ausländischen Fachkräften ein. Wie unser Flüchtlingsprojekt dazu beiträgt, können Sie im nächsten Abschnitt „Unser WIN-Projekt“ lesen.
- Darüber hinaus sind wir auch mit verschiedenen Universitäten und Hochschulen in stetigem Austausch. Unser geschäftsführender Gesellschafter ist beispielsweise im Hochschulrat der Hochschule Biberach, einige unserer Fach- und Führungskräfte übernehmen Dozententätigkeiten und wir begleiten Abschlussarbeiten verschiedener Bachelor- und Masterstudiengänge.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## GESELLSCHAFT

### Ausblick

- Unsere SOS-Kinderpatenschaften bauen wir kontinuierlich weiter aus. Wir haben bereits mehr als 83 Patenschaften übernommen und jährlich kommt mindestens eine weitere hinzu.
- Auch 2019 werden wir unsere verschiedenen Projekte mit Nature Life International weiter begleiten. Das neu aufgesetzte CO<sub>2</sub>-Projekt in Indonesien, Vietnam und Laos geht dann beispielsweise in die Umsetzung.



STIFTUNG  
WOLFGANG  
DÜRR  
by Wolff & Müller

- Wir wollen mit der Gesellschaft vor Ort wie bisher in engem Austausch sein und Mehrwert in den Regionen schaffen. Nächstes Jahr wird es erstmals einen WOLFF & MÜLLER Kennenlern-Tag geben, an dem wir für Interessierte die Türen öffnen und einen Einblick in unser Unternehmen und das Bauen geben.
- Wir haben 2018 Vorbereitungen getroffen, um an einigen unserer Standorte Wild- und Honigbienen anzusiedeln. Um den Bienen ein verlockendes Zuhause zu bieten, wurden Blumenwiesen angelegt, Totholz und Erdhügel angeschafft. Bei der Betreuung der Bienen arbeiten wir mit regionalen Imkern zusammen, um mit deren Erfahrung eine professionelle Haltung und die Gesundheit der Tiere sicherzustellen. Am Ende kommt das Projekt nicht nur der Biodiversität und dem Bewusstsein dafür in der Gesellschaft zugute, sondern natürlich auch allen, die unseren eigenen WOLFF & MÜLLER Honig dann kosten dürfen.
- Auch die Zusammenarbeit mit Mann + Hummel wird 2019 in neuen gemeinsamen Projekten weitergehen.
- Die Ausbildung junger Menschen in unserem Unternehmen liegt uns am Herzen. Wir wollen daher in Zukunft noch mehr Ausbildungsberufe anbieten und die Möglichkeiten dualer Ausbildungen und berufsbegleitender Studiengänge ausweiten.

## 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

### UNSER WIN-PROJEKT

## DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Mit unserem WIN-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region. WOLFF & MÜLLER setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Integration von ausländischen Fachkräften ein und hat positive Erfahrungen damit gemacht. Derzeit beschäftigen wir Mitarbeiter aus 47 Nationen. Dieses Engagement und die Chancen, die die hohe Zahl an neuen Arbeitskräften mit sich bringen, möchten wir weiter ausbauen und Flüchtlinge für den Bau und unsere Firma begeistern. In diesem Zuge hat sich WOLFF & MÜLLER dem Netzwerk „Wir zusammen“ angeschlossen, um gemeinsam mit anderen Unternehmen langfristige Perspektiven und Chancen für Geflüchtete zu fördern.

Bereits seit 2015 arbeiten wir an mühsam selbst entwickelten Qualifizierungsprogrammen für Flüchtlinge, um die Basis für den Einstieg und eine spätere Übernahme in ein reguläres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu schaffen. Das Programm ist Teil des Ausbildungspaktes zwischen der Bauwirtschaft sowie der IHK und dem Jobcenter.

Für das Projekt arbeiten wir inzwischen hauptsächlich mit dem Programm Einstiegsqualifizierungspraktikum (Praktikum zur Betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III). In drei Modulen werden praktische Kenntnisse in den Werkstätten des Ausbildungszentrums erworben, die Kenntnisse der deutschen Sprache ausgebaut, mit baustellenspezifischen Begriffen ergänzt und schließlich im Baustellenpraktikum eingesetzt.



#### **Art und Umfang der Unterstützung**

WOLFF & MÜLLER unterstützt dieses Projekt nicht nur mit zeitlichem Engagement, welches unsere Personalreferenten sowie die zuständigen Mitarbeiter in den Standorten für Schulungen und Betreuung des Projektes und der Teilnehmer aufbringen.

Auch kommen wir für benötigte Literatur und Ausrüstung auf, übernehmen sämtliche Reise- und Übernachtungskosten der Teilnehmer und stellen Räumlichkeiten für ergänzende Veranstaltungen zur Verfügung.

Zusätzlich wurde der Betreuer der Teilnehmer des 1. EQ-Programms bereits seit über einem Jahr fest angestellt, um die ersten Auszubildenden beim Einstieg ins Berufsleben, bei Behördengängen, Problemen oder Nachhilfe zu unterstützen und zu begleiten.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## UNSER WIN-PROJEKT

### **Ergebnisse und Entwicklungen**

Mit Erfolg: Inzwischen konnten 22 Geflüchtete für WOLFF & MÜLLER gewonnen werden. 12 davon sind als Auszubildende in den Berufen „Straßenbauer“ und „Beton- und Stahlbetonbauer“ tätig. 2 Flüchtlinge aus 2015 haben erfolgreich ihre Gesellenprüfung bestanden. WOLFF & MÜLLER gibt auch Flüchtlingen, die keine Asylenerkennung haben, aber bei uns leben, eine Chance.

Im Oktober 2018 hat eine kleine Gruppe von 4 Personen mit einem WOLFF & MÜLLER eigenen berufsbegleitenden Kurs „Deutsch und Beruf“ angefangen, welcher speziell auf den Bereich der Berufstätigkeit eingeht.

Der Betreuer der Teilnehmer des ersten EQ-Programms wurde auch für ein zweites Jahr zur intensiven und persönlichen Unterstützung der Auszubildenden bei uns angestellt.

### **Ausblick**

Mit diesem Projekt leisten wir aktiv einen Beitrag zur Integration von ausländischen Fachkräften und wollen andere Unternehmen motivieren, es uns gleichzutun.

Wir sammeln mit jedem Programm neue Erfahrungen und Erkenntnisse, mit denen wir unser Engagement im Bereich Integration stetig weiterentwickeln und mit anderen teilen wollen.

# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

In Ergänzung zur Beschreibung zu den obigen Ausführungen berichten wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nichtfinanzielle Informationen.

### Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 01 (Über uns) dieses Berichts dargelegt.

### Konzepte und Ergebnisse

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, Aktivitäten sowie entsprechende Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in Kapitel 01 (Über uns), 02 (Die WIN-Charta) und 03 (Unsere Aktivitäten) dieses Berichts beschrieben.

### Prüfprozesse („Due Diligence Prozesse“)

Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen.

### VORHANDENE PRÜFPROZESSE

Themen	Prüfprozesse
<b>Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• WOLFF &amp; MÜLLER Compliance-Leitbild inklusive Verhaltenskodex als gemeinsames Verständnis und Commitment für eine rechts- und wertekonforme Zusammenarbeit mit all unseren Anspruchsgruppen</li><li>• Entsprechende Verankerung organisatorisch über Compliance-Beauftragten, prozessual über Arbeitsanweisung und Management-Handbuch, kulturell über Schulungen und regelmäßige Vorstellungen</li><li>• Betriebsrat als Gremium zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen</li><li>• Begehungen, Überprüfung und Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz über Sicherheitsfachkräfte (siehe Leitsatz 02)</li><li>• Darüber hinaus eigens entwickeltes, vom TÜV Thüringen auditiertes Zertifizierungsverfahren zur Überprüfung des rechtskonformen Einsatzes unserer Nachunternehmer (siehe Leitsatz 10)</li></ul>
<b>Umweltbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zertifizierungsprozesse für entsprechende DIN-Normen, jährlicher CO<sub>2</sub>-Footprint (siehe Leitsatz 05)</li><li>• Organisatorische Verankerung durch Umweltkoordinatoren</li></ul>
<b>Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eigens entwickeltes, vom TÜV Thüringen auditiertes Zertifizierungsverfahren zur Überprüfung des rechtskonformen Einsatzes unserer Nachunternehmer (siehe Leitsatz 10)</li><li>• Verschiedene, vom Risikomanagement überprüfte Checkpunkte im Bauprozess zur Einhaltung vereinbarter Projektgrößen, Segmente etc.</li></ul>



# 3. UNSERE AKTIVITÄTEN

## NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

### Risiken und deren Handhabung

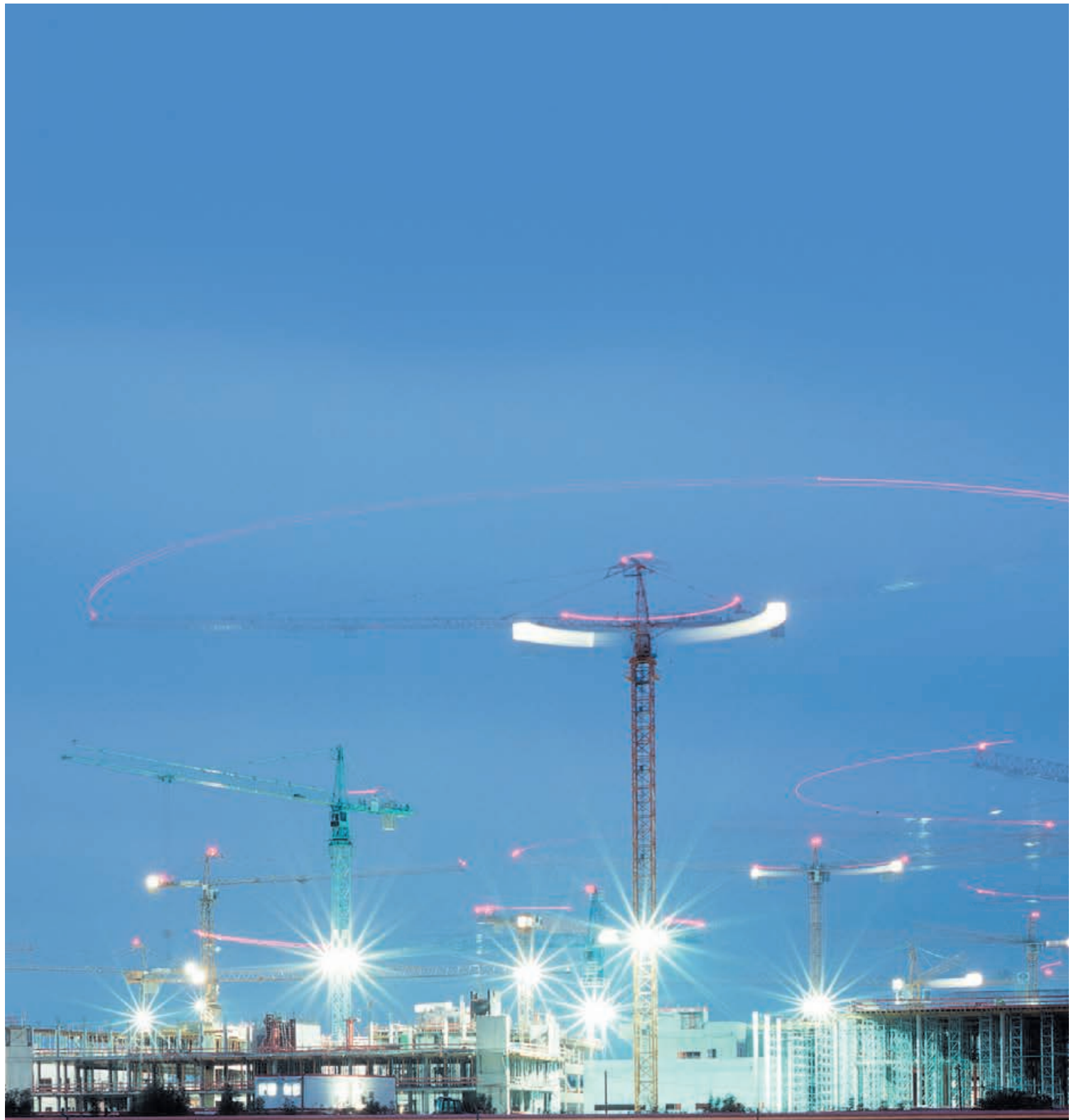
Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für nachhaltiges Handeln. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, mit diesen Risiken umzugehen.

### REFLEXION MÖGLICHER RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

Themen	Risiken und Strategien
<b>Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uns betreffende Risiken im Bereich Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie entsprechende Strategien zum Umgang damit sind in den Leitsätzen 01 und 02 ausgeführt</li></ul>
<b>Umweltbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• In den Leitsätzen 04,05 und 06 ist beschrieben, wie wir potenzielle Umweltrisiken vorbeugen und angehen</li></ul>
<b>Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auf Risiken im Bereich nachhaltiger Finanzen und Korruption sowie entsprechende Strategien wird in den Leitsätzen 09 und 10 näher eingegangen</li></ul>

### Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind in Kapitel 03 (Unsere Aktivitäten) dieses Berichts dargestellt.



KONTAKT

KONTAKT

## 4. KONTAKT

### **Ansprechpartner**

Inge Wedel

Telefon: +49 711 8204-440

E-Mail: [Inge.Wedel@wolff-mueller.de](mailto:Inge.Wedel@wolff-mueller.de)

### **Impressum**

Herausgegeben am 31.03.2019 von  
WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG  
Schwieberdinger Straße 107  
70435 Stuttgart

Telefon: +49 711 8204-0

Fax: +49 711 8204-335

E-Mail: [info@wolff-mueller.de](mailto:info@wolff-mueller.de)

Internet: [www.wolff-mueller.de](http://www.wolff-mueller.de)