



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020

WOLFF & MÜLLER HOLDING GMBH & CO. KG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."	5
Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: "Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."	10
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."	13
5. Weitere Aktivitäten	16
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	16
Umweltbelange	17
Ökonomischer Mehrwert	22
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	23
Regionaler Mehrwert	24
6. Unser WIN!-Projekt	26
7. Kontaktinformationen	28
Ansprechpartner	28
Impressum	28

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die WOLFF & MÜLLER Gruppe gehört zu den führenden Bauunternehmen in Deutschland in privater Hand ([Link](#)). Mit Hauptsitz in Stuttgart plant und baut das Familienunternehmen seit drei Generationen Bauwerke für die Anforderungen von morgen. Mit rund 2.100 Mitarbeitern und über 80 Jahren Erfahrung ist die Unternehmensgruppe in drei Geschäftsfeldern bundesweit an insgesamt 26 Standorten tätig. Die bundesweit angesiedelten Niederlassungen stehen für Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationsstärke. Das Geschäftsfeld Bauleistungen ist im Hoch- und Industriebau, Ingenieurbau, Tief- und Straßenbau, Spezialtiefbau, Stahlbau sowie in den Bereichen Bauwerkssanierungen und Government Services vertreten. Dazu kommen Bau- und baunahe Unternehmensbeteiligungen, eigene Rohstoffgewinnungsanlagen sowie Dienstleistungen rund um die Wertschöpfungskette eines Bauwerks. Unser wichtigster und bester Baustoff ist dabei die Begeisterung fürs Bauen. In unserem E.P.I.- Prinzip haben wir unsere Leitwerte festgehalten: effektiv, partnerschaftlich, innovativ. Dieses Prinzip bildet die Rahmenbedingungen und gemeinsame Basis für unsere strategische Ausrichtung, Organisationsstruktur und die Zusammenarbeit mit unseren vier Anspruchsgruppen: Unsere Kunden, Unsere Baupartner, Unsere Mitarbeiter sowie Unsere Umwelt & Gesellschaft.

Bereits unser Firmengründer Gottlob Müller war der Meinung, dass sich verantwortungsvolles Handeln und höhere Wirtschaftlichkeit verbinden lassen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dem Gottlob-Müller-Prinzip, ist dieses Grundprinzip als eine von zwei strategischen Stoßrichtungen fest im Unternehmen verankert, mit dem Ziel, nahezu alles Handeln im Unternehmen unter diese Leitmaxime zu stellen. Mit verschiedenen Aktivitäten generieren wir Mehrwerte für unsere Anspruchsgruppen. Damit wollen wir in unserem täglichen Denken und Handeln unser oberstes Unternehmensziel, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften, voranbringen. Die Vielzahl an Projekten und Aktivitäten aus diesem Bericht fallen gesamthaft unter das Gottlob-Müller-Prinzip. Lesen Sie gerne mehr dazu in unserem eigenen Nachhaltigkeitsbericht 2020, der auf unserer Website zugänglich gemacht ist ([Link](#)).

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht wollen wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit zum Jahr 2020 dokumentieren. Hierbei folgen wir dem Wesentlichkeitsgrundsatz und berichten zu Themen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die aktuellen Schwerpunkte unserer Aktivitäten widerspiegeln. Unsere Ziele und Aktivitäten richten wir nach unseren Anspruchsgruppen Mitarbeiter, Kunden, Baupartner sowie Umwelt & Gesellschaft aus.

FORMULIERUNGEN IN DIESEM BERICHT

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Flüchtlingsprojekt

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: W&M setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Integration von ausländischen Fachkräften ein und hat positive Erfahrungen damit gemacht. Bereits seit 2015 arbeiten wir an mühsam selbst entwickelten Qualifizierungsprogrammen für Flüchtlinge, um die Basis für den Einstieg und eine

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

spätere Übernahme in ein reguläres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu schaffen. Finanziell können und wollen wir die Unterstützung nicht genau beziffern.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

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

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

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

Um diese Konzepte in die Umsetzung zu bringen, benötigen wir die Mitarbeit jedes Einzelnen. Mit unserem Jahresmotto, wie der Qualitätsoffensive 2020 oder der Digitalisierungsoffensive 2021, legen wir als Unternehmen Fokus auf für uns wichtige Themen und arbeiten mit den Mitarbeitern fokussiert gemeinsam an deren Weiterentwicklung. Aber auch bei unseren anderen Anspruchsgruppen möchten wir Impulse setzen durch gemeinsame Initiativen und so Anreize zum Umdenken schaffen – für eine gemeinsame Weiterentwicklung und zukunftsfähige Aufstellung.

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

ZIELSETZUNG

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

Daneben ist es unser Ziel, dass sich unsere Mitarbeiter mit unserem Unternehmen identifizieren und sich der W&M Familie zugehörig fühlen. Daher setzen wir uns stetig mit der Zufriedenheit und Bindung unserer Mitarbeiter sowie entsprechenden fördernden Angeboten auseinander, um ihnen einen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie lange bleiben. Dazu möchten wir weiterhin über verschiedene Kanäle in Austausch mit unseren Mitarbeitern gehen und auch die Gelegenheiten auf unseren verschiedenen jährlichen Veranstaltungen und Außerbetrieblichen Veranstaltungen nutzen.

Zusätzlich zu unserer Personalabteilung haben wir mit der im Jahr 2017 gegründeten W&M Personalentwicklung eine eigene Gesellschaft, die sich speziell der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter widmet. Unsere Mitarbeiter haben dadurch die Möglichkeit, über ein großes Angebot an Seminaren, individuellen Entwicklungsmaßnahmen und Teamschulungen gezielt an Stärken und Potenzialen zu arbeiten und sich so stetig weiterzuentwickeln.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Nach ISO 45001:2018 zertifiziertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementssystem und fest verankerte Ziele im Integrierten Management System (IMS)
- Regelmäßige Arbeitsplatz- und Baustellenbegehungen
- Gefährdungsbeurteilungen auf Baustellen
- Umfassende Unfallberichterstattung (Jahresbericht für Arbeitssicherheit) inklusive abzuleitender Maßnahmen
- Gesundheitsförderung durch verschiedenste Angebote
- Einführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Mitarbeiterzufriedenheit:

- Attraktive Zusatzleistungen (z.B. betriebliche Altersvorsorge, Jobrad, zahlreiche kostenlose Ladestationen für Elektrofahrzeuge, Freistellung fürs Ehrenamt, etc.)
- Erweiterung der Hauptverwaltung in Stuttgart zum neuen W&M Campus, durch die Eröffnung eines neuen Verwaltungsgebäudes und Betriebsrestaurants
- Veranstaltungen für Mitarbeiter, Kinder, ehemalige Mitarbeiter und Interessierte
- Erhöhte Flexibilität durch mobiles Arbeiten und Gleitzeit

Personalentwicklung

- Individuelle Personalentwicklung der Mitarbeiter
- Weiterentwicklung des Seminarangebots in Umfang und Format
- Digitalisierung der Personalprozesse (Anmeldung, Umbuchung, Stornierung von Seminaren erfolgt durch Mitarbeiter digital)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mit dem Aufkommen der Corona-Pandemie hätte uns das Jahr 2020 kaum deutlicher vor Augen führen können, dass die physische und psychische Gesundheit unser wertvollstes Gut ist. Wir möchten es bei W&M nicht nur bei unserem in der Corona-Krise eingeführten Gruß "G´sond bleiba" belassen, sondern dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiter auf eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Angeboten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

zurückgreifen können. Zu diesem Zweck wird momentan an einem ganzheitlichen Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung für alle Standorte gearbeitet. Unser Ziel dabei ist es die Wichtigkeit von Gesundheit, Vorsorge und Bewegung hervorzuheben und unsere Mitarbeiter für diese Themen und Angebote zu sensibilisieren.

Im vergangenen Jahr haben wir die W&M Gesundheitswoche ins Leben gerufen. Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrestaurant „Hammerlecker“, Trainern und Psychologen vom Rehamed Stuttgart und der Techniker Krankenkasse konnte ein breites Spektrum an virtuellen und Vor-Ort-Aktionen angeboten werden. Neben spannenden Vortragsformaten, wie zum Beispiel zum Thema "Belastungs- und Stressmanagement" oder "Dehnung gegen Rückenschmerz", wurden individuelle Beratungsangebote zum Thema Ernährung und Gesundheit angeboten. Als Vorgeschmack auf unseren neuen Fitnessraum „Hammerfit“ gab es zudem die Möglichkeit bei verschiedenen Sportangeboten selbst in Bewegung zu kommen. Als kulinarisches Highlight hat uns das Team vom Hammerlecker in Form von Aktionsgerichten, einer Smoothie Bar und einem inspirierenden Kochkurs davon überzeugen können, dass eine sehr gesunde Ernährung auch sehr lecker sein kann.

Zu unserem integrierten Managementsystem gehört neben Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement auch Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hierüber werden relevante Daten zu diesen Themengebieten erfasst und ausgewertet, sodass zielgerichtete Maßnahmen abgeleitet werden können. Der Jahresbericht Arbeitssicherheit berichtet dabei unter anderem über die Art der Arbeitsunfälle, Unfallschwere, Unfallhäufigkeit und gemeldete gefährliche Situationen, aber auch über Krankheitsstatistiken in der gesamten Belegschaft. Zusätzlich dazu werden auch Vorfälle mit Nachunternehmern dokumentiert und untersucht. Auf Basis der detaillierten Auswertung werden korrigierende Maßnahmen abgeleitet, Schulungspläne erstellt und entsprechende Schwerpunkte gesetzt. Weiterhin wurde mit der im Sommer 2020 erfolgten Rezertifizierung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems vom bisherigen Standard OHSAS 18001 auf den 2018 erschienenen, neuen Standard der DIN ISO 45001 umgestellt. Damit ging eine inhaltliche Nachschärfung in Sachen Gesundheitsschutz und Führungsverantwortung einher.

Durch regelmäßige Arbeitsplatz- und Baustellenbegehungen sowie Unterweisungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden Risiken für unsere Mitarbeiter minimiert und beseitigt. Während den 872 Begehungen, welche 2020 durchgeführt wurden, finden Sicherheitsgespräche der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den operativen Verantwortlichen statt, die zur Sensibilisierung und stetigen Verbesserung des Arbeitsschutzes führen. Mögliche Mängel werden aufgedeckt und sofort abgestellt. Weiterhin erhalten alle Mitarbeiter vor Beginn ihrer Tätigkeit und auf jeder neuen Baustelle eine Unterweisung und auf jeder Baumaßnahme und in der Verwaltung werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen überprüft.

Erfreulicherweise konnte 2020 erneut eine Reduzierung der Unfälle verzeichnet werden. Auch die Zahl der meldepflichtigen Unfälle bezogen auf 1.000 Vollzeitarbeiter (Tausend-Mann-Quote) ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Mit einem Wert von 41,71 liegt W&M hier deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 52,03 und dem eigenen Vorjahreswert von 43,92. Ebenfalls gesunken ist die Unfallhäufigkeit bezogen auf die Arbeitsstunden, von 27,34 auf 25,86 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeiterzufriedenheit

Die plötzliche Ausbreitung des Corona-Virus im Frühjahr 2020 hat den beruflichen wie privaten Alltag von uns allen auf den Kopf gestellt. Umso wichtiger war und ist es in einer solchen Phase, dass sich alle Mitarbeiter aufeinander und die W&M Familie verlassen können. Um unsere Mitarbeiter wo möglich zu unterstützen und gut gemeinsam durch diese Zeit zu kommen, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen:

- Die abrupten Schul- und Kindertagesstättenschließungen haben viele Eltern vor große Herausforderungen in der Betreuung gestellt. Mit flexiblen Arbeitszeiten und Regelungen haben wir versucht Eltern in dieser Phase zu unterstützen. Um besonders Mitarbeiter mit Kindern unter zwölf Jahren, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht mobil arbeiten können, zu entlasten, bekamen diese die Möglichkeit sich vorübergehend vollvergütet freistellen zu lassen. So konnten Betroffene in Ruhe und mit klarem Kopf die Situation meistern und Lösungen finden.
- Schnelle und unbürokratische Hilfe ist in schwierigen Zeiten viel wert. Mit der Einrichtung eines Sorgentelefon für alle Mitarbeiter hat W&M eine Möglichkeit geschaffen sich mit jeglichen Problemen vertrauensvoll an unsere Personalabteilung zu wenden. Zudem bietet W&M in Not geratenen Mitarbeitern Unterstützung in Form von günstig verzinsten Mitarbeiterdarlehen. Der Topf dafür beläuft sich auf 1 Mio. €.

Die Eröffnung unseres neuen Verwaltungsgebäudes in Stuttgart war für W&M ein großer Meilenstein im Jahr 2020. Nach der Eröffnung des Betriebsrestaurants „HammerLecker“, in dem täglich, vor Ort frisch gekochte Tagesgerichte und eine reichhaltige Salatbar zur Verfügung stehen, ist dies der letzte Schritt zum neuen W&M Campus gewesen. Modernste Büros, ausgestattet mit Fokusräumen, Ruhezeiten, Telefonboxen und Lounge Bereichen, bieten den Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen.

Die Möglichkeit die Entwicklung von W&M aktiv mitzugestalten und verschiedenste Ideen zur Verbesserung einzubringen, trägt nicht nur zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei, sondern auch zur Mitarbeiterzufriedenheit. Verschwendung in Prozessen identifizieren und Lösungsansätze erarbeiten können diejenigen am besten, die täglich mit diesen arbeiten. Über unseren, letztes Jahr ins Leben gerufenen „W&M Servicekanal“ haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit Vorschläge für Prozessverbesserungen, Projekte oder sonstige Ideen einzureichen. So kann sichergestellt werden, dass alle Verbesserungsvorschläge zentral erfasst und bearbeitet werden und Mitarbeiter eine entsprechende Rückmeldung erhalten. Allein zwischen der Einführung in Q3 und Ende Q4 des vergangenen Jahres wurden 69 Ideen eingereicht.

Dass sich diese und andere Maßnahmen bewähren zeigen nicht nur die positiven Ergebnisse unserer internen Mitarbeiterumfragen, sondern auch andere Indikatoren. So hat sich zum Beispiel unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm über die Jahre gut etabliert: Jeder Fünfte neue Mitarbeiter wurde intern geworben. Und auf der externen Bewertungsplattform Kununu wurden wir als TOP und OPEN COMPANY ausgezeichnet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsunfälle

- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Arbeitsunfälle um 2 % zurückgegangen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Ziel: Arbeitsunfälle minimieren
- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Arbeitsunfälle um rund 8 % zurückgegangen

Indikator 2: Arbeits- und Gesundheitsschutz - Sicherheitsbegehungen

- Die Anzahl der Begehungen ist von 882 (2019) auf 872 (2020) gesunken
- Ziel: Jede Baustelle sollte regelmäßig durch die SiFa besucht werden
- Die Anzahl der Begehungen ist im Vergleich zum Basisjahr von 869 (2018) auf 872 (2020) gestiegen

Indikator 3: Fluktuationsquote

- Die Fluktuationsquote liegt bei 10,2%
- Ziel: Senken der Fluktuationsquote auf 5%
- Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Fluktuationsquote um 3,8 % Punkte verbessert

AUSBlick

Da das Mitarbeiterwohlbefinden einen zentralen Faktor für unseren Unternehmenserfolg darstellt, bleibt dieses Schwerpunktthema auch zukünftig bestehen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Kommendes Jahr wird die betriebliche Gesundheitsförderung, mit zahlreichen Angeboten und Maßnahmen, unternehmensweit ausgerollt. Soweit es das Infektionsgeschehen zulässt, wird auch wieder eine Gesundheitswoche veranstaltet.

Selbstverständlich werden die durch das integrierte Managementsystem festgelegten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit umgesetzt, um eine maximale Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

Mitarbeiterzufriedenheit

Das neue flexible Arbeitskonzept soll auch zukünftig fortlaufend nachjustiert werden, so dass die Mitarbeiter sich in der neuen Arbeitsumgebung voll entfalten können.

Zudem arbeitet unsere Personalabteilung fortlaufend daran W&M als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, was vielfältige Maßnahmen über das Jahr hinweg mit sich bringt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Digitale Zusammenarbeit

- Elektronische Rechnungsprüfung
- Baupartnerportal

Building Information Management (BIM)

- BIM Schulungsoffensive
- Modellbasierte Schalungsplanung mit digitalem Gebäudemodell

KARMA

- KARMA ist eine intelligente Plattform für digitales und gesamtheitliches Gebäudemanagement, das in unseren Niederlassungen zu einer verbesserten Energieeffizienz beitragen soll.

LEAN Management

- Integration verschiedener Werkzeuge aus dem Lean Management auf unseren Baustellen als auch in der Verwaltung

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Digitale Zusammenarbeit

Die Ein- und Anbindung unserer Mitarbeiter und Baupartner an unsere Systeme ist ein wichtiger Schritt, um die Langfristigkeit unserer Partnerschaften zu zementieren. Zusätzlich kann so die Effektivität in der Zusammenarbeit erhöht werden. Ein Mehrwert für alle Beteiligten.

Elektronische Rechnungsprüfung

Seit geraumer Zeit beschäftigt sich W&M aktiv mit dem unternehmensweiten Projekt der elektronischen Rechnungsprüfung, als Meilenstein auf dem Weg zum papierlosen Büro. Ziel ist es, den

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Prozess der Rechnungsprüfung zu vereinheitlichen und effizienter zu gestalten, um sowohl W&M als auch unseren Lieferanten Zeit und Kosten bei der Bearbeitung von Rechnungen zu sparen.

Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt ist der dadurch entstehende ökologische Beitrag. Durch die Digitalisierung unseres Rechnungswesens wollen wir die rund 100.000 Lieferantenrechnungen, die bei W&M im Durchschnitt etwa 230.000 Blatt Papier pro Jahr ausmachen, eliminieren.

Baupartnerportal

Das Baupartnerportal ist die zentrale Kommunikationsschnittstelle zwischen dem Baupartner und W&M. Über eine Online-Plattform werden Informationen, Daten und Dokumente zum gegenseitigen Austausch zur Verfügung gestellt. Das Baupartnerportal ist damit der einzige zentrale Weg für Informationen zwischen W&M und dem Baupartner. Das Portal bietet unseren Baupartnern die Möglichkeit auf ihre jeweiligen laufenden Projekte zuzugreifen. Wichtige Informationen und baustellenbezogene Unterlagen werden zur Ansicht und zum Download zur Verfügung gestellt bzw. interaktiv ausgetauscht. Dadurch möchten wir unsere Baupartner bestmöglich entlasten und den Zeit- und Arbeitsaufwand für die administrative Baustellen- und Auftragsabwicklung so gering wie möglich halten.

Building Information Management (BIM)

BIM Schulungsoffensive

Dieses Jahr startete die Umsetzung der im Vorjahr entwickelten BIM-Schulungsoffensive. W&M intern wurden bereits 30 Personen aus dem operativen Geschäft in diversen BIM-Anwendungsfällen geschult, sodass das Know-how im Bereich Building Information Management und die Anzahl der AnwenderInnen erhöht werden konnte. Zur Nachbereitung der Schulungen durch die TeilnehmerInnen wurden zahlreiche Schulungsvideos angefertigt und über Microsoft-Stream zur Verfügung gestellt. Zudem fanden zwei BIM-Austauschworkshops mit insgesamt sieben Fachplanern statt, die regelmäßig mit W&M zusammenarbeiten. In diesen lernten die TeilnehmerInnen für zukünftige gemeinsame Projekte unsere Arbeitsweise und Standards kennen. Hierdurch kann die Zusammenarbeit bei der BIM-Projektdurchführung mit unseren Baupartnern auf Augenhöhe gewährleistet werden. Angesichts stark steigender Projektzahlen ist die Schulungsoffensive ein wichtiger Baustein in unserer BIM Strategie. Einer der Projektansätze beinhaltet das Nachmodellieren der Modelle bei fehlender BIM-basierter Planung. Dieser Ansatz wird langfristig dank unserer Baupartner auf ein Minimum reduziert werden.

Modellbasierte Schalungsplanung mit digitalem Gebäudemodell

Als Kernelement unserer Digitalisierungsstrategie steht Building Information Management (BIM) schon seit Langem im Fokus unserer Entwicklung. Durch eine optimierte und vernetzte Arbeitsplanung ermöglicht BIM effizientere Planungs-, Bau-, und Nutzungsphasen und bietet durch den digitalen Gebäudewilling darüber hinaus viele Vorteile für das Gebäudemanagement über den gesamten Gebäude-Lebenszyklus hinweg.

Immer mehr Prozesse können und sollen zukünftig in BIM abgebildet werden. Ein gutes Beispiel dafür ist die Schalungsplanung. Heute noch mit hohem zeitlichem Aufwand und zwangsläufigen Ungenauigkeiten verbunden, werden mit Hilfe der modellbasierten Schalungsplanung „moDiS“ BIM-Modelle für die

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schalungsplanung nutzbar. Nach der manuellen, dreidimensionalen Schalungsplanung ermöglicht es das System, welches von einem W&M Mitarbeiter programmiert wurde, die Bedarfe an Schalungsmaterial auf Knopfdruck zu ermitteln und dreidimensional darzustellen. Dies spart nicht nur viel Zeit in der Planung, sondern ermöglicht auch bedarfsgerechte Bestellungen. Materialeinsparungen von über 30% sind hier realistisch. Folglich kann moDiS einen enormen Beitrag zur Vermeidung von Verschwendung beitragen.

KARMA

KARMA ist eine intelligente Plattform für digitales und gesamtheitliches Gebäudemanagement. In einem System werden relevante Daten des Gebäudes gebündelt, ausgewertet und Anomalien in Echtzeit gemeldet – von der Erfassung der Energieverbräuche über die automatisierte Überwachung sicherheitsrelevanter Elemente bis zur Messung von wichtigen Werten wie Temperatur oder CO₂-Gehalt. Der Nutzen dieser Software überzeugt uns so sehr, dass wir ihn nicht nur in unseren eigenen Gebäuden einbauen, sondern auch in die Bauwerke unserer Kunden.

LEAN Management

Verschwendung zu vermeiden ist das oberste Ziel des LEAN Managements. Durch zahlreiche Maßnahmen wie die 5S Methode, Shop Floor Management oder das Last Planner System bringen wir LEAN in unseren Arbeitsalltag.

INDIKATOREN

Indikator 1: KARMA

- 2020 haben wir KARMA in bereits 13 eigenen Niederlassungen installiert
- Ziel: Verstärkt KARMA in eigenen Gebäuden, aber auch in die unserer Kunden anwenden
- Im Vergleich zu 2019 sind 7 neue Niederlassungen dazugekommen.

Indikator 2: LEAN

- Bereits in 6 (Zweig-) Niederlassungen wird Lean auf Baustellen umgesetzt. In Büros werden die Materialschränke auf Lean umgestellt
- Ziel: Umsetzung von Lean Systemen in Büros und auf den Baustellen
- Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Steigerung um 100%

AUSBLICK

Innovationen sind dringend notwendig, um die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu meistern. Das gilt insbesondere für die Baubranche. Dementsprechend wird auch weiterhin ein Fokus auf diesem Leitsatz liegen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Digitale Zusammenarbeit

Um alle Potenziale einer digitalen Austauschplattform zu nutzen, wird das Baupartnerportal fortlaufend weiterentwickelt und mit neuen Funktionen ausgestattet. So kommen im Jahr 2021 zahlreiche neue Funktionen hinzu, die in entsprechenden Schulungsseminaren den Baupartnern vorgestellt werden.

Building Information Management

Unsere BIM Modelle sollen stetig zur s.g. „Single Source of Truth“ weiterentwickelt und mit zusätzlichen Daten und Funktionalitäten angereichert werden.

LEAN Management

Um das LEAN Management unternehmensweit anzuwenden, sollen nach und nach möglichst viele Mitarbeiter in LEAN Grundlagen geschult werden. Das Ziel soll sein, dass sich die Mitarbeiter im eigenen Arbeitsalltag von den Vorteilen des LEAN Management überzeugen können und im Eigeninteresse durchsetzen. Weiterführende Schulungen zum LEAN Management werden ebenfalls angeboten.

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

ZIELSETZUNG

Für eine gemeinsame Weiterentwicklung und zukunftsfähige Aufstellung möchten wir Anreize zum Umdenken schaffen. Ein wichtiger Baustein ist dabei unser Jahresmotto, welches ein Thema in den Mittelpunkt stellt, an dem wir fokussiert und gemeinsam arbeiten und in Austausch gehen. Im Jahr 2020 stand das Thema Qualität im Vordergrund. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie, das Gottlob-Müller-Prinzip, wollen wir stetig weiterentwickeln und noch stärker in unseren Bauprozess verankern. Um unsere Ziele besser messbar zu machen, definieren wir Indikatoren, anhand derer wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen messen und uns Ziele setzen können.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Jahresmotto

- Qualitätsoffensive 2019 / 2020

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

- Struktureller Aufbau
- Wesentlichkeitsanalyse

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Nachhaltigkeits-Netzwerk

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Qualitätsoffensive

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

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Ein wichtiger Punkt auf dem Weg der Weiterentwicklung ist der Aufbau von Strukturen. Hierbei ist die Initiierung und Durchführung von Entwicklungsprojekten unter Einbezug verschiedenster Abteilungen von besonderer Bedeutung. Der Aufbau eines unternehmensinternen Netzwerks, welches verschiedenste Rollen und Personen im Unternehmen zusammenbringen soll, um nachhaltige Projekte in das Unternehmen zu tragen, dient als Grundlage für diese Entwicklung.

INDIKATOREN

Indikator 1: Qualitätsoffensive – Entwickelte Indikatoren und Maßnahmen

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

Indikator 2: Nachhaltigkeitsbewertung- EcoVadis

- Mit 52 von 100 Punkten haben wir bei unserer ersten Bewertung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bei EcoVadis abgeschnitten. Unsere Stärken liegen im Bereich Arbeits- und Menschenrechte und Umwelt, während wir noch Verbesserungspotenziale in den Bereichen Ethik und Nachhaltige Beschaffung aufweisen.
- Ziel: Verbesserung der Bewertung, insbesondere in den schwächeren Kategorien
- Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir uns in der Gesamtbewertung um 2 Punkte verbessern

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Wir sind überzeugt davon, dass man als Unternehmen einer gewissen Größe möglichst alle Mitarbeiter hinter dem Nachhaltigkeitsgedanken versammeln muss, um eine Veränderung im Großen, wie im Kleinen herbeizuführen. Dementsprechend ist es nach wie vor unser Ziel, Anreize zum Umdenken zu setzen, so dass dieses Umdenken auch nachhaltig ist.

Digitalisierungsoffensive

Nach 2 Jahren ist es nun an der Zeit ein neues Jahresmotto einzuläuten. Zum Jahr 2021 wird die Qualitätsoffensive durch die Digitalisierungsoffensive abgelöst. Zukünftig wird die Weiterentwicklung von digitalen Lösungen verstärkt im gesamten Unternehmen vorangetrieben.

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Es wird erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um unsere zukünftigen Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit stärker auf die für W&M wesentlichen Themen auszurichten. Im Zuge dessen wird auch ein KPI Dashboard entwickelt, welches es uns ermöglicht unsere wesentlichen Nachhaltigkeits-Themen messbar zu machen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Diversity Management**

Mit Blick auf Herausforderungen wie den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel oder die Globalisierung ist Diversity Management für Unternehmen heute wichtiger denn je. Gleichzeitig begreifen wir Vielfalt als Chance und sehen in Unterschieden großes Potenzial. Denn eines ist klar, Bauen ist gelebte Vielfalt. Auf Baustellen arbeiten Mitarbeitende aus den unterschiedlichsten Kulturen Hand in Hand, und das schon seit vielen Jahrzehnten. Baustellen sind also schon lange Schauplatz und oftmals Beschleuniger und Erfolgsgeschichte der interkulturellen Zusammenarbeit, Vielfalt und Toleranz. Mit der Etablierung eines aktiven Diversity Managements möchte W&M die Belegschaft stärker für das Thema sensibilisieren und neben der interkulturellen Vielfalt auch genderspezifische und sexuelle Vielfalt in den Fokus rücken.

- **Betriebsrat und Tarifbindung**

Die Arbeitnehmerrechte werden bei uns durch einen starken Betriebsrat und durch die Tarifbindung gewährleistet. Zudem ist es uns als Familienunternehmen wichtig, dass sich alle Mitarbeiter als Teil der W&M Familie sehen und fühlen. Vielfältige Angebote und Maßnahmen sollen ihren Teil dazu beitragen. Mehr zu den konkreten Maßnahmen lesen Sie in unserem eigenen Nachhaltigkeitsbericht, der auf unserer Website zur Vergügung steht ([Link](#)).

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Diversity Management**

Um Mitarbeitende für die unterschiedlichen Aspekte von Vielfalt zu sensibilisieren, lud das Unternehmen im Sommer zur ersten Diversity-Woche ein. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Unsere Vielfalt, unsere Stärke“. Während der Woche standen verschiedene Aktionen und Angebote auf dem Programm: So konnten Beschäftigte zum Beispiel an Seminaren teilnehmen und sich mit den Themen „Dimensionen der Vielfalt, Vorurteile, Diskriminierung und interkulturelle Zusammenarbeit“ beschäftigen. Eine Fotoausstellung in unserem Betriebsrestaurant zeigte die Vielfalt in unserer Belegschaft. Da das Thema Vielfalt bekanntlich auch durch den Magen geht, kochte das Betriebsrestaurant während der Diversity-Woche verschiedene landestypische Speisen. Von den insgesamt 49 vertretenen Nationen bei W&M wurden dafür die fünf am stärksten vertretenen Nationen ausgewählt. An Pinnwänden konnten Mitarbeitende zudem ihr Verständnis von Diversity aufschreiben, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus der Personalentwicklung und -abteilung austauschen und Ideen für künftige Aktionen festhalten.

Ein Highlight der Diversity-Woche war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Mit der Unterschrift von Dr. Albert Dürr, Geschäftsführender Gesellschafter, macht das Unternehmen nun

WEITERE AKTIVITÄTEN

auch öffentlich sichtbar, wie viel Wert es auf eine vielfältige, wertschätzende und vorurteilsfreie Zusammenarbeit legt. Darüber hinaus sponsert das Bauunternehmen den jährlich stattfindenden Christopher Street Day in Stuttgart. Die Begeisterung fürs Bauen und die Förderung von Frauen in unserer Branche ist uns ein wichtiges Anliegen. 2019 fand das zweite Diskussionsforum zum Thema „Frauen in der Baubranche“ statt. Hier haben sich Mitarbeiterinnen von W&M und externe Besucherinnen zu Karrierewegen und auch Herausforderungen in der Baubranche ausgetauscht. Die insgesamt 80 Teilnehmerinnen teilten persönliche Erfahrungen und erhielten wertvolle Tipps zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum persönlichen Auftreten von einer externen Trainerin.

Ausblick:

- Unsere zukünftigen Entwicklungen in diesem Bereich werden sich stark an den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ausrichten. Die Entwicklungen in diese Richtung sind bereits angelaufen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Struktur der Nachhaltigkeitsstrategie**

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, das Gottlob-Müller-Prinzip, orientiert sich in seiner Struktur an den von uns definierten Anspruchsgruppen: Mitarbeiter, Baupartner, Kunden und Umwelt & Gesellschaft. Alle Maßnahmen und auch unsere Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an diesen vier Anspruchsgruppen. Dementsprechend werden im Zuge unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten alle Anspruchsgruppen im Auge behalten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Struktur der Nachhaltigkeitsstrategie**

Im Zuge der Entwicklung unserer Maßnahmen haben wir bereits durch die Struktur unserer Nachhaltigkeitsstrategie alle unsere Anspruchsgruppen im Blick. Wir versuchen ein gutes Gleichgewicht zwischen allen Anspruchsgruppen zu finden, so dass wir diese zielgerichtet in unsere Maßnahmen mit einbeziehen.

Ausblick:

- Auch die zukünftige Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie, vor dem Hintergrund der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, wird sich an den vier Anspruchsgruppen ausrichten. Die in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Themen werden mit gleicher Gewichtung in die zukünftige Ausrichtung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen einfließen.

Umweltbelange

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Recyclingbeton**

Der Einsatz von Recyclingbeton ermöglicht es uns die im Beton enthaltene Gesteinskörnung zu rezyklieren und somit einer Wiederverwertung im Hochbau zuzuführen. Leider ist Recyclingbeton nach wie vor ein eher selten eingesetzter Baustoff. Wir möchten das ändern und bieten standardmäßig immer die Option Recyclingbeton an.

- **AH Aktivhaus GmbH**

Durch die Beteiligung an der AH Aktivhaus GmbH, stellt sich W&M im seriellen Modulbau strategisch auf. Das junge Stuttgarter Unternehmen AH Aktivhaus setzt auf voll vorgefertigte Gebäude mit einer sehr hohen städtebaulichen und architektonischen Qualität. Gemäß dem von Prof. Dr. Werner Sobek entwickeltem Triple-Zero Standard, entwickelt das Unternehmen Module, die ein Minimum an Ressourcen verbrauchen, energetisch autark und zu 100% rezyklierbar sind, ohne dabei schädlichen Emissionen zu produzieren. Zu diesem Zweck werden die Module ausschließlich aus ökologischen Baumaterialien hergestellt und so aufgebaut, dass sie später wieder in ihr Ausgangsmaterial zerlegt werden können.

- **Mobile Wiederaufbereitungsanlagen**

Insbesondere im Tief- und Straßenbau fallen regelmäßig beträchtliche Mengen Aushub an. Das gewonnene Material wird oftmals – gemäß Ausschreibung – entsorgt und bei Bedarf durch Neumaterial ersetzt. Durch die gezielte Nutzung mobilen Aufbereitungsanlagen auf W&M Baustellen kann das verhindert werden. Durch die Anordnung der Aufbereitungsanlage im unmittelbaren Baufeld können die Materialien direkt auf der Baustelle aufbereitet und bei Bedarf der Baumaßnahme wieder zugeführt werden. Dies schont nicht nur Ressourcen, sondern entlastet auch die lokalen Deponiekapazitäten und erspart viele transportbedingte Schadstoffemissionen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Recyclingbeton**

Momentan befinden wir uns in der Auswertungsphase was die Rücklaufquoten für Recyclingbeton in unseren Aufträgen angeht. Um zu zeigen, dass man mit Recyclingbeton problemlos bauen kann, haben wir in unserem neuen Verwaltungsgebäude 1.500 cbm Recyclingbeton verbaut.

- **AH Aktivhaus GmbH**

Wir freuen uns sehr zusammen mit der AH Aktivhaus GmbH als ARGE in Stuttgart das größte Plus Energie Quartier Deutschlands zu realisieren. Das Quartier erzeugt einen Endenergieüberschuss von überschlägig 116% aus nachhaltig regenerativen Quellen, wodurch das Quartier die Effizienzklasse 40 Plus erreicht.

- **Mobile Wiederaufbereitungsanlagen**

Die Baustelle auf der Autobahn A2 ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie wir durch Proaktivität Mehrwerte für unsere Kunden und unsere Umwelt schaffen können. Gemäß den ursprünglichen Plänen sollten im Zuge der Baumaßnahme rund 85.000 t ungebundenes Material entsorgt werden. Durch die Aufbereitung des Materials in modernen Siebanlagen vor Ort konnte W&M die zu

WEITERE AKTIVITÄTEN

entsorgende Menge auf 12.500 t senken. Die geplanten Material-Neulieferungen konnten durch diese Maßnahme komplett verhindert werden.

Ausblick:

- W&M hat sich erste Bauprojekte in Holz-Hybrid Bauweise sichern können, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden. Die Holz-Hybrid Bauweise ermöglicht es Teile des Stahlbetons durch Holz zu ersetzen und somit ressourcenschonender zu bauen.
- Als Bauunternehmen ist naturgemäß ein Großteil unserer Emissionen, Ressourcenverbräuche und unseres Abfallaufkommens auf unsere Bauaktivitäten zurückzuführen. Um das Thema Abfallaufkommen stärker in den Fokus zu rücken, gibt es ein entsprechendes internes Entwicklungsprojekt, das sich mit der Verbesserung der Abfallperformance bei W&M auseinandersetzt. Dieses Projekt beschäftigt sich mit der Analyse des aktuellen Status-Quo auf unseren Baustellen. Daraus sollen im Austausch mit den operativen Einheiten Lösungen erarbeitet werden, um die Abfallperformance von W&M nachhaltig zu verbessern.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **CO₂-Neutral seit 2010 (Scope 1 – 2)**

Die Klimaproblematik entwickelt sich zusehends zum Kernthema der gesellschaftlichen Debatte und verleiht den Forderungen unterschiedlichster Akteursgruppen bezüglich einer strikteren klimapolitischen Ausrichtung neues Gewicht. Getreu dem Motto „Nicht reden. Machen!“ arbeitet W&M bereits seit dem Jahr 2010 CO₂-Neutral und erstellt jährlich einen gruppenweiten TÜV-zertifizierten CO₂-Fußabdruck nach Scope 1 und 2 gemäß den Richtlinien der DIN EN ISO 14064. Auf Grundlage der ermittelten Werte stoßen wir Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und Steigerung der Energieeffizienz an.

Durch Investitionen in selbst mitentwickelte Klimaschutzprojekte der Wolfgang-Dürr-Stiftung zur Wiederaufforstung in Laos und Vietnam, sowie den aktiven Schutz von 3.000 Hektar Regenwald auf Borneo kompensieren wir die restlichen anfallenden Emissionen.

- **KARMA**

Einen Beitrag zur Senkung des CO₂-Ausstoßes leistet außerdem die Anwendung von KARMA, einer intelligenten Plattform für digitales und gesamtheitliches Gebäudemanagement. Zum Einsatz kommt KARMA beispielsweise im Ludwigsburger W&M-Büro.

- **100% Ökostrom**

Neben dem Einsatz von 100 % Ökostrom aus Wasserkraft findet darüber hinaus für die Energieversorgung des W&M Campus in Zuffenhausen ein hochmodernes und komplexes Energiekonzept Anwendung. Das Zusammenspiel eines Eisspeichers mit Wärmepumpen-gekoppelten Solar-Luft-Absorbern, einem Blockheizkraftwerk und einer Fotovoltaikanlage sorgen dafür, dass der gesetzlich vorgeschriebene Primärenergiebedarf deutlich unterschritten wird. Durch die Erreichung der KfW-Effizienzgebäudeklasse 55 trägt das neue Verwaltungsgebäude dazu bei den CO₂-Fußabdruck sukzessive zu verringern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Energie- und Umweltmanagementsystem**

Im Rahmen unserer zertifizierten Energie- und Umweltmanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001:2018 und DIN EN ISO 14001 stellen wir durch eine jährliche Überwachung und Überprüfung die Umsetzung und Weiterentwicklung eigener Standards an energieeffizientes und umweltverträgliches Handeln sicher.

- **Energiekonzept Campus**

Das Thema Nachhaltigkeit war beim Bau unseres neuen Verwaltungsgebäudes ein zentrales Thema. Die umweltfreundliche Energieversorgung des Gebäudes ist über ein intelligentes Zusammenspiel des neuen Eisspeichers, mit Wärmepumpen-gekoppelten Solar-Luft Absorbern, einem Blockheizkraftwerk und einer Photovoltaikanlage gesichert. Dieses hochmoderne, aber auch komplexe Energiekonzept, sorgt dafür, dass der gesetzlich vorgeschriebene Primärenergiebedarf deutlich unterschritten wird. Das macht das neue Verwaltungsgebäude zu einem KfW Effizienzgebäude 55, welches zu einer sukzessiven Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks beiträgt. Die Zahl 55 steht dabei für den Energiebedarf der Immobilie in Prozent, im Vergleich zu einem Referenzgebäude der KfW, welches genau den Vorgaben der Energieeinsparverordnung entspricht. Zusätzlich zu dem innovativen Energiekonzept wurde darauf geachtet, dass vermehrt ökologisch vorteilhafte Baustoffe eingesetzt werden. So wurden beispielsweise 1.500 cbm Recyclingbeton in dem Gebäude verbaut.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **CO₂-Neutral seit 2010 (Scope 1 – 2)**

Zum zweiten Mal in Folge konnten wir trotz Umsatzsteigerung unseren CO₂-Fußabdruck verringern. Besonders in der Kategorie Transport konnten wir deutliche Reduzierungen erreichen. Mit Hilfe der Kompensationsprojekte der Wolfgang-Dürr-Stiftung sparen wir – durch den TÜV geprüft – CO₂-Emissionen in einem Umfang ein, welcher unseren Fußabdruck von rund 28.600 t CO₂ vollständig neutralisieren würde. Die detaillierten Zahlen finden Sie in unserem öffentlich zugänglichen Nachhaltigkeitsbericht 2020 ([Link](#)).

- **KARMA**

Durch den Einsatz von KARMA und der daraus resultierenden Optimierung der Lüftungsanlagen im Ludwigsburger W&M-Büro konnten pro Jahr 15.000 kWh Strom eingespart werden.

- **100 % Ökostrom**

Durch den Einsatz von 100 % Ökostrom aus Wasserkraft sparen wir jährlich 7.157 t CO₂ ein.

- **Energie- und Umweltmanagementsystem**

Aus den Ergebnissen des jährlichen Energie- und Umweltberichts werden Maßnahmen abgeleitet, die zur Reduktion unserer Emissionen beitragen sollen.

Ausblick:

- Zukünftig soll eine feste Verankerung von jährlichen Reduktionszielen eingeführt werden. Zudem wird erstmalig unser CO₂-Fußabdruck nach Scope 3 erfasst.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Ganzheitliche Ansätze**

Auf der Suche nach nachhaltigen Lösungen für die Bauwirtschaft geht W&M mit gutem Beispiel voran und zeigt etwa am eigenen Campus in Zuffenhausen, wie die Verwendung von ökologisch vorteilhaften Baumaterialien und durchdachten Energiekonzepten Hand in Hand funktionieren kann. W&M ist der richtige Partner für Kunden, die an hochqualitativen Bauwerken und nachhaltigen Lösungen interessiert sind. Beispielsweise ist das Angebot der optionalen Verwendung von Recyclingbeton in unseren Angeboten mittlerweile fester Bestandteil. Auch die realisierten Bauprojekte auf dem EUREF-Campus in Berlin zeigen, inwiefern innovative Methoden im Bauprozessmanagement, beispielsweise die konsequente Anwendung von BIM (Building Information Management), den Nachhaltigkeitsgedanken sinnvoll ergänzen können. Das Stadtquartier erfüllt bereits seit 2014 die Klimaziele der Bundesregierung für 2045 und gilt als europaweit einzigartiges Reallabor der Energiewende.

- **Gebäudezertifizierungen**

Im Zuge des Klimawandels und der Verknappung natürlicher Ressourcen, rückt die Nachhaltigkeit in der Baubranche zurecht in den Fokus. Zur Förderung nachhaltigen Bauens wurden verschiedene Zertifizierungssysteme, wie DGNB oder LEED, entwickelt. Gebäudezertifizierungssysteme bewerten die ökologische, ökonomische, soziale, technische und planerische Qualität von Gebäuden und bieten eine Grundlage der Integration von Planungs- und Entscheidungsprozessen über den gesamten Lebenszyklus.

Die Systeme ermöglichen die Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeit von Gebäuden, können Vermarktungschancen verbessern, werden kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst. W&M hat eigens ausgebildete Experten für alle gängigen Gebäudezertifizierungssysteme und hat diese bereits in zahlreichen Projekten umgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Building Information Management**

Die konsequente Anwendung von innovativen Methoden und Werkzeugen, etwa BIM, sorgt für eine hohe Planungs-, Termin- und Kostensicherheit und ermöglicht effiziente und ressourcenschonende Abläufe über den gesamten Gebäude-Lebenszyklus hinweg. BIM wird bei W&M fortlaufend weiterentwickelt und an unsere Ansprüche angepasst.

- **Nachhaltige Alternativen**

W&M bietet seinen Kunden standardmäßig die Möglichkeit an, ressourcensparenden Recyclingbeton für die entsprechenden Bauprojekte zu verwenden. Zudem werden erste Projekte in Holz-Hybrid Bauweise realisiert.

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das prozessorientierte digitale Arbeiten wird weiter ausgebaut. Außerdem soll es zukünftig möglich sein, in einem ganzheitlichen Gebäudemodell Lebenszyklusanalysen, als auch den CO₂-Fußabdruck unserer Bauwerke abzubilden.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Nachhaltig Gewinne erwirtschaften**

Als Familienunternehmen in dritter Generation ist es unser oberstes Unternehmensziel nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften. Dieses Unternehmensziel soll allen Mitarbeitern im täglichen Denken und Handeln Orientierung sein. So soll der langfristige Bestand und Erfolg des Unternehmens sichergestellt werden, der für uns als Familienunternehmen überaus wichtig ist.

- **Regionaler Fokus**

Wir sind ein Unternehmen das primär national agiert. Dementsprechend schaffen wir sichere Arbeitsplätze in Deutschland. Besonders im Fokus steht mit Baden-Württemberg das Bundesland, in dem W&M vor über 80 Jahren gegründet wurde. In Baden-Württemberg haben wir neben unserer Hauptverwaltung in Stuttgart Niederlassungen in Waldenburg, Karlsruhe, Denkendorf und Heidelberg.

- **Sicherer Arbeitsplatz**

Auch während der im Jahr 2020 schwierigen konjunkturellen Lage haben wir weiterhin Mitarbeiter eingestellt. Zudem haben wir vielfältige Maßnahmen ergriffen, um Kurzarbeit in unserem Unternehmen zu verhindern.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Regionaler Fokus**

Der Ausbau unserer Hauptverwaltung in Stuttgart zum W&M Campus konnte Ende des Jahres 2020, mit der Eröffnung unseres neuen Verwaltungsgebäudes, realisiert werden. Ein klares und langfristiges Bekenntnis zu unserem Stammsitz in Stuttgart-Zuffenhausen.

Ausblick:

- Auch zukünftig wird unser Fokus auf dem nachhaltigen Unternehmenserfolg liegen. Die regionale Ausrichtung des Unternehmens ist historisch gewachsen und wird auch weiterhin bestehen bleiben. Wir sind in der Lage attraktive und langfristig sichere Arbeitsplätze zu schaffen und werden das auch in Zukunft tun.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Finanzentscheidungen sind geprägt von unserem Hintergrund als Familienunternehmen. Oberstes Ziel ist es nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften und somit die Unabhängigkeit des Unternehmens von Investoren sicherzustellen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Für eine zielgerichtete Unternehmenssteuerung werden im Rahmen des Unternehmenscontrollings 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. Darüber hinaus werden W&M spezifische Kennzahlen entwickelt, die mit unserer Unternehmensstrategie in Einklang stehen.

Ausblick:

- Im Zuge der Digitalisierungsoffensive wird es weiterhin ein Fokus sein unsere Unternehmenssteuerung und die damit verbundenen Finanzentscheidungen durch möglichst intensive Datenauswertung zu unterstützen,

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Compliance**
Unser Compliance Management System (CMS) lebt und entwickelt sich ständig weiter. Ziel unseres CMS ist es, stets gut verständliche Richtlinien mit Handlungsempfehlungen für alle Mitarbeiter der W&M-Familie zu erstellen, die uns gleichzeitig eine hohe Rechtssicherheit und Risikominimierung ermöglichen. Unser CMS ist über eine notwendige Zahl von Bausteinen und in fünf tragenden Säulen organisiert. Den themenspezifischen Richtlinien übergeordnet ist unser Unternehmenskodex (Code of Conduct) vorangestellt.
- **Ombusstelle**
Als unterstützendes Element hat die W&M Unternehmensgruppe eine Ombudsstelle eingerichtet. Die Ombudsstelle ist ein von der W&M Unternehmensgruppe unabhängiger und verschwiegener Ansprechpartner für Mitarbeiter oder Geschäftspartner, die Hinweise auf Straftaten, Regelverstöße bzw. Missstände oder sonstige schwerwiegende Risiken geben möchten, sich aber nicht unmittelbar und persönlich an die eigentlich intern zuständigen Stellen wenden können bzw. möchten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Compliance**

Unser CMS ist seit jeher fest in unserem Unternehmen und unseren Prozessen verankert. Die Prozesse werden entsprechend gelebt.

Ausblick:

- In 2021 wird unser CMS überarbeitet und Ende des Jahres federführend durch den Compliance-Beauftragten der Unternehmensgruppe eingeführt.
- Im Zuge der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden weitere Anpassungen an unserem CMS vornehmen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Regionaler Arbeitgeber**

W&M ist ein fest in der Region verwurzelter Arbeitgeber, der durch die Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen regionale Mehrwerte schafft (siehe Leitsatz 07).

- **Wolfgang-Dürr-Stiftung**

Durch die unternehmensnahe Wolfgang-Dürr-Stiftung unterstützt W&M maßgeblich soziale Projekte im In- und Ausland.

- **N-Tage**

Im Zuge der N-Tage haben wir eine W&M Gesundheitswoche organisiert, um unsere Mitarbeiter stärker für Ihre Gesundheit zu sensibilisieren (siehe Leitsatz 02).

- **Juniorenfirma**

W&M hat 2020 erstmalig eine Gruppe von Schülern aus der Region im Zuge der Initiative Juniorenfirma bei sich begrüßen dürfen. Hierbei bearbeiteten die Schüler ein Schuljahr lang zusammen mit W&M eine Aufgabenstellung zum Thema Nachhaltigkeit im Rahmen des Projektes „Umweltprofis von morgen“.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Regionaler Arbeitgeber**

Durch die Fertigstellung des W&M Campus am Standort Stuttgart hat sich W&M klar und langfristig zum Standort bekannt (siehe Leitsatz 07)

- **Wolfgang-Dürr-Stiftung**

Für aktuelle Entwicklungen wird auch hier auf den öffentlich zugänglichen Jahresbericht der Wolfgang-Dürr-Stiftung verwiesen ([Link](#)).

- **N-Tage**

WEITERE AKTIVITÄTEN

Vielfältige Aktionen wurden im Zuge der Gesundheitswoche angeboten und von den Mitarbeitern sehr gut angenommen (siehe Leitsatz 02).

- **Juniorenfirma**

Die Schülergruppe hat sich in der Zeit bei uns mit dem Thema Nachhaltigkeitskommunikation und zwar konkret auf Social Media Kanälen beschäftigt, die genutzt werden können, um über Nachhaltigkeit zu informieren. Zu diesem Zweck haben sich die Schüler mit verschiedenen Kolleginnen und Kollegen zum Thema Nachhaltigkeit bei W&M ausgetauscht und in verschiedenen Interview-Formaten über Social Media veröffentlicht. Anschließend wurde eine Reichweiten-Analyse der verschiedenen Interview Formate durchgeführt.

Ausblick:

- Auch im kommenden Jahr wird wieder eine Schülergruppe im Rahmen der Juniorenfirma von uns betreut werden. Das Thema wird zusammen mit der Gruppe erarbeitet.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

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

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

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

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Nachdem wir über einige Jahre hinweg viel Energie und Ressourcen in das Projekt gesteckt haben, war es für uns nun an der Zeit Bilanz zu ziehen. Am Anfang des Projektes war die Abbruchrate allgemein noch sehr hoch, da eine gewisse Einstiegsqualifikation für die Schulausbildung gefehlt hat. Dem haben wir mit unseren Maßnahmen entgegengewirkt. Unser Erfolg: Durch das Projekt konnten 24 neue Mitarbeiter für W&M gewonnen werden. Wir als Unternehmen haben an Erfahrung mit dem Umgang bzw. der Integration der Geflüchteten dazugelernt und haben engagierte Mitarbeiter dazugewonnen.

UNSER WIN!-PROJEKT

AUSBLICK

Die gewonnen Erkenntnisse möchten wir nun in das Projekt integrieren und unser Flüchtlingsprojekt in diesem Zuge neu aufsetzen und in dessen Ausrichtung entsprechend anpassen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Inge Wedel

Telefon: +49 711 8204-440

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

Paul Justus Sieling

Telefon: +49 711 8204-490

E-Mail: PaulJustus.Sieling@wolff-mueller.de

Impressum

Herausgegeben am 30.11.2021 von

WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG
Schwieberdinger Straße 107, 70435 Stuttgart

Telefon: +49 (0)711 82 04-0

Fax: +49 (0)711 82 04-335

E-Mail: info@wolff-mueller.de

Internet: www.wolff-mueller.de

Bild: © BurkARt Fotografie

