ZERTIFIKAT

Sustainable Partner

Landgut Stober Kontor GmbH & Co. Betriebs KG

wurde im unabhängigen und transparenten Sustainable Berlin-Audit

im Bereich **Hotel** zertifiziert.

Das unabhängige Audit basiert auf einem prozessorientierten Katalog mit 59 Kriterien, der sich an anerkannten internationalen Standards und Rahmenwerken orientiert. In die Entwicklung wurden Fach-Expert:innen und relevante Stakeholder eingebunden. Als anspruchsvolles Nachhaltigkeitsmanagementsystem fördert Sustainable Berlin die systematische Verankerung und kontinuierliche Weiterentwicklung unternehmerischer Nachhaltigkeit.

Audit-Performance nach Bereichen:

Governance, Risk & Compliance	**87 Prozent**
Wirtschaft	**81 Prozent**
Umwelt	**95 Prozent**
Gesellschaft	**91 Prozent**

Ausgestellt am:
15. Oktober 2026

Zertifikatsnummer:
2026-0002

Gültig bis:
14. Oktober 2028

Sabine Wendt
Geschäftsführerin | CEO
visitBerlin

Barbara Faller
Auditorin
DEKRA Assurance Services GmbH

Auditbericht | Ergebnis

SB2.0.0

Sparte:	Hotel
Organisation:	Landgut Stober
Datum:	15.10.2026
Art des Audit	Rezertifizierung
Auditor:in	Barbara Faller

Sparte anwenden!

Gesamtergebnis

Für:	Landgut Stober	Art des Audit	Rezertifizierung	88,6%

GRC	Bemerkung:	Bearbeitet	Explain oder Blank	Aktuelle Performance
9	Kernkriterien	9	0	87%
2	Berichtskriterien	2	0	
0	Freiwillige Kriterien	0	0	

Gesellschaft	Bemerkung:	Bearbeitet	Explain oder Blank	Aktuelle Performance
9	Kernkriterien	9	0	91%
5	Berichtskriterien	5	0	
3	Freiwillige Kriterien	3	0	

Umwelt	Bemerkung:	Bearbeitet	Explain oder Blank	Aktuelle Performance
7	Kernkriterien	7	0	95%
8	Berichtskriterien	8	0	
1	Freiwillige Kriterien	1	0	

Wirtschaft	Bemerkung:	Bearbeitet	Explain oder Blank	Aktuelle Performance
7	Kernkriterien	7	0	81%
6	Berichtskriterien	6	0	
1	Freiwillige Kriterien	1	0	

Auditbericht Governance, Risk & Compliance | GRC

87%

Sparte:	Hotel
Organisation:	Landgut Stober
Datum:	Donnerstag, 15. Oktober 2026
Art des Audit	Rezertifizierung
Auditor:in	Barbara Faller

Bemerkung:

Kriterium	Kurztext	Relevanz	Schwelle KK	Auditstatus
G01.01	*Governance - Integration einer Nachhaltigkeitsstrategie*	Kernkriterium	60%	100%
Auditfeststellung				
G01.02	*Governance - Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen*	Kernkriterium	40%	100%
Auditfeststellung				
G01.03	*Governance - Management der nachhaltigen Geschäftsentwicklung*	Kernkriterium	60%	60%
Auditfeststellung				
G02.01	*Compliance - Einhaltung von Gesetzen & Richtlinien*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				
G02.02	*Compliance - Integration eines Verhaltenskodex*	Kernkriterium	60%	100%
Auditfeststellung				
G02.03	*Compliance - Aktives Vorfallmanagement für Compliance-Verstöße*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				
G03.01	*Datensicherheit - Sicherstellung des gesetzeskonformen Datenmanagement*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				

G04.01	*Unternehmenskultur - Kommunikation der Nachhaltigkeitsvision*	Kernkriterium	60%	80%
Auditfeststellung				
G05.01	*Transparenz - Öffentliche Nachhaltigkeitsberichterstattung*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
G06.01	*Risikoanalyse - Strukturiertes Risikomanagement*	Berichtskriterium	n.a.	80%
Auditfeststellung				
G07.01	*Shareholder - Transparente Darstellung der Struktur und des Engagements*	Kernkriterium	60%	100%
Auditfeststellung				

Auditbericht Gesellschaft | S		91%

Sparte:	Hotel	Bemerkung
Organisation:	Landgut Stober	
Datum:	Donnerstag, 15. Oktober 2026	
Art des Audit	Rezertifizierung	
Auditor:in	Barbara Faller	

Kriterium	Kurztext	Relevanz	Schwelle KK	Auditstatus
S01.01	*Mitarbeiterzufriedenheit - Förderung Mitarbeiterbindung & Motivation*	Kernkriterium	40%	100%
Auditfeststellung				
S01.02	*Work-Life-Balance - Flexibele Arbeitszeitmodelle & Sozialkatalog*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				
S03.01	*Arbeits- & Gesundheitsschutz - Sicherung der Leistungsfähigkeit*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
S04.01	*Personalstrategie - Personalentwicklung & -ausbildung*	Kernkriterium	20%	100%
Auditfeststellung	Zum Überwachungsaudit sollte die bestehende Fortbildungs- und Qualifizierungsstruktur in einem zentralen Fortbildungskatalog gebündelt werden. Es empfiehlt sich eine Konkretisierung der Entwicklungsziele, um Fortschritte und Zielerreichung transparenter nachvollziehen zu können.			
S04.02	*Personalstrategie - Bedarfsgerechtes Personalmanagement*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
S04.03	*Personalstrategie - Mitarbeitergespräche & Anreizsysteme*	Kernkriterium	80%	100%
Auditfeststellung				
S05.01	*Diversity - Management von Vielfalt & Chancengleichheit*	Kernkriterium	60%	100%
Auditfeststellung				

S05.02	*Diversity - Sicherstellen von Antidiskriminierung*	Kernkriterium	40%	100%

Auditfeststellung

Zum Überwachungsaudit sollte die Kommunikation des Meldeprozesses gegenüber den Mitarbeitenden dokumentiert und nachweisbar sein. Dies kann bspw. im Mitarbeitendenhandbuch oder eine dokumentierte interne Bekanntmachung erfolgen.

S05.03	*Diversity - Einbezug von gemeinnützigen Organisationen*	Freiwilliges Kriterium	n.a.	60%

Auditfeststellung

Zum Überwachungsaudit sollte das Konzept weiter konkretisiert und mit messbaren Zielgrößen hinterlegt werden. Bspw.: angestrebter Anteil von Beschaffungen aus dem gemeinnützigen Sektor, konkrete Anzahl von Beauftragungen pro Jahr, dokumentierte Liste geeigneter Anbieter. Es sollte der Nachweis zur Durchführung von Social-Contraction vorgelegt werden

S06.01	*Aus- & Weiterbildung - Fachliche & persönliche Entwicklung*	Kernkriterium	60%	80%

Auditfeststellung

Empfehlung: Es sollte ein regelmäßiger Fortschrittsbericht zur Aus- und Weiterbildung erstellt werden, der den Umsetzungsstand der Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert. Es sollten Aktualisierungen des Trainingskonzepts bzw. der Schulungsunterlagen bei neuen Anforderungen oder Themen nachvollziehbar dokumentiert werden.

S06.02	*Aus- & Weiterbildung - Qualifizierung im Bereich Nachhaltigkeit*	Kernkriterium	60%	80%

Auditfeststellung

S07.01	*Vorschlagswesen - Stärkung nachhaltiger Prozesse*	Berichtskriterium	n.a.	80%

Auditfeststellung

S09.01	*Dialoge - Beteiligung von Anspruchsgruppen*	Berichtskriterium	n.a.	80%

Auditfeststellung

S09.02	*Dialoge - Minderung von Impact auf lokale Gemeinschaft und Kulturerbe*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

S10.01	*Barrierefreiheit – Ermöglichung von Teilhabe*	Kernkriterium	60%	100%

Auditfeststellung

S11.01	*Engagement - Spenden & Sponsoring*	Freiwilliges Kriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

Zum Überwachungsaudit sollte das Konzept konkretisiert und mit messbaren Zielgrößen hinterlegt werden. Genauso sollte die Zielerreichung bzw. der Zielfortschritt weiter dokumentiert werden.

S11.02	*Engagement - Unterstützung betrieblicher Freiwilligenprogramme*	Freiwilliges Kriterium	n.a.	80%

Auditfeststellung

Auditbericht Umwelt | U

95%

Sparte:	Hotel
Organisation:	Landgut Stober
Datum:	Donnerstag, 15. Oktober 2026
Art des Audit	Rezertifizierung
Auditor:in	Barbara Faller

Bemerkung

Kriterium	Kurztext	Relevanz	Schwelle KK	Auditstatus
U01.01	*Energie - Bezug von regenerativen Energien*	Kernkriterium	80%	100%
Auditfeststellung				
U03.01	*Emissionen - Erfassung und Reduktion des CO2-Ausstoß*	Kernkriterium	40%	100%
Auditfeststellung				
U03.02	*Emissionen - Reisemanagement zur Reduktion von Emissionen*	Kernkriterium	60%	100%
Auditfeststellung				
U03.03	*Emissionen - Mobilitätsmanagement von Emissionen*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
U03.04	*Energie - Energieeinsparung und -effizienz*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				
U04.01	*Emissionsschutz - Vermeidung von Schall, Licht, etc.*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
U05.01	*Abfall - Planvolle Abfallvermeidung, -trennung und Recycling*	Kernkriterium	60%	80%
Auditfeststellung				

U06.01	*Umweltmanagement - Einsatz eines Managementsystems*	Berichtskriterium	n.a.	80%

Auditfeststellung

U06.02	*Umweltmanagement - Steigerung Energieeffizienz von Einrichtungen*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

U06.03	*Umweltmanagement - Sichere Handhabung von Gefahrstoffen*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

U06.04	*Umweltmanagement - Etablierung eines ökologischen Büromanagement*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

U06.05	*Umweltmanagement - Reduktion des Wasserverbrauchs*	Kernkriterium	40%	100%

Auditfeststellung

U06.06	*Umweltmanagement - Umweltgerechte Einrichtung von Betrieb und Location*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

U06.07	*Umweltmanagement - Nutzung umweltgerechter Verbrauchsmaterialien*	Kernkriterium	20%	100%

Auditfeststellung

U06.08	*Umweltmanagement - Förderung von Biologischer Vielfalt (Biodiversität)*	Berichtskriterium	n.a.	80%

Auditfeststellung

U07.01	*Umweltausgaben - CO2-Kompensation von Projekten und Geschäftstätigkeit*	Freiwilliges Kriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

Auditbericht Wirtschaft | W

81%

Sparte:	Hotel
Organisation:	Landgut Stober
Datum:	Donnerstag, 15. Oktober 2026
Art des Audit	Rezertifizierung
Auditor:in	Barbara Faller

Bemerkung

Kriterium	Kurztext	Relevanz	Schwelle KK	Auditstatus
W01.01	*Qualität - Einführung eines strukturierten Qualitätsmanagements*	Kernkriterium	20%	40%

Auditfeststellung

W01.02	*Qualität - Einführung eines strukturierten Beschwerdemanagements*	Kernkriterium	60%	100%

Auditfeststellung

W01.03	*Qualität - Regelmäßige Stakeholder-Dialoge zur Qualitätsverbesserung*	Kernkriterium	40%	100%

Auditfeststellung

W02.01	*Risiko - Etablierte Risikoanalyse von Produkt und Projekt*	Berichtskriterium	n.a.	60%

Auditfeststellung

W03.01	*Innovation - Erweiterung des nachhaltigen Leistungsportfolios*	Kernkriterium	60%	100%

Auditfeststellung

Das nachhaltige Leistungsportfolio wird bereits kontinuierlich weiterentwickelt und integriert nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Zum Überwachungsaudit sollte die Weiterentwicklung des nachhaltigen Leistungsportfolios mit konkreten Zielen, Maßnahmen und der Dokumentation der Zielerreichung nachvollziehbar festgehalten und fortgeschrieben werden.

W03.02	*Innovation - Nachhaltiges Produkt- & Innovationsmanagement*	Kernkriterium	20%	100%

Auditfeststellung

Das nachhaltige Leistungsportfolio wird bereits kontinuierlich weiterentwickelt. Zum Überwachungsaudit sollte dieser gelebte Innovationsprozess in Form eines dokumentierten Konzepts mit Zielen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten nachvollziehbar festgehalten und fortgeschrieben werden.

W04.01	*Sicherheit - Etablierung eines Prozesses zur Teilnehmersicherheit*	Berichtskriterium	n.a.	100%

Auditfeststellung

W06.01	*Budget-Disziplin - Strukturiertes Angebots- und Abrechnungsmanagement*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
W07.01	*Vergütungspolitik - Chancengerechte Tarifstruktur*	Kernkriterium	40%	80%
Auditfeststellung				
W08.01	*Lieferanten - Nachhaltige Ausrichtung der Liefer- und Wertschöpfungskette*	Kernkriterium	40%	60%
Auditfeststellung				
W08.02	*Lieferanten - Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten*	Berichtskriterium	n.a.	60%
Auditfeststellung				
W09.01	*Ressourcen - Effizienter Einkauf von nachhaltigen Produkten und Leistungen*	Berichtskriterium	n.a.	40%
Auditfeststellung				
W10.01	*Finanzierung - Ökologisches und ethisches finanzielles Engagement*	Freiwilliges Kriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				
W12.01	*Mitgliedschaften - Transparente Darlegung der Verbands-mitgliedschaften*	Berichtskriterium	n.a.	100%
Auditfeststellung				

Inhaltsverzeichnis

GRC - Governance, Risk and Compliance 2
G01.01 Integration einer Nachhaltigkeitsstrategie - 100 % 2
G01.02 Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen - 100 % 3
G01.03 Management der nachhaltigen Geschäftsentwicklung - 60 % 4
G02.01 Einhaltung von Gesetzen & Richtlinien - 100 % 6
G02.02 Integration eines Verhaltenskodex - 100 % 7
G02.03 Aktives Vorfallmanagement bei Compliance-Verstößen - 100 % 8
G03.01 Sicherstellung des gesetzeskonformen Datenmanagements - 100 % 9
G04.01 Kommunikation der Nachhaltigkeitsvision - 80 % 9
G05.01 Öffentliche Nachhaltigkeitsberichterstattung - 100 % 11
G06.01 Strukturiertes Risikomanagement - 80 % 12
G07.01 Transparente Darstellung der Struktur und des Engagements - 100 % 17
GESELLSCHAFT 20
S01.01 Förderung Mitarbeitenden Bindung & Motivation - 100 % 20
S01.02 Flexible Arbeitszeitmodelle & Sozialkatalog - 80 % 22
S03.01 Sicherung der Leistungsfähigkeit - 100 % 22
S04.01 Förderung Personalentwicklung & -ausbildung - 80 % 23
S04.02 Bedarfsgerechtes Personalmanagement - 100 % 24
S04.03 Durchführung Mitarbeitendengespräche & Anreizsysteme - 100 % 25
S05.01 Management von Vielfalt & Chancengleichheit - 100 % 25
S05.02 Sicherstellen von Antidiskriminierung - 100 % 26
S05.03 Einbezug von gemeinnützigen Organisationen - 100 % 26
S06.01 Förderung fachlicher und persönlicher Entwicklung - 100 % 26
S06.02 Qualifizierung im Bereich Nachhaltigkeit - 80 % 27
S07.01 Stärkung nachhaltiger Prozesse - 80 % 27
S09.01 Beteiligung von Anspruchsgruppen - 80 % 28
S09.02 Dialoge - Minderung von Impact auf lokale Gemeinschaft und Kulturerbe - 100 % 30
S10.01 Ermöglichung von Teilhabe - 100 % 30
S11.01 Regelung von Spenden & Sponsoring - 100 % 31
S11.02 Unterstützung betrieblicher Freiwilligenprogramme - 100 % 32
UMWELT 33
U01.01 Bezug von regenerativen Energien - 100 % 33
U03.01 Emissionen - Erfassung und Reduktion des CO2-Ausstoß - 100 % 34
U03.02 Reisemanagement zur Reduktion von Emissionen- 100 % 34
U03.03 Mobilitätsmanagement von Emissionen - 100 % 35
U03.04 Energieeinsparung & -effizienz - 100 % 35

U04.01 Vermeidung von Schall, Licht, etc. sowie Austritt von schädlichen Stoffen - 100 % 36
U05.01 Abfall - Planvolle Abfallvermeidung, -trennung und Recycling - 80 % 37
U06.01 Einsatz eines Managementsystems - 80 % 40
U06.02 Steigerung Energieeffizienz von Einrichtungen - 100 % 40
U06.03 Sichere Handhabung von Gefahrstoffen - 100 % 45
U06.04 Etablierung eines ökologischen Büromanagements - 100 % 46
U06.05 Reduktion des Wasserverbrauchs - 100 % 46
U06.06 Umweltgerechte Einrichtung von Betrieb und Location - 100 % 47
U06.07 Nutzung umweltgerechter Verbrauchsmaterialien - 100 % 48
U06.08 Umweltmanagement - Förderung von Biologischer Vielfalt (Biodiversität) - 80 % 48
U07.01 CO2-Kompensation von Projekten und Geschäftstätigkeit - 100 % 48
WIRTSCHAFT - Ökonomie 49
W01.01 Einführung eines strukturierten Qualitätsmanagements - 40 % 49
W01.02 Einführung eines strukturierten Beschwerdemanagements - 100 % 50
W01.03 Regelmäßige Stakeholder-Dialoge zur Qualitätsverbesserung - 80 % 50
W02.01 Etablierte Risikoanalyse von Produkt und Projekt - 60 % 52
W03.01 Erweiterung des nachhaltigen Leistungsportfolios - 100 % 53
W03.02 Nachhaltiges Produkt- & Innovationsmanagement - 100 % 54
W04.01 Etablierung eines Prozesses zur Kunden- & Gästesicherheit - 80 % 55
W06.01 Strukturiertes Angebots- und Abrechnungsmanagement - 100 % 56
W07.01 Chancengerechte Tarifstruktur - 80 % 56
W08.01 Lieferanten - Nachhaltige Ausrichtung der Liefer- & Wertschöpfungskette - 60 % 57
W08.02 Lieferanten - Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten - 60% 58
W09.01 Effizienter Einkauf von nachhaltigen Produkten und Leistungen - 40 % 58
W10.01 Ökologisches und ethisches finanzielles Engagement - 100 % 59
W12.01 Transparente Darlegung der Verbandsmitgliedschaften - 100 % 60

GRC - Governance, Risk and Compliance

(Unternehmensführung, Risiko und Einhaltung der Vorschriften)

G01.01 Integration einer Nachhaltigkeitsstrategie - 100 %

Die Organisation verfügt über eine Nachhaltigkeitsstrategie, die in die Unternehmensstrategie integriert ist. Klare Zuständigkeiten sind benannt. Es sind ethische, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Komponenten enthalten, die transparent kommuniziert werden.

Die oberste Verantwortungsebene für Nachhaltigkeit liegt beim Eigentümer/Geschäftsführer Michael Stober und zwei weiteren Mitarbeiterinnen aus der Sales & Marketing Abteilung Sabrina Spiecker und Sina Richter, zur Unterstützung der Umsetzung auf dem Landgut Stober festgesetzten Nachhaltigkeitsstrategie.

Der Geschäftsführer ist der Mann mit Visionen. Er definiert die Werte, Strategie und Zielvorstellung und stimmt diese mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Abteilungsleiter Ebene ab. Bei dieser Kerngruppe (Steuerungsgruppe) ist die strategische und operative Umsetzung angesiedelt. Auf wöchentlichen Meetings erfolgt der Abgleich von Anspruch und Wirklichkeit. Werden Defizite festgestellt, helfen Alle diese zu beseitigen. Die Teamleiter wiederum sind verpflichtet, die Themen und Umsetzungen in ihre Teams hineinzutragen. Zweimal jährlich finden Meetings zwischen Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden einer Abteilung statt, wo jeder Mitarbeiter sagt, was ihm gefällt oder auch nicht, wo er Erfolge sind und wo Defizite. In diesen Meetings bringt die Geschäftsleitung auch Erreichtes und Defizite direkt ins jeweilige Team ein.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich stark an den Kriterien von Certified Green Hotel. Wir erreichen 4704 von 5000 Punkten. Teilweise gehen wir weit darüber hinaus. Nachhaltigkeit ist kein Einzelmerkmal, sondern betrifft sämtliche Lebensbereiche, aber auch alle betrieblichen Vorgänge. Wir berücksichtigen dabei alle vier wesentlichen Säulen der Nachhaltigkeit. Handel nach ökologischen Gesichtspunkten z.B. Ressourcen schonende, biologische und artgerechte Tierhaltung, umweltbewusst und nach den sozialen Gesichtspunkten z.B. gleichberechtigt, tolerant und am Gemeinwohl Aller orientiert sowie vor allem ökonomischen Gesichtspunkten z.B. langanhaltende positive wirtschaftliche Effekte generierend. Unsere Unternehmensführung orientiert sich zusätzlich stark an der GWÖ-Bewegung, daher unser Credo: „Wenn jedes Unternehmen, wenn jeder Unternehmer in Deutschland nur zehn Prozent seiner Gewinne für sozialer und humanitäre Zwecke verwenden würde, dann hätten wir eine vollkommen veränderte Gesellschaft. Danach handeln wir, geredet wurde genug."

Im Tourismusbereich sind Dienstleistungen am Menschen, Einkauf und Verarbeitung von Waren, interner und externer Mobilität, Betriebskosten Optimierung, Mitarbeiterbindung und Soziales die Hauptthemen. Der stete Gästewechsel ermöglicht die Ansprache vieler Menschen zu einem bewussten Leben mittels entspannter, lässiger Kommunikation. Seit 2007 Aufbau eines eigenen Netzwerkes von Nahrungsmittelherstellern, Bioland zertifiziert, Mitglied bei fair & regional, Certified Green und Business Hotel. Fast autark bei Betriebskosten des Biohotels: Stromanschluss durch Photovoltaik Anlage, Holzhackschnitzelheizung mit 15ha eigenem Wald, fast alle WCs werden mit Regenwasser gespült aber auch Bio und Fairtrade Bettwäsche, Frottee und Kosmetik, essbarer Teppich, da dieser zu fast 100 Prozent aus Mais gefertigt wurde.

Gewinner des „Meeting Expert Green Awards" 2015 durch den GCB und EVVC als nachhaltige Tagungs-, Event- und Hotellocation. Seit 2013 klimaneutral und seit 2018 klimapositiv zertifiziert durch FORLIANCE-(CO2OL).

Als positive Auswirkung haben wir bereits erreicht, dass wir deutschlandweit den höchsten Prozentsatz an Gästen haben die uns buchen wegen unserer nachhaltigen Ausrichtung.

G01.02 Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen - 100 %

Die Organisation verfügt über qualitative und/oder quantitative Nachhaltigkeitsziele, setzt diese planvoll um und kontrolliert den Erreichungsgrad.

Wir orientieren uns im Wesentlichen am 95 Fragen Katalog der Certified Green Hotels der fortlaufend von uns überprüft und verbessert wird, aber auch alle drei Jahre extern geprüft wird. Jährlicher Check durch FORLIANCE alle drei Jahre durch Certified (VDR), ein bis zweimal jährlich durch die Ökoprüfstelle, zusätzlich haben wir uns durch die Gemeinwohl Ökonomie 2018 erstmalig bilanzieren lassen und diesen veröffentlicht, 2022 die erste Vollbilanzierung abgegeben. Die GWÖ ist ein klares Bekenntnis zu einem anderen, neuen unternehmerischen Denken.
Genau das braucht unsere Gesellschaft dringend, zur Unterstützung der GWÖ-Ideen und Anregungen in jeder Hinsicht. Als Gastgeber des **GWÖ Summits 2022** haben wir gezeigt, dass nachhaltiges Wirtschaften nicht nur möglich, sondern auch zukunftsweisend ist. Nun setzen wir diesen Weg konsequent fort: Die neue **Entscheidungsträger-Konferenz „Hotel & Tourismus Agenda 2030"** findet bei uns auf dem Landgut Stober statt – ein Forum für innovative Ansätze, verantwortungsvolles Unternehmertum und eine nachhaltige Zukunft der Branche. Mithilfe bei der Verbesserung der Organisation der GWÖ. Dieses neue unternehmerische Denken ist eine große Chance für die Gesellschaft, denn im Zuge der Transparenz über Social-Media, werden alle Trittbrettfahrer demaskiert werden.

Wer mit seinem Handeln etwas für die Gesellschaft und für die Allgemeinheit tut, der sollte auch wirtschaftlich belohnt werden, damit man noch mehr Gutes tun kann und Dinge oder Verhältnisse zum Guten verändern kann. Für diese politische Haltung wollen wir uns weiterhin einsetzen.

Wir wollen das Landgut Stober in Verbindung mit CO2 freien nachhaltigen Meetings bekannter machen und dieses wiederum nutzen, noch mehr Menschen zum Nachdenken und nachhaltigem Handeln anzuregen.
Fast 40 Prozent der Menschen wollen nachhaltig agieren, aber es fehlen ihnen anschauliche Beispiele und Vorbilder. Bei uns finden Sie ihren Ort. Langfristig wollen wir dazu beitragen, dass nachhaltiges Verhalten den Anteil unserer nachhaltigen Grundsätze verpflichteten Gäste stetig steigt. Viele sind schon echte Fans und kommen immer wieder und wollen Neuigkeiten erfahren, welche Schritte wir als nächstes realisiert haben. Wir freuen uns mit unseren Gästen, die beispielsweise stolz berichten, dass sie jetzt ihren Garten auch mit Regenwasser bewässern und nicht mehr mit Trinkwasser. Der erste Schritt ist der Wichtigste.

Verschiedene Zertifikate dokumentieren in einem Reviewprozess die Erreichung der Ziele. z.B. CO2OL, Certified Green und die GWÖ-Bilanzierung

- Bessere Integration der Zulieferbetriebe in den Nachhaltigkeits-Gedanken
- Stetiger Ausbau zu noch mehr kleinen, regionalen Lieferanten
- Gemeinsame Aktionen/Veranstaltungen/Austauschformate mit den Mitarbeitenden von Lieferanten
- bei neuen Lieferanten auf unsere Nachhaltigkeit eingehen und unsere Ansätze bzw. good practices einbringen
- Die Verwendung eigenen Quellwassers durch Reinigung und eine komplette Energieautarkie erreichen
- ggf. weitere Angebote für Mitarbeitende im Bereich E-Mobilität schaffen
- Weitere Erhöhung der Beteiligung der Mitarbeitenden durch Lernen von anderen Unternehmen und deren good practices.
- Komprimierung der Papier- und Pappe-Abfälle zur besseren Verwertung, gleiches beim Restmüll
- Biomüll komprimieren, Bioflüssigkeit an Versuchslabor (Leibniz/Fraunhofer) abgeben, Biotrockenreste können wie Holz zur Heizenergie verwendet werden.
- ständige Rückkoppelung mit den Kund*innen/Gästen schaffen
- am besten Multiplikator*innen schaffen, die unsere Botschaft nach außen tragen.
- Hochgradig nachhaltig bleiben, Trendsetter im Sinne von Nachhaltigkeit bleiben und Sichtbarkeit nach außen ausweiten

G01.03 Management der nachhaltigen Geschäftsentwicklung - 60 %

Die Organisation analysiert regelmäßig die zentralen Chancen und Herausforderungen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung. Diese werden in die Nachhaltigkeitsstrategie und in das Risikomanagement des Unternehmens einfließen.

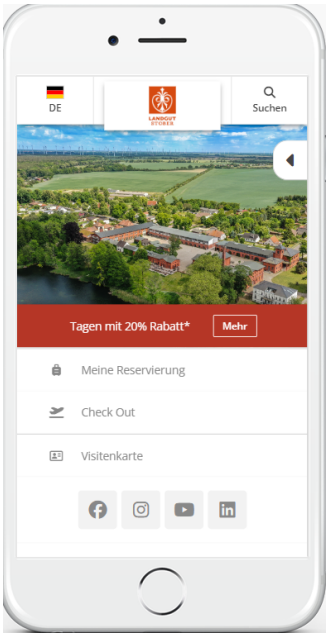
Zum Rezertifizierungsaudit: Konzept ausbauen, Angaben sowie Zielbild ergänzen.

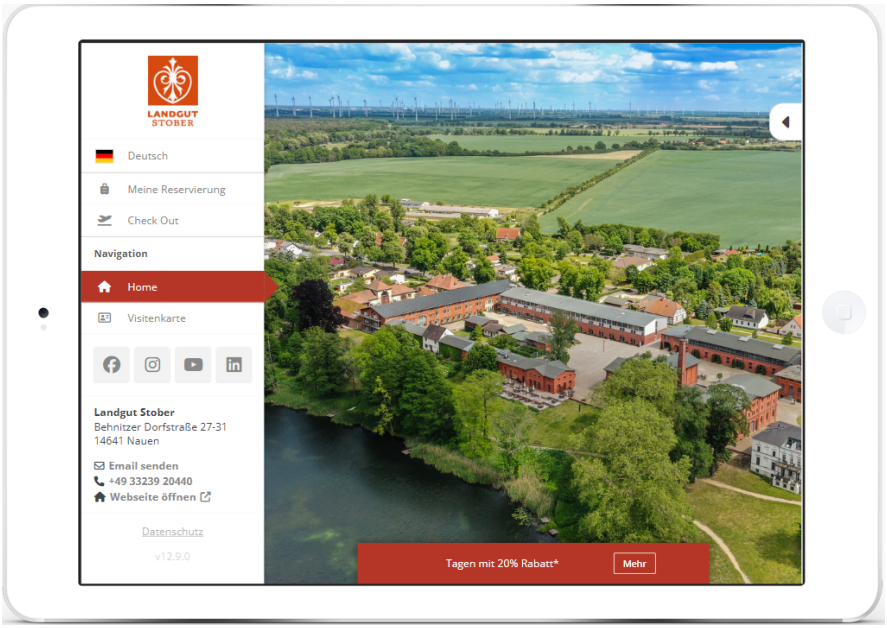
Rubrik	**Maßnahmen - Strategie - Ideen - Ergebnisse**
Energie und Ressourcenmanagement	Erweiterung der Photovoltaik-Anlage und die Einführung eines Energiespeichersystems (Batterie), um das Ziel der Stromautarkie zu erreichen. Reduzierung des Energieverbrauchs durch Optimierung von Endgeräten (z.B. LED-Leuchtmittel, energieeffiziente Maschinen) und weiteren Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung. Fortsetzung der Regenwassernutzung in Toilettenanlagen sowie Optimierung der Gartenbewässerung.
Mobilität, Verkehr und Infrastruktur	Förderung klimaneutraler Veranstaltungstickets und Unterstützung der Anreise mit umweltfreundlichen Verkehrsmitteln wie E-Mobilität durch eigene E-Ladestationen. Zusammenarbeit mit öffentlichen Verkehrsunternehmen, um Gäste zur Nutzung umweltfreundlicher Transportmöglichkeiten zu motivieren.

	Verbesserte Anbindung und Mobilitätsangebote, um die ÖPNV-Erreichbarkeit und den Standortnachteil (Lage auf dem Land, Bahnanschluss erst 2034) auszugleichen. Einführung von Shuttle-Services und verstärkte Bewerbung der klimaneutralen Anreisemöglichkeiten (wie das CO2-freie Veranstaltungsticket).
Ressourcen- und Abfallmanagement	Weitere Reduktion des Fleischkonsums im Speiseangebot und Umstellung auf regionale und saisonale Produkte zur Verringerung des Wasserverbrauchs und der Umweltbelastung. Erweiterte Abfalltrennung und Vermeidung von Verpackungsmaterialien durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten. Weitere Kosteneinsparungen durch nachhaltige Lösungen und energieeffiziente Technologien, um die steigenden Betriebskosten durch Ressourcenknappheit abzufedern.
Kommunikation und Bildung	Verstärkung der Kommunikation über die nachhaltigen Praktiken des Landguts, z.B. durch Infotafeln über die PV-Anlage und CO2-neutrale Meetings. Ausbau von Bildungsangeboten und Workshops rund um nachhaltige Themen, um Gäste und Mitarbeiter stärker einzubinden.
Wettbewerb und Marktpositionierung (Punkt Fehlen eines automatisierten Ertragsmanagementsystems somit von Risiken in Stärken geändert)	Stetige Weiterentwicklung und Innovation der nachhaltigen Konzepte, um sich im Markt zu behaupten, wie z.B. die Erweiterung des Wellness- und Spa-Angebots unter nachhaltigen Gesichtspunkten. Ständige Weiterentwicklung des Angebots, um sich gegen die zunehmende Konkurrenz neuer Tagungshotels und anderer nachhaltiger Hotels in der Region zu behaupten. Aktive Förderung des „grünen Tourismus“ und Ausbau der Veranstaltungen zu Themen wie nachhaltige Ernährung und Umweltschutz. Regelmäßige Marktanalysen und die Einführung innovativer Konzepte wie papierlose Meetings und weitere Digitalisierung von Prozessen. Durch die Einführung des Systems "straiv" bieten wir eine umfassende Lösung für digitale Gästesysteme, die den Check-in-Prozess komfortabler gestaltet und mit ansprechenden visuellen Elementen die Gästeerfahrung optimiert.
Nachhaltige Geschäftsentwicklung und Positionierung (Punkt Inflation Zinsentwicklung somit von Risiken in Chancen geändert)	Weiterentwicklung der USPs (Nachhaltigkeit, Architektur, Sozialunternehmertum) und deren Kommunikation, um die Positionierung als führendes nachhaltiges Hotel in Europa zu stärken. Trotz Inflation und Zinsentwicklung konnten wir durch persönliche Gespräche und das Aufzeigen unserer nachhaltigen Projekte einen Zinsvorteil von 1 % erzielen. Fokussierung auf die langfristige Kommunikation der Nachhaltigkeitsaspekte, um sich von Wettbewerbern in der Region Berlin abzuheben und neue Märkte zu erschließen.
Kundenakquise und MICE-Segment	Diversifizierung des Geschäftsmodells, um weniger anfällig für pandemiebedingte Risiken (z.B. Corona) zu sein, und stärkere Akquise im internationalen MICE-Segment. Verstärkung der Marketingaktivitäten, um internationale Kunden anzuziehen und Partnerschaften mit globalen Unternehmen zu stärken, die auf nachhaltige Veranstaltungslösungen Wert legen.
Personalmanagement	Aufbau eines starken Arbeitgebers, der für seine nachhaltigen Werte steht, um neue Talente zu gewinnen und bestehende Mitarbeiter zu binden.

(Punkt Fachkräftemängel somit von Risiken in Chancen geändert)	Die Jobanzeigen wurden peppig gestaltet, sichtbar platziert und weiter optimiert – mit Erfolg: Wir konnten zwei neue Sales-Mitarbeiter gewinnen, die sich aufgrund unserer nachhaltigen Ausrichtung für uns entschieden haben. Zwei Mitarbeiter vom Wolfhotel Semlin haben sich ohne aktive Abwerbung für einen Wechsel zu uns entschieden – dank unserer starken Fokussierung auf Nachhaltigkeit und den wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern.

Bsp. zu Wettbewerb und Marktpositionierung (straiv):





G02.01 Einhaltung von Gesetzen & Richtlinien - 100 %

Die Organisation benennt die für sie geltenden gesetzlichen sowie branchenbezogenen Bestimmungen und Vorschriften. Sie beschreibt wie deren Einhaltung sichergestellt wird und welche transparente Kommunikation dazu stattfindet.

Wo immer Menschen Zusammenkommen, braucht man Regeln und Richtlinien für den Umgang miteinander, so auch im Landgut Stober und das für ein Ziel ist zu lesen im Landgut Stober Handbuch. Gemeinsam beschreiten wir diesen Weg seit 2008. Es war bisher keine einfache Wegstrecke, sie hat uns aber geholfen, die Richtigkeit unseres Wegs zu erkennen und mit Kraft, Selbstvertrauen und Zuversicht die vor uns liegende Strecke gemeinsam zu gehen.

Politische Einflussnahme- Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden. Es erfolgen generell keine Zahlungen an Politiker, Parteien oder Organisationen. Das Landgut Stober ist Pharmakodex zertifiziert und achtet sehr auf die Einhaltung der Compliance Regeln, nicht nur bei den Pharmakunden. Kunden erhalten differenzierte und transparente Angebote, sodass sie nachvollziehen können, welche Kostenstrukturen bei uns vorliegen. Transparenz ist u.E. das große Thema der Nachhaltigkeit, denn nur wer seine Produktionsprozesse transparent machen kann, gewährleistet dauerhaft, dass keine Mogelpackung vorliegt. Durch Mitgliedschaften bei DEHOGA, GCB und EVVC, TMB und TVH, VDR/ BTME, bei fair & regional und Bioland erfolgt branchenimmanentes Engagement, aber auch durch die aktive Teilnahme an der Jahresversammlung des Rates für nachhaltige Entwicklung. Natürlich sind auch die Meetings der großen Parteien auf dem Landgut sehr nützlich, um Kontakte zu entwickeln. Durch genossenschaftliches Engagement bei GLS Bank und der Triodos Bank bei der Kirche oder ökumenischen Einrichtungen erfolgt gesellschaftspolitisches Engagement.

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

- Finanzierung von Fremdkapital durch die Triodos Bank
- Öffentliche Förderung durch die Stiftung Denkmalschutz, EU, Bund und Land Brandenburg

Insgesamt haben wir von der Deutschen Stiftung Denkmalschutz, über das Denkmal-Programm „Dach und Fach“, von der Bundesanstalt für Arbeit, dem Landwirtschaftsministerium und dem Wirtschaftsministerium des Landes Brandenburg und der EU 10 Millionen Euro Fördermittel einwerben können. Trotz dieser großen Geldmenge hat es nicht gereicht. Wir haben weitere 13,5 Millionen Euro von der Triodos Bank als Darlehen bekommen. Der dritte Anteil der Finanzierung des Projekts war der oben geschilderte Eigenanteil durch den Erlös des Verkaufs von Eigentum. So kam die Gesamtfinanzierung der insgesamt ca. 40 Millionen Euro zustande. Uns war bereits zu Beginn klar, dass das mit einer klassischen Bank nicht möglich ist, da das kein Projekt ist, in welches man in einem Jahr einen Euro hinein investiert und im nächsten Jahr kommen zwei Euro heraus.

Aus diesem Grund traf es sich gut, dass Michael Stober sowohl bereits Kunde der GLS Bank war, als auch ein Kontakt mit der Triodos Bank bestand. Bei beiden Banken bin ich Genossenschaftler, beteilige mich also auch am Eigenkapital der Banken. In den ersten sieben Jahren haben wir keine Gewinne erwirtschaftet, sondern noch einmal 800.000 Euro Betriebsmittelkredit aufnehmen müssen.

Die Triodos-Bank gehört ähnlich wie die GLS-Bank zu den „ethischen Banken“, die die Vergabe von Krediten an soziale und ökologische Kriterien koppeln und in den Umbau für eine nachhaltige Wirtschaft investieren. Dementsprechend ist bei der Triodos-Bank von einer hohen ethisch-nachhaltigen Ausrichtung auszugehen. In diesem Kontext wurde sie als „Green Brand 2021/2022“ ausgezeichnet.

G02.02 Integration eines Verhaltenskodex - 100 %

Die Organisation verfügt über einen Verhaltenskodex und/oder verbindliche Compliance-Richtlinien sowie über interne Strukturen zur Umsetzung dieser Richtlinien. Die Richtlinie wird transparent kommuniziert und in Schulungsmaßnahmen integriert.

Seit 2008 gehen wir diesen gemeinsamen Weg – ein Weg, der nicht immer einfach war, uns aber in unserer Überzeugung bestärkt hat, dass wir auf dem richtigen Kurs sind. Mit Kraft, Selbstvertrauen und Zuversicht gestalten wir die Zukunft. Klare Regeln und Richtlinien für das Miteinander sind dabei unerlässlich – so auch im Landgut Stober. Unser übergeordnetes Ziel ist im Landgut Stober Handbuch verankert.

Darüber hinaus engagieren wir uns aktiv für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Zukunft: Das Landgut Stober unterstützt ausdrücklich die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, fairen Arbeitsnormen, umweltbewusstem Handeln und Korruptionsprävention sowie die Sustainable Development Goals (SDG).

Gesetzes und richtlinienkonformes Verhalten. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Der Compliance Beauftragte ist der Eigentümer und Geschäftsführer, also auf höchster Ebene positioniert. Die Einhaltung der kommunizierten und festgehaltenen Compliance Regeln wird ständig (wöchentlich) überprüft. Da die Mitarbeiter sich der Wichtigkeit des Themas bewusst sind, erfolgt ein Informationsaustausch zwischen der Verkaufsabteilung und der Geschäftsleitung täglich mehrmals. Endkunden werden nicht eingeladen, erhalten keine Werbegeschenke. Ein eigener Leitfaden, niedergelegt im Diensthandbuch und interne Querchecks der Abteilungen sorgen dafür, dass die Regeln nicht nur auf dem Papier stehen, sondern gelebt werden. Die Einbindung der Lieferanten in ein internes Prüfsystem sorgt für Transparenz. Bei Verträgen mit Kunden gilt immer mindestens das Vier Augen Prinzip, bei Problemen sind es mindestens zwei Augen der Geschäftsleitung dazu. Angebotene Leistungen sind betriebsintern kalkuliert und nur in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung knapp rabattierbar. Dadurch ist der Spielraum für Mitarbeiter extrem eng, "eigene Wege zu gehen". Wegen der vielen Zusatz Leistungen, die wir unseren Mitarbeitern bieten, kam es bisher noch zu keinem einzigen Korruptionsfallverdacht oder dem Verdacht auf rechtswidriges Verhalten.

Es gibt mittlerweile Regeln, wie intern mit z.B. Trinkgeld umgegangen wird (Sammeln und am Monatsende wird das aufgeteilt an alle, die an den Veranstaltungen mitgewirkt haben). Werbegeschenke werden grundsätzlich bei uns nicht gemacht.

1. Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden. 100% seit 2008: ca. 2150
2. keine Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse
3. keine wesentlichen Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften
4. keine Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. keine weiteren
5. keine bestätigten Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
6. kein monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
7. keine Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell und Monopolverstößen
8. keine Prozente vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Korruption Index unter 60

G02.03 Aktives Vorfallmanagement bei Compliance-Verstößen - 100 %

Die Organisation verfügt über ein aktives Vorfallmanagement und geht zielgerichtet gegen unethische, zivilrechtlich oder strafrechtlich relevante Verhaltensweisen in der Organisation vor. Bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen von Geschäftspartnern werden die Geschäftsbeziehungen beendet.

Da können wir uns nur erneut wiederholen, wo immer Menschen Zusammenkommen, braucht man Regeln und Richtlinien für den Umgang miteinander, so auch im Landgut Stober und das für ein Ziel ist zu lesen im Landgut Stober Handbuch. Jeder MA wird bei Vertragsunterschrift in seinem Arbeitsvertrag dazu unterrichtet und es gibt bei anonymer Meldung auch den Briefkasten des Vertrauens, dieser wird speziell nur von einer Vertrauensmitarbeiterin Kathrin Lehmann Empfangskoordinatorin des Landgut Stobers verwaltet. OTAs sind unabhängig und veröffentlicht.

Im Übrigen ist die Geschäftsführung über die Einhaltung der Compliance Regeln durch den Pharmakodex ausführlich geschult worden. Wir haben ein aktives Beschwerdemanagement, online Homepage plus OTAs was zeitnah beantwortet wird und mit einer direkten Feedbackemail kommentiert. Dieses wird wöchentlich besprochen und als Anlass der Unternehmensdarstellung genutzt. z.B zu warme im Zimmer, erwidern wir mit einer Darstellung unserer Coco-Mat Betten.
Vorfall Beispiel: Gespräch mit Geschäftsführung und nicht positiven Gast, wird auf schweres Fehlverhalten hingewiesen, dieses unethisch ist und ggf. Zivilrechtlich strafrechtliches Verhalten darstellt, inkl. dem beschädigen unserer Brandmeldeanlage (BMA).
Je nach Schwere des Vorfalls werden tatsächlich zivil/strafrechtliches Verfahren angestrebt.
Bespiel Mitarbeiter bestielt die OG: Gespräch zur Folge, in dessen Verlauf der MA uneinsichtig blieb, obwohl durch Kamera Aufzeichnungen und Zeugen die Diebstähle beweissicher festgehalten worden waren.
Beispiel die Geschäftsführung einer Tagung betrank sich über die Maßen und randalierte nachts in der Rezeption, versuchte in Zimmer einzubrechen. Was auf dem Überwachungskameras alles dokumentiert wurde. Die Geschäftsführung des Landgut Stobers sprach mit der Verursacherin, und ließ dann danach von einer Strafanzeige ab nachdem die Geschäftsführung glaubhaft versichert hatte ihr Problem therapeutisch zu lösen, trotzdem haben wir diese Peron auf unsere rote Liste gesetzt.

Der zweite Teil der Frage bezieht sich offensichtlich auf externe Partner, sofern Kunden oder Lieferanten nach der zweiten Mahnung nicht reagieren, erhalten diese eine Mitteilung, dass der Vorgang an ein Inkasso Unternehmen weitergegeben wird, falls dieser Vorgang nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, entscheidet die Abteilungsleitung mit der Geschäftsleitung ob Zahlungsklage eingereicht wird. Bei der Einreichung von Zahlungsklagen wird generell die Geschäftsbeziehung beendet.
Bei vielen Kunden ist es aber oft Schludrigkeit Vergesslichkeit oder Ähnliches, sodass die Ausfallquote unter 1% liegt. Das ist auch dadurch begründet das unsere Hartnäckigkeit, durch ständiges nachfragen auf verschiedensten

Kommunikationswegen. Ungerechtfertigte emotionale Bewertungen, die nicht zutreffen, werden aktiv der Löschung nachgegangen.

G03.01 Sicherstellung des gesetzeskonformen Datenmanagements - 100 %

Die Organisation hat einen Prozess etabliert, der die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auf Kunden- und Teilnehmerdaten abbildet.

Das Landgut Stober beschäftigt ein externes IT-Unternehmen, welches auch gleichzeitig Admin Funktion ausübt. Das DSGVO Konzept des Landguts wurde so erstellt, dass eine Speicherung von Sicherheitsrelevanten Daten gar nicht erfolgt: Religiosität, Gesundheitsstatus, Geschlecht, Bank- bzw. Kontodaten und Kreditkartennummern, werden nicht gespeichert, bzw. können nicht gespeichert werden.

Das Landgut kann zwar auf eine Kreditkartennummer des Kunden innerhalb einer sehr engen Frist nach der Abreise zur evtl. Nachbelastung zugreifen, speichert jedoch nicht die Kreditkartennummer. Diese steht nur dem Zahlungsprovider zur Verfügung.

Das Landgut verfügt über ein offenes WLAN, bei dem der Kunde/Gast nur die Nutzungsbestimmungen bestätigen muss (und ihm dabei eine IP-Adresse zugeordnet wird) Betreiber ist wiederrum eine Drittfirma, auf Kundenwunsch bieten wir verschlüsselte Passwortgeschütze WLAN-Bereiche an.

Von Teilnehmern der Veranstaltungen erfassen wir oft nur den Vor- und Nachnamen, manchmal auch eigene E-Mail Adressen.

Im Übrigen verzichtet des Landgut Stober aus ökologischen Gründen auf einen physischen Meldeschein, zu Gunsten eines digitalen Meldescheins.

Über die Risiken der DSGVO bzgl. Kunden und Teilnehmer Daten wurden die Mitarbeiter*innen zuletzt in März 2023 durch Prof. Dr. Pintsch aktualisiert und geschult. Der IHA-Leitfaden war maßgebend.

AGB für Übernachtungen
AGB für Veranstaltungen
Datenschutzerklärung
Hinweis Schlichtung Impressum



G04.01 Kommunikation der Nachhaltigkeitsvision - 80 %

Die Organisation verfügt über eine Unternehmensvision, in der Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung zentrale Bestandteile sind. Die Nachhaltigkeitsvision wird transparent kommuniziert.

Hinweis: Strategische Ziele regelmäßig überprüfen und überarbeiten.

Wenn man es in einem Satz zusammenfassen sollte, könnte man wahrscheinlich sagen, Michael Stober schafft einen Ort, an dem Menschen begreifen können. Im Wortsinn: Lernen durch Begreifen, Anfassen, Selbermachen.

Wir wollen das Landgut Stober in Verbindung mit CO2 neutralen nachhaltigen Meetings bekannter machen und dieses wiederum nutzen, noch mehr Menschen zum Nachdenken und nachhaltigem Handeln anzuregen.

Fast 40 Prozent der Menschen wollen nachhaltig agieren, aber es fehlen ihnen anschauliche Beispiele und Vorbilder. Bei uns finden Sie ihren Ort. Langfristig wollen wir dazu beitragen, dass nachhaltiges Verhalten den Anteil unserer nachhaltigen Grundsätze verpflichteten Gäste stetig steigt. Viele sind schon echte Fans und kommen immer wieder und wollen Neuigkeiten erfahren, welche Schritte wir als nächstes realisiert haben. Wir freuen uns mit unseren Gästen, die beispielsweise stolz berichten, dass sie jetzt ihren Garten auch mit Regenwasser bewässern und nicht mehr mit Trinkwasser. Der erste Schritt ist der Wichtigste.

Wir orientieren uns im Wesentlichen am 95 Fragen Katalog der Certified Green Hotels der fortlaufend von uns überprüft und verbessert wird, aber auch alle drei Jahre extern geprüft wird. Jährlicher Check durch CO2OL-FORLIANCE ab 2022 durch myclimate, alle drei Jahre durch Certified (VDR), ein bis zweimal jährlich durch die Ökoprüfstelle, zusätzlich haben wir uns durch die Gemeinwohl Ökonomie 2018 erstmalig bilanzieren lassen und 2022 die erste Vollbilanzierung eingereicht und Beide veröffentlicht. Die GWÖ ist ein klares Bekenntnis zu einem anderen, neuen unternehmerischen Denken.

Genau das braucht unsere Gesellschaft dringend, zur Unterstützung der GWÖ-Ideen und Anregungen in jeder Hinsicht. Daher waren wir Ausrichter des GWÖ Summits 2022. Mithilfe bei der Verbesserung der Organisation der GWÖ. Dieses neue unternehmerische Denken ist eine große Chance für die Gesellschaft, denn im Zuge der Transparenz über Social-Media, werden alle Trittbrettfahrer demaskiert werden.

Wer mit seinem Handeln etwas für die Gesellschaft und für die Allgemeinheit tut, der sollte auch wirtschaftlich belohnt werden, damit man noch mehr Gutes tun kann und Dinge oder Verhältnisse zum Guten verändern kann. Für diese politische Haltung wollen wir uns weiterhin einsetzen.

Die Magie des Ortes. Am Ende kann Michael Stober alles auf diesen Moment zurückführen, wenn er überlegt, wie es zu dem riesigen Projekt kam, das auf dem Landgut Stober entstand. Denn als er beschloss, diesen besonderen Ort zu kaufen, da wusste er noch fast gar nichts über die großartige Geschichte des Landgutes, über den Geist, über die Möglichkeiten. „Ich habe hier gestanden und es gespürt“, sagt er einfach. Heute spürt es jeder, der zu Besuch kommt. Aber das ist jetzt einfach, denn das große Wunder hat Michael Stober bereits vollbracht.

Das Landgut war eine Ruine, als er es übernahm, eingestuft als nicht mehr restaurierbar, eigentlich nur ein Grundstück voller Steine drauf – und dem Müll, den Anwohner hier Jahre - oder gar jahrzehntelang in die leeren Gebäude entsorgt hatten. Heute gibt es hier, am malerischen Groß Behnitzer See im Havelland, ein kleines und ein großes Hotel, ein Restaurant und eine Weinstube, 30 Salons für Tagungen, Hochzeiten und Events. Und ein faszinierendes Stück deutscher Geschichte, denn der Name Borsig steht für revolutionäre Ideen und Entwicklungen, die das ganze Land geprägt haben. August Borsig war ein Industrieller am Anfang des 19. Jahrhunderts, Gründer der Borsig-Werke und ein Pionier in der Zeit der ersten Eisenbahnen. Es gab Zeiten, da kamen praktisch alle neu gebauten Eisenbahnen im Preußischen Reich von ihm.
Aber er war auch ein Vorreiter im Bereich der sozialen Verantwortung: Bei ihm gab es die erste betriebsinterne Sozialversicherung – und ein Betriebsschwimmbad, um den Risiken der katastrophalen Hygiene in den Berliner Arbeitervierteln entgegenzuwirken. Und mit dem gleichen Pionier- und Erfindergeist, der dem Erfolg seiner Borsig-Werke zugrunde lag, ging sein Sohn auch an die Erneuerung der Landwirtschaft heran, nachdem er von einem verarmten Landadeligen ein Gut im Havelland gekauft hatte: das Landgut Stober in Groß Behnitz, direkt am Ufer des Sees.



Hier unten“, sagt Michael Stober und zeigt in den klaffenden Abgrund, der einmal der Keller gewesen ist, „steht die erste vollautomatische Kartoffeldämpfmaschine Deutschlands.“ Es ist eine Sammlung von Rollen und Ketten, an denen Förderschaufeln befestigt sind, Tröge und Wannen, verrostet, zerschlagen und halb unter der Erde begraben. Eine technische Meisterleistung ihrer Zeit, dem Verfall anheimgegeben.

Man kann ahnen, wie das ganze Gut ausgesehen haben muss, als Stober zum ersten Mal herkam, im Jahr 2000 und eigentlich auf der Suche nach einem Haus für sich selbst. „Ein Freund hat mir davon erzählt, dass dieses Gut hier zum Verkauf steht“, sagt er, „und ich Depp bin hingefahren.“ Die Bäume wuchsen durch die Häuserdächer. Aber Stober, der als Bauunternehmer einige

Erfahrungen mit Sanierungen gemacht hat – „ein paar tausend Einheiten“ –, konnte etwas sehen, das außer ihm niemand für möglich hielt. „Man kann sagen, ich hatte eine Vision“, sagt er heute, „und im Gegensatz zu Helmut Schmidt glaube ich nicht, dass Menschen mit Visionen zum Arzt gehen sollten.“ Er begann, seine Vision umzusetzen.

Technischer Fortschritt war immer ein Eckpfeiler des Borsig’schen Denkens gewesen. Nicht nur bei den Lokomotiven, die die Borsigwerke verließen, oder bei den Ingenieurleistungen zum Beispiel beim Brückenbau (die auch heute noch auf Rollen liegenden Autobahnbrücken, die so die Bewegung des Materials bei Temperaturschwankungen ausgleichen, basieren auf einer Borsig-Konstruktion) – sondern auch in der Landwirtschaft auf dem Gut.

Der Kuhstall wurde mittels eines Röhrensystems durch die Gase der Gülle klimatisiert, die Felder mithilfe von Dampfmaschinen bestellt, und die Schnapsbrennerei, für die auch die Kartoffeldämpfmaschine entwickelt worden war, funktionierte weitgehend automatisiert – die Kartoffeln wurden nicht nur automatisch gedämpft, sondern der Abrieb über die Förderketten auch gleich zum Verfüttern in den Schweinestall transportiert.

Schon das ist beeindruckend. Aber zu einem Gesamtbild fügt es sich erst, wenn man in den Schriften des Kreisauer Kreises liest, dass Ernst von Borsig Junior eben nicht nur ein genialer Techniker war. Im Mittelpunkt allen landwirtschaftlichen Schaffens steht für ihn der Mensch: Während über Technik in seinen Ausführungen praktisch kein Wort verloren wird, geht es ihm um die Rolle und die Aufgabe der Bäuerin und des Bauern in der Gesellschaft, in der dörflichen Gemeinschaft, in der Welt. Selbst in der an großen, verantwortungsbewussten und engagierten Unternehmern reichen deutschen Geschichte verdient er einen Sonderplatz.

Zu DDR-Zeiten war das Landgut Stober eine LPG (Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft), später wurden einzelne Gebäude noch genutzt, zum Beispiel als Kindertagesstätte. Aber wie wohl überall im Havelland ziehen auch hier mehr Menschen weg als geboren werden. Was soll man mit einem so großen Grundstück in so einer Gegend? Wer sollte all das wieder mit einem Leben füllen? „Es hat mich wahrscheinlich in einem perfekten Moment erwischt“, sagt Michael Stober. Und dann, mit einem leichten Grinsen: „Die Gravitation des Alters treibt einen dazu, Dinge zu tun, die einen tieferen Sinn ergeben.“ Er ist erst 54 Jahre alt, insofern ist das mit dem Alter relativ zu sehen, aber er hat schon mindestens ein Berufsleben als Bauunternehmer hinter sich.

Die Energie, mit der er das Zentrum dieser Unternehmung bildet – ständig ansprechbar, mit Überblick über jedes kleine Detail –, lässt ahnen, dass es ein intensives Unternehmerleben war. Dieser Mann wirkt, als könne er gar keine halben Sachen machen. Die Salons für die Tagungen und Feiern im Landgut Stober sind fertig. Sie sind der Mittelpunkt von allem, was hier passiert. Man kann hier in der Lithographiewerkstatt drucken oder lernen, wie die 26,5 Tonnen schwere Dampfmaschine funktioniert, die Stober von den Borsigwerken gespendet bekommen hat.

Man kann hier heiraten, oder einfach nur in dem Restaurant mit Seeterrasse Essen gehen, Konzerte besuchen oder Tagungen abhalten mit mehr als tausend Teilnehmern in dem großen Saal im ehemaligen Kuhstall. Aber in Wahrheit handelt die Magie des Ortes davon, wie viel jeder einzelne Mensch in dieser Welt bewirken kann, wenn er all seine Fähigkeiten einsetzt und es tatsächlich macht. Es geht nicht um den Borsig in uns, aber um den Geist, der auch die Borsigs angetrieben hat, und der in jedem von uns steckt.

Michael Stober weiß heute nicht einmal genau, was er von Beruf ist. „Investor“ steht in der Broschüre, die das Landgut Interessierten schickt oder mitgibt, wenn sie zu Besuch kommen. Er selbst sagt, der richtige Begriff sei wahrscheinlich „Enthusiast“. Und es klingt ein bisschen wie ein Leitsatz für das, was Besucher hier erleben und mitnehmen können, wenn Michael Stober über seine eigene Motivation für das Projekt sagt: „Wenn ich es nicht mache, macht es keiner.“ Text: Michalis Pantelouris

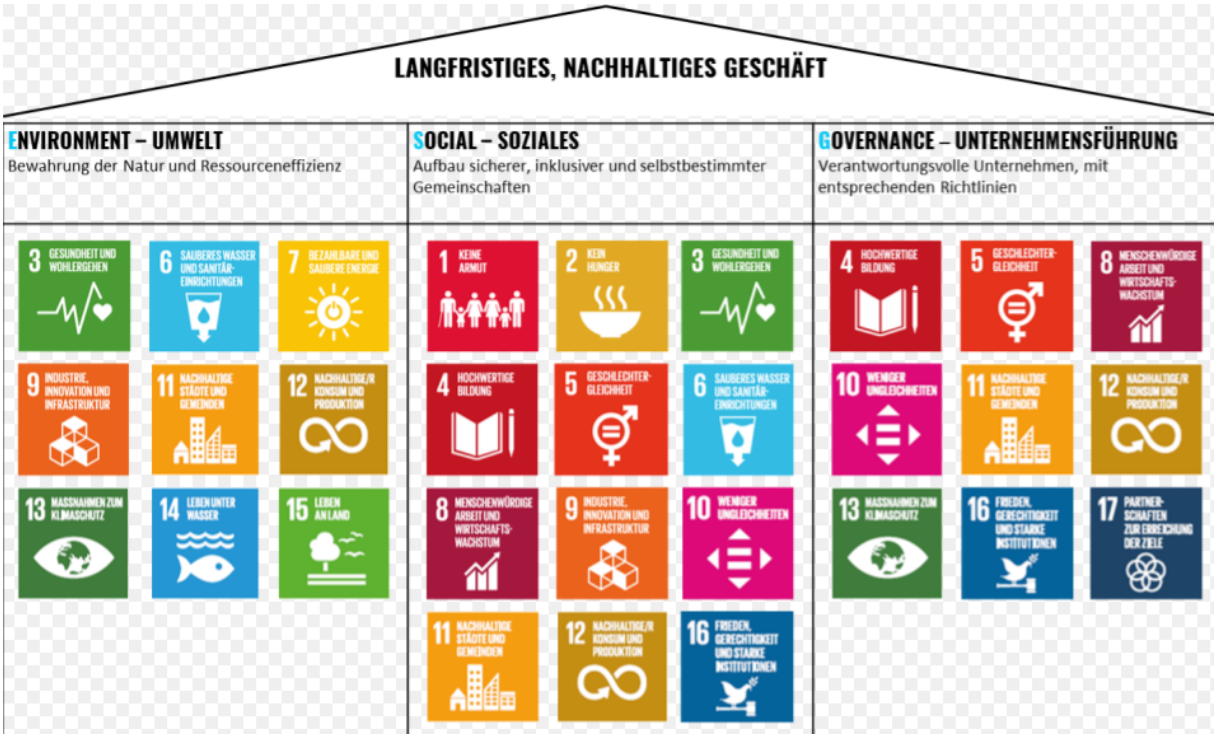
G05.01 Öffentliche Nachhaltigkeitsberichterstattung - 100 %

Die Organisation verfügt über eine Berichterstattung (Geschäftsbericht oder Nachhaltigkeitsbericht), in der die Nachhaltigkeitsleistung nach einem anerkannten Standard, z.B. nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, berichtet wird.

ETHIK SOCIETY leben täglich in der Management- und Unternehmenspraxis ethische Grundätze vor und tragen durch ihr vorbildliches Verhalten dazu bei, Prinzipien der Ethik, der Nachhaltigkeit, der kollektiven Verantwortung und des menschlichen Miteinanders zu definieren und weiter zu entwickeln.

Auf unserer Homepage sind all unsere Werte, Selbstverpflichtungen und Prüfberichte bzw. Prüfsiegel sind veröffentlicht und einsehbar, inklusive unsere Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie.

Zudem wurden wir bereits 2014 vom DNK – Deutschen-Nachhaltigkeits-Kodex erklärt.



G06.01 Strukturiertes Risikomanagement - 80 %

Die Organisation verfügt über ein strukturiertes Risikomanagement und ermittelt und bewertet die zentralen Risiken und Krisen-Szenarios, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind.

Ein Risikomanagement System Analog DIN ISO 31000 liegt vor. Eine SWOT-Analyse unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit liegt vor. Je zentraler der Begriff steht desto wichtiger ist er. Die Ableitung in Prozessen zur Verbesserung des bereits Erreichtem und von Problembereichen ist enthalten.



Die größte und wichtigste Auswirkung unseres Unternehmens sehen wir in der beispielhaften, weil konsequenten Ausrichtung unseres Handels an nachhaltigen Gesichtspunkten. Wir stehen als "Best Practice" Beispiel für alle, die im Bereich Nachhaltigkeit unterwegs sind. So wird unser Geschäftsführer und Eigentümer Michael Stober national und international eingeladen, um Vorträge zu nachhaltigem Tourismus zu halten und andere zu inspirieren.

Wir sind in vielen Netzwerken mit dem Thema Nachhaltigkeit vertreten: Bioland, Förderverband ökologischer Landbau (föl), fair®ional, diverse Tourismusverbände wie Tourismusmarketing Brandenburg, Tourismusverband Havelland, Initiator eines Nachhaltigkeitsnetzwerkes touristischer Anbieter auf Landes- und Bezirksebene, GCB, EVVC und im Marketingbeirat des VDR, NABU-Mitglied. Risiken bei diesem Verhalten sehen wir nicht, denn unser nachhaltiges Verhalten bringt uns handfeste wirtschaftliche Vorteile gegenüber unseren Mitbewerbern.

Die ganz große Chance unserer Aktivitäten besteht darin, durch unsere entspannte Kommunikation das Thema Nachhaltigkeit jedem unserer Gäste mit Spaßfaktor nahe zu bringen. Dabei tun wir etwas gegen die drei großen Vorurteile zur Nachhaltigkeit: 1. Aahh, Sie sind öko? 2. Oohh, jetzt wird´s aber teuer! 3. Äähm, auf was muß ich verzichten?

Wir bieten hauptsächlich regionale- und damit saisonale Produkte an und haben deshalb ständig wechselnde Produkte und Speisekarten. Wenn also z.B. der Küchenchef bzw. die Küchenchefin eine Essensbestellung macht, dann dauert diese in der Regel zwei Stunden und keine Viertelstunde, da er nicht im Internet per Mausklick bei einem Großhändler bestellt, sondern häufig bei den Betrieben nachfragen muss, ob die Ware in gewünschter Qualität oder Quantität lieferbar ist. Es werden dann so viele potenzielle Zulieferer*innen kontaktiert, bis die gewünschte Menge aus verantwortungsvollen Quellen bezogen werden kann. Wenn man als Unternehmer oder Kollektiv nicht voll und ganz hinter dieser Unternehmensphilosophie steht, kann dies auf Dauer nicht funktionieren. Für uns als Unternehmen ist es ein „No-Go“ uns von einem konventionellen Großhändler beliefern zu lassen, egal, wo die Waren herkommen, da man so keinen Bezug zu den Produkten entwickelt. Dies hat einen positiven Nebeneffekt: Anstatt händeringend nach Koch*innen zu suchen, gibt es mehr Bewerbungen als wir annehmen können, da dieser Arbeitsplatz bei uns so gefragt ist.

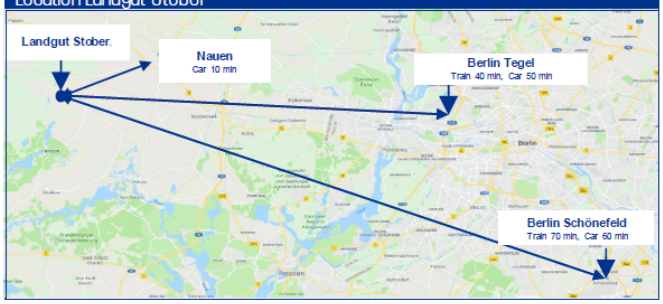
Aus der Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam entstand 2013 eine Studie (SWOT-Analyse von T. Haller) aus der hervorging, dass das Landgut Stober deutschlandweit den höchsten Stand an Kunden hat, die es buchen wegen seiner nachhaltigen Ausrichtung: 25,8! Dieser Anteil ist seither stark gestiegen.

Location analysis

Micro location Landgut Stober

DRAFT

Location Landgut Stober



Travel time from Nauen train station

From	To	Time	Transfers
Nauen Train Station	Berlin Central Station	30	0
Nauen Train Station	Berlin Airport TXL	40	1
Nauen Train Station	Berlin Airport SXF	70	1
Nauen Train Station	Berlin BER	approx. 60	1

Sources: Google Maps, KPMG research

Commentary

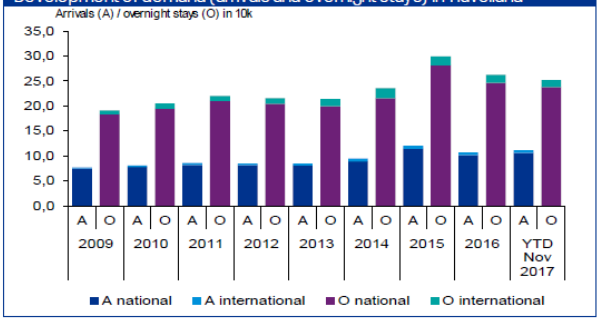
- Landgut Stober is located in the federal state of Brandenburg, some 50 km west of Berlin, in the village of Groß Behnitz on the shores of Gross Behnitzer lake. Groß Behnitz belongs to the historic landscape 'Havelland', one of Germany's oldest tourist destinations.
- The hotel can be reached by car from Berlin within around 50 to 60 min via the B5 highway or by train via train station Nauen within some 40 to 50 min. The train station in Nauen is some 12 km from the hotel.
- The immediate surroundings of the Landgut Stober are of rural character with the hotel benefitting from its quiet setting and scenic views over the Groß Behnitz lake. Moreover, the grounds still mirror the history of the former ownership of the 'Borsig' family, with most of the historic buildings still existing.
- Moreover, the Paretzer Campus, a facility of Helga Breuninger Stiftung (renowned foundation to develop sustainable projects combining politics, economy and society) is only a short drive from Landgut Stober. It regularly hosts events and conferences of different size and character.
- Although decentrally located, the Havelland region has managed to become a well-known MICE destination in Germany. Much of this refers to the vicinity to Berlin and the good accessibility by car and train but also to the availability of good conference product within an attractive setting. Actual research by the German Convention Bureau shows that companies increasingly opt for decentral and quiet settings to have the participants focussing on the conference / meeting topic. Still, accessibility remains a key decision factor when choosing a conference / meeting destination.

Hotel market

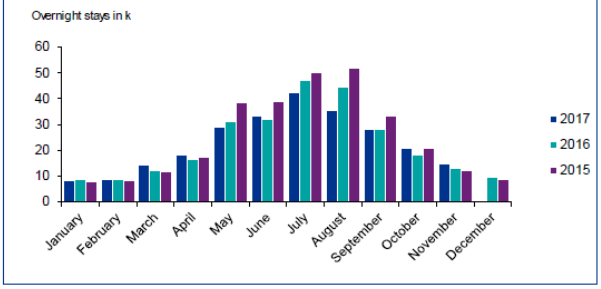
Development of hotel demand and supply in the Havelland

DRAFT

Development of demand (arrivals and overnight stays) in Havelland



Seasonality of demand in Havelland



Sources: Statistical Office Berlin-Brandenburg, KPMG

Commentary

- According to data from the federal statistics department of Berlin-Brandenburg, the Havelland counted 107,000 arrivals and more than 262,000 overnight stays in 2016. Compared to 2015, this represents a decrease in both arrivals (-10.8%) and overnights stays (-12.5%).
- Since 2009, the Havelland recorded an CAGR of 5.5% in terms of total arrivals and 4.0% in terms of overnight stays, respectively. Tourist demand to Havelland is still mostly driven by national tourists. International tourists only accounted for 5.0% of arrivals and overnights in 2016.
- Seasonality in the Havelland is generally strong. Summer months (May, June, July and August) are peak demand period, April and September are shoulder periods. A similar seasonality is also seen at the Landgut Stober. January, February, March, October, November and December are typically weaker in demand. As such, the region shows the typical demand characteristics of a holiday region. Moreover, the area is a hot spot for weddings for people living in Berlin, with these events typically concentrating on the summer months.
- We understand from conversations with market players in the region that the shoulder months of April and September typically also benefit from good conference and meeting demand.
- Official sources state that the opening of BER airport should increase international demand to Berlin and thus also promoting the city's surroundings, such as Havelland, as a national and international tourist destination. In particular MICE demand is expected to grow with more international demand coming to the region.
- Hotel supply in Havelland amounted to 148 establishments totalling 7,111 beds as at February 2018 (+5.7% and +3.3% y-o-y, respectively). There is currently one hotel, namely the 19-room Gertrude-Pfter-Villa (opening 2020, also featuring conference and event space), under construction. Other projects, such as a large-scale spa and conference hotel with golf course in Seeburg and the spa hotel 'Packhof' in Brandenburg an der Havel, have been discussed over the past few years with realisation still being unsure due to either political resistance or the lack of an investor.

Competitor analysis

Competitive set Landgut Stober

DRAFT

Competitive set

Name	Address	City	Federal State	Rating	Rooms	Conference rooms	No. of people*	Total Conf. Space	sq. m. meeting space per guest room
Landgut Stober	Behnitzer Dorfstraße 27-31	Potsdam	Brandenburg	Upscale	128	26	750	2,534	19.8
Kongresshotel Potsdam am Templiner See	Am Luftschiffhafen 1	Potsdam	Brandenburg	Upscale	452	40	500	2,645	5.9
Dolce Hotel Bad Nauheim	Elvis-Presley-Platz 1	Bad Nauheim	Hesse	Upscale	159	27	350	2,750	17.3
Bio-Seehotel Zeulenroda	Bauernfeindallee 1	Zeulenroda-Triebes	Thuringa	Midmarket	176	12	500	1,148	6.5
Arosa Hotel Scharmützelsee	Parkallee 1	Bad Saarow	Brandenburg	Upscale	155	18	300	1,470	9.5
Lufthansa Hotel Seeheim	Lufthansaring 1	Seeheim-Jungenheim	Hesse	Upscale	483	75	600	1,103	2.3
Schlosshotel Neuhardenberg	Schinkelplatz	Neuhardenberg	Brandenburg	Upscale	54	11	200	1,012	18.7
Golf Resort Achental	Mietenkamer Straße 65	Grassau	Bavaria	Upscale	210	19	200	1,511	7.2
Seminaris Seehotel Potsdam	An der Prischheide 40	Potsdam	Brandenburg	Upscale	225	32	300	2,200	9.8
Schwarzwald Panorama	Rehteichweg 22	Bad Herrenalb	Baden Württemberg	Upscale	89	12	200	1,089	12.2
Wellings Parkhotel	Neuendickstraße 96	Kamp-Lintfort	NRW	Upscale	144	14	250	798	5.5
Schloss & Gut Liebenberg	Parkweg 1a	Löwenburger Land	Brandenburg	Upscale	45	12	260	1,253	27.8
Seminaris CampusHotel Berlin	Takustraße 39	Berlin	Berlin	Upscale	186	15	720	1,600	8.6
Altes Stahlwerk Neumünster	Rendsburger Straße 81	Neumünster	Schleswig-Holstein	Upscale	200	16	250	1,331	6.7

Sources: www.certified.de, www.top250tagungshotel.de, www.hrs.de, KPMG

* Maximum number of participants in the largest conference room

Commentary

- From our analysis we understand that Landgut Stober is a sustainable bio-certified hotel focussing on meetings, conferences and smaller events (e.g., weddings). The hotel benefits from its rural and quiet setting within easy reach of Berlin as well as its attractive product with a long-standing history. In our view and as has been confirmed by hotel management, the property has managed to establish itself as a sustainable MICE destination in Germany. As such, the Landgut Stober less competes with hotels in the region but with similarly positioned properties across the country.
- We have selected the above 13 hotels totalling 2,578 guest rooms as likely competitors to the Landgut Stober. Having said this, the list does not claim to be complete but includes the hotels with highest similarity to the subject property. It is also noted that the hotels differ in terms of focus with only few hotels marketing themselves as sustainable assets.
- Among the hotels selected, only four hotels are connected to a national brand (Arosa, Dolce Hotel, 2xSeminaris Hotels) with the remainder of the set being individually branded. With the exception of the Bio-Seehotel Zeulenroda, all properties are located in the upscale segment.
- The Landgut Stober features the third largest conference space in the set and reports the second highest share of sq. m. conference space per guest room available (19.8 sq. m.).

Competitor analysis

Competitive set - room rates

DRAFT

Competitive set - room rates

Name	High season weekday (October)	High season weekday (May)	Summer weekday (August)	High season weekend (October)	Breakfast	Breakfast (extern)
Landgut Stober	88 €	88 €	88 €	88 €	always included	
Kongresshotel Potsdam am Templiner See	85 €	93 €	85 €	79 €	14 €	14 €
Dolce Bad Nauheim	206 €	159 €	164 €	181 €	18 €	18 €
Bio-Seehotel Zeulenroda	79 €	83 €	79 €	79 €	15 €	15 €
Arosa Hotel Scharmützelsee	166 €	129 €	129 €	138 €	always included	25 €
Lufthansa Hotel Seeheim	196 €	107 €	107 €	74 €	always included	15 €
Schloss Neuhardenberg	95 €	95 €	95 €	128 €	always included	24 €
Golf Resort Achental	199 €	172 €	172 €	172 €	always included	20 €
Seminaris See Hotel Potsdam	103 €	103 €	103 €	79 €	always included	10 €
Schwarzwald Panorama	102 €	102 €	102 €	102 €	always included	19 €
Wellings Parkhotel	130 €	93 €	93 €	74 €	13 €	13 €
Schloss & Gut Liebenberg	99 €	80 €	80 €	99 €	always included	17 €
Semianris CampusHotel Berlin	103 €	79 €	79 €	98 €	always included	10 €
Altes Stahlwerk Neumünster	97 €	97 €	97 €	97 €	always included	18 €
Average	***125 €***	***106 €***	***105 €***	***106 €***		***16 €***
Date of Request	*23.10.2018*	*22.05.2018*	*20.08.2018*	*13.10.2018*		

Sources: www.certified.de, www.top250tagungshotel.de, www.hrs.de, KPMG; all rates are net of VAT and breakfast

Commentary

- As there are no public sources available showing average room rates for privately owned and run hotels, we have conducted research on OTAs in order to assess the competitive positioning of Landgut Stober in terms of guest room pricing. We note that the prices above only reflect the pricing level at a certain date, which might be affected by special events which cannot be seen on the systems.
- Landgut Stober is one of the very few hotels in the set that does not fully yield room rates during the periods under consideration. We understand from hotel management that so far, room prices were only yielded during busy trade fair periods given the reliance on conference demand. Moreover, room rates rank among the lowest in the set, some €17 to €37 below the average, which is likely to be a result of the lack of yield management. This is particularly surprising given that the hotel has the highest share of conference space per guest room, which should allow to charge higher room rates during busy periods. It has to be noted, however, that for instance the Lufthansa Hotel Seeheim – which achieves highest rates in the market – benefits from its vicinity to Frankfurt with a very strong corporate demand base (unlike Berlin).

© 2018 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss

Competitor analysis

Competitive set - conference rates & packages

DRAFT

Competitive set - conference rates & packages

Name	Price full-day package	Conference Room	Beverages	Coffee Break I.	Lunch	Coffee Break II.	Parking	Technical Eqipment	Price dinner
Landgut Stober	69 €	1 main room	unlimited	included	included	included	included	included	+ 30 €
Kongresshotel Potsdam am Templiner See	69 €	1 main room	unlimited	included	included	included	not included	included	+ 26 €
Dolce Hotel Bad Nauheim	76 €	1 main room	unlimited	full-day buffet	included	full-day buffet	50% discount	included	+ 26 €
Lufthansa Hotel Seeheim	79 €	1 main room	unlimited	full-day coffeepoint	included	full-day coffeepoint	included	included	+ 30 €
Schlosshotel Neuhardenberg	64 €	1 main room	unlimited	included	included	included	not included	included	+ 25 €
Golf Resort Achental	66 €	1 main room	not included	included	included	included	not included	included	+ 30 €
Seminaris Seehotel Potsdam	70 €	1 main room	not included	included	included	included	not included	included	included
Schwarzwald Panorama	78 €	not included	included	included	included	included	not included	included	+ 30 €
Schloss & Gut Liebenberg	64 €	included	not included	included	included	included	not included	included	n/a
Seminaris CampusHotel Berlin	70 €	1 main room	not included	included	included	included	not included	included	included
Altes Stahlwerk Neumünster	58 €	1 main room	unlimited	included	included	included	included	included	+ 26 €
Average	***69 €***								

Sources: Hotels, KPMG

Commentary

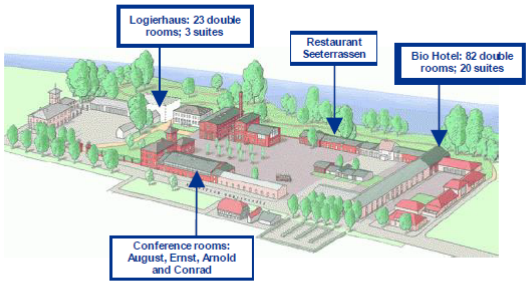
- Similar to room rates, there are no public sources available showing the prices for conference packages. Thus, we have undertaken research on selected hotels through their respective websites. We particularly note that the above only shows rates on public booking channels with no analysis having been undertaken on contractual (corporate) rates which are not seen in public.
- We note that among the eleven hotels selected, conference packages at Landgut Stober only range at the average of the set (€69 full-day package). When considering that parking is also included in the package, the subject property even reports a below average price level in the conference segment.
- In summary, the Landgut Stober trades at the lower to mid end of the competitive range, despite its attractive and high-quality product. We have particularly noted that hotel management does not pursue a yield management strategy, which typically supports pricing levels across the year and also helps to alleviate lower seasons. One of the reasons mentioned by hotel management is the fact that the hotel largely sells under corporate contracts, which so far do not consider trade fair or other peak demand periods. That said, in order to secure a successful positioning of the additional guest rooms, we consider a daily yield management as critical. If properly managed, we are convinced that the subject hotel should be able to achieve a higher positioning ranking among the leading properties in the region.

Product analysis

Overview of existing facilities

DRAFT

Landgut Stober - overview



Conference space per guest room

Hotel	Total conference area (sq. m.)	Number of guest rooms	Conference area (sq. m.) / guest room	+173 rooms
Landgut Stober	2,534	128	19.80	8.42
Kongresshotel Potsdam am Templiner See	2,645	452	5.85	
Dolce Hotel Bad Nauheim	2,750	159	17.30	
Bio-Seehotel Zeulenroda	1,148	176	6.52	
Arosa Hotel Scharmützelsee	1,470	155	9.48	
Lufthansa Hotel Seeheim	1,103	483	2.28	
Schlosshotel Neuhardenberg	1,012	54	18.74	
Golf Resort Achental	1,511	210	7.20	
Seminaris See Hotel Potsdam	2,200	225	9.78	
Schwarzwald Panorama	1,089	89	12.24	
Wellings Parkhotel	798	144	5.54	
Schloss & Gut Liebenberg	1,253	45	27.84	
Seminaris CampusHotel Berlin	1,600	186	8.60	
Altes Stahlwerk Neumünster	1,331	200	6.66	
Average			*8.29*	

Sources: Landgut Stober, KPMG

Commentary

- The Landgut Stober currently features some 2,534 sq. m. of conference space in 26 rooms, 128 guest rooms, breakfast room, restaurant and wine cellar, a small fitness and spa area as well as a small shop selling handcrafted items from the region. The facilities are located in different buildings spread across the site.
- The ratio conference area – guest rooms currently amounts to 19.8 sq. m., which is at the high end of the competitive set. We understand that there are currently an additional 173 guest rooms planned, which would decrease the ratio to 8.42 sq. m. As such, it would still range above what would be considered average for an upscale conference hotel (city centre location) but in line with the competitive set and suitable given the focus of the property.
- The subject property currently features some 18 suites or 14.1% of all guest room facilities. Such share is relatively high for a hotel in the upscale segment (typically 5% to 8%). There are currently no more suites planned, which would then decrease the share to 6.0% and thus in line with market practice. It is noted that in conference hotels, suites are typically used to upgrade conference moderators and are only randomly used for upselling measures. Thus, there is only limited price premium involved.
- We understand from hotel management that existing guest rooms in the standard category are some 20 sq. m. in size, which is at the lower end for an upscale hotel but in line with guest room sizes in the conference segment. Properties focussing on conference demand tend to feature smaller guest rooms than city centre hotels, also resulting from the relatively low double occupancy factor. Moreover, guest rooms tend to be more basic in terms of facilities and design as they do not represent the key focus for guests staying at the property. Guest rooms at the Landgut Stober benefit from their contemporary appearance and attractive design.

Product analysis

Proposed guest room extension

DRAFT

Sample guest room floor



Sources: Landgut Stober, Dechamps Architekten dated 08 March 2018, KPMG

Commentary

- The sample architectural plan above (dated 08 March 2018) illustrates a standard guest room floor totalling an additional 173 guest rooms. The allocation of rooms is planned to be 148 single rooms in the newly constructed building "Hotel III" on the grounds of the current surface parking and another 25 single rooms in the old barn. Two additional guest rooms will be created by converting the current breakfast area.
- According to the plans provided to us, guest rooms in the new building will be some 16.5 sq. m. in size, guest rooms in the barn will be even smaller. Such room size is very small for an upscale hotel although suitable for a conference product as described before. With a width of in between 2.4 and 2.6 sq. m., guest rooms are relatively narrow, only allowing for single use. Double-use guest rooms typically require a width of at least 3.0 sq. m. Moreover, a headroom of only 2.0 metres in the barn is very low and requires proper design. Given that with the existing rooms, around 43% of total room count will allow for double-usage following completion of the project, we would have not accounted for additional double rooms in the planning.
- Plans show sufficient storage and housekeeping space per floor and there is also direct access to the breakfast room for guests.
- In summary, the plans provided to us show a well-designed and efficient product reflecting the overall positioning of the subject property. Although guest rooms are considered relatively small in size, they are in line with market benchmarks of similarly positioned hotels and reflect the demand for additional single use rooms as indicated by hotel management.

SWOT analysis

Landgut Stober

Strengths	Weaknesses
— Attractive surroundings and historic relevance of the site — Niche market product with a strong focus on sustainability, attractive and well-designed product — Diverse mix of conference rooms meeting the requirements of different guest segments — Attractive "outdoor" areas allowing to accommodate larger events during the summer months — Property has a good positioning and reputation in the conference segment (classified as "Besondere Lernorte") — Good connection to Berlin by both car and public transport	— Strong competition in the Berlin hotel market in particular and growing competition across Germany in general — Limited corporate demand base in the region putting restraints on achievable room rate levels — Limitation of demand to the MICE segment given the lack of tourist spots and larger corporates nearby — No direct accessibility by public transport — No visible yield management system in place, why the property is missing out on opportunities to increase room rate levels
Opportunities	**Threats**
— New and additional guest rooms allowing to cater to new guest segments, to attract higher yielding business and to alleviate weaker demand periods — Opening of BER airport to further increase international travel to Berlin, particularly in the MICE segment — No similarly positioned hotels in the region — Future prognosis reveals a key focus of conference organisers on sustainability — Ongoing positive development of MICE demand in Germany	— Failure to establish a proper yield management system allowing to sell both guest rooms and conference room at best conditions — More and more hotels focussing on sustainability putting pressure on the property's USP and positioning — New conference hotels opening up in Berlin and the region — Potential loss of key clients cannot be replaced by similarly strong demand generators

S W O T

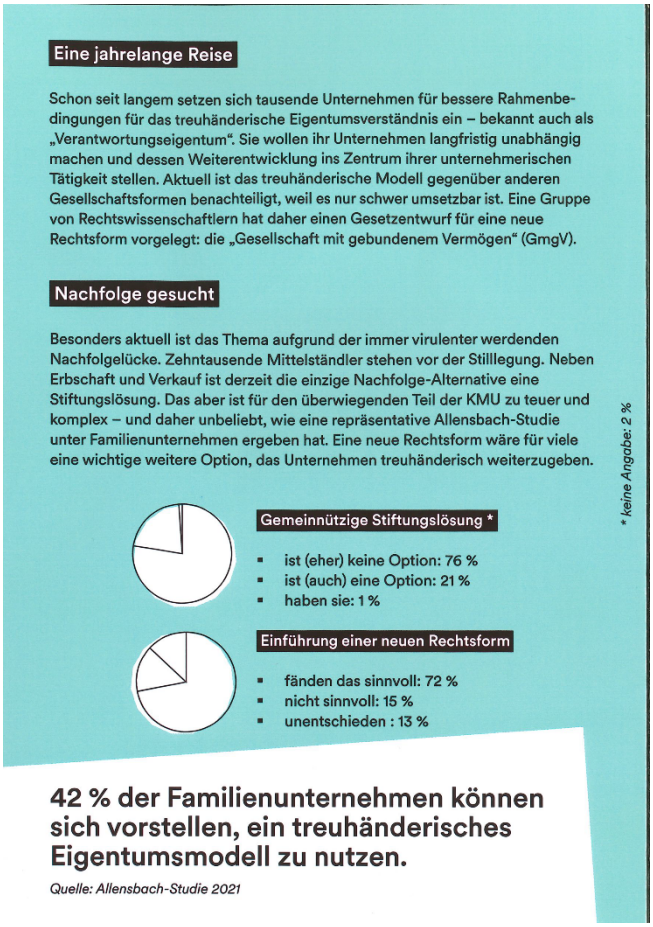
G07.01 Transparente Darstellung der Struktur und des Engagements - 100 %

Die Organisation stellt ihre Beteiligungsstruktur dar und gibt an, in welchen Dialogprozessen sie mit ihren Shareholdern steht und welchen Inhalt die Dialoge haben.

Wir betrachten unsere Mitarbeiter wie Shareholder, daher überlegen wir schon seit 15 Jahren wie wir sie am Unternehmen beteiligen können.
Bisher kam eine Mitarbeitenden-Beteiligung am Unternehmen noch nicht in Betracht, weil in der Anfangsinvestitionsphase bis 2014 nur Verluste angefallen sind, die nur der Unternehmer bereit war zu tragen.

Weitere Kommanditist*innen oder auch Mitarbeitende zur Risikostreuung wurden nicht gefunden, trotz eifriger Suche. Erst wenn das Unternehmen stabil Gewinne abwirft, kann über eine Mitarbeitenden-Beteiligung ernsthaft nachgedacht werden.
Eine weitere Erkenntnis ist auch, dass manch ein Projekt, das vor 30 oder 40 Jahren als selbstverwaltetes Gemeinschaftsprojekt – bspw. als Tischlerkommune, oder Agrarkollektiv - getragen von allen, angefangen hat und nun von einzelnen Personen zum Wohle der weiteren Mitarbeitenden geführt wird. Dies ergibt sich dadurch, dass einfach nicht Jede*r am Arbeitsplatz bereit und willens ist, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen. Viele wollen in Ruhe ihren Job machen und „einfach“ ausreichend Geld für ihren Lebensunterhalt verdienen.
Da eine Mitarbeitenden-Beteiligung am Unternehmen nach deutschem Wirtschaftsrecht aus unserer Sicht (noch) nicht sinnvoll möglich ist, sind wir Gründungsmitglied der Stiftung Verantwortungseigentum geworden in der Hoffnung, dass dort ein Modell der echten Mitarbeitenden-Beteiligung zu Stande kommt. Eine Beteiligung der Mitarbeiter*innen scheitert derzeit daran, dass der deutsche Staat Unternehmensbeteiligungen der Mitarbeiter*innen als geldwerten Vorteil sofort besteuert. Eine Stiftung kann derzeit auch nicht umgesetzt werden, weil dadurch ca. eine Million EUR an Grunderwerbssteuer anfallen würde, wofür eine Kreditaufnahme notwendig wäre. Daher liegt das Eigentum zu 100 % bei Michael Stober und Tanja Getto-Stober.
Es besteht keine Gefahr einer Übernahme. Ein mögliches Stiftungsmodell im Sinne des Verantwortungseigentums würde diese Gefahr zu 100 % eindämmen.





Die Gesellschaft mit gebundenem Vermögen

Der Gesetzentwurf für eine GmgV nutzt Elemente aus bekannten Rechtsformen (GmbH, Genossenschaft, KG) und verbindet diese zu einem neuen Ganzen. Er bietet eine unbürokratische und einfache Option, treuhänderisches Eigentum umzusetzen. Die Gesellschaft mit gebundenem Vermögen ist eine personalistische Gesellschaft ohne Kapitalanteile. Entsprechend dem unternehmerischen Bedarf ist die GmgV zweck- und gegenstandsoffen gestaltet.

Die Vermögensbindung

- 100-prozentig
- unumgehbar
- rückwirkend unabänderlich
- sicher auch bei grenzüberschreitender Umwandlung

§16 Vermögensbindung

1. Der sich bei Feststellung des Jahresabschlusses ergebende Gewinn darf nicht an die Gesellschafter ausgeschüttet werden.

2. Das Vermögen der Gesellschaft darf an die Gesellschafter nicht ausgezahlt werden. […]

Was bedeutet das?

- Gewinne werden grundsätzlich reinvestiert oder gemeinnützig gespendet
- Fokus liegt auf langfristiger Wertschöpfung & unabhängiger Unternehmensentwicklung
- Gesellschafter erhalten marktgerechte Vergütung & ggfs. Kompensationen für Gehaltsverzicht in Gründungsjahren
- Dabei gelten die Grenzen der verdeckten Gewinnausschüttung

Absicherung und Kontrolle

Im Entwurf wird die Einhaltung der Vermögensbindung nicht nur durch interne Mechanismen (Vermögensbindungsbericht; Haftung von Gesellschaftern und Geschäftsführern etc.), sondern auch extern durch einen gemeinsamen Aufsichtsverband kontrolliert. Diese geteilte Lösung ist kostengünstiger und schlanker als jeweils ein interner Aufsichtsrat pro Unternehmen.

Eine Aufweichung der skizzierten Kriterien würde eine Rechtsform unbrauchbar machen – erst eine sichere Vermögensbindung wie in der GmgV ermöglicht treuhänderisches Eigentum.

Exkurs: Europarecht

Um die Vermögensbindung zu wahren, darf die GmgV grenzüberschreitend nur in Rechtsformen mit vergleichbarer Vermögensbindung umgewandelt werden. Europarechts-Experten sind sich einig: Diese Umwandlungsbeschränkung ist mit EU-Recht vereinbar. Die GmgV falle weder unter die Mobilitätsrichtlinie, noch sei die Niederlassungsfreiheit beeinträchtigt. In Schweden gibt es seit 2006 eine vergleichbare Rechtsform.

Gesellschafter

Gesellschafter halten nicht Anteile wie in einer Kapitalgesellschaft, sondern treten in die Gesellschaft ein und wieder aus – ähnlich der Mitgliedschaft in einer Genossenschaft. Stimmrechte können somit weder vererbt noch verkauft werden. Im Todesfall haben die Erben lediglich Anspruch auf Rückzahlung der geleisteten Einlage.

- Leitbild des aktiven Gesellschafters
- nur natürliche Personen – oder juristische Personen mit Vermögensbindung
- Mindesteinlage: 5.000 €
- Haftung: Zugriff der Gläubiger auf Gesellschaftsvermögen; Gesellschafter haften bis zur Zahlung der Einlage auch persönlich in vorher festgelegter Höhe – wie in einer Kommanditgesellschaft
- Austritt mit angemessener Kündigungsfrist oder aus wichtigem Grund

Durch die Vermögensbindung und die mitgliedschaftliche Logik wird der Kreis an potentiellen Nachfolgern erweitert – es entscheiden nicht Kaufkraft oder Familienzugehörigkeit, sondern es können Fähigkeiten und Werte ausschlaggebend sein. Ein neuer Gesellschafter leistet mit Eintritt die Einlage, kauft aber keinen Anteil mehr, der auf dem Unternehmenswert basiert.

Steuerrechtliche Regelungen

Die GmgV soll gegenüber anderen Rechtsformen steuerlich weder benachteiligt noch begünstigt werden. Wie eine herkömmliche Kapitalgesellschaft, die ihre Gewinne zu 100 % reinvestiert, zahlt sie:

- Körperschaftsteuer
- Gewerbesteuer
- Solidaritätszuschlag

Erbschaft- oder Schenkungsteuer fallen nicht an, da die Gesellschafterposition (vgl. Mitgliedschaft) weder verkäuflich noch vererblich ist – und weil bei Ein- und Austritt niemand bereichert wird. Eine Sondersteuer oder ein höherer Körperschaftsteuersatz wären sachfremd und würden zu einer wettbewerbsverzerrenden Diskriminierung der GmgV führen.

Finanzierung

Investments in die GmgV sind zu marktüblichen Konditionen möglich. Dabei muss allerdings die Vermögensbindung gewahrt bleiben.

Das heißt:

- Investments dürfen nicht mit dem Erwerb einer Gesellschafterposition (= Stimmrechte) einhergehen
- Möglich sind schuldrechtliche und Mezzanine-Finanzierungsinstrumente mit erfolgsbezogenen und angemessenen Renditen
- Angemessen bedeutet: der Höhe nach und/oder zeitlich begrenzt bzw. einseitig kündbar
- Gesellschafterdarlehen sind möglich, müssen aber dem Drittvergleich standhalten und dürfen nicht mit einer Gewinnbeteiligung einhergehen

Verkauf möglich?

Das Vermögen der GmgV bleibt beweglich. Bestandteile des Unternehmens, Vermögensgegenstände oder auch das gesamte Unternehmen sind veräußerlich. Auch Ausgliederungen in Tochtergesellschaften ohne Vermögensbindung und ein anschließender Verkauf der Tochtergesellschaft sind möglich. Jedoch bleibt die Vermögensbindung rückwirkend auch hier gewahrt: Der Erlös bleibt in der GmgV. Bei der Auflösung der GmgV fließt das Restvermögen in eine andere Gesellschaft mit Vermögensbindung oder wird z. B. an eine gemeinnützige Entität mit Vermögensbindung gespendet.

Den Gesetzentwurf für die „Gesellschaft mit gebundenem Vermögen" (GmgV) hat eine unabhängige Gruppe renommierter Rechtswissenschaftler verfasst: Prof. Dr. Anne Sanders, Dr. Noah Neitzel, Prof. Dr. Dr. h. c. Barbara Dauner-Lieb, Prof. Dr. Florian Möslein, Prof. Dr. Christoph Teichmann, Prof. Dr. Simon Kempny, Dr. Arne von Freeden. Er ist entstanden auf Bitten der drei für das Thema zuständigen Berichterstatter der Ampel-Fraktionen – Esra Limbacher (SPD), Katharina Beck (Bündnis 90/DIE GRÜNEN) und Otto Fricke (FDP) – um einen wissenschaftlichen Diskussionsbeitrag.

Stiftung Verantwortungseigentum e.V.
c/o Einhorn Products GmbH
Skalitzer Straße 100
10997 Berlin

www.stiftung-verantwortungseigentum.de
info@stiftung-verantwortungseigentum.de

Weitere Informationen zur Rechtsform:
www.neue-rechtsform.de

Bereits heute besteht ein sehr hoher Grad an Einbeziehung der Mitarbeiter*innen in Entscheidungen: Das fängt bei den Arbeitszeiten, Urlaubsplänen an, geht über Mitentscheidung/Vetorecht bei der Einstellung neuer Mitarbeiter bis hin zu strategischen Entscheidungen, wo sich das Gesamtunternehmen hin entwickeln soll.

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?
Bilanzzahlen werden veröffentlicht, Umsätze und Fixkosten werden kommuniziert und im Leitungsteam besprochen.
Wie leicht/schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?
Bundesanzeiger ist öffentlich ohne Zugangsbeschränkungen und an den Sitzungen der Leitungsebene können auch andere Mitarbeiter*innen teilnehmen.
Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?
Alle Daten, die dem Datenschutz unterliegen.
Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?
Wir erklären die Zahlen, stehen für Nachfragen zur Verfügung. Und wir versuchen uns mit einfacher Sprache - möglichst ohne Fremdwörter- auszudrücken.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
• Transparenz ist der Schlüssel zur GWÖ, also immer weiter ausbauen

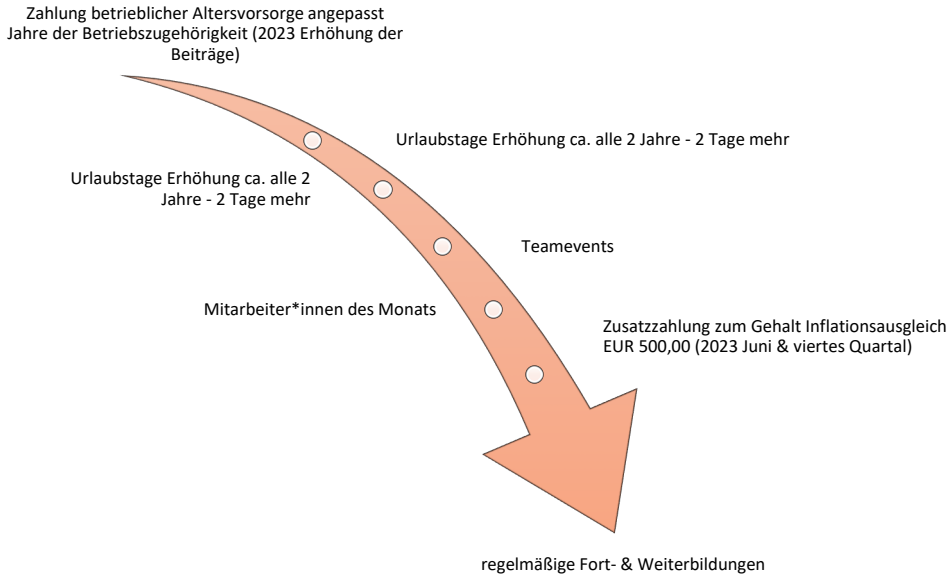
GESELLSCHAFT

S01.01 Förderung Mitarbeitenden Bindung & Motivation - 100 %

Die Organisation hat sich das Ziel gesetzt, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Sie ergreift Maßnahmen zur Mitarbeitenden Bindung und -motivation. Diese sind in einem Personalkonzept eingebettet und werden transparent kommuniziert.

Das Landgut Stober verfügt nur über eine Betriebsstätte in Deutschland. Da die Unternehmer Getto/Stober in Patchwork selbst sieben Kinder haben, steht der Mutterschutz ganz oben. Schon vor dem Mindestlohngesetz erhielten die Mitarbeiter mehr Gehalt als jetzt gefordert. Kündigungen und Neueinstellungen erfolgen im Team. Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital. Sie stehen im Mittelpunkt des Unternehmens, denn nur zufriedene Mitarbeiter können gute Mitarbeiter sein. Deshalb sind wir Eigentümer immer für unsere Mitarbeiter da. Auf mehreren innerbetrieblichen Veranstaltungen "jeder bringt was mit" drückt sich der Spaß und die Freude des gesamten Teams aus.

Wir geben also den Mitarbeiter*innen die Freiheit, mit dem Gast so umzugehen, wie sie es für richtig halten. Das erhöht das Verantwortungsgefühl und die Loyalität, aber auch die Motivation jede*r einzelnen Mitarbeiter*in.Auf ein Geschäftsführergehalt zugunsten der Mitarbeiter*innen und des Unternehmens verzichtet.



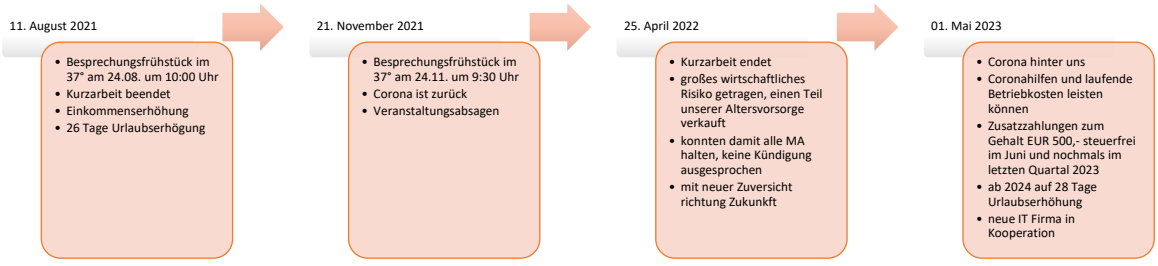
Einkommensspreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst) bei 2,25%

Es werden keine Entscheidungen getroffen, ohne dass es eine Einbeziehung der Mitarbeiter*innen gäbe. So kommt es, dass wir in keiner Abteilung neue Mitarbeiter*innen einstellen, wenn die Mitarbeiter*innen nicht einverstanden sind - selbst wenn wir als Geschäftsführung sagen, dass die Person doch wunderbar ist. Sie haben also ein ganz wesentliches Mitspracherecht. Denn der Prozess der Integration ist ein beidseitiger Prozess, nicht nur die neuen Mitarbeiter*innen integrieren sich, sondern das Team muss sie genauso integrieren. Als Geschäftsführung sind wir ganz oft gefragt, diesen Prozess der Integration zu moderieren. Köch*innen werden daran beteiligt, welche Produkte wir kaufen. Das Hotelteam wird genauso in die Bestellungen involviert. Auch die Blindverkostung mit den Mitarbeitenden zum Aussuchen der Lieferant*innen, ist ein Teil der innerbetrieblichen Mitbestimmung.

Mitarbeiterumfragen wurden und werden durchgeführt, mindestens einmal jährlich.

z.B. über die Firma re|pe|con via QR-Code konnten die Mitarbeitenden an der Umfrage anonym teilnehmen, Aussage: zwei Mitarbeitenden Zufriedenheitsumfragen mitgemacht, laut Aussage von MA an SSp, bei Nachfrage ob schon mitgemacht: "Brauche ich nicht, wenn mich etwas stört spreche ich mit MS & TGS persönlich, bringt mir mehr" Fazit: MA lieben den familiären direkten Kontakt zur GF.

Persönlich besprechen aktuelles auch ca. zweimal jährlich als Landgut Familie in einer „Mitarbeiter-Versammlung“



Unser Zeiterfassungssystem Zeus, erfasst Fluktuation, Fehl- und Anwesenheiten Minuten genau, digitale Protokolle werden erstellt. Jede*r Mitarbeiter*in hat einen personalisierten Login, die Zielerreichung wird von der Lohnbuchhaltung kontrolliert.

Darüber hinaus stehen je Mitarbeiter*in 5-10 Seiten an Unterlagen zum Fortschrittsbericht in der Personalabteilung bereit.

Unsere Ziele:

- Langfristig Unternehmen in Verantwortungseigentum übergeben und Mitarbeitenden-Teilhabe sicherstellen (z.B. durch Gesellschaft mir verbundenem Vermögen oder ein Stiftungsmodell, im Moment noch rechtliche Hürden)
- noch mehr Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen organisieren
- irgendwann einmal eigenen Mitarbeiter*innen-Bereich zum Essen schaffen
- ggf. weitere Angebote für Mitarbeitende im Bereich E-Mobilität schaffen
- Weitere Erhöhung der Beteiligung der Mitarbeitenden durch Lernen von anderen Unternehmen und deren good practices.
- Bessere Führung für Hörgeschädigte ermöglichen.

S01.02 Flexible Arbeitszeitmodelle & Sozialkatalog - 80 %

Die Organisation fördert Maßnahmen zur Schaffung einer ausgewogenen Work-Life-Balance der Beschäftigten. Hierzu zählen vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Organisation verfügt über einen außertariflichen Sozialkatalog.

Wir fragen die Mitarbeitenden nicht, bevor wie sie einstellen, was „sie brutto haben möchten“, sondern was „sie netto zum Leben brauchen“ und sie sich für ein gutes Leben vorstellen. Das erfüllen und übererfüllen wir in der Regel sogar, weil wir immer versuchen, es so hinzubekommen, dass das für alle passt. Insofern haben die Mitarbeitenden dort immer ein Mitspracherecht. Mitarbeitenden, die sich bewerben, sagen wir: „Wenn Du mit uns arbeitest, dann gib deinen Charakter bitte nicht morgens in der Garderobe ab, sondern bringe ihn mit hinein ins Unternehmen“. Wir geben also den Mitarbeitenden die Freiheit, mit dem Gast so umzugehen, wie sie es für richtig halten. Das erhöht das Verantwortungsgefühl und die Loyalität, aber auch die Motivation jedes einzelnen Mitarbeitenden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass unsere Einkommensspreizung bei lediglich 1,875 liegt. Hinzu kommt, dass die Geschäftsleitung seit Beginn des Unternehmens im Jahre 2000 generell auf ein Geschäftsführergehalt verzichtet, zugunsten des Unternehmens und der Mitarbeitenden.

Wir haben Arbeitsverträge, die den Mitarbeitenden eine 40-Stunden-Woche garantieren. Es werden Lohnkonten geführt für Fälle, in denen Mitarbeitenden über den Sommer Überstunden entwickeln sollten. Im Einverständnis mit den Mitarbeitenden bauen diese eventuellen Überstunden in Zeiten, in denen weniger los ist, ab. Dann haben die Mitarbeitenden mehr Freizeit oder ein paar Tage frei bei voller Lohnfortzahlung. Falls sich jemand die Überstunden ausbezahlen lassen will, ist das auch kein Problem, aber in der Regel ist es so, dass wir die 40 Stunden einhalten und es gibt im Ergebnis keine Überstunden. Wir nehmen auch Rücksicht auf bestimmte temporäre Bedarfe von Mitarbeitenden. Wenn also jemand einen wichtigen Termin hat, wird das in die Dienstplan-Gestaltung mit aufgenommen.

Wir bieten ein spezielles Arbeitszeitmodell an, welches wir entwickelt haben. In manchen Bereichen ist es also möglich, dass man zehn und nicht nur acht Stunden arbeitet und dafür nur vier Tage die Woche. Dies ist unserer Meinung nach ein gutes Modell, das Vorurteilen gegenüber Arbeitsplätzen in der Gastronomie entgegenwirkt. Es heißt nämlich oft, in der Gastronomie hätte man keine Freizeit.

Homeoffice ist in den bestimmten Bereichen für ein Tag/Woche möglich, bzw. machbar.

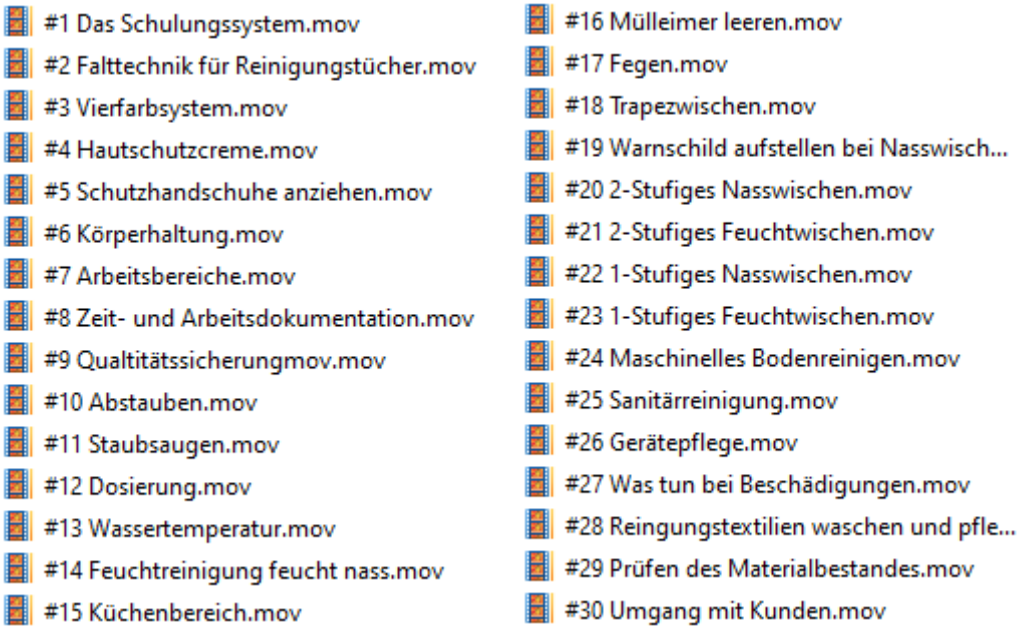
Mitarbeitenden bestimmen selbst, wie viel sie arbeiten wollen, das Gehalt wird dann entsprechend angepasst in Abstimmung mit den anderen Mitarbeitern der Abteilung. Es muss kompatibel sein.

siehe auch im Handbuch Landgut Stober

S03.01 Sicherung der Leistungsfähigkeit - 100 %

Die Organisation hält alle gesetzlichen Verpflichtungen zur Gewährleistung von Arbeits-, Gesundheits- und Sozialschutz ein. Arbeitsnormen (ILO-Kernarbeitsnormen) werden eingehalten. Darüber hinaus bestehen entsprechende Programme, die die berufliche Leistungsfähigkeit sicherstellen.

Wir haben unseren Gesundheitsschutz und Gefährdungsbeurteilung für alle Abteilungen des Hotels 30 Videoclips gegenübergestellt, die den Gesundheitsschutz berücksichtigen und Gefährdungen entgegenwirken. Im Übrigen aktualisiert unsere Sicherheitsfachkraft für Gesundheitsschutz und Gefährdungsbeurteilung in Abstimmung mit der für uns zuständigen Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, auf Wunsch reichen wir die Aktualisierung nach.



Die Mitarbeitenden können unsere Wellness-Angebote kostenfrei nutzen. Wir organisieren zudem Betriebssport, also gemeinsame sportliche Aktivitäten und zwei Mal im Jahr kommt eine Person, die den ganzen Tag lang kostenfrei Massagen für die Mitarbeitenden gibt.

Was den Arbeitsschutz angeht, unterliegen wir strenger Kontrolle. Ob das nun die Hygiene betrifft oder unser System zur Kontrolle von Kühlketten und Lieferketten. Dies sind aber Standards, die jeder deutsche Betrieb in unserem Bereich inzwischen einhalten muss. Alle Menschen, die Maschinen benutzen, zum Beispiel zur Grünflächenpflege, bekommen Einweisungen, müssen Sicherheitsschuhe tragen usw. Das sind für uns Selbstverständlichkeiten.

Sicherheits- und Risikoschulungen finden regelmäßig statt. Alle baulichen Maßnahmen wurden von einem Sicherheits- und Gesundheitskoordinator begleitet, es finden regelmäßige Prüfungen der elektrischen Geräte statt. Selbstverständlich werden alle sonstigen Anlagen wie Aufzüge, Küchen, technisches Equipment ständig gewartet und betreut. Diese Abläufe werden dokumentiert und aufbewahrt. Risikobewertung durch Berufsgenossenschaft, Versicherer und Verantwortliche für Veranstaltungswirtschaft.

S04.01 Förderung Personalentwicklung & -ausbildung - 80 %

Die Organisation verfügt über ein Personalentwicklungskonzept, das die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden fördert und so der Unternehmensentwicklung dient. Die Organisation bildet aus.

Wir denken für unsere Mitarbeiter an alle wichtigen Fragen wie Mobilität, Unterkunft, individuelle Weiterbildung und Schulung. So finanzieren wir z.B. den Ausbilderschein für Mitarbeiter, die dies wünschen, und stellen sie für die notwendige Zeit frei. Jeder Mitarbeiter erhält ein individuelles Weiterbildungsprofil, das durch den Arbeitgeber gefördert wird. Die kostenlose Nutzung unserer Fahrräder, der Sauna oder Fitnessräume sowie kostenloses Mittagessen, Filterkaffee und Mineralwasser gehören ebenfalls zu unserem Angebot für die Mitarbeitenden.

Unsere Philosophie ist klar: Jede bewusste Maßnahme, so klein sie auch sein mag, trägt zur Verbesserung bei und unterstützt unsere Werte. Wir sind kein Kettenhotel, sondern ein familiengeführtes Haus, das individuellen Ausdruck und persönliches Profil schätzt. Die Geschäftsleitung steht jederzeit unterstützend zur Seite – ein Ansatz, der für viele KMUs nicht eins zu eins übertragbar ist, uns jedoch auszeichnet.

Zusätzlich werden einige Mitarbeiter gezielt in ihren Berufsfeldern weitergebildet, um Expertenwissen und Fähigkeiten zu fördern, die unseren Betrieb nachhaltig stärken.

Unsere Mitarbeitenden sind regelmäßig in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten eingebunden, erhalten Schulungen und werden umfassend informiert. Eigene Ideen der Mitarbeitenden tragen zu unserem Umweltkonzept bei, und sie sind in der Lage, interessierten Gästen an der Rezeption fundierte Auskunft über unsere Umweltmaßnahmen zu geben. Dadurch entsteht ein starkes Bewusstsein für Umweltschutz und den Erhalt unserer Kulturlandschaft. Bei den meisten Mitarbeitenden führt dies zu einem tief verankerten Verständnis und Engagement für unser Nachhaltigkeitsziel.

Gleichberechtigte Förderung und Anerkennung: Kein Mitarbeitender ist bei uns „besser" als andere – jeder leistet einen gleichwertigen Beitrag zur Förderung unseres Unternehmens. Führungspositionen beruhen auf Problemlösungskompetenzen, nicht auf Titeln. Anerkannte „Talente", wie etwa „Mitarbeiter des Monats", erhalten besondere Weiterbildungsangebote und können, bei Interesse an neuen Herausforderungen, in die Abteilungsleitung aufsteigen.

Unsere Aus- und Fortbildungskataloge, wie z.B. von re|pe|con, DEHOGA oder GCB unterstützen diese nachhaltige und zukunftsorientierte Förderung.

S04.02 Bedarfsgerechtes Personalmanagement - 100 %

Die Organisation verfügt über ein Personalmanagement mit Personalplanung, Kompetenzanalyse, Bedarfsplanung und bedarfsgerechter Rekrutierung. Dabei spielen Nachhaltigkeitsfaktoren eine Rolle.

Unsere Unternehmenskultur lässt sich am besten dadurch beschreiben, dass wir ein familiengeführtes Unternehmen sind. Meine Frau, die eher für die Mitarbeitenden zuständig ist, und wir halten mit allen Mitarbeitenden engen Kontakt, sowohl mit den Freelancern als auch mit den Festangestellten. Meine Frau und ich sind 16 Stunden am Tag im Landgut anwesend und wohnen dort. Insofern sind wir sehr offene und teilweise auch private Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden. Das prägt unsere Unternehmenskultur. Wir sind nicht nur offen gegenüber unseren Mitarbeitenden, wir denken auch ganz viel für sie mit.

Da wir alle Arbeitsplätze gar nicht mit hiesigen Mitarbeitenden besetzen konnten, haben wir uns Ende 2015, als die sogenannte „Flüchtlingskrise" begann, gefragt, was wir tun können, um den Vorurteilen gegenüber Geflüchteten entgegenzuwirken. Gemeinsam mit dem Landrat und dem Jobcenter entwickelten wir ein noch heute gültiges Konzept, wie Unternehmen Geflüchtete einstellen können. Wir sind das erste Unternehmen in Brandenburg gewesen, das Geflüchtete fest angestellt hat. In unserem Unternehmen arbeiten zurzeit Menschen aus 22 Nationen. Alle Geschlechter, alle sexuellen und religiösen Ausrichtungen sind gleichberechtigt vertreten. Niemand wird wegen dieser individuellen Lebensmodelle oder –formen benachteiligt oder bevorzugt.

Durchschnittsalter: 47,2 Jahre

Anteil Geschlechter an der Gesamtbevölkerung: 51 % Frauen und 49 % Männer

Anteil der Menschen mit Behinderung an Gesamtbevölkerung: 20 % Menschen mit Behinderung, 13 % Menschen mit Schwerbehinderung

Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte an Gesamtbevölkerung: 5,5%

Viel Kommunikation, viel gemeinsames Handeln, viel Respekt und Anerkennung sowie die Achtung der Würde des Anderen, das ist unser „Firmenspirit". Da kommen Benachteiligungen erst gar nicht auf, bzw. werden im Keim erstickt.

Heute reicht es nicht mehr aus, auf Auszubildende zu warten, deshalb besuchen wir alle Schulen im Umkreis von 20km, um unsere fünf Ausbildungsberufe vorzustellen mit zunehmendem Erfolg. Dazu gehört, dass wir jungen Menschen die Möglichkeit einräumen, z.B. Ferienjobs bei uns zu machen. Sofern jemand eine Lehre machen möchte, muss er zunächst ein kleines Praktikum im Unternehmen absolvieren, damit er feststellen kann, was

ihm am besten liegt. Lehrlinge bedürfen einer besonderen Fürsorge des jeweiligen Teams. So bekommt ein Azubi bei uns einen betrieblichen Paten zur Seite gestellt.

S04.03 Durchführung Mitarbeitendengespräche & Anreizsysteme - 100 %

In der Organisation werden mit allen Beschäftigten und Führungskräften mindestens einmal im Jahr Mitarbeitenden Gespräche durchgeführt. In den Gesprächen werden Leistungen bewertet, Anreize (Boni, etc.) ermöglicht (insbesondere für nachhaltiges Handeln) und Mitarbeitenden-Feedback aufgenommen.

S05.01 Management von Vielfalt & Chancengleichheit - 100 %

Die Organisation hat einen Prozess etabliert, der Vielfalt und Chancengleichheit und eine heterogene Belegschaft sicherstellt.

Unser Team setzt sich zusammen aus Personen unterschiedlicher Herkunft, Alters, Geschlecht, Bildung und Sexualität. Dennoch ist ein Gemeinsamkeitsgedanke tief verankert, der von Toleranz, Respekt und Mitgefühl getragen wird. Das AGG wird eingehalten. 75% der Mitarbeiter sind Frauen. Operativer Leiter ist Frau Getto-Stober. Dienstpläne werden abgestimmt, nicht vorgesetzt. Rücksichtnahme auf Alleinerziehende oder Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Familienangehörigen sind selbstverständlich. Zwischen Mann und Frau gibt es keine unterschiedlichen Löhne, diese liegen leicht über dem Branchendurchschnitt. Offen für nationale und internationale Praktikanten, Studenten. Stellen von Unterkünften und Verpflegung für auswärtige Arbeitskräfte oder Azubis, ggfs. Firmenfahrzeug in Carsharing. Beschäftigung von Menschen mit Mobilitätsproblemen. Beteiligung an der Aktion "Über den Tellerrand": Ein Essen wird mit einem Flüchtling gekocht, auf die Speisekarte gesetzt und ein Betrag davon fließt in ein Flüchtlingsprojekt. Die Geschäftsführung hat eine Unterschriftenaktion gegen Rechtsradikalismus und mehr Menschlichkeit initiiert und die gesamte Belegschaft hat unterzeichnet. Einige Mitarbeiter sind Paten für Flüchtlinge und deren Familien.

Diversity als Chance – Charta der Vielfalt - Auszeichnung

Wir sind generell offen für alle Religionen, Sexualitäten, Lebensformen, da ist eine Gleichstellung erreicht die beispielhaft für eine bessere Gesellschaft ist. UND:

Bei jeder Neueinstellung habe ich als Geschäftsführer nicht das letzte Wort, sondern die Belegschaft.

Da wir alle Arbeitsplätze gar nicht mit hiesigen Mitarbeitenden besetzen konnten, haben wir uns Ende 2015, als die sogenannte „Flüchtlingskrise“ begann, gefragt, was wir tun können, um den Vorurteilen gegenüber Geflüchteten entgegenzuwirken. Gemeinsam mit dem Landrat und dem Jobcenter entwickelten wir ein noch heute gültiges Konzept, wie Unternehmer Geflüchtete einstellen können. Wir sind das erste Unternehmen in Brandenburg gewesen, das Geflüchtete fest angestellt hat. In unserem Unternehmen arbeiten zurzeit Menschen aus 22 Nationen. Alle Geschlechter, alle sexuellen und religiösen Ausrichtungen sind gleichberechtigt vertreten. Niemand wird wegen dieser individuellen Lebensmodelle oder –formen benachteiligt oder bevorzugt.

Durchschnittsalter:

36 Jahre

Anteil Menschen nach Geschlecht, die im Unternehmen tätig sind:

75 % Frauen / 25 % Männer

Anzahl Menschen mit Behinderung, die im Unternehmen tätig sind: 2 (3 % Anteil an Belegschaft)

Anzahl Menschen mit Migrationsgeschichte, die im Unternehmen tätig sind: 21 (27% Anteil an Belegschaft)

Suchen Ideengeber der weiter Fortschrittlichkeit in der Umsetzung gibt.

Wir glauben das wir dieses Kriterium vollumfänglich erfüllen, aber wir sträuben uns dagegen Quoten Lesben, Schwule; Queere oder Transmitarbeiter als Ziel zu setzen. So liegt unter anderem unsere Frauenquote bei 75% in der Führungsebene bei 50 Prozent.

Wenn wir hier auf dem Landgut anfangen würden eine Person hier mit „es“ anzusprechen, wäre das Fatal: mehr Diskriminierung geht nicht.

S05.02 Sicherstellen von Antidiskriminierung - 100 %

Die Organisation verfügt über Konzepte und Strukturen, die Diskriminierungen jeder Art verhindern und erkennbar machen.

Unsere Verhaltensregeln: Wir achten auf gute Umgangsformen, Respekt und eine deutliche Aussprache – dem Gast gegenüber, aber auch untereinander und gegenüber unseren Vorgesetzten.

Viel Kommunikation, viel gemeinsames Handeln, viel Respekt und Anerkennung sowie die Achtung der Würde des Anderen, das ist unser „Firmenspirit“. Da kommen Benachteiligungen erst gar nicht auf, bzw. werden im Keim erstickt.

Bereits 2015 wurde Michael Stober als Hotelpersönlichkeit des Jahres ausgezeichnet und hat zudem mehrere Auszeichnungen für sein soziales Engagement erhalten.

Unter anderem sind wir der erste Betrieb der Flüchtlinge eingestellt hat. Antidiskriminierung steht in unserem Diensthandbuch, und wird von uns gelebt.

S05.03 Einbezug von gemeinnützigen Organisationen - 100 %

Die Organisation setzt Social Contracting ein: Sie bezieht Produkte oder Dienstleistungen von Unternehmen/Organisationen aus dem gemeinnützigen Sektor.

Aktuell beziehen wir Tagungsmöbel von Gemeinwohlunternehmen, diese Unternehmen werden generell bevorzugt. Wir unterstützen die Jugendfeuerwehr, die wiederum Brandbereitschaft für das Landgut Stober haben und die Schüler- und Jugendverkehrserziehung. Wir lassen historische Baustoffe in Gefängniswerkstätten überarbeiten.

Hierzu erarbeitet Michael Stober als Vorstandsvorsitzender des GWU-Netzwerkes e.V. eine Branchentypisierte Erfassung von GWÖ-Betrieben das heißt über eine Plattform können z.B. Handwerksbetriebe oder Dienstleister schnell aufgefunden und beauftragt werden. Die Geschäftsleitung des GWU-Netzwerkes e.V. dokumentiert und erfasst die Klickraten auf der GWU-Internetseite und wertet diese in einem Fortschrittsbericht aus.

S06.01 Förderung fachlicher und persönlicher Entwicklung - 100 %

Die Organisation bietet Weiterbildungen an und fördert die fachliche Fortbildung und persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten.

Das passiert auf beiden angesprochenen Wegen. Zum einen gibt es aktive Ansprache der Mitarbeiter zu Weiterbildungsangeboten wie Ausbildungseigenprüfungen bei der IHK, zur Nachhaltigkeitsbeauftragten bei GCB oder auch zu Veranstaltungsverantwortlichen über eine hauseigene Weiterbildung des Verkaufs- und Bankettteams.

Ein schriftliches Entwicklungs- und Trainingskonzept muss noch anhand des Organigramms entwickelt werden.

Bespiele aus dem letzten Jahr:

CK: Ausbildungs eignungsverordnung
MS, TGS, SR & SSP: Chat GPT
KL: Briefkasten Beschwerdemanagement Beauftragte
TT, TGS & JB: Weiterbildung Brandschutzbeauftragter
Prof.Dr.NP, BuHa, Hotel, VA Weiterbildung Datenschutzbeauftragter
TN Gabelstapler Radlader Ausbildung
HACCP Schulung Service, Küche

Ziel: zwei weitere Mitarbeiter als Nachhaltigkeitscoach ausbilden

Demnächst: Ersthelfer Ausbildung inkl. Defi Schulung demnächst

siehe auch re|pe|con Aus- und Fortbildungskatalog, DEHOGA oder GCB, IHK ect.

S06.02 Qualifizierung im Bereich Nachhaltigkeit - 80 %

Die Mitarbeitenden und Führungskräfte der Organisation erhalten regelmäßig spezifische Qualifizierungen und Trainings zu Inhalten, Methoden und Regelwerken in den Themenbereichen Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung (CSR).

aus Handbuch Trainingskonzept erstellen

Das ständig wechselnde Housekeeping Personal kontraproduktiv ist was die Nachhaltigkeit angeht.

Selbst nachhaltigste Anweisungen und ständige Schulungen, haben nicht zum wesentlichen Erfolg geführt. Selbst das Übersetzen der Handlungsanweisungen in diverse Fremdsprachen wie Arabisch, Syrisch, Rumänisch aber auch Englisch und Französisch haben keine Verbesserungen gebracht. Im Gegensatz ist dazu unser Festangestelltes Personal in der Quote der Mülltrennung des Gästeabfalls erheblich erfolgreicher.

Alle übrigen Abläufe sind sehr weitgehend etabliert und werden im Unternehmen gelebt. Weitere Qualifizierung und Training siehe 6.01.

Die Einhaltung der CSR-Richtlinien wird vom Unternehmen europaweit Beispielhafterweise gelebt, so werden von den Gewinnen aufgeteilt Für unsere Mitarbeiter haben wir „Benefits“ wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge eingeführt, so gehen 20 Prozent der Gewinne an die Mitarbeitenden in Form von höheren Löhnen oder Altersversorgung, 20 Prozent werden für humanitäre und soziale Projekte gespendet, weitere 40 Prozent werden im Unternehmen reinvestiert, 10 Prozent Sondertilgung bekommt die Nachhaltigkeitsbank und 10 Prozent gehen an die Eigentümer und wird sowohl dokumentiert und veröffentlicht.

S07.01 Stärkung nachhaltiger Prozesse - 80 %

Die Organisation verfügt über ein betriebliches Vorschlagswesen. Es zielt unter anderem ausdrücklich darauf ab, nachhaltige Prozesse im Unternehmen zu stärken und zu verstetigen.

Zum Rezertifizierungsaudit: Dokumentation der Verbesserungsvorschläge vorzeigen.

Vorschlagswesen

1. Mitarbeiter werben Mitarbeiter – Nachhaltige Teamerweiterung
So funktioniert’s:
Füllen Sie den Jobempfehlungsnachweis vollständig aus und reichen Sie ihn mit der Bewerbung des empfohlenen Kandidaten ein. Ein Nachreichen ist leider nicht möglich.
Unser Dankeschön für Ihre Empfehlung:

- 300 € Prämie bei erfolgreicher Einstellung.
- Weitere 300 € Prämie, wenn der neue Mitarbeiter (m/w/d) die Probezeit übersteht.
- Zusätzliche 600 € Prämie nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit.
- Insgesamt können Sie bis zu 1.200 € erhalten!

Ihre Empfehlungen stärken unser Team und fördern unsere gemeinsamen Werte. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

2. Mitarbeiter des Monats – Wertschätzung für herausragende Leistungen
Unsere Anerkennung:

- Eine Übernachtung im Doppelzimmer, inklusive einem reichhaltigen, regionalen Bio-Frühstück.
- Ein Abendessen für zwei Personen nach Wahl des Küchenchefs im Restaurant Seeterrassen.
- **Feedback erwünscht:** Wir freuen uns über Ihr ausführliches Feedback, um unsere nachhaltigen Prozesse weiter zu verbessern!

Ein herzliches Dankeschön für Ihr Engagement und Ihren Beitrag zu unserem nachhaltigen Erfolg.

3. Teambildende Maßnahmen – Mitgestaltung und Förderung sozialer Projekte

- **Spendenvorschläge von Mitarbeitern:** Sie können Vorschläge einreichen, wohin das Unternehmen Spenden leisten soll, um nachhaltige und soziale Projekte zu unterstützen. Gemeinsam leisten wir so einen positiven Beitrag für die Gesellschaft.
- **Gästevorschläge zur Spendenverwendung:** Wir haben ein Spendenbuch im Hotel ausgelegt was die Möglichkeit gibt, dass Gäste mitbestimmen können, wohin 20 % unserer humanitären und sozialen Spenden fließen. Gäste können so Teil unserer Wertegemeinschaft werden und aktiv mitgestalten.

Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltige und soziale Zukunft – Ihre Ideen und Vorschläge machen den Unterschied.

4. Ergänzende Maßnahmen zur Stärkung nachhaltiger Prozesse:

- **Monatliche Nachhaltigkeits-Workshops:** Förderung des Ideenaustauschs und Erarbeitung von neuen nachhaltigen Initiativen durch Mitarbeitende.
- **Digitales Vorschlagsportal:** Einführung via eines QR-Codes gekoppelt an unsere Homepage, um Ideen und Vorschläge einfach und transparent einzureichen und zu bewerten.



S09.01 Beteiligung von Anspruchsgruppen - 80 %

Die Organisation befindet sich im aktiven Dialog mit ihren Stakeholdern. Sie dokumentiert und berücksichtigt die Stakeholder-Interessen und beachtet die Ergebnisse dieses Dialogs. Der Dialogsensibilisiert die Stakeholder in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Zum Rezertifizierungsaudit: Zeitplan/Turnus der Stakeholder-Dialoge mit in das Konzept aufnehmen.

Stakeholder Interesse	**Kommunikationsstrategie**	**Einfluss**
Mitarbeiter Teilhabe am Unternehmenserfolg, soziale Projekte	Transparente interne Kommunikation über Gewinnverteilung, regelmäßige Updates und Einbindung in Entscheidungsprozesse.	Hoch
KundInnen/Gäste Nachhaltige und ethische Geschäftspraktiken	Proaktive Kommunikation der Nachhaltigkeitsziele und Gewinnverwendung, Zertifikate am Ende des Aufenthalts, soziale Medien und Newsletter.	Mittel
Kooperationspartner (GWÖ, BNW) Förderung nachhaltiger Wirtschaftspraktiken	Intensive Zusammenarbeit, regelmäßige Dialoge, Teilnahme an gemeinsamen Projekten und Veranstaltungen.	Mittel
Investoren (Nachhaltigkeitsbank) Nachhaltige und ethische Rendite	Finanzberichte mit Fokus auf nachhaltige Investitionen, transparente Kommunikation zur Nutzung der Gewinne.	Hoch

Lokale Gemeinschaft Unterstützung durch soziale Projekte, Arbeitsplatzsicherung	Kommunikation über lokale Medien, Teilnahme an Veranstaltungen, Einbindung in soziale Projekte.	Mittel-Niedrig
Soziale Organisationen (z.B. Hospiz) Unterstützung durch Spenden und Kooperationen	Direkte Kommunikation und Feedback-Schleifen über gespendete Mittel und deren Einsatz.	Mittel
Verband „fair & regional“ Förderung regionaler und nachhaltiger Geschäftspraktiken	Regelmäßige Updates über Projekte und Zusammenarbeit, Teilnahme an Verbandstreffen.	Mittel
Universität Potsdam Forschung und Innovation, Nachhaltigkeitsergebnisse	Ergebnisse der SWOT-Analysen teilen, Zusammenarbeit an weiteren Projekten fördern.	Niedrig
Eigentümer Langfristige Unternehmensentwicklung	Transparente Berichterstattung über Finanzen, Nachhaltigkeitsentwicklung und Vision des Unternehmens.	Hoch

Kommunikationsmaßnahmen für die wichtigsten Stakeholder

MitarbeiterInnen:

- **Interne Kommunikation**: Regelmäßige Team-Meetings, in denen die Ergebnisse und Entscheidungen der Gewinnverteilung transparent gemacht werden. Mitarbeiter sollen wissen, wie ihre Arbeit den Unternehmenserfolg und soziale Projekte unterstützt. Auslage eines Spendenvorschlagbuches im Hotel.
- **Intranet/Newsletter**: Updates zu aktuellen Projekten, zur Verwendung der Gewinne und zu neuen Sozial- und Umweltinitiativen.
- **Teambuilding-Aktivitäten**: Förderung des privaten Austauschs und Zusammenhalts zwischen den MitarbeiterInnen durch gemeinsame Events.

KundInnen/Gäste:

- **Zertifikate**: Überraschung der Gäste am Ende ihres Aufenthalts mit einem Zertifikat, das die CO2-neutrale Bilanz ihrer Tagung und den Beitrag zu sozialen Projekten verdeutlicht.
- **Nachhaltigkeitsbroschüre**: In den Zimmern oder bei Veranstaltungen auslegen, um die Gäste über die Werte des Landguts und die Gewinnverteilung zu informieren.
  z.B. Stiftung Verantwortungseigentum & Dr. Steuernagel vom SPD-Fraktionsvorstand
  In der Vergangenheit haben wir in unseren Zimmern Flyer ausgelegt, um auf die Stiftung Verantwortungseigentum sowie das Engagement von Dr. Steuernagel vom SPD-Fraktionsvorstand aufmerksam zu machen. Unser Ziel war es, unsere Gäste über das Konzept des Verantwortungseigentums und dessen Bedeutung für nachhaltige Unternehmensführung zu informieren und gleichzeitig die Werte, für die wir als Landgut Stober stehen, zu vermitteln.
- **Social-Media & Website**: Regelmäßige Posts über aktuelle Projekte, die durch die Gewinnverteilung unterstützt werden, sowie Erfolgsgeschichten.

Kooperationspartner (GWÖ, BNW):

- **Workshops & Konferenzen**: Regelmäßige Teilnahme und Präsentation der Unternehmensfortschritte im Bereich Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung.
- **Berichte & Fallstudien**: Zusammenarbeit in Form von gemeinsamen Berichten oder Studien zur Wirkung der nachhaltigen Geschäftsmodelle und deren Einfluss auf die Gesellschaft.

Lokale Gemeinschaft & soziale Organisationen:

- **Direkte Kommunikation**: Klare und regelmäßige Berichterstattung über die Verwendung der gespendeten Mittel, z.B. durch Jahresberichte oder direkte Besuche bei unterstützten Organisationen.
- **Pressearbeit**: Lokale Medien einbinden, um Erfolge der sozialen Projekte bekannt zu machen und das Engagement des Landguts hervorzuheben.

Eigentümer & Investoren:

- **Finanzberichte**: Regelmäßige und transparente Berichterstattung über die finanzielle Situation, die Verteilung der Gewinne und die langfristigen Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens.
- **Strategie-Workshops**: Einbindung der Eigentümer in die strategische Ausrichtung des Unternehmens durch Workshops oder Meetings, in denen neue Ziele und Investitionspläne diskutiert werden.

S09.02 Dialoge - Minderung von Impact auf lokale Gemeinschaft und Kulturerbe - 100 %

Die Organisation hat einen Prozess installiert, der den Impact ihrer Tätigkeiten auf lokale Gemeinschaften und das Kulturerbe steuert und mindert. Dazu führt sie Impact-Analysen durch und führt regelmäßige Stakeholder-Dialoge - insbesondere mit Gästen - zur Sensibilisierung durch. Ein Beschwerdemechanismus ist installiert.

Eine große Reihe von Mitgliedschaften in Netzwerken, insbesondere Mitglied im Verein Industrie Kultur Brandenburg. Sowie die Veröffentlichung mehrerer Bücher durch Mitglieder der Familie Borsig, sowie verschiedenste Vorträge beim BVMW, Kreisentwicklungsforum Teltow-Fläming, Bürgschaftsbank, CRC Day Stralsund, GCB etc. bezieht Gäste und Betroffenen ein.

Wir werden von Kund*innen oder Gästen auf dem Landgut Stober, aber auch von Menschen deutschlandweit oder international, die uns Mut zusprechen und uns als Landgut als ein Vorbild sehen...

Ich (Michael Stober) werde im Supermarkt angesprochen von mir fremden Menschen, von Kund*innen oder Gästen auf dem Landgut Stober, aber auch von Menschen deutschlandweit oder international, die uns Mut zusprechen und uns als Landgut als ein Vorbild sehen. So merken wir, dass unsere Botschaften für ein besseres Leben, soziale Gerechtigkeit, solidarisches Miteinander, mehr Achtsamkeit für Mensch und Natur absolut ankommen.

Überlegungen zum Konzept - anfänglich: Zentrum für historisches Handwerk oder für ökologischen Landbau-, zur Struktur… bis hin ins heute sind die Auswirkungen auf die natürliche Umwelt, die lokale Kultur und das kulturelle Erbe unser Spirit sowie unsere Geschichte...

Michael Stober reist in seinen Vorträgen die Menschen zum um Denken mit. Ob auf dem Landgut oder in anderen Unternehmen. Das nachhaltig sein, nicht gleich Verzicht und Teuer sein muss!

Herausgabe eines eigenes Magazins 3-4mal pro Jahr, kostenlose Zuteilung an 12t Haushalte zur Erhaltung und Stabilisierung des kulturellen Erbes.

ISBN Nr 978-3-36014-284-3 BORSIG von Hans-Christoph Harmsen 978-3-96014-284-3 laut Buch
ISBN Nr 978-3-947215-34-8 Tet Arnold von Borsig von Ernst-Friedrich Harmsen
ISBN Nr 978-3-945256-25-1 Ernst von Borsig von Ernst-Friedrich Harmsen

S10.01 Ermöglichung von Teilhabe - 100 %

Die Organisation verfügt in ihren Betriebsstätten über Einrichtungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Einschränkungen, ist barrierefrei und informiert darüber.

Für Gehörlose Menschen gibt es bisher noch keine Stimmbegleitung.

Wir haben das Landgut – wo möglich – barrierefrei umgebaut (siehe unten), sodass auch Menschen mit Behinderung, die bspw. einen Rollstuhl nutzen, bei uns tagen oder Urlaub machen können. Im Zuge der Hotelerweiterung haben wir auch den Bauteil Kornspeicher mit einem 200.000 EUR teuren Behindertengerechten Fahrstuhl ausgebaut, sodass dort alle Ebenen inkl. Bar barrierefrei erreichbar sind. Es gibt Sonderpreise für NGOs, gemeinnützige Organisationen und GWÖ-Unternehmen. Für Menschen mit geringeren Einkommen bieten wir auch individuelle Preise. Bei der Veranstaltung des GWÖ-Summits 2022 bieten wir bspw. kostenfreie Tickets für Studierende und einen Rabatt von 50 % für Teilnehmern unter 28 Jahren.

Wir haben, seit wir die Hotelerweiterung durchgeführt haben, freiwillig fünf behindertengerechte Zimmer errichtet – barrierefrei sind fast alle Zimmer, obwohl das keine Anforderung von der Behörde war. Wir haben eine öffentlich zugängliche barrierefreie Toilette und eine im Tagungsbereich, sowie eine weitere im Kornspeicher. Die Haupttagungsflächen sind ebenfalls barrierefrei. Es gibt auch ein speziell eingerichtetes Zimmer für Menschen mit

Schwertbehinderung (z.B. mit höhenverstellbarem Bett und befahrbarer Dusche, u.ä.) Obwohl es im Gebäude viele verschiedene Zwischenebenen gibt, haben wir dort einen Aufzug eingebaut, sodass Rollstuhlfahrer*innen gut an den Tagungen teilnehmen können. Wir achten auch darauf, Veranstaltungen, wo es nötig ist, in die barrierefreien Räumlichkeiten zu legen, weil wir auch aufgrund von Denkmalschutz einige Tagungsräume haben, die nicht barrierefrei sind. Die Türen auf dem Gelände sind bspw. auch blindengerecht eingerichtet. Insgesamt wurden für das Thema Barrierefreiheit etwa eine weitere halbe Million investiert.

Kleinere, mittlere und große Unternehmen erhalten die gleichen Tagungskonditionen. Ausnahme sind große Tagungen, die – sofern ein Rahmenvertrag vorhanden ist - andere Zimmerpreise haben. Gemeinwohl-Unternehmen bekommen grundsätzlich Sonderkonditionen, aber auch unternehmen oder NGOs, die besonders nachhaltig sind, z.B. Quandt Stiftung, econsense, etc.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird Etwa 0,1 % der Gäste Menschen mit Behinderung

seit wir die Hotelerweiterung durchgeführt haben, freiwillig fünf behindertengerechte Zimmer errichtet – barrierefrei sind fast alle Zimmer, obwohl das keine Anforderung von der Behörde war...

öffentlich zugängliche barrierefreie Toiletten… teuren Behindertengerechten Fahrstuhl …

die Türen auf dem Gelände sind bspw. auch blindengerecht eingerichtet…

Besondere Bedürfnisse werden für mich Flüchtlinge, da haben wir ein Konzept entwickelt für die Überwindung von Sprachbarrieren, Konfession- und Kulturproblemen, um die Integration deutlich zu verbessern und beschleunigen.

Barrierefreiheit für Blinde durch Brillenschrift an und in den Aufzügen, weiteren barrierefreien Aufzug in Kornspeicher eingebaut, somit wurden fünf weitere Tagungsräume barrierefrei erreicht, Schaffung von weiteren drei behinderten gerechten Zimmern, alle übrigen Zimmer des Neuen und alten Hotel sind barrierefrei erreichbar.

Die wichtigsten tagungsräume sind alle barrierefrei erreichbar. Errichtung eines dritten barrierefreien WC im Kornspeicher.

Abstimmung mit Raul Krauthausen zur Einrichtung der behindertengerechten zimmern mit einem elektrisch Multiverstellbaren behindertengerechte Spezialbettes.

Behinderte werden bevorzug eingestellt.

S11.01 Regelung von Spenden & Sponsoring - 100 %

Die Organisation ist gemeinnützig aktiv und vergibt Spenden und/oder Sponsorings. Dazu gibt es klare Richtlinien und ein Konzept.

Engagement - Regelung von Spenden & Sponsoring
In unserer Unternehmensphilosophie ist festgeschrieben, dass anfallende Gewinne zu 20 Prozent an gemeinnützige Institutionen für soziale oder humanitäre Zwecke gespendet werden. Weitere 40 Prozent werden in das Unternehmen reinvestiert, um dessen nachhaltige Entwicklung und die Verbesserung unserer Dienstleistungen zu fördern. 20 Prozent der Gewinne fließen direkt den Mitarbeitenden durch verbesserte Sozialleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Gehaltsanpassungen zu. Zehn Prozent der Gewinne gehen in Sonder-Darlehenstilgungen an unsere Nachhaltigkeitsbank, um unsere finanzielle Verantwortung zu stärken und unsere Umweltziele zu unterstützen. Nur 10 Prozent fließen an die Eigentümer des Unternehmens.

Unsere Mitarbeitenden sind aktiv in die Auswahl der Spendenempfänger eingebunden. Sie können Vorschläge einreichen, welche gemeinnützigen oder sozialen Projekte wir mit unseren Spenden unterstützen sollen. Neu ist auch, dass wir unsere Gäste in diesen Prozess mit einbeziehen. Bald wird eine Vorschlagsfunktion auf unserer Homepage integriert, um Gästen die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen und Vorschläge für Spendenempfänger einzubringen. Alle Spenden werden transparent verschriftlicht und veröffentlicht, um Einblick in unsere sozialen Beiträge zu geben.

Ein Beispiel unseres Engagements: Die Feuerwehren Klein- und Groß Behnitz sowie Wachow konnten sich durch unsere Spende über eine Wärmebildkamera freuen.

Diese Kamera ist in der Lage, selbst geringste Temperaturunterschiede ab 0,05 °C zu erkennen und die Wärmestrahlung von Objekten und Personen in ein sichtbares Bild umzuwandeln.



Dies bedeutet eine erhebliche Verbesserung der Sicherheit für Atemschutztrupps und die Rettung von Menschenleben. Die Kamera ermöglicht es, durch dichten Rauch zu sehen, gefährliche Hindernisse oder heiße Stellen zu identifizieren und die Zeitspanne zum Auffinden vermisster Personen erheblich zu verkürzen. Früher musste die Feuerwehr verrauchte Räume „blind“ durchsuchen, was wertvolle Zeit kostete – heute können Personen schneller gerettet werden, was ihre Überlebenschancen in hochgiftigen Rauchumgebungen deutlich verbessert.

S11.02 Unterstützung betrieblicher Freiwilligenprogramme - 100 %

Die Organisation unterstützt das persönliche gemeinnützige Engagement und Corporate Volunteering-Aktivitäten der Beschäftigten. Dazu gibt es klare Richtlinien und ein Konzept.

Wechsel der Abteilung, Mitarbeiter in eine andere Abteilung zum Perspektivwechsel
gemeinsame Erstellung eines Gemeinwohl-Ökonomie Berichts
sammeln von 300 Euro für den Bund Deutscher Kriminalbeamter e.V. für Präventionsmaßnahmen Kinder und Kita

Alle Aktivitäten eines Unternehmens, bei denen sich Mitarbeitende mit ihrer Zeit oder ihrem Wissen für gemeinnützige Projekte engagieren, die über das reguläre Geschäft hinausgehen.

-unseres Seniorentisches
-Jugendfeuerwehr, freiwillige Feuerwehr (u.a. auch Feuerwehrverein Klein Behnitz e.V.)
-Schüler- und Jugendverkehrsbildung
-Einbindung der Mitarbeiter in das Konzept des Spendens zu Gunsten von Kinderhospizen, Kultureinrichtungen - regionale und soziale Einrichtungen wie Bürgerbühne in Schönwalde, Blindenhörzeitschrift bis hin zum nachhaltigen Buschkrankenhaus in Kamerun
-GWÖ
-UN Global Compact
-WWF Deutschland
-Cultura Landgut Borsig e.V.
-Innovationsbündnis Havelland e.V.
-Stiftung Hilfe für Familien in Not
-Bundesverband Nachhltige Wirtschaft e.V.
-dbs Vertriebs & Service GmbH
-Friederike Putensen
-DGFK e.V.
-WerkFreunde Strodehne
-Förderverein Oberschule Nauen
-Förderverein OSZ Havelland

UMWELT

U01.01 Bezug von regenerativen Energien - 100 %

Die Organisation bezieht Strom aus regenerativen Energien oder stellt diesen aus regenerativen Energien selbst her.

100 % Ökostrom, EWS-Rechnung und Photovoltaik-Einspeisung

Wir bei Landgut Stober setzen auf Effizienztechnologien, um sowohl Energie als auch Kosten zu sparen. In unseren Suiten wurde neueste Minibartechnik mit spezieller "Fuzzy-Logic" verbaut, die bis zu 30 % weniger Energie als herkömmliche Minibars verbraucht. Überall im Hotel nutzen wir LED-Leuchtmittel, die 80 % weniger Strom verbrauchen als herkömmliche Leuchtstoffmittel. Außen- und Innenbeleuchtung werden durch Zeitschaltuhren und Dämmerungsschalter gesteuert, während Bewegungsmelder in öffentlichen Bereichen, Toiletten und Fluren für Sicherheit und Komfort sorgen. Unser gesamter Stromverbrauch wird über ein EDV-gestütztes Energie-Managementsystem reguliert. Ein kontinuierliches Monitoring überwacht Verbrauch und Kosten. Bei Bedarf, etwa beim Einschalten der großen Konvektomaten (40 kW), werden stromintensive Geräte wie Waschmaschinen und Trockner automatisch heruntergefahren, um Spitzenlasten zu vermeiden.

Unser hauseigenes Solarkraftwerk wurde 2011 mit einer Leistung von 120 kW auf einer Fläche von 900 m² installiert und produziert jährlich ca. 221.000 Kilowattstunden Solarstrom. Damit können wir etwa 50 % aller Zimmer mit eigenem Strom versorgen und sparen dabei jährlich rund 35.000 € an Stromkosten. Eine Erweiterung der Photovoltaikanlage auf 3.000 m² ist bereits beantragt, um eine vollständige Stromautarkie in Verbindung mit einer Batteriespeicherlösung auf Basis von Eisennatrium und Preußisch Weiß (Eisen, Natrium, Mangan) zu erreichen. In Zusammenarbeit mit der Firma Northvolt, einem führenden Unternehmen im Bereich nachhaltiger Batteriespeicher, setzen wir auf diese umweltfreundliche, langlebige und sichere Speichermöglichkeit, die unsere nachhaltige Energieversorgung weiter optimiert. Eine Anzeigetafel an der Rezeption zeigt unseren jährlichen Solarertrag und die Einsparungen für unsere Gäste transparent an.

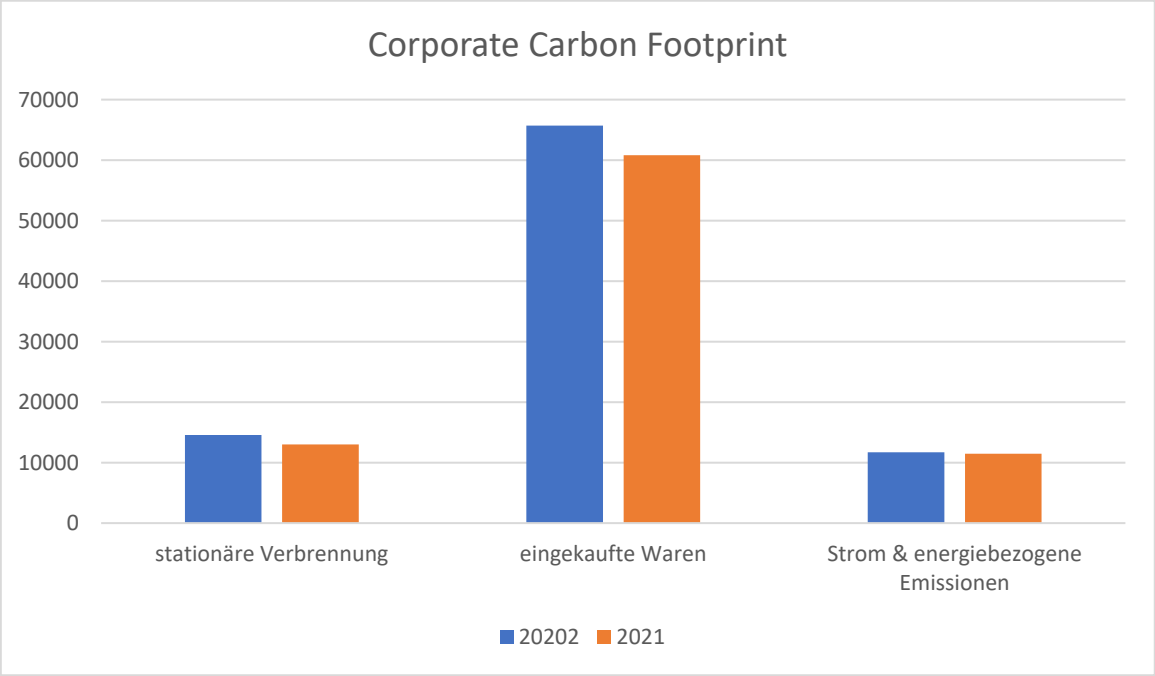
Zusätzlich engagieren wir uns durch unsere Beteiligung an der GLS Bank für die Produktion von umweltfreundlichem Windstrom. Bereits seit dem Jahr 2000 beziehen wir unseren Strom zu 100 % als Ökostrom von den Elektrizitätswerken Schönau (EWS), der ersten Bürgerinitiative für Strom. Mit den Mehreinnahmen fördert EWS den Ausbau regenerativer Stromerzeugung in der Region, womit wir einen aktiven Beitrag zur Förderung erneuerbarer Energien leisten.



U03.01 Emissionen - Erfassung und Reduktion des CO2-Ausstoß - 100 %

Die Organisation erhebt den CO2-Ausstoß ihrer Geschäftstätigkeit, ihrer Produkte und/oder Dienstleistungen und reduziert diesen systematisch.

Das Landgut Stober ist seit 2013 klimaneutral und seit 2018 klimapositiv. Scope 1,2,3 siehe Corporate Carbon Footprint 2020 & 2021, (Diagramm Beispiel angegebenen höchsten Werte daraus)



U03.02 Reisemanagement zur Reduktion von Emissionen- 100 %

Die Organisation betreibt ein Geschäftsreisemanagement. Die CO2-Äquivalente der einzelnen Verkehrsmittelwerden erfasst und verringert.

jährliche Abgabe und Auswertung der Erhebungsbögen

Bereich Mobilität

Angaben zu Dienstfahrten im Rahmen des Hotelbetriebs

Bitte machen Sie im Folgenden Angaben zu allen Dienstfahrten, die im Rahmen des Hotelbetriebs anfallen.

gefahrene Kilometer mit dem PKW:		5960 km/Jahr			
Treibstoffart	☒	Diesel/ 1 PKW	☒	Benzin/ 3 PKW	E-Auto/ 1 PKW
Durchschnittsverbrauch pro 100km	☒	Kleinwagen (5 l)	☐	Mittelklassewagen (8 l)	
	☐	Oberklasse (12 l)	☐	bekannt	_____ l
gefahrene Kilometer mit der Bahn:		6000 km/Jahr			
gefahrene Kilometer mit dem ÖPNV:		1750 km/Jahr			
Anzahl Inlandsflüge (z.B. Berlin-Stuttgart, Hin- und Rückflug)		0 Anzahl/Jahr			

Anzahl Europaflüge (z.B. Madrid-Frankfurt, Hin- und Rückflug)	0	Anzahl/Jahr
Anzahl Interkontinentalflüge (z.B. Frankfurt-New York, Hin- und Rückflug)	0	Anzahl/Jahr

Angaben zur Mobilität der Mitarbeiter

Berücksichtigen Sie hier die An- und Abfahrtswege Ihrer Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Durchschnittlicher Anfahrtsweg pro Mitarbeiter zum Hotel (1 Strecke)	12	km
Durchschnittl. Anzahl der Mitarbeiter pro Tag...		
...die mit dem PKW anreisen	6	
...die mit ÖPNV anreisen	12	
...ortansässig sind	8	

Angaben zum Gütertransport des Hotels

gefahrene Kilometer mit dem Transporter/LNFz:	6000	Anzahl/Jahr	(Unter der Gruppe Transporter/Lastnutzfahrzeuge sind kleine Transportfahrzeuge bis 3,5 t zusammengefasst.)
gefahrene Kilometer mit dem LKW ≤ 7,5t	3600	Anzahl/Jahr	
gefahrene Kilometer mit dem LKW ≤ 12t	2100	Anzahl/Jahr	
gefahrene Kilometer mit dem LKW > 12t	1200	Anzahl/Jahr	
gefahrene Kilometer mit dem Sattelzug	300	Anzahl/Jahr	

U03.03 Mobilitätsmanagement von Emissionen - 100 %

Die Organisation verfügt über ein nachhaltig ausgerichtetes Mobilitätsmanagement, das intern und extern angewendet wird. Emissionen werden zielgerichtet verringert.

Wir bieten ganz pro aktiv das co2freie Veranstaltungstickets der Deutschen Bahn an, sodass auch die Gäste und Tagungsteilnehmer klimaneutral erfolgen kann. Das gilt auch für Reisen von Mitarbeitern.

Des Weiteren bieten wir den Mitarbeitern Anreize für ÖPNV über Kostenerstattungen, neuerdings auch E-Bikes als Dienstfahrräder mit kostenfreier Lademöglichkeit am Arbeitsplatz. Dass von den 70 Vollzeitmitarbeitern 10 aus dem Ort kommen, die also zu Fuß oder mit dem Fahrrad zum Landgut kommen, was sich auch positiv auf unsere CO2-Bilanz auswirkt. 45 Mitarbeiter*innen kommen aus der Region und bilden teilweise Fahrgemeinschaften.

Wir haben aber auch Shuttle-Autos, damit die Mitarbeiter*innen die 10 Kilometer zum Bahnhof nach Nauen kommen. Nur 15 Mitarbeiter*innen kommen aus dem Berliner Bereich. Diese benutzen hauptsächlich öffentliche Verkehrsmittel und fahren teilweise vom Bahnhof aus mit dem Fahrrad zum Landgut.

Die eingesparten CO2-Äquivalente werden im Rahmen der Klimabilanz erfasst und laufend evaluiert.

Die Ziele werden intern aber auch extern mit z.B. Lieferanten kommuniziert und es werden Emissionsminderungen gefördert. siehe Lieferantenvereinbarung

U03.04 Energieeinsparung & -effizienz - 100 %

Die Organisation hat Prozesse zum Energiemanagement etabliert. Dieses umfasst alle Energieträger (Strom, Kraftstoffe, etc.).

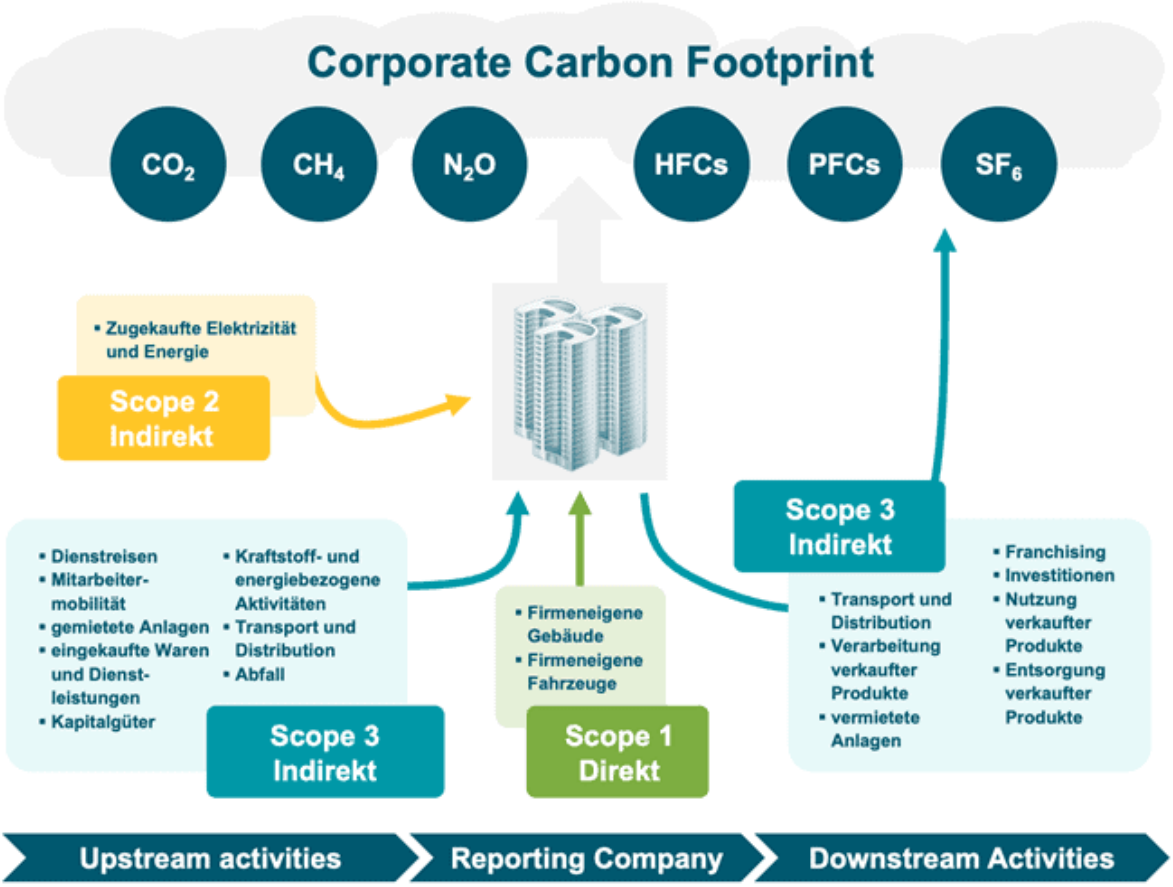
Energiemanagement - Energieeinsparung und -effizienz

Das Landgut Stober ist seit 2013 klimaneutral und seit 2018 klimapositiv. Alle Verbrauchswerte werden sorgfältig erfasst und durch eine externe Firma zu einer umfassenden Klimabilanz verarbeitet. Nicht vermeidbare Emissionen

werden durch Projekte wie die Wiedervernässung von Mooren in Deutschland sowie durch die Aufforstung von Regenwäldern mehr als ausgeglichen.
Von Beginn an legte Michael Stober großen Wert auf die Nutzung regenerativer Energien und den Einsatz hochmoderner Technologien. Für die Großküchen und die hauseigene Wäscherei entschied er sich für innovative, ressourcenschonende Gerätetechnik von Electrolux Professional. Ergänzt wird dies durch ein intuitives und transparentes Prozessmanagement, das höchste Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit sicherstellt.

schauen sie in den Referenzbericht

Der **FORLIANCE Corporate Carbon Footprint 2021** bietet eine detaillierte Analyse unseres CO2-Fußabdrucks, indem der Klimaeinfluss des Unternehmens umfassend berechnet wird. Diese Berechnung war ein entscheidender erster Schritt zur Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Klimastrategie. Nur durch den Überblick über die verursachten Treibhausgasemissionen (THG) konnten zielgerichtete Klimaschutzmaßnahmen, einschließlich geeigneter Kompensationsmaßnahmen, abgeleitet und umgesetzt werden.



U04.01 Vermeidung von Schall, Licht, etc. sowie Austritt von schädlichen Stoffen - 100 %

Die Organisation hat einen Prozess zum Emissionsschutz (Lärm, Licht, etc. sowie auch Abgase) etabliert. Dazu gehören Messung, Genehmigung, Dialoge und Vermeidung/Reduktion.

Immer noch nicht alles auf LED umgestellt. Allerdings gibt es ein Lärmgutachten und wir werden kontinuierlich auf Feinstaub und NOX Belastung getestet und reagieren bei Abweichungen sofort.

Lärm: Bezüglich der Lärmemission wurde ein Gutachten erstellt. Dieses weißt die Einhaltung aller gesetzlicher Vorgaben aus. Dennoch stehen wir im stetigen Kontakt mit allen unseren Anwohnern. Diese haben alle die Mobilnummer der Geschäftsleitung um sich zu jeder Tages- und Nachtzeit direkt zu beschweren und um sofortige Abhilfe zu schaffen. Bei kulturellen Veranstaltungen erhalten die Anwohner in der Regel Freikarten. Beschwerden in den letzten zehn Jahren: zwei, denen sofort abgeholfen werden konnte. Im Übrigen erfolgte die jetzige

Hotelerweiterung architektonisch, sodass die Anwohner mit einbezogen wurden, das neue Hotel übernimmt praktisch eine Schallmauer Funktion. Mitarbeiter*innen werden geschult nach 22:30 Uhr für die Einhaltung der Nachtruhe zu sorgen. Sie verfügen über eigene DB-Messeinheiten auf Ihren Handys.

Licht: auf dem Landgut Stober werden generell nur LED-Leuchten eingesetzt und Außenleuchten nur mit nach unten abstrahlenden Leuchtschirmen eingebaut. Hintergrund ist, dass das Landgut direkt am Rand des Sternenparks Havelland liegt, einem der dunkelsten Orte Europas.

Leckagen: Können durch entsprechende Überwachungssysteme in kürzester Zeit festgestellt und geortet werden. Umweltschädliche chemische Mittel kommen nicht zum Einsatz. Sämtliche Reinigung und Waschmittel sind biologisch abbaubar (inklusive der Verpackungen!)

Erosionen: kommt bei uns wegen der direkten Lage am Wasser nicht in Betracht.

ozonschädliche Stoffe: sämtliche Kühlmittel sind längst FCKW (Fluorchlorkohlenwasserstoffe) frei und entsprechend der neuesten Anforderungen.

Luft: das Landgut Stober verfügt über die sauberste Luft der gesamten Region Berlin Brandenburg. In der vorherrschenden Südwest-Passat Windrichtung existieren keine großen Industrieanlagen, sondern große weitreichende Wälder. Die vom Landgut eingebaute hochmoderne Holzhackschnitzel Heizanlagen verfügt über drei Entaschungen, sodass beide Anlagen selbst die Berliner Feinstaubverordnung unterschreiten.

Wasser: Das Landgut Stober liegt an einem Eiszeitlichen See der aus sieben Quellen gespeist wird und Trinkwasser Qualität aufweist. Alle 350 Toiletten werden mit Regenwasser gespült, das spart 50 Prozent des Frischwasserverbrauchs und der Kosten. Regenwasser wird generell gesammelt. Wir verfügen über einen eigenen Abwasserbrunnen. Eines der langfristigen Ziele ist die Versorgung mit Trinkwasser aus der eigenen Quelle. Sämtliche Küchenabwasser laufen über fettabscheide Anlagen, die Reststoffe werden den Recycling Systemen zugeführt. Alle restlichen Abwässer werden in das kommunale Abwassersystem eingeleitet (Kommunal Abwasser Anschlusszwang), eine eigene Abwasserklärung wird deshalb von den Behörden abgelehnt.

Bodenverschmutzung: Sind nicht vorhanden. Einzig bei Oldtimerveranstaltungen werden Ölschutzmatten unter den historischen Fahrzeugen verlegt.

U05.01 Abfall - Planvolle Abfallvermeidung, -trennung und Recycling - 80 %

Die Organisation verfügt über eine durchgängige Abfalltrennung und Recycling-Prozesse für anfallende Materialien, Geräte, Ausstattungen und Reststoffe. Die Abfallmenge wird gemessen, eine Recycling-Quote wird ermittelt und Ziele zur Abfallreduktion wurden gesetzt (z.B. Reduktion von organischem Abfall, wie Essensresten).

Hinweis: Für 100% Fortschrittsbericht zu den formulierten Zielen inkludieren.

Effektives Abfallmanagement und nachhaltige Reduzierung ökologischer Auswirkungen

1. **Zusammenarbeit mit Entsorgungsfachbetrieben:** Wir arbeiten eng mit zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen, um gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und die ordnungsgemäße Abfallentsorgung unter Berücksichtigung der kommunalen Abfallsatzung sicherzustellen.
2. **Nachhaltiges Biofrühstück ohne Portionsverpackungen:** Das Hotel bietet ein reichhaltiges Frühstück an, das auf ökologische und regionale Produkte setzt. Milch von Brandenburger Kühen, Bio-Brötchen von EDNA, Wurstwaren aus artgerechter Tierhaltung von der Metzgerei Velten, Freilandeier, lokaler Honig aus Groß Behnitz sowie hausgemachte Marmeladen tragen zur Reduktion von Verpackungsabfällen bei.



3. **Konsequente Abfalltrennung und Vermeidung:** Kunststoffabfälle werden durch den Einsatz von Dosiersystemen für Reinigungsmittel und nachfüllbare Spender in den Zimmern minimiert. Ein Verzicht auf Getränkedosen und größtenteils auf Einwegflaschen trägt ebenfalls zur Reduzierung bei.

4. **Verwendung von Recyclingmaterialien:** Hochwertiges Recyclingpapier wird für Hygieneartikel, Servietten und Büromaterial genutzt. Im Büro werden ausschließlich recycelbare oder nachfüllbare Materialien verwendet, um Abfall zu minimieren.

5. **Rückgabe und Recycling von Verpackungsmaterialien und Sondermüll:** Verpackungen werden an Lieferanten zurückgegeben, während Elektronikschrott, Metalle, Farben und Sondermüll fachgerecht beim Recyclinghof Schwanebeck entsorgt werden.

6. **Reduzierung der CO_2-Emissionen und Unterstützung der CO_2-Bepreisung:** Trotz steigender Kosten setzt sich das Landgut Stober kontinuierlich für die Reduzierung von Kompensationen ein und befürwortet steigende CO_2-Preise, da sie umweltfreundliches Verhalten fördern.

7. **Digitale Prozesse zur Vermeidung von Papierabfällen:** Seit Anfang 2023 wird die Digitalisierung der Post- und Buchhaltungsprozesse mithilfe von ELO-professional vorangetrieben. Digitale Rechnungen und papierlose Zimmerinformationen über Smart-TVs gehören ebenso zum Standard wie elektronische Angebote und Rechnungsstellungen.

8. **Innovative Abfallvermeidungsinitiativen der Mitarbeitenden:** Initiativen der Teams zur Umsetzung eines papierfreien Verkaufs und Hotelbetriebs führen zu erheblichen Einsparungen. Angebote und Rechnungen werden digital übermittelt, und der Gast kann seine Rechnung über ein Tablet einsehen und digital empfangen. Auch das Hotel-A-bis-Z wird nur noch über Smart-TVs auf den Zimmern angeboten.

9. **Nutzung nachhaltiger Materialien im Innenbereich:** Der Hotelflur-Teppich, aus nahezu 100% Mais hergestellt, kann nach sieben Jahren abgenutzt als Futtermaterial für den Schafstall weiterverwendet werden.

10. **Zielorientierte Abfallreduzierung und ökologische Überwachung:** Mit Hilfe externer Audits und der Gemeinwohl-Bilanzierung, des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), sowie durch CO_2OL-FORLIANCE werden regelmäßig nachhaltige Maßnahmen evaluiert und weiter optimiert.

Dieser umfassende und tief verankerte Ansatz zur Abfallvermeidung und Reduzierung ökologischer Auswirkungen im gesamten Betrieb zeigt das klare Bekenntnis von uns zu nachhaltigem Wirtschaften und Umweltschutz.

Um für uns konkrete und effektive Ziele zur Abfallvermeidung und -reduktion festzulegen, konnten die Messdaten der verschiedenen Abfall-Fraktionen wie folgt genutzt werden:

1. **Kurzfristige Ziele (innerhalb eines Jahres):**

   - **Reduktion von Lebensmittelabfällen:** Implementierung eines Systems zur genauen Erfassung und Minimierung von Lebensmittelresten, z. B. durch angepasste Portionsgrößen beim Frühstück oder Überprüfung der Bestellmengen. Ziel: Reduzierung organischer Abfälle um 10 %.

     ➡ **Saftpresse Frühstück**

   - **Verringerung von Einwegplastik:** Durch die weitere Umstellung auf nachfüllbare Produkte und Dosiersysteme soll der Plastikabfall im Hotelbetrieb um 15 % gesenkt werden.

   - **Verbesserung der Abfalltrennung:** Einführung klarer Trennungs- und Schulungssysteme für Mitarbeitende, um die korrekte Trennung und Steigerung der Recyclingquote auf 85 % zu gewährleisten.

     ➡ **Mehrere Sprachen bzgl. des Landguts an den Abfallbehältern**

     Feedback der HT seither sichtbarer Erfolg, da weniger von HAT nachsortiert werden muss und der Restmüll gefühlt weniger ist, klare Zahlen folgen durch die myclimate-Bilanz von 2024

2. **Mittelfristige Ziele (1-3 Jahre):**

   - **Umstellung auf kreislauffähige Produkte:** Erhöhung des Anteils an biologisch abbaubaren oder recycelbaren Verbrauchsartikeln, z. B. für Hygieneartikel und Büromaterial, um den Anteil an Restmüll um 20 % zu verringern.

     ➡ **Nur noch Ökopapier**
     Buchhaltung & Verantstaltungs-Abteilung, drucken weniger & Optimierung der Software-Nutzung Protel

   - **Optimierung der Lieferkette:** Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Rückgabe von Verpackungsmaterialien und Einführung wiederverwendbarer Verpackungslösungen, wodurch die Verpackungsabfälle um 25 % reduziert werden sollen.

   - **Nutzung von Daten zur Verbesserung der Prozesse:** Analyse der Abfalldaten und Umsetzung proaktiver Maßnahmen zur Abfallreduktion. Ziel: kontinuierliche Verringerung des Gesamtabfalls pro Gastübernachtung um 5 % jährlich.

3. **Langfristige Ziele (3-5 Jahre):**

   - **100% Kreislaufwirtschaft:** Erreichen einer vollständigen Kreislaufwirtschaft für alle Materialien, die im Hotelbetrieb verwendet werden. Hierzu gehören langfristig biologisch abbaubare oder vollständig recycelbare Materialien für alle Konsumgüter und Hotelprodukte.

     ➡ **Biopresse – Kompostierung:** derzeit abwiegen von Kosten und Amortisierung

   - **Null Abfall in Deponien:** Minimierung der Deponieabfälle durch fortschrittliches Recycling und Rückgabesysteme für Sondermüll und Reststoffe, mit dem Ziel, dass 95 % aller Abfälle recycelt oder weiterverarbeitet werden.

   - **Reduzierung von CO_2 durch Abfallvermeidung:** Jährliche Reduzierung der CO_2-Emissionen durch verbesserte Abfallwirtschaft und geringeren Materialverbrauch. Ziel: 25 % weniger CO_2-Ausstoß durch abfallvermeidende Maßnahmen im Vergleich zum Basisjahr.

U06.01 Einsatz eines Managementsystems - 80 %

Die Organisation hat Prozesse zum Umweltmanagement etabliert.

Umweltmanagement Beauftragter	Michael Stober
UM Vertreter	Sabrina Spiecker, Sina Richter

Unser Umweltmanagementsystem (UMS) ist ein freiwilliges Instrument des vorsorgenden Umweltschutzes zur systematischen Verminderung von Umweltauswirkungen. Es umfasst dabei im Wesentlichen die Planung, Steuerung, Überwachung und Verbesserung aller Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes sowie eine umweltorientierte Betriebs- und Mitarbeiterführung. Der Energieverbrauch (Strom, Wärme, Wasser) wird stündlich bis monatlich erfasst. Dadurch werden außerplanmäßige Schwankungen sofort erkannt. Die Buchhaltung dient auch als Grundlage für Betriebsvergleiche und als Grundlage für weitere Einsparmaßnahmen. Durch die Erfassung und Systematisierung des betrieblichen Ablaufes sowie der Energie- und Stoffflüsse wird beispielsweise auch der Einkauf von regionalen und biologischen Produkten vorausschauend geplant. Idealerweise führt dies nicht nur zu einer Verbesserung der ökologischen, sondern auch der ökonomischen Leistung unseres Betriebs.

Zu der Umweltbilanzierung erfolgt die jährliche externe CO2Prüfung durch FORLIANCE-CO2OL. Hier werden alle betrieblichen Produktionsprozesse inklusive aller Nebenaspekte erfasst und bilanziert und durch den Corporate Carbon Footprint zertifiziert.

Durch die bisher umgesetzten Maßnahmen, die durch externe Prüfer gecheckt wurden, ist ein überdurchschnittlich hoher Nachhaltigkeitsstatus erreicht worden, der jedoch immer weiter verbessert werden kann. Nachhaltigkeit ist eine Reise (zu einem bewussteren Leben), kein Ziel!

Die wesentlichen Umweltaspekte der einzelnen auf dem Landgut relevanten Prozesse bzw. Tätigkeiten und die dazugehörigen direkten und indirekten Umweltauswirkungen werden jährlich zusammen mit den vier Teamchefs der Bereiche Rezeption, Housekeeping, Küche und Bankett in der Jahreszielplanung erarbeitet, diskutiert und bewertet. Zu den indirekten Umweltauswirkungen gehören die An- und Abreise der Gäste sowie die Warenbeschaffung und die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen. Für die umweltfreundliche Mobilität unserer Gäste sorgen wir mit dem angebotenen klimaneutralen Veranstaltungsticket der Deutschen Bahn, mit dem Verleih von hoteleigenen Fahrrädern und mit der Vermittlung von E-Mobilität. Gästen mit Elektroautos stehen derzeit eine und in Kürze mehrere Ladestationen mit direkter Photovoltaik-Einspeisung bzw. umweltfreundlichem Ökostrom zur Verfügung.

Die Lieferungen werden so weit wie möglich gebündelt und auf wenige Lieferanten beschränkt, damit nur wenige Fahrten dafür anfallen. Außerdem werden ökologische, regionale und Fair-Trade Produkte bevorzugt eingekauft.

In einem Handbuch werden unseren Mitarbeitenden qualitäts- und umweltrelevante Vorgehensweisen in Arbeitsanweisungen zur Verfügung gestellt und zudem werden diese regelmäßig geschult.

Die relevanten Umweltauswirkungen für das Landgut Stober sind nachfolgend beschrieben. Die Priorisierung der Maßnahmen erfolgt anhand der Dringlichkeit, der Gästezufriedenheit, der Durchführbarkeit, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit entsprechend der Umweltpolitik. Jährlich werden ein internes System- und Rechtsaudit, sowie im Managementreview eine Klimabilanz erstellt und durchgeführt.

U06.02 Steigerung Energieeffizienz von Einrichtungen - 100 %

Die Organisation hat ein Konzept zur Steigerung der Energieeffizienz ihrer elektrischen Einrichtungen und Geräte.

Das Landgut Stober ist seit 2013 CO2frei zertifiziert bei einer sehr geringen Kompensationszahlung von 2.500,-€ pa. bei 15.000qm Nutzfläche.

Electrolux PROFESSIONAL



Mit OnE Connected zum gläsernen Prozessmanagement:

Referenzbericht:

Landgut Stober

Bio-zertifiziertes Tagungshotel



360-Grad-Prozessmanagement

Landgut-Inhaber Michael Stober legte von Anfang an größten Wert auf regenerative Energien und hochmoderne Technologien. Für seine Großküchen und die hauseigene Wäscherei wünschte er sich neben innovativer, ressourcensparender Electrolux Professional Gerätetechnik ein intuitives und ´gläsernes` Prozessmanagement, das ein Maximum an Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit gewährleistet.

Success Story OnE Connected

Die neue cloudbasierte OnE Connected Plattform stellt sowohl in der Wäschereitechnik als auch in der thermaline Kochtechnik einen Paradigmenwechsel dar: Sie erlaubt nicht nur die Kommunikation der Geräte miteinander in Echtzeit, sondern darüber hinaus per Zwei-Wege-Kommunikation erstmals überhaupt im Markt das totale, ´gläserne` Prozessmanagement.

Für Michael Stober, Inhaber des bio-zertifizierten Hotel Landguts Stober in Brandenburg nahe Berlin, die ideale Lösung. Denn sein Landgut wirtschaftet seit 2018 klimapositiv und wird durch und durch nachhaltig geführt. Es zählt zu den vielfach preisgekrönten Vorzeigeobjekten der Hotellerie und ist gleichzeitig eine Top Adresse für Kongresse, Incentives und Events jeder Größenordnung.

LANDGUT STOBER





Michael Stober, Inhaber des Hotel Landguts Stober, „schwört“ auf die Electrolux Professional Gesamtlösung OnE Connected, da sie zum allerersten Mal überhaupt im Markt eine echte 360-Grad-Zusammenführung aller relevanten Prozess- und HACCP-Daten aus allen Geräten in Echtzeit bietet, sowohl für die hauseigene Wäscherei, als auch in den Großküchen. Denn alle Daten aller Geräte können jederzeit von jedem mobilen Endgerät und jedem Ort der Welt aus per Fingertipp abgerufen werden. Prozesse lassen sich so unter Nachhaltigkeits- und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten nicht nur in Einzelauswertungen analysieren und optimieren, sondern auch in einer Gesamtauswertung zusammenfassen: für die Wirtschaftlichkeitsberechnung und auch für die betriebswirtschaftliche Gesamtbewertung des Hotelbetriebs. Mit der Plattform OnE Connected lassen sich zum allerersten Mal alle Prozesse sowohl separat als auch in ihrem Zusammenspiel mit anderen Prozessen sehr detailliert und ´gläsern` betrachten.





LANDGUT STOBER

Im Einzelnen:

- Alle HACCP-relevanten Parameter lassen sich mit der Plattform OnE Connected jederzeit per Tastendruck aus jedem Gerät auslesen, ausdrucken und gegebenenfalls digital weiterleiten und bearbeiten.
- Sämtliche Waschmaschinen und Trockner sind per LAN-Verbindung an die Plattform angebunden. Zeitversetzte – und somit energieoptimierte - Abläufe werden forciert, automatisiert und gefördert.
- Dies gilt auch für die Produktion in den Großküchen, denn effektive, zeitsparende Prozesse, Rezeptmanagement, und die Vermeidung von Strom-Spitzenlasten stehen beispielsweise bei der kompakten, bedarfsgerecht und in optimaler Anordnung ausgestatteten Multifunktions-Frühstücks- bzw. Bankettküche des Hotel Landguts Stober im Vordergrund.
- Besonders interessant: Dank OnE Connected wird der Energieverbrauch jedes einzelnen Geräts absolut transparent.
- Erstmals überhaupt können Quervergleiche der einzelnen Geräte gezogen werden: Sind alle gleichmäßig ausgelastet, und wenn nicht, warum.
- Im After-Sales Service lassen sich unvorhergesehene Reparaturen mit OnE Connected vermeiden; denn alle Geräte melden sich ´vorausschauend` selbst, sofern eine Wartung ansteht.

Unser Konzept zur Steigerung unserer Energieeffizienz ist die Etablierung eines modernen Energiemanagements Geräte sprechen miteinander.

Darüber hinaus ist unsere Photovoltaik Anlagen Erweiterung (900m²) auf 3000m² bereits beantragt in dem Zusammenhang mit 10 Photovoltaik betriebenen PKW-Ladestationen.

Die gesamt benötigte Energie, produzieren und beziehen wir aus solaren oder natürlichen Quellen. Lediglich eine Erdgasheizung wird als Notfallsystem für die Heizung vorgehalten. Wir sparen durch intelligente Energie ein, ohne dass ein Komfortverlust für die Gäste entsteht. Dazu nutzen wir Sonne, Wind, Wasser und Holz, die Energiequellen aus unserer Region. Das Landgut versorgt sich damit nahezu emissionsfrei mit Energie und gilt als klimapositives Hotel. Die Emissionsfreiheit bezieht sich dabei auf das klimaschädigende Treibhausgas Kohlendioxid. Was dann am Ende an CO2 Verbrauch nicht vermieden oder reduziert werden kann, wird durch Ausgleichsmaßnahmen (Moor Vernässung/ Regenwald Aufforstung) überkompensiert.

Im ganzen Hotel wurden Wärme- & Schallschutzfenster mit Dreifachverglasung eingesetzt bzw. zweifach Isolierglas mit doppelter Verschattung. Die optimale Dämmung ist die Voraussetzung für wenig Energiebedarf und natürlich für ein angenehmes Raumklima. Die beiden Gebäude des Hotels aus dem Jahre 2012 und 2020 wurden komplett neu gedämmt und energetisch im Nullenergiestandard errichtet. Demzufolge ist der Energie Verbrauch extrem niedrig. Im letzten Winter wurden mehr als 250.000 € eingespart! ENEV-Vorgaben werden weit übererfüllt. Wassereinsparung von 50 Prozent erfolgt durch eine eigene Wasserdruckerhöhungsanlage und alle Wasserhähne und Duschköpfe sind mit wassersparenden Perlatoren versehen. Alle Zimmer sind mit Duschbädern ausgestattet, außer unsere Suiten haben Badewannen. Eine moderne Warmwasser-Regelung ermöglicht darüber hinaus, das mit Holz erwärmte Wasser effizient und komfortabel zu nutzen.

Auch beim Waschen und Reinigen achten wir darauf, das Wasser nicht unnötig zu verschwenden oder übergebührlich zu verunreinigen. Durch bedarfsorientierten Handtuchwechsel sparen wir das unnötige Waschen von Frottee-Wäsche. Alle verwendeten Reinigungsmittel sind umweltschonend und exakt auf den Härtegrad und die Zusammensetzung des Nauener Wassers abgestimmt. Außerdem verzichten wir vollständig auf Desinfektionsmittel und WC-Steine. Regenwasser versickert auf den gepflasterten, nicht versiegelten Flächen im Hotel-Hof. Dadurch vermeiden wir eine unnötige Belastung der Kanalisation.

U06.03 Sichere Handhabung von Gefahrstoffen - 100 %

Die Organisation erfasst und analysiert die anfallenden Gefahrstoffe. Alle Gefahrstoffe bzw. alle Materialien, die Gefahrstoffe enthalten, werden sicher und umweltschonend den Entsorgungsfachbetrieben übergeben.

mit Reinigungsmitteln der Fa. ECOLAB wird unser Fußabdruck weiter verbessert…

Das Landgut Stober ist seit 2013 CO2frei und seit 2018 CO2positiv zertifiziert bei einer sehr geringen Kompensationszahlung von 2.500€ pa. bei 15.000qm Nutzfläche. Dieses wird immer wichtiger nicht nur wegen des Klimawandels, sondern auch in der Vermarktung unseres Projektes, insbesondere für alle nicht KMU, wegen derer Verpflichtung der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten und CO2Bilanzen seit dem 01.01.2016.

Die für das Jahr 2020/2021 errechneten Emissionen (Scope 1-3) betragen 271 t CO2 (inkl. 20% Sicherheitspuffer).

Bericht gibt den ökologischen Fußabdruck unserer Tätigkeit wieder und ist im Hotel veröffentlicht.

Ein Ausweis von Gefahrstoffen ist nicht erforderlich, weil keine verwendet werden. Betriebliche Daten werden Kund*innen transparent aufbereitet. Ziel des Unternehmens ist schlichtweg die vollkommene Optimierung aller betrieblichen Emissionen.

Verpackungsmaterialien werden an die Lieferanten und Elektronikschrott, Metalle, Farben und Sondermüll an den Recyclinghof Schwanebeck zurückgegeben.

U06.04 Etablierung eines ökologischen Büromanagements - 100 %

Die Organisation managed ihre Büroorganisation nach ökologischen Aspekten. Zu den einzelnen Bereichen (Gefahrstoffe, Abfall, Drucken, etc.) bestehen Richtlinien. Die Beschäftigten werden zu den Themen Umweltschutz und Umweltmanagement gemäß den internen Richtlinien der Organisation geschult und trainiert.

Hochwertiges Recyclingpapier wird verwendet für Hygieneartikel, Servietten und Büromaterial. Im ganzen Bürobereich werden recycelbare oder nachfüllbare Materialien benutzt. Druckerpatronen werden gesammelt und in einer bestellten Sonderentsorgung an die externe Firma zur Umweltfreundlichen Entsorgung bzw. Wieder Befüllung gesendet.

Die Umweltschutzaktivitäten werden von allen Mitarbeitenden des Hotels aktiv begleitet. In der gemeinsam mit allen Mitarbeitern und den Führungskräften erstellten Jahreszielplanung werden regelmäßig Ziele für den Bereich Umweltschutz festgelegt und schriftlich festgehalten. Wir erstellen für jedes Jahr einen Ziel- und Zeitplan, in dem auch die Verantwortlichkeiten (Wer ist wofür zuständig) festgehalten sind. Diese Ziele überprüfen wir in monatlichen teilweise wöchentlichen Besprechungen. Neue Mitarbeitenden werden regelmäßig mit den Fragen des Umweltschutzes vertraut gemacht. Damit sie die Besonderheiten des Landgut Stober kennenlernen, nehmen sie an Umweltführungen teil. Einige Mitarbeitende werden speziell als Nachhaltigkeitsbeauftragte ausgebildet. Auch unsere Erfolge feiern wir gemeinsam und unternehmen regelmäßig Betriebsausflüge zu Umweltprojekten und zu den Betrieben unserer lokalen Lieferanten. Mit unserem Vorschlagswesen werden die Mitarbeitenden aufgefordert Verbesserungsvorschläge abzugeben. Die besten Vorschläge werden sofort umgesetzt und mit Geld- und Sachpreisen „Mitarbeiter des Monats“ belohnt. Für Botengänge stehen drei hoteleigene Fahrräder und zwei Elektrofahrzeuge bereit und allen Mitarbeitenden außerdem Fahrradstellplätze im Hotel-Hof zur Verfügung.

Das Veranstaltungs-/ Verkaufsteam strebte an ein papierfreies Hotel werden zu wollen. Die Angebote gehen bei uns zum Beispiel generell nur noch per E-Mail heraus, das wird alles elektronisch verarbeitet. Es gibt kaum noch Papierausdrucke. Auch die Rechnungen werden elektronisch erstellt. Das betrifft inzwischen aber genauso das Hotel. Der Gast bekommt seine Rechnung zum Anschauen auf einem Tablet angezeigt und wenn die Person einverstanden ist, erhält sie sie direkt per E-Mail. Die Kund*innen bekommen also in der Regel, wenn sie nicht ausdrücklich darauf bestehen, keine auf Papier ausgedruckte Rechnung.

U06.05 Reduktion des Wasserverbrauchs - 100 %

Die Organisation analysiert und bewertet regelmäßig ihren Wasserverbrauch und reduziert diesen planvoll. Dabei kommen zum Beispiel verbrauchsreduzierende Elemente zum Einsatz.

WARMWASSEREINSPARUNG

Wassereinsparung und Warmwassermanagement
Durch unsere eigene Wasserdruckerhöhungsanlage und den Einsatz wassersparender Perlatoren an allen Wasserhähnen und Duschköpfen konnten wir den Warmwasserverbrauch um 50 % reduzieren. Unsere Gästezimmer sind mit modernen Duschbädern ausgestattet; nur die Suiten verfügen über Badewannen. Eine moderne Warmwasser-Regelung sorgt dafür, dass das mit Holz erwärmte Wasser effizient und komfortabel genutzt werden kann.

Wasser – Ein wertvolles Gut
Für uns ist Wasser ein kostbares Gut. Wir setzen alles daran, den Verbrauch zu minimieren, ohne den Komfort unserer Gäste zu beeinträchtigen. Gleichzeitig erfüllen wir alle gesetzlichen Vorgaben und die kommunale Abwassersatzung. So sind alle Waschbecken und Duschen in den Hotelzimmern mit Durchflussbegrenzern ausgestattet. Unsere WC-Spülkästen wurden umgerüstet und verfügen jetzt über eine Stopptaste sowie ein reduziertes Füllvolumen von sechs Litern – alle 400 WC-Anlagen nutzen ausschließlich Regenwasser, was zu null Frischwasserverbrauch führt und unsere Frischwasserkosten um 50 % senkt.

Schonender Umgang beim Waschen und Reinigen
Wir achten darauf, Wasser beim Waschen und Reinigen bedarfsorientiert einzusetzen. Ein umsichtiger Handtuchwechsel vermeidet unnötige Wäschen. Alle verwendeten Reinigungsmittel sind umweltschonend und

exakt auf den Härtegrad des Nauener Wassers abgestimmt. Auf den Einsatz von Desinfektionsmitteln und WC-Steinen verzichten wir bewusst. Zudem versickert Regenwasser auf den gepflasterten, nicht versiegelten Flächen des Hotelhofes, um eine unnötige Belastung der Kanalisation zu vermeiden.

Weitere Maßnahmen im Biohotel
Im Biohotel II wurde die Installation eines Zwischenspeichers für die Druckerhöhungsanlage umgesetzt, um den Frischwasserverbrauch weiter zu reduzieren.



U06.06 Umweltgerechte Einrichtung von Betrieb und Location - 100 %

Die in Veranstaltungsorte und Betriebsstätten eingebrachte Einrichtung (Mobiliar, Textilien, Fußböden, etc.) ist recyclebar.

Durch die Verwendung dauerhafter, qualitativ hochwertiger Materialien vermeiden wir häufiges Renovieren und überflüssigen Bauschutt. Alle Zimmer haben zertifizierte, geölte Vollholzböden und sind mit Fair-Trade Bio-Bettwäsche und Frotteewaren aus Biobaumwolle ausgestattet. Die Betten sind aus zertifiziertem Eichenholz gearbeitet. In einer Etage unseres Hotels haben wir Zimmer mit spezieller Bettwäsche und Dekostoffen für Allergiker eingerichtet. Alle Zimmer des Landgut Stober sind Nichtraucherzimmer. Bei Renovierungsarbeiten achten wir auf umweltschonende Materialien. Unsere Umweltschutzkonzepte werden kontinuierlich weiterentwickelt. Wir befolgen dabei die Richtlinien, die von der Europäischen Union im Rahmen der EMAS-Umwelterklärung gegeben werden. Umweltschutz ist im Landgut Stober ein essenzieller Bestandteil des integrierten Managementsystems.

Den Teppich, den wir im Hotelflur verlegt haben, können wir nach sieben Jahren, wenn er abgelaufen ist, direkt in den Schafstall zum Verfüttern bringen, weil er zu fast 100 Prozent aus Mais besteht.
In unseren Hotelzimmern sind auf dem Fußboden massive Dielen verlegt, die aus Eiche bestehen. Doch die Dielen sind nicht gerade geschnitten, sondern so krumm wie der Baum gewachsen ist. Dies sparte bei der Herstellung 20 Prozent Verschnitt. Unsere Betten im Hotel haben wir von dem einzigen der zehn besten Matratzenhersteller der Welt, der seine Betten nachhaltig herstellt. Das ist die Firma COCO-MAT aus Griechenland. Von diesem Hersteller haben wir sämtliche Betten und Sofas in unserem Bio- Hotel. Wir sind das erste Hotel in Deutschland, das diese Betten großflächig verwendet, deshalb haben wir auch einen guten Preis bekommen. Der normale Preis für dieses Hoteldoppelbett liegt bei 4.000 Euro, also dem 8-fachen dessen, was ein normales Hotel- Boxspringdoppelbett kostet. Aber wir haben uns dafür entschieden, diese Betten zu verwenden, die Menschen mit Rückenschmerzen und Problemen zugutekommen. Wir haben auch Gäste hier, die 300 Tage im Jahr in fremden Betten übernachten. Wenn solche Leute zur Verabschiedung sagen, dass sie es allgemein schon toll finden, was wir hier machen, aber unsere

Betten das alles noch übertreffen würden, dann ist das für einen Hotelier natürlich etwas, das „reinläuft wie Bio-Butter“.
Wenn solche Gäste sich anschließend auch noch unsere Betten kaufen, dann ist das noch ein ganz besonderes zusätzliches Lob.

U06.07 Nutzung umweltgerechter Verbrauchsmaterialien - 100 %

Die in Veranstaltungs- und Betriebsstätten eingebrachten Veredlungs- (Dekoration, Farben, Bodenbeläge, etc.) und Verbrauchsmaterialien (Reinigungsmittel, etc.) sind schadstoffarm, umweltgerecht, recyclebar. Es wird die Abfallproduktion minimiert.

Ecolab Inc. ist ein weltweit führender Anbieter von Produkten und Dienstleistungen im Bereich der industriellen Reinigung und Hygiene für Hotels, mit nachhaltigen Lösungen und Dienstleistungen in den Bereichen Wasser, Hygiene und Infektionsprävention zum Schutz der Menschen und ihrer lebenswichtigen Ressourcen. Farben benutzen wir nur mit dem Umweltengel und unseren Teppich können wir nach sieben Jahren, wenn er abgelaufen ist, direkt in den Schafstall zum Verfüttern bringen, weil er zu fast 100 Prozent aus Mais besteht.

Veröffentlichte Nachhaltigkeits- & Unternehmensstrategie

U06.08 Umweltmanagement - Förderung von Biologischer Vielfalt (Biodiversität) - 80 %

Die Organisation hat ihren Impact auf die Biodiversität analysiert und Maßnahmen abgeleitet.

Die gesamte Lieferkette des Landguts ist transparent offengelegt, alle Lieferanten sind auf unserer Internetseite aufgelistet, bzw. auf der Speisekarte angegeben. Ein Beispiel: Das Speisekombinat aus Kladow, ein Bioland-Betrieb, beliefert uns mit Gemüse und Obst. Dieses Unternehmen hat eine besondere Aktion. Der Inhaber des Betriebs sagt: „Die Mitarbeiter*innen jedes Betriebs, den ich beliefere, die also unsere Produkte weiterverarbeiten, müssen einmal im Jahr zu uns kommen und einen Tag lang auf dem Feld mithelfen, damit auch sie die Wertschätzung für diese Produkte entwickeln.“ Wir sind selbst große Verfechter der Theorie, dass es im Bio-Bereich und im Bereich der Nachhaltigkeit häufig Trittbrettfahrer*innen gibt, die sich mit aufschwingen. Durch Transparenz wird dem aktiv entgegengearbeitet. Im heutigen Zeitalter der Sozialen Medien kommen solche Vertuschungen meist zwangsläufig irgendwann ans Tageslicht.

Alle Lieferanten wissen z.B., dass sie ohne Rücksprache mit dem Küchenchef nachhaltige oder ökologisch angebaute Produkte kaufen können, wenn sie bis zu 20 Prozent Mehrpreis aufweisen. Beispiel Ciaciuch, Gemüselieferant, seit 16 Jahren. Unsere Lieferanten können frei entscheiden, ob sie uns beliefern wollen. Wir ermutigen sie, besser zu werden, indem sie Verbesserungspotenziale ausschöpfen. Manchen stehen wir auch beratend zur Seite, z.B. 25 Teiche.
Es ist keinerlei Unzufriedenheit erkennbar, viele sind erstaunlich froh, wenn man Dinge anspricht, die sie selbst verbessern können oder wenn sie ihre Einstellung zu eigenen Prozessen überdenken können.

Durchlaufende Gespräche mit den Lieferanten und durch Betriebsbesuche können Risiken und Missstände nahezu ausgeschlossen werden. Dieses Risiko ist bei uns per se sehr stark minimiert, da wir bspw. keine im Ausland vorproduzierten Zwischenprodukte verarbeiten.

U07.01 CO2-Kompensation von Projekten und Geschäftstätigkeit - 100 %

Die Organisation kompensiert die in Kundenprojekten und durch den Geschäftsbetrieb verursachten CO2-Emissionen.

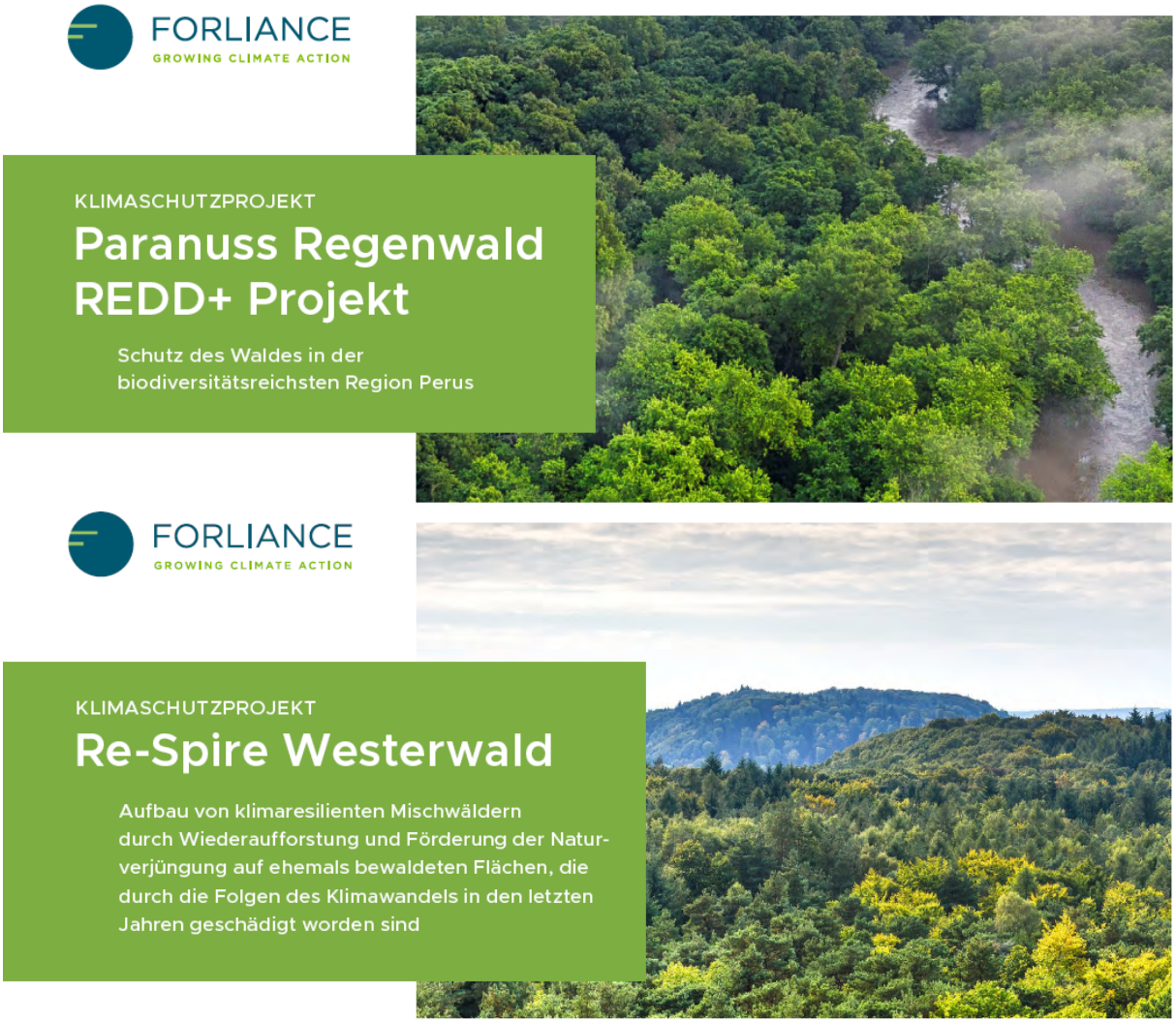
CO2-Bilanz überkompensieren seit 2013 klimaneutral und seit 2018 klimapositiv.

Wir schauen bei jeglichen Veranstaltungen auf die Emissionen, auch beim Thema Schall. Seit fünf Jahren haben wir keine einzige Beschwerde von Anwohner*innen bei den Behörden.

Das Landgut Stober Für unsere Mitarbeiter haben wir „Benefits“ wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge eingeführt, so gehen 20 Prozent der Gewinne an die Mitarbeitenden in Form von höheren Löhnen oder Altersversorgung, 20 Prozent werden für humanitäre und soziale Projekte gespendet, weitere 40 Prozent werden im Unternehmen reinvestiert, 10 Prozent Sondertilgung bekommt die Nachhaltigkeitsbank und 10 Prozent gehen an die Eigentümer. Spendenprojekt Vorschläge können nicht nur von Mitarbeiter*innen gemacht werden, auch unsere Gäste können Vorschläge unterbreiten, demnächst werden wir diese Funktion auch auf unsere Internetseite integrieren.

CliMates. Deutschland & Brasilien: Die Kombination eines einzigartigen Aufforstungsprojekts in Deutschland mit einem international anerkannten REDD+-Projekt zugunsten der ländlichen Entwicklung in Tansania. CliMates bietet die Möglichkeit, einzigartige Ökosysteme wiederherzustellen und zu schützen, gleichzeitig Menschen in Entwicklungsländern zu unterstützen und Wälder in Deutschland aufzubauen.

Klimaschutzprojekt [Regenwald Brasilien & Re-Spire Westerwald]



WIRTSCHAFT - Ökonomie

W01.01 Einführung eines strukturierten Qualitätsmanagements - 40 %

Die Organisation hat strukturierte Prozesse etabliert, die ein effizientes Qualitätsmanagement erlauben.

Zum Rezertifizierungsaudit: Vereinheitlichung der Qualitätsziele und einzelnen Tabs des QM-Dokuments sowie Überarbeitung und Fortentwicklung des Dokuments/Systems.

W01.02 Einführung eines strukturierten Beschwerdemanagements - 100 %

Die Organisation hat strukturierte Beschwerdeprozesse etabliert. Die Beschwerden werden dokumentiert.

gern stehen wir Rede und Antwort: feedback@landgut-stober.de

auf unserer Homepage zur Verfügung gestellt

In unserem Beschwerdemanagement ist alles aktuell auch über OTAs und den veröffentlichen Feedbacks nachzulesen.

Eine fortlaufende Dokumentation der Beschwerdeprozesse und deren Bearbeitung erfolgt parallel auch auf den jeweiligen Portalen z.B. Google, Booking ect.
Zu dem Beschwerdemanagement erfolgt, entsprechend ein Meeting mit der Geschäftsleitung und den Betroffenen Abteilungen je nach Bedarf, daraus werden Verbesserungen abgeleitet.

W01.03 Regelmäßige Stakeholder-Dialoge zur Qualitätsverbesserung - 80 %

Die Organisation führt Dialoge mit ihren Stakeholdern (insbesondere Kunden). Die Ergebnisse fließen in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen ein. Dabei werden Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Stakeholder Interesse	**Kommunikationsstrategie**	**Einfluss**
Gäste/Kunden Qualität der Dienstleistungen, Nachhaltigkeitserfahrung	direkte Gespräche, Gästebuch, Feedbackformulare, Social-Media	Hoch
Mitarbeiter Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Qualität der Prozesse	regelmäßige interne Workshops, Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit	Hoch
Kooperationspartner (TMB) Förderung nachhaltiger Tourismusinitiativen	Teilnahme an Netzwerktreffen, gemeinsame Projekte und Berichte	Mittel
Lokale Gemeinschaft (Havelland) Unterstützung durch das Netzwerk, nachhaltige Entwicklung	regelmäßige lokale Veranstaltungen, Vorträge und Führungen auf dem Landgut	Mittel
Wissenschaftliche Partner (z.B. Uni Potsdam) Forschung und Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit	gemeinsame Forschungsprojekte, Publikationen, Workshops	Mittel
Soziale Organisationen (Spendenempfänger) Finanzierung durch Spenden, Vorschläge zur Spendenverwendung	Website-Interaktion, Social-Media, regelmäßige Updates über Spendenprojekte	Mittel-Niedrig
Regulatorische Behörden (Brandenburg) Einhaltung von Standards und Normen	formelle Berichte, Teilnahme an öffentlichen Foren und Meetings	Mittel

Kommunikationsmaßnahmen für regelmäßige Stakeholder-Dialoge
Gäste/Kunden:

- **Feedbacksysteme:** Ausweitung der Feedbackmöglichkeiten durch Gästebücher, Social-Media und Online-Formulare. Gäste können ihre Meinung zu neuen Produkten und Dienstleistungen abgeben, z.B. Vorschläge für Spendenprojekte.
  -> Auslage eines Spendenvorschlagbuches im Hotel
  -> QR-Code: gekoppelt an unsere Homepage, um Ideen und Vorschläge einfach und transparent einzureichen und zu bewerten.
- **Führungen und Gespräche:** Regelmäßige persönliche Dialoge und Führungen, bei denen Gäste die nachhaltigen Maßnahmen des Landguts direkt erleben und Fragen stellen können.
  -> durch Verteilung von online abrufbare Kurzfilmchen ca. 20 Sek.
- **Umfrage zur Qualität:** Jährliche Umfragen zu den wichtigsten Aspekten der Qualität und Nachhaltigkeit, deren Ergebnisse öffentlich kommuniziert werden.

Mitarbeiter:

- **Workshops**: Regelmäßige interne Workshops zur Qualitätssicherung und Prozessoptimierung, bei denen die Meinungen und Vorschläge der Mitarbeiter aktiv einbezogen werden.
  -> Qualitätsmanagement mit montl. Updates an alle Abteilungen
- **Mitarbeiterbefragungen:** Einführung eines Systems, um regelmäßig Feedback von Mitarbeitern zu sammeln, insbesondere zu Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf Arbeitsabläufe und Gästebetreuung.

Kooperationspartner (touristische Anbieter):

- **Nachhaltigkeitsnetzwerke:** Organisation und Teilnahme an Netzwerktreffen im Havelland und Brandenburg, bei denen touristische Anbieter Best Practices und Innovationen teilen. Regelmäßige Updates zur Qualitätssicherung und den Ergebnissen dieser Kooperationen.
- **Berichterstattung:** Gemeinsame Berichte und Publikationen zur Nachhaltigkeit und Qualität im Tourismus, um Synergien und Verbesserungen zu erzielen.

Lokale Gemeinschaft:

- **Lokale Veranstaltungen:** Regelmäßige Vorträge und Events vor Ort, bei denen Michael Stober über nachhaltigen Tourismus spricht. Die lokale Gemeinschaft kann Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit einbringen.
  -> z.B. Tag der Industriekultur
- **Öffentliche Dialoge:** Beteiligung an öffentlichen Foren und Bürgerdialogen, um die Ansichten der lokalen Gemeinschaft in die Entwicklung des Landguts einzubeziehen.

Wissenschaftliche Partner:

- **Gemeinsame Forschungsprojekte:** Weiterführung der Kooperation mit der Universität Potsdam und anderen Institutionen, um regelmäßig wissenschaftliche Erkenntnisse in die Qualitätsentwicklung einzubinden.
- **Workshops und Publikationen:** Organisation gemeinsamer Workshops mit wissenschaftlichen Partnern und Veröffentlichung von Studien zur Verbesserung der Qualität und Nachhaltigkeit.
  z.B. Stiftung Verantwortungseigentum & Dr. Steuernagel vom SPD-Fraktionsvorstand
  In der Vergangenheit haben wir in unseren Zimmern Flyer ausgelegt, um auf die Stiftung Verantwortungseigentum sowie das Engagement von Dr. Steuernagel vom SPD-Fraktionsvorstand aufmerksam zu machen. Unser Ziel war es, unsere Gäste über das Konzept des Verantwortungseigentums und dessen Bedeutung für nachhaltige Unternehmensführung zu informieren und gleichzeitig die Werte, für die wir als Landgut Stober stehen, zu vermitteln.

Soziale Organisationen (Spendenempfänger):

- **Spendenvorschläge:** Neue Funktion auf der Website, über die Gäste Vorschläge machen können, welche sozialen Projekte durch das Landgut unterstützt werden sollen. Diese Funktion könnte in der Kommunikation besonders hervorgehoben werden.
- **Transparenzberichte:** Regelmäßige Berichte und Social Media Posts über die Wirkung der gespendeten Mittel und die Fortschritte der unterstützten Projekte.

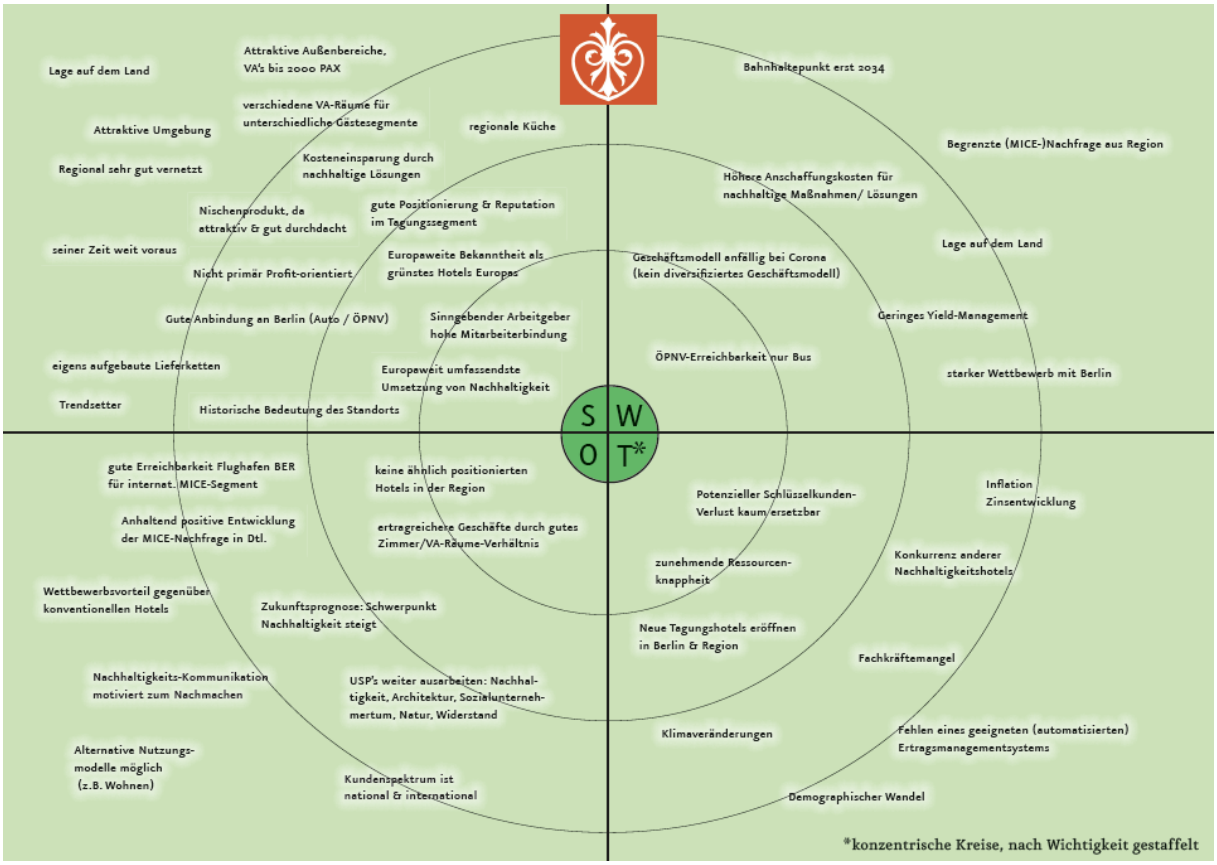
Regulatorische Behörden:

- **Formelle Berichte:** Regelmäßige Einreichung von Berichten über die Einhaltung der Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandards an die zuständigen Behörden in Brandenburg.
- **Teilnahme an Foren:** Teilnahme an öffentlichen Foren und Meetings, um über die Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung und Nachhaltigkeit zu berichten.



W02.01 Etablierte Risikoanalyse von Produkt und Projekt - 60 %

Die Organisation hat einen Prozess zur Risikoermittlung und -einschätzung etabliert.



Zusammenfassend ist festzustellen, dass die vorliegenden Pläne ein gut durchdachtes und effizientes Produkt darstellen,

dass die Gesamtlage des Objekts widerspiegelt. Obwohl die Gästezimmer relativ klein sind, entsprechen sie den Marktstandards ähnlich gelagerter Hotels und spiegeln den Bedarf an zusätzlichen Einzelzimmern wider, der vom Hotelmanagement angemeldet wurde. Siehe SWOT-Analyse von KPMG_Tina Haller



Der obige Musterarchitektonische Plan (vom 08. März 2018) veranschaulicht den Standard-Gästezimmer Bereich mit zusätzlichen 173 Gästezimmern. Die Zimmeraufteilung ist geplant 148 Zimmer im neuen Gebäude "Hotel III "auf dem Gelände des jetzigen Flächenparkplatzes und 25 Zimmer in der Altscheune. Zwei zusätzliche Gästezimmer werden durch den Umbau des jetzigen Pausenbereichs geschaffen.
Nach den vorliegenden Plänen werden die Gästezimmer im neuen Gebäude eine Größe von 16,5m² haben, die Gästezimmer in der Bar wurden noch kleiner. Diese Größe ist für ein großes Hotel nichtausreichend, jedoch für das vorbeschriebene Konferenzprodukt geeignet.
Die Breite der Gästezimmer liegt zwischen 2,4 und 2,6m², Gästezimmer sind mit einer Breite von 2,4 bis 2,6 qm relativ schmal und erlauben nur eine einmalige Nutzung, während Doppelzimmer typischerweise eine Breite von mindestens 3,0 qm benötigen. Da mit den vorhandenen Zimmern rund 43 Prozent der Gesamtzimmerzahl nach Fertigstellung des Projekts für eine Doppelnutzung zur Verfügung stehen, haben wir in der Planung keine zusätzlichen Doppelzimmer berücksichtigt. In den Plänen sind ausreichend Stauraum und Hauswirtschaftsraum im Erdgeschoss vorgesehen, und es gibt einen direkten Zugang zum Frühstücksraum für Gäste.

W03.01 Erweiterung des nachhaltigen Leistungsportfolios - 100 %

Die Organisation bietet nachhaltige Produkte und Leistungen an und erweitert ihr nachhaltiges Leistungsportfolio zielgerichtet.

Die oberste Verantwortungsebene für Nachhaltigkeit liegt beim Eigentümer/Geschäftsführer Michael Stober und zwei weitere Mitarbeiterinnen aus der Sales & Marketing Abteilung Sabrina Spiecker und Sina Richter, zur Unterstützung der Umsetzung der auf dem Landgut Stober festgesetzten Nachhaltigkeitsstrategie.

Aus der Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam entstand 2013 eine Studie aus der hervorging, dass das Landgut Stober deutschlandweit den höchsten Stand an Kunden hat, die es buchen wegen seiner nachhaltigen Ausrichtung: 25,8! Dieser Anteil ist seither stark gestiegen. Aus dieser Studie ging auch hervor, dass die Kunden unsere lässige, entspannte Art der Kommunikation unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sehr schätzen.
Wir haben ein einmaliges Konzept an einem einmaligen Standort: moderne Nachhaltigkeit an einem geschichtlichen Ort der Nachhaltigkeit. Modern: z.B. Strom Einspeiser mit Photovoltaik Anlage, Holzhackschnitzelheizung mit 15 ha eigenem Wald, WC's mit Regenwasser. Historisch: z.B. Rinderstall 1866 Aircondition mit Biomasse, künstliche Bewässerung 1908 in geschlossenem Kreislauf.
Wir arbeiten aktuell an der Erschließung der hauseigenen Trinkwasserquelle und die 2017 geplante Hotelerweiterung auf 300 Zimmer, wurde 2021 eröffnet in einem Nullenergiegebäude.
Momentan arbeiten wir am Thema Abwasserklärung trotz Anschlusszwang und wollen unsere hauseigene Trinkwasserquelle erschließen.
Bei uns bekommt diese Kundengruppe schon seit 2013 CO2neutrale Tagungen, insbesondere in Verbindung mit dem von uns proaktiv beworbenen CO2 freien Veranstaltungsticket der Deutschen Bahn ohne Kompensationszahlung.
Durch den Einbau einer hauseigenen kostenlosen Solartankstelle für Elektromobile für Gäste und hauseigene E-Mobile, Erhöhung des Eigenverbrauchs. Durch konsequente Umstellung/Einbau von LED-Leuchtmitteln weitere Optimierung des Energieverbrauches. Durch Verwendung energieeffizienter Endgeräte wie Fernseher, Waschmaschinen und Trockner (Electrolux), Spülmaschinen (Winterhalter), Induktionsherden, Verwendung hochdämmender Materialien in Kühlbereichen, Lüftungsanlagen und wo möglich immer mit Wärmerückgewinnung erzielen wir beeindruckende Energieeinsparungen und verbessern nebenbei auch noch die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter.

Durch eine hauseigene Wasserdruckerhöhungsanlage, mit der wir den Druck an den Wasserzapfstellen regulieren können und in Verbindung mit Perlatoren an allen Wasserentnahmestellen verringern wir unseren Wasserverbrauch um weitere 30-40 Prozent.
Beim Bau unseres Biohotels haben wir alle energetischen Anforderungen weit übererfüllt, habe darauf geachtet, dass die Materialien so getrennt eingebaut werden, dass man das Gebäude im Rückbaufall optimal recyceln könnte. Durch Wiederverwendung historischer Baustoffe Erzielung indirekter Energieeinsparungen.
Die beantragte Erweiterung der Photovoltaik Anlage und einer weiteren hauseigenen Wasserdruckerhöhungsanlage erweitern wir stetig unser Leistungsportfolio.

W03.02 Nachhaltiges Produkt- & Innovationsmanagement - 100 %

Die Organisation handelt zukunftsorientiert. Sie verfügt über strukturierte Innovationsprojekte für mehrinterne Nachhaltigkeit und zur Entwicklung nachhaltiger Produkte und Lösungen.

Vorreiter eines Nachhaltigkeitsnetzwerkes touristischer Anbieter im Havelland und in Brandenburg. Vorträge über nachhaltigen Tourismus. beim Aufbau der Vernetzung festgestellt, dass das Thema Nachhaltigkeit kein Nischenthema mehr ist, sondern alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ethischen Lebensbereiche betrifft. Am wichtigsten: tägliche Gespräche mit Gästen und Kunden zum Thema umgesetzte Nachhaltigkeit.

Aus der Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam entstand 2013 eine Studie aus der hervorging, dass das Landgut Stober deutschlandweit den höchsten Stand an Kunden hat, die es buchen wegen seiner nachhaltigen Ausrichtung: 25,8! Dieser Anteil ist seither stark gestiegen. Aus dieser Studie ging auch hervor, dass die Kunden unsere lässige, entspannte Art der Kommunikation unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sehr schätzen: so haben wir Z.B. während der Heizperiode in unserem Hotelfoyer einen Holzhackklotz mit eingeschlagener Axt und einigen Holzstücken darum verteilt, positioniert. Daneben steht ein Schild, auf dem ganz groß steht "NEIN", darunter etwas kleiner "HOLZ HACKEN" und darunter viel kleiner "müssen Sie noch nicht". Dann folgt eine knappe Erläuterung unserer Holzhackschnitzelbeheizung. Das "NEIN" fängt die Aufmerksamkeit des Gastes, mit dem Lesen von "HOLZ HACKEN" bleibt er stehen und wenn er den Rest gelesen hat, liegt immer ein Schmunzeln oder Lächeln im Gesicht des Gastes. Wir haben ein einmaliges Konzept an einem einmaligen Standort: moderne Nachhaltigkeit an einem geschichtlichen Ort der Nachhaltigkeit. Modern: z.B. Strom Einspeiser mit Photovoltaik Anlage, Holzhackschnitzelheizung mit 15 ha eigenem Wald, WC's mit Regenwasser. Historisch: z.B. Rinderstall 1866 Aircondition mit Biomasse, künstliche Bewässerung 1908 in geschlossenem Kreislauf. Alleine die Umsetzung von 25 Jahren Erfahrung in der Altbausanierung erbrachte ungewollt die Errichtung von Deutschlands nachhaltigstem Hotel. Wir arbeiten aktuell an der Erschließung der hauseigenen Trinkwasserquelle und die 2017 geplante Hotelerweiterung auf 300 Zimmer, wurde 2021 eröffnet in einem Nullenergiegebäude. Durch die intensive Aufarbeitung der Ergebnisse unserer drei externen Audits konnten wir unseren Fleischverbrauch um 70% (!) reduzieren. Momentan arbeiten wir am Thema Abwasserklärung trotz Anschlusszwang und wollen unsere hauseigene Trinkwasserquelle erschließen. Für 2017 arbeiten wir an einer Erweiterung auf 300 Zimmer mindestens in Passivhausqualität. Es entstanden durch unser Engagement in strukturschwacher Region fast 70 Vollzeitstellen aus dem Nichts. Um unsere Auslastung und die zukünftige Wirkung auf die Marktteilnehmer machen wir uns kaum Sorgen: seit 01.01.2016 müssen alle Unternehmen ab 500 Mitarbeitern Nachhaltigkeitsberichte abgeben oder CO2Bilanzen erstellen. Bei uns bekommt diese Kundengruppe schon seit 2013 CO2neutrale Tagungen, insbesondere in Verbindung mit dem von uns proaktiv beworbenen CO2 freien Veranstaltungsticket der Deutschen Bahn ohne Kompensationszahlung. Innovativ, ist die Breite und Konsequenz des Nachhaltigkeitsansatzes über alle betrieblichen Bereiche, sowie die Art der Kommunikation zum Gast/Kunden.

Durch eine großflächige PV-Anlage produziert das Biohotel mehr Strom als es verbraucht pro Jahr. Durch den Einbau einer hauseigenen kostenlosen Solartankstelle für Elektromobile für Gäste und hauseigene E-Mobile, Erhöhung des Eigenverbrauchs. Durch konsequente Umstellung/Einbau von LED-Leuchtmitteln weitere Optimierung des Energieverbrauches. Durch Verwendung energieeffizienter Endgeräte wie Fernseher, Waschmaschinen und Trockner (Electrolux), Spülmaschinen (Winterhalter), Induktionsherden, Verwendung hochdämmender Materialien in Kühlbereichen, Lüftungsanlagen und wo möglich immer mit Wärmerückgewinnung erzielen wir beeindruckende Energieeinsparungen und verbessern nebenbei auch noch die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Durch eine Holzhackschnitzelheizung mit 15 ha großem eigenen Wald und
einen bewussten Umgang mit den beheizten Flächen sparen wir 50 Prozent pro Jahr. Fast alle WC-Anlagen werden über einen Sekundärwasserkreislauf mit Regenwasser gespült, bedeutet 50 Prozent weniger Frischwasserverbrauch, durch eine hauseigene Wasserdruckerhöhungsanlage, mit der wir den Druck an den Wasserzapfstellen regulieren

können und in Verbindung mit Perlatoren an allen Wasserentnahmestellen verringern wir unseren Wasserverbrauch um weitere 30-40 Prozent. Durch konsequente Gartenbewässerung mit Regenwasser erzielen wir weitere Einsparungen. Beim Bau unseres Biohotels haben wir alle energetischen Anforderungen weit übererfüllt, habe darauf geachtet, dass die Materialien so getrennt eingebaut werden, dass man das Gebäude im Rückbaufall optimal recyceln könnte. Durch Wiederverwendung historischer Baustoffe Erzielung indirekter Energieeinsparungen. Hotel. bei Papierverwendung recyceltes, chlorfrei gebleichtes Papier. Alle Printmaterialien auf Öko Papier. Weitgehender Verzicht auf Verpackungsmaterial. Verringerung unserer Müllmengen durch, Trennung in Glas (weiß/braun), Pappe/Papier, gelber Punkt, Biotonne und Restmüll Verwendung von Großgebinden, Verzicht auf Kleingebinde Getränkeeinkauf ausschließlich über Pfandflaschen und Rücknahme. Abgelaufene Lebensmittel gehen an die Nauener Tafel. Verzicht auf Einweggeschirr, wo unumgänglich kompostierbares Material.

Weitere Verbesserung durch Umstellung der Beleuchtung auf LED-Leuchten und Einbau von energieeffizienteren Maschinen (Waschmaschinen und Trockner von Electrolux, Geschirrspüler von Winterhalter) Errichtung einer Photovoltaik gespeisten Elektrotankstelle für hauseigene und Gäste E-Mobile zur Erhöhung des Eigenverbrauches Laufende Untersuchung unseres eigenen Quellwassers durch externe Prüfanstalt im Vorfeld der geplanten Umstellung auf hauseigenes Wasser. Laufende weitere Umstellung auf regionale Produkte und damit geringerer Energieverbrauch im Logistikbereich. Weitere Optimierung im Bereich Müllbeseitigung und Wiederverwertung. Erhebliche Reduzierung des indirekten Wasserverbrauches -durch Umstellung der Rezepte auf deutlich weniger Fleischverbrauchs- i.H. von 450.000 Kubikmeter Wasser(!)

W04.01 Etablierung eines Prozesses zur Kunden- & Gästesicherheit - 80 %

Die Organisation hat Prozesse zur Teilnehmersicherheit in ihre Arbeitsabläufe fest integriert.
Zum Rezertifizierungsaudit: Aktuellen Nachweis über Qualifikation des Sicherheitsbeauftragten vorlegen.

Leitfaden für das Verhalten im Gefahrenfall auf dem Landgut Stober

Zielsetzung:
Sicherstellung der Sicherheit aller Teilnehmenden und Mitarbeitenden auf dem Landgut Stober durch klare Verhaltensrichtlinien und Prozessschritte im Falle einer Gefahrensituation.

1. Gefahrenarten und erste Maßnahmen

- **Feueralarm**: Gebäude ruhig und geordnet verlassen, Sammelpunkt aufsuchen.
- **Unwetter oder Naturkatastrophen:** In Innenräume begeben, Fenster und Türen schließen. Befolgen Sie die Anweisungen der Sicherheitsbeauftragten.
- **Medizinischer Notfall:** Sofort den Sicherheitsdienst oder die Rezeption kontaktieren, erste Hilfe leisten und Ruhe bewahren.
- **Evakuierung:** Den Hinweisschildern folgen, keine Aufzüge benutzen, zum Sammelpunkt begeben.

2. Prozessdefinition: Teilnehmersicherheit im Gefahrenfall

1. **Alarmierung**
   - Sobald eine Gefahr erkannt wird, sofort die Alarmkette auslösen (z.B. Alarmknopf, Telefon zur Rezeption).
   - Informationen zur Art der Gefahr an das Personal weitergeben.
2. **Kommunikation**
   - Über Lautsprecher und Mobilgeräte werden alle im Landgut über die Situation informiert.
   - Sicherheitsanweisungen und der Evakuierungsplan werden kommuniziert.
3. **Evakuierung & Erste Hilfe**
   - Bei Evakuierung: Teilnehmende zum Sammelpunkt leiten, dabei keine Aufzüge nutzen.
   - Erste Hilfe einleiten, falls notwendig, und medizinisches Personal informieren.
4. **Rollen und Verantwortlichkeiten**
   - **Sicherheitsbeauftragte/r:** Koordination der Evakuierung und Kommunikation mit Rettungsdiensten.
   - **Mitarbeitende:** Unterstützung der Teilnehmenden beim Verlassen der Gebäude.
   - **Erste-Hilfe-Beauftragte/r:** Erste Hilfe leisten und Kontakt zu medizinischem Personal halten.
5. **Nachbereitung**
   - Nach der Gefahrenbewältigung: Durchführung einer Analyse des Vorfalls.

- Verbesserung der Prozesse anhand der Analyse.

Checkliste: Verhalten und Maßnahmen im Gefahrenfall

Schritt	Maßnahmen	Verantwortlich
Alarmierung	○ Alarmkette auslösen	Jede/r Mitarbeitende
Gefahrmeldung an Personal	○ Information zur Art der Gefahr mitteilen	Sicherheitsbeauftragte/r
Informationsverbreitung	○ Lautsprecherdurchsagen / Nachrichten	Rezeption / Management
Evakuierung einleiten	○ Gebäude evakuieren, Sammelpunkt aufsuchen	Sicherheitsbeauftragte/r
Erste Hilfe leisten	○ Verletzte behandeln und dokumentieren	Erste-Hilfe-Beauftragte/r
Sicherheitsprotokolle prüfen	○ Prozesse überprüfen und analysieren	Management

Zusätzliche Hinweise:

- Bei Ankunft erhalten alle Teilnehmenden einen Hinweis auf Notausgänge und Sammelstellen. (Raumübergabe Liste Bankettbereich check D. Brumm)
- Regelmäßige Schulung für alle Mitarbeitenden im Bereich Sicherheit und Notfallmanagement.

W06.01 Strukturiertes Angebots- und Abrechnungsmanagement - 100 %

Die Organisation verfügt über einen strukturierten und dokumentierten Prozess zum transparenten Kostenmanagement von Angebot über Beauftragung bis hin zur Evaluation. Die Angebote und Rechnungen sind detailliert aufgeschlüsselt.

W07.01 Chancengerechte Tarifstruktur - 80 %

Die Organisation verfügt über eine dokumentierte Vergütungspolitik und Tarifvereinbarungen.

Alle (Nachhaltigkeits-) Zertifizierungen werden von der Belegschaft mitgetragen, sie sind stolz auf "ihr" nachhaltiges Unternehmen. Unser Team setzt sich zusammen aus Personen unterschiedlicher Herkunft, Alters, Geschlecht, Bildung und Sexualität. Dennoch ist ein Gemeinsamkeitsgedanke tief verankert, der von Toleranz, Respekt und Mitgefühl getragen wird. Das AGG wird eingehalten. 75 Prozent der Mitarbeiter sind Frauen. Operativer Leiter ist Frau Getto-Stober. Dienstpläne werden abgestimmt, nicht vorgesetzt. Rücksichtnahme auf alleinerziehende Mütter oder Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen sind selbstverständlich. Zwischen Mann und Frau gibt es keine unterschiedlichen Löhne, diese liegen l eicht über dem Branchendurchschnitt. Betriebliche sportliche Betätigung wird angeboten und angenommen. Eigenes Arbeitszeitmodell "vier Tage arbeiten, fünf Tage bezahlt". Offen für nationale und internationale Praktikanten, Studenten. Stellen von Unterkünften und Verpflegung für auswärtige Arbeitskräfte oder Azubis, ggfs. Firmenfahrzeug in carsharing. Beschäftigung von Menschen mit Mobilitätsproblemen. Fast alle wichtigen Tagungsräume sind Barriere frei zu erreichen. Zwei Barriere freie Zimmer, ein barrierefreies Doppelzimmer. Audioguide zur Historie für Menschen mit Sehbehinderung. Beteiligung an der Aktion "Über den Tellerrand": Ein Essen wird mit einem Flüchtling gekocht, auf die Speisekarte gesetzt und ein Betrag davon fließt in ein Flüchtlingsprojekt. das Kochbuch mit vielen Rezepten von Flüchtlingen wird bei uns im Hofladen verkauft. Die Geschäftsführung hat eine Unterschriftenaktion gegen Rechtsradikalismus und mehr Menschlichkeit initiiert und die gesamte Belegschaft hat unterzeichnet. Einige Mitarbeiter sind Paten für Flüchtlinge und deren Familien.

Wir sind ein Unternehmen mit z. Zt. 70 Mitarbeitern, ständig schnell wachsend mit zweistelligen hohen Zuwachsraten. Deshalb liegt der Focus momentan eher auf dem sozialen Aspekt der Einbindung der neuen Mitarbeiter ins Team. Durch kleine Anreize wie Bonuszahlungen oder den Mitarbeiter des Monats gab es einen regelrechten Schub bei den Mitarbeitern aus Erlerntem oder Erlesenem Erlebbares zu machen. Aktuell entstand so

eine Mitarbeiterinitiative für papierlose Veranstaltungen und das papierlose Hotel. Es gibt zwei Mitarbeiter des Monats, die sich besonders nachhaltig hervorgetan haben. Die Auszeichnung erfolgt durch die Geschäftsleitung und den Abteilungsleiter und wird am öffentlichen Schwarzen Brett ausgehängt. Ferner gibt es kleine Bonuszahlungen für Verbesserungsvorschläge. Die Köche durften sich als Belohnung für neue Rezepturen für regionale Gerichte einen eigenen 300qm großen Kräuter und Gemüsegarten einrichten. Meist erfolgen die
Belohnungen aber geldlos durch Gutscheine für eine Übernachtung für zwei Personen mit einem Abendessen. Nebeneffekt: die Mitarbeiter lernen "ihr" Unternehmen von einem anderen Blickwinkel kennen. Anreiz für Azubis und Mitarbeiter ist der geplante Austausch von Arbeitskräften innerhalb der Certified Green Hotels und international innerhalb der Green Pearls Hotels.

W08.01 Lieferanten - Nachhaltige Ausrichtung der Liefer- & Wertschöpfungskette - 60 %

Die Organisation richtet ihre vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette unter Einbezug ökologischer, sozialer und ethischer Themen (Ressourcenschonung, Fairtrade, Regionalität, menschenrechtliche Sorgfalt, Arbeitsnormen, gegen Kinderarbeit, etc.) aus und bevorzugt diese Lieferanten/ Dienstleister im Einkaufsprozess.

In unserer Lieferantenvereinbarung haben wir die gesamte Wertschöpfungskette erfasst unter Einbezug ökonomischer-, sozialer-, ökologischer Verantwortung und ethischer Geschäftsverhalten und Compliance, aus und bevorzugt diese Lieferanten/ Dienstleister im Einkaufsprozess.

Alle Lieferanten werden einem individuellen Check auf alle relevanten GWÖ-Themen unterzogen. Das umschließt selbstverständlich auch alle sozialen Aspekte: wie gehen Lieferanten mit den Mitarbeitenden um? Wie sind diese ins Unternehmen eingebunden? Werden diese an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt oder ist dort noch "der Chef" oder "die Chefin" das Maß aller Dinge? Klar ist, dass nur Zulieferern in die Lieferanten-Liste aufgenommen werden, die diese Kriterien umfänglich berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Transparenzregeln ist für uns relativ einfach im Vergleich zu bspw. anderen weltweit operierenden Unternehmen, da wir fast ausschließlich regionale Produkte beziehen.

Wir bieten hauptsächlich regionale- und damit saisonale Produkte an und haben deshalb ständig wechselnde Produkte und Speisekarten. Wenn also z.B. der Küchenchef*in eine Essensbestellung macht, dann dauert diese in der Regel zwei Stunden und keine Viertelstunde, da er nicht im Internet per Mausklick bei einem Großhändler bestellt, sondern häufig bei den Betrieben nachfragen muss, ob die Ware in gewünschter Qualität oder Quantität lieferbar ist. Es werden dann so viele potenzielle Zulieferern kontaktiert, bis die gewünschte Menge aus verantwortungsvollen Quellen bezogen werden kann. Wenn man als Unternehmer oder Kollektiv nicht voll und ganz hinter dieser Unternehmensphilosophie steht, kann dies auf Dauer nicht funktionieren. Für uns als Unternehmen ist es ein „No-Go“ uns von einem konventionellen Großhändler beliefern zu lassen, egal, wo die Waren herkommen, da man so keinen Bezug zu den Produkten entwickelt. Dies hat einen positiven Nebeneffekt: Anstatt händeringend nach Köchen zu suchen, gibt es mehr Bewerbungen als wir annehmen können, da dieser Arbeitsplatz bei uns so gefragt ist.
Die Art der Küche und die Zubereitungsform der Speisen kommen ganz ohne Geschmacksverstärker aus, wir haben keine Fertigpulver oder -soßen. Alles wird bei uns Frisch gekocht. Das freut gute Köche umso mehr. Zudem haben wir einen 300 Quadratmeter großen Kräuter- und Gemüsegarten angelegt, sodass wir inzwischen selbst Kräuter und ein bisschen Gemüse anbauen können. Um den Anbau kümmern sich die Köche selbst. Dies sind alles Maßnahmen, die die Identifizierung der Mitarbeitenden in der Küche für die Herstellung der Produkte hervorragend fördern.

Über die letzten Jahre haben wir ein kleines Netzwerk mit anderen touristischen Anbietern und Gaststätten gebildet. Daraufhin funktionierte es mit dem Beliefern besser und einige andere Lieferanten kamen zusätzlich hinzu. Darunter waren auch konventionelle Lieferanten, aber ebenso welche aus dem Bio-Bereich.
Wir haben unseren Lieferanten gesagt, dass wir, wenn sie bis zu 20 Prozent teurere Bio-Ware auf Großmärkten finden, den höheren Preis bezahlen und sie nicht vorher nachfragen müssen. Auch wenn dies gut funktionierte, war die Situation für uns nicht ganz zufriedenstellend. Wir haben angefangen, auch bei anderen Lieferanten zu bestellen und haben stets nachgefragt, ob und wie denn sichergestellt werde, dass die Ware regional oder bio sei. Wenn dann keine dezidierte, glaubwürdige und fundierte Antwort auf diese Frage kam, haben wir dort nicht mehr bestellt.

W08.02 Lieferanten - Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten - 60%

Die Organisation hat einen Prozess zur menschenrechtlichen Sorgfalt eingeführt.

Generell kann man sagen: Wer uns beliefert, muss seine Tiere oder Pflanzen so lieben, wie wir das auch tun. Und nur, wer diese Voraussetzungen und soziale sowie ökologische Nachhaltigkeitskriterien erfüllt, der kommt bei uns auf die Lieferanten-Liste. Deshalb wird man bei uns z.B. auch keinen Gelbflossenthunfisch, Tiefseekrabben oder Haifischflossensuppe „aus dem See hinter dem Haus“ bekommen. Diese Liste ist transparent und von jedem Gast auf unser Internetseite oder Speisekarte einsehbar.
Ein Beispiel ist ein Merinoschaf-Züchter: Direkt bei der Ankunft spürten wir eine sehr positive Stimmung, aber wir haben uns ebenso die Tiernahrung, den Umgang mit den Mitarbeiter*innen und den Tieren oder auch Pflanzen angesehen. Der Züchter kannte jedes seiner 120 Tiere beim Namen und hat jedes seiner Tiere geliebt. Das war einfach wunderschön anzusehen. Somit kam er in unsere Lieferkette.
Alle Lieferanten werden einem individuellen Check auf alle relevanten GWÖ-Themen unterzogen (siehe oben). Das umschließt selbstverständlich auch alle sozialen Aspekte: wie gehen Lieferant*innen mit den Mitarbeitenden um? Wie sind diese ins Unternehmen eingebunden? Werden diese an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt oder ist dort noch "der Chef" oder "die Chefin" das Maß aller Dinge? Klar ist, dass nur Zulieferer*innen in die Lieferanten-Liste aufgenommen werden, die diese Kriterien umfänglich berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Transparenzregeln ist für uns relativ einfach im Vergleich zu bspw. anderen weltweit operierenden Unternehmen, da wir fast ausschließlich regionale Produkte beziehen.

Wir prüfen sogar den Hersteller unserer Betten und Möbel COCOMAT inzwischen zwei Checks jährlich, Checks der regionalen Lieferanten sowie deren Internetseiten. Tee und Kaffee prüfen Darboven, Althaus haben intern eigene Prüfung. Auf Übersee Produkte wird generell verzichtet.

Auch hier greift unsere Lieferantenvereinbarung Punkt 2.2 Soziale Verantwortung mit den Unterpunkten:
Ausschluss von Zwangsarbeit
Verbot der Kinderarbeit
Faire Entlohnung
Faire Arbeitszeit
Diskriminierungsverbot
Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz
Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen
Beschwerdemechanismen

W09.01 Effizienter Einkauf von nachhaltigen Produkten und Leistungen - 40 %

Im Einkauf wird auf die Ressourceneffizienz, die Umweltbilanz, die Sozialbilanz und die Vollkosten über den gesamten Lebenszyklus wichtiger beschaffter Güter und Leistungen nachweislich geachtet.

Ziel: Sicherstellung eines ressourcenschonenden und umweltfreundlichen Einkaufsprozesses, der soziale und ökologische Aspekte über den gesamten Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen berücksichtigt.

1. Ressourcen- und Umweltaspekte
Im Einkauf wird konsequent auf Ressourceneffizienz, die Umweltbilanz, die Sozialbilanz und die Vollkosten über den gesamten Lebenszyklus der beschafften Güter geachtet. Dies beinhaltet die Bewertung der ökologischen Auswirkungen, die durch Produktion, Transport, Nutzung und Entsorgung entstehen.

2. Soziale Verantwortung
Wir verpflichten uns zur Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl unsere Lieferanten und bevorzugen Anbieter, die faire Arbeitsbedingungen und verantwortungsvolle Produktionsmethoden fördern.

3. Geltungsbereich der Richtlinie
Die Richtlinie umfasst verschiedene Produkt- und Dienstleistungskategorien, darunter:

- **Kapitalgüter:** Investitionen in langlebige und ressourcenschonende Geräte und Einrichtungen.

- **Lebensmittel und Getränke:** Vorzugsweise lokal und biologisch produziert, um Transportemissionen und negative Umweltwirkungen zu minimieren.
- **Baumaterialien:** Auswahl von Materialien, die den Umweltanforderungen entsprechen und den Nachhaltigkeitsstandards entsprechen.
- **Konsumgüter:** Produkte, die nachhaltig produziert wurden und eine lange Nutzungsdauer aufweisen.

4. Kontinuierliche Verbesserung und Überprüfung
Die Einkaufsprozesse werden regelmäßig überprüft und angepasst, um neue Erkenntnisse und Best Practices im Bereich Nachhaltigkeit zu integrieren und die ökologische Effizienz weiter zu steigern.

5. Dokumentation und Nachweisführung
Wir führen eine vollständige Dokumentation der Lieferantenbewertung und der getroffenen Einkaufsentscheidungen, um die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien nachvollziehbar zu gestalten.



W10.01 Ökologisches und ethisches finanzielles Engagement - 100 %

Die Organisation richtet ihr finanzielles Engagement nach ökologischen und ethischen Kriterien aus (Wahl der Bank, der Geldanlagen und der Finanzierung, etc.)

Eigenkapitalanteil 45 %
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche 25 %
Bankdarlehen 30 %
Öfftl. Fördermittel 25 %

• Finanzierung von Fremdkapital durch die Triodos Bank, Europas nachhaltigster Bank seit Jahren
• Öffentliche Förderung durch die Stiftung Denkmalschutz, EU, Bund und Land Brandenburg

Insgesamt haben wir von der Deutschen Stiftung Denkmalschutz, über das Denkmal-Programm „Dach und Fach“, von der Bundesanstalt für Arbeit, dem Landwirtschaftsministerium und dem Wirtschaftsministerium des Landes Brandenburg und der EU 10 Millionen Euro Fördermittel einwerben können. Trotz dieser großen Geldmenge hat es nicht gereicht. Wir haben weitere 13,5 Millionen Euro von der Triodos Bank als Darlehen bekommen. Der dritte Anteil der Finanzierung des Projekts war der oben geschilderte Eigenanteil durch den Erlös des Verkaufs von Eigentum. So kam die Gesamtfinanzierung der insgesamt ca. 40 Millionen Euro zustande. Uns war bereits zu Beginn klar, dass das mit einer klassischen Bank nicht möglich ist, da das kein Projekt ist, in welches man in einem Jahr einen Euro hinein investiert und im nächsten Jahr kommen zwei Euro heraus.
Aus diesem Grund traf es sich gut, dass Michael Stober sowohl bereits Kunde der GLS Bank war, als auch ein Kontakt mit der Triodos Bank bestand. Bei beiden Banken ist er Genossenschaftler, beteiligt sich also auch am Eigenkapital der Banken. In den ersten sieben Jahren haben wir keine Gewinne erwirtschaftet, sondern noch einmal 800.000 Euro Betriebsmittelkredit aufnehmen müssen.

Die Triodos-Bank gehört ähnlich wie die GLS-Bank zu den „ethischen Banken“, die die Vergabe von Krediten an soziale und ökologische Kriterien koppeln und in den Umbau für eine nachhaltige Wirtschaft investieren. Dementsprechend ist bei der Triodos-Bank von einer hohen ethisch-nachhaltigen Ausrichtung auszugehen. In diesem Kontext wurde sie als „Green Brand 2021/2022“ ausgezeichnet.

Partner*innen Institut	**Finanzprodukt**	**Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in EUR)**
Triodos Bank	Darlehen	13,5 Mio.
Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB), Bundesanstalt für Arbeit	Öfftl. Förderung	10,0 Mio.
Triodos Bank	Kontokorrent-Linie	0,5 Mio.

W12.01 Transparente Darlegung der Verbandsmitgliedschaften - 100 %

Die Organisation legt dar, in welchen Verbänden und Vereinen eine Mitgliedschaft besteht (Wirtschaft, Branche, Gemeinnutz)

veröffentlicht auf unserer Homepage https://landgut-stober.de/certificated-meeting-am-see-bei-berlin.html

