



**LANDGUT
STOBER**

WIR UNTERSTÜTZEN DEN UN GLOBAL COMPACT PRESSEMITTEILUNG VOM 24.11.2021

Seit Dezember 2019 ist das Landgut Stober in Nauen / Groß Behnitz ein Teil des Global Compact Netzwerkes. Dies ist die größte internationale Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Das Landgut Stober unterstützt ausdrücklich die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, fairen Arbeitsnormen, umweltbewusstem Handeln, Korruptionsprävention sowie die Sustainable Development Goals (SDG).

2. BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN

Menschenrechte

Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant*innen wird nicht verletzt. Für die Lieferant*innen Auswahl bestehen ökosoziale Anforderungen nach denen die Lieferant*innen ausgewählt werden. Rund 95% der eingekauften Produkte und Dienstleistungen werden unter fairen Bedingungen hergestellt. Zwei Drittel der Lieferanten werden direkt von der Geschäftsleitung und dem Chefkoch geprüft. Der Anteil der regionalen Produkte beträgt von Frühjahr bis Herbst 80-90% und im Winter durchschnittlich 50%. Da es sich beim Einkauf überwiegend um Lebensmittel aus der Region handelt wird das Risiko sehr gering gehalten. Die Lieferkette wird regelmäßig auf Risiken und Missstände überprüft, und gegebenenfalls werden unverzüglich Maßnahmen und/oder Sanktionen umgesetzt. Umgangs aller Beteiligten entlang der Lieferkette werden umgesetzt. 45% der Produkte/Dienstleistungen und Rohwaren besitzen ein Fremdlablel, darüber hinaus wurden 95% eigenständig auch im Hinblick auf Risiken und Missstände geprüft. Umgangs aller Beteiligten entlang der Lieferkette werden umgesetzt. Eine Ausnutzung der Marktmacht ist nicht gegeben. Innovative und umfassende Lösungen für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur, zur Verbesserung von Gesundheit am Arbeitsplatz bzw. zur Förderung von Diversität werden nachhaltig gelebt. Das Landgut Stober war eines der ersten Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen.

Arbeitsnormen

Für einige Mitarbeiter*innen erscheint der Grund bzw. die Motivation und die Bedeutung bzw. der Wert der Unternehmensanstrengungen für die nachhaltige und gemeinwohlorientierte Ausrichtung des Unternehmens noch nicht in Gänze nachvollziehbar zu sein. Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen liegen nicht vor. Ein an die regionalen Lebenshaltungskosten angepasster lebenswürdiger Verdienst wird gewährleistet. Mitarbeitende werden darin unterstützt, einen bewussten Umgang mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren. Mitarbeitende besitzen die Möglichkeit, flexible Arbeitsmodelle zu wählen. Die Gehaltsspreizung liegt bei 1: 2,25 und ist im Vergleich zu anderen Unternehmen dieser Größe sehr gering. Besonders bei der Ausgestaltung der Arbeits- und Urlaubszeiten wird sehr auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen (besondere Berücksichtigung erhalten Mütter mit Kindern). Arbeitszeitkonten werden geführt, um saisonale Mehrarbeit abzugelten (Freizeit bzw. Ausbezahlung). Eine ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge findet nicht statt.

Umweltschutz

Ökologisches Einkaufsmanagement ist Teil der Unternehmensidentität und Positionierung. Prozesse für ökologische Beschaffung und Reduktion der ökologischen Risiken zugekaufter Produkte sind innovativ umgesetzt. Ausgewählt wird nach Regionalität, Saison, Bioqualität und nach verantwortungsbewusstem Erzeuger*innen /Lieferant*innen Saisonal schwankend liegt der Anteil ökologisch höherwertiger Produkte bei 70% - 90%. Es liegen keine unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen in der Zulieferkette vor. Die Ernährung während der Arbeitszeit erfolgt über die gleiche Küche, wie die Gäste und damit überwiegend biologisch, saisonal, regional und fleischreduziert. Für alle Mitarbeitenden wird ein gemeinsames Mittagessen angeboten. Kleiner Anteil an PKW-Anreise der Mitarbeiter*innen.

Weiterbildungsprogramme mit ökologischen Aspekten und werden im Unternehmen gefördert. Anleitung zu unökologischem Verhalten findet nicht statt. Geschäftsmodell und Produktportfolio werden hinsichtlich ökologischer Auswirkungen kontinuierlich und innovativ weiter optimiert. Es gibt eine klare, nachvollziehbare Strategie zur Optimierung des Produktportfolios und des Geschäftsmodells in Bezug auf ökologische Auswirkungen. Weitreichende Maßnahmen zur Reduzierung ökologischer Auswirkungen sind umgesetzt. Produkte und Dienstleistungen haben durchgehend geringere ökologische Auswirkungen als vergleichbare Alternativen.

Die Unternehmenskommunikation stellt den Besucher*innen /Kunden*innen umfassende Informationen zu ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung. Für die Mobilität gibt es bereits Ideen, für eine ökologische Entwicklung. Die Ökologisierung des Geschäftsbetriebs ist Kernbestandteil der Geschäftsidee und Vision des Inhabers. Nachhaltigkeit wird auf allen Ebenen praktiziert. Das Landgut Stober mit 300 Zimmern und 30 Tagungsräumen verfügt über eine Photovoltaik-Anlage zur Stromerzeugung, Toilettenspülung mit Regenwasser, eine Holzheizung mit einem 12.5 Hektar eigenen Wald zur Wärmeengewinnung. Es ist klimapositiv und fast energieautark. Das Landgut Stober steht ein für eine neue Wirtschafts- und Wertegemeinschaft, einer Vision von Christian Felber, nach der die Summe aus echter Nachhaltigkeit und gelebter Transparenz direkt in die Gemeinwohlökonomie führt.

Mit 690 Punkten gelang 2018 der bislang höchste Neueinstieg bei einer Zertifizierung. Ferner wurde das Landgut 2012 als das erste Bio-Hotel in der Region Berlin-Brandenburg. Im Jahr 2017 sowie wiederholt in diesem Jahr 2021 mit dem Green Hotelier Award (UK) als grünes Hotel Europas ausgezeichnet. Zudem sind wir seit 2013 Co² neutral und 2018 klimapositiv geworden.

Außerdem gewann das Landgut Stober in den Jahren 2015 und 2019 den Meeting Experts Green Award des German Convention Bureau und der Europäischen Vereinigung der Veranstaltungs- und Congresscenter (GCB & EVVC).

Das Tagungshotel Landgut Stober nimmt als europaweites Leuchtturmprojekt eine Vorreiterrolle bei den Themen Nachhaltigkeit, Transparenz und sozialer Verantwortung ein.

Korruptionsbekämpfung

Der Anteil eingekaufter Produkte und Rohwaren mit einem Label zu Transparenz und Mitentscheidung liegt bei 70%. Der Anteil an Lieferanten, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt beträgt ebenfalls 70%. Darüber hinaus ist das unternehmerische Handeln transparent; so werden unter anderem die Liefer- und Wertschöpfungsketten offengelegt, 20% der Gewinne fließen an gemeinnützige Institutionen.

Der Eigenkapitalanteil überschreitet den Branchendurchschnitt. Der wesentliche Teil ist finanziert über einen Kredit bei der Triodos Bank. Die ausschließlich auf ethisch-nachhaltige Finanzdienstleistungen spezialisiert ist. Der Eigentümer Michael

Stober räumt der Weiterentwicklung des Unternehmens großen Vorrang ein und verzichtet bisher auf ein Geschäftsführergehalt und Kapitalerträge zu Gunsten des Unternehmens. Die anfallenden Gewinne wurden innerhalb des Berichtszeitraums vollständig für Zukunftsausgaben, die Unternehmensentwicklung, für die Mitarbeiter*innen und zur Kredittilgung verwendet. Eine Ausschüttung von Kapitalerträgen hat nicht stattgefunden. Die notwendigen Ausgaben für die Zukunftsausgaben sind bekannt und konnten vollständig gedeckt werden. Die Verluste werden ausschließlich vom Eigentümer getragen. Es gab ein festes Budget für Marketing-/Kampagnen, Werbemaßnahmen. Die Verkaufsmitarbeitenden erhalten ein Fixgehalt (kein Bonus für die Anzahl an Verkäufen). Es findet eine aktive Beschäftigung mit den Kund*innenbedürfnissen hinsichtlich Leistungsangebot, Kund*innengewinnung und -pflege statt. Der authentische zwischenmenschliche Umgang steht im Vordergrund (die Mitarbeiter*innen sind aufgefordert: „...gebe deinen Charakter bitte nicht morgens in der Garderobe ab, sondern bring ihn mit rein...“), dadurch wird ein Kontakt auf Augenhöhe erreicht. Der insgesamt sehr hohe Anspruch des Unternehmens zeigt sich auch in der barrierefreien Gestaltung für benachteiligte Kund*innengruppen in vielen Bereichen des Landguts. Unethische Werbemaßnahmen finden nicht statt.



3. MESSUNG DER ERGEBNISSE

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 2,8 Jahre. Die Gesundheits-/Krankenquote liegt erheblich unter dem deutschen Durchschnitt (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung). Die Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommt beträgt null. Diese Frage ist - zumindest in Deutschland quatsch, das geht versicherungstechnisch gar nicht. Dies gilt natürlich nicht für die Geschäftsleitung, die in den letzten sieben Jahren weniger als zehn Tage wegen Krankheit ausgefallen ist. Das Durchschnittsalter beträgt 38 Jahre, 75% sind Frauen (wir bräuchten eher eine Männerquote) viele alleinerziehende Mütter, zwei „Behinderte“, einige Homosexuelle, erstes Unternehmen in Brandenburg, das Flüchtlinge fest eingestellt hat, freie Mitarbeiter*innen sind teils Anhänger anderer Religionen. Durch ständig wiederkehrende Prüfungen und Zertifizierungen werden die Ergebnisse und Verbesserungen auditiver.