

GWÖ-Bericht

MEISTER DER FARBEN ANDREE ANTOSCH GMBH

Allgemeine Infos:

Berichtszeitraum: 2013 und 2014

Maler-Dienstleistungsunternehmen
Stresemannstr. 48, 22769 Hamburg,
Homepage www.malerantosch.de

Mitarbeiter: 14 Profis, 3 Talente, 1 Kundenbetreuer,
1 Baustellenleiter, 1 Büroteilzeitkraft, 1 Geschäftsführer

Umsatz 2014: 1.4 Mio.
Gewinn 2014: 90 Tsd. € vor Steuern

Welchen Nutzen bieten wir unseren Kunden mit Malerarbeiten?

Den Werterhalt von Bauteilen mit speziellen Schutzanstrichen.
Wir erstellen und setzen Gestaltungskonzepte um.
Umweltschutz durch Innenraumdämmung,
Schimmelbeseitigung und die Verwendung von umweltfreundlichen Materialien.

Was sind unsere Leistungen?

Schutzanstriche von Fassaden, Holz- und Metallteilen.
Innenanstriche mit umweltfreundlichen Produkten
Teppich und Hartbeläge liefern und verlegen,
Gewerke übergreifende Aufträge abwickeln,
Farbkonzepte erstellen und umsetzen,
Tapezierarbeiten,
Innendämmung,
Schimmelpilz beseitigen und vorbeugen
Renovieranstriche für abgewohnte Räume

Wer sind unsere Kunden?

bewohnte Haushalte
 50+ Zielgruppe
 gewerbliche Auftraggeber,
 Hausverwaltungen, Architekten
 Kurzentschlossene
 Rechtsanwälte
 Grundeigentümer, Mieter, Wohnungsbesitzer, Eigentümergemeinschaften

Wer oder was sind nicht unsere Auftraggeber?

Neubau-Großprojekte
 Bauträger, Generalunternehmen
 ausschreibende Stellen

Aufschlüsselung unserer Dienstleistungen

Dienstleistung	Anteil am Umsatz
Renovieren von bewohnten und unbewohnten Räumen	70%
Miniaufträge (bis 1000€)	10%
Sachwerterhalt von Gebäuden	15%
Gestaltungsaufgaben	5%

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Während der Arbeit mit Qualitätsmanagement und Mitarbeiterorientierung erkannten wir, dass Werte zuerst gemessen und dann verbessert werden können. Wir stellten fest, dass begeisterte Mitarbeiter begeisterte Kunden hinterlassen. Dazu gehört immer eine Werte- und Sinnfrage. Nur wenn diese Fragen bei unseren Mitarbeitern Übereinstimmung erzeugen, ist unserer Unternehmen für die Zukunft vorbereitet.

Zusammenfassung der bisherigen Aktivitäten

- Wiederholte Teilnahme am Wettbewerb „Hamburgs Beste Arbeitgeber“
- Einführung von Qualitätsmanagement
- Teilnahme Unternehmenswert Mensch in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer
- zahlreiche interne Werte gemessen und verbessert

TESTAT : PEER EVALUIERUNG

GEMEINWOHL-BILANZ 2013/14 für Meister der Farben Andree Antosch GmbH
BegleiterIn Gerd Lauer mann / Holger Stütze

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz	
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement					20 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement					10 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 50 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 40 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 20 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 50 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %	
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethische Kundenbeziehung 50 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 10 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 10 %	
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 50 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 20 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 30 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 20 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 10 %	
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0	
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0	
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0	
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommensspreizung 0	

Mit diesem Testat wird die Peer-Evaluierung des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.04.2017

BILANZSUMME 300

NEGATIVKRITERIEN

Negativkriterium	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/Menschenrechte	X	
Keine Menschenunwürdige Produkte	X	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	X	
Keine feindliche Übernahme	X	
Keine Sperrpatente	X	
Keine Dumpingpreise	X	
Keine Illegitime Umweltbelastungen	X	
Keine Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	X	
Keine geplante Obsoleszenz	X	
Keine Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens	X	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	X	
Keine Umgehung der Steuerpflicht	X	
Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter	X	
Offenlegung alle Beteiligungen und Tochterunter-nehmen	X	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	X	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby- Organisationen/ Eintragung ins Lobbyregister der EU	X	
Keine Exzessive Einkommensspreizung	X	

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

Unsere Dienstleistung besteht aus dem Lohnanteil (80-85%) und den Materialkosten (15-20%).

Im Jahr 2014 betrug der Wareneinsatz ca. 200.000,- €. Davon entfielen 25% auf Brillux, 70% auf die MEGA Gruppe und 5% auf andere Lieferanten.

% der Ausgaben für Material	Ökologische Bewertung	höherwertige Alternativen	Zielsetzung
Dispersionsfarben = 30% der Materialkosten	Lösemittelhaltige und lösemittelfreie Produkte nach EU-Richtlinien zertifiziert (DIN 13300)	Mineral-Dispersionsfarbe	> den Einsatz von lösemittelfreien Alternativen erhöhen > Einsatz von Mineralfarbe verstärken
Lackfarben = 8% der Materialkosten	Lösemittelhaltige Lacke nach VOC-Richtlinien	Wasserlacke	Den Einsatz von Wasserlacken erhöhen
Abdeckmaterialien wie Papier, Folie und Klebebänder = 8% der Materialkosten	Recyclingpapier 18my Kunststoff-Folie, Abdeckvlies, Klebebänder	Keine Alternativen	Keine Alternativen
Entsorgung Altfarbe/ Baustellenmüll	Sammlung der Stoffe in speziellen Behältern	Präzise Bestellung der Materialien, Reduzierung von Restfarben/Restmüll	Mülltrennung
Entsorgung Pappe	Sammlung der Stoffe in speziellen Behältern	Keine Alternative	Keine Alternative

Berücksichtigung ökologischer Alternativen

Im Kundengespräch weisen wir auf umweltfreundlichere und allergiefreie Produkte hin. Im Angebot bieten wir umweltfreundliche Alternativen an.

In der Vergangenheit war der Nachhaltigkeitsaspekt für uns nicht von großer Bedeutung. Mit Beginn des Projektes „GWÖ“ begann ein Umdenkprozess.

Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung

Mit Brillux und der MEGA-GRUPPE haben wir eine langfristige Geschäftsbeziehung aufgebaut. Bei der MEGA Gruppe hält das Unternehmen Genossenschaftsanteile. Kurze Anfahrtswege und hochwertige Malerprodukte sind die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.

Bei Problemen mit der Verarbeitung oder dem Einsatzgebiet der Produkte helfen die Außendienstmitarbeiter der Großhändler oder der Industrie.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

Unser Unternehmen arbeitet seit 1991 mit der HASPA zusammen. Das gesamte Kreditarrangement wird durch die Hamburger Sparkasse bereitgestellt. Persönliche Sicherheiten des Geschäftsführers für betriebliche Finanzierungen machen einen Wechsel des Kreditinstituts zeit- und kostenaufwendig. Ein Bankenwechsel kommt aktuell nicht in Frage.

In % der Veranlagung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
100	HASPA

Auflistung der Finanzdienstleister

In % vom Umsatz	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
5%	R+V Versicherung für Avalkredite
0,5%	Genossenschaftsanteile MEGA
1%	Rückstellung Arbeitszeitkonto

Die Gewährleistungsgarantie bei Projekten beträgt i.d.R. 5% der Auftragssumme. Für die Dauer der Gewährleistung erhält der Auftraggeber eine Urkunde von der R+V Versicherung.

Unser Unternehmen besitzt Genossenschaftsanteile der MEGA. Die Höhe beträgt ca. 1,5% vom Eigenkapital und wird jährlich durch die Warenrückvergütung erhöht.

Für auftragsschwache Monate haben wir für unsere Mitarbeiter ein Arbeits-Zeitkonto eingeführt. Dabei wird eine feste Summe Euro monatlich einbehalten. Das einbehaltene Kapital investieren in einem Fond und zahlen bei Bedarf entsprechend aus. Der Fond ist nur bedingt nachhaltig, weil die Laufzeit auf 12 Monate ausgerichtet ist. Dieser Fond investiert überwiegend in Anleihen europäischer Unternehmen die ohne Kinderarbeit auskommen, keine Rüstungsprodukte herstellen oder Atomkraftwerke herstellen.

Auflistung der Kapitalanlagen

Gemeinwohlorientierte Finanzierung

Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil (Stand 2013)

Eigenkapital	50%-anteilig am Gesamtkapital
Fremdkapital	50%-Anteil Gesamtkapital

Unser Kapital besteht aus 50 % Eigenmitteln. Die andere Hälfte besteht aus Fremdmitteln, die sich aus einem Darlehn (40% der Fremdmittel) und dem Kontokorrent (60% der Fremdmittel) zusammensetzen.

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Unser Team besteht aus 3 Auszubildenden, 14 Malergesellen, 1 Baustellenleiter, 1 Kundenbetreuer, 1 Büroteilzeitkraft sowie einem Geschäftsführer.

Organigramm (Informationsfluss)

Unser Organigramm ist gemeinsam entwickelt. Das Ziel war eine klare Kommunikationsstruktur zu entwickeln. Die zeitnahe Weitergabe von Informationen ist aufgrund von verschiedenen Baustelleneinsätzen besonders wichtig.

Jeder Arbeitsplatz hat eine gemeinsam entwickelte Aufgabenbeschreibung, die regelmäßig überprüft bzw. ergänzt wird. So kann für Vertretung oder Nachfolge eine genaue Einweisung erfolgen.

Baustellenabwicklung

Selbstständige Baustellenabwicklung ist eines unserer Unternehmenswerte. Jeder Mitarbeiter entscheidet selbstverantwortlich über den Einsatz der Werkstoffe und die Ausführung. Einziger Maßstab ist der Auftraggeber.

Baustelle des Monats

Besonders wirtschaftlich erfolgreich abgeschlossene Baustellen werden kommuniziert und mit einem Gutschein belohnt.

Krankenstand

In unserer Kalkulation setzen wir einen Durchschnitt von 80 Stunden pro Jahr/Mitarbeiter an. Aufgrund von wechselnden Baustellen, Arbeiten im Innen- und Außenbereich ist dieser Wert eine übliche Größe.

Wir versuchen mit Gripeschutzimpfungen und Gesundheitsvorsorge diesen Wert zu halten. Insbesondere bei Verletzungen am Bewegungsapparat werden unsere Mitarbeiter zu einem Sportmediziner verwiesen. Dieser Mediziner wendet die Cyriax-Therapie an. Kosten übernehmen das Unternehmen.

MITARBEITER ORIENTIERTE ORGANISATIONSKULTUR

Kommunikation

Häufig wechselnde Baustelle sowie Mitarbeiter, die direkt zur Baustelle fahren, gestalten die Kommunikation in allen Ebenen schwierig.

Als Kommunikator gilt der Baustellenleiter. Als einzige Person hat er regelmäßigen Kontakt zu allen Profis, Talenten und Kunden auf der Baustelle. In seiner Aufgabe ist nicht nur die Baustellenbegleitung enthalten, er ist ebenfalls

Mentor und hilft neuen Mitarbeitern unsere Standards einzusetzen.

Wir organisieren regelmäßige Treffen aller Mitarbeiter. In unserem Meeting am letzten Mittwoch des Quartals findet ein gemeinsames Frühstück statt. Zwischen 6.30 Uhr und 7.15 Uhr werden aktuelle Themen und Kennzahlen kommuniziert.

Eine weitere Plattform der Kommunikation findet über WhatsApp statt. Dort ist eine Firmengruppe eingerichtet.

Entwicklungs- und Orientierungsgespräche

Es finden jährliche Mitarbeitergespräche statt. In diesen Einzelgesprächen bewertet der Mitarbeiter anhand von vorgegebenen Fragen sich selbst, anschließend erfolgt eine Bewertung durch die Führungsperson. Die Differenz der Bewertung wird ausführlich besprochen.

Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern und deren Umsetzung erfolgen aus den Mitarbeitergesprächen. Abweichungen in der Mitarbeiterbewertung werden oft als neue Herausforderung genutzt.

Bewertung der Führung

Jährlich bewerten die Mitarbeiter die Führungsperson per Fragebogen. Die Auswertung ergibt einen Wert, der wiederum mit dem Vorjahreswert verglichen wird. Eine starke Abweichung erzeugt ein Umdenkprozess.

Gemeinsame Freizeitaktivitäten

Wir legen Wert auf gemeinsame Freizeitaktivitäten, z. B. Kochevent, Weihnachtsfeier, Wellcome Party für neue Lehrlinge, Sommerfest, Kickertunier, Tischtennistunier, usw.

Unser Ziel sind mindestens 2 dieser Veranstaltungen.

Hamburgs beste Arbeitgeber

Die Teilnahme an diesem Wettbewerb beinhaltet einen anonymen Fragebogen an alle Mitarbeiter. Die wissenschaftliche Auswertung übernimmt eine spezielle Universität. Jeder Teilnehmer erhält ein Benchmark.

Platzierung „Hamburgs beste Arbeitgeber“ 2012+2013+2014+2015.

2013 + 2015 haben wir mit 5 Sternen die höchste Auszeichnung erhalten. Die wissenschaftliche Auswertung wird dem Team kommuniziert und bei Bedarf Schwachstellen angegangen.

Spielregeln

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diese Spielregeln eingehend zu studieren.

Unsere Spielregeln regeln die Grundlage unseres Unternehmens.

Dabei werden Verhaltensregeln gemeinsam erstellt und entwickelt.

Ein Ziel der Jahreszielplanung 2015 sieht eine Neuausrichtung vor.

Insbesondere der Umgang mit Reklamationen und Baustelleninformationen wird neu geregelt.

FAIRE BESCHÄFTIGUNGS- UND ENTGELTPOLITIK

Einstellungsfiler

Unser Einstellungsfiler ist in einem Kernprozess beschreiben.

Unser Augenmerk liegt auf selbstständiges Arbeiten und die Bereitschaft dazu ist im Handwerk ein wenig unterentwickelt.

Für uns hat sich folgender Filter bewährt:

1. Persönliches Gespräch mit dem Bewerber
2. Fragebogen hinsichtlich beruflicher Qualifikation
3. Beschreibung unserer Unternehmensstandards und Leitbild
4. 90-Tage Vertrag
5. Mitarbeiterbewertung durch das Team
6. 180 oder 360-Tage Vertrag
7. Teamentscheid über unbefristeten Vertrag
8. Unbefristeter Vertrag

Arbeitszeitkonto

In der Vergangenheit hat unser Unternehmen mit auftragsschwachen Monaten zu kämpfen. In dieser Zeit entstehen Fehlzeiten für die Mitarbeiter.

Damit keine Lohnkürzungen oder Entlassungen drohen, haben wir gemeinsam unser Model „Arbeitszeitkonto“ entwickelt.

Monatlich werden 3,5 Stunden einbehalten.

Diese Stunden erscheinen auf ein internes Zeit bzw. Geldkonto.

Ziel sind mindestens 40 Jahres-Stunden.

Bei Inanspruchnahme von dem Zeitkonto wird die fehlende Summe dem Lohn zugerechnet, damit der monatliche Lohn gleich bleibt.

Das Unternehmen zahlt das Geld auf ein Extra-Konto ein. Es steht im Fall der Beanspruchung zur Verfügung. Wird das Geld nicht beansprucht, steht es

entsprechend der Einzahlung zur freien Verfügung.

Lohnstruktur

Die Entlohnung der Malerbetriebe wird durch ein Manteltarifvertrag geregelt. Dieser Tarif legt einen Stundenlohn zugrunde. Damit wird jeder Monat entsprechend der Arbeitstage unterschiedlich entlohnt.

Unser Ziel war eine monatlich gleichmäßige Einkommensstruktur.

Unser Einkommen besteht aus 5 Gehaltsstufen, die während der Einstellung bereits kommuniziert werden. Jung-Gehalt für Berufsanfänger, Base-Gehalt für befristete Verträge, Standard Gehalt, King-Gehalt und Top Gehalt für entsprechend Qualifikationen.

Ausbildungskonzept

Unser Ausbildungskonzept wird jährlich überarbeitet. Jedes Talent erhält für ein Ausbildungsjahr einen festen Talentbetreuer. Dieser Betreuer steht eng im Gespräch mit dem Ausbilder. Lernziele werden intern vorgegeben und überwacht. Zweimal pro Ausbildungsjahr wird ein Probezimmer bei einer sozialen Einrichtung bearbeitet. Dort lernt der Azubi den Umgang mit eigenverantwortlichem Handeln und Tun. Baustellenorganisation, Wirtschaftlichkeit und Kundenkontakt werden entsprechend vermittelt

ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Der Arbeitsschutz wird ausführlich über das Gesetz geregelt.

- Arbeitsschutz und Sicherheit in Zusammenarbeit mit BG-Bau und den gesetzlichen Vorschriften
- Ausbildung eines Sicherheitsbeauftragten durch BG
- 2 Ersthelfer
- Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen
- Bereitstellung von persönlichen Arbeitsschutz
- Regelmäßige Kontrolle von Maschinen und Werkzeugen

Gesundheitsvorsorge

Die Gesundheitsvorsorge ist freiwillig und wird von dem Großteil der Mitarbeiter genutzt. Alle Veranstaltungen finden im Unternehmen statt.

- Besuch des IKK Gesundheitsbus
- Rückenschule IKK Kurzworkshop

- Gesunde Ernährung Kurzworkshop
- Gripeschutzimpfung

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Arbeitszeit

Unsere Arbeitszeit findet während der Woche statt. In Ausnahmefällen fällt die Arbeitszeit außerhalb der Regelarbeitszeit. Gutstunden werden als Freizeit oder als Arbeitszeitkonto gewährt.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Bei unserer Entlohnung werden 42 Wochenstunden zu Grunde gelegt. Die 2 Stunden sind als Puffer für notleidende Baustellen oder für Terminarbeit bestimmt und nur bei Bedarf zu leisten.

Der Mitarbeiter vor Ort bestimmen Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende. werden in Absprache mit Kunden und betrieblichen Spielregeln abgestimmt. Unser Auftraggeber bestimmt im Wesentlichen unsere Arbeitszeit.

Zeitarbeit

Der Einsatz der Zeitarbeit beträgt ca. 3500-4000 Stunden im Jahr.

Das entspricht 10-15% unserer Gesamtstunden (28500 Std/2014)

Zeitarbeit hilft Auftragsspitzen, Fehlzeiten oder Terminvorgaben ohne Überstunden der Mitarbeiter zu beseitigen.

Die Mitarbeiter der Zeitarbeit werden i.d.R. für einzelne Baustellen eingesetzt.

Neueinstellungen

Im Jahr erfolgen 2-3 Neueinstellungen, davon erhält i.d.R. ein Mitarbeiter nach dem Einstellungfilter einen unbefristeten Vertrag.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER

Umverpackungen werden in speziellen Containern gesammelt und entsorgt,

Restfarben werden nach Inhaltsstoffen gesammelt und über ein Entsorgungsunternehmen umweltgerecht beseitigt.

Ernährung während der Arbeitszeit

Aufgrund häufig wechselnder Baustellen verpflegt jeder Mitarbeiter sich selbst. Die Pausengestaltung übernimmt jeder Mitarbeiter in Eigenregie.

Mobilität zum Arbeitsplatz

Unsere Mitarbeiter fahren i.d.R. direkt vom Wohnort zum Arbeitsplatz.

Dabei werden alle Möglichkeiten der Fortbewegung genutzt.

Fahrgemeinschaften sind oft nicht möglich, weil die Wohnorte der Mitarbeiter sich auf den gesamten Hamburger Raum verteilen. Wir achten auf kurze Arbeitswege.

Baustellen sind oft nur mit einem oder zwei Mitarbeitern besetzt.

ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG UND UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE

Fort- und Weiterbildung

Regelmäßige Weiterbildung durch unseren Lieferanten. Dabei ist Produktentwicklungen oder neue Verarbeitungsrichtlinien das geschulte Thema. Inhalte verschiedener Themen werden vorher im internen Workshop erarbeitet. Interne Weiterbildung durch 90 Minuten-Einheiten. Die Form der Weiterbildung soll den betrieblichen Ablauf wenig stören und keine Verzögerung auf den Baustellen verursachen. Diese Form der Weiterbildung steht noch in den Kinderschuhen und wird inhaltlich und organisatorisch weiterentwickelt. Das Ziel ist das Wissen von erfahrenen Mitarbeitern allen Personen zugänglich zu machen.

Einweisung neuer Mitarbeiter

Die Einweisung neuer Mitarbeiter erfolgt innerhalb der Probezeit.

Es werden unsere Standards erklärt und vermittelt. Am Ende der Einweisung erhält der Mitarbeiter ein Mitarbeiter-Handbuch. Dort kann er alle relevanten betrieblichen Abläufe nachlesen.

Das Mentoring vor Ort übernimmt der Baustellenleiter.

Er hilft bei betriebsinternen Abläufen.

Leitbild

Das Unternehmensleitbild bestehend aus der Unternehmer-Vision, zehn Werten und einer Mission. Durch das schriftliche Festhalten haben wir gedankliche Klarheit. Bei neuen Mitarbeitern ist die Vermittlung unserer 10 Werte besonders wichtig. Das Weitergeben unserer Werte erfolgt mit internen Weiterbildungs-Workshops.

UNTERNEHMENSLEITBILD

Malermeister Andree Antosch



Was mich antreibt:

Jeden Tag aufs neue Spitzenleistungen zu bringen.

Die Erwartungen der Mitarbeiter immer wieder zu übertreffen.

Klar und offen mit dem Team zu reden.

Mir mit den Mitarbeitern die Bälle zuzuspielen und ihnen den Gründergeist der Werte vorzuleben.

Mit ihnen den finanziellen Erfolg des Unternehmens zu teilen.

Jeder dieser Schritte ist ein Meilenstein hin zur finanziellen Unabhängigkeit des Unternehmens und der Mitarbeiter.



Unsere Werte:

1. Wir verschreiben uns ganz auf unser Kerngeschäft.
2. Wir erbringen täglich Spitzenleistung.
3. Wir übertreffen die Erwartungen unserer Kunden.
4. Wir kommunizieren alles Denkbare mit unseren Mitarbeitern und Partnern.
5. Wir sind im Dialog über unsere Gedanken und Ideen.
6. Wir stehen füreinander ein.
7. Jeder trägt die Verantwortung für sein Tun.
8. Unsere Ziele erreichen wir punktgenau.
9. Wir arbeiten wirtschaftlicher als unsere Konkurrenz.
10. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft unserer Stadt.



Meine persönliche Mission:

Ich unterstütze unseren Nachwuchs und fordere meine Mitarbeiter. So lebt jeder sein Potenzial voll aus.



C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Der Manteltarifvertrag regelt den Stundenlohn für verschiedene Stufen der Ausbildung, soziale Zusatzleistungen und das Urlaubsentgelt.

Im Handwerk ist eine Bezahlung nach geleisteten Stunden üblich. Das bedeutet jeden Monat ein unterschiedliches Einkommen.

Unsere Gehaltsstruktur besteht aus 5 Gehaltsstufen. Unser Modell zahlt jeden

Monat den gleichen Betrag aus.

Für Berufseinsteiger zählt unserem „Jung-Gehalt“.

Da sind 2376,- € brutto fällig, bei Gehaltsstufe 5 „Top-Gehalt“ werden 2939,- € brutto fällig.

Unser Gehaltsmodell wird bei jeder Neueinstellung kommuniziert.

Lohnsteigerungen werden in der Jahreszielplanung berücksichtigt.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

Kernprozesse

Unsere Kernprozesse sind gemeinsam im Führungsteam entwickelt und schriftlich fixiert. Es handelt sich um 15 Kernprozesse, z.B. Auftragsabwicklung, Kleinaufträge, Materialeinkauf, Weiterbildung, etc.

Transparenz

Die Kommunikation unserer Kennzahlen findet während des Mitarbeitermeetings statt. Transparenz aller wichtigsten Fakten und Zahlen, Soll-/Ist-Vergleich. Die Kennzahlen werden in Diagrammen dargestellt. Besondere Wichtigkeit erhalten Zahlen, die der Mitarbeiter direkt beeinflusst, z.B. Abdeckmaterial, Pinsel, Reklamationen.

Innerhalb des Führungskreises sind die Monatszahlen jederzeit verfügbar.

Jahreszielplanung

Zum Jahresende erfolgt eine Jahreszielplanung mit dem Mitarbeiterrat (FK und MA). An diesem Strategietag ist ein ganztägiges Treffen Grundlage. Es werden Ziele zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Unternehmens gemeinsam festgelegt.

Unsere JZP 2015 sieht 9 Ziele zur Verbesserung der Kommunikation Mitarbeiter/Unternehmen vor.

Nicht erreichte Ziele werden in die nächste Planung übernommen.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung

Wir geben jedem Kunden die Möglichkeit, eine Bewertung beim Kundenportal "Kennst du Einen" abzugeben. Dazu überreichen wir unseren Vordruck.

Kundenbefragung über die Zufriedenheit unserer Dienstleistung nach Fertigstellung der Arbeiten. Die Pflege von persönlichem Kundenkontakt ist bei uns wichtig.

Wir bieten kostenfreie Serviceleistungen wie Ausbesserungsbox, Reinigung von Steckdosen, Farbberatung usw. in unseren Angeboten an. Der Vor-Ort-Besuch für die Angebotserstellung ist ebenfalls kostenfrei. Ausnahme sind Angebote für Kostenerstattungen von Versicherungen zwecks Schadensregulierung. Auf unserer Home Page haben Besucher die Möglichkeit, online Kosten für Malerarbeiten zu kalkulieren. Dieser Dienst ist im Jahr 2014 ca. 1000-mal in Anspruch genommen worden.

Einheitliches Erscheinungsbild für unsere Malergesellen vor Ort Verstärken das Wir-Gefühl.

Es besteht für das Jahr 2015 ein Marketingplan zur Kundenbindung. Darin enthalten ist ein regelmäßiger Kontakt zu unseren Bestandskunden vorgesehen. Empfehlungen von Kunden belohnen wir mit einem Gutschein.

Produkttransparenz

Detaillierte Angebotserstellung

Genauere Kalkulation jeder Leistung

Kundenwünsche werden einzeln angeboten

Kalkulation besteht aus Leistung pro Stunde und Material = Angebots-Preis

Kalkulation wird ständig überprüft und angepasst (Nachkalkulation, Feedback Mitarbeiter)

Produktdatenblätter hinsichtlich Umweltverhalten

Unethische Kunden: Generalunternehmer, Großkunden wie SAGA

Kunden-Mitbestimmung für gemeinsame Entwicklung der Dienstleistung

Art der Entscheidung	Wer repräsentierte die Kundengruppe?	Wer hat wie entschieden?
Wünsche werden vor Ort besprochen Wunschleistung wird beschrieben und kalkuliert Alternativangebote Farbberatung	Alle Kunden	

Kundenbefragen vor, während und nach Auftragsabwicklung ergeben:
Verbesserungsmöglichkeiten
Reklamationen werden sofort beseitigt (Servicemaler)
Kleinstaufträge schnell abwickeln
Qualitätskontrolle durch interne Person (Mietzner)
Service-Leistungen z.B. Ausbesserungsbox, Schalterservice

Service-Management
Kundenwunsch steht im Vordergrund
Freundliche und verbindliche Bearbeitung
Kundenknigge
Prozesse sind transparent und schriftlich verfasst
Nachtelefonieren
Gutscheine bei erfolgreicher Empfehlung
Regelmäßigen Kontakt zu Kunden
Erreichbarkeit (Telefonservice)

D2 SOLIDARITÄT MIT DEM UNTERNEHMEN

Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie
Netzwerk von Handwerkern von übergreifenden Gewerken
Feste Kooperationspartner
Empfehlung von Handwerkskollegen bei Kundenanfragen

Direkte Abrechnung der Kooperationspartner mit dem Kunden
Direkter Austausch mit der Industrie/Großhandel bei Problemfällen

Kooperatives Marketing

Kooperation mit KT-Color (Meister der Farbe, ausgewählte Fachbetriebe)

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER DIENSTLEISTUNG

Der Renovierungszyklus ist oft größer als 5 Jahre. Unser Ziel eine langfristige Haltbarkeit zu hinterlassen. Insbesondere im Außenbereich ist eine über die Garantie hinaus wehrende Gewährleistung ein großer Nutzen.

Einsatz von umweltfreundlichen Alternativen

Einsatz allergiefreie Alternativen

Einsatz von hochwertigen Materialien

Alternative von lösemittelfreien bzw. -reduzierten Farben

Auswahl an schadstofffreien Produkten (Teppich, Tapete)

Beschreibung der Produktvorteile im Angebot

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER DIENSTLEISTUNG

Unsere Dienstleistung nehmen nur Personen mit hohem verfügbarem Einkommen in Anspruch.

Kontakte entstehen durch:

Besuch unserer Home Page

Telefonische Kontaktaufnahme

Persönlicher Kontakt

E-Mail Anfragen

Empfehlungen

Großkunden im B2B Bereich erhalten Sonderkonditionen und persönliche Kontaktpflege.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Unser Ziel ist der Einsatz von umweltfreundlichen Produkten im Bereich von Dispersionsfarben und wasserverdünnbaren Lacksystemen. Dabei ist die Sensibilisierung unser Mitarbeiter für die aufwendigere Verarbeitung ein vorrangiges Ziel. Wir ergänzen jedes Angebot mit entsprechenden Alternativpositionen und den Produktvorteilen.

E1 SINN DER DIENSTLEISTUNG

Das Kerngeschäft unserer Malerarbeiten besteht aus:

Verschönerung = Steigerung des persönlichen Wohlbefindens

Werterhalt: Erhalt von Bausubstanz (Denkmalschutz, Kultur) = Kostenersparnis

Umweltschutz: z.B. Schimmelbeseitigung und Innendämmung, Erhalt der Gesundheit

Gestaltung, Steigerung des persönlichen Wohlbefindens durch Farbgestaltung, Tapeten & Co.

Unsere Dienstleistung dient dem Grundbedarf des Wohnens. Durch Einsatz spezieller Farben und Farbtöne können physische und psychische Steigerungen einzelner Personen erreicht werden.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Unser Beitrag zum Gemeinwohl besteht darin, in einem ortsansässigen Kinderheim zu renovieren. Das Ziel ist, dass unsere Azubis entsprechend dem Ausbildungsstand selbständig einen Auftrag abwickeln. Die Wünsche der Heimbewohner werden vom Azubi direkt umgesetzt. Diese Aktion ist für das Kinderheim kostenfrei. Wir investieren pro Azubi 80 Zeitstunden pro Jahr sowie

die Begleitung des Ausbilders, ca. 16 Stunden.

Der Nutzen für unseren Azubi: Arbeiten unter realen Bedingungen, Feedback vom Heim und Ausbilder

Nutzen für die Heimbewohner: individuelle Raumgestaltung mit Umsetzung der Vorlieben (z.B. Lieblingsfarbton)

Nutzen des Unternehmens: PR-Aktion = Bericht in lokaler Zeitung, Fernsehen (N3)

Diese Aktion kostet pro Azubi und Jahr ca. 2.000€, bei 3 Lehrlingen entsprechend 6.000€ pro Jahr entsprechend 0,4% vom Umsatz.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Unsere Malergesellen vor Ort sind geschult, den Verbrauch von Buntfarben entsprechend der tatsächlichen Bearbeitungsfläche zu bestellen. Reste und Irrläufer werden bei uns in Leerfässern gesammelt und von einer zertifizierten Entsorgungsfirma entsorgt.

Umverpackungen werden bei uns über eine Altpapierfirma verwertet.

Baustellenmüll wird bei uns in einem Container gesammelt und über ein Entsorgungsbetrieb entsorgt.

Wir führen Kennzahlen über wichtige Verbrauchsgüter, damit Verschwendung ausbleibt. Insbesondere Pinsel, Werkzeuge werden monatlich im Verbrauch bewertet.

Bei der Bearbeitung von gesundheitsgefährdeten Untergründen (z.B. Schimmel, Feinstaub) benutzen wir entsprechend der Sicherheit geforderte Absaugungen. Mitarbeiter sind angewiesen, persönliche Schutzausrüstung zu tragen.

Wir planen in Jahr 2015 ein Abscheidebecken im Lager zu installieren. Damit werden beim Auswaschen von Streichwerkzeugen feste Bestandteile der Farbe gesammelt und können entsorgt werden.

Des Weiteren ist für das Jahr 2015 die Anschaffung eines E-Mobil geplant.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Der erwirtschaftete Gewinn wird nicht ausgeschüttet.

Das langfristige Ziel besteht darin, das Eigenkapital auf das 3-fache unserer monatlichen Fixkosten zu erhöhen.

E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Transparenz

Aufgrund der Gesellschaftsform sind wir verpflichtet, die Bilanz im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Die GWÖ-Bilanz wird nach der Erstellung auf der Home Page sichtbar gemacht und an unsere Partner und Mitarbeiter verteilt.

Mitbestimmung

Unternehmensprozesse werden durch regelmäßige Kundenbefragungen verbessert und optimiert.

Mitarbeiter haben Einfluss auf unsere internen Prozesse. Die Verbesserungsvorschläge werden zügig besprochen und umgesetzt. Ziel ist, regelmäßig Ideenblätter von Mitarbeitern zu erhalten.

Ausblick

Unsere kurzfristigen Ziele (Jahresziele) werden immer am Jahresende mit einer Auswahl von Mitarbeitern und einem externen Coach erdacht. Die Jahreszielplanung 2015 besteht und wird umgesetzt. Nicht erreichte Ziele werden ins nächste Jahr übertragen.

Die JZP 2015 besteht aus 13 Zielen und einer Umsatzplanung.

Langfristige Ziele

Malermeister Andree Antosch setzt aktuelle Wohntrends um und schützt Sachwerte von Grundeigentümern und Verwaltungen.

Als Ideengeber gestalten wir Lebensräume unserer Kunden.

Die Stärke unserer Handwerksleistung liegt im Maßstab unserer Ausführung sowie den sorgsamem Umgang mit bewohnten Räumen.

Wir bedienen anspruchsvolle Verbraucher und schätzen deren Empfehlungen.

Unsere Partner sind Grundeigentümer, Verwaltungen und gewerbliche Wohnraumgestalter.

Über unseren Aktionsradius hinaus sind wir Vorbild für exzellente Unternehmensführung, Ideengeber für einzigartige Dienstleistung.

Unser Unternehmen belohnt Spitzenleistungen. Mitarbeiter erhalten größtmöglichen Spielraum.

Unsere Akademie fördert die persönliche und fachliche Weiterbildung.

Transparenz und Kommunikation auf Augenhöhe fördern unser harmonisches Miteinander. Der Mitarbeiter ist das Zentrum unseres Erfolges.

Unsere Geschäftsbereiche bestehen aus Miniaufträgen, aus dem Werterhalt von Bausubstanz sowie aus Gestaltungsaufgaben. Die Weiterbildungsakademie übernimmt die persönliche und fachliche Entwicklung von internen und externen Teilnehmern.

Im Jahr 2025 erwirtschaften wir einen Umsatz von 3 Mio. € und eine Rendite von 8% nach Steuern.

Unser Unternehmensvermögen verfügt über das Dreifache der monatlichen Fixkosten als Sicherheit. Wir übernehmen für soziale Projekte unserer Stadt die Verantwortung und helfen Mitarbeiter bei der Entfaltung ihrer Potenziale.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz
In der Zeit von August 14 bis März 15 wurde die GWÖ-Bilanz mit dem GWÖ-Bericht erstellt. Es wurden ca. 100 Stunden für die Erstellung investiert.

Die beteiligten Personen:

1. Robert Mietzner, Reepschlägerstr. 18 in 22880 Wedel
2. Andreas Bannier, Am Ohlendorfturm 45d in 22149 Hamburg
3. Andree Antosch, Stresemannstr. 48, 22769 Hamburg

Sowie die Zusammenarbeit mit der Peergroup der GWÖ-Hamburg.

Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar. Inhalte werden im Mitarbeitermeeting besprochen und erklärt.

Datum: 30.03.2015
