

GEMEINWOHL-BERICHT

BTE TOURISMUS- UND REGIONALBERATUNG, STANDORT BERLIN

2015

BTE TOURISMUS- UND REGIONALBERATUNG

ALLGEMEINE INFOS

- Firmenname: BTE Tourismus- und Regionalberatung mbB
- Eigentums- und Rechtsform: Partnerschaftsgesellschaft mbB; eingetragen ins Partnerschaftsregister Nr. 100 (Amtsgericht Hannover); Eigentumsanteile der mit je 25%: Mathias Behrens-Egge, Oliver Melchert, Dr. Hartmut Rein und Dr. Alexander Schuler.
- Branche: Tourismus- und Regionalberatung
- Standorte: Hannover, Berlin, Eisenach
- Anzahl der Mitarbeiter*Innen (23, 10,5 Vollzeitäquivalente, inkl. 5 freie Mitarbeiter*Innen)
- Umsatz: 2013 rund 1.036.000,- EUR
- Sitz: Hannover, Berlin, Eisenach
- Homepage: www.bte-tourismus.de
- Berichtszeitraum: 2014

TÄTIGKEITSBEREICH

Produkte/ Dienstleistungen	Anteil am Umsatz
Tourismus- und Regionalberatung	100%

BTE ist eines der führenden Unternehmen in der Tourismus-, Freizeit- und Destinationsberatung in Deutschland. Wir unterstützen die Tourismus- und Freizeitbranche durch spezifisches Wissen qualifiziert, effizient, kunden- und ergebnisorientiert seit mittlerweile über 25 Jahren. BTE steht für praxisorientierte, umsetzbare Tourismusberatung und Konzeptentwicklung in der Regionalentwicklung auf Basis profunder Fachkenntnisse in einem interdisziplinären Team. Wir denken umsetzungsorientiert und fachübergreifend Prozesse bis zum Ende und bieten für jeden Kunden verständliche und visuell aufbereitete Ergebnisse. Von uns erhalten die Kunden Beratungsleistungen von der Strategieentwicklung bis zur praktischen Umsetzung.

BTE wurde 1989 in Hannover als Ausgründung der Universität Hannover, Fachbereich Landespflege gegründet. 1993 wurde der Standort Berlin eröffnet. Die Gründer und ersten Mitarbeiter*Innen in Berlin kamen aus der Tourismuskritik der 90er Jahre vom Fachgebiet Landschaftsplanung insbesondere Regionale Naherholung und Tourismus der TU Berlin und waren gleichzeitig Initiatoren des Arbeitskreises Freizeit,

Sport und Tourismus des BUND (Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland) Berlin.

BTE bietet umfassende Tourismusberatungsleistungen mit einem thematischen Schwerpunkt im Tourismus des ländlichen Raumes. Wir bieten strategische Unterstützung in allen Feldern des Marketings bis hin zur Umsetzung, der Infrastrukturplanung und -beschilderung sowie der Entwicklung von Machbarkeitsstudien. Darüber hinaus sind wir eine Full-Service-Kommunikationsagentur und ergänzen unser Portfolio durch verschiedene Leistungen im Bereich der Marktforschung.

Wir bieten unseren Kunden Unterstützung an:

- bei der Entwicklung von Marketingstrategien, von örtlichen oder regionalen Tourismuskonzepten oder bei der Organisationsberatung,
- bei Fragestellungen der Produktentwicklung oder der Kommunikationspolitik,
- bei der Erstellung von z.B. Rad-, Wander-, Wasserwander- oder Reitwegen sowie bei der touristischen Beschilderung,
- im Bereich der Regionalentwicklung an der Schnittstelle zum Tourismus,
- bei der Organisation von Veranstaltungen oder Wettbewerben,
- oder bei der Entwicklung ihrer Region zur touristischen Destination. Dies schließt die Erarbeitung von klassischen Tourismuskonzepten für die lokale und regionale Ebene mit ein.

BTE erarbeitet darüber hinaus Gutachten für Planfeststellungsverfahren oder zur Machbarkeit von Infrastruktur- und Bauvorhaben. Schließlich organisieren wir auch Konferenzen und Fachtagungen, moderieren Workshops, Arbeits- und Konfliktgespräche. Prinzipiell sind wir also ein Ansprechpartner in allen Fragen der Tourismus- und Regionalentwicklung.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

BTE ist das führende Tourismusberatungsunternehmen in Deutschland wenn es um Fragen der Nachhaltigkeit im Tourismus geht. Gleichzeitig ist BTE in der deutschen Beratungslandschaft einer der Pioniere des nachhaltigen Tourismus. Bei der ersten weltweiten Konferenz der UNESCO zum Thema nachhaltiger Tourismus, 1995 auf Lanzarote, war BTE Teil der deutschen Delegation. Seither erarbeitet BTE immer wieder Konzepte für die Entwicklung eines zukunftsfähigen Tourismus.

BTE arbeitet zu den Nachhaltigkeitsthemen:

- Nachhaltigkeitskonzepte für Destinationen, Schutzgebiete und Unternehmen,
- Zertifizierungsbetreuung und -beratung für Betriebe – bis hin zur Green Globe Zertifizierung,
- Corporate Social Responsibility (CSR)-Konzepte für Destinationen und Unternehmen,
- Klimawandel und Tourismus
- Energiewende und Tourismus: touristische Inwertsetzung erneuerbarer Energien, Erholungslandschaft und erneuerbare Energien,

- Klimafreundliche Mobilitätskonzepte, eMobilität,
- Organisation von Wettbewerben im Bereich nachhaltiger Tourismus,
- Biodiversität und Tourismus,
- Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE).

Die Früchte und Erfolge unserer Tätigkeit drücken sich unter anderem in verschiedenen Auszeichnungen und Preisen für unsere Arbeit aus (z.B. Internationaler Preis EcoTrophea des DRV).

BTE ist in Deutschland als Accredited Consultant das **Green Globe** (www.greenglobe.com) präferierte Beratungsunternehmen, um Unternehmen im Zertifizierungsprozess zu unterstützen.

Green Globe ist das erste weltweite Umweltmanagementsystem und Nachhaltigkeitssiegel, das speziell für die Reise- und Tourismusindustrie entwickelt wurde.

Der Green Globe Certification Standard bietet den Unternehmen einen professionellen, branchengerechten Rahmen zur umfassenden Bewertung ihrer Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit, basierend auf den drei Säulen Umweltfreundlichkeit, sozialer Verantwortung und wirtschaftlicher Rentabilität.

Green Globe Certification hilft den Unternehmen dabei, Ihre wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit zu verbessern – mit der Konsequenz ökonomischer Vorteile (z.B. durch Kostenreduktion) und steigender öffentlicher Anerkennung. 70% der Kriterien behandeln den Umweltbereich, 30% sozio-kulturelle Aspekte. Analysiert wird der Leistungsstand u. a. hinsichtlich des Umgangs mit Energie, Abfall und Wasser, aber auch die Interaktion bzw. Kommunikation mit dem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld.

Green Globe unterscheidet sich damit von anderen Nachhaltigkeitszertifizierungen in Deutschland indem es international verbreitet ist und einen umfassenden Managementansatz mit dem Anspruch der kontinuierlichen Verbesserung der eigenen Performance (innen wie außen) darstellt. Green Globe vernetzt seine Mitglieder weltweit und bietet differenzierte Marketingunterstützung. Bereits mehr als 500 Unternehmen in 96 Ländern nutzen diesen Standard und haben sich den 41 obligatorische Zertifizierungskriterien und ca. 300 anzuwendenden Einhaltungssindikatoren gestellt.

Die Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz ist vor diesem Hintergrund ein konsequenter weiterer Schritt, um die Nachhaltigkeits- und Gemeinwohlorientierung von BTE im eigenen Unternehmen systematisch und umfassend zu analysieren und weiter zu entwickeln.

Das von der **Gemeinwohl-Ökonomie Berlin-Brandenburg e.V.** durchgeführte und von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) geförderte Projekt „Peer-Evaluierung zur partizipativen Entwicklung von Modellregionen nach dem offenen Konzept der Gemeinwohl-Ökonomie unter Anwendung der Gemeinwohl-Matrix“ bot den entsprechenden Rahmen und die Unterstützung, um diesen Prozess bei BTE einzuleiten. Die Gemeinwohl-Bilanz wird im ersten Schritt für den Standort Berlin er-

stellt und dort erprobt. Eine Ausweitung auf die Standorte Hannover und Eisenach ist unmittelbar im Anschluss vorgesehen.

Ansprechpartner für den Standort Berlin ist der geschäftsführende Gesellschafter Prof. Dr. Hartmut Rein, BTE Tourismus- und Regionalberatung, Kreuzbergstrasse 30, 10965 Berlin. Tel. 030-327931-11, Email: rein@bte-tourismus.de, www.bte-tourismus.de

SELBSTEINSCHÄTZUNG + NEGATIVKRITERIEN + TESTAT

NEGATIVKRITERIEN

Negativkriterium	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrechte	x	
Keine Menschenunwürdigen Produkte	x	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	x	
Keine feindliche Übernahme	x	
Keine Sperrpatente	x	
Keine Dumpingpreise	x	
Keine illegitimen Umweltbelastungen	x	
Keine Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	x	
Keine geplante Obsoleszenz	x	
Kein 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 aller Beteiligungen und Tochterunternehmen	x	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	x	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby-Organisationen/Eintragung ins Lobbyregister der EU	x	
Keine Exzessive Einkommensspreizung	x	

TESTAT : PEER EVALUIERUNG

**GEMEINWOHL-
BILANZ** 2014

für Tourismus- und Regionalber. Partnerschaftsges. mbB
BegleiterIn xJohanna Paul und Lucie Lewandowski

**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell
mit Zukunft

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestim- mung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				40 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				30 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 50 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 60 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 60 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 90 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 50 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 20 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 40 %	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen 50 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 40 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 60 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 00 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 20 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 80 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 00 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0 Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0 Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Feindliche Übernahme 0 Sperrpatente 0 Dumpingpreise 0	Illegitime Umweltbelastungen 0 Verstöße gegen Umweltauflagen 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0 Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0 Umgehung der Steuerpflicht 0 Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0 Exzessive Einkommens- spreizung 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 31.05.2017

BILANZSUMME 428

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Auflistung aller zugelieferten Produkte/ Dienstleistungen in % vom Aufwand im Berichtszeitraum:

Ausgabenposten + % der Ausgaben	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Miete ca. 30% der Gesamtausgaben ohne Personalausgaben (<i>laut BWA</i>)	Büro, Keller + ein Autostellplatz Gewerbehof mit langer Tradition (keine Zweckentfremdung von Wohnraum, kein Neubau)
Energie/ Strom (<i>nicht gesondert in BWA erfasst</i>)	100% Ökostrom von „Naturstrom“ , zusätzliche Fensterisolation bei Einzug angebracht
Computer/ EDV-Technik	Kauf nach Preis und Leistung und überdurchschnittlicher Nutzungsdauer, im Fachhandel
Präsentationstechnik (Beamer, Moderationstafeln, etc.)	Haltbarkeit und Leistung/Qualität, teils nachfüllbare Stifte (2/3)
Telefonanlage	Kauf nach überdurchschnittlicher Nutzungsdauer und Preis
Kopierer	Kauf nach Preis und Leistung
Büromöbel	Kauf nach Preis, Nachnutzung von Möbeln Vormieter (1/3)
Küchen- und Toiletten-einrichtung	Vom Vormieter übernommen (Nachnutzung) Essgeschirr nach Preis
Arbeitsplatzbeleuchtung	Komplett neu angeschafft: Tageslicht-/Vollspektrumleuchten für alle Arbeitsplätze
Büromaterial	Memo-Produkte (teils), > 50% Tendenz steigend, Papier > 90% Umweltzeichen zertifiziertes Papier
Sanitärartikel (Toilette, Küche)	Ökologische Produkte (teils) > 50% Tendenz steigend Staubsauger EIO EcoProNature
Bewirtungsmaterial (Kekse, Kaffee, Milch, etc.)	Preis- und Geschmacksorientiert, teils auch Fair Trade
Büromobilität, Mietwagen	Fahrrad- und ÖPNV-Anreise der Mitarbeiter zum Büro, Sixt Budget gelegentlich, Bahnnutzung, wann immer möglich, fast alle Mitarbeiter im Außendienst haben eine Bahncard 50 auf Bürokosten
Raumpflege	Zuverlässigkeit der Person, Fensterputzer – ethische Auswahl
Korrektorat/Lektorat	Auswahl und Kooperation nach Qualität, Zuverlässigkeit
Druckereidienstleistungen	Druckereien: Laserline, Druckvoigt, Drucktoner Cottbus. Druck: Nutzung 100% Recyclingpapier, teils 100% klimaneutral gedruckt (abhängig von Auftraggeber) Auswahl: je nach Kunde (teils Preis, teils Umweltleistungen)
Büro PKW	VW Passat Blue Motion (Start-Stop-Automatik, niedriger

	Verbrauch), Diesel wegen längerer Haltbarkeit, grüne Plakette, Jahreswagen
Zimmerpflanzen	Raumklima

Als Beratungsunternehmen beschränken sich die Beschaffungen von BTE auf bürotypische Produkte und Dienstleistungen (siehe Tabelle). Beim deren Beschaffung sind wir seit Jahren in einem stetigen Prozess der Umstellung und Optimierung im Hinblick auf nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekauften P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)

Bisher erfolgte keine systematische Evaluierung sozialer und ökologischer Risiken in der gesamten Supply Chain. Als Beratungsunternehmen beschränken sich die notwendigen Vorleistungen auf Produkte und Dienstleistungen die den Bürobetrieb gewährleisten. Beim deren Beschaffung sind wir seit Jahren in einem stetigen Prozess der Umstellung und Optimierung im Hinblick auf nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Zertifizierte Büroprodukte (z.B. FSC bei Papier, Umweltzeichen bei Reinigungsprodukten; Bioprodukte bei Caterer) stehen dabei im Mittelpunkt. Wird BTE mit der Produktion von Druckprodukten beauftragt, arbeiten wir im Rahmen der budgetären Vorgaben der Auftraggeber möglichst mit klimaneutralen Druckereien aus Berlin und Brandenburg zusammen und versuchen immer die Kunden für nachhaltige Druckprodukte (Papier, Druckfarben) zu gewinnen. Damit unterstützen wir regionale Unternehmen und halten die Transportwege kurz.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)

Bei der Beschaffung von Büroprodukten für BTE sind wir dazu übergegangen, nachhaltige Produkte (z.B. des MEMO-Versandes, Frosch-Produkte, Naturstrom) zu kaufen, auch wenn diese ggfls. etwas teurer sind.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)

Bei der Unternehmensgründung 1989 wurde die Sparkasse Hannover als Finanzdienstleister gewählt, da zwei der BTE-Gründer dort Privatkunden waren und somit ein Vertrauensverhältnis der Bank zu den Gründern bestand. Dies war vor allem für die Absicherung des eingeräumten Kontokorrentkredites von Bedeutung. Ein ethisches Finanzmanagement wurde bisher nicht bewusst im Unternehmen verankert.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)

Auflistung der Finanzdienstleister

In % vom Umsatz	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
100%	Sparkasse Hannover, seit 25 Jahre, mittelstands- und regionalorientierte Bank,

BTE ist seit der Firmengründung 1989 in Hannover Kunde der Sparkasse Hannover, wo seither das Firmenkonto geführt wird. Weitere Konten und Bankbeziehungen bestehen nicht. Durch die langjährige Kundenbeziehung ist die Sparkasse ein verlässlicher Partner von BTE und übernimmt auch die Leasing-Finanzierung von BTE Firmenwagen. Die Sparkasse räumt BTE einen ausreichenden Kontokorrentkredit zu marktüblichen Konditionen ein.

Sparkassen sind mittelstandorientiert und regional verankert. Das gemeinwohlorientierte Engagement der Sparkasse Hannover konzentriert sich laut Aussage des „Jahresberichts 2013“ auf vier Förderbereiche:

- Bildung, Soziales und Fürsorge
- Forschung, Wissenschaft und Wirtschaft
- Kunst und Kultur
- Sport

„Vier Schwerpunkte, die das Fundament bilden, auf dem sich Lebensqualität, individuelle sowie wirtschaftliche Entwicklung und persönliche Perspektiven aufbauen und entfalten lassen. Dafür investierte die Sparkasse Hannover gemeinsam mit ihren Stiftungen 2013 ein Gesamtvolumen von 3,3 Mio. Euro. Seit 2003 unterstützte sie mit insgesamt rund 37 Mio. Euro kleine und große Initiativen und Vereine in der Region Hannover.“

B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)

Auflistung der Kapitalanlagen

In % der Veranlagung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
0%	

Das Kapital von BTE befindet sich im Unternehmen bzw. auf dem Unternehmenskonto bei der Sparkasse Hannover. Gesonderte Kapitalanlagen gibt es nicht.

In den 90er Jahren wurde den damaligen Mitarbeiter*Innen die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge bei der AXA-Versicherung angeboten, was einige Mitarbeiter*Innen auch in Anspruch nahmen. An eine gemeinwohlorientierte Anlage wurde damals noch nicht gedacht.

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)

Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil

Eigenkapital	100 %-Anteil Gesamtkapital
Fremdkapital	0 %-Anteil Gesamtkapital

BTE ist ein zu nahezu 100% eigenkapitalfinanziertes Unternehmen. BTE verfügt über einen Kontokorrent-/Überziehungskredit bei der Sparkasse Hannover, der aber im Berichtszeitraum 2014 nicht in Anspruch genommen werden musste. Der Firmenwagen sowie der Kopierer sind nicht gekauft, sondern werden als Leasingprodukte genutzt. Die Leasingverträge werden über die Sparkasse Hannover abgewickelt.

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Allgemeines

Am Standort Berlin setzt sich die Mitarbeiterstruktur wie folgt zusammen: Insgesamt sind für den Standort Berlin bis zu 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon 3 als sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte, 5 als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und 4 auf eigenen Wunsch projektbezogen als freie Mitarbeiter*Innen. In diesen Zahlen sind die beiden geschäftsführenden Gesellschafter mit eingeschlossen. 8 Mitarbeiterinnen sind weiblich und 4 Mitarbeiter männlich. Näheres dazu siehe die nachfolgende Tabelle.

Insgesamt arbeiten 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den drei Standorten Hannover, Berlin und Eisenach für BTE.

C1.1 Mitarbeiter Orientierte Organisationskultur und -strukturen¹(Relevanz: mittel)

Abb.1: Aufschlüsselung Beschäftigungsgruppe, -verhältnis, Geschlecht; BTE, Standort Berlin

Name	Titel / Gruppe					Geschlecht		Beschäftigtenverhältnis		
	GF	SC/B	SC	C	JC/A	W	M	Vollzeit	Teilzeit	Freie/r MA
Standort Berlin										
Prof. Dr. Hartmut Rein	1						1		1	
Dr. Alexander Schuler	1						1	1		
Katharina Meifert			1			1		1		
Matthias Schmidt			1				1		1	
Juliane Koch				1		1		1		
Birte Kaddatz					1	1			1	
Marina Heinick				1		1			1	
Kerstin de Wall					1	1			1	
Martin Balas				1			1			1
Judith Kloiber				1		1				1
Nicola Koschel				1		1				1
Dr. Anna Klein				1		1				1
SUMME	2	0	2	6	2	8	4	3	5	4

Abkürzungen: GF=Geschäftsführer, SC=Senior-Consultant, B=Bereichsleiter, C=Consultant, JC=Junior-Consultant, A=Assistenz, W= Weiblich, M= Männlich, MA=MitarbeiterIn

Beziehung Mitarbeiter*Innen / Vorgesetzte: Bei BTE pflegen und leben wir eine flache Hierarchie und die Arbeit in einem guten und kollegialen Team. Dies entspricht auch unserem partizipativ entwickelten Unternehmensleitbild. Wir pflegen eine „offene-Tür-Politik“, so dass sich Mitarbeiter*Innen untereinander wie mit der Geschäftsführung jederzeit austauschen und mit den Problemen oder auch Anregungen sich allzeit an die Geschäftsführung wenden können. Darüber hinaus erfolgen im Dezember zum Jahresende jährlich Personalentwicklungsgespräche, orientiert an einem Leitfaden, an dem orientiert sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Ge-

¹ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

schäftsführung auf das Gespräch vorbereiten. Ziel ist es, diese Gespräche fallweise auf zwei Mal jährlich zu erhöhen. Die Mittagspausen nehmen wir gemeinsam in den Büroräumen ein oder genießen z.B. am Berliner Standort die Pause im dem Büro gegenüber liegenden Kreuzberg Park.

Mitbestimmung Mitarbeiter*Innen/Entscheidungsbefugnisse: Der Selbstbestimmungsgrad bei der Projektarbeit steigt mit der Höhe der Karrierestufe. Es erfolgen regelmäßig mit den Projektleitern und der Geschäftsführung Projektbesprechungen, in denen die folgenden Aufgaben besprochen und die Arbeit verteilt wird. Gewünscht wird von der Geschäftsführung ein hoher Grad an Selbstständigkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in dieser Arbeitsweise und der Übertragung von Verantwortung – in Abhängigkeit von der Karrierestufen und persönlichen Entwicklung – ermutigt.

Abb. 2: Karrierestufen / Beschäftigungsgruppen bei BTE Tourismus- und Regionalberatung

	Junior Consultant/ Trainee/Assistenz	Consultant	Senior Consultant	Senior Consultant + Be- reichsleiter	<i>Partner/Teilhaber</i>
Berufserfahrung:	1. Jahr	2. -3. Jahr	3.-4. Jahr	ab 5. Jahr	
Einstiegsqualifikation:	Bachelor	Master/Dipl.	Master/Dipl.	Master/Dipl.	
Inhaltliche Aufgaben (Beispiele):	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit an einzelnen Projektaufgaben • Durchführung von Recherchen und Interviews • Vorbereitung von und Teilnahme an Workshops beim Kunden • Markt- und Datenanalysen • Vorbereitung von Präsentationen • Büroorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für ein Projektmodul bzw. kleine Projekte • Durchführung von Recherchen und Interviews. • Vorbereitung und Teilnahme an Workshops. • Markt- und Datenanalysen. • Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen in Abstimmung mit Projektleiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für ein oder mehrere Projektmodule bzw. eigene Projekte. • Projektsteuerung Kunden, Mitarbeiter und Praktikanten betreffend. • Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen und Workshops • Controlling der Projekte (Zeit, Budget) • Eigene Akquisition 	<p>In Ergänzung zu Senior Consultant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitung von kompletten Projekten, Verantwortung für das Budget, die Motivation des Teams und den Erfolg • Eigene Akquisition, operative Führung von großen komplexen Projekten 	<p><i>Die Partner und Teilhaber nehmen unmittelbar Einfluss auf das Unternehmen BTE. Sie haben die Verantwortung für einen oder mehrere Kompetenzbereiche und für den Kundenstamm. Sie sind für die Akquisition und den Erfolg verschiedener Projekte zuständig. Personalführung und Personalentwicklung liegen ebenfalls in ihrem Aufgabenbereich.</i></p>
Kundenkontakt:	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenkontakt nur in Abstimmung mit Projektleiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenkontakt in Abstimmung mit Projektleiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertritt BTE gegenüber Kunden • Direkter Kundenkontakt auf Managerebene 	<ul style="list-style-type: none"> • Als Dreh- und Angelpunkt des Projektes unserer „Gesicht zum Kunden“. 	
Akquisitionsrolle:	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zu BTE-Akquisitionen und Akquisitionsansätzen (Zuarbeit zu Angeboten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zu BTE-Akquisitionsansätzen (Inhaltlicher Entwurf von Angeboten im eigenen Kompetenzschwerpunkt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Akquisition und Beitrag zu BTE-Akquisitionsansätzen (Verantwortliche Entwicklung und Kalkulation von Angeboten im eigenen Kompetenzschwerpunkt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige eigene Akquisition 	
Verantwortung:	Mitarbeiter*In in einem Projektteam	Mitarbeiter*In in einem Projektteam	Arbeitet eigenverantwortlich an einer möglichst großen Bandbreite an Projekten, je nach Erfahrung. Leitet Projektteams. Versorgt die Kunden mit „innovativen Ansätzen“	In vielen Projekten ausgezeichnet. Führen und entwickeln von jüngeren Kolleginnen und Kollegen	

Quelle: BTE 2013

Angebote Weiterbildung Mitarbeiter*Innen: Einmal jährlich neben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Geschäftsführung an einer internen, zweitägigen BTE Fortbildung teil. Wir wählen dafür in der Regel Regionen, in denen wir bisher schon beratend tätig geworden sind. Der erste Tag wird der internen Besprechung und Austausch zu BTE Strategie und Projekten (Wissensmanagement) gewidmet, der zweite Tag dient Teambildungsmaßnahmen.

Die Mittagspause am Berliner Standort werden in unregelmäßigen Abständen zu Lunch Lectures genutzt, um in ca. 20 Min. alle Mitarbeiter zu aktuellen Themen oder Projekten zu informieren. Darüber hinaus erfolgen seit 2014 ca. zwei Mal jährlich halbtägige Workshops zu unterschiedlichen Themen (Nachhaltigkeit, Destinationsentwicklung etc.).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben darüber hinaus die Möglichkeit, in dem jährlichen Personalentwicklungsgespräch einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf anzumelden. Die Kosten für die Weiterbildung werden von BTE getragen. Ferner bestehen gelegentlich in den verschiedenen Projekten Bedarfe zur Weiterbildung (z.B. zur aktuellen Förderpolitik). Den Mitarbeitern wird in der Regel in Abstimmung mit der Projekt-/Unternehmensleitung die Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungen oder Fachtagungen gewährt. Auch die Geschäftsführung nutzt diese Möglichkeiten.

Die Fortbildungen dienen schließlich auch der persönlichen Karriereentwicklung. Den Mitarbeiter*Innen sind die Karrierestufen und die damit in Verbindung stehenden Erwartungen bekannt. In den Personalentwicklungsgesprächen wird mit den Mitarbeiter*Innen besprochen, wie sie – sofern sie dies anstreben und wünschen – nächste Stufe erreichen.

Aus- und Weiterbildungsprogramme im Betrieb: BTE ist kein Lehr-/Ausbildungsbetrieb. Mindestqualifikation für einen Einstieg ist der Hochschulabschluss des Bachelor. Gleichwohl vergeben wir jeweils zeitgleich zwei Praktika pro Standort. Praktikanten werden bei uns aktiv in die Projektarbeit eingebunden. Es erfolgt ein Einführungstag mit persönlicher Erläuterung und Handreichung eines Praktikantenleitfadens und unseres Leitbildes. Nach der Hälfte der Praktikumszeit erfolgt ein Mitarbeitergespräch und nach Ende der Praktikumszeit ein Abschlussgespräch. In regelmäßigen Abständen betreuen wir darüber hinaus Bachelor- und Masterarbeiten. Praktikanten nehmen bei uns immer an den wöchentlichen Besprechungen (Jour fixe) und den Projektbesprechungen teil. Ferner begleiten sie die Consultants so oft es geht zu Außenterminen.

Schulung von neuen Mitarbeiter*Innen: Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen zunächst einen Mitarbeiterleitfaden ausgehändigt, in dem die wichtigsten Dinge zur Büroorganisation niedergeschrieben stehen. Darüber hinaus erfolgt am

ersten Arbeitstag eine praktische Einführung in alle technischen Belange (Büroorganisation, Arbeitsplatz- und Systemerläuterungen etc.).

Mitarbeiter*Innen-Befragung: Die Mitarbeiter*Innen wurden z.B. im Rahmen der mehrstufigen BTE Strategieentwicklung (2011-2015) zu ihrer Einschätzung und Entwicklung des Unternehmens mittels Fragebogen befragt. Ferner erfolgt im Vorfeld der Personalentwicklungsgespräche jährlich eine schriftlich eine Abfrage zur Zufriedenheit und persönlich im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche.

Interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik: Wie bereits beschrieben, haben die Mitarbeiter*Innen sowohl innerhalb des Standortes wie auch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftsführern des anderen Standortes verschiedenen Möglichkeiten des Austausches (jährliche BTE-Fortbildung, Personalentwicklungsgespräche, thematische Workshops, „offene-Tür-Politik“).

Abb. 3: Übersicht Beschäftigungspolitik BTE, Standort Berlin

Berichtsjahr 2014	Anzahl	Angestellte Mitarbeiter	Bemerkung
Frauen in Führungsposition	1	8	als Senior Consultant
Männer in Teilzeit/Elternzeit	2	8	
Frauen in Teilzeit/Elternzeit	3	8	
MA mit Behinderung	1	8	
Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	0	8	
Arbeitsunfälle	0	8	
Anzahl Weiterbildungen	1	8	1x extern, 8 intern

Quelle: BTE 2015, an den internen Weiterbildungen neben auch regelmäßig die freien Mitarbeiter teil

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltspolitik (Relevanz: mittel)

Entgeltschema: Das Entgeltschema ist den Mitarbeiter*Innen bekannt (siehe Tabelle Entgeltstufen). Die Entwicklung wird jährlich mit den Mitarbeiter*Innen in den Personalentwicklungsgesprächen thematisiert und besprochen.

Leitlinien Beschäftigungspolitik: Ziel und Politik des Unternehmens ist es, die Mitarbeiter*Innen langfristig zu binden. Verschiedene interne wie externe Weiterbildungsmöglichkeiten sollen die persönliche wie fachliche Entwicklung unterstützen. Wir verstehen uns als gutes, kollegiales Team (siehe Leitbild) und wollen dies auch jeden Tag leben.

Besprechung Personalplanung mit Mitarbeiter*Innen: Personalbedarfe und Teamverstärkungen entstehen oftmals auch aus Team heraus. Diese werden dann zunächst im Team besprochen. Entscheidungen werden letztlich allerdings von der Personalführung getroffen.

Freiwillige Sozialleistungen: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Büro anreisen, bekommen von BTE ein ÖPNV (BVG)-Ticket bereitgestellt. Dabei handelt es sich um alle angestellten Mitarbeiter*Innen.

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)

Arbeitszeiten/-modelle: Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt verpflichtend aber von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter selbst in einer Exeltabelle nach verschiedenen Kostenstellen (z.B. Projekte, Akquise, Weiterbildung etc.). Die Mitarbeiter*Innen entscheiden selbst, wie viel sie arbeiten. Kernarbeitszeit ist von 9.00h bis 16.00h. Überstunden werden in der Tabelle erfasst und können ohne zu verfallen 1:1 ausgeglichen werden. Die monatlichen Stunden, basierend auf dem Stundenzettel, werden von der Geschäftsführung nach Ablauf des Monats kontrolliert. Sollten überproportional viele Überstunden aufgelaufen sein, werden die Mitarbeiter*Innen gebeten und ermutigt, diese als bald als möglich abzubummeln. Überstunden können auch in das nächste Geschäftsjahr übertragen werden. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird jedoch die Anzahl der Überstunden – sofern ein Abbau zeitlich nicht möglich war – in Abstimmung mit der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter zum jeweiligen Stundenlohn ausbezahlt. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter*Innen informiert, dass es verschiedene Arbeitszeitmodelle in dem Unternehmen gibt. So arbeiten bereits 5 von 8 Teammitgliedern (inkl. Geschäftsführung) mit einer reduzierten Stundenzahl. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Nutzung des Home Office. Dies erfolgt je nach Projektlage in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

Gesundheitsvorsorge: Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge, die über eine gesundheitsorientierte Arbeitsplatzausstattung hinausgehen (Bildschirmqualität, ergo-

nomische Bürostühle, Tageslichtlampen, siehe Sicherheit am Arbeitsplatz) wurden bisher bei BTE am Standort Berlin noch nicht getroffen.

Sicherheit der Arbeitsplätze: Der Arbeitsplatz bei BTE ist ein klassischer Büroarbeitsplatz, sofern die Mitarbeiter*Innen nicht an Außenterminen teilnehmen. Die Arbeitsplatzsituation wird mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter individuell jährlich in den Personalentwicklungsgesprächen (fester Oberpunkt) thematisiert und besprochen. Darüber hinaus ist dies ein fester Besprechungspunkt im wöchentlichen Jour fixe. Das Unternehmen ist stets bemüht, die gute Situation zu halten und noch zu verbessern. So wurden beispielsweise am Berliner Standort nach dem Umzug in 2013 in die neuen Geschäftsräume Lösungen zur verbesserten Schallsituation, Arbeitsplatzbegrünung und zu Beginn von 2015 zur Optimierung der Arbeitsplatzbeleuchtung realisiert (alle Arbeitsplätze mit True Light Vollspektrum Tageslicht). Ferner verfügen die Mitarbeiter*Innen alle über Bildschirme nicht älter als 4 Jahre (höhenverstellbar) und höhenverstellbare Bürostühle.

Barrierefreiheit der Arbeitsplätze: Das Büro ist barrierefrei über einen Fahrstuhl erreichbar. Auch alle Arbeitsplätze wie auch Küche und Toiletten sind barrierefrei.

Entspannungsräume für Mitarbeiter*Innen: Das Büro selbst verfügt über keine eigenen Entspannungsräume. Allerdings wurde z.B. das Berliner Büro und der neue Standort so gewählt, dass außerhalb genug Möglichkeiten zur Entspannung für die Mitarbeiter*Innen bestehen (Cafes, Restaurants, Lage am Park). Der Viktoriapark wird zwischen Frühling und Herbst auch regelmäßig vom Team als Platz für die Mittagspause (inkl. Picknickdecke) und gelegentlich zur kleinen Auszeit für Freizeitspiele (Boccia, Wikinger Schach) genutzt.

Maßnahmen physische Gesundheitsvorsorge: Hierzu wurden bisher keine Maßnahmen ergriffen. Ein erkennbarer Anlass dazu bestand bisher noch nicht.

C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)

Am **Standort Berlin** sind 8 Mitarbeiter weiblich (2/3) und 4 männlich (1/3). Von diesen bis zu 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 3 als Vollzeitbeschäftigte (2 Mitarbeiterinnen, ein Geschäftsführer), 5 als Teilzeitbeschäftigte (3 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter, 1 Geschäftsführer) und 4 als freie Mitarbeiter (3 Mitarbeiterinnen, 1 Mitarbeiter) für BTE tätig.

Eine weibliche Mitarbeiterin bekleidet als Senior Consultant eine Führungsposition (eine von drei Führungskräften = 33%). Wir ermöglichen allen weiblichen wie männlichen Mitarbeitern die Reduzierung ihrer Stundenzahl aus privaten Gründen (Gesundheit, Elternschaft etc.). Viele Mitarbeiter*Innen haben in den vergangenen 26 Jahren diese Möglichkeit auch bereits genutzt. So arbeiten derzeit von den 8 festen Teammitgliedern 5 mit einer reduzierten Stundenzahl.

Teammitglieder werden orientiert an den Karrierestufen und der individuellen Leistung bezahlt. Das Geschlecht oder die Herkunft spielt hierbei keine Rolle.

Bei Neueinstellungen werden keine Unterschiede gemacht zwischen Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft. Einstiegsvoraussetzung ist jedoch die flüssige Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Die Bewerbung von Menschen mit Behinderung wird begrüßt. Derzeit ist am Standort Berlin eine Personen mit Behinderung beschäftigt.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch)

Arbeitszeiten und Arbeitszeiterfassung: Die Normalarbeitszeit bei BTE beträgt 40 Stunden pro Woche für eine Vollzeitstelle. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden selbst, wie viel sie arbeiten. Kernarbeitszeit ist von 9.00h bis 16.00h. Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt verpflichtend aber von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter selbst in einer Exeltabelle nach verschiedenen Kostenstellen (z.B. Projekte, Akquise, Weiterbildung etc.).

Überstunden werden in der Tabelle erfasst und können ohne zu verfallen 1:1 ausgeglichen werden. Die monatlichen Stunden, basierend auf dem Stundenzettel, werden von der Geschäftsführung nach Ablauf des Monats kontrolliert. Sollten überproportional viele Überstunden aufgelaufen sein, werden die Mitarbeiter*Innen gebeten und ermutigt, diese als bald als möglich abzubummeln. Überstunden können auch in das nächste Geschäftsjahr übertragen werden. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird jedoch die Anzahl der Überstunden – sofern ein Abbau zeitlich nicht möglich war – in Abstimmung mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zum jeweiligen Stundenlohn ausbezahlt.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter*Innen informiert, dass es verschiedene **Arbeitszeitmodelle** in dem Unternehmen gibt. So arbeiten bereits 5 von 8 Teammitgliedern (inkl. Geschäftsführung) mit einer reduzierten Stundenzahl. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Möglichkeit verschiedener **Arbeitszeitmodelle** bekannt.

Mindestens einmal pro Jahr wird die geleistete Arbeitszeit und Arbeitsbelastung mit den Mitarbeitern im **Personalentwicklungsgespräche** thematisiert und besprochen. Darüber hinaus wird nach Prüfung der monatlichen Stundenzettel durch die Geschäftsführung die mögliche Mehrbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unterjährig diskutiert.

Die Mitarbeiter*Innen werden ferner ermutigt, eigenverantwortlich mit ihrer Arbeitszeit umzugehen. Als Orientierung dient zum einen die Kernarbeitszeit von 9.00h bis 16.00h. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten nach Auffassung der Geschäftsführung nicht länger als 18.00h bei normalen Bürozeiten arbeiten und ihre freie Zeit in den Abendstunden für die Work-Life-Balance nutzen. Außer zu Projekt-Spitzenzeiten erreichen wird dies bereits. Auf der anderen Seite ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die für jedes Projekt zur Verfügung stehende Arbeitszeit (kalkulierte Stunden/Tage) bekannt. Es erfolgt ein Projektcontrolling und regelmäßige Abstimmung im Team. Auf diese Weise soll ein nachhaltiger Einsatz der Arbeitszeit gewährleistet werden.

Abb. 4: Übersicht Beschäftigungspolitik BTE, Standort Berlin

Berichtsjahr 2014	Wert	Angestellte Mitarbeiter*Innen	Bemerkung
Vollzeitarbeitsplatz Std./Woche	40	2	(ohne GF)
Ø Arbeitszeit/Tag/ Mitarbeiter*Innen	6,9	6	(ohne GF)
Ø Arbeitsstd./pro Woche/Mitarbeiter*Innen	34,5	6	(ohne GF)
Quote All-Inclusive-Arbeitsverträge	0	6	(ohne GF)
Überstunden je Mitarbeiter*Innen im Schnitt	64,52	6	(ohne GF)
Durchschnittliche Anzahl Kranktage	3,13	6	(ohne GF)

Quelle: BTE 2015

C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Möglichkeit verschiedener **Teilzeit-Arbeitsmodelle** bekannt. So arbeiten bereits 5 von 8 Teammitgliedern (inkl. Geschäftsführung) mit einer reduzierten Stundenzahl. Damit liegt die Teilzeitquote bei rund 63%.

Im Unternehmen werden keine Zeitarbeiter*Innen beschäftigt.

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

Wie bereits beschrieben ist den Mitarbeiter*Innen die Möglichkeit verschiedener Arbeitszeitmodelle, flexibler Arbeitszeit (allerdings Kernarbeitszeit zwischen 9.00h und 16.00h für Erreichbarkeit der Mitarbeiter*Innen durch unsere Kunden) und in Abstimmung mit der Projektleitung Home Office bekannt. Durch kontinuierliche Abstimmungen und Information der Projekt-/Unternehmensleitung zur Optimierung der Arbeitszeit auch im Sinne des Projektcontrollings soll gewährleistet werden, dass die Mitarbeiter*Innen so wenig Überstunden wie möglich leisten und diese – sofern sie doch anfallen sollten – schnell wieder absummeln. Auch wenn wir den Arbeitsalltag und die Arbeit im Team am Arbeitsplan so angenehm und erfreulich wie möglich gestalten wollten (Gutes Team im guten Unternehmen → Unternehmensleitbild) so wollen wir den Mitarbeiter*Innen doch so gut es geht die Chance bieten, ausreichend Raum und Zeit für ihre privaten Interesse zu nehmen.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Kennzahlen/ wichtige Daten

	Teilweise vegetarisch/vegan	Mehrheitlich vegetarisch/vegan	Überwiegend vegetarisch/vegan	Bio-Anteil (in%)
Angebote im Unternehmen (%uale Verteilg)	Keine Angebote	-	-	-
Tatsächliches Verhalten der MA (%uale Verteilung)	20%	-	-	30%

BTE ist ein Klein- und mittelständisches Unternehmen mit jeweils ca. zehn Teammitgliedern an jedem Standort. BTE verfügt über keine Kantine. Gleichwohl haben wir am Standort Berlin eine voll ausgestattete Küche. Den Mitarbeiter*Innen ist es freigestellt, wie sie sich ernähren. Durch die Küchensituation gewährleisten wir jedoch, dass die Mitarbeiter*Innen zumindest die Möglichkeit haben, auf Fertignahrung zu verzichten und mit frischen Zutaten zu kochen. Tatsächlich finden sich unter den Mitarbeiter*Innen einige Vegetarier und viele Mitarbeiter*Innen, die sich bewusst ernähren und die Möglichkeit der frischen Zubereitung nutzen. Eine alltägliche gemeinsame Mahlzeit in der Mittagspause und der dabei stattfindende Austausch begünstigt zudem, dass sich zu Ernährung und z.B. auch Reduktion des Fleischkonsums ausgetauscht wird.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Die Mitarbeiter*Innen legen bereits heute ihren Weg zum Arbeitsplatz zu 100% umweltschonend mit dem ÖPNV oder dem Rad zurück. Am Arbeitsplatz finden sich ausreichend Fahrradständer in einem eigenen Fahrradabstellraum im Hof. Der Bürostandort ist gut mit dem ÖPNV erreichbar. Anreize werden zusätzlich geschaffen, in dem verschiedene Mitarbeiter*Innen eine ÖPNV-Monatskarte besitzen.

Mitarbeiter*Innen, welche regelmäßig auf Außenterminen sind, verfügen ferner über eine BahnCard 50, die sie – auch die beruflich gesammelten Bahnmeilen – privat nutzen können. Hierdurch sollen Anreize zu mehr Bahnfahrten geschaffen werden.

Die Geschäftsführung geht zudem mit Vorbild voran und fährt mit dem Fahrrad oder dem ÖPNV zur Arbeit. Die Geschäftsführer am Berliner Standort verfügen ferner über keinen privaten PKW und haben auch keinen eigenen „Geschäftsführer-Dienstwagen“.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)

Die Geschäftsführer an beiden Standorten verfügen über keinen prestigeträchtigen eigenen „Geschäftsführer-Dienstwagen“. An jedem Standort gibt es einen Dienstwagen, der von allen genutzt wird.

Innerhalb des Büros wird auf ökologische Gesichtspunkte geachtet. Die Mitarbeiter*Innen und Praktikanten werden bei Neueinstieg entsprechend über einen Leitfaden informiert. Ferner hängt z.B. innen an der Bürotür ein Schild mit einer Checkliste zur Prüfung z.B. ob die Fenster geschlossen, die Heizung abgedreht, die Bildschirme und Drucker ausgestellt ist. Die Mitarbeiter*Innen sind darüber hinaus informiert und werden sensibilisiert Wasser und Druckerpapier zu sparen. Bei der Nutzung von externen Druckereien achten wir auf zertifizierte Unternehmen und eingesetzte Papiere. Die wenigen Flugreisen im Rahmen der Dienstzeit und Projekte werden von BTE in der Regel kompensiert (über atmosfair).

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)

Das Verhältnis zwischen den in Vollzeit tätigen Geschäftsführern mit höchstem Einkommen (angenommenen 55 Tsd. ohne Tantieme) zum niedrigsten Einkommen der Mitarbeiter*Innen liegt bei 1,2.

Erläuterung: Einkommen Junior Consultant: z.B. 26.000,- EUR zu Senior Consultant mit Geschäftsfeldleitung z.B. ca. 45.000,- EUR.

C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

Das Mindest-/Einstiegsgehalt liegt bei BTE als Junior Consultant bei 2.000 Euro AN brutto. Dies entspricht einem netto Monatseinkommen in Berlin von 1.355 Euro. Das geringste Gehalt bei eine Vollzeitstelle liegt derzeit bei 2.200 Euro AN brutto (=1.470 Euro AN netto).

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

Die Karriere- und Gehaltsstufen sind jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter im Unternehmen bekannt und klar kommuniziert.

Es gibt an allen Standorten – orientiert an den Richtwerten – auskömmliche Einkommen (siehe C.4.2).

Die Gehälter werden durch die Geschäftsführung festgelegt. Gehaltserhöhungen aber jährlich mit den Mitarbeitern in den Personalentwicklungsgesprächen besprochen und verhandelt.

Neben den Festgehältern und individuellen Gehaltserhöhungen zahlt BTE jährlich und unabhängig davon eine Gehaltserhöhung in Höhe der aktuellen Inflationsrate. Darüber hinaus werden Unternehmensgewinne – sofern vorhanden – an die Mitarbeiter wie Geschäftsführer in Höhe eines Monatseinkommens (oder anteilige je nach Gewinn) ausgeschüttet. Dies wird nach dem vorliegenden Jahresabschluss zur Mitte des Jahres mit allen Mitarbeiter*Innen besprochen.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)

Der Jahresabschluss und das Betriebsergebnis werden in wesentlichen Auszügen mit den Mitarbeiter*Innen besprochen. Auch unterjährig wird mit den Mitarbeiter*Innen bereits thematisiert, wie viel Prozent des notwendigen Umsatzes bereits erreicht ist.

Protokolle der Geschäftsführersitzungen sind dagegen durch die Mitarbeiter nicht einsehbar.

Die Mitarbeiter*Innen werden über Einstellungen und Entlassungen in den Teamsitzungen informiert. Bedarfe für Einstellungen kommen zumeist aus dem Team und werden mit diesem hinsichtlich des Profils und Zeitumfangs diskutiert.

C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

Die geschäftsführenden Gesellschafter sind als Unternehmer und Besitzer des Unternehmens für ihre Führungsposition legitimiert. Sie tragen die Verantwortung für das Unternehmen und haften persönlich für das unternehmerische Risiko (Personengesellschaft). Sie treffen auch die Entscheidung über Neueinstellungen (oder Entlassungen) sowie über die Position der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entscheidungen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den regelmäßig zum Wochenbeginn stattfindenden Bürobesprechungen mitgeteilt und begründet. In den Personalentwicklungsgesprächen werden die individuellen Rollen und Positionen besprochen.

C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)

Grundsätzliche Unternehmensentscheidungen werden bei den etwa 4-5 im Jahr stattfindenden Geschäftsführertreffen von den vier Gesellschaftern getroffen. Die jährlich einmal stattfindende gemeinsame und standortübergreifende Weiterbildung dient dazu, die grundsätzliche strategische Ausrichtung von BTE den Mitarbeiter*Innen zu erörtern und mit ihnen zu diskutieren. Für die einzelnen BTE-Geschäftsfelder wurden Arbeitsgruppen aus den fachlich zuständigen Mitarbeiter*Innen gebildet, die die jeweilige Geschäftsfeldstrategie gemeinsam erarbeiten.

Standortbezogene Entscheidungen werden in der Regel in den am Standort Berlin wöchentlich stattfindenden Mitarbeiterbesprechungen mit dem Team erörtert und die Mitarbeiter gehört, bevor dazu von den beiden für den Standort verantwortlichen Geschäftsführern Entscheidungen getroffen werden.

C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter*Innen (Relevanz: mittel)

Bei BTE handelt es sich um eine Personengesellschaft (Partnerschaftsgesellschaft). Die vier geschäftsführenden Gesellschafter sind damit nicht nur Mitarbeiter sondern auch Eigentümer von BTE. Weitere Mit-Eigentümer gibt es derzeit nicht. Insofern liegt die Verantwortung für das Unternehmen bei den vier geschäftsführenden Gesellschaftern, die für das Unternehmen haften, gegenüber der Bank bürgen und damit die persönliche Verantwortung für das Unternehmen tragen. Einzelnen ausgesuchten älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde in der Vergangenheit angeboten ebenfalls Gesellschafter zu werden, jedoch haben diese aus unterschiedlichen Gründen davon nicht gebrauch gemacht.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch)

Unsere Kundenbeziehung ist im BTE-Unternehmensleitbild verankert. Eines unserer zentralen qualitativen Unternehmensziele ist die Kundenzufriedenheit zu steigern und unseren Kunden zu vermitteln, dass sie von uns mit fachübergreifender Kompetenz, pragmatisch und praxisnah zu einer nachhaltigen und passgenauen Lösung geführt werden und wir unsere Kunden mit unserer Kreativität und Leidenschaft inspirieren. Dabei sehen wir uns als: vernetzt, partnerschaftlich, kreativ und innovativ, teamorientiert, ehrlich und überzeugend, qualitätsorientiert, engagiert, praxisorientiert und fachübergreifend, naturnah und nachhaltig. Das Unternehmensleitbild ist mit den Mitarbeiter*Innen zusammen erarbeitet worden und wird von diesen gemeinsam unseren Kunden vermittelt.

D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (Relevanz: niedrig)

BTE wird in der Regel zu einem Angebot aufgefordert oder beteiligt sich an Ausschreibungen von Leistungen. Dabei sind die gewünschten Leistungen in der Regel klar vorgegeben.

Bei der Angebotserstellung gliedern wir unsere Leistungen in alle einzelnen Bausteine auf, die wir zeitlich kalkulieren und üblicherweise mit Tagessätzen untersetzen (auf Wunsch auch mit Stundenkalkulationen).

BTE bietet die im jeweiligen Leistungsverzeichnis beschriebenen Leistungen auf Basis eines Tagessatzes (Teamtag) zum pauschalen Festpreis an. Im Tagessatz sind alle Leistungen (Bearbeitung, Organisation, Projektleitung) und Nebenleistungen (Sach- und Reisekosten) enthalten. Leistungen, die über die im Leistungsverzeichnis beschriebenen Arbeiten hinausgehen und *nach vorheriger Abstimmung mit dem Auftraggeber* erbracht werden, berechnet BTE auf Basis von Stundensätzen (zzgl. Neben- und Reisekosten nach Aufwand; zzgl. MwSt.). Alle Kosten (Tagessätze, Stundensätze) werden in den BTE-Leistungsangeboten transparent vorher kommuniziert. Mit dem Tagessatz und den Stundensätzen liegt BTE aktuell im unteren Schnitt vergleichbarer Tourismus-Beratungsunternehmen, die ähnliche Leistungen wie BTE anbieten.

D1.3 Umfang der Kund*Innen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung (Relevanz: mittel)

BTE reagiert auf die Wünsche der Kunden und ihre Produktwünsche. Das heißt, **die Kunden bestimmen das Produkt** bzw. geben es vor. Wenn BTE den Auftrag erhält, besteht die Möglichkeit, das Produkt mit dem Kunden gemeinsam weiter zu entwickeln. Dies erfolgt in der Regel durch eine enge Abstimmung mit dem Auftraggeber, durch projektbegleitende Arbeitskreise, Workshops und andere Formen partizipativer Planungs- und Beratungsprozesse.

Um unsere Beratung stetig zu verbessern, führt BTE im Rahmen seines Qualitätsmanagements nach Projektabschluss eine **Projektnachbesprechung mit den Auftraggebern** anhand eines standardisierten Fragebogens durch. Die geäußerten Verbesserungsvorschläge werden von uns in einer Datenbank gesammelt, ausgewertet und für die stetige Verbesserung der Kundenorientierung und die weitere Arbeit genutzt.

Zudem nutzt BTE immer die **aktuellsten Marktforschungsdaten sowie Trendstudien**, um die Wünsche der Kunden optimal zu erfüllen und bei der Produktentwicklung einzusetzen.

D1.4 Service-Management (Relevanz: mittel)

BTE Tourismus und Regionalberatung ist zertifiziert nach den Richtlinien der Stufe I der "**ServiceQualität Deutschland**".

Das bundesweite Schulungs- und Qualitätssiegel-Programm dient der Verbesserung der Servicequalität in der gesamten Dienstleistungsbranche und richtet sich insbesondere an kleine und mittelständische Betriebe. Das System untergliedert sich in drei aufeinander aufbauende Stufen.

Die Stufe I vermittelt die Grundlage des Qualitätsmanagements. Basis ist die Selbsteinschätzung des Unternehmens. Der Betrieb analysiert Prozesse aus Kundensicht und legt mithilfe seiner Mitarbeiter Verbesserungsmaßnahmen fest. Folgende Bedingungen sind Voraussetzung für die Zertifizierung mit der Stufe 1:

Ausbildung eines Mitarbeiters zum **QualitätsCoach**.

Einmalige Bearbeitung von Qualitäts-Instrumenten (Ausarbeitung einer Servicekette, Reflektion des aktuellen Beschwerdemanagements etc.)

Ausarbeitung und Umsetzung eines jährlichen serviceorientierten Maßnahmenprogramms

Im Jahr 2011 erfolgte die **Zertifizierung des BTE-Standortes Berlin mit der ServiceQualität Deutschland, Stufe 1**. Nach drei Jahren wurde im Februar 2015 die erfolgreiche Rezertifizierung für drei weitere Jahre bestätigt.

Am Standort Berlin arbeiten **drei ausgebildete Qualitätscoaches**. BTE widmet sich damit aktiv der Analyse der Prozesse aus Kundensicht sowie einem effektiven Projektmanagement und arbeitet entsprechend der Prämisse unseres Leitbildes „Qualität in unserer inhaltlichen Arbeit sowie in unserem Service ist für uns das Fundament unserer Arbeit“.

Um unsere Beratung stetig zu verbessern, führt BTE im Rahmen seines Qualitätsmanagements nach Projektabschluss eine Projektnachbesprechung durch. Die geäußerten Verbesserungsvorschläge werden von uns in die weitere Arbeit integriert.



ServiceQualität
DEUTSCHLAND

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)

BTE kooperiert mit etlichen Unternehmen, in der Regel jedoch mit Unternehmen anderer Branchen, wenn sich die Kompetenzen ergänzen. Mit Unternehmen der Tourismusberatung erfolgen Kooperationen nur dann wenn dies aus strategischen Gründen für die Erfolgsaussichten bei Bewerbungen hilfreich erscheint. Dabei gibt es Tourismusberatungsunternehmen mit denen wir in freundschaftlicher Konkurrenz stehen und andere mit denen wir nicht kooperieren. Know-how wird bei Kooperationen offen gelegt.

Ansonsten halten wir immer wieder als Referenten zu Tagungen und Seminaren eingeladen, wo wir unser Know-how einer breiten Fachöffentlichkeit vorstellen. Wir publizieren gelegentlich in wissenschaftlichen Publikationen bzw. Projektergebnisse von besonderer Relevanz für die Fachöffentlichkeit werden von den Auftraggebern veröffentlicht, damit sie für alle Interessierten zugänglich sind. Auch mit eigenen, von BTE herausgegebenen Publikationen, machen wir unser Fachwissen der Öffentlichkeit zugänglich.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)

Mit BTE kooperierenden und befreundeten Unternehmen ermöglichen wir in finanziellen Notlagen eine spätere Rechnungsbegleichung, wenn der Partner wieder liquide ist.

D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)

Gemeinsames Marketing haben wir schon mit komplementären Unternehmen durchgeführt (BTE/sprint), um uns für ein bestimmtes Produkt zu bewerben (Regionale Entwicklungskonzepte). Mit branchengleichen Unternehmen gab es noch kein Marketing. Dies würde auch für kein Unternehmen Vorteile bringen, da Aufträge nur an ein Unternehmen vergeben und in der Regel nicht aufgeteilt werden.

Eigenes Marketing betreibt BTE über die Unternehmens-Website, über eine Facebook-Seite, eine XING-Gruppe, seit 2015 über einen Newsletter, Weihnachtsgrüße an alle Kunden und Partner zum Jahresende, einzelne Flyer, BTE-Publikationen, Vorträge bei Tagungen und Seminaren sowie die direkte Beziehungspflege mit Kunden (Weihnachtsgrüße, Newsletter, Projektnachbesprechung/ServiceQ).

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 Produkte/ Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von Mitbewerber*Innen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)

BTE ist eines der führenden Unternehmen in der Tourismusberatungsbranche in Deutschland wenn es um nachhaltigen Tourismus geht. Unser spezifisches Wissen in diesem Bereich fließt in alle Projekte ein. Jedoch steht es in vielen Projekten nicht im Mittelpunkt. Generell gewinnt Nachhaltigkeit im Tourismus jedoch aktuell an Bedeutung (Hintergrund ist u.a. die künftige EU-Förderung, die „Innovation und Nachhaltigkeit“ in der neuen Förderperiode in den Mittelpunkt stellt sowie der zunehmend spürbar werdende Klimawandel).

Die Produkterstellung wird versucht, zu optimieren. Bei der Projektbearbeitung versuchen wir unnötige Reisen und Vor-Ort-Terminen zu reduzieren. Gleichzeitig ist es ein grundsätzlicher Ansatz von BTE, die Projekte in einem so weit als möglich partizipativen Ansatz in enger Abstimmung mit den Betroffenen und den Auftraggebern zu entwickeln. Dies setzt eine möglichst große Präsenz vor Ort voraus. Für diesen Widerspruch suchen wir in jedem Projekt nach einer optimalen Lösung.

In der Regel werden die BTE-Berichte zu den Projekten auf Recyclingpapier ausgedruckt. Bei Druckereiprodukten achten auf Umweltpapier bzw. die Umweltstandards der beauftragten Druckereien, wenn es das durch die Kunden vorgegebene Budget erlaubt.

Bei Moderationen bemühen wir uns den Materialeinsatz im Rahmen der jeweiligen Moderationsmethode zu minimieren und zum Beispiel wenn möglich Moderationskarten und Papier mehrfach zu verwenden.

Für Außentermine (Workshops oder Präsentationstermine beim Kunden) müssen weitere Verkehrsmittel genutzt werden. Es gilt die Unternehmensprämisse: Anreise wenn möglich mit der Bahn. Nur wenn dies nicht möglich ist mit dem Auto. Flugreisen sollen wenn möglich vermieden werden. Die Projektgebiete von BTE liegen zu 98% in Deutschland.

Abb. 5: Kennzahlen zu unternehmensbezogenen Reisen 2014, Standort Berlin

	Gesamt KM für das Unternehmen	Durchschnittlich pro MA (bei 10 MA)
Flugreisen	1.200 km (eine Flugreise)	120 km
Auto/ PKW einzeln	ca. 42.650 km	4.265 km
Car-Sharing	0	0
ÖPNV (Bahn)	ca. 43.350 km	4.335 km
Fahrrad/ Fuß	0	0

D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)

Suffizienter Konsum im Tourismus ist derzeit nur schwer vermittelbar, da Tourismus und Tourismusregionen und -anbieter weltweit vom Reisen leben. Ein Verzicht von Reisen würde eine umfassende ökonomische Neuorientierung in den meisten Reisegebieten dieser Welt voraussetzen bzw. diese in eine ökonomische und gesellschaftliche Krise stürzen, wie aktuelle Krisen wie z.B. in Ägypten und Tunesien gerade zeigen.

BTE arbeitet mit Schwerpunkt ländlicher Tourismus und Deutschlandtourismus. Die Verbesserung des Angebotes in Deutschland kann dazu beitragen, dass Fernreisen vermieden werden. Da BTE zentrale Nachhaltigkeitsprojekte für einen nachhaltigen Tourismus in Deutschland bearbeitet, trägt BTE auch maßgeblich dazu bei, den Tourismus in Deutschland nachhaltiger zu entwickeln. Insofern hilft BTE die Reduktion der Anzahl von Fernreisen leichter zu machen.

D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kund*Innen gegenüber (Relevanz: mittel)

BTE kommuniziert seine nachhaltige Unternehmensausrichtung gegenüber Kunden und Öffentlichkeit durch die BTE-Website, einen eigenen Flyer zur Nachhaltigkeitsausrichtung von BTE, durch seine Tätigkeit für Green Globe (auf Website und Briefpapier), durch seine Unterstützung der Gemeinwohlökonomie (auf Briefpapier, Website folgt), die Nachhaltigkeit im Leitbild und als Kompetenzschwerpunkt.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/ Produkten/ Dienstleistungen für benachteiligte Kund*Innen-Gruppen (Relevanz: hoch)

Die Kunden von BTE sind in der Regel öffentliche oder halböffentliche Institutionen des Tourismus. BTE arbeitet aber auch seit seiner Gründung als Dienstleister für NGOs, insbesondere aus dem Umweltbereich (BUND, WWF, DUH, Umweltstiftungen, etc.). Diesen helfen wir z.B. bei der Fördermittelakquisition für bestimmte Projektideen, die einen Tourismus- oder Regionalentwicklungsbezug haben. Dabei geht BTE gelegentlich auch in die Vorleistung und erhält erst bei Erfolg des Antrages eine Vergütung des geleisteten Aufwandes.

D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)

Die Kunden von BTE sind in der Regel öffentliche oder halböffentliche Institutionen des Tourismus (B2B). BTE arbeitet aber auch seit seiner Gründung als Dienstleister für NGOs, insbesondere aus dem Umweltbereich (BUND, WWF, DUH, Umweltstiftungen, etc.). Diesen helfen wir z.B. bei der Fördermittelakquisition für bestimmte Projektideen, die einen Tourismus- oder Regionalentwicklungsbezug haben. Dabei geht BTE gelegentlich auch in die Vorleistung und erhält erst bei Erfolg des Antrages eine Vergütung des geleisteten Aufwandes.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 Kooperation mit Mitbewerber*Innen und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)

BTE ist akkreditierter Partner von „Green Globe“, einer internationalen Nachhaltigkeitszertifizierung/-label in der Tourismusbranche. Des Weiteren ist BTE mit dem Service Q Deutschland in der 1. Stufe zertifiziert.

Durch unsere Projekte im Nachhaltigkeitsbereich auf Bundesebene sowie in den Ländern (z.B. Niedersachsen, Brandenburg) tragen wir dazu bei, die Branchenstandards im Bereich ökologische und soziale Standards nach oben zu entwickeln. Wir definieren sie für die Tourismusbranche durch verschieden Vorhaben (z.B. Bundesprojekt zur Definition eines Kriteriensatzes für nachhaltige Tourismusregionen; durch Nachhaltigkeitswettbewerbe für Tourismusregionen und -anbieter, z.B. Bundeswettbewerb Nachhaltige Tourismusregionen 2012/2013, Landeswettbewerb 2015 in Niedersachsen). BTE setzt damit die Standards für Deutschland. Die Einbeziehung von Kollegen aus dem Bereich nachhaltiger Tourismus in Form von Expertenworkshops sorgt für die Absicherung als gemeinsame Standards.

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)

Neben den aktuellen Beiträgen von BTE zu mehr Nachhaltigkeit im Tourismus, hat BTE in den 90er Jahren im Rahmen eines Forschungsprojekt des Bundesamtes für Naturschutz (BfN) und des Bundesumweltministeriums (BMU) maßgeblich zur Verankerung von nachhaltigem Tourismusaspekten in der internationalen UNESCO-Biodiversitätskonvention (offiziell: Übereinkommen über die biologische Vielfalt; englisch: Convention on Biological Diversity, CBD) geleistet.

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)

Die ökonomische Bedeutung dieser Aktivitäten ist von der diesbezüglichen Auftragslage abhängig und liegt aktuell bei etwa 15-20%.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen/ der Gemeinschaft/ der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)

BTE wirkt dabei mit, die Grundlagen für Erholung und Tourismus (Reisen) zu erhalten und zu entwickeln. Inwieweit Reisen ein Grundbedürfnis von Menschen darstellt ist ein Diskussionspunkt. Unumstritten ist die Bedeutung von Erholung bzw. Naherholung in Natur und Landschaft für die Menschen in Ballungsräumen. Die dabei auftretenden Konflikte und ihre Lösung sind ein zentrales Aufgabengebiet von BTE (z.B. Besucherlenkung in Schutzgebieten).

Grundsätzlich ist klar, dass ein unbegrenztes Wachstum des Tourismus, insbesondere wenn er mit extrem klimaschädlichen Flugreisen verbunden ist, im Hinblick auf den damit verbundenen Beitrag zum Weltklimawandel nicht möglich ist. Darauf weist BTE im Rahmen seiner Projekte und bei Vorträgen hin. Der Arbeitsschwerpunkt von BTE liegt jedoch bei der Tourismusentwicklung in Deutschland und dabei insbesondere in der Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus vor allem in ländlichen Räumen und in Schutzgebieten. Hier trägt er zur Stabilisierung der ökonomischen Situation bei und schafft Erholungsmöglichkeiten für die Bevölkerung.

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/ Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)

Die Leistungen von BTE sind Beratungsdienstleistungen im Bereich Tourismus- und Regionalentwicklung. Direkte Endnutzer unserer Beratungsleistungen sind unsere Auftraggeber aus dem öffentlichen und halböffentlichen Bereich und indirekt alle Erholungssuchenden und Urlauber. Diese können – wenn sie über die Kapazitäten, das Fachwissen und die Neutralität verfügen – die Dienstleistung auch selbst für sich erbringen. Wenn dies nicht der Fall ist, werden externe Dienstleister wie BTE beauftragt.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)

BTE ist als Unternehmen aktuell nicht direkt gesellschaftlich engagiert. Indirekt unterstützen wie eine Reihe von Non-Profit-Organisationen (NGOs im Umweltbereich) im Rahmen von Projektkooperationen (BUND, WWF, DUH u.a.).

Unsere Feier zum 25-jährigen Unternehmensjubiläum 2014 mit ca. 50 aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter*Innen haben wir zum Anlass genommen, für „Ärzte ohne Grenzen“ zu sammeln. Das von den Mitarbeiter*Innen gespendete Geld wurde vom Unternehmen noch einmal verdoppelt.

E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)

BTE wirkt dabei mit, die Grundlagen für Erholung und Tourismus (Reisen) zu erhalten und zu entwickeln. Inwieweit Reisen ein Grundbedürfnis von Menschen darstellt ist ein Diskussionspunkt. Unumstritten ist die Bedeutung von Erholung bzw. Naherholung in Natur und Landschaft für die Menschen in Ballungsräumen. Die dabei auftretenden Konflikte und ihre Lösung sind ein zentrales Aufgabengebiet von BTE (z.B. Besucherlenkung in Schutzgebieten).

E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)

Ehrenamtliches Engagement ist aktuell bei BTE nicht verankert. Als kleines mittelständisches Beratungsunternehmen sahen wir dazu bisher auch nur begrenzte Möglichkeiten (siehe Spende an „Ärzte ohne Grenzen“ im Rahmen unseres 25jährigen Unternehmensjubiläums). Möglichkeiten sehen wir im Rahmen unserer jährlichen standortübergreifenden Weiterbildungstreffen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wir prüfen werden.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)

Bisher werden bei BTE noch keine Umweltdaten systematisch erfasst. Eine Ersterfassung wurde im Rahmen der Erstellung der Gemeinwohlbilanz begonnen.

Kennzahlen: Auflistung aller Emissionen/ möglichen negativen ökologischen Auswirkungen (gerne auch differenzierter)

Aspekt	Gesamt	Pro Jahr	Vergleich Branche
Strom/ Energieverbrauch in KWh	11,87 KWh/Tag	4.333 KWh	unbekannt
CO ² Ausstoß aufgrund von Heizung/ Wärme/ Sonstiges	Derzeit aus Betriebskostenabrechnung nicht ablesbar		unbekannt
CO ² Ausstoß aufgrund von Transport Eine Flugreise nach Luxemburg 2014 PKW Fahrten (42.650 km 2014)	0,339 t (nach CO ² Rechner MyClimate) 9.895 kg CO ² (nach CO ² Rechner NatureFund)	0,339 t 9.895 kg CO ²	unbekannt
Wasserverbrauch in L/Tag oder Monat	Derzeit aus Betriebskostenabrechnung nicht ablesbar		unbekannt
Müll unterteilt in Schadstoffklassen in t	Derzeit aus Betriebskostenabrechnung nicht ablesbar		unbekannt

Das Büro hat eine Gesamtfläche von 215 qm, die entsprechend in den jährlichen Betriebskostenabrechnungen der Hausverwaltung anteilig berücksichtigt werden. Das Gewerbegebäude in dem sich das Büro befindet wird mit einer zentralen Gasheizung beheizt. Die Heizkosten werden über Verbrauchseinheiten ermittelt (BTE 6,9 VE pro Tag), die auf die Kosten umgelegt werden.

E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)

Die ökologischen Auswirkungen der Beratungstätigkeit von BTE schätzen wir im Branchenvergleich vergleichsweise gering ein, da das Bewusstsein im Unternehmen für Nachhaltigkeitsaspekte im Vergleich zu anderen Tourismusberatungsunternehmen recht hoch ist. Gleichzeitig gibt es natürlich noch eine Reihe von Möglichkeiten, die Umweltbilanz von BTE zu verbessern. Dies trifft vor allem auf den Papierverbrauch und die PKW-Nutzung zu.

Bei der Beratung selbst sehen wir in den nächsten Jahren wachsende Chancen dafür, dass unsere Nachhaltigkeitskompetenz bei den Kunden ein offenes Ohr findet bzw. nachgefragt wird.

E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)

Ein aktives Umweltmanagement und Zertifizierungen bestand bisher nicht. BTE ist bisher nur im Hinblick auf die Servicequalität zertifiziert. Die Erstellung der Gemeinwohlbilanz ist jetzt die Grundlage und der erste Schritt für die weitere strategische Entwicklung eines BTE-Umweltmanagements.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)

Es gibt keine Gewinnausschüttung an externe Eigentümer, da BTE keine externen Eigentümer hat.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Anfallende Gewinne werden in der Regel für die Stärkung des Eigenkapitals von BTE verwendet. Die BTE-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am Erfolg beteiligt in dem Tantiemen anteilig nach der Stellengröße (volle Stelle, 2/3 Stelle etc.) für das jeweilige Bilanzjahr ausgeschüttet werden. Die Höhe der Tantiemenausschüttung richtet sich nach dem jeweiligen Jahresgewinn. Ziel der BTE Unternehmensstrategie ist die weitere Erhöhung der Löhne der Mitarbeiter*Innen und die Zahlung von Tantiemen. Gewinne wurden unter anderem auch für Anschaffung der energieeffizienten und gesundheitsfördernden Tageslichtbeleuchtung, die Nutzung von Ökostrom, energiesparende und augenschonende Bildschirme usw. investiert.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 Transparenz

Der für den Standort Berlin erarbeitete BTE-Gemeinwohl-Bericht ist der erste für BTE erarbeitete und über BTE veröffentlichte Nachhaltigkeitsbericht.

E5.2 Mitbestimmung

Es existieren keine externen Gruppen, die in die Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse von BTE direkt eingebunden werden. Indirekt erfolgt dies jedoch über die Projektnachbesprechungen mit unseren Kunden sowie den inhaltlichen Austausch mit unseren Kunden und Fachkolleg*Innen, die auf Entscheidungen zur strategischen Firmenausrichtung von BTE Einfluss nehmen.

E5.3 Umfang der Mitbestimmung und einbezogener Berührungsgruppen

Indirekt erfolgt dies über die Projektnachbesprechungen mit unseren Kunden sowie den inhaltlichen Austausch mit unseren Kunden und Fachkolleg*Innen, die auf Entscheidungen zur strategischen Firmenausrichtung von BTE Einfluss nehmen.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Kurzfristiges Ziel bei der Gemeinwohlökonomie ist die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz für alle BTE-Standorte. Des Weiteren wird sich BTE für die Ausbreitung der Ideen der Gemeinwohlökonomie in der deutschen Tourismusbranche im Rahmen der Unternehmensmöglichkeiten einsetzen.

LANGFRISTIGE ZIELE

Nach Erstellung der ersten Gemeinwohl-Bilanz für alle BTE Standorte ist es das nächste Ziel, die stetige Verbesserung der Gemeinwohlbilanz von BTE sowie eine Gesamtunternehmens-Auditierung in zwei Jahren. Gleichzeitig wird sich BTE aktiv mit geeigneten Partnern aus anderen Ländern für die weitere internationale Verbreitung der Gemeinwohlökonomie in der Tourismusbranche einsetzen.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Die Erstellung der Gemeinwohlbilanz erfolgte durch:

- Prof. Dr. Hartmut Rein, geschäftsführender Gesellschafter
- Dr. Alexander Schuler, geschäftsführender Gesellschafter
- Katharina Meifert, Senior-Consultant und ServiceQ-Beauftragte BTE-Berlin
- Kerstin de Wall, Teamassistentin

Die BTE-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Berlin wurden im Rahmen der wöchentlichen Mitarbeiterbesprechungen über die Erstellung informiert. Eine Vorstellung des Berichtes wird nach der Erstellung des Entwurfs erfolgen. Eine Vorstellung vor dem Gesamtteam ist im Rahmen der jährlichen gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltung vorgesehen.



Datum: 30. April 2015
