Gemeinwohlbilanz satis&fy AG

Standort Karben
Geschäftsjahr 2012/13



Foto: Ralph Larmann

satis&fy
the true colours of events

Inhaltsverzeichnis

satis&fy und das Gemeinwohl
Vorwort des Vorstands 5

Die KarmaKonsum Konferenz als erlebbare Alternative einer neuen Veranstaltungskultur
Externes Vorwort von Christoph Harrach, Gründer KarmaKonsum 9

Der lange Weg zum Ziel – wie dieser Bericht entstand 10

Die Bilanz 12

Unternehmen und Tätigkeitsbereich 15

A 1 Ethisches Beschaffungswesen 18
B 1 Ethisches Finanzmanagement 26
C 1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 28
C 2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 42
C 3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter 44
C 4 Gerechte Verteilung des Einkommens 47
C 5 Innerbetriebliche Transparenz und Demokratie 49
D 1 Ethische Kundenbeziehung 52
D 2 Solidarität mit Mitunternehmen 55
D 3 Ökologische Gestaltung der Dienstleistung 57
D 4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 65
D 5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards 66
E 1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen 67
E 2 Beitrag zum Gemeinwesen 68
E 3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 72
E 4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 77
E 5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 79

Negativkriterien 82

Ausblick – wie geht's weiter? 83

Management Summary – das sagen unsere AuditorInnen


satis&fy

satis&fy und das Gemeinwohl

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Lieber Leser, liebe Leserin,

satis&fy ist auf die ganzheitliche technische Beratung, Planung und Umsetzung professioneller Veranstaltungen und Messen spezialisiert. Neben den klassischen veranstaltungstechnischen Dienstleistungen wie Licht-, Ton- und Bildtechnik zählen Eventdekoration, Möbel, Werbegestaltung, Messe- und Sonderbau, Design, Logistik und Inventar-Verwaltung zu unserem Kerngeschäft. Eigene Werkstätten und Programmierstudios runden unser Angebot ab.

Die Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens erfüllt unser Tätigkeitsbereich leider nicht „genetisch". Daher haben wir bereits vor längerem begonnen, Verbesserungsprozesse anzustoßen. Den roten Faden, an dem wir unsere Unternehmung ausrichten, gibt die hessische Verfassung vor. Dort steht bereits seit 1946:

> *„Die Wirtschaft des Landes hat die Aufgabe, dem Wohle des ganzen Volkes und der Befriedigung seines Bedarfs zu dienen. Zu diesem Zweck hat das Gesetz die Maßnahmen anzuordnen, die erforderlich sind, um die Erzeugung, Herstellung und Verteilung sinnvoll zu lenken und jedermann einen gerechten Anteil an dem wirtschaftlichen Ergebnis aller Arbeit zu sichern und ihn vor Ausbeutung zu schützen." (Artikel 38, Absatz 1)*

Noch fast 70 Jahre später hat dieser Artikel nichts an seiner Bedeutung verloren: Die Wirtschaft soll dem Gemeinwohl dienen, nachhaltige Werte schaffen und Verantwortung übernehmen. Sie hat ganz klar eine ökonomische und eine moralische Dimension, der wir uns als Unternehmer verpflichtet fühlen. Gewinnmaximierung soll nicht allein die Messlatte für die Leistung unseres Unternehmens sein. Wir wollen Verantwortung übernehmen und einen konstruktiven Beitrag für unsere Mitarbeiter und das Gemeinwohl leisten.

Unser Unternehmen ruht auf bodenständigen Fundamenten, soziales Engagement ist schon immer integraler Bestandteil unseres wirtschaftlichen Handelns und unser ökologisches Bewusstsein ist auch jenseits von Zertifikaten gut ausgeprägt. Denn die Eventbranche hat viele Schönheitsfehler, ist ressourcenintensiv und naturgemäß nicht „öko". Das stört uns und daher arbeiten wir tagtäglich daran, sie ein bisschen besser zu machen, gehen kleine, nachhaltige Schritte, wenn auch nicht immer leichten Fußes, denn der Weg ist steinig.

Seit vielen Jahren und in vielen Initiativen setzen wir uns aktiv mit unserer Verantwortung für die Gesellschaft und für unsere Mitarbeiter auseinander. Wir lassen Worten Taten folgen, Nachhaltigkeit lässt sich praktisch anpacken und umsetzen. Die ökologisch korrekte und sozial verantwortungsvolle Eventumsetzung steht dabei ganz vorne. Aber auch unsere eigene Tätigkeit wollen wir auf nachhaltige Beine stellen und zeigen, dass wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Partner übernehmen. Unternehmerische Verantwortung und langfristiges Handeln haben bei uns viele Facetten.



Erstmalig fassen wir diese nun in einem Gemeinwohlbericht zusammen und machen unser Handeln nach bestem Wissen und Gewissen transparent: Wo stehen wir gerade? In welchen Bereichen stehen wir bereits gut da? Welchen Themen haben wir uns bisher weniger gewidmet? An welchen Stellen können wir uns noch weiterentwickeln?

Unseren Kunden möchten wir fundierte und ehrliche Informationen an die Hand geben, damit sie sich ein Bild von uns und unserer Branche machen können. Wir wollen zeigen, dass tolle Shows und Veranstaltungen heutzutage mit einem deutlich geringerem CO_2-Footprint umgesetzt werden können – die Nachfrage vorausgesetzt.

Unseren Lieferanten und Partnern wollen wir vermitteln, dass ein Umdenken erforderlich und möglich ist. Um ökologisch korrekt handeln zu können, brauchen wir umweltfreundliche Produktalternativen für all unsere auf Veranstaltungen eingesetzte Technik und Materialien. Viele Zulieferer tun sich hier noch schwer. Daher ist ökologische Nachhaltigkeit für uns eine Zielvorgabe im Bereich Innovation.

Schlussendlich wollen wir natürlich der gesamten Branche und unseren Mitbewerbern, die wie wir Nachhaltigkeit im Herzen tragen, Bereitschaft zum Dialog signalisieren und mit unserem nachhaltigen Wirken Einfluss nehmen.

Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der nie abgeschlossen sein kann. Wir sind aber der Meinung, dass wir heute schon viel erreicht haben. Dennoch wissen wir, dass es in Zukunft noch vieles zu verbessern gibt. Daran arbeiten wir jeden Tag.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Nico Ubenauf, Kai Weiberg, Dirk Vennemann // Vorstand

Was uns auch wichtig ist!

Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit dieses Berichts verzichten wir aber auf die weibliche Form von Bezeichnungen. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Wenn wir also von Mitarbeitern oder Arbeitnehmern sprechen, meinen wir selbstverständlich und gleichermaßen auch Mitarbeiterinnen und Arbeitnehmerinnen. Vielen Dank für Ihr Verständnis!



Die KarmaKonsum Konferenz als erlebbare Alternative einer neuen Veranstaltungskultur

**Externes Vorwort von Christoph Harrach –
der Veranstalter der KarmaKonsum Konferenz und langjähriger Partner der satis&fy AG**

Als Initiator und Ausrichter der jährlichen KarmaKonsum Konferenz in Frankfurt bin ich satis&fy zu großem Dank verpflichtet. Ohne die großartige Unterstützung in den letzten Jahren wäre die Veranstaltung nicht das, was sie heute ist: Eine Leitveranstaltung für neues gemeinwohlorientiertes Wirtschaften und nachhaltige Innovationen.

Wir beschränken uns nicht nur auf die inhaltliche Ausrichtung der Veranstaltung, um neue zukunftsfähige Wirtschaftsmodelle und Visionen in die Welt zu bringen. Gemäß unserem Leitmotiv „Be the change you want to see in the world" ist es insbesondere unser Anspruch den zweitägigen Event so nachhaltig wie möglich operativ umzusetzen, um ein Leuchtturmprojekt für die Veranstaltungsbranche zu sein. Die große Fachexpertise hinsichtlich innovativer und nachhaltiger Alternativen für Material, Technik und Logistik sowie die Offenheit und das hohe persönliche Engagement der satis&fy Mitarbeiter sind für uns eine sprudelnde Quelle des Wissens und der Inspiration. Gemeinsam haben wir Jahr für Jahr die Nachhaltigkeitsperformance der KarmaKonsum Konferenz optimiert und damit ein authentisches Erlebnis für alle an der Veranstaltung beteiligten Menschen geschaffen.

Damit haben wir zusammen ein wesentliches Ziel der Gemeinwohl-Ökonomie erreicht: auf wirtschaftlicher Ebene eine konkret umsetzbare Alternative für Unternehmen verschiedener Größen erlebbar zu machen.

Vor diesem Hintergrund begrüße ich die erste Gemeinwohlbilanz von satis&fy sehr. Dieser Schritt wird das nachhaltige Engagement von satis&fy auf verschiedenen Ebenen transparent machen und eine weitere Motivation zur kontinuierlichen Optimierung liefern. Der dadurch angestoßene interne Prozess wird die Pionierrolle von satis&fy in der Veranstaltungsbranche sichern und weiter ausbauen.

Ich wünsche allen viel Inspiration beim ersten Lesen. Möge die Gemeinwohlbilanz Sie und viele Menschen in der Eventbranche bestärken, nachhaltiger zu wirtschaften und möge dadurch die notwendige Transformation der Wirtschaft wieder ein Stück mehr Wirklichkeit werden.

Christoph Harrach // Gründer KarmaKonsum



Der lange Weg zum Ziel – wie dieser Bericht entstand

Der Begriff Nachhaltigkeit dominiert nicht nur unsere Branche seit einigen Jahren, sondern auch unser Tun seitdem wir 2008 das erste Mal den Deutschen Nachhaltigkeitstag umgesetzt haben. Wir haben immer wieder Anläufe unternommen, um dem Thema auch bei satis&fy den Weg zu ebnen. 2011 sprang uns ein Artikel im Fachmagazin Brand Eins ins Auge. Dort haben wir erstmalig über die Gemeinwohlbilanz gelesen. Und waren beeindruckt. Von dem ganzheitlichen Analyse-Werkzeug, aber auch vom Mut der Sparda Bank München mit der Veröffentlichung einer Gemeinwohlbilanz einen Weg einzuschlagen, der nicht von einer Bank erwartet wird. Kennzahlen wie Zinsertrag, Eigenkapitalrendite und Dividende? Fehlanzeige! Vielmehr rückten Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit, Kooperation, Gehaltsgefälle und gesellschaftliche Verantwortung in den Fokus. Sofort war uns klar – Das wollen wir auch! Einen Bericht, der sagt, was ist und wie es ist. Ein Bericht, an dem wir uns Jahr für Jahr messen können. Punktum.

Gesagt, getan? Leider nicht: Denn neben dem Willen benötigt man auch Mitarbeiter, die zur Tat schreiten. Zunächst versuchten wir den Bericht neben unserem Alltagsgeschäft in Angriff zu nehmen, was aufgrund der Komplexität unserer Unternehmenstätigkeit nicht zum Erfolg führte. Mitte 2013 haben wir Verstärkung geholt und die freie Mitarbeiterin und Umweltwissenschaftlerin Britta May mit der Erstellung des Berichtes, der sich auf den Hauptsitz Karben und das letzte Geschäftsjahr 2012/2013 bezieht, beauftragt.

Insgesamt haben wir in den letzten sieben Monaten 14 Workshops mit jeweils drei bis acht interessierten und im jeweiligen Themengebiet erfahrenen Mitarbeitern organisiert, um die Inhalte zu erarbeiten. Zusätzlich wurden Einzelinterviews geführt, Zahlen gesammelt und aufbereitet. Es waren 55 Mitarbeiter und Führungskräfte aus Büro und Lager an der Erstellung des Berichts beteiligt, sodass dieser auch ein Dokument der unterschiedlichen Perspektiven der verschiedenen Mitstreiter ist.



Der fruchtbare Erfahrungsaustausch und die regen Diskussionen in den Workshops, die viele sehr gute Ideen zu Tage gefördert haben, begeistern uns immer noch. Wir sind hoch erfreut zu sehen, wie viele Mitarbeiter sich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander setzen und sich in den Prozess eingebracht haben. Ein riesengroßes Dankeschön an Euch alle! Macht weiter so!

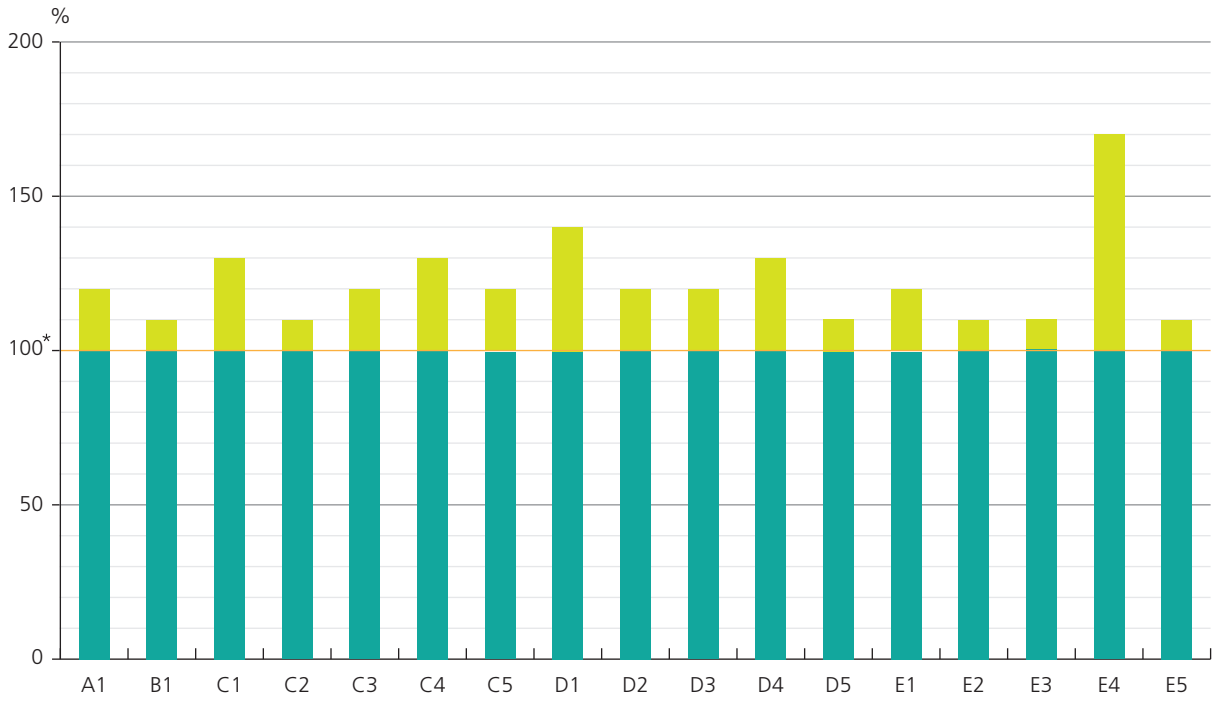
Wir möchten auch dem Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie für die Unterstützung während des Erstellens und des Audits danken. Die zur Verfügung gestellten Unterlagen waren eine große Hilfe. Ebenso danken wir dem Energiefeld Rhein-Main vom Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie, für seine Begleitung während des Prozesses.

Aufgrund seiner Größe und der komplexen Dienstleistung unseres Unternehmens und auch branchenbedingt war es nicht immer leicht, ein ehrliches Bild von uns zu zeichnen. Wir haben es trotzdem versucht und sind stolz auf das Ergebnis.

Nico Ubenauf, Dirk Vennemann und Kai Weiberg // Vorstand
Marcus Stadler und Marc Spangenberg // CSR-Beauftragte
Britta May und Katrin Fougeray // Autorinnen des Gemeinwohlberichtes

Die Bilanz

Erklärung zur Bilanz nach Auditorbericht



A1 Ethisches Beschaffungsmanagement
B1 Ethisches Finanzmanagement
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit
C3 Förderung ökologischen Verhaltens
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens
C5 Innerbetriebliche Transparenz und Demokratie
D1 Ethisches Verkaufen
D2 Solidarität mit Mitunternehmen
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
D5 Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards
E1 Sinn und gesellschaftliche Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen
E2 Beitrag zum Gemeinwesen
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

* gesetzliche Mindeststandards

* Prozentpunkte bzw. Punkte werden nur für freiwillige Leistungen vergeben, die über den gesetzlichen Mindeststandards liegen. Nach einer speziellen Gewichtung der einzelnen Indikatoren, kommen wir insgesamt auf 247 von maximal 1000 Punkten – dies entspricht 25 %.

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL-BILANZ 2013

für satis&fy AG, Standort Karben

AuditorIn Johanna Paul und Ulrike Häußler

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

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 30 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 10 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 20 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 30 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 40 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 20 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 20 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 20 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 20 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 20 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 20 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 70 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 10 %
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 das Audit 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 06.05.2016

BILANZSUMME 247*

satis&fy the true colours of events

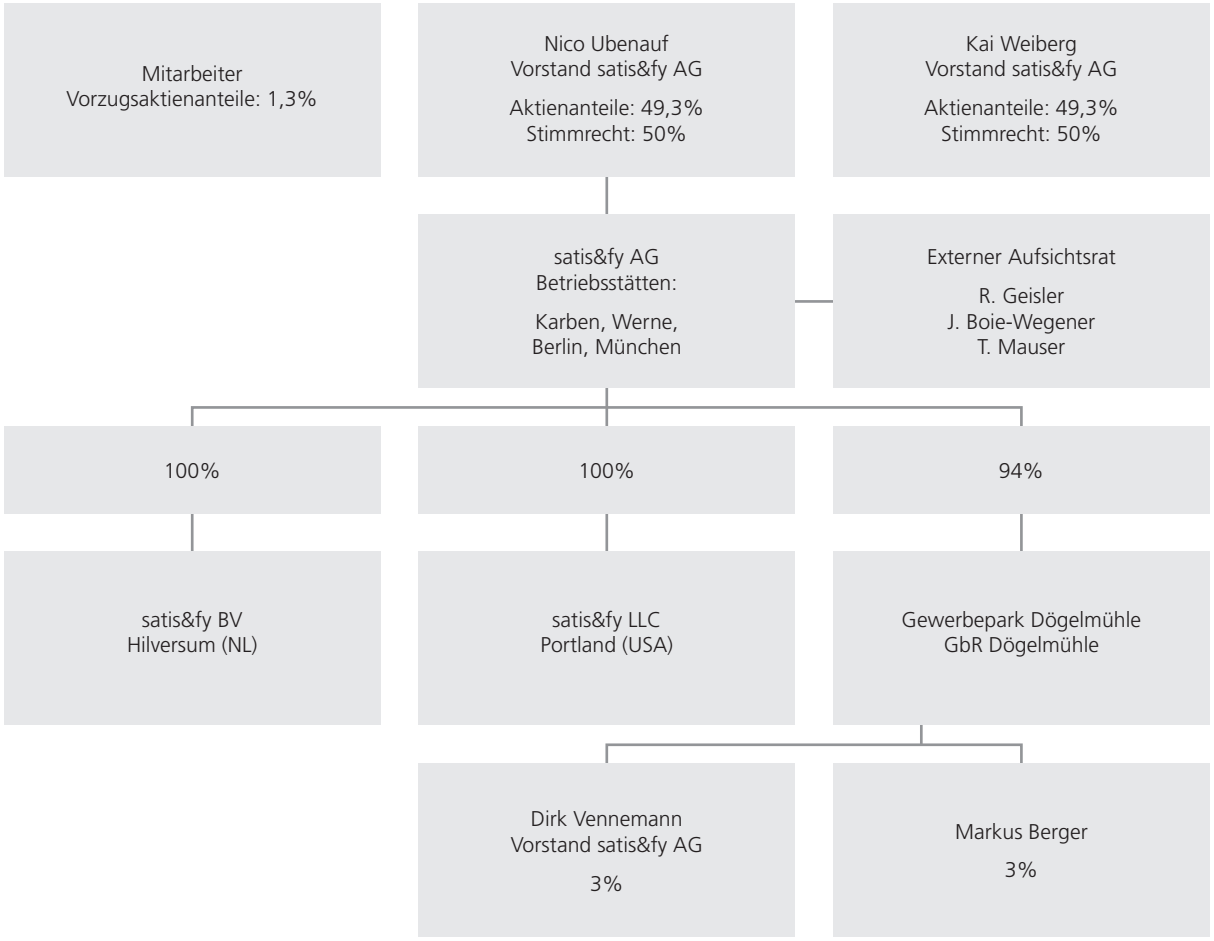


Unternehmen und Tätigkeitsbereich

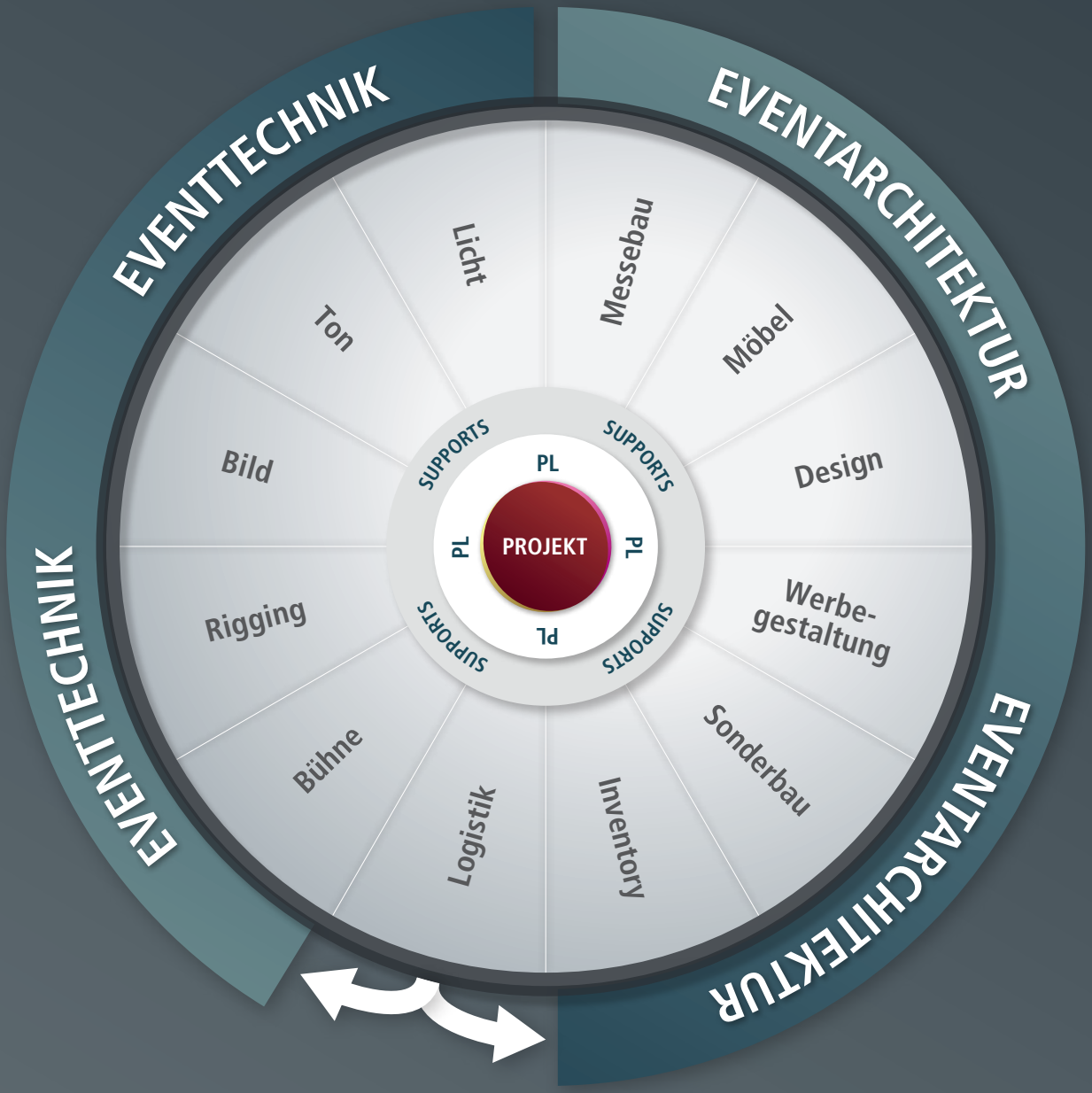
Die satis&fy AG mit Sitz in Karben und fünf weiteren Standorten in Deutschland, den Niederlanden und USA ist einer der führenden europäischen Anbieter für Veranstaltungstechnik und Eventarchitektur.

1993 gegründet, beschäftigt satis&fy heute mehr als 400 Mitarbeiter und verzeichnet einen Gesamtumsatz von circa 45 Millionen Euro. Wir verfügen über einen der größten und modernsten Materialparks der Veranstaltungsbranche.

Eigentumsverteilung satis&fy AG und Gewerbepark Dögelmühle:



Die ONE-STOP-SOLUTION.
Das Original, nur von satis&fy.



Die „one-stop-solution" – ein kundenorientiertes Geschäftsmodell

Mit dem Konzept der „one-stop-solution" ist satis&fy auf die ganzheitliche technische Beratung, Planung und Umsetzung professioneller Veranstaltungen und Messen spezialisiert. Neben den klassischen veranstaltungstechnischen Dienstleistungen wie Licht-, Ton-, Video-, Präsentations- und Bühnentechnik zählen Messebau, Eventdekoration, Mietmöbel, Werbegestaltung und 3D-Animation zum Portfolio. Eigene Werkstätten und Programmierstudios runden das Angebot ab.

Durch die Möglichkeiten alle technischen Bereiche sowie die Planung unter einem Dach anbieten zu können, ergeben sich für Kunden Synergien, die es ihnen erlauben, auch in Zeiten reduzierter Budgets, qualitativ hochwertige Veranstaltungstechnik einzusetzen. Hinzu kommt die starke Integration der Bereiche Bühnenbau & Eventarchitektur der letzten Jahre. satis&fy unterhält eine eigene Schlosserei und eine Schreinerei. Eine Grafik-Abteilung vervollständigt das Angebot, sodass die gesamte Wertschöpfungskette vom Design bis zur Umsetzung inklusive Sonderbauten, sowie Druck, Beschilderung und Möbel aus einer Hand geliefert werden kann. Unsere „one-stop-solution" als Geschäftsmodell überzeugt.

Wie wir organisiert sind

satis&fy bietet als Unternehmen ein umfangreiches Paket an breit gefächerten Leistungen (one-stop-solution) an. Wir sind in einer Organisationsstruktur zu Hause, die es uns ermöglicht, unseren Aufgaben bestmöglich nachzukommen. Neben unseren Projekt- und technischen Leitern, die mit den Kunden kommunizieren, die Produktion leiten und unsere Dienstleistungen koordinieren, gibt es in Karben neun Fachabteilungen. Einige der Abteilungen sind projektabwickelnd, andere wiederum projektunabhängig tätig.

Stand: 21.10.2013, Standort Karben		**Büro**	**Lager**
Projektleitung	Projektleitung/Technische Leitung	24	
	Assistenz Projektleitung	8	
	Projektleitung Preferred Partner	8	3
Abteilungen, die Veranstaltungen direkt unterstützen	Ton	8	4
	Deko	28	20
	Video	10	7
	Licht	10	4
	Bühne/Rigging	4	2
	Kreativ und CAD	7	
	Logistik	6	3
	Lager		11
	Werkstatt		5
Unterstützende Abteilungen am Standort	Marketing	3	
	HR	4	
	IT	5	
	Office	11	
	Azubis	12	
	Aushilfen	4	
	Geschäftsführung	4	
	Assistenz Geschäftsführung	3	
Summe		**159**	**59**

A1 Ethisches Beschaffungswesen

Als Unternehmen auf dem Weg zum Gemeinwohl haben wir die Pflicht, uns für die Wertschöpfungskette der von uns eingekauften Produkte und Dienstleistungen zu interessieren und sie zu hinterfragen. Auch wir müssen mit unserem Einkaufsverhalten dazu beitragen, der Nachfrage nach guter Arbeit und ethisch korrekten Dienstleistungen Vorschub zu leisten. Daher haben wir uns zunächst einmal einen Überblick über die eingekauften Waren und Dienstleistungen (Energie, Rohstoffe, Materialien, Komponenten, Investitionsgüter, Dienstleistungen, Handelswaren etc.) verschafft.

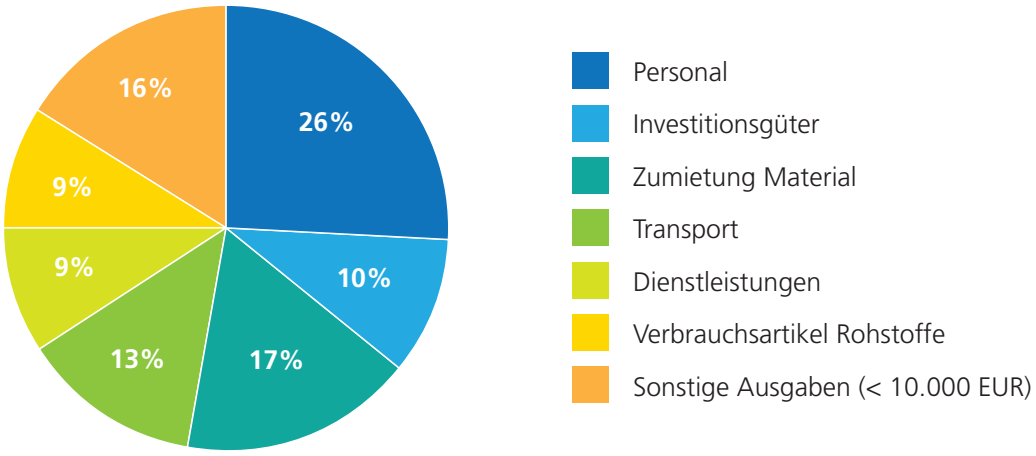
Im Weiteren haben wir uns bestimmte Fragen gestellt, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wo wir stehen

- Welche sozialen und ökologischen Risiken sind mit dem Kauf dieser Produkte verbunden?
- Werden diese Risiken als Kriterium bei der Beschaffung beachtet?
- Gibt es ökologische oder sozial höherwertige Alternativen?
- Sind soziale und ökologische Kriterien fester Bestandteil unseres Lieferantenauswahlprozesses?
- Können uns externe Labels oder Zertifizierungen Wegweiser in eine ethisch korrekte Beschaffung sein?

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte

satis&fy bezieht Artikel und Dienstleistungen von mehr als 1.500 Unternehmen. Alle Ausgaben mit einem Auftragsvolumen von über 10.000 Euro haben wir im Folgenden berücksichtigt.

Verteilung der Ausgaben



Personalausgaben (exkl. fest Angestellte)	Anteil an Gesamtausgaben
Helfer (Leiharbeiter)	4,22 %
Freie Techniker / Dekorateure	8,26 %
Freie Mitarbeiter am Standort	13,38 %
Summe	**25,86 %**

Personalausgaben für Helfer, Leiharbeiter, freie Techniker/Dekorateure und freie Mitarbeiter am Standort repräsentieren einen Großteil unserer Ausgaben. Ist das Arbeitsaufkommen sehr groß, reicht der eigene Mitarbeiterstamm nicht aus. Dann greifen wir auf Leiharbeitsfirmen zurück. Mit vielen verbindet uns eine langjährige, gute Zusammenarbeit.

Auch geschultes Fachpersonal – freie Techniker und Dekorateure – wird für Spitzen gebucht. In den letzten Jahren haben wir viele unserer freien Mitarbeiter fest angestellt. 20 Prozent der Belegschaft am Standort Karben sind selbstständig. Es gibt mündliche, individuelle Absprachen über freie Tage und feste Beträge, die jeden Monat in Rechnung gestellt werden können. Auch diesen Mitarbeitern wurde in den 2000ern eine Festanstellung angeboten, die aus verschiedenen Gründen nicht angenommen wurde.

Heute werden alle neuen Mitarbeiter am Standort fest angestellt.

Im Ausland arbeiten wir mit Personaldienstleistern zusammen, meistens nur für kurze Zeit. Da wir nur sehr wenig über die Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten wissen, besteht jedoch das Risiko, dass wir indirekt international prekäre Beschäftigungsverhältnisse unterstützen.

Investitionsgüter	Anteil an Gesamtausgaben
Lagerequipment: Stapler und Wartung	0,1%
Riggingequipment: Traversen und Cases	4,99%
Beleuchtungsequipment	1,89%
Tonequipment: professional Audio, Plattenspieler	0,37%
Videoequipment: Cases, Computer, Displays, Image Processing, Kameratechnik, Projektionstechnik	1,16%
It-Hardware: Laptops, Desktops, Monitore, Serverhardware, Blackberrys	0,55%
Dekomaterial: Cases, Bühnenelemente, Werkzeuge, Maschinen, Modulanwendungen, Sonderbauten	0,97%
Summe	**10,03%**

satis&fy verfügt über einen der größten Vermietparks in Deutschland und investiert regelmäßig in neues Equipment. Wir führen adäquate Geräte für fast jede Aufgabenstellung. Wir bieten unseren Kunden nur Veranstaltungstechnik an, die auf dem aktuellsten Stand und von höchster Qualität ist. Die professionelle und sehr hochwertige Eventtechnik beziehen wir teilweise über regionale Händler, aber auch direkt von großen Herstellern aus Fernost, Europa, USA und Deutschland.

Uns ist bewusst, dass die Herstellung der Technikprodukte viele Ressourcen verbraucht. Einige davon enthalten Risikostoffe wie Materialien aus Konfliktregionen oder gesundheitsgefährdende Stoffe. Auch die Bedingungen für die Arbeiter während der Rohstoffgewinnung, der Herstellung und der Verarbeitung dieser Produkte sind ein Risiko, das wir nicht ausschließen können.

Als führender Eventtechnikdienstleister nutzt satis&fy seine Position, um mit den Herstellern direkt in Kontakt zu treten, Feedback zu geben und die Qualität der Produkte gemeinsam mit ihnen weiter zu entwickeln. Das Thema Energieeffizienz wird in diesem Rahmen teilweise angesprochen. Auswahlkriterien bilden in der Regel die hohe technische Qualität, der Preis, der Service und die Kompetenz des Herstellers sowie Sicherheit und Energieverbrauch.

- Im Video-Bereich bezog satis&fy im letzten Geschäftsjahr Bildschirme mit LED- und Plasma-Technik, die weniger Energie verbrauchen, leichter sind und weniger Volumen im Transport belegen.

- In der Abteilung Licht wird derzeit Schritt für Schritt auf LED umgestellt.

- Die neuen Aluminium-Traversen im Rigging sind pulverbeschichtet und schwarz. Sie eignen sich besonders für hohe Beanspruchung im Show- und Businessbereich. Die neuen Truss-Systeme sind untereinander kompatibel, erfüllen die neusten DIN-Richtlinien, sind nach den neusten Branchenstandards geprüft und zertifiziert. Außerdem sind sie besonders widerstandsfähig und leicht aufzubauen. Zudem haben wir neue Lade- und Transportsysteme für unsere Truss-Systeme entwickelt, um einen möglichst materialschonenden Umgang mit den Traversen zu erreichen.

- Im Ton wurden Mikrophone mit Akkus anstelle von Batterien angeschafft. Einer der Lautsprecher-Hersteller verzichtet auf die Verwendung des gesundheitsschädlichen Neodyms (ein Metall aus der Gruppe der Seltenen Erden).

- Neue PCs der Firma verfügen über den Epeat-Gold Standard. Die Geräte sind recyclingfähig, energieeffizient und haltbar. Sie enthalten wenige Risikostoffe. Einige Mitarbeiter nutzen tragbare Laptops vom Hersteller Lenovo. Diese verbrauchen nachweislich weniger Energie und sind modular aufgebaut, was das Reparieren und Aufrüsten erleichtert.

- Für die Abteilung Eventarchitektur lassen wir einige der eingekauften Produkte in der Region herstellen. Über die Herkunft der Rohmaterialien ist uns in den meisten Fällen allerdings nichts bekannt. satis&fy versucht zudem, in Modulanwendungen zu investieren, die mehrfach verwendet werden können und leicht zu reparieren sind.

Zumietung Material	Anteil an Gesamtausgaben
Arbeitsbühnen	0,08%
Licht- und Rigging-Equipment	5,59%
Ton-Equipment: Professional Audio, Funkgeräte, Konferenz- und Dolmetscheranlagen	2,26%
Video-Equipment: IT, Medientechnik, LED Wände, Bildtechnik Kamerakräne, Kleinteile	7,48%
Möbel (teilweise auch Kauf), Pflanzen, Zelte	1,29%
Bereitstellung von Dieselaggregaten und Batterien	0,32%
Summe	**17,02%**

Nicht immer kommt satis&fy mit dem eigenen Equipment aus. Stößt die Firma an ihre Auslastungsgrenzen oder kann Kunden nicht das gewünschte Gerät anbieten, wird professionelles Technik-Equipment, Mobiliar (zum Beispiel Zelte) oder andere Artikel (beispielsweise Pflanzen) teilweise sehr kurzfristig bei entsprechenden Anbietern für hochwertiges Spezialequipment zugemietet. Auch bei internationalen Produktionen wird Material oft vor Ort zugemietet, um das eigene Angebot zu erweitern oder Transportkosten einzusparen.

Auswahlkriterien bei Zumietungen sind eine gute, langfristige Kooperation, eine große Verfügbarkeit der Produkte sowie die sozialen und technischen Kompetenzen der Partner. Trotzdem besteht immer auch ein ökonomisches Risiko, da wir die Qualität der gemieteten Geräte nicht vorab kontrollieren (Defektgeräte). Auch auf die Beschaffung der Produkte und die Arbeitsbedingungen des Personals haben wir keinen Einfluss.

Häufig kommt es vor, dass wir auf Veranstaltungen mit schlechter Stromversorgung weitere Stromgeneratoren benötigen. In diesem Fall versuchen wir ein schlüssiges und sparsames Energiekonzept umzusetzen, das genau auf die jeweilige Veranstaltung abgestimmt ist. Dies besteht aus einem durchdachten Mix aus Hausstrom, Aggregaten und unabhängiger Stromversorgungen via Akku.

Transport (Personal und Fracht)	Anteil an Gesamtausgaben
Reiseagentur für Personalreisen (inklusive Hotelbuchungen) per Bahn, Flugzeug, PKW	2,7% (inkl. Hotelbuchungen)
PKW Mietung	2,65%
Tankgutscheine und/oder TicketPlusCard	0,15%
Tankkarten LKW/PKW	0,7%
LKW-Mietung (Projektleitung und Transport)	4,51%
Spedition + Paketversand	0,3%
Dienstleister für Seefracht, Luftfracht	2,25%
Summe	**13,26 %**

Ein großer Teil unserer Ausgaben entfällt auf den Transport von Mitarbeitern und der Fracht. Mehr als 13 Prozent sind Transport- und Logistikkosten. Die Transporte und die Logistik haben also einen hohen Anteil an den CO_2-/Schall- und Schadstoffemissionen von satis&fy.

Unsere Mitarbeiter reisen während des Projektjobs entweder mit dem Auto, der Bahn oder dem Flugzeug. Fracht wird mit eigenen LKW oder über Speditionen sowie See- und Luftfracht-Dienstleister transportiert oder verschickt.

Bei Dienstreisen über 500 Kilometer, auch innerdeutsch, fliegen die Mitarbeiter. Unter 500 Kilometern wird bevorzugt das Auto benutzt. Fahrzeuge mieten wir bei einer großen deutschen Autovermietung an.

Der Materialtransport wird über unsere eigene Fahrzeug-Flotte organisiert, die mit dem AdBlue Kraftstoff fährt, der die Stickstoffemissionen reduziert. Weitere Fahrzeuge werden nach Bedarf gemietet. Speditionen übernehmen den sperrigen und schweren Packstückversand, andere Dienstleister die See- und Luftfracht für zeitunkritische, internationale Veranstaltungen. Die Emissionswerte der Frachttransporte, die von Logistikpartnern geleistet werden (Flugzeug, Schiff) werden von uns nicht dokumentiert. Bei der Auswahl der Dienstleister achtet satis&fy darauf, dass sie zuverlässig sind, die Veranstaltungsbranche kennen und die Euro5-Norm für Luftreinhaltung erfüllen. Im letzten Jahr wurde das Personal in der Logistikabteilung aufgestockt, um Transporte noch effizienter koordinieren und gestalten zu können. Über die Arbeitsbedingungen der Fahrer unserer Logistikpartner haben wir keine Kontrolle.

Festangestellte Mitarbeiter erhalten TicketPlusCards. Diese ermöglichen einen flexiblen Umgang mit dem Warenwert. So kann bei Einzelhandelsketten oder an Tankstellen damit bezahlt werden.

Dienstleistungen	Anteil an Gesamtausgaben
Eventagenturen, Locationagenturen für einzelne Projektaufgaben	0,14%
Telekommunikation / Internet am Standort: Vodafone / Telekom	0,87%
Statikberechnungen Eventarchitektur durch regionales Statikbüro	0,14%
Regionaler Streaming Dienstleister für Videounterstützung	0,13%
Software Lizenzen	0,7%
CAD Software	0,5%
IT-Dienstleistung: Systemverbesserungen	0,33%
KfZ-Werkstatt: Wartung der Fahrzeuge	0,08%
Externe Schreinerei/Tischlerei	0,47%
Großdrucke für Veranstaltungen	0,7%
Schlosserei	0,31%
Broschüren- und Flyer-Drucke	0,17%
Führungskräfte-Coaching, Buchhaltung	0,2%
Versicherungen	0,97%
Gebäudereinigung	0,23%
Elektroinstallation an Umbauarbeiten	0,33%
Kommunikationsagentur, Business Development	0,23%
Kreditkarte für Ausgaben vor Ort: Verpflegung, Material, etc.	2,15%
Hotel	0,49%
Summe:	**9,14%**

Mit zahlreichen Dienstleistern, viele von ihnen aus der Region, arbeitet satis&fy seit Jahren zusammen. Für die Eventarchitektur erledigen regionale Werkstätten Auftragsarbeiten. Eine Schreinerei verarbeitet teilweise FSC-zertifiziertes Holz. Großdrucke werden bei einer Druckerei gedruckt, die eine materialschonende, recyclingfähige und nachhaltige Produktion betreibt. Das hauseigene Kunden- und Mitarbeitermagazin True Colours lässt satis&fy klimaneutral und ressourcenschonend von einer EMAS-zertifizierten Druckerei produzieren.

Der Gebäudeservice der Karbener Niederlassung ist ebenfalls EMAS-zertifiziert und betreibt entsprechend ein Umweltmanagementsystem.

Für das auf Veranstaltungen tätige Personal bucht satis&fy Einzelzimmer in Hotels, die entweder zu einer großen Kette gehören oder mindestens drei Sterne haben. Damit soll den Mitarbeitern ein gewisser Mindeststandard an Komfort nach einem langen, anstrengenden Arbeitstag garantiert werden.

Strom bezieht das Unternehmen von einem lokalen Versorger, bei dem satis&fy selbst erneuerbare Energie aus einer auf den Lagerhallen installierten Photovoltaik-Anlage einspeist.

Insgesamt ist der Anteil der verwendeten ökologischen Produkte und Dienstleistungen noch eher gering, auch soziale Aspekte werden noch nicht in allen Bereichen berücksichtigt. So sind beispielsweise nicht alle Sonderbauten, die wir bei externen Werkstätten in Auftrag geben, aus FSC/PEFC-zertifizierten Hölzern hergestellt. Unklar ist bislang, ob die gebuchten Hotels, in denen wir unsere Mitarbeiter unterbringen, nachhaltig handeln. Auch über die Arbeitsbedingungen der Hotelmitarbeiter haben wir keine detaillierte Kenntnis.

Verbrauchsartikel	**Anteil an Gesamtausgaben**
Ersatzleuchtmittel	0,16%
Drucketiketten	0,11%
Holz	1,52%
Bodenbelege, Teppiche, Folien, Klebebänder, Kunstrasen, Plexiglas, Kunststoffplatten	3,68%
Druckertinte, Latexfarbe für Werbegestaltung	0,23%
Stoffe	2,14%
Schreinerei-, Sonderbau-, Ladenbaubedarf	1,08%
Büromaterial, Hygieneartikel	0,08%
Summe	**9%**

Die Liste der Verbrauchsartikel führen Bodenbelege, Teppiche, Folien, Klebebänder, Kunstrasen, Plexiglas, Kunststoffplatten an, gefolgt von Stoffen, Holz Sonderbau- und Ladenbaubedarf. Aber auch Ersatzleuchtmittel, Drucketiketten, Latexfarben, Druckerpatronen, Hygieneartikel und Büromaterial fallen ins Gewicht. Insgesamt beträgt der Aufwand neun Prozent aller Beschaffungsausgaben.

Obwohl satis&fy nach und nach die Beleuchtung auf LED umstellt, ist der Anteil an herkömmlichen Leuchtmitteln nach wie vor sehr hoch.

Das von uns verarbeitete Holz ist FSC/PEFC-zertifiziert und wird weitestgehend mit ökologischen Verleimungen verarbeitet. Gemeinsam mit einem regionalen Holzlieferanten haben wir die Lieferkette für dieses Holz entwickelt und einen Markt in der Rhein-Main Region geschaffen. Unser Holz wird in großen Mengen angeliefert, um für eine gute Auslastung der LKW zu sorgen.

Bis zur Produktionseinstellung im Laufe des Geschäftsjahres 2012/13 hat satis&fy einen 100% recyclebaren Cradle-to-Cradle-Teppich bezogen. Für diesen und für alle restlichen erdölbasierten Kunststoffprodukte ist satis&fy derzeit auf der Suche nach umweltfreundlichen Alternativen. Eine Herausforderung bildet in diesem Zusammenhang die vorgeschriebene B1 Brandschutzimprägnierung vieler Artikel, die nicht umwelt- und gesundheitsverträglich ist.

Der schwarze Molton wird aufgrund des Preisdrucks aus konventioneller usbekischer Baumwolle produziert. Ein Versuch, eine Lieferkette für Hanf aufzubauen, scheiterte.

Büro- und Hygieneartikel des Unternehmens werden aus dem Öko-Sortiment eines großen Büroausstatters bezogen. Die Geschäftspost wird über eine Frankiermaschine der Deutschen Post, die genau auf den firmeneigenen Bedarf eingestellt ist, abgestempelt. Über den Frankierabdruck unterstützen wir international anerkannte Klimaschutzprojekte.

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte/Dienstleistungen und Prozesse zur Sicherstellung

Es besteht bei satis&fy ein Bewusstsein für ökologische und soziale Risiken. Wie unsere Beschaffungsanalyse zeigt, zieht satis&fy für einige Produkte und Dienstleistungen ökologische und soziale Auswahlkriterien und auch Label hinzu, jedoch nicht für alle und auch nicht in allen Einkaufsbereichen. Die Supply Chain von satis&fy wurde bisher nicht systematisch auf Risiken und Potentiale evaluiert.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung bei der Beschaffung

Der Einkauf unserer Produkte und Dienstleistungen wird bei satis&fy dezentral gesteuert. Dienstleister, Händler und Hersteller werden von uns ehrlich und fair behandelt, da eine kurzfristige, flexible und qualitativ hochwertige Produktion und Lieferung für die Eventproduktion sehr wichtig sind. Wir unterhalten stabile, teilweise langjährige Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten, die allesamt von Wertschätzung geprägt sind. Unser Einkaufsverhalten richtet sich dabei stets nach der Qualität. Für nachhaltige Produkte geben wir bis zu zehn Prozent mehr aus als für Herkömmliche. Mit einigen Herstellern arbeiten wir in der Produktentwicklung direkt zusammen.

Allgemeingültige Kriterien für unser Einkaufsverhalten und unsere Lieferantenbeziehungen sind bisher nicht definiert. Unsere Mitarbeiter werden nicht gezielt im Bereich Ethisches Einkaufen geschult. Auch unsere Lieferanten-Kalkulationen legen wir nicht offen.

B1 Ethisches Finanzmanagement

Ethisches Finanzmanagement – ein vom satis&fy-Vorstand vielfach diskutiertes Thema. Ein Blick auf unsere Finanzgrundlagen sollte helfen, eine Momentaufnahme zu erstellen:

- Welchen Stellenwert hat ethisches Finanzmanagement im Unternehmen?
- Welche Finanzdienstleistungen von welchem Finanzdienstleister werden in Anspruch genommen (Firmenkonto, Kredite, Veranlagung von Rückstellungen etc.)?
- satis&fy ist finanziell stabil. Welche Maßnahmen gewährleisten dies?
- Wie erfolgt die Finanzierung des Unternehmens (Eigenkapitalfinanzierung, Kredite etc.)?

B1.1 Institutionalisierung

Unser Ziel ist die nachhaltige Entwicklung der satis&fy AG und eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter. Bei der Wahl unserer Finanz- und Versicherungsdienstleister spielen ethische Kriterien bisher eine untergeordnete Rolle. Einige Aspekte ethischen Finanzmanagements – wie gesundes, stabiles Wachstum, Fokus auf Ertrag statt Umsatzwachstum, Investitionen – sind in der Vision 2020 des Unternehmens bereits abgebildet.

Insgesamt gehen wir mit den internen Geldströmen überlegt und fair um. Alle Gewinne bleiben im Unternehmen und werden dazu genutzt, strukturelle Maßnahmen anzuschieben oder Investitionen in Equipment zu tätigen. Wir bezahlen unsere Lieferanten und freien Mitarbeiter schnell. Auch Vorauszahlungen werden bewilligt, wenn diese benötigt werden. Mitarbeiter bekommen in Krisensituationen schnelle, unbürokratische Hilfe, beispielsweise in Form von Darlehen.

Unser Interesse an der Zusammenarbeit mit einer sozial-ökologischen Bank ist groß. Wir hatten in der Vergangenheit bereits verschiedene Banken proaktiv angefragt. Der von uns für das laufende Geschäft benötigte finanzielle Rahmen konnte aber leider nicht (in Höhe und Internationalität) gewährleistet werden.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters

Die satis&fy AG wickelt schätzungsweise 80 bis 90 Prozent des Transaktionsvolumens über die Commerzbank AG ab. Die restlichen 10 bis 20 Prozent werden von der regionalen Vereinigten Volksbank Maingau eG abgewickelt, mit der das Unternehmen seit der Firmengründung zusammenarbeitet. Über sie laufen auch alle Transaktionen der GbR Dögelmühle.

Die Commerzbank veröffentlicht Nachhaltigkeitsberichte und hat ethische Kriterien für ihre Investitionen entwickelt. Das Finanzinstitut hat sich aus der Spekulation mit Nahrungsmitteln zurückgezogen, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex unterzeichnet und bezieht in seinen Gebäuden Ökostrom. Die Vereinigte Volksbank Maingau eG ist vor allem von ihren genossenschaftlichen Werten, wie Langfristigkeit, Regionalität und Hilfe zur Selbsthilfe geprägt.

B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (inkl. Versicherungen)

Die Finanzkrise der Jahre 2009 und 2010 traf die Eventbranche hart. In dieser Zeit benötigte auch satis&fy erstmalig in seiner bis dato 16-jährigen Firmengeschichte eine Finanzspritze, um den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten, Kündigungen zu vermeiden und langfristig die finanzielle Stabilität zu gewährleisten.

Wir vereinbarten mit unseren Mitarbeitern Kurzarbeit und Lohnstundung. Gleichzeitig wurden Fördergelder aus dem Topf der Kreditanstalt für Wiederaufbau - KfW dafür verwendet, antizyklische Investitionen zu tätigen und strukturelle Veränderungen im Unternehmen anzustoßen. Diese Strategie führte zum Erfolg. Das Unternehmen erholte sich rasch. Es wurde kein Mitarbeiter entlassen, und allen Mitarbeitern konnte im Folgejahr der gestundete Lohn zurückgezahlt werden.

Auch zukünftig sollen Gewinneinbußen akzeptiert werden, um langfristig Arbeitsplätze zu sichern, solange nicht das ganze Unternehmen gefährdet wird.

Die satis&fy AG tätigt keine Finanzanlagen.

Wir arbeiten mit den Versicherungsdienstleistern Gothaer, AXA und R+V-Versicherung zusammen. Über eine nachhaltige Veranlagung der von uns gezahlten Versicherungsbeiträge ist uns nichts bekannt.

B1.4 Gemeinwohlorientierte Unternehmensfinanzierung

satis&fy verfügt über ein Eigenkapital von 55 bis 60 Prozent mit einem CAPEX Index von sieben Prozent. Wir reinvestieren unsere Gewinne vor allem in die Aufstockung unserer Eigenkapitalquote.

Das Fremdkapital hält zu 15 Prozent die Commerzbank in Verbindung mit Förderkrediten der KfW und zu fünf Prozent die Vereinigte Volksbank Maingau eG. Die restlichen Anteile teilen sich in Verbindlichkeiten aus Lieferungen, Leistungen, Steuern, Rückstellungen und Sonstigem auf.

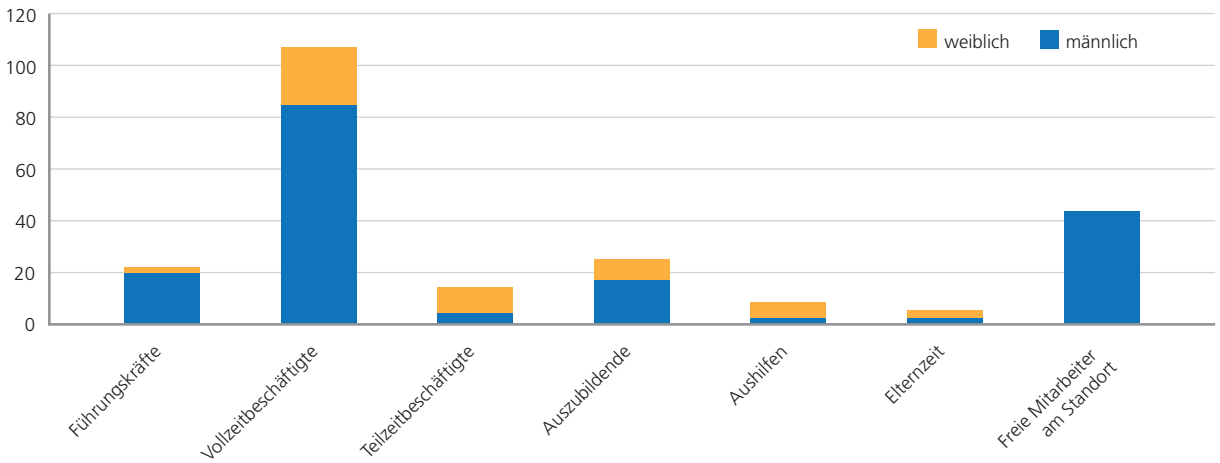
Wir finanzieren uns nicht über unsere Berührungsgruppen. In einigen Fällen vereinbaren wir mit unseren Lieferanten Ratenzahlungen für Investitionsgüter.

C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung

Allgemeine Kennzahlen

Standort Karben am 30.09.2013			
Arbeitsverhältnis	**Mitarbeiter gesamt**	**Männlich**	**Weiblich**
Führungskräfte	22	20	2
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Führungskräfte)	107	83	24
Teilzeitbeschäftigte	14	3	11
Auszubildende	24	15	9
Aushilfen	8	1	7
Elternzeit	4	1	3
Freie Mitarbeiter am Standort	44	44	0
Gesamt	**223**	**167**	**56**
Freie Mitarbeiter auf Veranstaltungen	**14.055 Veranstaltungstage (Standort Karben zugeordnet), dies entspricht ca. 60 Vollzeit-Mitarbeitern v. a. männlich**		

Mitarbeiter satis&fy am Standort Karben zum 30.09.2013



C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und Organisationsstrukturen

Die Qualität der Arbeit bestimmt über die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter in Unternehmen.

- Welche Faktoren tragen für unsere Mitarbeiter zum Engagement und zur Motivation bei?
- Welchen Stellenwert hat die Unternehmenskultur bei uns?
- Kommunizieren wir richtig?
- Stellen wir unseren Mitarbeitern ausreichend Trainings- und Qualifizierungsangebote bereit?

Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich dieser Indikator.

Arbeitsplatzqualität, Selbstorganisation und Mitbestimmung

Ein freundschaftlicher, bisweilen familiärer Umgang der Mitarbeiter untereinander prägt unseren Büro- und Joballtag. Unter den Kollegen herrscht ein freundschaftliches Arbeitsklima, Duzen ist Usus. Hilfsbereitschaft begegnet einem überall. Für die Mitarbeiter werden ein Sommerfest und eine Weihnachtsfeier veranstaltet. In einem gemeinsamen Prozess haben wir 2010 ethische Grundwerte, die das Unternehmen und seine Mitarbeiter prägen, gesammelt und in den Leitlinien dokumentiert. Sie geben uns Orientierung für das gemeinsame Arbeiten, den Umgang miteinander und mit unseren Stakeholdern.

Die Arbeit der Mitarbeiter unterscheidet sich bei satis&fy je nach Aufgabenfeld und Tätigkeit. Zum einen gibt es Mitarbeiter, die in projektabwickelnden Supports tätig sind. Diese Mitarbeiter arbeiten im Büro, sind aber oft auch auf Veranstaltungen unterwegs. Zum anderen gibt es Mitarbeiter, die projektunabhängig tätig sind und hauptsächlich im Büro arbeiten. Ein Großteil der Mitarbeiter arbeitet überwiegend körperlich. Dabei handelt es sich vor allem um Mitarbeiter, die im Lager oder in unseren Werkstätten angestellt sind. Zudem beschäftigt satis&fy eine Vielzahl an freien Mitarbeitern, die deutschlandweit und international auf Veranstaltungen eingesetzt werden. Dort arbeiten sie teilweise in langen Schichten und unter hohem zeitlichen Druck.

Berufsgruppen			
Supports: Ton, AV/Video, Licht&Rigging, Eventarchitektur (Bühnen-/ Messe-/Eventbau), Eventdesign	**Werkstätten: Schreinerei, Schlosserei, Elektronik-Werkstatt, Werbegestaltung/Druck**	**Lager**	**Logistik**
Helfer	Helfer	Helfer	Helfer
Assistenz	Assistenz	Assistenz	Assistenz
Fachkraft	Fachkraft	Fachkraft	Fahrer
Disponent	Meister	Meister	Fachkraft / Disponent

Berufsgruppen			
Supports: Ton, AV/Video, Licht&Rigging, Eventarchitektur (Bühnen-/ Messe-/Eventbau), Eventdesign	**Werkstätten: Schreinerei, Schlosserei, Elektronik-Werkstatt, Werbegestaltung/Druck**	**Lager**	**Logistik**
Technische- / Architektur- / Deko-Planung	Ingenieur	Teamleiter	Meister
Kreativ / Content / Design	Teamleiter	Bereichsleiter	Ingenieur
Meister			Bereichsleiter
Ingenieur			
Gewerkleiter auf Produktion	Sekretariat / Buchhaltung	IT	
Bereichsleiter	Assistenz	Fachkraft	
Teamleiter	Fachkraft	Programmierer	
	Teamleiter	Bereichsleiter	
	Bereichsleiter		
Projektleitung – Sales	Management	HR	
Projektleiter Junior (technisch / kaufmännisch)	Vorstand	Crewbooker	
Projektleiter (technisch / kaufmännisch)	Assistenz	Fachkraft	
Projektleiter Senior (technisch / kaufmännisch)	Jurist, Controlling	Bereichsleiter	
Bereichsleiter			
Teamleiter			

Im operativen Geschäft organisieren die Mitarbeiter ihre Arbeit selbstverantwortlich im Team.

Übergreifende Entscheidungen werden mit den Projektleitern und anderen Supports geklärt. Die Mitarbeiter können sich entsprechend ihrer Interessen entfalten und haben einen eigenen Gestaltungsspielraum, der lediglich durch einige Grundsätze der Zusammenarbeit begrenzt wird. Zu jenen zählen die Fähigkeit, alle Mitarbeiter optimal im Team zu integrieren, Stärken zu nutzen, Schwächen zu kompensieren, soziale Kompetenz, eine hohe Disziplin im Umgang mit dem Warenwirtschaftssystem, ein genaues Controlling und das Sicherstellen von Profitabilität jedes einzelnen Projektes. Selbstständigkeit, Entscheidungskraft und Verantwortungsbewusstsein sind daher Eigenschaften, auf die bei der Wahl neuer Mitarbeiter besonders geachtet wird. Der Grad an Mitbestimmung ist jedoch stark abhängig vom jeweiligen Aufgabenfeld, der Führungskraft und dem Zeitdruck.

Organisationsstruktur

Seit 2007 leiten drei Vorstände das Unternehmen. Die Türen der Geschäftsleitung stehen allen Mitarbeitern offen.

Lange gab es bei satis&fy keine hierarchische Struktur. Die rasante Entwicklung der letzten Jahre vom kleinen Start-up zum Global Player, das wachsende Dienstleistungsangebot und der Anstieg der Mitarbeiterzahlen – in den letzten vier Jahren verbuchte das Unternehmen über 90 Mitarbeiter mehr – erforderten ein Umdenken. Das Bedürfnis der Mitarbeiter nach stärkerer Orientierung, Transparenz und klaren Ansprechpartnern stieg. So wurde in den letzten drei Jahren die Team- und Bereichsleiterebene etabliert, um Arbeitsprozesse zu erleichtern. Innerhalb der zehn Bereiche existieren teilweise weitere kleinere Teameinheiten (insgesamt neun). Die Bereichsleiter werden gezielt geschult und gecoacht.

Durch die flache Unternehmenshierarchie hat jeder Mitarbeiter durch das selbstorganisierte Arbeiten bereits viel Verantwortung. Eine Folge der flachen Hierarchie ist die geringe Anzahl der Leitungspositionen. Dafür haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich intern in vielfältigen Geschäftsbereichen weiter zu entwickeln. So kommt es vor, dass Mitarbeiter von einem Support in den anderen wechseln.

Kommunikation und Information

Die Leitwerte unserer Kommunikationskultur sind Offenheit, Respekt, Teamspirit, Verantwortungsbewusstsein, Ehrlichkeit, Fairness und Klarheit.

Innerhalb der Teams und Bereiche ist die Kommunikation und Information überwiegend offen und transparent. Viele Bereiche oder Teams treffen sich einmal in der Woche, um das operative Geschäft zu besprechen und mittel- und langfristige Entscheidungen zu treffen.

Einmal im Jahr führt der Bereichsleiter Feedbackgespräche mit seinen Mitarbeitern durch, in denen die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter besprochen wird. Im Jahr 2003 wurde letztmalig eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt.

Eine Vertrauensgruppe, die von den Mitarbeitern des Unternehmens alle drei Jahre gewählt wird, hilft bei der Besprechung und Klärung von Problemen. Zwar wird die Vertrauensgruppe in viele Prozesse einbezogen, jedoch hat sie keine klar definierte Rolle, was Entscheidungen betrifft.

Die Geschäftsleitung informiert (mindestens) zweimal jährlich schriftlich über die aktuelle Geschäftslage. Die Informationen werden über das Intranet oder per Email an alle kommuniziert.

Um die Kommunikation zwischen den einzelnen Standorten zu intensivieren, werden Konzernmeetings durchgeführt. Bei diesen Meetings treffen sich die Bereichsleiter aller Standorte mit der Geschäftsführung an einem unabhängigen Ort mit dem Ziel, sich gegenseitig besser kennenzulernen und mehr über das Tagesgeschäft der anderen zu erfahren. Diese Meetings finden einmal jährlich statt.

Über ein Ideen-Managementsystem, das über das Intranet zugänglich ist, haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen. Dieser offizielle Weg wird häufig durch ein kurzes Gespräch mit dem Bereichsleiter ersetzt.

Die interne Kommunikation liegt uns sehr am Herzen. Der Austausch zwischen Büro- und Lagermitarbeitern existiert, hat aber Optimierungspotential. Dabei ist uns wichtig, ein besseres Verständnis für das Tagesgeschäft der Kollegen zu entwickeln, um die Zusammenarbeit zu erleichtern und Fehler zu vermeiden.

Ein oft von Mitarbeitern kritisierter Punkt ist der Email-Verkehr. Viele Emails werden nicht zielgerichtet versandt. Zudem werden über Intranet und Emails nicht alle Mitarbeiter erreicht. Denn einige nutzen das Intranet nicht regelmäßig und nicht alle Mitarbeiter, insbesondere im Lager tätige, haben eine Email-Adresse.

Neben dem operativen Tagesgeschäft gelingt es satis&fy viele interne Projekte anzustoßen. Unser Wunsch ist es aber, deren Umsetzung noch konsequenter zu gestalten.

Ausbildung und Einführung von neuen Mitarbeitern

Wir bilden seit 2001 unseren eigenen Nachwuchs aus. Selbstorganisation und Teamorientierung vermitteln wir in der Ausbildung, indem wir die Auszubildenden zunächst sozial und fachlich in das Unternehmen und dann Schritt für Schritt an das eigenständige Arbeiten heranführen: In der ersten Woche ihrer Ausbildung werden sie intensiv betreut und in allen relevanten Softwareprogrammen geschult. Eine Azubi-Rallye sowie das Azubigrillen erleichtern darüber hinaus das gegenseitige Kennenlernen. Durch einen Ausbildungsbeauftragten werden sie nach einem Rotationsplan fachlich in das Unternehmen eingeführt. Zusätzlich begleitet sie in den ersten drei Monaten ein Azubi-Pate aus dem dritten Lehrjahr. In einem Projekt, das die Azubis gemeinsam eigenverantwortlich planen und durchführen, werden die jungen Menschen an das selbstständige, kreative Arbeiten heran geführt.

Wir möchten, dass sich neue Mitarbeiter ab dem ersten Tag im Unternehmen wohl und willkommen fühlen. Daher werden neue Mitarbeiter bei ihrer Ankunft durch den Bereichsleiter oder einen Support-Mitarbeiter eingewiesen. Sie bekommen unsere Leitlinien und das Projektleiter- oder Supporthandbuch ausgehändigt.

Wir legen Wert auf eine umfassende fachliche Einarbeitungszeit, schaffen es aber nicht immer, der Einführung neuer Mitarbeiter die nötige Zeit einzuräumen. Standardisierte Abläufe wie die frühzeitige Bekanntgabe neuer Mitarbeiter sollen in Zukunft helfen, diese schneller und gezielter zu integrieren. In einzelnen Bereichen wurde die Einarbeitung neuer Mitarbeiter durch ein Patensystem verbessert.

Weiterbildung und Entwicklung

Bei satis&fy unterscheiden wir in allgemeine Schulungen (Software, Arbeitssicherheit etc.), Supportschulungen (zum Beispiel Ladungssicherheit, Statik, CAD etc.) und Azubi-Schulungen. Viele dieser Schulungen

führen erfahrene Mitarbeiter durch. Unsere Bereichsleiter erhalten Führungskräftetrainings und Coachings. Zukünftig sollen alle Weiterbildungsmaßnahmen im Intranet transparent dargestellt werden.

Wir ermöglichen fachliche Weiterbildungen und Schulungen, wenn Mitarbeiter – feste oder freie – Bedarf äußern und begründen. Dabei sehen wir den Willen, sich zu informieren und weiterzubilden, in der Verantwortung des Einzelnen. Mitarbeiter können ihren Schulungsbedarf in Feedbackgesprächen zur Sprache bringen. Die Durchführung dieser Feedbackgespräche durch die Führungskräfte muss jedoch noch konsequenter etabliert und sichergestellt werden. Auch Bildungsurlaub kann beantragt werden. Externe Schulungen werden nach Prüfung teilweise bezahlt.

Wir bilden gut aus. Unsere Weiterbildungsausgaben für Coachings, Schulungen und Teambuilding-Maßnahmen liegen bei 285 Euro pro Kopf.

Im letzten Geschäftsjahr durchgeführte Maßnahmen:

Allgemeine Schulungen	**Zielgruppe**
Arbeitssicherheit Lager und Büro, Software (MyTime, My Crew, Reflex), Erste Hilfe für betriebliche Anwendungen, Ausbilderschein für div. Ausbildungsberufe, Turbo-Open-Space, Business-Englisch-Sprachkurs, Zeichenkurs, Einkaufs-/Verhandlungsschulung, Arbeitssicherheit für Sicherheitsbeauftrage	Alle Mitarbeiter
Augenschule, gesetzliche Unfallversicherung, Gesundheitscheck (Körperfett, Blutdruck, BMI, etc.), Haltungsanalyse, Ergonomie, Ernährungsberatung	Gesundheitswoche für alle Mitarbeiter
Führungskräfteschulungen und Coaching, Selbst- und Zeitmanagement, Kommunikation, Motivation, Konfliktmanagement, Kritikgespräch	Bereichsleiter (teileweise Teamleiter)
Mitarbeitergespräche, Führungskräfteschulung	Teamleiter
Schnitzeljagd, Ritterspiele – Ronneburg, Husky-Tour in der Rhön, Kanufahrt, Kart Racing, Segwaytour	Teambuilding

Azubi-Schulungen	**Zielgruppe**
Einführungswoche, Software (MyTime, My Crew, Reflex, SysAid), Arbeitssicherheit	Alle Azubis
Staplerschein, Anschlägerschein (Statik für Techniker vor Ort), Lehrgang zur persönlichen Schutzausrüstung: Sicherung gegen Herabfallen, Software (Adobe Photoshop/Illustrator, CAD)	Techniker und Gestalter
Pultschulungen Licht und Ton	Techniker
Maschinenschein, TSM 1 (für handgeführte Maschinen), Digitaldrucker & Plotterschulung	Gestalter

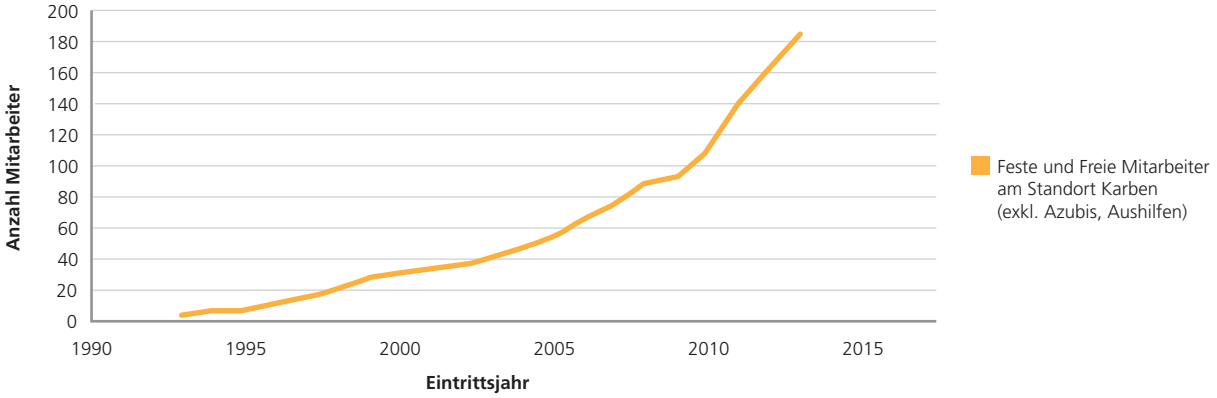
Support-Schulungen	Zielgruppe
Versch. Projektoren, Large Format Displays, Image Processing, LED Display Walls	Video
TSM 1 (Tischler-Maschinen-Lehrgang), Arbeitsschutzunterweisung Umgang mit Maschinen in der Schreinerei	Deko / Produktion
Ladungssicherungskurs, Anschlägerschein, PAL/IPAV Karte (Berechtigung zum Betrieb von Scherenhubbühnen und Teleskopsteigern), Lehrgang zur persönlichen Schutzausrüstung: Sicherung gegen Herabfallen, TÜV-Lehrgang, Staplerschein	Lager / PL+TL / Deko / versch. Techniker
Unfall oder Krankheit im Ausland! – Was tun?, div. technische Schulungen von Ton, Licht, Rigging, AV, Struktur des Supports Eventarchitektur	Projektleiter
Statikworkshop	Projektleiter + Rigging
Herstellerlehrgang/-info bei Eurotruss	Rigging / PL / Licht / Lager
Movecat Superuser T-Expert, 1. Schein zum bedienen einer C1 Maschinerie von Movecat/ Operator, Rigging BASICS, Mateco „Plattform-Card" – Führen von Steigern und Liften, div. spezifischen Herstellerlehrgänge	Rigging
Wholehog4 (Schulung am Lichtpult), Schulung auf GrandMA2, Licht BASICS, Lichtdesign, Lichtplanung, Wartung der Geräte (durch eigenes Personal und Hersteller)	Licht
Software: Vectorworks CAD	Kreativ
Mischpulte, PAs und Amping, digitale Signalverteilung, d&b Produkt, Remote-Netzwerk, Line array, J und V Series, Sound-Optimisation, Electroacoustics, Soundvision, Large (K1, Kudo, V-Dosc), Modular (Kara, dV-Dosc), Basic, Master-Class, Smaart	Ton
Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Jahreswechselseminare, Sozialversicherung, Abendforum Arbeitsrecht – Praxisseminare , Exit-Interviews – wenn Mitarbeiter kündigen, Personalentwicklung	HR
Reisekosten	HR + Office
Rechnungswesen Pro, Rechnungswesen inkl. E-Bilanz, Umsatzsteuer Update, Gelangensbestätigung, Rechnungswesen Anlagevermögen, MS Office 2010	Office

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik

Beteiligung und Mitbestimmung sind der Schlüssel einer fairen Beschäftigungspolitik. Auch ein verlässliches Einkommen, das als gerecht empfunden wird, vermittelt Arbeitnehmern Sicherheit und ein gutes Gefühl.

- Von welchen Leitlinien wird unsere Beschäftigungspolitik geprägt?
- Welche Rolle spielt die interne Qualifizierung der Mitarbeiter?
- Kommunizieren wir unsere Personalplanung richtig?
- Gibt es Sozialpläne für Krisensituationen?
- Bieten wir freiwillige Sozialleistungen an, und wer hat davon einen Nutzen?

Mitarbeiterentwicklung 1993-2013



Unser Entgeldsystem wurde in den letzten Jahren maßgeblich modernisiert. Sehr lange war es in unserer Branche Usus, freie Mitarbeiter zu unterschiedlichen Stundensätzen zu beschäftigen. Erst mit der Professionalisierung der Branche wurde auch der Ruf nach einer einheitlichen und verständlichen Beschäftigungspolitik laut.

satis&fy hat daher in den 2000ern allen freien Mitarbeitern am Standort eine Festanstellung angeboten. Mittlerweile stellen wir alle neuen Mitarbeiter fest an. Zunächst erhalten sie einen befristeten Vertrag über ein Jahr, der in eine unbefristete Anstellung übergeht. In Karben sind heute nur noch 36 Prozent der Arbeitskräfte als freie Mitarbeiter, inklusive der freien Techniker auf den von Karben aus koordinierten Veranstaltungen, tätig – die meisten davon auf eigenen Wunsch, da keine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung gefunden werden konnte.

satis&fy lehnt die Zusammenarbeit mit unseriösen Helfer- und Leiharbeitsfirmen ab. Es werden Helferfirmen beauftragt, die ihre Arbeitskräfte absichern und fair mit ihnen umgehen. Einige Aufkündigungen der Zusammenarbeit in der Vergangenheit belegen dies.

Durch das schnelle Wachstum in den letzten Jahren stieg auch der Bedarf an neuen Mitarbeitern, allein in den letzten vier Jahren haben wir in Karben 90 neue Mitarbeiter eingestellt. Im Geschäftsjahr 2012/2013 stellten wir 26 neue Mitarbeiter ein, zugleich verließen 16 Mitarbeiter das Unternehmen.

Bevor eine neue Stelle extern ausgeschrieben wird, inserieren wir im Intranet. Es kommt auch vor, dass geeignet erscheinende Mitarbeiter direkt angesprochen werden. Wichtige Einstellungskriterien sind neben der fachlichen Qualifikation vor allem die Eignung für das Team, der Hang zur Präzision und der Wille, sich weiter zu entwickeln. Probearbeit ist bei uns eine gängige Praxis, um die Qualifikation eines Bewerbers besser einschätzen zu können. Wir geben auch Bewerbern eine Chance, die dem gesuchten Profil nicht hundertprozentig entsprechen. Wir lieben vielseitige Lebensläufe, denn viele Kompetenzen, die im Laufe einer Biografie erworben werden, können in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt werden.

Wir bilden auch junge Menschen für das Berufsleben aus und schaffen auf diese Weise hochqualifizierten Nachwuchs für die Branche. Azubis werden von Anfang an in Projektprozesse integriert und bekommen verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. Die praktische Projektarbeit vermittelt den jungen Leuten frühzeitig ein realistisches Bild des Berufs und der Branche. Ende 2013 befanden sich 24 junge Menschen bei uns in der Ausbildung.

Während der Finanzkrise 2009/2010 wurde von der Geschäftsführung in Meetings sehr offen mit den Mitarbeitern über die schwierige Auftragslage gesprochen. Zusammen ist man damals zu der Lösung gekommen, auf Kurzarbeit zurück zu greifen und den Lohn zu stunden. Es wurden keine Kündigungen ausgesprochen und der Lohn, auf den teilweise verzichtet wurde, wurde im Folgejahr vollständig zurückgezahlt.

satis&fy fördert die Betriebsrente für Festangestellte mit einem Zuschuss von 20 Prozent. Auch andere freiwillige Sozialleistungen wie Einkaufsgutscheine, Restaurant-Checks, Kindergartenzuschuss sowie Teambuilding-Maßnahmen werden bezahlt. Bisher gibt es noch keine innerbetriebliche Transparenz über die Möglichkeiten, soziale Betriebsleistungen zu erhalten. Insgesamt belief sich die Summe der Sozialleistungen im Kalenderjahr 2013 in Karben auf 110.542,28 Euro.

Befindet sich ein Mitarbeiter in einer Notsituation, kann er sich jederzeit an die Unternehmensführung wenden. In der Vergangenheit hat der Vorstand bereits einigen Mitarbeitern schnelle und unbürokratische finanzielle Unterstützung gewährt.

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten

Eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen, ist für viele Unternehmen mittlerweile ein Anreiz, flexible Arbeitszeitmodelle zu kreieren, Home-Office-Arbeitsplätze einzurichten und sich verstärkt für Programme zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge einzusetzen. Wo stehen wir? Wo wollen wir hin?

Gesundheit und Sicherheit GJ 12/13	
Schwerbehinderung	2
Arbeitsunfälle	3
Langzeitkrankenstände	3
Rückkehr nach Elternzeit	3
Krankmeldungen der festangestellten Mitarbeiter (inklusive Teilzeitmitarbeitern, Azubis, Aushilfe)	Gesamt: 1486, durchschnittlich 8,5 Tage pro Mitarbeiter

satis&fy ist ein Unternehmen, das von den Menschen geprägt wird, die hier arbeiten. Sie alle wissen, dass wir nicht umhin können, uns immer wieder neu zu erfinden, flexibel zu bleiben und schnell auf Marktveränderungen zu reagieren. Das ist in der Praxis nicht so einfach. Unsere Mitarbeiter sind loyal, positiv eingestellt und verlieren nie das Ziel aus den Augen, unsere Kunden zufriedenzustellen. Wir versuchen, ihnen ein Umfeld zu bieten, in dem sie sich wohl fühlen, eigenverantwortlich arbeiten und Freiräume nutzen können – trotz gewachsener Strukturen.

Nachhaltig wirtschaften heißt für uns nicht nur, Ressourcen schonen, sondern auch Ressourcen fördern. Unsere größte und wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter. Für sie wollen wir ein lebens- und arbeitswertes, ein gesundes Unternehmensklima schaffen. Das gelingt uns auf mehreren Wegen.

Wir unterstützen flexible Arbeitszeiten und Arbeitsweisen und vertrauen unseren Mitarbeitern, dass sie die Freiräume nicht ausnutzen. Die Kernarbeitszeit bei satis&fy liegt zwischen 9 und 18 Uhr. Die Präsenzzeiten des Personals auf Veranstaltungen liegen inklusive Pausen zwischen 12 und 15 Stunden. Hinzu kommen An- und Abreisezeiten.

Die Arbeitszeiten der Mitarbeiter können sehr unterschiedlich ausfallen, je nachdem in welchem Support sie arbeiten. Auch die Auftragslage und termingebundene Veranstaltungen können die Arbeitszeiten kurzfristig beeinflussen, intensive und lange Schichten inklusive. Daher überlässt es die Unternehmensführung den Mitarbeitern, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit (unter Berücksichtigung dienstlicher Abläufe und Erreichbarkeit) in bestimmten Grenzen selbst zu bestimmen.

Viele unsere Mitarbeiter sind mit Notebooks ausgestattet. Wenn die Situation es erfordert, sorgen wir dafür, dass die Mitarbeiter zuhause Zugang zu internen Netzwerken und Warenwirtschaftssystemen haben. Zehn unserer Mitarbeiter wurde bereits ein solches Home-Office eingerichtet. Dennoch ist die regelmäßige Präsenz am Standort Karben von der Geschäftsführung gewünscht. So soll die Kommunikation gefördert und die Zusammenarbeit im Team gewährleistet werden.

Steigende Mitarbeiterzahlen, wachsender Umsatz und die gute Auftragslage veranlassten satis&fy bereits 2008 dazu, umfassende Umstrukturierungsmaßnahmen am Karbener Standort in Angriff zu nehmen. 2010 wurde ein Neubau eingeweiht. Durch die neuen Räumlichkeiten wurde die Bürofläche um 1.350 Quadratmeter vergrößert. Besonderer Wert wurde auf eine offene, transparente und gastfreundliche Gestaltung gelegt. Bodentiefe große Fensterfronten lassen viel Tageslicht in die Büros dringen. Im Gebäude findet sich darüber hinaus eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich mit Kollegen zu treffen. Und auch im Altbau haben Modernisierungsmaßnahmen zu einem verbesserten räumlichen Arbeitsklima beigetragen.

Die Büroräume sind individuell und funktional eingerichtet. Mitarbeiter mit Rückenproblemen können ergonomische Stühle und höhenverstellbare Tische bekommen. Auch andere Arbeitsabläufe wurden in den letzten Jahren ergonomisch verbessert. Im Lager und in den Werkstätten existiert ein Kran für Kabelkisten. Alle Bildschirme entsprechen dem neusten technischen Stand, sodass die Augen der Mitarbeiter geschont werden.

Durch die vielen Neu- und Festanstellungen konnte für viele Mitarbeiter die Stressbelastung gesenkt werden. Suchen satis&fyler Entspannung, haben sie verschiedene Möglichkeiten. Ein Aufenthaltsraum mit Küche bietet Platz für die Mittagsverpflegung und für informelle Zusammenkünfte, ebenso wie die große Terrasse und ein Garten mit Sitzmöglichkeiten. Geplant ist, das WLAN-Netz auf den Außenbereich zu erweitern und Arbeitsgelegenheiten im Freien zu schaffen. Auch in den Werkstätten und im Lager gibt es Rückzugsräume, die nicht nur zum „Lagerbier" am Freitagabend genutzt werden. Der Standort liegt direkt an der Nidda und der Karbener Freiluftschneise. Einige Mitarbeiter nutzen die Mittagspause, um an der frischen Luft spazieren zu gehen.

Vor einigen Jahren gab es einen Fitnessraum, der mittlerweile dem Platzmangel zum Opfer gefallen ist, zumal das Angebot kaum genutzt wurde. Einige Mitarbeiter tun sich regelmäßig zusammen, um Sport zu treiben. Ein Fußballteam trainiert jeden Montagabend. Auch Teilnahmen an Basketball- und Handballturnieren wurden organisiert und gelegentlich treffen sich satis&fyler zum Joggen. Eine Teilnahme am Frankfurter Corporate Chase Lauf findet sporadisch und auf Initiative einzelner Mitarbeiter statt. Duschen stehen sowohl für die Sportler, als auch Radler und Trucker bereit.

Das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist bei satis&fy in den letzten Jahren stärker in den Mittelpunkt gerückt. Im letzten Geschäftsjahr hatten unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 8,5 Kranktage gegenüber 12,6 Tagen auf Bundesebene. Bisher gab es wenig Anreize für unsere Mitarbeiter, die eigene psychische und physische Gesundheit zu fördern. Dass uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Herzen liegt, haben wir erstmalig im letzten Geschäftsjahr mit der Veranstaltung einer Gesundheitswoche für alle Mitarbeiter gezeigt. Die Angebote gingen von Ernährungsberatung, Ergonomie-Schulungen und einer Augenschule über Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung bis hin zu Haltungsanalysen und Gesundheitschecks. Sie wurden von den Mitarbeitern mit Begeisterung angenommen.

Wir sind sehr familienorientiert. Viele Mitarbeiter haben in den letzten Jahren Nachwuchs bekommen. Wir unterstützen sie, so gut es geht, Familie und Beruf zu vereinbaren, was in der Veranstaltungsbranche nicht selbstverständlich ist. Lange, belastende und intensive Arbeitsphasen sind mit einem geregelten Familienleben oftmals schwer zu vereinbaren. Schwierig gestaltet sich auch die Urlaubsplanung für unsere projektgebundenen Mitarbeiter. In Zeiten hohen Arbeitsaufkommens – in der Regel sind dies circa drei bis fünf Monate im Jahr – werden in einigen Abteilungen Urlaubsverbote ausgesprochen, um die Arbeitsspitzen einhalten zu können. Standortübergreifend wird daran gearbeitet, die gewünschten Urlaubszeiten möglich zu machen. In anderen Bereichen wird versucht, zwei Monate im Voraus abzusehen, ob Urlaub genommen werden kann. Eine langfristige Planung der freien Zeit mit der Familie ist für einige Mitarbeiter schwer möglich. Der Unternehmensführung ist bewusst, dass eine aktive Urlaubsplanung für alle Bereiche wünschenswert ist.

In einigen Abteilungen bieten wir unseren Mitarbeitern daher nach langen Arbeitsphasen einen direkten Freizeitausgleich an. Kurzfristige familiäre Notfälle werden im Team mitgetragen und können flexibel ausgeglichen werden. Kehren Eltern aus der Elternzeit zurück, suchen wir gemeinsam nach einem geeigneten Arbeitszeitmodell (Home-Office, Teilzeit). Im letzten Geschäftsjahr haben eine weibliche und zwei männliche Mitarbeiter ihre Tätigkeit wieder aufgenommen. Wir passen die Urlaubszeiten der Eltern an die Schulferien an. Im Falle der Erkrankung eines Kindes gewährt satis&fy dem Arbeitnehmer zehn Tage Lohnfortzahlung (pro Kind und pro Jahr, maximal 25 Tage insgesamt pro Jahr). Manchen Mitarbeitern gewähren wir im Rahmen von Gehaltsverhandlungen einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten. Um die Familienfreundlichkeit des Unternehmens zu unterstreichen, gibt es seit längerem die Überlegung, auf dem Firmengelände eine Krippe/KiTa für Kinder der Mitarbeiter einzurichten. Im Rahmen einer geplanten Mitarbeiterbefragung, soll der Bedarf nach einem solchen Angebot ermittelt werden.

Die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und auf Veranstaltungen hat ebenfalls einen hohen Stellenwert. Im letzten Jahr gab es drei Arbeitsunfälle. Einmal im Jahr weisen wir wie gesetzlich vorgeschrieben alle Mitarbeiter auf die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften, auf Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie auf das Arbeitsschutzgesetz hin. Im Zuge der Professionalisierung der Branche besteht in den Bereichen Lager und Transport sowie an den Veranstaltungsorten mittlerweile ein geschärftes Bewusstsein für das Thema Arbeitssicherheit. In den Lagergebäuden werden die Hochregale regelmäßig geprüft. Außerdem bieten wir Schulungen, beispielsweise Ladungssicherungstrainings, an. Gefahrengut wird in vorgeschriebenen Schränken aufbewahrt; und Fahr- und Laufwege sind voneinander getrennt markiert. Einziger Wermutstropfen: Im Lager besteht die Möglichkeit, dass Lager- und Arbeitsflächen in Arbeitsspitzen nicht konsequent voneinander getrennt werden können, was für die Mitarbeiter zum Sicherheitsrisiko werden kann.

Es gibt drei interne Sicherheitsbeauftragte im Unternehmen. Mit Hilfe der externen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Brandschutz sowie eines Arbeitsmediziners, die den Standort Karben viermal jährlich besuchen, werden sukzessive die neuen Gebäude und das gesamte Gelände in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aufgerüstet. Je nach Bedarf stellt die Firma den Mitarbeitern Schutzkleidung, Schuhe, Helme, Schutzbrillen und Gehörschutz. Nach Baumaßnahmen in den letzten Jahren wird gerade eine Brandschutzverordnung erstellt; und die Gebäude werden sicherheitstechnisch aufgerüstet. Für die Sicherheitsvorkehrungen auf Veranstaltungen ist der Projektleiter hauptverantwortlich. Alle gesetzlichen Regelungen werden eingehalten. Unsere Projekt- und Bereichsleiter sind hierin geschult.

C1.4 Gleichstellung und Diversität

Im Zentrum dieses Indikators steht der Gedanke, dass die Unterschiede in Herkunft, Geschlecht, Sexualität, Alter und Religion der Mitarbeiter den Erfolg eines Unternehmens fördern. Auch wir haben uns gefragt, welche Bedeutung der Verschiedenheit und Diversität unserer Mitarbeiter im Unternehmen zukommt.

- Bieten wir spezifische Fördermaßnahmen an?
- Entlohnen wir unabhängig vom Geschlecht?
- Schaffen wir Arbeitsplätze für behinderte Menschen?

Bei satis&fy arbeiten Menschen vieler Nationalitäten gleichberechtigt nebeneinander. Wir differenzieren nicht zwischen Männern und Frauen und entlohnen unabhängig vom Geschlecht. Diskriminierung ist uns fremd. Wir begrüßen und respektieren die große Vielfalt der Mitarbeiter, die unsere Zusammenarbeit bereichert. Dieses Bewusstsein und diese faire offene und respektvolle Unternehmenskultur leben wir ohne schriftliches Gesamtkonzept. Wir verlassen uns auf unser Gefühl.

31 Prozent der satis&fy Mitarbeiter sind Frauen. Damit liegen wir über dem Branchendurchschnitt, der laut einer Studie des Branchenverbandes VPLT in der Medien- und Veranstaltungstechnik-Branche im Jahr 2009 bei sechs Prozent lag. Unsere Mitarbeiterinnen arbeiten hauptsächlich in administrativen Bereichen, aber auch in der Eventarchitektur. Männer finden sich vor allem in den technischen Supports, im Lager und in der Projektleitung. Jedoch steigt auch hier der Frauenanteil, was zum Beispiel im Video- und Projektleitungs-Support zu beobachten ist. satis&fy entlohnt unabhängig vom Geschlecht.

Führungspositionen werden bei satis&fy mehrheitlich von Männern bekleidet. Das hängt vor allem damit zusammen, dass Frauen sowohl bei satis&fy als auch in der Branche allgemein lange unterrepräsentiert waren. Bei den männlichen satis&fylern in Führungspositionen handelt es sich vor allem um Mitarbeiter mit großer Branchenkenntnis und langer Vergangenheit im Unternehmen. Derzeit sind von 22 Führungskräften nur zwei Frauen in leitenden Funktionen tätig. Wir arbeiten mit dem Berufsbildungswerk zusammen und haben im letzten Jahr drei Praktika an Personen vergeben, die von der Arbeitsagentur als „schwervermittelbar" eingestuft worden sind. Einer dieser Mitarbeiter ist mittlerweile fest angestellt.

Die gesetzliche Quote für die Beschäftigung von Behinderten liegt für mittelständische Unternehmen unserer Größenordnung bei circa fünf Prozent. Diese Quote erfüllen wir nicht. Im Geschäftsjahr 2012/2013 beschäftigten wir zwei Personen mit körperlichen Behinderungen. Es ist uns gelungen, diese – wie auch alle anderen Mitarbeiter – gut in den täglichen Arbeitsprozess zu integrieren. Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen stehen wir offen gegenüber, schreiben dies jedoch nicht explizit in die Stellenanzeigen, um die Chancengleichheit tatsächlich zu gewährleisten. Das Erdgeschoss im neuen Bürogebäude, das Lager und die Werkstätten sind barrierefrei. Der erste und der zweite Stock im Verwaltungsgebäude sind aber nicht für Rollstuhlfahrer zugänglich.

Einzelne Holz- und Stoffprodukte beziehen wir aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Die erste Generation unserer Mitarbeiter erreicht gerade die letzten fünf bis zehn Jahre ihrer Berufstätigkeit. Ihren Erfahrungsschatz gilt es zu sichern. Daher legen wir viel Wert darauf, dass sie ihr wertvolles Wissen an jüngere Kollegen weitergeben. Im Licht- und Rigging-Bereich findet beispielsweise einmal im Monat das Youngsters-Meeting statt, bei dem sich junge Mitarbeiter erfahrene Mitarbeiter aus anderen Bereichen am Standort einladen. Diese teilen die Erfahrungen ihres langen Arbeitslebens. Außerdem achten wir darauf, dass altersgemischte Teams zusammenarbeiten.

Äußern ältere Mitarbeiter den Wunsch, sich aus dem Projektalltag zurückziehen zu wollen, suchen wir gemeinsam nach anderen Aufgaben, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen und regelmäßige Arbeitszeiten gewährleisten. Dadurch halten wir ihre Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation hoch.

Bei Neueinstellungen geben wir nicht nur jüngeren Mitarbeitern eine Chance. Auch älteren Arbeitskräften bieten wir eine Festanstellung an.

C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit ist ein wertvolles Gut und ein wichtiges Element gesellschaftlicher Teilhabe. Dennoch arbeiten derzeit die einen zu viel und andere gar nicht. Vorrangiges Ziel des Indikators ist deshalb die gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens auf alle erwerbsfähigen Menschen.

- Welchen Weg zu mehr Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und Arbeitszeit geht satis&fy?
- Welche Vorstellung haben unsere Mitarbeiter von einem sinnvollen Einsatz ihrer Arbeitszeit?

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit unserer festangestellten Mitarbeiter beträgt in Vollzeit 40 Stunden. Die Realität in der Eventbranche sieht für viele unserer Mitarbeiter allerdings eine sehr flexible Handhabung der Arbeitszeiten vor. Bei über 3.000 Veranstaltungen im Jahr weltweit bedeutet die umfangreiche Projektarbeit für viele unserer Mitarbeiter nicht selten Überstunden, auch an Sonn- und Feiertagen. Auf Veranstaltungen kalkuliert satis&fy auf der Basis von zwölf Stunden Präsenzzeit inklusive circa zwei Stunden Pausen.

Wir wissen, was unsere Mitarbeiter oftmals unter hoher nervlicher Belastung leisten. Daher sind wir bestrebt, Lösungen zu finden, die den Mitarbeiter entlasten und dafür sorgen, dass Stress abgebaut wird. Es gibt verschiedene Überstundenregelungen, die in den Arbeitsverträgen festgehalten werden, aber bisher nicht transparent an die Mitarbeiter kommuniziert werden

- Überstundenabbau durch Freizeitausgleich
- Überstundenabbau durch Freizeitausgleich oder Auszahlung (situationsabhängig je nach Auftragslage)
- Überstunden bis zu einer Höhe von acht bzw. 16 Stunden sind inklusive, darüber hinaus gibt es einen Freizeitausgleich oder eine Auszahlung
- All In – Verträge: Alle Überstunden sind inklusive (maximal zehn Verträge im gesamten Unternehmen)

Arbeitszeiten, Urlaube und Überstunden werden von Mitarbeitern in das Zeiterfassungssystem MyTime eingetragen. Seit 2012 tragen auch Lagerarbeiter und –helfer ihr Stundenkontingent eigenverantwortlich in die Arbeitszeitkonten ein. Die Bereichsleiter überprüfen monatlich die einzelnen Konten ihrer Mitarbeiter und achten darauf, dass diese am Ende des Geschäftsjahres ausgeglichen sind. Der Abbau der Arbeitsstunden wird individuell und je nach Auftragslage direkt mit den Mitarbeitern abgesprochen. Eine öffentliche Information über die Möglichkeiten, Überstunden abzubauen, gibt es nicht. Auch wenn wir immer einen Ausgleich „Zeit für Zeit" anstreben, ist es für manche Mitarbeiter mit sehr speziellen Aufgaben und Kompetenzen nicht immer möglich, Überstunden abzubauen.

In einigen Bereichen wird, soweit möglich, darauf geachtet, dass Überstunden direkt nach einer Überbelastung abgebaut werden, sodass sich die Mitarbeiter direkt nach einer anstrengenden Veranstaltung entspannen und Zeit mit ihren Familien verbringen können.

Dies ist auch für die anderen Bereiche wünschenswert.

Durch die transparente Arbeitszeiterfassung haben unsere Bereichsleiter einen guten Überblick über die Belastung ihrer Mitarbeiter. Im Falle von kontinuierlicher Überbelastung wird gegengesteuert. Neue Mitarbeiter werden eingestellt. Mittlerweile kann der feste Personalstamm, der in den letzten Jahren aufgebaut wurde, Spitzen besser abfangen.

Auch durch die verbesserte Informationsweitergabe von anstehenden Aufträgen und hausinternen Anfragen konnten Überstunden in den letzten Jahren reduziert werden.

C2.2 Teilzeit-Arbeitsmodelle und Zeitarbeit

Während Vollzeitmitarbeiter 40 Stunden arbeiten, beträgt die Arbeitszeit unserer Teilzeitmitarbeiter zwischen 15 und 36 Stunden. Es gab 2012/2013 14 Teilzeitbeschäftigte und 44 freie Mitarbeiter. Teilzeitverträge werden im Rahmen von Gehaltsverhandlungen und Arbeitsverträgen individuell vereinbart. Es gibt keine Übersicht über die verschiedenen Teilzeit-Arbeitsmodelle im Unternehmen. Wir geben keine Höchstzahl an Teilzeitarbeitsverträgen vor, da sich Teilzeit und Home-Office nicht für jeden Mitarbeiter problemlos im Arbeitsablauf umsetzen lassen.

Um Spitzen abzufangen, beziehen wir Helfer von Leiharbeitsfirmen per Arbeitnehmerüberlassung ein. Bei der Zusammenarbeit konzentrieren wir uns auf Firmen, die wir lange kennen und deren Arbeitsbedingungen wir regelmäßig prüfen. Von einigen Firmen, mit denen wir in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben, haben wir uns getrennt, nachdem bekannt wurde, dass mit Mitarbeitern nicht fair umgegangen wurde. Wir sind uns bewusst, dass den über Helferfirmen engagierten Stage Hands weniger Geld gezahlt wird, als wir unseren freien Mitarbeitern zahlen. Wir achten aber darauf, dass sie sozial abgesichert und fair entlohnt werden.

C2.3 Bewusster Umgang mit Lebens-/Arbeitszeit

Uns ist sehr wichtig, dass die Mitarbeiter eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit finden und Verantwortung für sich übernehmen. Wir wissen aber auch, dass in unserer Branche Überstunden eher die Regel als die Ausnahme sind und die Theorie mit der Praxis nicht immer leicht zu vereinbaren ist. Viele unserer Mitarbeiter organisieren ihre Arbeit selbstverantwortlich. Trotz des Risikobewusstseins vieler Mitarbeiter besteht ein nicht unerhebliches Risiko der „Selbstausbeutung“, vor allem aufgrund der hohen Begeisterung für den Job. Als Folge achteten die Mitarbeiter teilweise wenig auf sich selbst und ihren Freizeitausgleich. Mit der Erweiterung des Mitarbeiterstammes wurden starke Überlastungen seltener, konnten Arbeitsspitzen besser aufgefangen werden. Auch sind alle Führungskräfte angewiesen, auf die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter zu achten. Regelmäßige Feedbackgespräche werden zur Sensibilisierung genutzt. Davon erhofft man sich auch Lernprozesse für das gesamte Team. Allerdings werden die Mitarbeitergespräche bisher nicht gezielt daraufhin ausgewertet. Auch Zeitmanagementschulungen wurden im letzten Geschäftsjahr nur unseren Führungskräften angeboten.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter

Für die Umsetzung betrieblicher Umweltschutzmaßnahmen in Unternehmen ist es wichtig, dass die Mitarbeiter motiviert sind, ein Bewusstsein für ökologisches Verhalten zu entwickeln. Fühlen Sie sich „gegängelt", kann das alle Bemühungen im Keim ersticken.

- Wie gehen wir vor?
- Gehört für uns Umweltschutz und Nachhaltigkeit bereits zum betrieblichen Alltag?
- Stellen wir Werkzeuge zur Verfügung, die zu Verhaltensänderungen im Betriebsalltag anregen?
- Wie wichtig ist unseren Mitarbeitern das Umweltthema?

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Die Ernährungsgewohnheiten unserer Mitarbeiter sind uns nur hinlänglich bekannt. Körperlich arbeitende Lagermitarbeiter müssen sich reichhaltiger verpflegen als im Büro tätige Mitarbeiter. Uns ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiter gesund und geregelt ernähren und genügend Kalorien zu sich nehmen.

Anfang 2012 wurde das Karbener Cateringunternehmen Esskultur gebeten, ein Mittagessen anzuliefern. Nach einer dreiwöchigen Testphase haben wir die Zusammenarbeit wieder beendet. Das Angebot wurde von den Mitarbeitern nicht gut angenommen.

Von August 2012 bis April 2013 bekochte uns an zwei Tagen in der Woche vor Ort ein Cateringdienst, der überwiegend Zutaten aus fairem, regionalem oder ökologischem Anbau verwendete.

Diese Erfahrungen haben uns gezeigt, dass die verschiedenen Arbeits- und Anwesenheitszeiten und die unterschiedlichen Essensgewohnheiten schwierig mit einer zentral organisierten Verpflegung vereinbar sind. Daher gibt es bislang kein umfassendes Ernährungskonzept.

Während der Gesundheitswoche 2013 fanden Schulungen zur gesunden Ernährung statt, die sehr gut ankamen.

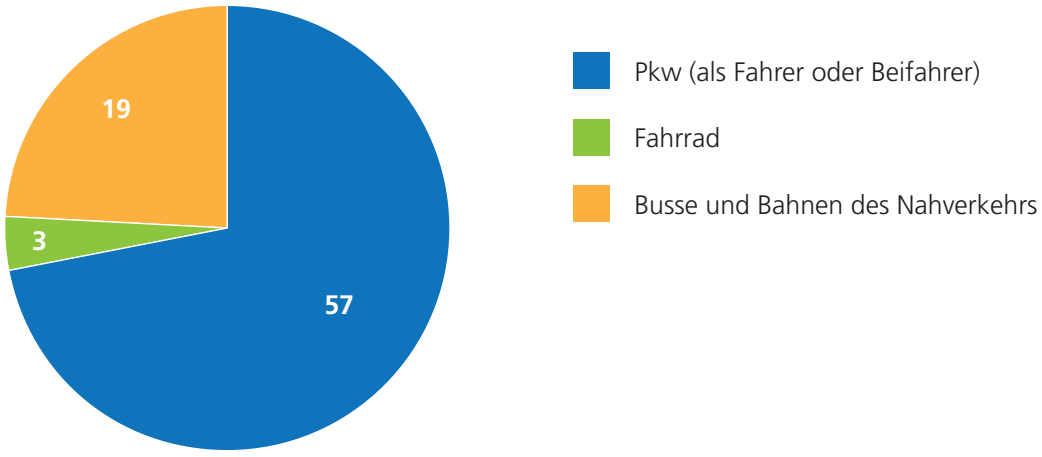
Momentan verpflegen sich die Mitarbeiter selbst. Am Standort Karben gibt es eine geräumige Küche. Angeregt durch die Cateringdienste treffen sich zwei Gruppen aus jeweils drei bis sieben Mitarbeitern zum Kochen.

Täglich großen Zulauf findet das Foodmobil, das seit vielen Jahren morgens Unternehmen in der Region anfährt. Seit einigen Monaten gibt es auch vegetarisches Essen. Das Foodmobil bietet preiswerte Kost von guter Qualität, allerdings nicht aus ökologischem Anbau.

Wie in der gesamten Gesellschaft hat sich auch bei satis&fy in den letzten Jahren die Zahl der Vegetarier und Veganer erhöht. Bei Mitarbeiterveranstaltungen bieten wir daher zusätzlich vegetarische und vegane Speisen an. Im Sommer 2013 haben wir einmalig einen Bio-Eiswagen kommen lassen, was großen Anklang fand.

Bis 2010 stellten wir Wasser, Apfelsaftschorle, Cola und Fanta zur Verfügung. Dann wurden – auch als ökologisches Signal – zwei Trinkwasserspender aufgestellt, die die Flaschen ersetzten.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz



Unsere Mitarbeiter fahren Bahn, Auto oder Fahrrad. Der Standort Karben ist zu Fuß in zehn Minuten vom Bahnhof Groß-Karben zu erreichen. Wie eine Befragung aus dem Frühjahr 2013 zeigt, fahren die Mitarbeiter durchschnittlich circa 46km pro Arbeitstag. Es gibt etwa fünf Fahrgemeinschaften.

Die Anzahl der Autofahrer überwiegt. Nur 19 befragte Mitarbeiter nutzen öffentliche Verkehrsmittel. Dies wird in den häufigsten Fällen mit einer schlechten ÖPNV-Anbindung mit langen Fahrzeiten begründet. Auch die deutlich gestiegenen Preise sind für viele Mitarbeiter ein Argument. Drei der befragten Mitarbeiter fahren Fahrrad.

Da nur wenige satis&fyler Bahn fahren, konnte bisher keine Jobticket-Kooperation eingegangen werden, hierzu ist eine Mindestanzahl gefordert. Vor allem für unsere Azubis ist das ein Problem. Sie geben einen großen Teil ihres Nettogehaltes für die Fahrt zur Arbeit aus. Derzeit wird geprüft, ob ein Zuschuss zu den Monatskarten denkbar ist.

Für zehn Mitarbeiter werden Dienstwagen bereitgestellt, u.a. ein Hybridwagen. Einzelne Mitarbeiter besitzen eine Bahncard, die das Unternehmen unterstützt. Diese Mitarbeiter pendeln häufig zwischen den verschiedenen Standorten.

Einige Mitarbeiter fahren mit dem Fahrrad, vorwiegend entlang der Nidda. Ein kritischer Punkt ist die fehlende Beleuchtung der Fahrradwege an der Nidda. Seit 2010 gibt es im Unternehmen einen überdachten Fahrradabstellplatz.

Unsere Mitarbeiter sind viel unterwegs. Durch die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen und modernen Kommunikationsmitteln wie Videokonferenzen können wir die Notwendigkeit zu reisen für die Mitarbeiter einschränken. Insbesondere Konzentration fordernde Aufgaben können zu Hause teilweise effektiver erledigt werden.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Seit einigen Jahren setzt sich satis&fy für eine ökologisch korrekte und verantwortungsvolle Eventumsetzung ein. In unserer Unternehmenskultur sind ökologisches und soziales Denken spürbar. Vielen unter uns ist Nachhaltigkeit immer schon Anspruch an ihr tägliches Handeln.

2011 fanden verschiedene Workshops zum Thema „Nachhaltigkeit bei satis&fy" statt, die von Christoph Harrach, Gründer der KarmaKonsum Konferenz, moderiert wurden. Ziel war eine Sensibilisierung der Mitarbeiter sowie das gemeinsame Erarbeiten von CSR-Maßnahmen zur Positionierung von satis&fy als Öko-Lokomotive der Eventbranche. Nach zwei intensiven Mitarbeiterworkshops mit jeweils 20 Teilnehmern wurde deutlich, dass Nachhaltigkeit ein zentrales Anliegen ist und viel Umsetzungspotenzial besitzt. Es stellte sich heraus, dass es eine Reihe von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen gibt, die das Thema aus eigener Motivation vorantreiben möchten. Trotz bereits in 2011 signalisierter Offenheit seitens des Vorstandes, existiert bis heute keine klare Nachhaltigkeitsstrategie. Dieser erste Gemeinwohlbericht der satis&fy AG soll den Status-Quo analysieren, um daraus nächste Schritte auf dem Weg zu einer solchen Strategie abzuleiten.

Es gibt am Standort einige Maßnahmen, die die Mitarbeiter anregen sollen, bewusster zu handeln:

- Umweltschonende Computer (s.o.)
- Ergonomisch und energietechnisch optimierte Arbeitsplätze
- Installation von Bewegungsmeldern zum Zweck eines effizienten Beleuchtungssystems
- Der Duplexdruck wurde eingeführt. Dennoch sind wir weit von einem papierlosen Büro entfernt. Im letzten Geschäftsjahr haben wir 235.000 Blatt Papier bestellt, für dessen Herstellung es 37.000.000 Liter Wasser bedarf. Pro Mitarbeiter sind das 84 Blatt Papier im Monat. Für die Veranstaltungsplanung werden viele farbige Pläne und Ansichten gedruckt. In der Vergangenheit gab es bereits den Versuch, ein digitales Archivierungssystem zu installieren. Es konnte jedoch nicht erfolgreich in die Arbeitsabläufe implementiert werden.
- Büromüll wird nach Papier, Restmüll und Verpackungen getrennt.
- Im Intranet gibt es eine Tauschbörse, man kann Kleinanzeigen aufgeben.

C4 Gerechte Verteilung des Einkommens

Die gerechte Verteilung des Einkommens hat großen Einfluss auf die Arbeitsleistung und Motivation von Arbeitnehmern. Das Thema wird auch bei satis&fy sehr sensibel behandelt. Wir haben uns daher folgdende Fragen gestellt:

- Gibt es bei uns eine Verteilungsgerechtigkeit?
- Ist unser innerbetriebliches Entgeltsystem für alle transparent?

Bisher existieren keine objektiven Gehaltsstudien aus der Veranstaltungsbranche. Mit ihrem Wachstum und zunehmender Professionalisierung stand das Thema in den letzten Jahren jedoch immer mehr im Fokus.

Als eines der branchenführenden Unternehmen ist uns bewusst, dass wir einen Vorbildcharakter für eine gerechte Entlohnung haben. Aufgrund des großen Mitarbeiterzuwachses, der Festanstellung vieler freier Mitarbeiter und der Etablierung der Bereichs- und Teamleiterebenen sind einheitliche und nachvollziehbare Strukturen im Personalbereich notwendig. Seit drei Jahren befinden wir uns in einem Prozess der Etablierung dieser Strukturen, Kriterien, Standards und Abläufe, die wir langfristig auch transparenter machen möchten.

C4.1 Innerbetriebliche Einkommensspreizung

Bei satis&fy liegt das höchste Vorstandsgehalt beim 6,67-fachen vom am geringsten verdienenden Facharbeiter. Dies entspricht einer Einkommensspreizung von 1:8. Damit liegen wir laut GWÖ-Skala im Bereich ‚Fortgeschritten'. Im Durchschnitt zahlen deutsche Großkonzerne ihren Vorstandsmitgliedern das 53-fache der Durchschnittsgehälter (Studie mit DAX-30 Unternehmen in 2011, Hans-Böckler-Stiftung). Bei satis&fy liegen diese beim 5,42-fachen vom Durchschnittsgehalt.

C4.2 Mindesteinkommen

Das von uns gezahlte niedrigste Gehalt liegt über den Mindestlohnforderungen von 8,50 Euro Brutto, wenn man von den Auszubildenden, Aushilfen und Praktikanten absieht. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter von ihrem Einkommen leben und ihre Familie ernähren können.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich Gedanken darüber machen, welche Unterstützungsleistungen in Frage kommen. Daraufhin suchen wir gemeinsam nach individuellen, optimalen Lösungen.

Branchenübergreifend setzen wir uns in der Arbeitsgruppe „Personal" des Branchenverbandes VPLT dafür ein, dass die Gehälter in der Branche langfristig steigen.

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung

Zum heutigen Zeitpunkt sind die Gehaltskorridore und Kriterien für die Festlegung der Mitarbeitergehälter und Gehälter der einzelnen Teamleiter nicht transparent. Es ist zudem nicht allen Mitarbeitern bekannt, dass sie regelmäßig die Möglichkeit haben, Gehaltsgespräche zu führen. Wir bieten zweimal im Jahr Termine für individuelle Gehaltsgespräche mit der Personalabteilung an.

Die Personalabteilung ist im Moment dabei, zusammen mit der Geschäftsführung Gehaltskorridore für bestimmte Tätigkeiten zu etablieren, die sich am Status Quo orientieren. Die Vertrauensgruppe ist bisher nicht in diese Strukturierungsprozesse eingebunden. Gehälter, die neu festgelegt werden, orientieren sich an diesen Korridoren. In der Vergangenheit sind einzelne Arbeitsverträge abgeschlossen worden, die sich abseits dieser Korridore befinden. Vor allem Leiharbeiter im nicht-europäischen Raum erhalten nicht immer den Mindestlohn und arbeiten nicht immer unter fairen Arbeitsbedingungen. Dies werden wir nach Möglichkeit jedoch in Zukunft vermeiden.

Für einzelne Berufsgruppen im Unternehmen, wie Schreinerei, IT, Logistik, gibt es Vergleichswerte. Um umfassend objektive Vergleichswerte zu bekommen, arbeiten wir in der Verbandsarbeitsgruppe mit, aktuell an einer Gehaltsstudie der Branche. Sie wird Ende 2014 abgeschlossen und hat zum Ziel, die Branchengehälter transparent zu machen. In der jungen Branche soll dadurch zu diesem uns wichtigen Thema ein differenzierter Dialog aufgebaut und ein klares Zeichen für mehr Transparenz gesetzt werden.

C5 Innerbetriebliche Transparenz und Demokratie

Transparenz in Unternehmen geht einher mit einer möglichst hohen Mitarbeiter-Mitbestimmung. Sie bietet ihnen die Möglichkeit, Entscheidungen der Geschäftsleitung überprüfen und beeinflussen zu können. Viele Unternehmen tun sich mit diesem Zugeständnis an die Mitarbeiter schwer. Wir uns auch.

- Wie transparent sind wir heute schon?
- Können kritische Daten (Vorstandsprotokolle, Gehälter, interne Kostenrechnungen, Entscheidungen über Entlassungen und Einstellungen) von allen Mitarbeitern eingesehen werden?
- Wie transparent sind Entscheidungsprozesse bei Einstellungen oder Beförderungen?
- Wo fragen wir unsere Mitarbeiter nach ihrer Meinung, wo nicht?

C5.1 Grad der Transparenz

Wir informieren unsere Mitarbeiter so umfassend wie möglich und stehen für eine Kultur der offenen Worte. Nur so kann Teamarbeit funktionieren, zu der wir uns als satis&fy bekennen. Wir verfolgen eine Politik der offenen Türen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich zu informieren, Fragen zu stellen, sich einzubringen und Entscheidungsprozesse mitzugestalten.

Um Offenheit nach innen zu leben, informiert die Geschäftsleitung regelmäßig schriftlich über strategische Entscheidungen, die Geschäftsentwicklung und getätigte Investitionen. Vor allem die wirtschaftliche Situation wird häufig thematisiert. Rückfragen und Anmerkungen von Mitarbeitern sind erwünscht, da sie das Unternehmen weiterbringen.

Anfang 2013 initiierte die Geschäftsleitung die Informationsveranstaltung „Prätzl“ (Präsentation und Brezel). Sie findet mehrmals im Jahr zu verschiedenen Themen statt. Ziel ist es, Mitarbeiter im direkten Gespräch zu erreichen, ihnen die Möglichkeit zu geben, Entscheidungen zu hinterfragen und zu diskutieren. Im Anschluss gibt es einen kleinen Snack.

Weitere Mittel für mehr Transparenz sind das persönliche Gespräch und der allgemein zugängliche Server. Hier können alle relevanten Daten der Abteilungen, beispielsweise Meetingprotokolle, eingesehen werden. Für die Projektabwicklung stehen eigene Datenbanken zur Verfügung, die standortübergreifend genutzt werden. Auch ein Support-Handbuch existiert. Die Handbücher definieren die Regeln unserer Zusammenarbeit, erläutern die Struktur unseres Business-Models und sind eine Orientierung für alle Mitarbeiter.

Alle wichtigen Informationen zu laufenden Veranstaltungen, internen Projekten und über das Unternehmen sind über das Intranet abrufbar. Unsere Bereichsleiter sollten diese aktuell halten.

Einige Daten sind als kritisch einzustufen, daher setzen wir bei der Veröffentlichung Grenzen und machen sie nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich:

(kritische) Daten	Zugänglich für Personenkreis
Sitzungsprotokolle der Geschäftsführung	Geschäftsführung
Sitzungsprotokolle der Personalabteilung, Personaldaten und Arbeitsverträge	Personalabteilung, Geschäftsführung
Buchhaltung	Buchhaltung, Geschäftsführung
Projektabrechnungen	alle Mitarbeiter
Sitzungsprotokolle der Bereichsleiter-, Bereichs- und Teammeetings	alle Mitarbeiter

Theoretisch sind viele Protokolle und Daten zugänglich, doch ist den Mitarbeitern nicht immer bewusst, welche Informationen (wo) existieren, da die Dokumentablage nicht systematisch durchgeführt wird und manche Informationen der Wissensdatenbank veraltet sind.

C5.2 Legitimation von Führungskräften

2010 wurde die Bereichsleiterebene eingeführt. Damals wurden zehn Bereichsleiter für die Führung der einzelnen Gewerke gesucht. Die Geschäftsführung und die Personalabteilung sprachen einzelne Mitarbeiter, die fachlich kompetent und teamfähig waren sowie über Menschenkenntnis und Erfahrung in Führungsaufgaben verfügten, direkt an. Zudem wurden die Stellen innerhalb der Bereiche offen ausgeschrieben. Bei den Personalentscheidungen wurden die Mitarbeiter indirekt über individuelle Feedbacks und die Reflexion der Zusammenarbeit in der Vergangenheit mit einbezogen. Eine direkte Abstimmung fand nicht statt. Die einberufenen Bereichsleiter wurden dann gezielt für Führungsaufgaben geschult und gecoacht.

Aufgrund der wachsenden Struktur, des Anstiegs der Mitarbeiterzahlen und zur Entlastung der Bereichsleiter haben wir Mitte 2013 begonnen, Teamleiter zu benennen. Mittlerweile gibt es neun. Bei der Wahl der Teamleiter wurden die Mitarbeiter stärker in den Auswahlprozess und in die Entscheidungsfindung einbezogen als bei der Wahl der Bereichsleiter. Da die gute und enge Zusammenarbeit im Team für unsere Arbeit im Vordergrund steht, hatte satis&fy ein starkes Interesse daran, dass diese Entscheidungen im Konsens mit allen betroffenen Mitarbeitern getroffen werden.

Grundsätzlich trifft die Personalabteilung gemeinsam mit den Bereichsleitern und der Geschäftsführung die Personalentscheidungen.

C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz und Rahmenentscheidungen

Die Mitarbeiter haben große Handlungs- und Entscheidungsfreiräume, typisch für unsere Politik der flachen Hierarchien. Unsere Mitarbeiter haben volles Mitspracherecht bei operativen Entscheidungen, die das Tagesgeschäft betreffen. Diese werden in der Regel in den wöchentlichen Team- und Bereichsmeetings getroffen. Die Mitarbeiter haben im Vorfeld die Möglichkeit, Themen auf die Agenda zu setzen.

Strategische, mittelfristige Entscheidungen werden vom Bereichsleiter unter Konsultation der Mitarbeiter oder gemeinsam mit den Mitarbeitern in den Bereichsmeetings getroffen. Bereichsübergreifende Entscheidungen werden im Bereichsleitermeeting besprochen und zusammen mit der Geschäftsführung entschieden.

Für strategische, langfristige Entscheidungen und Neuausrichtungen wie im Herbst 2013 wurde das Bereichsleitermeeting angehört. Der Entscheidungsfindungsprozess fand unter den Geschäftsführern statt. Im Nachhinein wurden die Entscheidungen an alle Mitarbeiter offen kommuniziert und begründet. Andere strategische Entscheidungen, wie die Verteilung der Gewinne, werden auf ähnliche Art und Weise getroffen.

Wir haben keinen Betriebsrat. Allerdings gibt es seit 2002 eine Vertrauensgruppe. Sie besteht aus vier Mitarbeitern mit mindestens einer Frau und einem Mann, einem Mitarbeiter aus dem Lager und einem Auszubildenden. Alle drei Jahre wird sie von allen festangestellten Mitarbeitern am Standort gewählt. Die Personalabteilung zieht sie bei Problemen zu Rate. Die Vertrauensgruppe kommt bei Angelegenheiten größerer Tragweite ihrerseits auf die Personalabteilung oder Geschäftsführung zu. Im Intranet wird über die Aufgaben der Vertrauensgruppe informiert. Diese ähneln denen eines Betriebsrates. In viele Grundsatzentscheidungen wird die Vertrauensgruppe eingebunden. Im Bereich der Mitbestimmung und Transparenz könnte das Aufgabengebiet der Vertrauensgruppe ausgeweitet werden. Bisher ist sie noch nicht systematisch in Grundsatz- und Rahmenentscheidungen eingebunden.

C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter

Im Jahr 1999 wurde satis&fy in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Ziel war es, Mitarbeitern und Selbstständigen zu ermöglichen, sich über den Erwerb von Aktien langfristig an satis&fy zu binden. Gleichzeitig will der Vorstand mit dem Verkauf von Aktien das überdurchschnittliche Engagement und die Betriebstreue der Mitarbeiter honorieren, ihnen im Unternehmen eine langfristige Perspektive geben und sie motivieren, unternehmerisch zu denken. Um Aktien zu erwerben, müssen satis&fy members mindestens zwölf Monate bei satis&fy angestellt oder als selbstständiger Unternehmer seit mindestens zwölf Monaten für das Unternehmen tätig sein.

2014 halten die Mitarbeiter 1.320 der 101.320 Aktien. Dies entspricht einem Anteil von 1,3 Prozent. Im Rahmen der Hauptversammlung haben sie kein Stimmrecht. Weitere Aktien sind derzeit nicht zum Kauf freigegeben, sodass nur Aktien von Mitarbeitern erworben werden, wenn diese eine Verkaufsabsicht mitteilen.

Unser Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern.

D1 Ethische Kundenbeziehung

Kundenbeziehungen, die bewusst gestaltet werden, sind fester Bestandteil erfolgreicher Unternehmen. Auch bei uns stehen Neu- und Stammkunden im Mittelpunkt unseres Tuns. Unsere Hauptintension ist es, die Wünsche unserer Kunden optimal zu erfüllen. Bei diesem Indikator haben wir uns gefragt:

- Was sind unsere Werte und Prinzipien in der Kundenbeziehung?
- Wie leben wir diese Werte in der Produktentwicklung, im Marketing, Verkauf und Service?
- Wie transparent sind wir bei unseren Dienstleistungen?
- Wie hoch sind die Qualität und Lebensdauer unserer Produkte und Dienstleistungen?
- Ist unsere Preisgestaltung fair?

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung

Die Kundenzufriedenheit und der unbedingte Wille, die dafür bestmögliche Leistung zu erbringen, ist unsere Mission. Dafür steht schon unser Firmenname. Wir haben den Kunden immer sehr genau zugehört. Von Anfang an verfolgte satis&fy als erster Anbieter der Branche einen ganzheitlichen Ansatz in der Kundenbetreuung und Projektumsetzung. Daran hat sich bis heute nichts geändert. Unsere Projektleiter hinterfragen sich während des ganzen Projektzeitraums kritisch, ob sie eine optimale Dienstleistung für den Kunden erbringen.

In unseren Unternehmensleitlinien kommen unsere ethischen Werte und unsere ausgeprägte Kundenorientierung zum Ausdruck. Viele Kunden – Agenturen wie Unternehmen – betreuen wir auf Basis dieser Werte bereits seit zahlreichen Jahren und pflegen ein gutes, oft freundschaftliches Verhältnis.

Das hat sich bis jetzt ausgezahlt. In einem jährlich erscheinenden Eventdienstleister-Ranking des Fachmagazins BlachReport belegen wir seit über zehn Jahren in der Königsklasse „Gesamtdurchführung" den ersten Platz. Befragt werden über 950 Unternehmen, Agenturen für Live Kommunikation sowie Insider mit Branchenkenntnissen zu Kriterien wie Leistungsfähigkeit und Kundenzufriedenheit.

D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden

Der Kunde und sein Projekt bilden den Dreh- und Angelpunkt für alles, was wir tun. Das ist unsere Auffassung von Service. Den Kunden zufriedenzustellen und die richtige Lösung für das jeweilige Projekt, für die Aufgabenstellung zu entwickeln, ist die primäre Aufgabe. Hierbei gelten die gleichen Grundsätze, die auch für den Umgang mit dem eigenen Team selbstverständlich sind: Verlässlichkeit, Vertrauen und Flexibilität.

Die Kür beginnt damit, sich so tief in den Job hineinzudenken, ihn so zu verinnerlichen, dass unsere Mitarbeiter in jeder Phase des Projektes für ihren Kunden mitdenken. So sind wir nicht nur Dienstleister oder Lieferant sondern ein echter Partner.

Wir erfragen alle Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden. Diese versuchen wir bestmöglich und individuell über all ihre Möglichkeiten zu informieren und zu beraten. So können sie bewusst entscheiden, welche Eventdienstleistungen für sie in Frage kommen.

Das Angebot ist der Mittelpunkt eines Projekts und bildet die Basis für die Beziehung zwischen satis&fy und dem Kunden. Unsere Angebote, die bei Auftrag zum Vertrag werden, sind aufgeschlüsselt in verschiedene Kapitel, die die von satis&fy zu erbringende Leistung mit Optionen und Modalitäten (Preise, Zahlungsbedingungen, verhandelte Konditionen, Absprachen) beschreiben. Wird nach sozial-ökologisch verträglicheren Lösungen gefragt, erstellen wir Alternativ-Angebote.

Auch bei der Preisgestaltung handeln wir nach den Grundsätzen der Fairness und Offenheit. In den letzten Jahren haben wir die Preise für unsere Dienstleistung nicht willkürlich erhöht. Angebote erhalten Kapitelpreise. Einzelpreise nennen wir nur, wenn der Kunde dies ausdrücklich wünscht. Bei schwierigen Verhandlungsgesprächen kann der Projektleiter die Geschäftsführung als Unterstützung hinzuziehen. Die komplizierten technischen Begrifflichkeiten in den Angeboten sind oftmals für Kunden sehr schwer zu verstehen. Dies stellt eine permanente Herausforderung für uns dar.

Am Standort Karben setzen wir vor allem Industrieveranstaltungen technisch um. Zu unseren Kunden gehören Unternehmen aus Wirtschaft, Politik, Kultur, Sport, Freizeit und Unterhaltung. Anfragen von extremistischen Unternehmen und Organisationen lehnen wir kategorisch ab. Bisher gibt es keine offiziellen, transparenten Kriterien, nach denen wir eine Zusammenarbeit mit einzelnen Interessenten ausschließen können. Die Erstellung eines Verhaltenkodexes (Code of Conduct), der auch nach außen kommuniziert werden kann, ist in Planung.

D1.3 Umfang der Kunden-Mitbestimmung / gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung

Im Vorfeld von Veranstaltungen kommunizieren unsere Projektleiter offen und klar mit den Kunden, klären Erwartungen, beraten und machen Umsetzungsvorschläge. In manchen Fällen gibt der Kunde bereits detailliert vor, was er sich wünscht. Ausschreibungen geben ebenfalls teilweise genau an, welches technische Equipment gewünscht ist und Bestandteil des Angebots sein muss.

Schon immer war es unser Bedürfnis, unseren Kunden das Leben so einfach wie möglich zu machen. Mit der Einführung unseres Geschäftsmodells „one-stop-solution", das die ganzheitliche Kundenbetreuung und Projektumsetzung im Blick hat, brachten wir den Kunden spürbare Entlastung und Kosten im überschaubaren Rahmen. Kunden mussten sich ab sofort nicht mehr um die komplexe, technische Seite der Veranstaltungen kümmern. Seit den 90er Jahren haben wir unser Produktportfolio kontinuierlich ausgebaut und den Kundenwünschen angepasst. Mittlerweile decken wir nicht mehr nur die technische Umsetzung ab, sondern bieten auch umfangreiche Leistungen im Bereich Eventarchitektur an.

Eine Verbesserung unserer Dienstleistung sehen wir vor allem im Nachhaltigkeitssektor. Seit 2008 unternehmen wir viele Anstrengungen, unsere Dienstleistung nachhaltiger zu machen und dies auch zu kommunizieren. Einige Veranstaltungen wurden seitdem ökologisch korrekt realisiert, beispielsweise die KarmaKonsum Konferenz für verantwortungsvolles Wirtschaften und nachhaltige und gesunde Lebensstile, der Deutsche Nachhaltigkeitstag mit der Verleihung des deutschen Nachhaltigkeitspreises sowie der Hessische Parteitag von Bündnis 90 / Die Grünen.

D1.4 Service-Management

Kompetenz, Effizienz und Service – diese drei Kernkompetenzen bestimmen alles Tun und Handeln von satis&fy.

Wie können wir Planung, Aufbau und Durchführung reibungsloser und ergebnisorientierter gestalten? Wie können wir unsere Kunden von den zahlreichen Schnittstellen-Problemen befreien, die schon im Vorfeld eines Events auftreten? Es gehört zu den Aufgaben des Projektleiters, die Qualität des Service während der gesamten Projektdauer zu sichern. Dies ist auch in unseren Leitlinien verankert:

Zum Verantwortungsbereich des Projektleiters während der Produktion gehört die ständige Qualitätskontrolle unserer Leistungen. Er überprüft während der Aufbauarbeiten laufend, ob die Leistungen, den Anforderungen des Kunden entsprechen und dem hohen Qualitätsanspruch von satis&fy genügen. Das eingebrachte Material wird permanent überprüft. Der Projektleiter überprüft den technischen und optischen Zustand des Equipments und entscheidet, ob es den Ansprüchen gerecht wird. Und er kontrolliert die Dienstleistung. Zur Qualitätskontrolle, die bei uns ein permanenter Prozess ist, gehören auch die Einhaltung von Sicherheitsstandards, Sauberkeit, Pünktlichkeit und Ordnung.

Die Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungsdienstleister (DPVT) prüft in ihren Qualitätsaudits regelmäßig unsere Personalführungs- sowie Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Wir wurden als erstes Unternehmen der Branche nach dem Branchenstandard SR 6.0 zertifiziert. Mit dem Prüfsiegel geben wir ein unwiderrufliches und zuverlässiges Qualitäts- und Sicherheitsversprechen. Unsere Kunden können darauf bauen, stets die bestmögliche Unterstützung und Abwicklung ihrer Veranstaltungen zu erhalten.

Seit 2011 gehören wir zum Netzwerk der AV Alliance, einem Zusammenschluss der weltweit führenden Technikdienstleiter. Ihr Ziel ist, First-Class-Qualität zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Die Vorteile für den Kunden liegen auf der Hand: weltweite Betreuung, lokaler, schneller, unbürokratischer Support für global agierende Kunden sowie Sicherheit, Qualität und Flexibilität.

Zu einer umfassenden Kundenbetreuung gehört auch der Umgang mit Reklamationen und Beschwerden. Daher fragen wir uns nach jeder Veranstaltung: War der Kunde wirklich zufrieden? Wir bitten unsere Kunden unmittelbar nach der Veranstaltung um ein Feedback – dieses fällt in der Regel emotionaler aus als das einige Tage später. Ein späteres Feedback beinhaltet oftmals die Meinung der gesamten Abteilung und der Vorgesetzten des Kunden und fällt daher rationaler aus. Da uns an konstruktiver Kritik gelegen ist, fragen wir immer auch, was wir in Zukunft verbessern können und wo sich der Kunde Veränderungen oder zusätzliche Leistungen wünscht. In der Vergangenheit gab es auch Fälle von Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten. Wir haben gemeinsam nach Lösungen gesucht und sie oftmals gefunden.

Mit der Rechnungsstellung verschicken wir zudem einen Online-Feedback-Bogen, der im Rahmen einzelner Meetings besprochen wird. Allerdings findet noch keine systematische Auswertung der Feedbacks statt. Auch Reklamationen werden noch nicht systematisch analysiert, um Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten.

D2 Solidarität mit Mitunternehmen

Kooperative Verhaltensweisen helfen Menschen und Unternehmen, besser zusammen zu arbeiten und leistungsfähiger zu werden. Kreativität wird freigesetzt; und am Markt erschließen sich neue Möglichkeiten, Krisen besser abfedern zu können. Uns haben vor allem folgende Fragen beschäftigt:

- Verhalten wir uns kooperativ?
- Zeigen wir uns Mitunternehmen solidarisch gegenüber?
- Geben wir Informationen ungefiltert weiter?

Alle Mitglieder aus dem Verband für Medien und Veranstaltungstechnik erwirtschafteten im Jahr 2011 einen Umsatz von 3,5 Milliarden Euro und beschäftigten circa 10.000 Mitarbeiter. Im Bereich der Veranstaltungstechnik gibt es unzählige Anbieter, viele sind vor allem regional tätig und für uns keine direkten Mitbewerber. Nur wenige zählen zu den Branchengrößen, an denen wir uns messen. Der Wettbewerb untereinander ist hart. Noch immer werden viele „Schlachten" über den Preis ausgetragen.

Im Zuge der Professionalisierung der Branche in den letzten zehn Jahren ist dennoch ein konstruktiver Dialog innerhalb der Branche und zwischen einzelnen Unternehmen entstanden. Viele dieser Unternehmen sind gleichzeitig mit uns groß geworden. Man kennt und schätzt sich.

Wir kooperieren mit Lieferanten und Dienstleistungsunternehmen – aber auch Mitbewerbern, die uns in ihrer Unternehmensphilosophie sehr ähneln. Das hilft uns, die Qualität unserer Dienstleistung zu gewährleisten und zu steigern. So können wir die Bedürfnisse der Kunden besser erfüllen und sind stärker gegenüber anderen Mitbewerbern aufgestellt.

Unser Wunsch und Ziel ist es, ein noch stärkeres Miteinander unter den Eventdienstleistern zu fördern, auf dem die Branche als Ganzes aufbauen kann. So würde beispielsweise auf Veranstaltungen, für die verschiedene Eventdienstleister gleichzeitig tätig sind, eine noch engere Zusammenarbeit die Durchführung der Veranstaltung vereinfachen und ihre Qualität insgesamt verbessern.

Auf Veranstaltungen werden Fremdgewerke von uns selbstverständlich mit dem gleichen Respekt behandelt wie das eigene Team. Ein freundlicher und respektvoller Umgang hebt die Motivation der Mitwirkenden vor Ort und die Gesamtqualität der Veranstaltung.

D2.1 Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologie

Die Weitergabe von Know-how gestaltet sich in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr unterschiedlich. So bestehen beispielsweise im Videobereich enge Kooperationen und ein reger Wissensaustausch.

Wir nehmen an großen Technik-Messen und Konferenzen wie zum Beispiel der Prolight + Sound in Frankfurt teil. Alle Abteilungen stehen im engen und langfristigen Kontakt mit Technik- und Materiallieferanten.

Wir besuchen die Hersteller vor Ort, geben ihnen Feedback und können so mit ihnen gemeinsam neue Produkte entwickeln und optimieren.

Das Kriterium Nachhaltigkeit wurde bisher nicht in allen Lieferantengesprächen thematisiert. Wir beteiligen uns derzeit nicht an Brancheninitiativen zum Thema CSR, da uns diese bisher nicht überzeugen konnten. Die Kommunikation unseres eigenen Know-hows in nachhaltiger Eventgestaltung wird von uns noch nicht konsequent genug praktiziert.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilname

satis&fy kooperiert mit anderen Eventdienstleistern vor allem im operativen Geschäft: So stellen wir ihnen Technik und Möbel sowie spezielle Dienstleistungen wie Schreinerarbeiten zu attraktiven Preisen zur Verfügung, um eine hohe Auslastung zu erzielen. Zu diesen Partnern mit ähnlichen Unternehmenswerten besteht ein gutes Vertrauensverhältnis, das unter anderem eine hohe Preistransparenz ermöglicht. Auch Materialveränderungen werden ihnen mitgeteilt. So können sie ihre Investitionen darauf einstellen.

In der AV-Alliance, in der wir seit 2011 Mitglied sind, werden Informationen und Zugänge zu internationalen Lieferanten geteilt. Auch Equipment wurde bereits gemeinsam angeschafft, um bessere Konditionen zu erhalten. Zuletzt diskutierten 85 Teilnehmer auf dem 4. Annual Meeting in Frankfurt über die Branche. Insgesamt findet ein sehr transparenter Austausch von Informationen und Ideen statt.

Wie wir betreuen viele unsere Mitbewerber Stammkunden. Daher bestehen große Bedenken, Aufträge an Konkurrenten weiterzugeben.

D2.3 Kooperatives Marketing

Wir kommunizieren über unser dreimal im Jahr erscheinendes Kunden- und Mitarbeitermagazin True Colours, über die Fachpresse, über Anzeigen, über unsere Homepage und ihre Ableger, über Social Media Kanäle wie Facebook, Twitter und Youtube sowie über das Intranet.

Kooperative Marketingmaßnahmen mit Mitbewerbern wurden bisher nicht durchgeführt. Vereinzelt haben wir in der Vergangenheit gemeinsam mit Zulieferern einzelne Kampagnen umgesetzt, insbesondere beim Kauf von Licht-, Ton- und Videotechnik. Case Studies informieren über den Kauf, Hintergründe sowie Potenziale der Zusammenarbeit.

Über den DPVT haben wir bereits in gemeinsamen Kampagnen mit Mitbewerbern für mehr Arbeitssicherheit und höhere Qualitätsstandards geworben.

D3 Ökologische Gestaltung der Dienstleistung

Eine nachhaltige, zukunftsfähige Entwicklung ist ohne eine Veränderung der Wirtschaftsweise nicht möglich. Die ökologische Gestaltung von Dienstleistungen bietet vielversprechende Innovations- und Umweltentlastungspotentiale, wenn effizient (in geschlossenen Kreisläufen), suffizient (genügsam) und resilient (systemstabilisierend) gewirtschaftet wird.

- Welche ökologischen Prinzipien verfolgen wir bei der Ausgestaltung unserer Dienstleistung?
- Was unternehmen wir, um die ökologischen Auswirkungen der Dienstleistung über den gesamten Lebenszyklus zu reduzieren?
- Welche Konsequenzen hat die ökologische Gestaltung unserer Dienstleistung für unsere Kunden?
- Wo liegt der Nutzen für sie?

Dienstleister für Veranstaltungstechnik und Messebau verbrauchen große Mengen an Energie und Material. Das ist uns bewusst. Daher ist Nachhaltigkeit für uns kein Lippenbekenntnis, sondern ein Thema, bei dem wir seit 2008 konkret Verantwortung übernehmen:

- Wir sind in der Lage, Veranstaltungen möglichst ressourcenschonend, umweltkorrekt, trotzdem auf technisch höchstem Niveau, ansprechend fürs Auge und fair im Preis zu planen und umzusetzen.

- Vermeiden, Reduzieren, Wiederverwerten sind drei feste Größen in unserem Joballtag.

- Müll, Material- und Stromverbrauch sowie unnötig gefahrene Kilometer versuchen wir auf ein Minimum zu beschränken. Das ist schwierig, da alle unsere Produkte mit sehr hohem Fahrtaufwand verbunden sind (Material- und Personentransporte).

- Für Holz, Metall, Farben, Kunststoffe, Glas, Stoffe gibt es umweltfreundliche Alternativen. Wir sind permanent auf der Suche nach adäquaten Substituten. Hölzer mit FSC/PEFC-Zertifizierung gehören bereits zum festen Bestandteil unseres Angebots. Wir haben alle Gewerke unter einem Firmendach. Dieser Ansatz ist in unserer Branche nicht nur selten, sondern auch extrem umweltfreundlich

Das Entwicklungspotential bei der ökologischen Gestaltung unserer Dienstleistung ist noch sehr hoch – in allen Bereichen ohne Ausnahme. Andere Unternehmen investieren in Klimaschutzprojekte, um ihren CO_2-Footprint zu kompensieren. Das ist nobel, aber nicht unser Weg. Wir wollen vermeiden, statt zu kompensieren. Wir wollen möglichst alle Handlungsweisen, Materialien und Techniken in jedem Stadium ihres Lebenszyklus hinterfragen und die Augen nach Innovationen offen halten – immer.

Wir verfolgen vielfältige Ansätze in der ökologischen Produktgestaltung. Die systematische und durchgängige Umsetzung ist unser Wunsch und Ziel.

D3.1 Effizienz und Konsistenz: Produkte im ökologischen Vergleich



Auch unsere Dienstleistung durchläuft in ihrem Lebenszyklus verschiedene Stadien. Wir stellen jeden Schritt immer wieder auf den Prüfstand.

Marketing und Akquise

Wir kommunizieren regelmäßig über von uns umgesetzte Veranstaltungen, unser Unternehmen, getätigte Investitionen, neue Mitarbeiter etc. Die Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsperformance ist ausbaufähig und erstreckt sich zurzeit auf Einzelmaßnahmen.

Nachhaltigkeit und Veranstaltungstechnik sind nicht auf allen Ebenen kompatibel, aber es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Veranstaltungen umweltfreundlicher umzusetzen. Seit 2011 betreiben wir eine eigene Web-

seite zur Kommunikation unseres Nachhaltigkeitsengagements. Die Webseite zeigt unser aktuelles Engagement sowie geplante Maßnahmen. Auch in der Fachpresse und in unserem Mitarbeiter- und Kundenmagazin True Colours wurde die Seite Showgreen ausführlich vorgestellt. Als flankierende Maßnahme zu ihrem Start haben wir 2011 einen Nachhaltigkeits-Flyer entwickelt, der an interessierte Kunden und auf der KarmaKonsum Konferenz verteilt wurde. In unregelmäßigen Abständen informieren wir über unser soziales und ökologisches Engagement auch auf unseren Social Media Kanälen.

Kreative Konzept-Entwicklung

Die Entwicklung eines kreativen Konzepts steht am Anfang einer jeden Veranstaltung. Sie hat wie die Kommunikation mit dem Kunden und die allgemeine Planung einen großen Einfluss auf die nachhaltige Gestaltung der Veranstaltung. Ein intelligentes, nachhaltiges und integriertes Veranstaltungsdesign bietet die Möglichkeit, die negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen zu reduzieren und auf der anderen Seite die Kunden zufriedenzustellen und zu begeistern. Zum Beispiel kann mit wiederverwendbaren und trotzdem flexibel gestaltbaren Modulen gearbeitet werden, anstelle von Digitaldrucken können Videoprojektionen eingesetzt werden. Einzelne Elemente wurden auf verschiedenen Veranstaltungen bereits aufgegriffen:

- Seit 2008 setzen wir den Deutschen Nachhaltigkeitspreis technisch um. Das Bühnenbild basiert in jedem Jahr fast ausschließlich auf Projektionstechnik, um klimaschädliche Digitaldrucke auf ein Minimum zu beschränken.

- Der Hessische Parteitag von Bündnis 90 / Die Grünen punktete 2009 mit einem nachhaltigen, barrierefreien und rollstuhlgerechten Bühnen-Setup.

- Seit 2008 sorgt satis&fy mit dem Einsatz von Bio-Teppich aus Maisstärke, von Hölzern mit FSC/PEFC-Zertifizierung, von modularen Bühnenelementen zur Mehrfacheinsetzung und von LED-Lichttechnik dafür, dass die KarmaKonsum Konferenz mit deutlicher CO_2-Reduktion durchgeführt werden konnte.

Kundenkommunikation und Planung

Wir haben alle technischen und gestalterischen Gewerke unter einem Dach. So können unsere Dienstleistungen optimal aufeinander abgestimmt, Ressourcen gemeinsam genutzt und Emissionen reduziert werden. Wir freuen uns, wenn Kunden uns bitten, eine nachhaltige Dienstleistung zu entwickeln.

In enger Zusammenarbeit mit den Kunden koordinieren die Projektleiter alle Dienstleistungen der Fachabteilungen. Darüber hinaus vermieten wir an Technik-Verleiher, Partner oder Agenturen Equipment (Dry-Hire-Geschäft). Sollte uns Equipment fehlen, mieten wir zu. In der Regel wird auf Eigenbestand zurückgegriffen.

Einige nachhaltige Lösungen sind:

- Wir verfügen über stromsparende LED-Lichttechnik, LCD-Videodisplays und Laser-Hybrid Projektoren.
- Aluminiumrahmen anstelle von Holzrahmen, modulare Möbelsysteme und ein Messebausystem aus Wabenpappwänden sind wiederverwendbar, sehr flexibel und individuell anwendbar.
- Materialien für die Eventarchitektur beziehen wir von festen Lieferanten.
- In Schreinerei, Schlosserei und Werbegestaltung stellen wir viele Produkte selbst her (siehe auch A1 Ethische Beschaffung).

Bereitstellen und Packen für den Transport

Um unser Material zu schonen, legen wir Wert auf hochwertige Verpackungsmaterialien, wenn möglich greifen wir auf Mehrwegverpackungen zurück. Teilweise entwickeln und optimieren wir diese selbst. Zum besseren Transport unserer Traversen haben wir eigene Transportmöglichkeiten entwickelt.

Die T-CLAW von satis&fy ermöglicht den besonders langfristigen Erhalt von hochwertigen Traversen. Es werden Verpackungssysteme für unsere Möbel konzipiert, die derzeit noch auf Rahmenpaletten transportiert werden. Für unsere Lautsprecher wollen wir in Kürze Schutzfolien anschaffen.

Bei der Ladung der Fahrzeuge gehen wir sehr sorgfältig vor. Die Ladung unserer Fahrzeug-Flotte wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gesichert, generell werden spezielle Ladungs-Sicherungsmaßnahmen getroffen. Unsere Mitarbeiter werden mehrmals im Jahr dazu geschult.

Ein achtloser Umgang mit der Verpackung von Gerätschaft kann zu irreparablen Schäden führen. Wir versuchen daher, durch eine stärkere Sensibilisierung für die wirtschaftlichen und ökologischen Vorteile auch bei unseren Partnern den Druck zu erhöhen, unsere Vorgaben zu beachten.

Transport

Materialtransporte führen wir gemeinsam mit unseren Niederlassungen durch. Um die Transporte bestmöglich abzustimmen, wurde das Logistikteam personell aufgestockt. Durch detaillierte Planung reduzieren wir Nachlieferungen und Leerfahrten auf ein Minimum. Insofern es die Qualitätsstandards und die Organisation zulassen, ziehen wir das Mieten von Material vor Ort gegenüber dem Transport des eigenen Materials vor, um Fahrtkilometer zu reduzieren. In diesem Fall arbeiten wir gemeinsam mit Material- und Technikzulieferern aus dem Netzwerk der AV-Alliance zusammen.

Unser Material transportieren wir mit unserer eigenen mit der Schadstoff-Norm „Euro 5“ geadelten Fahrzeugflotte. Am Steuer sitzen in kraftstoffeffizienter Fahrweise geschulte Fahrer, und getankt wird mit AD-Blue. In einigen Fällen transportieren wir Material auch mit der Post, mit Kurieren, mit kleinen oder großen

Transportern oder mit Speditionen. Für Veranstaltungen in Übersee wird auf See- und Luftfrachtdienstleister zurückgegriffen (siehe auch Indikator E3.2 Dieselverbrauch, CO_2- und Schadstoffemissionen).

Der Projektleiter wägt ab, welches die kostengünstigste, sicherste, aber auch effizienteste Variante der Anreise zum Veranstaltungsort ist.

Auf- und Abbau

Beim Auf- und Abbau von Veranstaltungen arbeiten wir ebenfalls daran, unsere Dienstleistung ökologischer zu gestalten. Anstelle von Klebebändern und Kabelbindern binden wir Kabel beispielsweise mit ressourcensparendem Klettverschluss zusammen. Auch auf Gerüstbau-Schellen (zum Beispiel Layher-Schellen an Traversen) verzichtet satis&fy mittlerweile, wo es möglich ist, da sie zu irreparablen Schäden geführt haben. Im letzten Jahr investierte satis&fy in neue materialschonende Aluminium-Schellen.

Wir achten ebenfalls darauf, zu Zeiten, in denen weniger gearbeitet wird, also beispielsweise während Nachtschichten, Energie zu sparen. Lediglich benötigte Räumlichkeiten werden beheizt und beleuchtet.

Veranstaltungsbetrieb

Bereits während des Veranstaltungsbetriebs lässt sich Strom sparen. satis&fy stellt im Moment Schritt für Schritt auf energiesparende LED- und Plasma-Technik um. Veranstaltungen könnten heute schon ohne Einbußen in der Licht-Qualität oder Veranstaltungsumsetzung komplett auf LED umgestellt werden. Unsere Mikrophone betreiben wir mittlerweile mit Akkus. So reduzieren wir den Ressourcenverbrauch durch Einweg-Batterien erheblich.

Wir halten uns an Lärmschutzverordnungen und messen die Lärm-Emissionen unserer Geräte. Falls gesetzliche Grenzen überschritten werden müssen, weisen wir den Veranstalter darauf hin.

Um die Stromversorgung am Veranstaltungsort zu sichern, führen wir Dieselaggregate mit oder mieten diese an.

Verwertung, Recycling und Entsorgung

Im Vergleich zu Mitbewerbern setzen wir uns stark mit dem Thema Recycling auseinander (siehe E3.2.):

Verbrauch	Menge	Emissionen	Menge
Ressourcen		**Abfall in GJ 12/13**	
Mengen nicht erfasst. Herkunft siehe A1 ethische Beschaffung.		Holz A II A III	102,10 t
		Gemischte Verpackung	44,06 t
		Kartonage B19	12,96 t
		Aluminium	1,30 t
		Metallmischschrott	10,37 t
		Farb-/Lackabfälle aus Technikanwendungen und Altbestand	0,103 t
		Summe Abfall FES	170,79 t
		Batterien	9.000 Stück
		Leuchtmittel	ca. 2.000 Stück
		Elektroschrott	ca. 21 m³

Von sehr vielen Veranstaltungen bringen wir den Abfall wieder zum Standort Karben zurück und verwerten ihn. Auf den restlichen Veranstaltungen wird der Abfall direkt vor Ort entsorgt. Je nach Land können sich die infrastrukturellen Bedingungen für eine fachgerechte Entsorgung extrem unterscheiden. Häufig entsprechen diese nicht den deutschen Standards. Bei einzelnen Veranstaltungen haben wir bereits Materialien und Produkte an die Bevölkerung, gemeinnützige Organisationen oder spezielle Sammelstellen verteilt und gespendet. So gingen zum Beispiel Holzreste von der Tour der Fantastischen Vier an den örtlichen Tierschutz und dienten dort als Baumaterial für Tierhütten.

Lagerung

Technikequipment, Rohmaterial für die Werkstätten, Möbel für die Vermietung und Kundeninventar lagern wir nach einer sorgfältigen Qualitätskontrolle, die in unseren eigenen Werkstätten (Elektronik-Werkstatt, Schlosserei und Schreinerei) durchgeführt wird, in unserem Lager ein. Die permanente Prüfung und Wartung garantiert, dass wir nur sehr wenig Material zur Reparatur nach außen geben müssen und auf Veranstaltungen Geräte seltener kaputt gehen.

Da die Lagerfläche von 10.000 Quadratmetern am Standort Karben begrenzt ist, wird punktuell Material außerhalb des Geländes und an unserem Standort in Werne (NRW) gelagert. Sonderanfertigungen werden häufig entsorgt, da nicht ausreichend Lagerfläche zur Verfügung steht. Eine Arbeitsgruppe setzt sich derzeit mit unserer Lagerorganisation und –logistik auseinander, um sie zu optimieren. Außerdem soll sich die Gruppe einen Überblick über Equipment verschaffen, das in den Hallen gelagert, aber nicht mehr im Gebrauch ist.

D3.2. Aktive Gestaltung der Rahmenbedingungen für suffiziente Konsummuster

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, alle unsere Strukturen, Arbeitsabläufe und Investitionsentscheidungen ständig zu hinterfragen und uns auf die Suche nach ökologisch effizienteren Lösungen zu machen. Welche umweltfreundlichen Alternativen gibt es für all die massenhaft auf Veranstaltungen eingesetzten Metalle, Stoffe, Hölzer und Kunststoffe? Ständig suchen wir nach Möglichkeiten, Veranstaltungen grüner umzusetzen. Wir sind immer auf der Suche nach den ökologisch effizientesten Lösungen, die helfen, unseren Kunden einen Weg in eine nachhaltigere Form der Event-Gestaltung zu zeigen.

Wir haben mehrere ökologisch positive Produkte und Dienstleistungen in unserem Portfolio:

Hölzer: Seit 2008 verwenden wir ausschließlich FSC/PEFC-zertifizierte Hölzer für den Setbau und alle Unterkonstruktionen beim Digitaldruck.

Stoffe: Eine besondere Herausforderung stellt der Umgang mit Stoffen dar. Aufgrund der strengen Brandschutzauflagen, die bei Veranstaltungen gelten, sind alle Stoffe imprägniert. Daher sind wir bemüht, unsere Stoffmengen drastisch zu reduzieren. In Werne wurde die Lagerfläche der Schneiderei vergrößert, um Stoffe direkt vor Ort reinigen und wiedereinsetzen zu können.

Wandabwicklung: Wir sind in der Lage, Rahmen auf Holzbasis oder Aluminiumrahmen mit recyceltem, wabenförmigem Papier zu füllen. Nicht nur, dass diese Art der Wandgestaltung äußerst robust ist und weniger Rohstoffe verbraucht, sie ist auch leichter als beispielsweise Spanplatten, und die Wände lassen sich daher einfacher transportieren und aufstellen.

Messebau: Einen fünfstelligen Betrag hat satis&fy bereits 2010 in ein neues Messebausystem investiert. Die Speedwall lässt sich schnell auf- und abbauen. Die Wände sind aus der Sinus Wabenplatte gefertigt. Verpackungen: Wir arbeiten bevorzugt mit Rahmenpaletten, die robust und langlebig sind. Wir lagern und transportieren alle unsere Möbel auf diese Art und Weise.

Möbel: Wir haben viele modulare Elemente, die sich für eine Mehrfacheinsetzung eignen, in unserem Möbelbestand. Das hilft, Kosten zu reduzieren.

Technik: Unseren Gerätepark erneuern wir permanent und haben so stets energieeffizientes Equipment zur Verfügung.

Eigenentwicklungen: Bietet uns der Markt nicht die Geräte, die wir für unsere speziellen Anforderungen brauchen, werden wir selbst aktiv, entwickeln, konstruieren und fertigen auf Basis fertiger Bauteile oder Teilsysteme neue Produkte. Im letzten Jahr haben wir so die T-CLAW im Markt eingeführt. Die elastische Kunststoff-Klammer, deren seitliche „Backen" durch eine Aluminiumstange verbunden sind, wird auf zwei parallele Rohrkörper der Traversen aufgesteckt. Die sehr leichte Schutzvorrichtung schützt so die empfindliche Oberflächenbeschaffenheit der Traversen und fördert ihre Langlebigkeit. Dank der T-CLAW lassen sich Traversen nicht nur problemlos über Hallenböden ziehen, ohne dass dieser Schaden nimmt, sondern auch einfacher laden.

Für manche Punkte haben wir leider noch keine ökologisch-verträglichen Lösungen gefunden: Bisher gibt es keine Alternativprodukte für Bühnenmolton. Von 2008 bis 2012 verwendeten wir einen Cradle-to-Cradle-Teppich, dessen Herstellung und Recycling einen geschlossenen Kreislauf bildete. Der Teppich wurde bei uns gesammelt und zurück zum Hersteller zum Recycling geliefert. Da es in Deutschland keine Recyclingketten für Verbrauchsmaterialien der Veranstaltungsbranche gab, initiierten wir diese selbst und verlegten mehr als 15.000 Quadratmeter des Ökoteppichs. Damit wurden mehr als 4.000 Liter Öl eingespart, eine Energiemenge, die dem Jahresverbrauch von normalen Einfamilienhäusern entspricht. Bedauerlicherweise musste satis&fy aufgrund der geringen Nachfrage seitens der Kunden die Idee eines vollständig recyclebaren Bio-Teppichs wieder fallen lassen, da es für den Hersteller auf Dauer nicht wirtschaftlich war. Mittlerweile setzt satis&fy Teppiche eines französischen Herstellers auf Erdölbasis ein, die wieder zurück zum Hersteller geliefert werden, wo sie vollständig recycelt werden.

Arbeiten mit Plastikfolien sind immer noch die Regel, da die Industrie keine umweltfreundlichen Lösungen bereithält.

D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

Einige der Fragen, die wir in diesem Kapitel unter die Lupe genommen haben:

- Berücksichtigen wir bei der Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen die Bedürfnisse benachteiligter Kunden?
- Sind unsere Event-Dienstleistungen an die speziellen Belange dieser relevanten Kundengruppen angepasst?
- Unterstützen wir förderungswürdige Marktstrukturen?
- Behandeln wir alle Kunden gleich?

D4.1 Berücksichtigung ökonomischer Barrieren in der Kundensphäre

Gibt es auf unseren Veranstaltungen Rollstuhlfahrer, Menschen mit Lernschwierigkeiten, blinde oder gehörlose Menschen? Es ist in erster Linie an unseren Kunden herauszufinden, was ihre Kunden sich wünschen und wie sie angesprochen werden müssen. Wünscht unser Kunde eine barrierefreie Veranstaltung, setzen wir diese um. Wir haben beispielsweise als einziger Dienstleister ein mit Rollstuhl unterfahrbares Rednerpult entwickelt und gebaut.

Auch in den Bereichen Licht und Werbegestaltung können Barrieren abgebaut werden, indem für ausreichend und blendfreie Beleuchtung gesorgt wird und ausreichend viele Orientierungsmarkierungen und kontrastreiche Plakate und Schilder für Veranstaltungen gestaltet werden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass unsere Kunden nur selten von sich aus auf das Thema Barrierefreiheit zu sprechen kommen. Daher wollen wir zukünftig noch aktiver darauf hinweisen, sodass diese von Anfang an in die Planung einfließen kann, falls vom Kunden gewünscht.

Unsere eigene Webseite ist noch nicht per Screenreader lesbar und kann daher nicht als barrierefrei eingestuft werden.

D 4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt

satis&fy betreut viele internationale Großkunden. Für viele von ihnen sind wir Vorzugslieferant für Veranstaltungstechnik, Messedienstleistungen, Bühnenbau, Werbegestaltung, Eventarchitektur und Warehousing. Mit vielen arbeiten wir seit langem und eng zusammen. Großkunden werden bei satis&fy von festen Teams betreut. Wir sind bemüht, ein häufiges Wechseln der Ansprechpartner zu vermeiden.

Auch gemeinnützige Organisationen und Vereine werden von uns unterstützt – mit Material, Personal und Transport (s. E5), zu deutlich ermäßigten oder sogar kostenfreien Leistungen für ihre Events.

D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards

Wir wollen uns permanent verbessern. Zusammen mit unseren Partnern und der gesamten Veranstaltungsbranche wollen wir uns weiter professionalisieren und stets Qualität auf dem höchsten Stand anbieten. Soziale und ökologische Aspekte sind für uns Teil einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung. Auch unsere Aktivitäten auf politischer Ebene für gesetzliche Rahmenbedingungen stellen wir hier dar.

D5.1. Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette

Im Bereich Eventarchitektur arbeiten wir zusammen mit unseren Lieferanten darauf hin, eine Lieferkette für umweltverträgliche Produkte aufzubauen.

Wir sind Mitglied im Umweltforum Rhein-Main, einem Netzwerk aus Firmen, Hochschulen, Verbänden und Institutionen zum fachlichen Austausch und zur Förderung gemeinsamer Projekte im Umweltbereich. Auch nehmen wir an Treffen von regionalen Unternehmern teil und sind Mitglied in diversen Business-Netzwerken.

Die „greenmeetings and events Konferenz" ist eine Kommunikationsplattform in der Branche zum Thema umweltgerechte Veranstaltungen, an der wir bereits teilgenommen haben.

Unsere Ausbilder entsenden wir in den IHK-Prüfungsausschuss. So gestalten wir die junge Ausbildung zum Veranstaltungstechniker, Gestalter und Veranstaltungskaufmann in der Rhein-Main Region aktiv mit.

Im Verband für Medien und Veranstaltungstechnik (VPLT) hat sich die satis&fy AG für die Entwicklung eines Qualitätsstandards der Eventdienstleister eingesetzt und das Siegel aktiv miterstellt. Die Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungstechnik auditiert und zertifiziert seit 2009 Unternehmen, die gesetzliche und Qualitätsstandards – u.a. im Bereich Personalführung und Arbeitssicherheit – erfüllen. Durch unseren Sitz im Beirat haben wir darauf eingewirkt, dass offene Bücher für Wirtschaftsprüfer eingeführt und die Vermeidung prekärer Arbeitsplätze in die Leitlinien aufgenommen werden.

Als Teil des Netzwerks der AV-Alliance bekennen wir uns als Unternehmen zu den Vorgaben des ‚Guide to Global Standards of Health and Safety at Exhibitions'. Dadurch ist gewährleistet, dass internationale Partner aus diesem Netzwerk gewissen Gesundheits- und Sicherheitsstandards folgen.

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

Im VPLT gibt es verschiedene Arbeitskreise. Unter anderem setzen sie sich mit Standards und Normen auseinander, die die Sicherheit auf Veranstaltungen gewährleisten. Mitarbeiter von satis&fy sind im Arbeitskreis Personal des VPLT tätig, der zu den Themen Beschäftigungsvarianten (Arbeitnehmerüberlassung, Beauftragung von Selbstständigen, Beschäftigung in Europa etc.), sozialer Absicherung sowie Vergütungen Positionen erarbeitet und diese öffentlich vertritt und bewirbt. In diesem Rahmen erarbeitet der Arbeitskreis momentan eine Studie für funktionsbezogene Vergütungskorridore von Personal.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen

Für gemeinwohlorientierte Unternehmen ist die reine Nachfragebefriedigung nicht das Ziel ihres Wirtschaftens. Vielmehr fragen sie sich, wie nutzen- und sinnstiftend die von ihnen angebotenen Produkte und Dienstleistungen sind. Auch wir haben uns Fragen gestellt:

- Kennen wir unsere Kunden, ihre Wünsche und Bedürfnisse?
- Welche Art von Nutzen stiften wir durch die von uns angebotene Dienstleistung?

E1.1 Dienstleistungen, die der Gemeinschaft dienen

Events sind für unsere Kunden ein Mittel, sich selbst, ihre Produkte oder Dienstleistung zu vermarkten. Wir unterstützen die Unternehmen dabei, mit ihren Kunden und Mitarbeitern zu kommunizieren, sie zu erreichen und zu inspirieren. So geht es insgesamt um die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse wie den Aufbau von Beziehungen, Identitätsstiftung, Vertrauen und gemeinsames Lernen. Es geht um das Gestalten innerhalb des Unternehmens oder der Institution und mit deren Bezugsgruppen. Auf diese Weise stärken Events die Gemeinschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig verfolgen viele unserer Kunden mit ihnen oftmals ökonomische Interessen.

Auf der anderen Seite unterstützen Events die direkte Kommunikation in der Gesellschaft. Kultur- und gemeinnützige Institutionen werden durch unsere Hilfe leistungsfähiger, sie gestalten die Gesellschaft maßgeblich mit. Durch die Beschaffung vieler Materialien bei regionalen Lieferanten reduzieren wir die ökologische Schadschöpfung auf ein Minimum und stärken den Wirtschaftsstandort Rhein-Main. Hier schaffen wir langfristig Arbeitsplätze und tragen durch unsere offene Unternehmenskultur zur Integration von Menschen verschiedener Herkunft bei.

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich unserer Produkte und Dienstleistungen mit denen der Mitbewerber

Im direkten Branchenvergleich setzen wir uns mit vielen ökologischen und sozialen Aspekten unserer Dienstleistung auseinander. Wir haben einen hohen Qualitätsanspruch, einen geringeren Ressourcenverbrauch, pflegen eine offene und freie Unternehmenskultur sowie einen fairen und transparenten Umgang mit unseren Lieferanten und Kunden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Als Unternehmen setzen wir uns mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung auseinander und leisten einen aktiven Beitrag, um das Gemeinwesen zu stärken.

- Wie gut ist das Thema bei uns verankert?
- Gibt es eine Gesamtstrategie für unser ehrenamtliches Engagement?
- Wie viel Geld, Ressourcen und konkrete Arbeitsleistung stecken wir in unser Engagement?
- Kooperieren wir mit Non-Profit-Organisationen?
- Welches Interesse verfolgen wir, gewisse Aktivitäten zu unterstützen?
- Ist es uns wichtig, darüber zu informieren?
- Wie wirkt sich unser Tun aus?

E2.1 Leistung

Wir engagieren uns für regionale und überregionale Vereine, Initiativen sowie Bildungs- und Förderinstitutionen in den Bereichen Kunst, Kultur und Nachhaltigkeit. Diese unterstützen wir mit der kostenlosen oder (je nach Mittel der Partner) einer deutlich günstigeren Beratung und Planung ihrer Events. Unbürokratisch und flexibel statten wir ihre Veranstaltungen mit unserem Equipment aus und helfen beim Auf- und Abbau vor Ort. Wir berechnen in der Regel nur den personellen und logistischen Aufwand. Mit einigen arbeiten wir seit mehreren Jahren zusammen und stehen im engen Kontakt.

Unter die Arme gegriffen haben wir schon vielen, darunter folgenden::

Organisation	Veranstaltung	Zeit	Seit wann	Gesamtumfang des Projektes €	Davon Sponsoring €
Kunst- und Kultursponsoring					
Hochschule für Gestaltung, Offenbach	Rundgang: Tag der offenen Tür	5.-7.7.13	Seit 2005	22.000	12.000
	HfG Bienale des bewegten Bildes	Dez 12	Seit 2005	92.000	20.000
	HfG Cross-Media Night: Open-Air-Präsentation aktueller Medien-Produktionen und Performances	5.7.13	Seit 2005	25.700	15.000
	Unterstützung von sämtlichen technisch orientierten Diplomarbeiten		Seit 2005		
NODE Verein zur Förderung Digitaler Kultur	Node Festival „Node – Forum for digital Arts“	11.-17. 2.13	2008 2010 2013	70.000	65.000

Organisation	Veranstaltung	Zeit	Seit wann	Gesamtumfang des Projektes €	Davon Sponsoring €
Kunst- und Kultursponsoring					
Städelschule Frankfurt: Ausbildungsstätte für junge Künstler in Verbindung mit einer Kunstsammlung (Städel Museum)	Jährlicher Rundgang, Jahresausstellung der Studierenden	8.-10.2.13	seit 2007	15.000	13.000
Stadtkapelle Karben e.V. mit sinfonischem Blasorchester und Jugendorchestern	Kirchenkonzert	Apr 13	mind. seit 2008	770	770
	Hofkonzert bei der Rapps	Sommer 13		750	750
	Weihnachtskonzert	Dez 12		750	750
Theatergruppe Friedberg	Verschiedene Auftritte				
Jugendkulturzentrum Selzerbrunnenhof Karben	Verschiedene Veranstaltungen	12-13	seit 2007	7.500	7.500
Sponsoring im Nachhaltigkeitsbereich					
Karmakonsum: Einer der führenden deutschen Trendscouts für die Themen "gesunde und nachhaltige Lebensstile (LOHAS)" und "neues Wirtschaften (CSR)".	Konferenz: Karmakonsum 2013 – Unity in Diversity; Teil der Konferenz war die Vergabe des Gründer-Award, der öko-soziale Existenzgründungen fördert.	23.-24.5.13	Seit 2009	38.600	16.600
Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e.V. in Düsseldorf	Preisverleihung: Der Preis will Unternehmen, Städte und Gemeinden in nachhaltigem Handeln bestärken und helfen, die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung in der öffentlichen Wahrnehmung besser zu verankern.	6.- 7.12.12	seit 2008	209.000	64.000
Bürger AG, die Weiterentwicklung einer sozialen und umweltverträglichen Bio-Branche in der Region Frankfurt Rhein-Main forciert. Darüber hinaus wollen wir die regionale Energiewende unterstützen.	Messestand auf der Karmakonsum-Konferenz	23.-24.5.13	erstes Mal	1.000	1.000
Frankfurter Garten: Urban Gardening Projekt	Eröffnungsveranstaltung	28.6.13	Seit Mai 2013	2.000	2.000
Biologisch-dynamische Landwirtschaftsgemeinschaft Dottenfelderhof	Transport eines Messestandes von der Dokumenta nach Bad Vilbel			1.500	1.000

Sponsoring im Nachhaltigkeitsbereich					
Jugendgruppe des Vereins Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.	Sound of Life, Benefizkonzert	7.9.13	Seit 2011	30.000	29.100
Frankfurter Sportvereine	Frankfurter Familiensportfest	15.06.13	Einmalig	1.000	1.000
Kinderhaus Klein-Karben	Materialspende		Einmalig	500	500
Neufundland: Secondhand-Möbelhaus und Qualifizierungsbetrieb in Frankfurt	Materialspende: langfristige Zusammenarbeit war angedacht mit Langzeitarbeitslosen, ist aber leider nicht zustande gekommen.		zweimal in 12/13		5.000
Großkunde in Kooperation mit War Child: Non-profit that provides assistance to children in conflict areas.	Real Hero Exhibition: A collection of new artwork, which celebrates the theme of heroism in all its forms.	22.-24.8.13	Einmalig	7.500	5.000
SOS-Kinderdörfer	3 Patenkinder in Bolivien (in Projekten: Tembipe, Los Chacos, Arakavi)	Seit 1999 insgesamt 7 Patenkinder	Durchgehend		2.520
				Summe €	**262.490**

Für dieses gesellschaftliche Engagement wendeten wir im Geschäftsjahr 2012/13 rund 1,25 Prozent des gesamten Umsatzes an finanziellen Mitteln und viele weitere Arbeitsstunden auf. Neben diesem Hauptengagement unterstützen wir das Engagement von vielen Mitarbeitern in ihrer Freizeit, die sich in Vereinen, Kirchengemeinden etc. betätigen.

E2.2 Wirkung

Für die Gesellschaft

In der Vergangenheit hat satis&fy viele Initiativen und Institutionen in Form von Geldspenden unterstützt. Heute unterstützen wir sie direkt mit unseren Kernkompetenzen bei ihren Ausstellungen und Veranstaltungen. So fördern wir hauptsächlich im Rhein-Main Gebiet indirekt den Dialog in der Kunst-, Kultur- und Nachhaltigkeitsszene.

Für satis&fy

Auf der anderen Seite ergeben sich auch für uns Vorteile aus diesen Kooperationen: Durch unser gesellschaftliches Engagement identifizieren sich unsere Mitarbeiter mit unserem Unternehmen. Unsere Kunden, die Branche und das direkte Umfeld nehmen uns positiv wahr. Wir bekommen Kontakt zu neuen potenziellen Kunden, die eine ähnliche Unternehmensphilosophie verfolgen. Die Umsetzung der von uns geförderten

Events liegt oftmals in den Händen unserer jungen Mitarbeiter. Dadurch motivieren wir sie, selbständig zu arbeiten und stärker Verantwortung zu übernehmen. Ein weiterer Vorteil unserer Engagements: Wir bekommen tiefe Einblicke in die Kunst-, Kultur- und Nachhaltigkeitsszene und die Möglichkeit, neue Ideen auszuprobieren und zu entwickeln.

E2.3 Intensität

Es existieren bisher keine langfristigen Kooperationsverträge, jedoch stehen wir mit den meisten Initiativen und Institutionen schon lange im persönlichen Kontakt und fördern sie seit mehreren Jahren.

Wir unterstützen Initiativen, Institutionen, Organisationen und Projekte, die sich mit dem Thema Kunst, Kultur oder Nachhaltigkeit auseinander setzen. Wir freuen uns, interessante, inspirierende Arbeiten junger Künstler, vor allem im Bereich Multimedia, fördern zu können. Wir haben ein Interesse daran, ungewöhnliche Ausstellungen mit ausgefallener Technik zu unterstützen, sowie Festivals, die jungen, ambitionierten Künstlern zu ersten Erfolgen verhelfen.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Wir sind uns bewusst, dass unsere Tätigkeit ökologische Auswirkungen auf die Umwelt hat. Weil uns diese am Herzen liegt, haben wir bereits vor sechs Jahren damit begonnen, unser gesamtes Handeln auf den Prüfstand zu stellen, nach Wegen gesucht, unseren Ressourcenverbrauch einzuschränken, vorhandene Ressourcen besser zu nutzen und potenziell schädliche Umweltwirkungen zu erkennen. Gehen wir dabei gezielt und in Kenntnis ökologischer Kennzahlen vor oder handeln wir nach bestem Wissen und Gewissen?

E3.1 / E3.2 Absolute und relative Auswirkungen

Wir haben eine Serie relevanter Kennzahlen aufgestellt, um die ökologischen Auswirkungen unseres Tuns auf die Umwelt zu messen. Unser Kennzahlenportfolio ist im Aufbau, daher liegen konkrete Zielwerte, Trends und Benchmarks noch nicht vor. Im Vergleich zur Branche haben wir überdurchschnittlich viele Initiativen zur Senkung der ökologischen Auswirkungen ergriffen.

Verbrauch	**Menge**	**Emissionen**	**Menge**
Energie		**CO_2, radioaktiver Abfall, Feinstaub, Stickoxide NO_x, Schwefeldioxid SO_2**	
Strom: OVAG Gruppe in 2012	345 MWh	CO_2	188,4 t
		Radioaktiver Abfall	138 g
Heizöl für Heizung einer Lagerhalle: 8.500l (Winter 12/13)	85 MWh	CO_2	22,1 t
		Feinstaub	8 kg
		Stickoxide (NO_x)	251,0 kg
		Schwefeldioxid (SO_2)	14,6 kg
Konventionelles Erdgas für restliche Heizung (Winter 12/13)	1426 MWh	CO_2	285,2 t

satis&fy bezog im Geschäftsjahr 2012/13 konventionellen Strom (circa 30 Prozent erneuerbare Energien und 70 Prozent Kohle, Kernenergie, Erdgas, sonstige fossile Energieträger), heizt mit Erdgas und eine Lagerhalle mit Heizöl. Am Standort Karben betreiben wir bereits seit 2000 eine Photovoltaikanlage, die pro Jahr etwa 50 MWh Strom ins Stromnetz einspeist. Die weiteren vorhandenen Dächer können Solaranlagen leider nicht tragen.

Im Sommer 2013 wurde die gesamte Wärme- und Energieversorgung am Standort Karben auf ihre Energieeffizienz analysiert. Dies hat ergeben, dass eine Kombination aus Blockheizkraftwerk, Niedrigtemperaturkessel und Holzpelletkessel wirtschaftlich und ökologisch am sinnvollsten erscheint. Außerdem enthält die Analyse die Empfehlung, mobile Heizkessel in den Hallen abzuschaffen, Nahwärmeleitungen zu verlegen und Bauteile mit hohen Wärmeverlusten in unseren Lagerhallen auszutauschen. Im Sommer 2014 wollen wir mit der Umsetzung einiger Vorschläge beginnen, um unsere Energiebilanz zu verbessern.

2010 haben wir unser neues Firmengebäude in Karben bezogen. Beim Neubau haben wir die Energieeffizienz des Gebäudes berücksichtigt. So verfügt der Neubau über große Fensterfronten, was eine gleichmäßige und helle Ausleuchtung der Räume ermöglicht. Dadurch haben wir den erforderlichen Energiebedarf für die Beleuchtung gesenkt. Zudem hat der Neubau eine extensive Flachdachbegrünung erhalten. Die Gas-Brennwert-Anlage wurde in allen Büro-Gebäuden ausgetauscht. Auf den Betrieb von Klimaanlagen haben wir bewusst verzichtet (lediglich die Serverräume sind klimatisiert).

Auch unsere neue Lagerhalle verfügt über eine moderne Wärmedämmung, wodurch der Energiebedarf reduziert werden konnte. Bereits vor zwei Jahren haben wir alle Heizungsleitungen in den Lagerhallen isolieren lassen. In allen Lagerhallen gibt es mittlerweile eine permanente LED-Grundbeleuchtung. Im Außenbereich wurden alle Halogenlampen (mit hohem Energieverbrauch) durch (energieeffiziente) LED-Strahler ersetzt und LED-Strahler mit Bewegungsmeldern installiert. Unsere zwei Serverräume sind mit insgesamt vier Klimaanlagen ausgestattet, die je nach Auslastung genutzt werden.

Weitere Energie wird durch die Computer der Mitarbeiter, den Betrieb verschiedener Geräte im Lager, in unseren Werkstätten sowie in den Küchen und für unseren Server aufgewendet. Einzelne Arbeitsplätze wurden bereits energietechnisch optimiert.

Verbrauch	**Menge**	**Emissionen**	**Menge**
Dieselkraftstoff		**CO_2, Feinstaub, Stickoxide NO_x, Schwefeldioxid SO_2**	
Straßenverkehr (exkl. Schiff, Flugzeug) im GJ 12-13	228.644l	CO_2	594t
		Stickoxide (NO_x)	Reduziert (AdBlue)
		Feinstaub und restliche Emissionen	Reduziert (Euro Norm 5)
		Summe CO_2-Emissionen (Transport, Strom, Heizung)	1.089t CO_2 (entspricht Aufforstung von ca. 2,2 ha Wald laut Prima-Klima-weltweit e.V.)

Die Veranstaltungsbranche ist eine transportintensive Branche. Auf dem Landweg wurden im letzten Geschäftsjahr etwa 840.000 Kilometer Material und Personal zurückgelegt. satis&fy betreibt einen modernen Fuhrpark mit drei LKW (2 x 40 to, 1 x 7,5 to), einem Sprinter und einem PKW.

Da unsere Standorte über unterschiedlich große Lagerkapazitäten verfügen und nicht jeder Standort das gleiche Equipment lagert, kommt es immer wieder vor, dass wir Material zwischen den Standorten verschieben müssen. Um Fahrtkilometer einzusparen, haben wir bereits vor einigen Jahren damit begonnen, die häufigen Shuttle-Fahrten zwischen unseren Niederlassungen auf einen festen Termin pro Woche zu bündeln. Bei unseren Personaltransporten arbeiten wir mit einer lokalen Autovermittlung zusammen. Der Autovermieter nutzt darüber hinaus unser Firmengelände zum Teil als Parkfläche. Somit fallen bei der Anmietung die Anfahrtskilometer weg.

Verbrauch	Menge	Emissionen	Menge
Wasser		**Abwasser**	
Frischwasser im Jahr 2013 in der gesamten Dögelmühle	1.416 m³	Abwasser im Jahr 2013 in der gesamten Dögelmühle	1.416 m³

Kritisch zu sehen ist der virtuelle Wasserverbrauch für die Produktion unzähliger von uns bezogener Materialien und Geräte. Je nach Klima in den Produktionsländern kann dies die Wasserknappheit dort enorm verstärken.

Verbrauch	Menge	Emissionen	Menge
Fläche		**Abwasser**	
Firmengelände	ca. 3,00 ha		
- davon versiegelt	ca. 1,60 ha		
- davon teilversiegelt	ca. 0,35 ha		

Zwei Drittel der Fläche des Firmengeländes ist versiegelt bzw. teilversiegelt. Es dürfen keine weiteren Flächen bebaut werden. Alle restlichen Flächen und eine Dachfläche sind begrünt. Da das Gelände direkt an ein Naturschutzgebiet grenzt, sind wir an hohe Umweltauflagen gebunden, die wir erfüllen. Dies wurde uns mit Erteilung der jeweiligen Baugenehmigungen bestätigt.

Verbrauch	Menge	Emissionen	Menge
Ressourcen		**Abfall GJ 12/13**	
Mengen nicht erfasst. Herkunft siehe A1 ethische Beschaffung.		Holz A II A III	102,10 t
		Gemischte Verpackung	44,06 t
		Kartonage B19	12,96 t
		Aluminium	1,30 t
		Metallmischschrott	10,37 t
		Farb.- Lackabfälle aus Technik-anwendungen und Altbestand	0,103 t
		Summe Abfall FES	**170,89 t**
		Batterien	9.000 Stück
		Leuchtmittel	ca. 2.000 Stück
		Elektroschrott	ca. 21 m³

Seit Mai 2011 entsorgt der Frankfurter Entsorgungsbetrieb FES unseren Müll, gesammelt in Mischmüll-, Holz-, Pappe- und Papier-, Metallmischschrott- und Aluschrott-Containern. Das Volumen der Container wurde an die bei uns anfallenden Mengen angepasst. Für Altpapier/Pappe und Mischmüll werden Pressen eingesetzt. Die fachgerechte Entsorgung von Glühbirnen, Gasentladungslampen, Leuchten, Leuchtstofflampen sowie von Farb- und Lackabfällen erfolgt in von FES aufgestellten Safety Behältern.

Das neue Müllkonzept zahlt sich in vielerlei Hinsicht aus, vor allem ist es bedarfsgerecht auf unsere Anforderungen zugeschnitten, im Vorfeld wurden die Abfallströme und die bestehenden Sammelvorgänge ermittelt und analysiert. Durch die Investition in Müllpressen, können die Container effektiver genutzt werden, was zu einer Verringerung der An- und Abfahrten führt. Außerdem sorgen die neuen Müllpressen für eine Verbesserung beim täglichen Umgang mit den Abfällen. Nicht nur die Handhabung wird vereinfacht, sondern auch die Arbeitssicherheit erhöht. Das Vorzerkleinern und Umlagern von Abfällen entfällt.

Materialien, wie Traversenteile aus Aluminium, Stretch-Folie, Forexplatten und Plexiglas, werden von den Herstellern zurückgenommen und wiederverwertet.

Viele Materialien recyceln wir zunächst intern. Um den Verbrauch zu senken, bedienen wir uns einer Kaskadennutzung. Das bedeutet, dass beispielsweise benutzte Hölzer nach Gebrauch auseinandergebaut und auf ein kleineres Format geschnitten und weggestapelt werden. So haben wir trotz steigender Umsätze im Sonderbausegment den Jahresverbrauch an Theaterlatten von 40 auf 20 Kilometer senken können. Mit Aluminium verfahren wir ähnlich. Stoffe reinigen, reparieren und nähen wir in der eigenen Schneiderei am Standort Werne um. Material und Möbel werden teilweise umgebaut und für die Ausstattung der Bürogebäude verwendet, Mitarbeitern für den Privatgebrauch oder gemeinnützigen Einrichtungen angeboten. Gebrauchtes Technik-Equipment bieten wir anderen Technik-Verleihern auf Gebrauchtwarenplattformen oder unserer eigenen Homepage an.

Batterien werden auf Veranstaltungen ständig gebraucht und häufig vor dem Erreichen der Lebensdauergrenze aussortiert. Wir sammeln diese Batterien und stellen sie unseren Mitarbeitern für den eigenen Gebrauch zur Verfügung.

Der Gebrauch von Kunststoffen ist in der Veranstaltungs- und Messebaubranche unumgänglich. Da diese Materialien ökologisch besonders schwierig sind, messen wir dem Thema besondere Bedeutung zu. Wir verfolgen drei Ansätze, um nachhaltiger zu agieren. Erstens versuchen wir möglichst viele Ersatzmaterialien zu finden und die verbrauchten Mengen bei der Vorplanung zu reduzieren. Dadurch, dass wir eigene Planungsabteilungen unterhalten, können wir hier direkten Einfluss nehmen. Zweitens versuchen wir größtmöglich auf PVC Materialien zu verzichten und andere weniger umweltbelastende Kunststoffe zu benutzen. Drittens verlangen wir von den Herstellern und Lieferanten vor jedem Kauf von Kunststoffen, die Garantie der Rücknahme und des Recyclings der benutzten Materialien. Die Kunststoffe werden hierzu von uns sortenrein in eigenen Gitterboxen gesammelt.

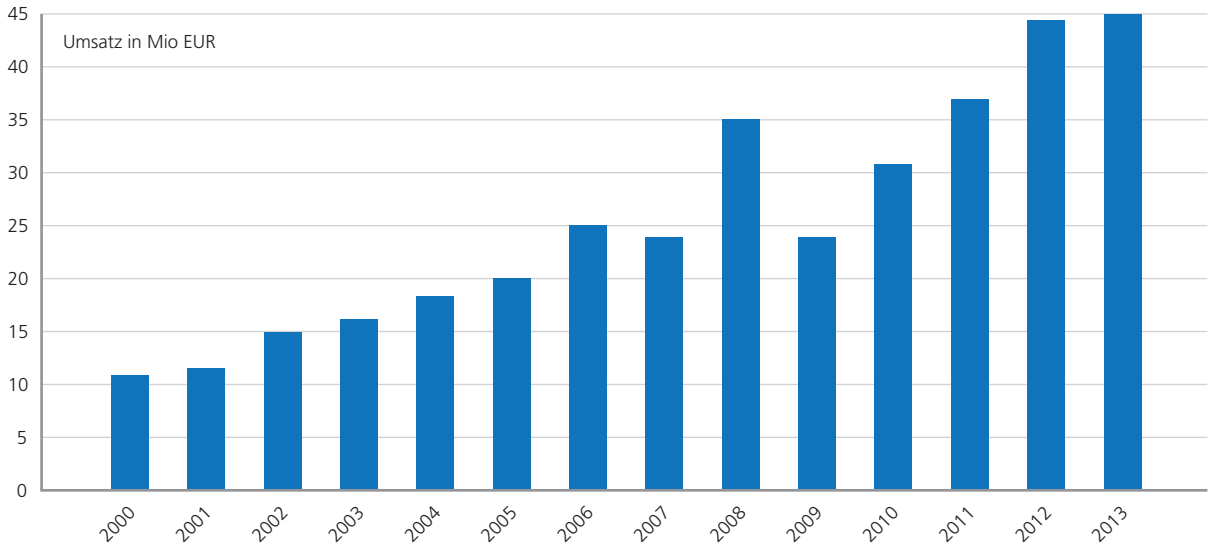
E3.3 Management und Strategie

Im Mai 2013 wurde uns der Förderpreis Nachhaltige Wirtschaft Oberhessen überreicht. Der Nachhaltigkeitspreis wurde zum ersten Mal verliehen und geht auf eine Initiative der Sparkasse Oberhessen, des Bundesverbands Mittelständische Wirtschaft, der OVAG und der Beratungsgesellschaft Trifolium zurück. Wir hatten uns für die Themenbereiche „Führung, Organisation und Finanzen“ und „Produktion, interne Prozesse und Lieferketten“ beworben und haben die Jury mit unseren Werten hinsichtlich betrieblichen Umweltschutzes, gesellschaftlichen Engagements und unserer Unternehmensführung überzeugt.

Mit der Erstellung unseres ersten Gemeinwohlberichts wollen wir jetzt noch einen Schritt weiter gehen. Durch die erstmalige Erfassung von Kennzahlen schaffen wir eine Größe, an der wir uns im nächsten Geschäftsjahr messen lassen wollen und die uns helfen soll, unseren ökologischen Fußabdruck zu dokumentieren und zu reduzieren.

E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

Ob und wie sinnstiftend und gemeinwohlfördernd wir unsere Gewinne verteilen und reinvestieren durchleuchten und reflektieren wir in diesem Kapitel.



Im November 2013 stellte satis&fy die Vision 2020 vor, die der Vorstand unter Einbindung der Bereichsleiter im letzten Geschäftsjahr für die kommenden Jahre entwickelt hat. In dieser sind faire Vergütung, Investitionen in Aus- und Weiterbildung und die Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter festgeschrieben.

E4.1 Außenausschüttung

Da es keine externen Eigentümer gibt, findet keine Außenausschüttung statt.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Die satis&fy AG verwendet ihre Gewinne für die Rückführung des Fremdkapitals und den Aufbau der Eigenkapitalquote. Ein Teil der Gewinne fließt in neue Investitionen und die Vorfinanzierung des Wachstumsprozesses. Die Investitionen richten sich nach dem jeweiligen Bedarf. 2013 haben wir vor allem in neues Technik-Equipment investiert.

Flexibel – je nach Höhe des Gewinns werden zudem meistens zweimal im Jahr Boni, die i.d.R. gemeinsam die Höhe eines Monatsgehaltes ergeben, an die Mitarbeiter ausgeschüttet.

Wie oben erläutert, unterstützen wir Veranstaltungen gemeinnütziger Organisationen und Institutionen. Dies machen wir nicht vom Unternehmensgewinn abhängig.

E4.3 Gründer-Rente

Die Unternehmensgründer bekommen eine Rente, die maximal so hoch ist wie der Durchschnittslohn.

E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

- Sind wir gesellschaftlich in unserem Wirkungskreis akzeptiert?
- Zeigen wir uns dialogbereit?
- Gehen wir gemeinwohlorientiert und offen mit unseren Bezugsgruppen um?
- Lassen wir unser gesellschaftliches Umfeld an unseren Erfolgen teilhaben?

E5.1 Transparenz

Als mittelständisches Unternehmen ist uns Transparenz wichtig. Daher kommunizieren wir aktiv und schaffen Anlässe, über die wir schreiben und berichten können. Wir möchten, dass durch kontinuierliche Kommunikation in der Öffentlichkeit möglichst ein ganzheitliches Bild unseres Engagements entsteht:

- Wir informieren über unser vierteljährlich erscheinendes Magazin True Colours Mitarbeiter und Kunden über laufende Projekte, neue Techniklösungen und Neuigkeiten.

- Unsere Qualitäts- und Sicherheitsstandards werden seit 2009 regelmäßig von der unabhängigen Deutschen Prüfstelle für Veranstaltungstechnik kontrolliert.

- Wir sind offen für Kooperationen mit Wettbewerbern.

- Wir berichten in Fachmagazinen über aktuelle Projekte und beantworten regelmäßig Anfragen der Fachpresse.

- Wir versenden monatlich mindestens zwei Pressemitteilungen zu Produktionen, Geschäftszahlen, neuen Mitarbeitern oder Investitionen.

- Seit circa zwei Jahren kommunizieren wir über Facebook und seit kurzem via Twitter. Wir unterhalten einen Youtube-Firmenkanal.

- Finden interessante Projekte oder Veranstaltungen am Firmenstandort statt, laden wir die lokale und regionale Presse zu uns ein, beispielsweise zum Girls & Boy's Day, zu den Azubi-Tagen oder zum Start der neuen Auszubildenden im August.

- Die Informationen auf unseren Internetseiten halten wir aktuell.

- Regelmäßig stehen wir mit Gruppen, die sich für satis&fy interessieren, wie zum Beispiel lokale Vertreter aller Parteien oder Kundengruppen, in Dialog und bieten Führungen durch unser Firmengebäude, unsere Lagerhallen und Produktionsstätten an.

- Wir nehmen außerdem an Wettbewerben teil, um mehr Aufmerksamkeit zu generieren: 2009 wurden wir Vierter bei den Hessen-Champions im Bereich Jobmotor. Auch in den

nachfolgenden Jahren haben wir uns für den Unternehmer-Preis beworben. 2013 waren wir einer der Gewinner des Förderpreises Nachhaltige Wirtschaft Oberhessen. 2012 haben wir am „inkom. Grand Prix“ Wettbewerb der DPRG teilgenommen. Außerdem haben wir uns für den Konzept-Award des Blachreport Event Awards 2013 und für den Tech-Award des Blachreport Event Awards 2011 beworben.

E5.2 / E 5.3 Mitbestimmung

Interne und externe Stakeholder der satis&fy AG



* FAMAB, Verband Direkte Wirtschaftskommunikation
VPLT, Verband für Medien und Veranstaltungstechnik
DTHG, Deutsche Theatertechnische Gesellschaft

Wir setzen uns aktiv mit unseren Stakeholdern auseinander, stehen mit ihnen im Dialog und versuchen, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten:

- Durch unseren direkten Kontakt zum Kunden bekommen wir von ihm von der Planung bis zur Durchführung der Dienstleistung immer ein direktes Feedback und fordern dies auch aktiv ein.

- Mit unseren Mitarbeitern reden wir in regelmäßigen bereichsübergreifenden Meetings.

- Wir arbeiten aktiv und langfristig mit Lieferanten zusammen, geben ihnen Feedback und Anstöße, wie sie ihre Produkte weiter entwickeln können. So haben wir zum Beispiel die Entwicklung eines Bühnendesigns als wiederverwertbares Baukastensystem für den Landesparteitag von Bündnis 90 / Die Grünen mitgestaltet.

- In der Branche kooperieren wir des Öfteren mit Mitbewerbern und helfen uns gegenseitig mit Material aus. Im Branchenverband VPLT engagieren wir uns sehr aktiv. Über ihn tauschen wir uns regelmäßig offen und freundschaftlich aus (siehe auch D2 Solidarität mit Mitunternehmen und D5 Erhöhung der sozialen Branchenstandards). Die aus dem VPLT hervorgegangene Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungstechnik haben wir mit aufgebaut.

Durch das Verfassen eines Gemeinwohlberichts in diesem Jahr möchten wir unser Handeln nach innen und außen noch transparenter machen.

Insgesamt fehlen uns die Möglichkeiten, als B2B-Unternehmen mehr Mitbestimmung zu etablieren. Allerdings sehen wir bisher auch nicht das Bedürfnis der Stakeholder, mehr Mitbestimmung zu erlangen.

Negativkriterien

Zu den Verhaltensweisen, die nicht dem Gemeinwohl dienen oder es sogar gefährden, gehören beispielsweise grobe Umweltsünden, Ausbeutung von Arbeitskräften, feindliche Übernahmen, Preisabsprachen, Geldwäsche, unsichere Produktionsweisen, Verletzung der Menschenrechte und ILO-Kernarbeitsnormen etc.

satis&fy ist ein weltweit tätiges Unternehmen. Daraus ergeben sich für uns immer wieder Konflikte, die wir unter Beachtung unserer Prinzipien und Werte, bestmöglich zu lösen versuchen. Dennoch halten wir uns, egal wo wir tätig sind, an lokale Gesetze und Verordnungen. Unethisches Handeln ist uns zuwider.

Von den in der Gemeinwohlökonomie aufgeführten Negativkriterien grenzen wir uns klar ab. Es gibt allerdings Berührungspunkte, die uns bewusst sind und die wir selbst aufmerksam und kritisch beobachten.

In unserem Materialpark gibt es Produkte, in denen gesundheitsschädigende Substanzen verbaut sind. Wir halten für unsere Geräte die von der EU vorgegebenen Richtlinien und Grenzwerte für das elektromagnetische Emissionsverhalten ein.

In der Branche gibt es sehr viele freie Mitarbeiter. Bei satis&fy hat sich in den letzten Jahren auf diesem Gebiet viel getan. Alle Mitarbeiter in den unteren Gehaltsklassen, die weisungsabhängig beschäftigt sind, sind angestellt und damit sozial abgesichert.

Alle gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit werden eingehalten. Auf Veranstaltungen sind jedoch eine stringente Umsetzung und ein durchgehender Standard noch zu entwickeln. Hier sehen wir auch das größte Potenzial und die Möglichkeit, selbst Verbesserungen der Arbeitssituationen herbeizuführen.

Die Ausschreibungs- und Vergabeverfahren von großen Veranstaltungen werden vielerorts kritisiert. So kommt es vor, dass diese auf ein spezielles Unternehmen zugeschnitten sind. Die Teilnahme an Ausschreibungsverfahren kosten Zeit und Geld, denn nicht selten müssen die Dienstleister für die Planungen stark in Vorleistung treten. Eine kontroverse Geschäftspraktik sind außerdem die immer noch in der Eventbranche praktizierten Kick-Back-Zahlungen, sogenannte verdeckte Provisionen.

Bei den aufgeführten Punkten handelt es sich insbesondere um Branchenproblematiken. Hier ist vor allem die Eventbranche gefordert, durch gemeinsame Verpflichtungen oder gesetzliche Regelungen für klarere Abgrenzungen zu sorgen

Ausblick – wie geht‘s weiter?

Die Erstellung eines Gemeinwohlberichts ist in der Eventbranche ein absolutes Novum. satis&fy beweist sich selbst dadurch, dass das Unternehmen zu Recht als eines der führenden Innovatoren der Branche gilt. Es verlang Mut, sein Handeln kritisch zu hinterfragen. Doch sind wir längst noch nicht da, wo wir hin wollen.

Kurz- und langfristig werden wir daher an folgenden Themen weiterarbeiten:

Kurzfristige Ziele

- Bereits in der Planungsphase befindet sich der Aufbau von unterstützenden Strukturen für interne Projekte: Das heißt im Einzelnen, dass wir momentan ein Corporate Development Team zusammen stellen, das im Rahmen der Unternehmensentwicklung für eine hochwertige und schnelle Umsetzung interner Projekte zuständig sein soll.

- Ein wichtiges Projekt ist für uns die Etablierung einheitlicher und nachvollziehbarer Gehaltskorridore.

- Da die letzte Mitarbeiterbefragung schon mehr als zehn Jahre zurück liegt, wollen wir kurzfristig eine anonyme Befragung der Mitarbeiter durchführen, die auch einzelne Themen (siehe Abschnitte C) aus dem Gemeinwohlbericht aufgreift. Auf diese Weise erhoffen wir uns ein repräsentatives Bild über die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

- Auch die Integration einzelner Fragen zum Thema Nachhaltigkeit in unsere Feedbackbögen wollen wir schnellstmöglich realisieren, um noch besser zu verstehen, welche Bedürfnisse unsere Kunden in Bezug auf die Nachhaltigkeit ihrer Veranstaltungen haben und welche nachhaltigen Angebote wir ihnen machen können.

- Finalisierung des internen Projekts „Wohlfühlindex“, das sich nachhaltig positiv auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter auswirken soll.

- Schließlich wollen wir gezielt gemeinnützige Abnehmer für unsere Materialreste in der Region identifizieren.

Langfristige Ziele

- Wir wollen langfristig alle unsere Arbeitsplätze energetisch optimieren.

- Zudem wollen wir uns verstärkt dem Thema Wissens- und Weiterbildungsmanagement widmen, indem wir in Verbindung mit dem Intranet ein Wiki aufbauen und das Thema Weiterbildung systematisch angehen. In diesem Rahmen sollen auch Schulungen zu folgenden Themen forciert werden:
  - Nachhaltigkeitskommunikation
  - Interne Weitergabe von Wissen zum Thema Nachhaltigkeit aus den Supports an die Projektleitung

- Wir wollen in Zukunft noch stärker Kunden ansprechen, die unsere Unternehmenswerte teilen. Darüber hinaus wollen wir unsere Kunden weiter für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren und sie für nachhaltige Eventumsetzungen begeistern, indem wir zum Beispiel in unseren Endabrechnungen den Stromverbrauch der Veranstaltung darstellen.

- Aufbau eines Qualitätsprozesses für ethisches Beschaffungswesen und aktive Kontrolle unserer Partner (national, international)

Neben diesen kurzfristigen und langfristigen Zielen, die wir aus der Analyse des Status-Quos heraus entwickelt haben, brachten die Expertenmeetings, in denen die einzelnen Indikatoren besprochen wurden, viele weitere spannende Ideen zu Tage und deckten wertvolle Potentiale und interessante Entwicklungsmöglichkeiten auf. Wir haben diese in einem Arbeitspapier zusammengefasst. Nach Veröffentlichung der Gemeinwohlbilanz soll diese Ideensammlung allen Mitarbeitern ausgehändigt werden. Gemeinsam im Team sollen Punkte aufgegriffen und umgesetzt werden.

Nico Ubenauf, Dirk Vennemann und Kai Weiberg // Vorstand
Marcus Stadler und Marc Spangenberg // CSR-Beauftragte
Britta May und Katrin Fougeray // Autorinnen des Gemeinwohlberichtes

Management Summary – das sagen unsere AuditorInnen

satis&fy hat in 2014 für den Hauptstandort in Karben mit knapp 230 MitarbeiterInnen das erste Mal eine Gemeinwohlbilanz erstellt und sich auch erstmalig einer externen Auditierung unterzogen.

Durch einen vorbildlichen internen Prozess unter Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitern aus verschiedenen Unternehmensbereichen ist es satis&fy gelungen, einen sehr transparenten, gut nachvollziehbaren GWÖ-Bericht zu schreiben. Der Bericht zeugt von einer überdurchschnittlich hohen Bereitschaft im Unternehmen, sich mit den eigenen Prozessen und Vorgehensweisen kritisch auseinanderzusetzen, ohne dabei den Stolz auf und die Freude an der eigenen Tätigkeit zu verlieren.

Das Auditorenteam hat satis&fy als ein Unternehmen mit einer – trotz der erreichten Größe – immer noch familiären Kultur erlebt, geprägt von hoher Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung, auch über alle Hierarchieebenen hinweg.

Die Wichtigkeit von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung trägt satis&fy auch erfolgreich in seine Kundenbeziehungen hinein, die auf eine stark kooperative Art und Weise gelebt werden.

MitarbeiterInnen werden als ExpertInnen in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen anerkannt und respektiert, entsprechend werden sie in die Entscheidungen in ihren Bereichen aktiv eingebunden.

satis&fy möchte Vorreiter sein, um Events insgesamt nachhaltiger und sozialer zu gestalten. In dieser Hinsicht hat satis&fy bereits einige bemerkenswerte und sehr innovative Ideen entwickelt und mit den „show green" Produkten begonnen diese auch umzusetzen.

Ein Gesamtkonzept zur Nachhaltigkeit mit klaren Priorisierungen und Maßnahmenplänen würde diesem Ansatz zu einem deutlichen Schub nach Vorne verhelfen. Dies ist im Unternehmen bereits geplant. Das Auditorenteam konnte von der Vorstandsebene bis zu den MitarbeiterInnen die Überzeugung für diese nachhaltige Ausrichtung spüren. Wir sind überzeugt, dass satis&fy sich zur angestrebten Vision der „ökologischen Lokomotive" unter den Eventdienstleistern entwickeln wird und damit neue Maßstäbe setzt.

Wir hoffen, dass die Gemeinwohlbilanz und dieses Audit eine Unterstützung auf dem Weg dorthin ist!

Johanna Paul, Ulrike Häußler, Nils Wittke // AuditorInnen



satis&fy
the true colours of events

satis-fy.com
facebook.com/satisandfy