KVL

for better results

Nachhaltigkeits Bericht

2022/2023

Inhalt

Editorial 3
Grundlegendes 4
Leitbild und Teilbereiche der Nachhaltigkeit 8
Verantwortlichkeiten und Prozesse 10

1. KVL Intern 12
Geschlechterverteilung 14
Gleichstellung 18
Intellectual Leadership 22
Fluktuation und Mitarbeiter:innenzufriedenheit 24

2. KVL und Gesellschaft 26
#Heat24 28
One World One Future: Janwaar Projekt 32
Stiftung: Prozess und Hürden 34
Soziale Aktionen der Standorte 35

3. KVL und Umwelt 36
CO2 Bilanz der KVL 38
Maßnahmen 40

4. KVL und Immobilienwirtschaft 42
Nachhaltigkeit ist... KVL 44
ESG DD 46
Weitere Leistungsbilder 48

Editorial

Benjamin Slosharek
Sustainability Expert

Nachhaltigkeitsbericht – die Zweite. Das vergangene Jahr ging schneller vorbei als erwartet und hiermit veröffentlichen wir bereits den zweiten Nachhaltigkeitsbericht der KVL. In unseren vier Bereichen – Intern, Gesellschaft, Umwelt und Immobilienwirtschaft – hat sich über das vergangene Jahr viel getan und wir wollen Sie daran teilhaben lassen.

Im Jahr 2022 haben wir unsere Nachhaltigkeits-Kampagne auf der Website veröffentlicht. Unser Leistungsbild hat sich um den Bereich der Nachhaltigkeit erweitert und darauf sind wir als Unternehmen sehr stolz. „Nachhaltigkeit ist ... individuell und maßgeschneidert, haltbar und überdauert Trends, bunt und mehr als nur grün." Aber viel wichtiger: Nachhaltigkeit ist inklusive bei der KVL. Wir wollen Nachhaltigkeit als Standard in alle Unternehmensbereiche implementieren und vor allem in unserem Alltagsgeschäft als festen Bestandteil verankern.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 erfahren Sie alles zu unserer Motivation, unseren Prozessen und den Ergebnissen, die wir in dem vergangenen Jahr erreichen konnten. Der Bereich „Intern" fokussiert sich auf das Thema der Gleichstellung, der Bereich „Gesellschaft" behandelt neben dem Heat 24 ein internationales, soziales Projekt, im Bereich „Umwelt" bilanzieren und analysieren wir erneut unser Unternehmen und im Bereich „Immobilienwirtschaft" stellen wir die neuesten Entwicklungen unseres neuen Fachbereiches Nachhaltigkeit vor. Viel Spaß beim Lesen!

Wer sind wir, was machen wir?

Die KVL ist eine inhabergeführte technische und strategische Immobilienberatungsgruppe mit insgesamt 240 Mitarbeiter:innen an (inter)national 11 Standorten. Wir entwickeln, beraten und steuern Projekte von der Phase 0 bis zur Umsetzung der Immobilie durch interdisziplinäre Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Fachkompetenzen wie Architektur, Bau- und Wirtschaftsingenieuren sowie Kaufleuten. Individuelle Lösungen und Intellectual Leadership sind unser Credo. Wir kombinieren Leistungsbilder aus den Bereichen Projektmanagement, strategische und technische Immobilienberatung sowie dem Sachverständigenwesen und stellen diese nach Bedürfnissen unserer Kunden und den spezifischen Anforderungen des Projektes zusammen. Oder anders: Wir denken in Lösungen jenseits von starren Leistungsbildern.

Warum verfassen wir einen Bericht?

Nachhaltigkeit ist aus der Immobilienbranche nicht mehr wegzudenken. Wir als Generalisten und Dienstleister wollen uns an der unabdingbaren Transformation der Baubranche aktiv beteiligen und haben uns dem Thema der Nachhaltigkeit seit dem Jahr 2019 gezielt angenommen. Wir entwickeln vorhandene Leistungsbilder unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit weiter, um eine holistische Dienstleistung anbieten zu können und Nachhaltigkeit in den Projekten zu integrieren. Jedoch sehen wir es darüber hinaus als notwendig und sinnvoll an, dieses umfassende Thema aus ganzheitlicher Sicht zu betrachten und auch uns selbst als Unternehmen unter die Lupe zu nehmen. Im dreiteiligen Vorrangmodell der Nachhaltigkeit werden die Themengebiete Ökologie, Soziales und Ökonomie abhängig voneinander und als geschlossenes System betrachtet. Die KVL Group hat als Unternehmen Einfluss auf alle Teilbereiche, welche wir in diesem Bericht offen darlegen und kommunizieren wollen.

240
Mitarbeiter:innen deutschlandweit

23 €
Mio. Umsatz

Die KVL wurde 2003 als Ausgründung der Technischen Universität Berlin von Herrn Univ.-Prof. Dr. Kochendörfer, Herrn Dr. Markus G. Viering und Herrn Dr. Liebchen gegründet. Inzwischen ist KVL ein international tätiges Unternehmen. In Deutschland sind wir in Berlin, München, Frankfurt, Stuttgart, Düsseldorf und Hamburg vertreten.

PROJEKTMANAGEMENT

In enger Abstimmung mit dem Auftraggeber und unter Einbeziehung aller Projektbeteiligten verfolgen wir die definierten Zielsetzungen Ihrer Projekte. Konsequent und partnerschaftlich arbeiten wir über alle Projektstufen hinweg, auf die Einhaltung und Erreichung der Projektziele hin. Projektmanagement ist für uns ein ganzheitlicher Managementprozess, der über die Handlungsbereiche der AHO hinausgeht und für jedes Projekt individuell gestaltet wird.

SACHVERSTÄNDIGE

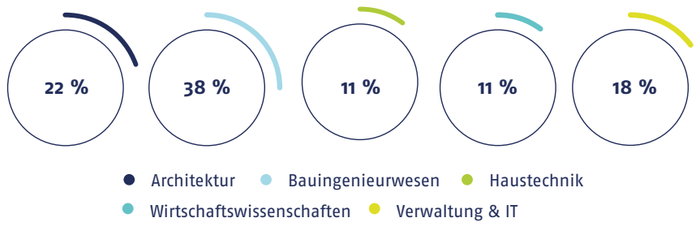
Für die Bereiche im Projekt, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, stehen wir als Sachverständige mit unserem Spezialwissen zur Verfügung. Unsere Schwerpunkte liegen in der Bauzeitanalyse, der kooperativen Terminsteuerung, dem Lean Construction Management, dem Risikomanagement sowie der Vertragskonzeption und Nachtragsbearbeitung. Wir stehen für Beratung, Sachbearbeitung und Gutachtenerstellung gleichermaßen zur Verfügung.

STRATEGISCHE & TECHNISCHE IMMOBILIENBERATUNG

Die Immobilienberatung ist ein vielschichtiges und weitreichendes Feld individueller Fragestellungen. Sie umfasst alle Aufgabenstellungen, mit denen wir unsere Bauherren punktuell, individuell und zielorientiert unterstützen können. Wir bringen unsere Expertise dort ein, wo es für eine erfolgreiche Projektrealisierung erforderlich wird, und ergänzen somit das Leistungsbild des Projektmanagements vollumfänglich.

NACHHALTIGKEIT

Ob Materialität, Technologie, Mobilität oder gesundheitsfördernde Maßnahmen – wir bringen Ökologie, soziale Verantwortung und Wirtschaftlichkeit intelligent zusammen. Dabei betrachten wir jedes Immobilienprojekt individuell und fördern die Entwicklung ganzheitlicher Nachhaltigkeitskonzepte für jeden Standort, jedes Projekt und jede Nutzung und stehen dabei beratend zur Seite.



Wir unterstützen unsere Kunden standortübergreifend durch professionelle Beratungsleistungen rund um die Themen Planen und Bauen. Seit über 18 Jahren erbringen wir für unsere Kunden nicht nur Managementleistungen, sondern beraten sie auch inhaltlich und wirtschaftlich auf der Basis fundierter Kenntnisse aller baurelevanten Technologien. Bei diesen Leistungen handelt es sich im Wesentlichen um Beratungs-, Planungs- und Managementleistungen im gesamten Hochbaubereich.

Unsere stetig steigende Anzahl von 240 Mitarbeiter:innen kommen zum Großteil aus Fachbereichen der Architektur und des Bauingenieurwesens, welche eng mit Kolleg:innen aus der Haustechnik und der Wirtschaftswissenschaften zusammenarbeiten. Die robuste und interdisziplinäre Teamaufstellung der KVL wird abgerundet durch Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung und der IT. Das Unternehmen erwirtschaftete im Jahr 2022 einen Umsatz von 23 Mio. Euro.

Uns geht es gut, das **teilen** wir.

Wir sind **Dienstleister**!

Wir denken **grenzenlos**. Wo geht es morgen hin?

Respekt ist uns wichtig – füreinander, miteinander.

Wir haben Spaß daran, Visionen zu realisieren!

Wir wollen mehr **wissen**. Zusammen wissen wir mehr.

Das Leitbild der KVL ist der Dreh- und Angelpunkt unserer Zusammenarbeit und unserer alltäglichen Geschäftstätigkeit. Dieses Leitbild repräsentiert die grundlegenden Werte und die Leitplanken, welche wir uns als Unternehmen gesetzt haben und welche auch als Leitplanken für unsere Mitarbeiter:innen dienen sollen. Um sich an einem Leitbild orientieren zu können, muss jedem klar sein, was der andere darunter versteht. Es geht um Begriffsdefinition, das Warum und um das eigene wie auch das gemeinsame Werteverständnis. Das Leitbild ist somit der Grundbaustein unserer KVL DNA.

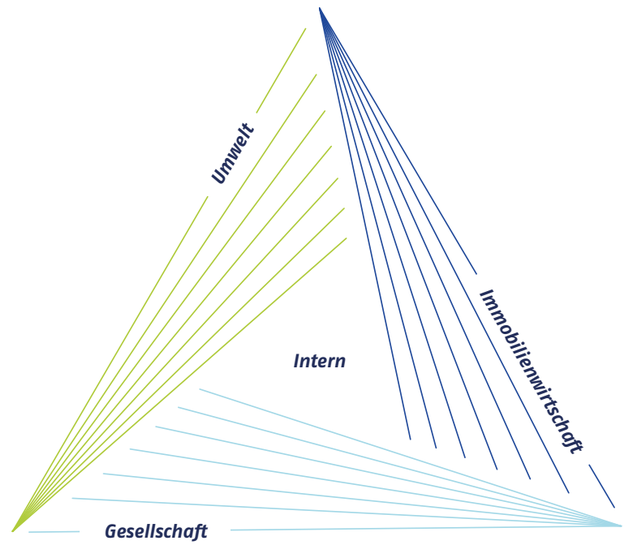
Offen, **fair** und **partnerschaftlich** gehen wir mit unseren Kunden um.

Wir stellen uns der **Herausforderung**.

Unser **Zusammenhalt** ist unsere **Stärke**.

Wir tragen **Verantwortung** für **Mensch** und **Umwelt**.

Wir sind **offen** für andere **Kulturen**.

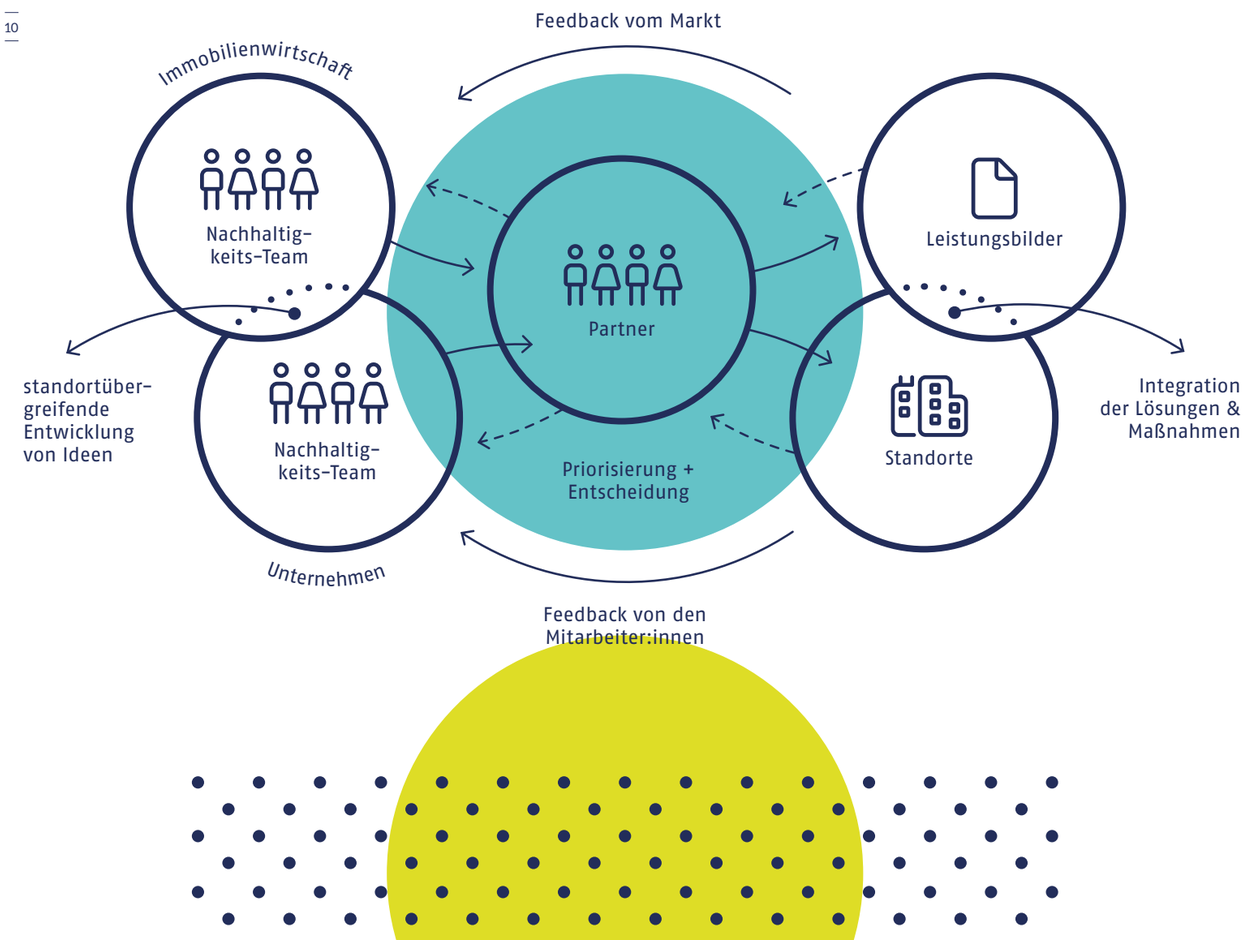


Nachhaltigkeit bedeutet für uns als KVL neben der Wirtschaftlichkeit, einen ganzheitlichen positiven Effekt als Unternehmen zu haben. Die Bereiche, auf die wir als Unternehmen Einfluss haben, haben wir in vier Teilbereiche eingeteilt: „Intern“, „Gesellschaft“, „Umwelt“ und „Immobilienwirtschaft“. Der Bereich „Intern“ betrachtet das Leitbild, den Führungsansatz, Statistiken zu den Mitarbeitenden und das Wissensmanagement der KVL. Der Teil „Gesellschaft“ behandelt die Auswirkung der KVL Group auf die Allgemeinheit sowie die lokalen Kommunen und wie wir diese aktiv positiv beeinflussen. Im dritten Bereich „Umwelt“ betrachten wir die ökologischen Auswirkungen durch die KVL Group in der Form einer CO_2-Bilanzierung des Unternehmens sowie die Nachhaltigkeit im Büroalltag. Der vierte und letzte Bereich thematisiert die Bestrebungen der KVL Group auf die Nachhaltigkeit der Immobilienbranche. Diese vierteilige Betrachtung – „Intern“, „Gesellschaft“, „Umwelt“ und „Immobilienwirtschaft“ – stellt für die KVL Group den Ansatz einer gesamtheitlichen Betrachtungsweise dar.

Die 4 Teilbereiche, die für KVL relevant sind

Verantwortlichkeiten und Prozesse

Die Nachhaltigkeit in der KVL Group wurde organisatorisch in zwei Aktivitätsbereiche eingeteilt und es wurden an verschiedenen Standorten Kapazitäten der Mitarbeiter:innen freigegeben. Der erste Aktivitätsbereich beinhaltet die fachlichen Aufgabenstellungen sowie die konkrete, immobilienbezogene Unterstützung innerhalb der laufenden Projekte. Der zweite Aktivitätsbereich zielt auf die unternehmensinterne Nachhaltigkeit ab. Hierfür sind Mitarbeiter:innen an jedem Standort angesiedelt, welche sowohl als persönlicher Ansprechpartner vor Ort als auch für das Datenmanagement und die Weiterentwicklung der internen Nachhaltigkeit dienen. Beide Aktivitätsbereiche werden zentral organisiert mit einer engen Verbindung zur Geschäftsleitung und dem Management.



Prozess im Unternehmen

Nachhaltigkeit wird für die KVL Group als essenzieller Bestandteil der Unternehmensentwicklung gesehen. Wir sind aber nicht perfekt und haben für alle Probleme eine Lösung, finden wollen wir diese Lösungen aber allemal. Wir verstehen die Implementierung der Nachhaltigkeit in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens als integralen Prozess, bei dem die Mitarbeitenden einbezogen werden und die Entwicklung selbst mitgestalten können. Unser Prozess innerhalb des Unternehmens wurde im letzten Jahr entwickelt und getestet. Das Team für interne Nachhaltigkeit generierte Ideen für gezielte Verbesserungen und entwickelte die passenden Maßnahmen. Diese wurden in einem Entscheidungsgremium mit allen Partnern und Partnerinnen des Unternehmens vorgestellt, diskutiert und priorisiert. Die für das Jahr sinnvollsten und wichtigsten Maßnahmen wurden festgelegt und an die Standorte über ganz Deutschland weitergeleitet an denen diese nun jeweils umgesetzt und durchgeführt werden sollen. Für Feedback und Rückfragen sowie zur Weiterentwicklung stehen an jedem Standort Personen aus dem Team der internen Nachhaltigkeit zur Verfügung. Der Prozess beginnt dann wieder erneut.

Nachhaltiges Handeln verstehen wir als Grundlage, um als Unternehmen langfristig erfolgreich sein zu können. Dieser Prozess soll uns dabei helfen, die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden sowie weiteren Stakeholdern für unser Unternehmen zu identifizieren, die passenden Maßnahmen umzusetzen und abschließend die Effektivität der jeweiligen Maßnahmen zu bewerten.

Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung

Alle Maßnahmen und Ideen sofort umsetzen, die den 2021 erfassten Status Quo verbessern würden, wäre als Unternehmen nicht leistbar. Deswegen hat sich die KVL Group für ein Maßnahmenpaket aus insgesamt zehn Maßnahmen entschieden, welche entweder direkt oder über das kommende Jahr schrittweise in den einzelnen Standorten umgesetzt werden sollen.

- Analyse des internen Gender-Pay-Gaps
- Ökostrom an allen Standorten
- Keine innerdeutschen Flüge aufgrund der Geschäftstätigkeit
- ÖPNV-Jobticket oder Dienstrad-Angebot für alle festangestellten Mitarbeitenden
- Heizungsbriefing zur Sensibilisierung des Nutzungsverhaltens
- IT- und EDV-Infrastruktur nachhaltiger gestalten
- Unternehmenseigene Essensboxen für Take-Away-Essen
- Hygieneprodukte in allen Sanitärbereichen
- Möglichkeit stehend zu arbeiten an allen Standorten

Luana Cortis

Benjamin Slosharek

Elisabeth Budke

Phillipp Just

Mona Franz

Luisa Diel

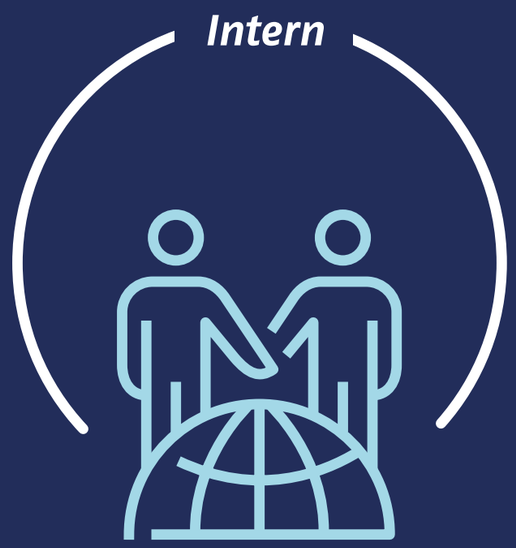
Philipp Gehlert

Marlene Rost

Fabienne Bitzer

Daniel Ettenhuber

Intern



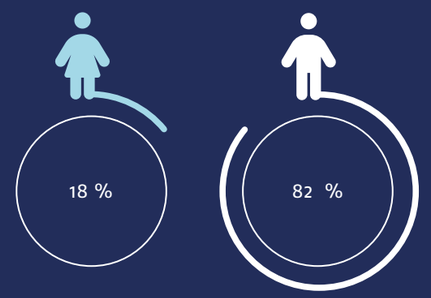
„Respekt ist uns wichtig – füreinander, miteinander“. Auch wenn die KVL ursprünglich mal nur aus 10 Mitarbeitenden bestehen sollte, sind wir in den letzten Jahren stark gewachsen. Ein respektvoller Umgang ist gerade in derartigen Wachstumsphasen für ein Unternehmen essenziell und wurde deshalb in unserem Leitbild verankert. Respekt für alle Geschlechter oder Personen dazwischen und drumherum. Respekt vor allen Leistungen der Mitarbeitenden im familiären Umfeld. Respekt, auch wenn sich die Wege zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden mal trennen sollten. All diese Teilbereiche haben die Entwicklung im Bereich Intern über das letzte Jahr hinweg geprägt. Wir haben uns auf das Thema Gendergerechtigkeit fokussiert und eine neue Stelle der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ebenso beschäftigen wir uns auf den kommenden Seiten mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Abschließend behandeln wir unser Kernthema des Intellectual Leaderships sowie die Fluktuation im Unternehmen.

Geschlechterverteilung

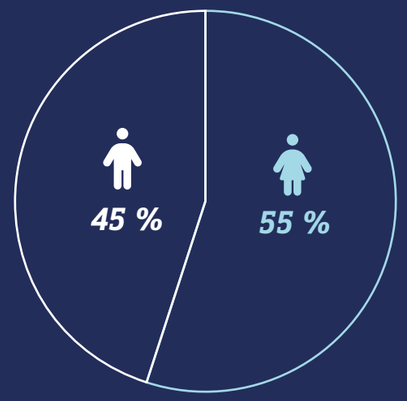
Eine gerechte Verteilung der Geschlechter auf die jeweiligen Positionen ist unternehmensintern ein komplexer und langsamer Prozess. Klares Verbesserungspotenzial sehen wir für das kommende Jahr darin, weiterhin den Frauen-Anteil der Anteil der Geschäftsführungs- und Leitungspositionen anzuheben auf ein Verhältnis, das ausgeglichener sein wird als dieses Jahr. Im Bereich der Gleichstellung haben wir uns jedoch nicht nur dem Thema der Geschlechterverteilung angenommen, sondern auch einer besonderen neuen Position im Unternehmen – mehr erfahren Sie auf den nächsten Seiten des Berichtes.

Im letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir festgestellt, dass hinsichtlich der Geschlechterverteilung im Unternehmen in mehreren Bereichen Verbesserungspotenzial besteht. Vor allem in höheren Managementpositionen waren überwiegend Männer vertreten, während in der Verwaltung ausschließlich Frauen tätig waren. Es ist uns bewusst, dass die Verteilung der Geschlechter von mehreren unterschiedlichen Faktoren bestimmt wird und es zudem ein eher langsamerer Prozess ist. Dennoch konnten wir uns im Vergleich zum letzten Jahr mehr zu einer ausgeglicheneren Geschlechterstruktur über alle Ebenen hinweg entwickeln. Die KVL beschäftigt zu 55 % Frauen und zu 45 % Männer, was wir als sehr positiv empfinden, da wir in einer männerdominierten Branche angesiedelt sind. In den Positionen der Studierenden, Junioren:innen, und Projektmanager:innen überwiegen stets die Anzahl der angestellten Frauen. Für die Verwaltung konnten wir dagegen männliche Unterstützung gewinnen. Der größte Erfolg bezieht sich jedoch auf die oberen Management-Positionen: Sowohl für die Geschäftsleitung als auch für die Senior Positionen konnten wir im vergangenen Jahr zunehmend Mitarbeiterinnen dafür begeistern, diese Verantwortung zu übernehmen. Auf Senior-Positionen konnten wir somit den Frauenanteil von 25 % auf 38 % anheben.

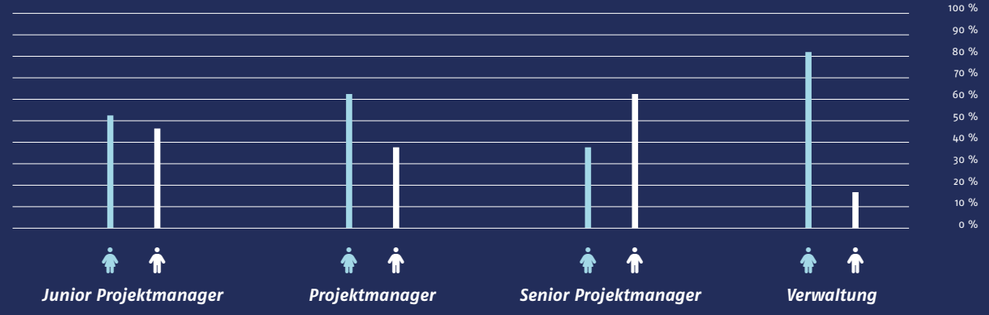
Frauen- & Männeranteil



In Führungspositionen



Allgemein



Mitarbeitergespräche

Yoga

2 Std. / Woche

Sprachkurse

4 Std. / Woche

// Teilbereich 1 – Intern //

Wissensmanagement und Aus- und Weiterbildung

Die Kernkompetenz der KVL Group, das Projektmanagement und die Projektsteuerung, stellt die Mitarbeitenden der gesamten KVL Group jeden Tag vor neue und abwechslungsreiche Herausforderungen. Damit unsere Generalist:innen immer auf dem aktuellen Stand sind und bleiben, gibt es neben dem bereits thematisierten Intellectual Leadership weitere Ansätze für ein erfolgreiches Wissensmanagement innerhalb der KVL Group und unseren Standorten.

Allen voran suchen wir als Unternehmen stets den engen Kontakt zur Forschung, den Universitäten und der Lehre. Die Verbindung aus Theorie und Praxis hat Synergien zur Folge, welche wir als essenziell für die Weiterentwicklung betrachten, sowohl im Studium als auch im Arbeitsalltag. Darüber hinaus hat die KVL Group als Ausgründung der TU Berlin ihre Wurzeln in der Universität und aufgrund dessen mehrere Lehraufträge an Hochschulen in ganz Deutschland. Wir arbeiten zusätzlich mit verschiedenen Fortbildungseinrichtungen zusammen und lehren nach Bedarf Spezialthemen. Abschließend betreuen wir in einer hohen Frequenz Bachelor- und Masterarbeiten, in denen die Studierenden im Einklang mit dem täglichen Projektgeschäft an innovativen Themen arbeiten können. Somit wollen wir als Unternehmen unseren Beitrag zu der Qualität der Lehre leisten, erfüllen aber gleichzeitig unseren Anspruch stets auf dem Stand der Technik zu sein und neues Wissen an unsere Mitarbeiter:innen weitergeben zu können.

Für die interne Aus- und Weiterbildung hat die KVL Group seit 2018 einen besonderen Raum geschaffen: Das KVL LAB. Fachvorträge, Fortbildungen, Versammlungen von Arbeitsgruppen und viele weitere Events finden seitdem in der Versuchsküche der KVL statt. Auf 120 m² im Berliner Büro haben wir einen Ort realisiert, an dem wir Platz zum Lernen, Wissen weitergeben und Ideen entwickeln haben. Das KVL LAB kann von allen Mitarbeitenden der KVL gebucht werden. Wir verfolgen damit den Ansatz, gesammelte Erfahrungen und neue Erkenntnisse von internen und externen Wissensträgern an alle Mitarbeitenden der KVL Group weiterzugeben. Ergänzend zu dem LAB wird jede:r KVLer:in mit einem KVL LAB Ausweis ausgestattet, in welchen die absolvierten, internen Fortbildungen eingetragen und dokumentiert werden können.

Den Grundgedanken unser Wissen zu teilen, verfolgen wir nicht nur analog an den Universitäten oder im KVL LAB, sondern auch digital über YouTube. Die KVL hat mehrere Video-Tutorials veröffentlicht, in denen wir branchenspezifisches Fachwissen kompakt und unterhaltsam zur Verfügung stellen. Somit teilen wir unsere Erfahrung von mehr als 18 Jahren Projektsteuerung in einem kompakten und leicht zugänglichen Format. Abseits zu den fach- und branchenspezifischen Weiterbildungsangeboten ist es allen KVL Mitarbeitenden freigestellt, sich zwei Stunden in der Arbeitswoche mit einem persönlichen Interessensgebiet auseinander zu setzen und sich selbstständig fortzubilden.

Gleichstellung

„Respekt ist uns wichtig – Füreinander, miteinander“ Respekt und Anerkennung gehören bei KVL zum guten Ton, dies gilt für alle Mitarbeitenden bei der Group. Wir sehen einen gerechten und gleichgestellten Umgang untereinander als selbstverständlich an. Im Jahr 2022 haben wir uns intensiver mit dem Thema der Gleichstellung innerhalb des Unternehmens beschäftigt und kamen zu dem Schluss, dass hierfür eine eigene Position im Unternehmen geschaffen werden sollte. Dies wurde auch direkt umgesetzt: Seit Ende 2022 hat KVL eine Gleichstellungsbeauftragte.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten soll laut Gleichstellungsgesetz von einer Frau bekleidet werden und kann unter den Mitarbeiterinnen der Group für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt werden. Mitarbeiterinnen, die Interesse an der Wahrnehmung der Aufgabe hatten, konnten sich selbst zur Wahl stellen, oder von anderen vorgeschlagen werden. Mit allen Kandidatinnen wurde ein Einzelgespräch geführt, zu den zu erwartenden Aufgaben, Zeitumfang etc. vier Frauen haben sich am Ende bereit erklärt, sich zur Wahl zu stellen. Abschließend wurde eine anonyme und geheime Wahl am 20. und 21.12.2022 durchgeführt mit einer Wahlbeteiligung von mehr als 75 %. Das Amt wird nun von Sarah Brinkmann als Gleichstellungsbeauftragten und von Doreen Ebert als Vertretung bekleidet.

Sarah Brinkmann

Ich bin seit dreieinhalb Jahren bei KVL und habe mich immer wohlgefühlt. Am besten gefällt mir, dass man sich jederzeit mit eigenen Ideen und Vorschlägen einbringen kann. Als ich gehört habe, dass eine Gleichstellungsbeauftragte implementiert werden soll, war ich sofort begeistert und wusste, dass ich mich zur Wahl stellen werde. Persönlich beschäftigt mich das Thema Gleichberechtigung sehr, gerade als dreifache Mutter war es immer wichtig für mich, mit meinem Partner auf Augenhöhe zu sein und auch Raum für mich zu schaffen. Es wurden hitzige Diskussionen über die Jahre geführt und mittlerweile sind wir ein eingespieltes Team, mit gleichwertigen Aufgaben.

Erste Ziele für das Jahr 2023

Das erste große Ziel für das Jahr 2023 ist, die Funktion und Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in die gesamte KVL zu tragen. Hemmungen und Unsicherheiten bezüglich der Rolle sollen abgebaut werden, jede:r darf sich willkommen fühlen und mit Fragen und Problemen auf uns zukommen. Die Prozesse bei der Einstellung von neuem Personal sollen optimiert und einheitlich gestaltet werden, sodass Diskriminierung in jeglicher Hinsicht ausgeschlossen werden kann, als auch die gendergerechte Sprache thematisiert werden. Es wurde ein Raum für „Frauen in der Baubranche“ ins Leben gerufen, in dem Ideen gesammelt werden, Austausch stattfindet, Hilfestellung geleistet und Networking betrieben wird. Auch Männer dürfen sich selbstverständlich an die Gleichstellungsbeauftragten wenden, z.B. im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es werden Schulungen angeboten, um über Umgang, Wünsche und Do’s und Don’ts aufzuklären, damit nie wieder die Frage gestellt werden „muss“: „Was darf ich eigentlich noch sagen?“

Wie hast Du dich zusammen mit Deiner Frau aufgeteilt, was die Kinderbetreuung und Haushalt angehen. Arbeitet ihr beide in Vollzeit / Teilzeit, im Homeoffice usw.

Meine Frau und ich sind beide berufstätig. Meine Frau hat eine dreiviertel Stelle und wir beide arbeiten fast ausschließlich im Büro. Wir machen kein Home-Office, das liegt bei mir an meiner Tätigkeit hier im Unternehmen, da ich meist auch physisch erreichbar sein muss und bei meiner Frau liegt es daran, dass sie eine Anwesenheitspflicht im Büro hat. Wir versuchen es natürlich gerecht aufzuteilen, was das Thema Kinderbetreuung angeht, aber auch das Familienleben an sich; Organisatorisches, Einkaufen, Haushalt, Kochen, usw. Uns ist wichtig, dass es ausgewogen ist. Natürlich haben wir mittlerweile entsprechende Routinen eingeführt bei uns zu Hause. Unsere Tochter geht seit anderthalb Jahren in die Kita, seitdem hat sich einiges geändert. Meist übernehme ich die Frühschicht, d. h. unsere Tochter fertig machen für die Kita, meine Frau bringt sie dann zur Kita und parallel bin ich auf dem Weg ins Büro. Nachmittags holt sie sie aus der Kita ab und betreut sie am Nachmittag. Ich versuche meist pünktlich um sechs zu Hause zu sein, um dann gemeinsam mit den beiden den Abend zu verbringen, gemeinsames Abendessen und den Tag abzuschließen. Beim Zubettbringen versuchen wir uns auch fifty-fifty aufzuteilen, sodass jeder einen freien Abend haben kann.

Matthias Hänsch zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Siehst Du Dich als Vorbildfunktion in deiner Rolle als Teamleiter und Vater?

Mit Sicherheit. Ob ich immer ein gutes Vorbild bin, da bin ich mir tatsächlich etwas unsicher (lacht). Das resultiert aus meinen vielschichtigen Aufgaben und dem damit zusammenhängenden Workload, aber auch meiner persönlichen Arbeitsweise, da ich mich vieler Themen annehme. Ich glaube, dass ich Familie und Beruf insgesamt gut unter einen Hut bekomme, es bleibt recht viel Zeit für meine Familie. Ich achte darauf, abends nicht zu spät nach Hause zu kommen und verlagere entsprechend meine Aufgaben, entweder in die frühen Morgenstunden oder in die Abendstunden, sollte doch etwas liegen geblieben sein. Ich wünsche mir auch mehr Verständnis von anderen Männern, dass ich nicht jedes Wochenende um die Häuser ziehen möchte, da ich lieber bei meiner Familie bin.

// Teilbereich 1 – Intern //

Denkst Du, dass es zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Herausforderungen gibt bzgl. der Vereinbarkeit?

Das ist eine schwierige Frage. Ich glaube das es immer noch so ist, dass an Frauen andere Erwartungen gestellt werden, was das Thema Kinderbetreuung betrifft. Ich sehe es auch in unserem persönlichen Bekannten- und Freundeskreis, ich würde behaupten – und das bestätigt auch meine Frau – dass ich mich im Vergleich zu anderen Vätern tatsächlich sehr stark einbringe, da es mir persönlich sehr wichtig ist. Wir haben den Eindruck dass viele Frauen im Bekanntenkreis es so hinnehmen, dass der Mann weg ist und die Frau die meiste Arbeit alleine macht, wobei wir die einzelnen Diskussionen in den Beziehungen nicht kennen. Auf jeden Fall ergibt sich durch den Versuch einer fairen Aufteilung ein gewisses Diskussionspotential. Wer kann abends ausgehen, zum Sport, zu Arbeitsveranstaltungen gehen usw.

Viele Eltern haben Gewissensbisse, wenn sie viel arbeiten und Karriere machen wollen. Sie haben Angst, sich nicht genug um die Entwicklung der Kinder kümmern zu können. Wie siehst du das?

Das ist eine durchaus berechtigte Angst und ich habe es selber schon erlebt, dass ich in gewissen Momenten nicht da war, wie z. B. beim ersten Laternenumzug meiner Tochter, weil wir einen Teamleiter-Workshop hatten. Ich war natürlich traurig, habe mir aber vor Augen gehalten, dass ich ganz viele andere erste Male miterlebt habe und miterleben werde. Ich glaube man muss ständig an sich arbeiten und ernsthaft reflektieren, wo man jetzt gerade steht und was gerade gut läuft oder was gerade schlecht läuft. Die Herausforderung ist es, das Dreieck zwischen Familie, Beziehung und Arbeit im Gleichgewicht zu halten.

Was macht KVL besser als andere Unternehmen?

Ich glaube es ist die Flexibilität und Toleranz gegenüber persönlichen Situationen und Lebensumständen. Wenn man Themen anspricht und abstimmt, dann ist hier grundsätzlich alles möglich. Ich glaube, dass es bei vielen Unternehmen in unserer Branche wahrscheinlich nicht möglich ist so flexibel zu sein. Dieser Zustand ist aber keine Einbahnstraße, als Mitarbeiter möchte ich das auch zurückgeben.

Intellectual Leadership

Wir fördern junge Talente, nicht nur intern in unserem Unternehmen, sondern auch in Kooperation mit der Forschung. In Zusammenarbeit mit der bbw Hochschule haben wir als KVL erstmals die Förderpreise 2022 im Bereich Real Estate Project Management verleihen dürfen. Es wurden sowohl eine Bachelor- als auch eine Masterarbeit als beste Abschlussarbeiten ausgezeichnet. Beide Arbeiten beschäftigten sich mit aktuellen Fragestellungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und haben durch ein herausragendes Ergebnis die Preise mehr als verdient. Herzlichen Glückwunsch.

// Teilbereich 1 – Intern //

Darüber hinaus verstärken wir die Zusammenarbeit mit den Universitäten und Hochschulen, indem die KVL Group vermehrt Vorlesungen anbietet und Masterarbeiten betreut. An der TU Berlin begleiten wir eine Masterarbeit, welche sich mit der ökonomischen und ökologischen Gegenüberstellung von Bestandsentwicklung im Vergleich zu Neubauprojekten bei Bundesbauten befasst. Wir wollen uns noch intensiver mit dem Bestand beschäftigen, da es unserer Ansicht nach der wirklich große Hebel in Sachen Nachhaltigkeit ist. Aus diesem Grund haben wir gemeinsam mit anderen engagierten Unternehmen den Verband für Bauen im Bestand e. V. gegründet.

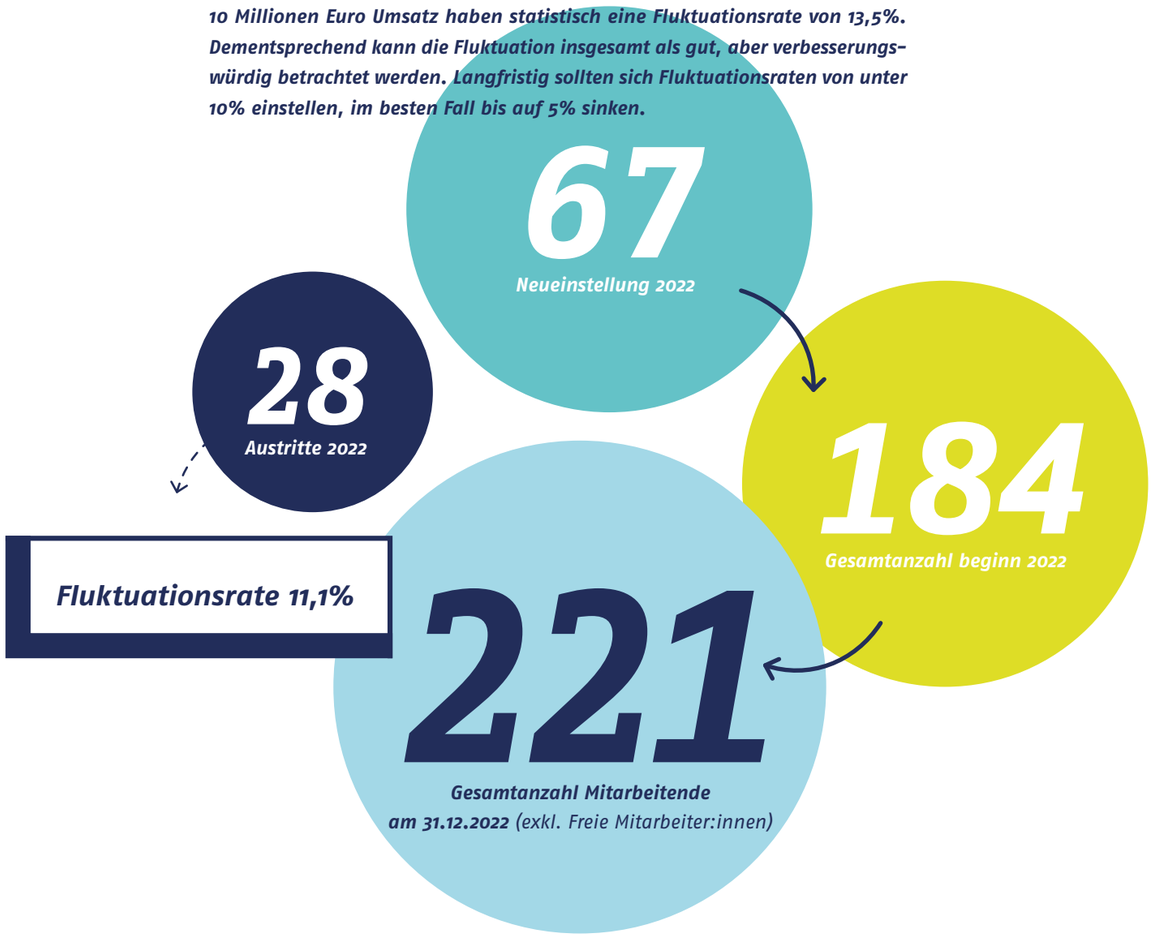
Auf dem ESG-Jahreskongress des Heuer Dialogs sind wir als Sponsor aufgetreten und konnten zudem einen Fachbeitrag beisteuern. Auf dem Münchner Podium betonte Luana Cortis, Geschäftsführende Gesellschafterin der KVL Projektentwicklung Plus, dass dauerhafte, wirklich nachhaltige Lösungen nur mit Ansätzen funktionieren, die sich auf das technisch Notwendige beschränken. Durch die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen verfolgen wir das Ziel, bei den aktuellen Entwicklungen am Markt mit dabei zu sein und diese aktiv mitzugestalten.

Auch in schriftlicher Form haben wir den Ansatz neue Maßstäbe zu setzen und fokussieren diverse Fachpublikationen zu allen aktuell relevanten Themen. Als erfahrener Projektsteuerer setzt sich die KVL in einer Veröffentlichung „Preisexplosion am Bau“ wieder mit aktuellen Branchenthemen auseinander. In dem aktuellen Leitfaden geben der Sachverständige Matthias Linnemann und KVL-Geschäftsführer Prof. Dr.-Ing. Markus G. Vieringr Orientierung beim korrekten Umgang mit Verträgen in Zeiten einer schwer kalkulierbaren Zukunft.

Wissen verteilen ist die eine Sache, Wissen generieren die andere. In unserem internen LAB haben über das Jahr wieder einige Weiterbildungen stattgefunden. Insgesamt hatten wir über 100 Veranstaltungen über das Jahr verteilt, die der Weiterbildung dienten. Vor allem im Bereich Nachhaltigkeit hatten wir ein Jahresprogramm für Schulungen unserer Mitarbeitenden mit drei Basisschulungen sowie drei Sonderschulungen zu den Themenbereichen Cradle to Cradle, Risikoanalyse und Ökobilanzierung.

Fluktuation

Die Fluktuationsrate ist eine wichtige Kennzahl für uns als Unternehmen. Durch das Verhältnis der Zu- und Abgänge zu der Anzahl der Mitarbeitenden im Gesamten lassen sich Rückschlüsse auf die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen sowie deren Zufriedenheit ziehen. Eine hohe Fluktuationsrate sollte vermieden werden, da dies negative Auswirkungen auf die Stimmung im Unternehmen, die reale Produktivität der Mitarbeitenden im Gesamten und die Kosten haben kann. Selbstverständlich verfolgt die KVL das Ziel die Fluktuation gering zu halten. Im vergangenen Jahr wurden bereits Statistiken über die Verteilungen der Mitarbeitenden sowie deren zeitliche Betriebszugehörigkeit aufgestellt. Diese Auswertungen werden dieses Jahr ergänzt durch die Berechnung der Fluktuation ergänzt und sollen in den nächsten Jahren durch genauere Statistiken erweitert werden. In das Jahr 2022 sind wir mit 184 Mitarbeitenden gestartet, insgesamt haben das Unternehmen 28 Personen über das Jahr hinweg wieder verlassen. Gleichzeitig wurden in die KVL-Familie im Jahr 2022 fast doppelt so viele Personen aufgenommen. Daraus lässt sich eine Fluktuationsrate von 11,1% ermitteln. Dies ist fast ein Drittel der allgemeinen Fluktuation in Deutschland (29,8%) und knapp besser als ein ausgewähltes Unternehmen in der gleichen Branche (13,8%). Unternehmensberatungen über 10 Millionen Euro Umsatz haben statistisch eine Fluktuationsrate von 13,5%. Dementsprechend kann die Fluktuation insgesamt als gut, aber verbesserungswürdig betrachtet werden. Langfristig sollten sich Fluktuationsraten von unter 10% einstellen, im besten Fall bis auf 5% sinken.



Prozesse für Onboarding Offboarding und Mitarbeiterzufriedenheit

Herzlich willkommen bei KVL. Wir sind ein ziemlich anderer Laden. Das müssen unsere neuen Kolleg:innen erst einmal verstehen. Wen das im Bewerbungsgespräch noch nicht verschreckt hat, hat gute Chancen mit uns alt zu werden. Neben einem 1-, 10-, und 100-Tage-Gespräch, das individuell mit einem:r Mentor:in und/oder der vorgesetzten Person geführt wird, lernen unsere neuen Kolleg:innen uns und das Unternehmen währen eines Boarding Days und dem jährlich stattfindenden Leitbild-Dialog noch besser kennen.

Aber was ist so ein Boarding Day? Tja, ein Schnelldurchlauf durch die Geschichte und alle Unternehmensfelder der KVL. Wie ist unser Selbstverständnis? Wie funktionieren wir? Da es bei KVL kaum Regeln aber dafür ein starkes Leitbild gibt, steigen wir in einen klärenden Dialog zum gemeinsamen Umgang und Selbstbild ein. Was wünscht sich der/die Kolleg:in? Was wünscht sich KVL?

Da dies nicht an zwei Tagen – so lange dauert der Boarding Day – hinlänglich behandelt werden kann, treffen wir uns jährlich mit allen Kolleg:innen zum Leitbild-Dialog. Was bedeuten die einzelnen Sätze unseres Leitbildes, wie leben wir sie, wo sehen wir Verbesserungspotential und wofür soll KVL für jeden einzeln und insgesamt stehen? Wir nehmen uns die Zeit, von Standort zu Standort zu reisen, damit so jede:r Kolleg:in die Möglichkeit hat teilzunehmen, sich einzubringen und zu verstehen, dass es uns wichtig ist zu erfahren, was unsere Kolleg:innen bewegt, denn nur so können wir besser werden.

Aber natürlich verlassen uns auch Kolleg:innen – manchmal, weil sie weiterziehen wollen, aber auch manchmal, weil es einfach nicht passt. In beiden Fällen ist es wichtig, für beide Seiten sich Feedback zu holen und Feedback zu geben auf freiwilliger Basis. Hierfür bieten wir den Raum während eines Offboarding Gespräches.

Gesellschaft

Nennen Sie es romantisch – wir nennen es die Ultima Ratio! Es führt kein Weg mehr daran vorbei, dass wir unser Handeln am Gemeinwohl und damit an der Erhaltung unseres Planeten ausrichten. Die Zeit, , in der man beliebig Partikularinteressen in den Vordergrund stellen konnte, ist vorbei. Auch die Zeit, in der man dachte, alles was man dazu braucht, um durchs Leben zu kommen, sind die 100 besten Steuertricks und Vitamin B. Wir müssen den Fokus auf das „Wir" lenken – auf das große Ganze. Was kann ich tun, damit es allen besser geht? Die Erhöhung des Gemeinwohls bringt letztendlich die gesamte Gesellschaft auf ein höheres Niveau und hilft somit auch jedem Individuum und dessen Vorankommen. Egoismus, Silodenken und Grabenkämpfe kosten Zeit, Nerven und am Ende unseren Planeten. Uns geht es gut, das teilen wir! Denn wir haben schon lange verstanden, dass dies die größte Freude ist am Erfolg!

Auf den nächsten Seiten können Sie sich einen Eindruck davon machen, wie wir versuchen unseren Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten: Unser alljährlicher und erfolgreicher Spendenlauf hat sich im Jahr 2022 auf einen weiteren Standort vergrößert und wir konnten ein soziales Bauprojekt in Indien erfolgreich mitbegleiten. Sie bekommen Einblick in den Prozess der Stiftungsgründung und abschließend stellen zwei KVL Standorte noch kleinere aber besondere Maßnahmen vor.

#Heat24

„Wärme spenden, Leben retten“ – Der HeatHamburg24 feiert Premiere. Wie seit 2019 in Berlin praktiziert und auch im ersten Nachhaltigkeitsbericht der KVL Group erwähnt, hat auch im Jahr 2022 am ersten Adventswochenende ein 24-Stunden-Spenden-Staffellauf stattgefunden. Unter dem leicht veränderten Namen „Heat24“ konnten dank engagierten Mitarbeiter:innen der KVL sowie zahlreichen ehrenamtliche Helfer:innen am 26.11.-27.11.2022 sowohl zum vierten Jahr in Folge in Berlin als auch zum ersten Mal in Hamburg Spendengelder erlaufen werden.

Im Frühjahr 2022 startete das Organisationsteam um Jana Weise, Joana Schirmer und Jannis Kern mit ersten Vorbereitungen. Neben einer Hamburger Organisation, welche die gesammelten Sach- und Geldspenden erhalten soll, mussten die Laufrouten festgelegt, Sponsor:innen gefunden, behördliche Vorgaben überprüft und Genehmigungen eingeholt werden und, essenziell für den Erfolg einer solchen Veranstaltung, motivierte Läufer:innen und Helfer:innen gefunden werden. Aufgrund des Berliner Vorbildes (Sach- und Geldspenden gehen an die Kältehilfe der Berliner Stadtmission) ist das Diakonische Werk Hamburg durch das besondere und vollumfängliche Engagement für die Wohnungslosen auf den Hamburger Straßen aufgefallen: Jede Nacht sind die Mitternachtsbusse der Diakonie auf den Hamburger Straßen unterwegs und versorgen die Wohnungslosen mit Speisen, Getränken, wärmenden Decken, Gesprächen und Zeit.

Um auf dieses großartige Projekt aufmerksam zu machen, wurde unter Einhaltung der Straßenverkehrsordnung vom Ausgangspunkt aus zu jeder vollen Stunde eine der drei Laufrouten abgelaufen. Durch das aktive Ansprechen der Passant:innen konnte sowohl über die Mitternachtsbusse informiert als auch Geldspenden in verplombten Spendendosen gesammelt werden. Die Spendensumme von 22.000 € bestätigt die erfolgreiche Organisation sowie die Wichtigkeit solcher Sozialen Aktionen. Der Heat24 aus Berlin hat ebenfalls noch herausragende 43.000 € an Spendengeldern gesammelt, womit die gesamte Aktion Spendengelder von 65.000 € erzielen konnte.

Was den #Heat24 in erster Linie auszeichnet, ist, dass er von Menschen organisiert und durchgeführt wird, denen die Zukunft unserer Stadt am Herzen liegt und die gerne ihre Zeit aufwenden, um anderen zu helfen. Das gesamte Konzept entstand und entsteht aus Ideen, die gemeinsam besprochen sowie durchdacht wurden und werden. Aufgrund des großartigen Erfolgs wird der #Heat24 zukünftig jedes Jahr am ersten Adventswochenende stattfinden – Helfer:innen und Läufer:innen sind herzlich Willkommen, ob mit oder ohne Anmeldung.

„Uns geht es gut, das teilen wir“ *– Dieser Kerngedanke unseres Leitbildes beschäftigt sich damit, wie wir als KVL etwas an die Gesellschaft zurückgeben können. Der jährliche Spendenlauf #Heat24 war auch im Jahr 2022 ein voller Erfolg. Aber nicht nur Group-übergreifend tut sich was, auch jeder einzelne Standort hat kleine und persönliche Erfolgsgeschichten zu erzählen, wenn Teile des Gewinns für nachhaltige Zwecke gespendet wurden.*

WHO CARES?

KVL CARES

Das ist der Leitspruch aller unserer sozial orientierten Aktionen geworden. Als KVL Group haben wir uns das Ziel gesetzt, das Gemeinwohl sowie die Gesellschaft aktiv zu fördern und zu unterstützen. Unsere Vision ist es, durch ehrenamtliche und gemeinwohlorientierte Projekte neue Räume zu schaffen, in denen Menschen wachsen und gefördert werden können.

170.000 €
Spendengelder des HeatBerlin24

1.500
Läufer:innen

2019–2022

ONE WORLD ONE FUTURE

Seit April 2022 ist das KVL Cares-Team, bestehend aus den Kolleg:innen Anastasija Radke, Saime Yagci und Morgan McGrath, an einem sozialen Hilfsprojekt im Dorf Janwaar im ländlichen Madhya Pradesh, Indien, beteiligt. Janwaar liegt im Distrikt Panna, der gemessen am Einkommen zu den fünf ärmsten Distrikten des Bundesstaates gehört. Beim Human Development Index (HDI) in Madhya Pradesh liegt er auf Platz 41 von 45 Distrikten und erhält von der Regierung Sondergelder. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Ulrike Reinhard von der NGO Barefoot Skateboarders/Rural Changemakers und Anupam Bansal vom Architekturbüro ABRD aus Delhi durchgeführt.

Die deutsche Philanthropin, Reisende und Gründerin der NGO, Ulrike Reinhard, hat KVL gebeten, eine Hütte in einem ähnlichen Stil zu entwerfen und zu bauen, wie sie sie in Dänemark gesehen hatte. Diese Hütte sollte kein festes Haus sein, sondern eher ein gemütliches Fleckchen für die örtlichen Skater-Kids, um sich auszuruhen und sich in der Nähe des Skateparks zu treffen.

KVL machte sich an den Entwurf und beriet sich ab und zu mit ABRD, um sicherzustellen, dass alle Design-Entscheidungen für den Standort der Hütte geeignet waren. Nachdem alle Maße bestätigt waren, wurde das Holz bei einem örtlichen Händler bestellt und nach großen Verzögerungen schließlich in das Dorf geliefert.

Morgan ist in der zweiten Novemberwoche 2022 nach Indien geflogen. Die ersten paar Tage verbrachte er auf den Baumärkten in Delhi, um Materialien und Werkzeuge zu kaufen, die in der Nähe des Dorfes nicht zu finden waren. Morgan nahm dann den Nachtzug mit den Materialien und begann am nächsten Tag mit der Arbeit im Dorf. Das Projekt wurde von einem Team aus 4 lokalen Arbeitern und einem lokalen Schreiner gebaut und dauerte etwa 17 Tage, vom ersten Holzschnitt bis zum stehenden Gebäude.

Morgan fand die Erfahrung vor Ort interessant. Es war klar, dass das, was wir bauten, für die Region ungewöhnlich war, und es erregte viel Aufmerksamkeit bei den Einwohnern, die gefühlt im Stundentakt mit verschiedenen Leuten sprachen. In Janwaar gibt es immer noch ein klares Kastensystem, wobei die Adivasi die niedrigere und die Yadav die höhere Kaste darstellen. Aber die lokalen Kinder erklärten, dass sie Fortschritte dabei gemacht hätten, dieses System herauszufordern: die Kinder skaten gemeinsam ohne diese Grenzen. Das Gleiche kann man leider nicht von den Erwachsenen sagen – die Yadav-Männer hängen in Gruppen auf ihren Motorrädern herum und rasen mit ihren Traktoren die Straße hinunter, mobben die untere Kaste und tun so, als seien sie die Könige der Welt, es ist ziemlich peinlich. Die Kinder befolgen stolz die beiden Hauptregeln der NRO: „No School, No Skateboarding" und „Girls First", wobei sie sicherstellen, dass sie am Unterricht teilnehmen und die Mädchen den begrenzten Vorrat an Skateboards immer vor den Jungen benutzen dürfen, wenn sie dies wünschen.

Die Dorfbewohner führen ein sehr einfaches Leben, das Essen wird auf offenem Feuer gekocht und vom Boden gegessen, die sanitären Anlagen sind einfach, und die Häuser haben keine Fenster, sondern Öffnungen, durch die die kühle Winterluft hereinweht. Trotzdem schlafen die meisten draußen, das ist für sie normal und sie genießen es.

Morgan achtete darauf, mit den Arbeitern vor Ort regelmäßig einen „Kreis" abzuhalten, mindestens zweimal am Tag, vor und nach der Arbeit, um die Ziele des Tages festzulegen, Feedback zu erhalten und Ideen auszutauschen. Das Projekt sollte zum Dorf gehören und ein Teil von ihm sein anstatt ein importiertes Produkt zu sein.

Die Kinder nutzten die Hütte bereits, als Morgan das Dorf verließ. Eine kleine Gruppe schlief dort und tagsüber wurde viel gespielt. Sie scheinen es zu lieben, und wir haben ihnen ihren eigenen Platz gegeben, den sie genießen können.

Stiftung: Prozess und Hürden

Es könnte alles so einfach sein... ist es aber nicht. Zumindest, wenn man in Deutschland als Unternehmen eine gemeinnützige Stiftung gründen will. Ja, wir wollen wirklich anderen etwas Gutes tun. Und ja, wir wollen, dass es über das Bestehen des Unternehmens hinaus auch anderen noch möglich ist, mit unserem Kapital etwas Gutes zu tun. Es gibt nur ein kleines Problem. Der Gesetzgeber und die Instanzen haben im Gegensatz zu KVL kein naiv positives Menschenbild. Im Gegenteil. Seit mehr als einem Jahr kämpfen wir uns durch das Dickicht aus Vorschriften und Nachweisen, Seite an Seite mit unseren Juristen, um endlich ein von unserem Unternehmen abstrahiertes und transparentes Gefäß zu schaffen, um unsere gemeinnützigen Projekte noch gezielter mit Partnern durchzuführen. Wir bleiben am Ball, versuchen weiterhin den Passierschein A38 an der richtigen Stelle zu platzieren – immerhin haben Asterix und Obelix es auch geschafft! Die Tatsache jedoch, dass es noch keine KVL Cares Stiftung gibt (und vielleicht auch nie geben wird) hält uns nicht davon ab, weiterhin gemeinnützige Projekte zu unterstützen.

Aktionen in: FRANKFURT

Auch in diesem Jahr wollte die KVL Frankfurt ihren Nachbarn vom internationalen Kinderhaus in der Weihnachtszeit eine Freude bereiten. Hierbei handelt es sich um eine offene Freizeiteinrichtung im Frankfurter Bahnhofsviertel, in welcher Kinder zwischen sechs und 13 Jahren zusammen spielen können. Bereits 2020 & 2021 haben wir eine große Spiel- und Bastelkiste für die Kinder zusammengestellt. Da die Freude in den vorherigen Jahren sehr groß war, haben wir es uns nicht nehmen lassen, das Kinderhaus auch dieses Jahr wieder zu beschenken. Außerdem konnten wir durch unsere aktuellen Büroumbauarbeiten und Veranstaltungen einige Dinge, die wir nicht mehr benötigten, an das internationale Kinderhaus abgeben.

Aktionen in: STUTTGART

Spenden anstatt entsorgen. Die ausrangierten, noch voll funktionsfähigen Computer der KVL Stuttgart gingen an die Lebenshilfe Leonberg. Die Lebenshilfe Leonberg ist ein gemeinnütziger Verein und unterstützt Menschen mit Behinderung und ihre Familien. Sie bieten Beratung und vielfältige Angebote wie beispielsweise Ferienfreizeiten bei welchen die Fachkräfte durch ehrenamtliche Mitarbeiter:innen unterstützt werden. Mit den gespendeten Computern wird das Alltagsgeschäft der Mitarbeiter:innen der Lebenshilfe bewältigt.

Umwelt

Unsere Gesellschaft hat aktuell ein großes und wichtiges Ziel vor Augen: Die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C. Die alles entscheidende Kenngröße hierfür ist Kohlenstoffdioxid, kurz: CO2 und somit ist die Reduktion unserer Emissionen zwangsläufig notwendig, um das 1,5 °C Ziel zu erreichen. Diesem Thema widmen wir uns im Bereich KVL und Umwelt. Für wie viel Emissionen ist die KVL Group verantwortlich und wie können wir diese reduzieren?

Die bereits im letzten Jahr aufgestellte CO2 Bilanz für das Jahr 2020 bezifferte die Gesamtmenge der Emissionen der deutschen Standorte der KVL auf insgesamt 175 Tonnen. Wie haben wir aber ein Jahr danach abgeschnitten? Sind wir besser oder schlechter geworden? In dem folgenden Kapitel stellen wir die Auswertungen des Jahres 2021 vor und geben darüber hinaus Einblicke in die Pendlerumfrage und somit das Mobilitätsverhalten der KVL im Gesamten. Gleichzeitig werten wir die jeweiligen Emissionskategorien im Vergleich zu den Werten des Vorjahres aus. Wie bereits thematisiert, wurden im Jahr 2021 Maßnahmen definiert, die im Jahr 2022 umgesetzt werden und einen maßgeblichen Effekt auf die Bilanz des Unternehmens haben werden.

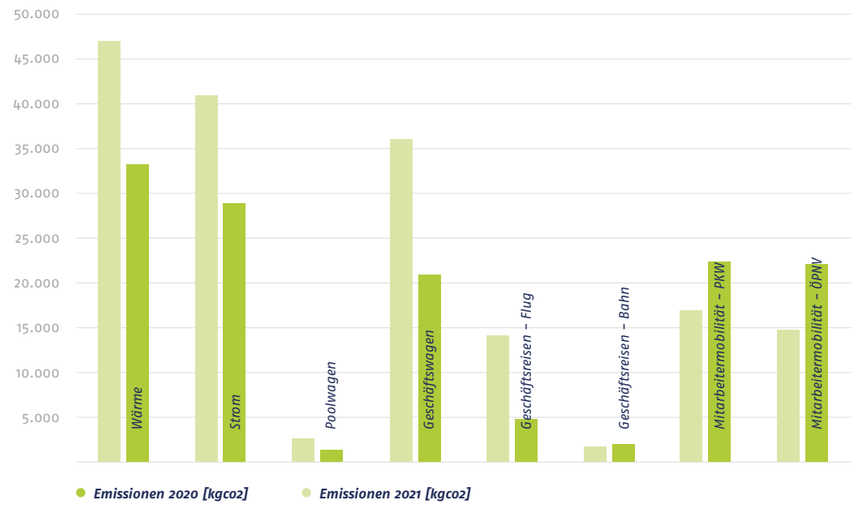
Die beste Nachricht vorweg: Die Emissionen der KVL sind im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Insgesamt hat die KVL 2021 Emissionen von 136 Tonnen ausgestoßen. Das entspricht einer Verringerung von 22% im Vergleich zum Jahr 2020. Die Emissionskategorien, die betrachtet wurden, waren die Wärme und Stromversorgung der Standorte, die Poolwägen der Standorte, die geschäftlich gefahrenen Kilometer der Geschäftswagen, die Reiseaktivität mit Flugzeug und Bahn sowie die Pendelkilometer der Mitarbeitenden mit PKW und ÖPNV. Bei den 184 Mitarbeitenden zum Ende des Jahres 2021 entspricht dies einer Emissionsintensivität von 0,74 Tonnen pro Kopf. Dies kann als gut angenommen werden. Zum Vergleich: Die durchschnittlichen Emissionen pro Kopf in Deutschland belaufen sich auf 7,9 Tonnen (2019). Die größten Treiber der Emissionen in der KVL sind die Versorgungen der Standorte mit Wärme und Strom (47%), das Pendelverhalten der Mitarbeitenden (34%) und die Dienstreisen mit den Geschäftswägen (16%). Hinsichtlich der Wärmeversorgung kommt bei vier Standorten Erdgas und bei zwei Standorten Fernwärme zum Einsatz. Ökostrom wird an zwei Standorten bezogen. Die geschäftlich gefahrenen Kilometer der Geschäftswägen beruhen auf Schätzungen der Fahrzeughalter:innen. Pendelkilometer wurden über eine Pendelumfrage ausgewertet und über die Vollzeitäquivalente auf die gesamte KVL hochgerechnet.

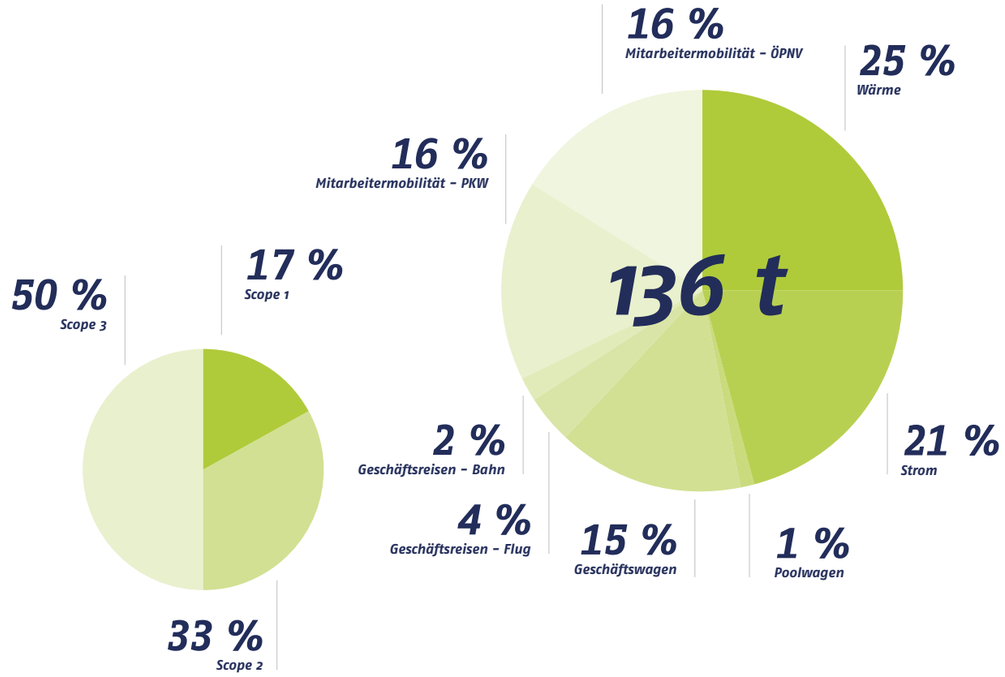
Im Bezug auf eine Bilanzierung nach den Scopes der gängigen Reporting-Standards ist der Hauptanteil der Emissionen mit 50% in Scope 3 angefallen. 33% der Emissionen werden Scope 2 angerechnet und 17% der Emissionen werden als direkte Emissionen, Scope 1 gezählt. Wie zu erwarten haben die Scope 3 Emissionen den größten Anteil an den gesamten Unternehmensemissionen. Hierzu lässt sich hinzufügen, dass nur ein ausgewählter Anteil an Daten für Scope 3 Aktivitäten in die Bilanzierung eingeflossen ist. In den kommenden Jahren werden diese Kategorien erweitert, beispielsweise die Hotelnächte während Dienstreisen oder die IT-Infrastruktur.

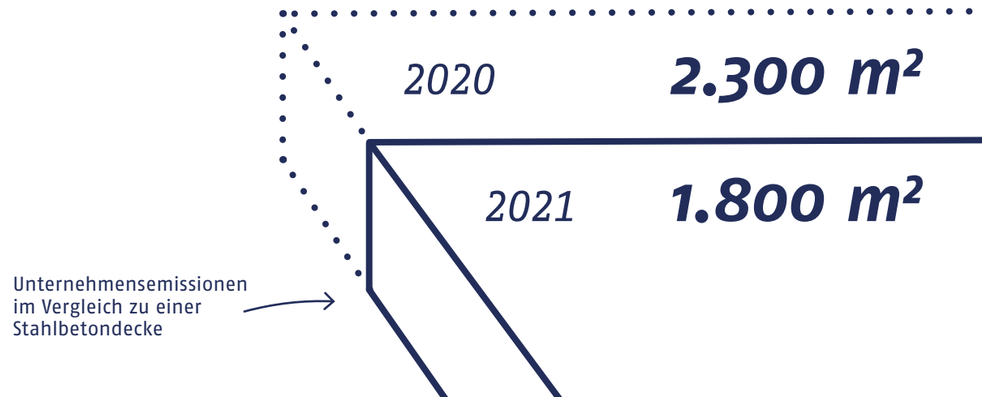
In Bezug auf das Bauwesen entsprechen die Emissionen der KVL im Jahr 2021 ca. 1.800 m² einer 20cm dicken Stahlbetondecke in der Lebenszyklusphase der Herstellung (Phasen A1-3). Dementsprechend konnten wir unseren Abdruck des Unternehmens um ca. 500 m² Stahlbetondecke im Vergleich zum letzten Jahr verringern. Das entspricht einer Reduktion um ca. 22% im Vergleich zum letzten Jahr. Insgesamt stoßen ca 33 Einfamilienhäuser mit einer Gasheizung über ein Jahr hinweg die gleichen Emissionen aus wie die KVL Group durch die Geschäftstätigkeit. 136 Tonnen würden vergleichsweise ebenfalls durch einen kleinen Betriebsausflug mit ca. 35 Personen nach New York mit dem Flugzeug entstehen. Die Kompensation der Emissionen würde bei einem vergleichsweise hohen Preis von 25€ pro Tonne 3.375€ kosten. Dies wäre der Preis für die Klimaneutralität des gesamten Unternehmens, wobei unsere Bilanzierung mehr Scope-Kategorien berücksichtigt als für eine Kompensation notwendig wären.

Im Vergleich zur Bilanz des Jahres 2020 konnten wir insgesamt 22% der Unternehmensemissionen einsparen. Es gibt Kategorien der Bilanz, in denen sich die Emissionen erhöht haben, in anderen konnten wir den CO_2-Ausstoß verringern. Den stärksten Rückgang der Emissionen konnten wir bei den Flugreisen feststellen: Hier wurden 65% der Emissionen im Vergleicht zu 2020 eingespart. Ebenfalls verringert haben sich die Kategorien Wärme, Strom, Geschäftswagen und Poolwagen. Die absolut gesehen größte Einsparung an CO_2-Emissionen haben wir in der Kategorie Geschäftswagen mit einer Verringerung von 14,9 Tonnen CO_2 erzielt. Erhöhungen der Emissionen wurden in den Kategorien der Mobilität der Mitarbeitenden festgestellt. Sowohl die Emissionen der Mobilität mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln als auch mit dem motorisierten Individualverkehr haben sich erhöht. Ebenso wurden mehr Geschäftsreisen mit der Bahn statt mit dem Flugzeug durchgeführt, was erfreulich ist, jedoch die Emissionen in der Kategorie erhöht.

Die Verringerungen und Erhöhungen der Emissionen können nicht vollständig auf die sich veränderten Aktivitätsdaten zurückgeführt werden. Bei der Bilanzierung konnten wir durch neue Datensätze das Ergebnis z.B. der Geschäftswägen verbessern, da wir spezifischere Emissionsfaktoren für unterschiedliche Größen von PKWs verwendet haben. Im Jahr davor wurde lediglich ein einzelner Faktor für alle Geschäftswägen verwendet, ebenso bei der Mobilität der Mitarbeitenden. In der zweiten Bilanz wurden die Umfrageergebnisse des Pendelverhaltens auf die Vollzeitäquivalente hochgerechnet, im Jahr davor jedoch nicht. Dadurch leidet zwar die genaue Vergleichbarkeit der Daten, jedoch ist das Ergebnis insgesamt genauer.







Maßnahmen zur Verbesserung

Im kommenden Jahr zielen wir darauf ab, die Emissionen erneut zu verringern. Hierfür wurden über den bereits vorgestellten Prozess Maßnahmen entwickelt, welche nun an allen Standorten umgesetzt werden sollen.

Keine innerdeutschen Flüge
Die KVL hat entschieden, keine innerdeutschen Flüge mehr aufgrund unserer Geschäftstätigkeit durchzuführen. Dadurch sollen die Emissionen dieser Kategorie vollständig verhindert werden. Alle Geschäftsreisen sollen auf die Schiene verlegt werden, vor allem bei längeren Strecken. Das Verkehrsmittel der Bahn ist wesentlich weniger emissionsintensiv, schneller und komfortabler.

Ökostrom an allen Standorten
Alle Standorte der KVL sollen in Zukunft mit echtem Ökostrom betrieben werden. Diese Maßnahme soll zu einer drastischen Einsparung der Emissionen in der Kategorie Strom führen. Auch wenn Ökostrom nicht vollkommen emissionsfrei bereitgestellt werden kann, lassen sich durch diese Maßnahme fast bis zu 100% der Emissionen dieser Kategorie vermeiden.

// Teilbereich 3 – Umwelt //

Nachhaltige Umstellung der IT
Die Emissionen unserer IT und der EDV-Infrastruktur bilanzieren wir aktuell noch nicht, jedoch sind wir uns bewusst, dass wir das noch nachholen müssen. Durch die fortschreitende Digitalisierung unserer Geschäftstätigkeit werden unser Nutzungsverhalten in Bezug auf Clouddienste und unserer Endgeräte immer relevanter im Bereich der Nachhaltigkeit. In diesem Bereich möchten wir die Stellschrauben identifizieren und das mögliche Potential schnellstmöglich umsetzen.

Heizbriefing
Neben der Kategorie „Strom“ wollen wir auch die Emissionen der Kategorie „Wärme“ zunehmend reduzieren. Da wir keine eigenen Gebäude besitzen, welche wir sanieren können, liegt die Stellschraube zur Verringerung fast ausschließlich in unserer Nutzung und dem Heizverhalten aller Mitarbeitenden. Hierfür wollen wir an allen Standorten ein Heizungsbriefing durchführen um Bewusstsein für ein nachhaltiges und energiesparendes Heizverhalten zu schaffen.

Dienstrad oder ÖPNV Ticket
Alle Mitarbeitenden der KVL sollen motiviert werden, emissionsarme oder emissionsfreie Mobilitätsmittel beim täglichen Arbeitsweg nutzen zu können. Deshalb soll allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben werden, ein ÖPNV-Monatsticket oder ein Dienstrad im Leasingmodell zu erhalten. Je nach Bedarf muss dies mit allen Mitarbeitenden einzeln abgestimmt werden.

Immobilien-wirtschaft

// Teilbereich 4 – Immobilienwirtschaft //

Die Immobilienwirtschaft hat auf unser gesamtgesellschaftliches Zusammenleben umfassende Auswirkungen. Wir befinden uns fast ständig in umbauten Räumen, etwa 85 % unserer Zeit befinden wir uns innerhalb von Gebäuden. Die Immobilienwirtschaft ist für einen Großteil der globalen CO2 Emissionen verantwortlich. Der Ressourcenbedarf des Bausektors wird unsere zukünftigen Entwicklungen maßgeblich beeinflussen. Dennoch ist ein umfassender nachhaltiger Ansatz noch lange nicht Bestandteil aller Immobilienprojekte.

Als KVL haben wir uns deshalb das Ziel gesetzt, Nachhaltigkeit als neuen Standard in allen Projekten zu implementieren. Dieses Ziel erscheint ambitioniert, ist jedoch für eine nachhaltige Entwicklung unabdingbar. Dass dieses Ziel nicht von heute auf morgen erreicht werden kann, ist selbstverständlich – vielleicht erreichen wir es sogar nie. Dennoch möchten wir alles dafür tun, die nachhaltige Transformation der Immobilienwirtschaft mitzugestalten. Hierfür sind wir im vergangenen Jahr in mehreren Bereichen aktiv gewesen. Die KVL hat seit 2022 eine zentrale Stabsstelle für den Bereich Nachhaltigkeit im Unternehmen verankert. Diese Stelle soll eine Anlaufmöglichkeit bieten für alle Fragestellungen im Bereich des nachhaltigen Bauens bieten, egal aus welchem Standort. Wir haben uns bewusst dagegen entschieden, eine auf Nachhaltigkeit spezialisierte Gesellschaft zu Gründen. Wir wollen Nachhaltigkeit im Wissen aller Mitarbeiter:innen verankern und in allen Projekten als Grundlage verfolgen bzw. implementieren. Diesen Anspruch haben wir jenseits eines übergeordneten wirtschaftlichen Interesses. Gleichzeitig wurden über das Jahr hinweg Standards und Vorlagen entwickelt, welche wir allen Mitarbeitenden der KVL über unser Intranet zur Verfügung stellen. Ebenso wurden mehrere Inhouse-Schulungen für Basis- und Sonderwissen im nachhaltigen Bauen durchgeführt.

Auch außerhalb der KVL haben wir neue Kontakte und Partnerschaften geknüpft: Wir haben die Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit im BFW (Bundesverband Freier Wohnungs- und Immobilienunternehmen) übernommen und im DVP (Deutscher Verband für Projektmanagement in der Bau- und Immobilienwirtschaft e. V.) sind wir Mitglied des Arbeitskreises Klimagerechtes Bauen.

Über das Jahr hinweg haben wir versucht, so viele Schulungsangebote wie möglich für externe Personen zu verwirklichen, um unser gesammeltes Wissen nach außen zu tragen und zu verteilen. Wir betreuen zusätzlich dazu Masterarbeiten an der TU Berlin im Bereich des Nachhaltigen Bauens und werden hier zukünftig auch ein Vorlesungsprogramm verwirklichen. Mit unserem langjährigen Partner ALASCO sind wir eine Entwicklungspartnerschaft eingegangen, um die Entwicklung des „ESG-Optimizers" zu begleiten und das Tool für den Praxisalltag so nützlich zu machen wie möglich.

Es wird Zeit, dass Nachhaltigkeit als selbstverständlicher Standard in der Industrie Einzug findet.

Nachhaltigkeit ist … inklusive

Nachhaltigkeit ist … KVL.

Strategieberatung
Welchen Stellenwert Nachhaltigkeit in einem Immobilienprojekt einnimmt und ob sie die allgemeinen Projektziele fördert oder behindert, unterscheidet sich stark von Projekt zu Projekt. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie zu Beginn des Projektes den besten Effekt hat – egal wie umfangreich die festgelegten Maßnahmen sind – sie muss Teil der Bedarfsplanung sein.

Die Verfahren, um zu einer Strategie im Nachhaltigkeitsbereich zu gelangen sind individuell, deshalb bieten wir ein flexibles Leistungsbild an. Das Ergebnis einer Strategieberatung, individuell auf das Projekt abgestimmt, kann eine Strategieübersicht, ein Zielkatalog oder ein Maßnahmenfahrplan für das weitere Vorgehen sein. Abschließend können wir die Einhaltung der Ziele und Strategien über die allgemeine Projektsteuerung, oder aber als gesondertes Controlling anbieten.

Grundsätzlich sehen wir uns als ersten Ansprechpartner des Bauherrn; wir sind Dienstleister. Als Experten und Expertinnen im Bereich Projektsteuerung und Projektmanagement sind wir Generalisten, haben den Überblick über das Gesamtprojekt und verwirklichen die Anforderungen und Wünsche unseres Auftraggebers. Dieses Prinzip übernehmen wir auch im Bereich der Nachhaltigkeit. Wir schaffen einen Überblick über die nötigen Grundlagen sowie aktuellen Innovationen und können so bei der Zieldefinition und der Entwicklung einer Strategie unterstützen. Sofern spezielle Fachkenntnisse nötig sind, empfehlen wir die Beauftragung entsprechender Planungsbeteiligten oder Berater:innen.

Nachhaltigkeits-Tool
Ergänzend zu der Strategieberatung bieten wir auf unserer Website ein interaktives Tool für ein erstes Screening der wichtigsten Punkte im Bereich Nachhaltigkeit an. Wie und in welchem Umfang Nachhaltigkeit im Projekt berücksichtigt werden soll, ist stark von den Gegebenheiten im Projekt abhängig. Dies kann bisweilen zu einer unnützen Komplexität und zu Frustration bei den Bauherren führen. Das neue Nachhaltigkeits-Tool der KVL soll genau hier ansetzen: Anhand von ein paar wesentlichen Fragestellungen werden die relevanten Parameter des Projektes abgefragt und abschließend erhält man eine Checkliste anhand derer die nachhaltige Qualität des Projektes eingeschätzt, nachverfolgt und dokumentiert werden kann. Aktuell wird das Tool für Neubauprojekte entwickelt, zeitnah erweitern wir es auf Bestandsprojekte. Wir wollen Entscheidungsträgern einen kurzen Überblick über die relevanten Themen der Nachhaltigkeit geben und somit die Barrieren zum Einstieg in das Thema abbauen. Nachhaltigkeit ist für alle da.

Environmental Social Governance

Die ESG Due Diligence bewertet die Qualitäten einer Immobilie überwiegend in der ökologischen und sozio-kulturellen Dimension. Anhand einer Begehung wird der aktuelle Zustand der ESG-Qualität einer Immobilie erfasst und kurz-, mittel- und langfristige Strategien zur wirtschaftlichen und nachhaltigen Wertentwicklung der Bestandsimmobilie abgeleitet. Das Ziel der ESG-DD ist es, einen Überblick über den Status Quo und mögliche Entwicklungspotentiale im Bereich ESG darzustellen.

Die ESG-DD stellt einen effizienten Baustein dar, womit Investoren, Fondsgesellschaften und Banken übersichtliche Unterstützung bei einer Investitionsentscheidung erhalten. Die Bewertung der Liegenschaften ist besonders vor geplanten An- oder Verkaufsprozessen sinnvoll, spielt aber auch durch die Offenlegungsverordnung der Europäischen Union bei der Begutachtung gesamter Bestandsportfolios eine wichtige Rolle. Wir verstehen die ESG-DD als eigenständigen Baustein bei der Bewertung einer Liegenschaft, jedoch sind die Synergieeffekte zur Technical Due Diligence sehr hoch. Für eine umfängliche Bewertung eines Kaufgegenstandes empfehlen wir eine T-DD und ESG-DD in Kombination durchzuführen.

Die Kernbereiche einer fundierten ESG-DD sind die Bewertung der ökologischen und sozio-kulturellen Qualität der Immobilie, sowie die Erstellung von Risikoanalysen in Bezug auf den Klimawandel und des Stranding Risks. Die Überprüfung der Taxonomie-Konformität und die Bewertung der Managementstrategie hinsichtlich Nachhaltigkeit ist ebenso Teil der ESG-DD. Aus all diesen Analysen werden abschließend Handlungsempfehlungen mit passenden Maßnahmen und Kosten abgeleitet und auf Wirtschaftlichkeit bewertet.

Über das Jahr 2022 hinweg konnten wir bereits mehrere ESG DDs erfolgreich durchführen. Wir haben insgesamt ca. 156.000 m² über mehrere Objekte hinweg begangen. Bezogen auf die spezifische CO_2 Intensität der jeweiligen Gebäude belaufen sich die jährlichen Emissionen insgesamt auf ca. 5.620 Tonnen CO_2. Das betrachtet lediglich die Betriebsphase der Gebäude im aktuellen Bestand. Zum Vergleich: die KVL als Unternehmen stößt pro Jahr 136 Tonnen aus, die bewerteten Gebäude stoßen pro Jahr also 41 mal mehr CO_2 aus als die KVL als gesamtes Unternehmen. Wenn wir durch die Empfehlungsmaßnahmen in den ESG DDs eine durchschnittliche Reduktion der Emissionen um 2,4% erreichen, haben wir die gesamten Emissionen der KVL innerhalb eines Jahres ausgeglichen. Wir sehen uns als Unternehmen deshalb darin bestätigt, vor allem im Gebäudebereich einen großen Hebel hinsichtlich eines gesamtgesellschaftlichen nachhaltigen Mehrwerts zu haben.

Weitere Leistungsbilder

Taxonomie-Beratung

SFDR? European Green Deal? Taxonomie? Offenlegungsverordnung? Nur Bahnhof? Wir erläutern die Zusammenhänge der aktuellen politischen Regelungen und Verordnungen. Darüber hinaus überprüfen wir Projekte anhand der EU-Taxonomie und stellen dar, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, sofern die EU-Taxonomie erfüllt werden soll. Wenn gewünscht können wir diese Maßnahmen auch begleiten und erfolgreich zum Abschluss führen.

Zertifikats-Check

Aktuell agieren am Markt mehrere Anbieter von Zertifizierungssysteme wie beispielsweise BREEAM, LEED und DGNB. Alle gängigen Systeme bieten unterschiedliche Zertifikate passend zum geplanten Bauvorhaben an. Welches Zertifikat für ein bestimmtes Bauvorhaben geeignet sein kann, ist Bestandteil unseres Zertifikats-Checks.

Das vorliegende Objekt wird im Hinblick auf mögliche Zertifizierungen geprüft. Es werden die gängigen Zertifizierungen der Systeme DGNB, LEED, BREEAM bei der Prüfung berücksichtigt. In Absprache mit dem Auftraggeber können weitere Systeme wie WELL, HafenCity Zertifikat, Wiredscore, etc. in die Prüfung mit aufgenommen werden. Es werden die Mindestanforderungen der Systeme dargestellt und mit den vorliegenden Qualitäten der zu untersuchenden Immobilie verglichen. Der Zertifikats-Check wird als Erstberatung verstanden, die aufzeigen soll, welches Zertifizierungssystem in Frage kommt und mit welchem Aufwand abschätzungsweise gerechnet werden muss.

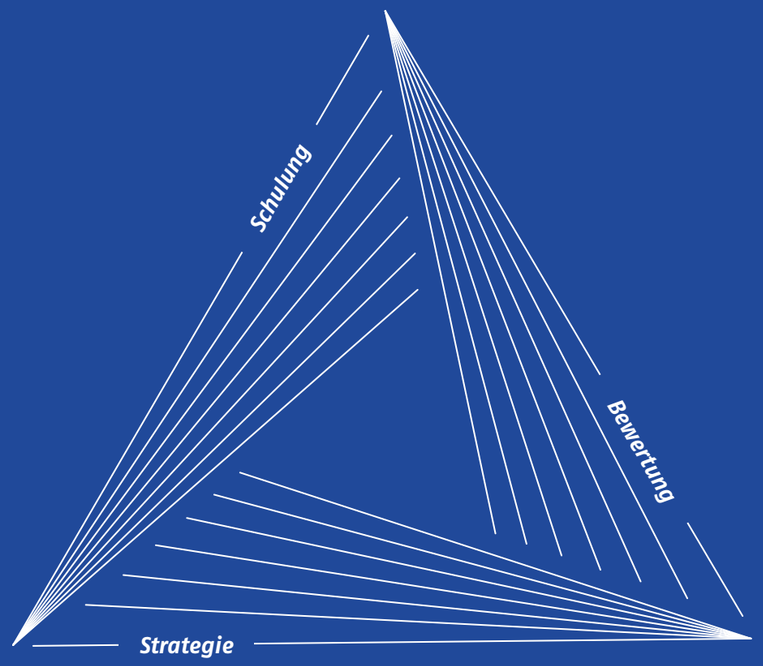
Schulung

Ganz im Sinne unseres Leitbildes „Uns geht es gut, dass teilen wir!“ und gemäß unseres Ansatzes des „Intellectual Leaderships“ teilen wir unser Wissen gerne im Rahmen von Schulungen, Workshops und Seminaren. Dies haben wir bereits allgemein über das KVL LAB realisiert. Die Relevanz und Aktualität der Nachhaltigkeit im Bereich der Immobilienwirtschaft erfordert es jedoch, in diesem Fachgebiet Up-To-Date zu sein. Hierbei wollen wir unsere Kunden unterstützen und bieten deshalb Schulungen und Workshops im Nachhaltigkeitsbereich an. Wir behandeln in den Schulungen Grundlagenwissen oder spezielle Innovationsthemen. Ebenso können wir gerne mit Ihnen ein Weiterbildungsformat entwickeln und Sie bei der Zusammenstellung der einzelnen Themengebiete fachmännisch begleiten. Grundsätzlich verfolgen wir innerhalb der Schulungen den Ansatz, theoretisches Fachwissen und unsere Erfahrungen aus der Praxis zu verknüpfen.

Fördermittelberatung

Die Fördermittellandschaft im Bereich des Nachhaltigen Bauens kann durch die unterschiedlichen Angebote oder aktuellen Änderungen unübersichtlich und verwirrend wirken. Wir möchten für unsere Kunden im Bereich der Förderungen Klarheit schaffen und bieten deshalb das Leistungsbild der Fördermittelberatung an.

In der Fördermittelberatung wird das vorliegende Projekt begutachtet, analysiert und es werden mögliche Förderungen zur Realisierung des Projektes dargestellt. Wir zeigen auf, welche Mindestanforderungen für eine Förderung einzuhalten sind, mit welchen finanziellen Mitteln gerechnet werden kann und auf welche Modalitäten der Förderung besonders geachtet werden sollte. Wir untersuchen nach Abstimmung mit dem Bauherrn nationale, regionale und kommunale Förderprogramme und können das Projektteam ggf. im Bereich der Förderungen schulen.



Bestandsbewertung
Als Ergänzung zur TDD oder alleinstehend kann mit der ESG DD der Zustand der Immobilie hinsichtlich ESG Kriterien bewertet werden.

Schulung intern und extern
Wissensvermittlung von Grundlagen und Spezialgebieten an Mitarbeiter:innen der KVL und an Externe.

Strategieberatung
Identifikation der Nachhaltigkeitsstrategie passend zu Produkt, Marktlage und Kunden.

// Teilbereich 4 – Immobilienwirtschaft //

Zahlen und Daten

Geschlechterverteilung

Position	Geschlecht			
	M	W	M	W
	Absolut		Relativ	
Verwaltung	6	27	18%	82%
Praktikum/Werkstudent	9	15	38%	63%
Junior	17	18	49%	51%
Manager	30	46	39%	61%
Senior	18	11	62%	38%
Geschäftsleitung	20	4	83%	17%
Gesamt (Geschlechterspezifisch)	100	121	45%	55%
	Gesamt	**221**	**Gesamt**	**100%**

Pendelumfrage (km/Jahr/Gesamt)

PKW	Dienstwagen	ÖPNV	Fahrrad	zu Fuß
149.396,72	41.681,01	403.563,98	88.516,80	8.547,37

Emissionen

Kategorie	Emissionen 2021 kgCO2]
Wärme	33.366
Strom	28.749
Poolwagen	1.480
Geschäftswagen	21.039
Geschäftsreisen – Flug	4.867
Geschäftsreisen – Bahn	2.051
Mitarbeitermobilität PKW	22.439
Mitarbeitermobilität ÖPNV	22.196
Gesamt	**136.187**

Emissionen nach Scopes

Scopes	Emissionen 2021 [kgCO2/m²a]
1	26.190
2	37.405
3	72.592
Gesamt	**136.187**

KVL

for better results

DIE MITWIRKENDEN

AN DIESEM NACHHALTIGKEITSBERICHT

Texte, Daten Kooridination
Benjamin Slosharek

Ökobilanz
Philipp Just

Pendelumfrage
Elisabeth Budke

Gesellschaft & Onboarding
Georg Bremer

#Heat24
Marlene Rost

Gleichstellung
Sarah Brinkmann

Konzept
Luana Cortis

One World One Future
Morgan McGrath

Allgemeine Mitarbeit
Luisa Diel

Fabienne Bitzer

Daniel Ettenhuber

Katharina Haas

nachhaltigkeit@kvlgroup.com