



trurnit Pressewerk



**NACHHALTIGES  
WIRTSCHAFTEN**



CC-0 Public Domain

# WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2022

TRURNIT PRESSEWERK



Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit  
Baden-Württemberg (WIN)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen .....</b>	<b>5</b>
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze .....	5
Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken .....	7
<b>5. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>8</b>
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	8
Umweltbelange.....	8
Ökonomischer Mehrwert.....	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	9
Regionaler Mehrwert.....	9
<b>6. Unser WIN!-Projekt .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Kontaktinformationen .....</b>	<b>13</b>
Ansprechpartnerin .....	13
Impressum .....	13

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die trurnit Pressewerk GmbH sitzt in Engstingen, Landkreis Reutlingen mit einem Büro in Stuttgart. Die Kommunikationsagentur ist eine der führenden Deutschlands für die Energiebranche; insbesondere für Themen der Daseinsvorsorge wie Energie- und Trinkwasserversorgung sowie Abwasserentsorgung. Dazu zählt auch die Energiewende über alle Sektoren. Das trurnit Pressewerk wurde 2005 gegründet und ist Teil der Trurnit Gruppe, einem in dritter Generation geführten Kommunikationshaus.

Wir beraten und unterstützen derzeit rund drei Dutzend Energieunternehmen, Netzbetreiber und Abwasserbetriebe in ganz Deutschland mit Kommunikation bei ihrer Positionierung in der Öffentlichkeit und definierten Stakeholdern. Dabei gehen wir strategisch vor: mit klaren und messbaren Zielen der Kommunikation, kreativer Umsetzung und genauer Evaluation.

Wir verfügen über langjähriges Kommunikations-Know-how, ausgezeichnete Kontakte zu Redaktionen und Akteuren der Energiebranche sowie fundiertes technisches Verständnis. Ob Photovoltaik, E-Mobilität, Wärmewende, Strom- und Breitbandausbau, Kalte Nahwärme oder smarte Quartiere: Wir bringen komplexe Themen sprachlich auf den Punkt, die Botschaften unserer Kundschaft in die Öffentlichkeit und zu den relevanten Zielgruppen – und das online und offline.

Unser Team besteht derzeit aus 15 festangestellten Mitarbeiter:innen; hinzu kommen Praktikanten und Werkstudenten. Wir betreuen gut 20 Kunden mit Rahmenvertrag und festem Budget und unterstützen weitere 15 Unternehmen punktuell bei sensiblen Themen, bei der Krisenprävention oder mit akuter Krisenkommunikation.

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

#### Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

#### Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

#### Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

## 3. Unsere Schwerpunktt Themen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Diese drei Leitsätze können wir am ehesten direkt beeinflussen und gestalten. Zudem legen sie unserer Meinung nach die Grundlage für nachhaltiges Wachstum unserer Agentur. Denn nur mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden und nachhaltiger Unternehmensstrategie sind wir langfristig erfolgreich.

#### **Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden**

*"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Obwohl wir von der Teamgröße her auf jeden einzelnen Mitarbeitenden noch individuell eingehen können, wollen wir das Mitarbeiterwohlbefinden gezielt planmäßig und transparent für alle fördern. Denn der Erfolg unseres Unternehmens wird direkt von der Leistung, Einstellung und Motivation unserer Mitarbeiter:innen beeinflusst. Wir setzen in diesem Jahr für jede:n einzelne:n Mitarbeiter:in einen speziell zugeschnittenen Weiterbildungsplan auf, der zusätzlich zu den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen fest etabliert wird. Dadurch können wir gemeinsam Leistung, Entwicklung und Karrierewünsche besser beurteilen und steuern.

Im Folgejahr 2023 planen wir, systematische Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit einzuführen.

#### **Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

*"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Nur eine transparente und langfristig orientierte Strategie führt zum Unternehmenserfolg. Dafür stellen wir Kontinuität und Stabilität in der Unternehmensentwicklung sicher und gehen verantwortungsvoll mit all unseren Ressourcen um (was Menschen, Rohstoffe und Kapital inkludiert). Ebenfalls unerlässlich ist für uns eine glaubhafte und berechenbare Führung und Strukturen, die die Motivation aller Mitarbeiter:innen fördern.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## **Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken**

*"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

Als Dienstleister ohne haptisches Produkt setzen wir die Anreize zum Umdenken vor allem durch Content. Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen platzieren wir intern und extern über Rundmails, das Intranet, Mitarbeiterzeitungen, Aktionen, Bestellvorgaben für den Einkauf und spezielle Informationstage oder -wochen.

## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden

#### WO STEHEN WIR?

- Flexible Arbeitszeitmodelle: Wir bieten jeden Job als Teilzeit an und ermöglichen hybrides Arbeiten (schon vor der Pandemie).
- Eine Wabenstruktur mit mehreren Teammitgliedern ermöglicht koordiniertes und Unit-übergreifendes Arbeiten im Team
- Unser Intranet Coyo und unsere agile Wabenstruktur mit unserer Schwesteragentur Solar Consulting GmbH ermöglicht und schafft Transparenz und Dialog, fördert die Mitgestaltung und eine offene Diskussionskultur.
- Bei all unserem Tun achten wir auf ganzheitliche Nachhaltigkeit: Wir beziehen 100% zertifizierten Ökostrom für unsere Büros. Hosting und Stromerzeugung erfolgen klimaneutral. Dienstreisen treten wir vorzugsweise mit öffentlichen Verkehrsmitteln an; die Wege zum Arbeitsplatz erfolgen bei vertretbaren Entfernungen überwiegend mit dem Fahrrad. Die Geschäftsführung fährt ein E-Auto und in unsere Tassen kommt Fairtrade-Kaffee.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Etablieren eines persönlichen Weiterbildungsplans für jede:n Mitarbeiter:in.
- Über die bereits jetzt regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche einen Dialog einführen, der kontinuierlich den Puls fühlt, mit dem Ziel gemeinsam Leistung, Entwicklung und Arbeitsklima zu beurteilen und zu steuern.

#### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Bis Anfang 2023 hat jede:r Mitarbeiter:in einen persönlichen Weiterbildungsplan/ Entwicklungsplan vorliegen und das Dialogformat zur fachlichen wie persönlichen Entwicklung eingeführt.
- Bis Anfang 2023 haben wir Kunden- und Jobsharing weiter ausgebaut und unsere Wabenstruktur gefestigt mit 2 bis 3 Personen in jedem Kundenteam

### Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

#### WO STEHEN WIR?

- Wir führen Quartalsgespräche mit unseren Kunden und führen alle sechs Monate mit unserer Schwesteragentur Solar Consulting eine Bereichskonferenz zur internen Abstimmung durch.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir verfolgen eine transparente Strategie und eine klare interne Kommunikation.
- Unsere Mitarbeiter:innen arbeiten in einer flachen Hierarchie mit hoher Eigenverantwortung und großer Selbstständigkeit.
- Durch unsere Wabenstruktur sind die Kompetenzen unserer Mitarbeiter:innen gebündelt, jede:r weiß, wer bei welchen Themen ansprechbar ist. Etappenziele dieser Waben sind messbar.
- Unsere Arbeitsplätze sind stabil, die Gehälter auch. Die Mitarbeiterzahl und die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten steigen konstant. Die Betriebszugehörigkeit ist trotz zunehmender Dynamik nach den zwei Corona-Jahren überdurchschnittlich lang für unsere Branche. Wir freuen uns über eine hohe Kundenbindung; viele unserer Kunden sind bereits seit über 10 Jahren sehr zufrieden mit unseren Leistungen.
- Wir sind ohne Kurzarbeit durch die Pandemie gekommen.
- Wir praktizieren eine Zeiterfassung mit Überstundenmanagement – jede Minute wird 1:1 als Gleitzeit abbaubar gemacht. Gleitzeittag sind jederzeit möglich. Unsere Mitarbeiter:innen verfügen über ein Jahresarbeitszeitkonto.

## WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Mitarbeiter:innenzahl entwickeln, damit sie sich lange wohl bei uns fühlen.
- Stabiles Konzept zur Nachfolgeregelung bei Geschäftsführer-Wechsel (steht altershalber bei einer Geschäftsführerin 2023 bevor) und Elternzeiten verfolgen, um die Stabilität des Unternehmens und Kundenzufriedenheit zu sichern.
- Gemeinsam mit dem Team Unternehmensziele definieren und diese quartalsmäßig transparent gegenüber dem Team evaluieren, um den Stand des Unternehmens und den Beitrag jedes Einzelnen sichtbar zu machen: OKR (Objectives and Key Results) für 2022 sind aufgesetzt. Diese wollen wir konsequent nachhalten. Ein wesentliches Unternehmensziel ist die 10 % Renditeregel.

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- OKR-Prozess nachhaltig implementieren und in 2022 und Folgejahren fortführen.
- Beobachtung der Rendite: mindestens 10% pro Jahr – um nachhaltig wachsen und investieren zu können.
- Entwicklung der bestehenden Mitarbeiter:innen: mindestens beibehalten der aktuellen Mitarbeiter:innenzahl mit der entsprechend hohen Fach- und Persönlichkeitskompetenz.
- Vorlage des Nachfolgekonzpts im Lauf des Jahres 2022.



# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

### WO STEHEN WIR?

- Wir leben Umwelt- und Ressourcenschutz aus Überzeugung seit Jahren. Unsere Kunden und wir als Mitarbeitende tun das aus persönlicher Überzeugung.
- Unsere Kunden gehören Branchen an, die mit Klimaschutz- und Energiewendeprojekten sowie Beratung in Ressourcen- und Klimaschutz Geld verdienen. Sie fokussieren sich auf Nachhaltigkeit und stehen entsprechend hinter diesem für unser aller Lebensqualität wichtigen Ziel. Beispiele dafür sind der Ausbau der Nahwärme unserer Kunden Stadtwerke Rastatt und Stadtwerke Weinheim, das Kalte Nahwärme-Projekt der Stadtwerke Bad Nauheim, das innovative Mobilitätskonzept der Technischen Werke Schussental in Ravensburg und das EEG-Regionalstromprojekt der EnBW ODR in Ellwangen.
- Diese Kunden betreuen wir in der PR, was eine fundierte Fachkenntnis der ganzheitlichen Energiewende, den gesetzlichen Rahmenbedingungen, der entsprechenden Netz- und IT-Technik sowie zu Green Innovations voraussetzt. Zu unserem Geschäft gehört ausgeprägtes Umwelt- und Klimaschutzbewusstsein, daher sind alle unsere Mitarbeiter:innen von Anfang an für dieses Thema sensibilisiert.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Diese bereits vorhandene Sensibilisierung möchten wir erweitern und eine stabile Datengrundlage schaffen. Dabei wollen wir unsere Mitarbeiter:innen von Anfang an mitnehmen. Hierfür aktivieren wir eine Nachhaltigkeitscheckliste. Sie zählt sichtbar auch vermeintliche Kleinigkeiten wie getrunkene Tassen Fairtrade-Kaffee, geradelte Kilometer zur Arbeit oder gesparte Auto-Kilometer durch Homeoffice. 2022 dient dabei als Nullmessung.
- Unsere weiteren Ziele können wir dann anhand des ersten Status Quo formulieren und über die Zeit steigern.
- Wir starten darüber hinaus eine Umfrage: Welche Themen sind unseren Mitarbeiter:innen im professionellen Umfeld und privat wichtig bei der Umsetzung von Maßnahmen für die Nachhaltigkeit?
  - o Validierung der Ergebnisse
  - o Ranking der umsetzbaren Maßnahmen
  - o Umsetzung in den nächsten Monaten

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Nachhaltigkeitsstrichliste: Nullmessung und Identifikation möglicher Steigerungen.
- Umfrage unter den Mitarbeiter:innen: Validieren und Planung der Umsetzung in 2023.

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir sichern und fördern Chancengleichheit bei unseren Neueinstellungen und Fortbildungsbudgets.
- Wir verhindern Diskriminierung und Ausbeutung bei unseren Neueinstellungen, durch unsere flachen Hierarchien bei berechenbarer Führung, durch die Möglichkeit der direkten Rückmeldung zur Führungsebene.

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unsere Anspruchsgruppen teilen sich auf in Kunden, Dienstleister und Angehörige sowie Mitarbeiter:innen. Flache Hierarchien und unsere agile Wabenstruktur sorgen dafür, dass Entscheidungen unter Berücksichtigung aller Interessen getroffen werden.

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Ressourcen: Wir kaufen Büromaterial nur umweltfreundlich, achten auf recyceltes Druckerpapier sowie nachhaltige Druckereiprodukte (mit Klimalabel) und arbeiten wo immer möglich papierlos.
- Durch eine für alle Mitarbeiter:innen öffentliche und einheitliche Ordnerstruktur auf unseren Servern ermöglichen und erleichtern wir für alle den Zugang zu allen Dokumenten und Projekten und vermeiden damit unnötige Ausdrücke.
- Wir beziehen unsere technischen Geräte gebraucht aus der turnit Gruppe oder verwenden sie intern weiter.
- Bei Kauf von Büroausstattungen achten wir auf Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit: wir bevorzugen Gegenstände aus recyceltem Material und nachhaltiger Herstellung.

#### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Energie und Emission: Für unsere Büros beziehen wir 100% zertifizierten Ökostrom; unsere Server arbeiten klimaneutral.

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unsere Produkte sind Inhalte und Strategien zur Kommunikation von Nachhaltigkeit, daher entfällt hier der Wertschöpfungsprozess.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unsere Aufgabe ist es, nachhaltige Innovationen bekannt zu machen oder sie sogar teilweise selbst mitzuentwickeln. Das ist der Kern unseres Geschäfts und fest in unseren Prozessen verankert.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unternehmensgewinne reinvestieren wir ins Unternehmen. Oberstes Ziel ist immer die nachhaltige und gesunde Profitabilität der Agentur.

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Bei der Vergabe von Aufträgen folgen unsere Kunden den gängigen Geschäftsregeln. Wir lassen uns weder in der Bewerbungsphase um einen Auftrag, noch in der Erfüllung eines Vertrages bestechen. Unsere Kunden wählen uns aufgrund unserer Expertise aus, auch wir bestechen nicht.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir schaffen Arbeitsplätze in der Region, bilden aus (z.B. im Rahmen von Pflichtpraktika und BOGY) und fördern die Nachhaltigkeit, indem wir die Innovationen unserer Kunden bekannt machen.

## 6. Unsere WIN!-Projekte

### DIESESE PROJEKTE WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

#### Projekt 1

##### **Geldspende an den Biotopverbund Bodensee für Prof. Peter Berthold**

Im Biotopverbund Bodensee ist 2003 das Projekt „Jeder Gemeinde ein Biotop“ gestartet, das seither über 100 Biotop realisiert hat. Mittlerweile läuft das Projekt in fast jedem Bundesland sehr erfolgreich, in Bayern etwa finanziert mit 3 Mio. €.

Unseren Ansprechpartner Prof. Peter Berthold kennen wir persönlich, er hat den Biotopverbund Bodensee mit der Heinz Sielmann Stiftung ins Leben gerufen und sagt zum Projekt:

*„Dieses Projekt ist das Einzige seiner Art und für unsere Vogelwelt und darüber hinaus für die Stabilisierung der gesamten Biodiversität mit Abstand das Beste, was derzeit in Deutschland getan wird.*

*Von unseren Maßnahmen wie dem "Heinz-Sielmann-Weiher" mit angrenzendem Biotopmosaik profitieren jährlich bis zu 25.000 Vogelindividuen von über 70 verschiedenen Arten.*

*Würde das Fernziel "Jeder Gemeinde ein Biotop" erreicht, würden in den über 10.000 "Oasen aus Menschenhand" mehr als die Hälfte der bei uns verbliebenen rund 120 Mio. Vogelindividuen profitieren.*

*Wenn der Biotopverbund richtig in Gang kommt, könnte er einen wichtigen Beitrag für den Erhalt der Biodiversität in unserem Land leisten und verhindern, dass wir wirklich eines Tages einen „stummen Frühling“ erleben werden.“*

Mehr Informationen unter:

<https://www.mpg.de/biotopverbund-deutschland>

#### Projekt 2

##### **Geldspende und Zeitspende an Imkerverein zur Förderung des Projektes Jungbrunnenhonig**

Das neue Pflegeheim der Caritas eröffnet diesen Monat im Glottertal mit 70 Plätzen.

Der Glottertaler Imkerverein stellt zwei Völker in deren Garten, um sie mit den Bewohnern gemeinsam zu bewirtschaften. Der Honig wird dem Frühstücksbuffet zur Verfügung gestellt, Überschuss unter dem Namen Jungbrunnenhonig vermarktet und der Erlös gespendet.

# UNSERE WIN!-PROJEKTE

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

### Projekt 1

Geldspende an den Biotopverbund Bodensee für Prof. Peter Berthold

**Budget: 2.000 Euro**

### Projekt 2

Geldspende und Zeitspende an Imkerverein zur Förderung des Projektes Jungbrunnenhonig

**Budget: 1.560 €**

Einmalig: 2 Bienenbeuten à 160 €

Einmalig: 2 Ableger à 20 €

Aufwandsentschädigung für weitere mithelfende Vereinsmitglieder, Räucherware, Gläser, Schleudern, Etiketten, Wachs, Kerzenzubehör zum gemeinsamen Kerzengießen. Pauschal pro Monat: 100 €.

**Zeitlicher Aufwand der imkernden Mitarbeiterin unserer Schwesteragentur Solar Consulting:  
108 Stunden pro Jahr**

- 2 Stunden pro Woche Betreuung der Bienenvölker im Sommerhalbjahr (insg. 48 Stunden)
- 1 Stunde pro Woche Schwarmkontrolle während der Schwarmzeit April, Mai und Juni (insg. 48 Stunden)
- 8 Stunden einmalig zum Schleudern des Honigs
- 4 Stunden einmalig zum Verarbeiten von Wachs

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerinnen**

Aline Strecker

Projektmanagerin

strecker@pressewerk.com

+49 761 380968-28

Barbara Schwerdtle

Geschäftsführerin trurnit Pressewerk GmbH und Solar Consulting GmbH

schwerdtle@presswerk.de

+49 7129 93826-26

### **Impressum**

Herausgegeben am 08.09.2022 von

trurnit Pressewerk GmbH

Kohlstetter Straße 9

72829 Engstingen

T +49 7129 93826-0

[info@pressewerk.com](mailto:info@pressewerk.com)



trurnit Pressewerk