Leitbild für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung

Das Stemp Wellnessresort

Verabschiedet durch	Geschäftsleitung des Das Stemp Wellnessresorts
Inkrafttreten	1. Oktober 2026
Planmäßige Überprüfung	1. Oktober 2027
Nachhaltigkeitsbeauftragter:	Herbert Stemp übernimmt Selbst die Aufgabe

Unser Selbstverständnis

Das Stemp ist ein familiengeführtes Wellnessresort. Die Familie lebt im Hotel und ist täglich im Betrieb präsent. Wir kennen viele unserer Stammgäste persönlich, stehen Gästen und Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung und pflegen eine herzliche, familiäre Gastfreundschaft.

Wir tragen Verantwortung für unsere Gäste, unsere Mitarbeitenden, unsere Region und die Natur rund um unser Haus. Wirtschaftliche Stabilität ist für uns die Grundlage, um die Qualität des Hotels zu sichern, Arbeitsplätze langfristig zu erhalten und weiter in den Betrieb zu investieren.

Alle Bereiche des Hotels sind mit dem Rollstuhl erreichbar. Aufzüge und Rampen erleichtern zugleich den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden, etwa beim Transport von Arbeitswagen und Lieferungen.

1 Menschenrechte Würde und Gleichbehandlung

Wir achten die Würde und die grundlegenden Rechte jedes Menschen. Wir halten die für unseren Betrieb geltenden gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Menschenrechte ein.

Wir dulden keine Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Ausbeutung, Zwangsarbeit oder unzulässige Kinderarbeit. Bei der Beschäftigung minderjähriger Auszubildender und Praktikanten halten wir die geltenden Schutzbestimmungen ein.

Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung und sozialer Status haben keinen Einfluss auf Einstellung, Vergütung oder Dienstplanung. Personalentscheidungen treffen wir nach fachlichen, persönlichen und betrieblichen Gesichtspunkten.

Mitarbeitende können sich bei Hinweisen oder Beschwerden an ihre Abteilungsleitung oder direkt an die Geschäftsleitung wenden. Für Anliegen, die eine Mitarbeiterin lieber mit einer Frau besprechen möchte, steht eine weibliche Ansprechpartnerin aus der Geschäftsleitung zur Verfügung. Die Gespräche werden vertraulich geführt. Aus gutgläubig vorgebrachten Hinweisen entstehen keine Nachteile.

2 Faire Arbeitsbedingungen und persönliche Entwicklung

Unsere Mitarbeitenden prägen die Gastfreundschaft und die Qualität unseres Hauses. Die Vergütung orientiert sich an der übernommenen Tätigkeit, der Verantwortung und der Arbeitsleistung. Wir setzen auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse und beschäftigen keine Saisonarbeitskräfte.

Wir bieten Beschäftigungsmodelle vom Minijob über Teilzeit mit unterschiedlichen Stundenumfängen bis zur Vollzeit. Mitarbeitende können ihre möglichen Arbeitstage angeben. Diese Wünsche berücksichtigen wir so weit wie betrieblich möglich und ohne andere Mitarbeitende bei Dienst- oder Urlaubsplanung zu benachteiligen. Regelmäßig freie Wochenenden gehören zu unserer Dienstplanung.

Für geeignete Tätigkeiten, insbesondere in Marketing und Buchhaltung, ermöglichen wir Homeoffice. Nach der Elternzeit unterstützen wir eine flexible Rückkehr. Wer den erforderlichen Stundenumfang übernehmen möchte, kann in die vorherige Leitungsfunktion zurückkehren. Auf Wunsch suchen wir auch eine Tätigkeit mit geringerem Stundenumfang oder weniger Verantwortung. Die Vergütung wird an den vereinbarten Stundenumfang angepasst.

Wir ermöglichen fachliche Weiterbildungen, darunter Sommelier- und Weinschulungen, sowie Qualifizierungen für Ersthelfer und Brandschutzhelfer. Mitarbeitende können sich im Unternehmen weiterentwickeln und Führungsaufgaben übernehmen. Langjährige Betriebszugehörigkeit würdigen wir erstmals nach fünf Jahren und danach in Fünfjahresschritten.

Konflikte besprechen wir persönlich und auf Augenhöhe. Entscheidungen teilen wir den betroffenen Mitarbeitenden persönlich mit und erläutern die Gründe, die dazu geführt haben.

3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Sicheres und gesundheitsschonendes Arbeiten geht vor kurzfristiger Zeitersparnis. Für Arbeiten in der Höhe verwenden Mitarbeitende geeignete und geprüfte Leitern. Für schwere Kartons, Waren und Lieferungen stehen Transportwagen bereit.

Ergonomische Arbeitsstühle an der Rezeption sowie höhenverstellbare Liegen und Stühle im Spa erleichtern die Arbeit. Fluchtwege sind ausgeschildert, Flucht- und Rettungspläne sind ausgehängt. Hygieneunterweisungen, Prüfungen elektrischer Anlagen und Brandschutzprüfungen werden durchgeführt. Die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen werden bereitgestellt.

In der Küche besteht ein verbindlicher Reinigungsplan. Die Reinigung von Lüftungsbereichen wird fotografisch dokumentiert. Reinigungen der Schankanlage werden im Schankanlagenbuch festgehalten.

4 Umwelt und Ressourcen

Unsere wichtigsten Umweltthemen sind Energie, Wärme, Wasser und betriebliche Mobilität. Sämtliche Firmenfahrzeuge, die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, sind Elektrofahrzeuge. Diese können im Betrieb mit eigens produzierter Energie geladen werden.

Zwei Holzvergaser erzeugt aus regional bezogenen Hackschnitzeln Strom und Wärme. Die Hackschnitzel stammen aus einem Umkreis von höchstens 50 Kilometern.

Die bei der Stromerzeugung als Nebenprodukt anfallende Wärme wird durch eine eigens dafür geschaffene technische Lösung vollständig weitergenutzt: Wir verwenden sie für die Beheizung des Hotels und für die Wäschetrocknung.

Mehrere Photovoltaikanlagen erzeugen zusätzlichen Strom.

Bei der Poolreinigung wird das Wasser in der Tiefgarage (extra dafür entsprechend baulich ausgearbeitet) zwischengespeichert und anschließend in den Pool zurückgepumpt.

Unsere Agri-Photovoltaikanlage verbindet die Stromerzeugung mit einer Bauweise, bei der die Fläche unter und zwischen den Modulen grundsätzlich weiter genutzt werden kann. Rund um das Hotel und im Wellnessbereich wachsen zahlreiche insektenfreundliche Blühsträucher und Obstbäume. Ein Naturteich bietet zusätzlichen Lebensraum. Wir setzen auf diesen Flächen keine Pflanzenschutzmittel ein und verwenden aufgefangenes Regenwasser zur Bewässerung.

Wir vermeiden Verpackungen und Einwegprodukte, wo dies im Betriebsalltag praktikabel ist. Pflegeöle, Seife und Reinigungsmittel beziehen wir in Großgebinden und füllen sie in geeignete Behälter oder Spendersysteme um. Auch am Frühstücksbuffet verwenden wir bei geeigneten Produkten Großgebinde statt vieler Einzelverpackungen. Dosiersysteme verhindern eine unbeabsichtigte Überdosierung von Reinigungsmitteln.

Gäste informieren wir über unsere Nachhaltigkeitsseite und den Gästeprospekt. Gegenüber unseren Mitarbeitenden vermittelt die Geschäftsführung die nachhaltigen Arbeitsweisen persönlich und im betrieblichen Alltag.

5 Regionaler und ressourcenschonender Einkauf

In unserer Küche bevorzugen wir nach Möglichkeit regionale und saisonale Lebensmittel. Fleisch beziehen wir von einem Metzger in etwa zwei Kilometern Entfernung, Eier aus etwa fünf Kilometern, Fisch aus etwa zwölf Kilometern und Wild aus etwa zwanzig Kilometern Entfernung. Auch Kartoffeln und Honig stammen aus der Region. Der Honig eines unmittelbar benachbarten Erzeugers wird am Frühstücksbuffet angeboten und im Hotel verkauft.

Bei Wildprodukten, Fisch und Eiern kennen wir die genaue Herkunft.

Hygienisch einwandfreie und noch nicht an Gäste ausgegebene Lebensmittelüberschüsse verarbeiten wir nach Möglichkeit weiter. Geeignete Produkte werden beispielsweise eingekocht, eingelegt oder am folgenden Tag für Smoothies verwendet.

Auch bei Bau und Ausstattung nutzen wir regionale und eigene Materialien. Der Granitpool und ein Teil der Waschbecken bestehen aus bayerischem Granit. Einige Hotelmöbel werden aus eigenem Holz gefertigt.

Größere Anschaffungen planen wir mit Blick auf ihren langfristigen Nutzen. Der Naturpool, die Zwischenspeicherung des Poolwassers und der Holzvergaser sind Beispiele für Investitionen, durch die Ressourcen länger oder mehrfach genutzt werden.

6 Engagement und Zusammenarbeit in der Region

Die Familie Stemp ist im Ort aufgewachsen, lebt am Hotel und versteht sich als Teil der örtlichen Gemeinschaft. Das Hotel bietet Arbeits- und Ausbildungsplätze vor Ort und bringt Gäste in die Region, die auch Angebote anderer Betriebe nutzen.

Wir sind Mitglied bei Premium Partner Bayerischer Wald und arbeiten mit regionalen Schulen, Ausbildungsstätten, Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben zusammen. Dazu gehören unter anderem Schreinereien, Elektriker, Sanitärbetriebe, ein Dekorationsbetrieb und regionale IT-Dienstleister.

Wir unterstützen Vereine, Schulen und Kindergärten aus der Umgebung durch Spenden und Sachpreise, etwa für Tombolas und Veranstaltungen. Auf regionalen Ausbildungsmessen stellen wir unsere vier Ausbildungsberufe vor. Bei Betriebsbesuchen geben unsere Abteilungsleitungen Schülerinnen und Schülern Einblick in die Berufe und den Hotelalltag.

Auf unsere Nachbarschaft nehmen wir Rücksicht. Mehrfach verglaste Fenster begrenzen die Schallübertragung aus dem Barbereich. Musik auf der Terrasse findet in den Sommermonaten höchstens zweimal pro Woche statt. Ab 22 Uhr bieten wir im Außenbereich keine Musik oder vergleichbaren Veranstaltungen mehr an. Bei Beschwerden ist die Geschäftsleitung persönlich ansprechbar.

7 Bayerische Kultur und Erlebnisse in der Region

Die Familie Stemp und viele unserer Mitarbeitenden sprechen bayerischen Dialekt. Beim Abendessen geht regelmäßig ein Familienmitglied von Tisch zu Tisch und bietet frisch aufgeschnittenen Radi an. Mit dieser persönlichen Tradition verbinden wir Gastfreundschaft und bayerische Lebensart.

Bei unseren Mythenaufgüssen hören Gäste ein selbst produziertes Hörspiel über bayerische Sagen und Legenden. Auch weitere Aufgüsse greifen regionale Naturthemen auf.

Gemeinsam mit Kooperationspartnern bieten wir geführte Wanderungen, E-Bike-Touren, Schneeschuhwanderungen, Waldbaden, Stadtführungen, Golfkurse und Bogenschießen an. So lernen Gäste die Umgebung auf unterschiedliche Weise kennen.

8 Wirtschaftliche Stabilität und Weiterentwicklung

Wirtschaftliche Stabilität ist der vorrangige Maßstab unserer Unternehmensführung. Sie ermöglicht es uns, Arbeitsplätze zu sichern, den Standard des Hauses zu erhalten und weiterhin in Qualität und Entwicklung zu investieren.

Vor größeren Investitionen werten wir die bisherigen Verbräuche und Kosten aus und berechnen die erwarteten Einsparungen. So wurden vor der Anschaffung der Blockheizkraftwerke und Photovoltaikanlagen sowie vor dem Bau des Wasserzwischenspeichers die Verbräuche von Wärme, Strom und Wasser betrachtet und der langfristige Nutzen kalkuliert.

Die Wasserspeicherung bei der Poolreinigung sowie die barrierearme Erschließung aller Ebenen mit Aufzügen und Rampen zeigen, dass bei konkreten Investitionen auch ökologische und soziale Wirkungen berücksichtigt wurden. Daraus leiten wir jedoch keine Verpflichtung ab, bei jeder zukünftigen Entscheidung alle Nachhaltigkeitsaspekte gleichrangig zu behandeln.

Mitarbeitende können Vorschläge direkt bei der Geschäftsführung einreichen. Gäste geben über Feedbackbögen Anregungen und Kritik weiter. Die Rückmeldungen werden ausgewertet und bei Bedarf in den regelmäßigen Besprechungen der Abteilungsleitungen behandelt.

9 Qualität und persönliche Verantwortung

Qualität entsteht für uns durch gut ausgebildete Mitarbeitende, gelebte Gastfreundschaft und den persönlichen, familiären Umgang mit unseren Gästen. Die Familie ist täglich im Haus präsent und bei Fragen, Wünschen oder Beschwerden ansprechbar.

Für zentrale Abläufe bestehen schriftliche Leitfäden und Arbeitslisten. Dazu gehören ein Leitfaden für die Rezeption, Arbeitslisten für die einzelnen Servicedienste und eine Housekeeping-Liste für die Zimmerreinigung. Die Abteilungsleitungen kontrollieren die Umsetzung stichprobenartig.

Kleinere Beschwerden bearbeiten Rezeption, Service oder die zuständige Abteilungsleitung. Bei größeren Anliegen wird die Geschäftsleitung hinzugezogen und gemeinsam mit dem Gast nach einer Lösung gesucht.

Etwa alle sechs Wochen besprechen die Abteilungsleitungen die ausgewerteten Gästefeedbacks. Wiederkehrende Rückmeldungen haben bereits zu konkreten Verbesserungen geführt, darunter eine größere Sauna sowie der Bau eines Naturpools und eines Schneeraums zur Abkühlung.

Personenbezogene und vertrauliche Daten behandeln wir verantwortungsvoll und nach den geltenden Datenschutzvorgaben. Gäste- und Unternehmensdaten werden auf einem hauseigenen Server im Hotel gespeichert.

10 Umsetzung und Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für dieses Leitbild liegt bei der Geschäftsleitung. Die Abteilungsleitungen setzen die Grundsätze in ihren Bereichen um.

Wir laden alle Mitarbeitenden ein, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Sie können sich damit an ihre Abteilungsleitung oder direkt an die Geschäftsführung wenden.

Ab dem Inkrafttreten berücksichtigen wir dieses Leitbild in der Einarbeitung neuer Mitarbeitender, in Schulungen, bei Beschaffungs- und Investitionsentscheidungen, in betrieblichen Abläufen und in der Zusammenarbeit mit Partnern.

Hinweise und Probleme werden in einem persönlichen Gespräch mit der Abteilungsleitung oder der Geschäftsleitung besprochen. Wir behandeln sie vertraulich und suchen gemeinsam nach einer angemessenen Lösung.

11 Überprüfung und Weiterentwicklung

Die Geschäftsleitung überprüft dieses Leitbild mindestens einmal jährlich gemeinsam mit den Abteilungsleitungen. Ergibt sich Änderungsbedarf, erstellen wir eine neue Fassung mit aktualisiertem Standdatum und machen sie den Mitarbeitenden bekannt. Bleibt der Inhalt unverändert, dokumentieren wir dennoch die erfolgte Prüfung.

Eine zusätzliche Überprüfung erfolgt bei wesentlichen Umbauten oder bei relevanten Änderungen der Rechtslage. Ergebnisse aus Audits, betriebliche Kennzahlen sowie Beschwerden und Gästerückmeldungen fließen in die Weiterentwicklung ein.

Verabschiedet durch	Geschäftsleitung des Das Stemp Wellnessresorts
Inkrafttreten	1. Oktober 2026
Nächste Überprüfung	1. Oktober 2027