

GEMEINWOHL- KOMPAKTBILANZ



INHALT

01	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN	4	C3	ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN	29
02	KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS	5	C4	INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	31
03	PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	6	D1	ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG	33
04	DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL	7	D2	KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	35
05	GEMEINWOHL TESTAT	9	D3	ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	38
06	EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTILANZ	10	D4	KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	39
A1	MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	11	E1	SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	41
A2	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	14	E2	BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	44
A3	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	15	E3	REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	46
A4	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	16	E4	TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	47
B1	ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	17	++	AUSBLICK	49
B2	SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	19	++	EU- KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN	51
B3	SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	21	++	BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	52
B4	EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	22	++	IMPRESSUM	53
C1	MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	23			
C2	AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	26			



Vorbemerkung:

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit allen Einrichtungen, Gesellschaften und der Zentralen Verwaltung hat sich nach intensiver Beschäftigung mit den Themen Gemeinwohl und Nachhaltigkeit aus Überzeugung entschieden, das Bilanzierungsmodell GWÖ im Konzern einzuführen und einen nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozess in allen Regionen des Unternehmens zu beginnen. Wir wurden hierbei sehr unterstützt durch die Begleitung durch die Fachhochschule Bielefeld, Prof. Dr. Oliver Bierhoff.

Hinweis: Gendersensible Sprache

Eine respektvolle, diskriminierungsfreie Kommunikation ist uns wichtig. Daher legen wir Wert auf eine gendersensible Sprache. Gleichwohl gibt es Begriffe in diesem Bericht, die zurzeit so feststehen und einer Neuformulierung bedürfen, z. B. „Mitarbeitervertretungen“. Die Thematik ist bei uns präsent und wird im Unternehmen angegangen.

01 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN

Firmenname

abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit,
Bildung und Wohnen mbH
Kurzform: abw gGmbH

Rechtsform

gGmbH

Eigentums- und Rechtsform

Diakonieverbund Schweicheln e.V. – 80 %
abw e.V. – 20 %

Website

www.abw-berlin.de

Branche

Sozialwirtschaft; Jugendhilfeträger / Bildungsträger

Firmensitz

Berlin-Charlottenburg-Wilmersdorf - 14057

Gesamtzahl der Mitarbeitenden

	2018	2019
jahresdurchschnittl. Anzahl	113	106

Vollzeitäquivalente

	2018	2019
	67	71,4

Honorarkräfte 15-20

Saison/Zeitarbeitende keine

Muttergesellschaften

- o **Diakonieverbund Schweicheln e.V.**
(80 %)
- o **abw e.V.** (20 %)

Verbundene Unternehmen:

- o **Ev. Jugendhilfe Schweicheln**
- o **Ev. Jugendhilfe Geltow**
- o **Ev. Jugendhilfe Bochum**
- o **Zentrale Verwaltung**
- o **Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 95 %)
- o **Ev. Integrationsbetriebe
Schweicheln gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 100 %)
- o **Kinder lernen Leben KileLe gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 50 %)

Berichtszeitraum:

01.01.2018 bis 31.12.2019

02 KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

Die abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH wurde 2008 gemeinsam vom Diakonieverbund Schweicheln e.V. und dem abw – arbeit, bildung, wohnen e.V. gegründet.

Der abw e.V. gründete sich im Jahre 1988 in Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf. Anfänglich wurde ein Schulprojekt, der NACHSCHLAG, angeboten, eine Jugendfreizeiteinrichtung befand sich am selben Ort. Es wurden Jugendhilfeangebote, in Form von betreuten Jugendwohngruppen, gemacht. Schnell kamen auch Angebote für Migranten*innen dazu, die sich zunächst mit beruflicher Qualifikation, bald darauf mit schulischer Qualifikation, heute FRAUENLADEN, und dann mit sprachlicher Qualifikation, heute SPRACHSCHULE - Deutsch lernen, befassten. Die heutigen Angebote können demzufolge auf einen Erfahrungsschatz mit über 30-jähriger Geschichte zurückblicken.

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. wurde im Jahre 2008 als Gesellschafter an die Seite des abw e.V. gestellt, um ein schnelleres Wachstum der Gesellschaft zu befördern. Die Gesellschaft hat sich in den Folgejahren gut entwickelt, konnte die Anzahl der Mitarbeitenden verdoppeln und finanzielle Rücklagen bilden. Die abw gGmbH verfügt heute über einen Stamm von 113 Mitarbeitern/-innen, bestehend aus Sozial- und

Diplompädagog*innen, Erzieher*innen, Lehrer*innen, Fachkräften anderer Professionen und Verwaltung. Die Angebote der abw gGmbH richten sich nach den Bedarfen unserer Klienten und Teilnehmenden, sowie an den gesellschaftlichen Bedarfen. Dies ist sicherlich historisch begründet, allenfalls ist es eine systemimmanente Vorgehensweise, die gesundes und nachhaltiges Wachstum einer Gesellschaft in der Sozialwirtschaft mit sich führt.

Die abw gGmbH ist auf dem Gebiet der Kinderbetreuung, der Jugendhilfe, der Bildung und Beratung sowie der Qualifizierung tätig.

Unsere Angebote richten sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die die Schule abgebrochen haben, die sich beruflich orientieren wollen und die nach Möglichkeiten der Qualifizierung suchen.

Für Eltern halten wir in unserer Kindertagesstätte Plätze für die Betreuung ihrer Kinder bereit.

Für Jugendliche in Krisensituationen machen wir Beratungsangebote sowie Angebote zum Betreuten Jugendwohnen.

Migrantinnen und Migranten finden bei uns vielfältige Möglichkeiten, Schulabschlüsse nachzuholen und die deutsche Sprache zu erlernen.

Familien und Alleinerziehende finden bei uns Beratungsangebote sowie Orte der Begegnung.



Die Angebote der abw gGmbH im folgenden:

Betreutes Jugendwohnen (HzE)

Betreutes Einzelwohnen, Betreute Jugendwohngruppen, Mädchenwohngemeinschaft, Beratung und Hilfestellung.

Ambulante Hilfen für Familien (HzE)

Hilfe bei Problemen in der Familie. Förderung von Kindern und Jugendlichen. Unser Projekt VIET-FAMILY unterstützt Kinder und Jugendliche aus vietnamesischen Familien.

Sprachschule - Deutsch lernen

Deutsch lernen in Berlin: Deutschkurse; Integrationskurse; Prüfungsvorbereitung und Tests (A1, A2, B1, B2, C1); das eigene Deutsch verbessern ... Sprache lernen in Berlin.

Schulabschluss - Berufsbildungsreife (eBBR) - Mittlerer Schulabschluss (MSA)

Verschiedene Kurse, um die einfache oder erweiterte Berufsbildungsreife und auch den MSA nachzuholen. Es gibt Kurse nur für Frauen, für Jobcenter-Kunden und auch für alle anderen jungen Menschen.



Weitere Angebote der abw gGmbH:

FLAT-FAMILY – Begegnungs- & Beratungszentrum

deutsch-vietnamesisches Begegnungszentrum für Alleinerziehende & Familien mit dem Schwerpunkt vietnamesische Eltern in Lichtenberg

Beratung für Migrantinnen und Migranten

Sie sind neu in Deutschland eingereist? Wir unterstützen Sie bei allen Fragen! z.B. Integrationskurse, Ausbildung, Beruf, Schule, Kindergarten...: Migrationsberatung und Integrationshilfen

Kindertagesstätte (Kita)

- Betreuung von Kindern zwischen 0 und 3 Jahren sowie zwischen 3 und 6 Jahren
- Integration von Kindern mit Behinderung
- Kita mit einem bilingualen deutsch / vietnamesischen Konzept

03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

Die abw gGmbH ist in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung, Beratung und Qualifizierung tätig. Jugendliche und junge Erwachsene, die die Schule abgebrochen haben, können ihre zweite Chance nutzen und bei uns den Schulabschluss nachholen. Jugendliche in Krisensituationen unterstützen wir durch Beratungsangebote sowie Angebote zum Betreuten Jugendwohnen. Außerdem bieten wir Migrantinnen und Migranten vielfältige Möglichkeiten der Beratung sowie die Möglichkeit die deutsche Sprache zu erlernen.

In unserer deutsch-vietnamesischen Kita werden Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren betreut. Ungeachtet dieser Vielfalt an verschiedenen Dienstleistungen basiert unsere Arbeit auf einem gemeinsamen Leitbild. Die Führungskräfte der einzelnen Abteilungen

sind eng vernetzt und arbeiten im Leitungsgremium übergeordnete langfristige Ziele der gGmbH aus und setzen diese dann in den einzelnen Abteilungen um. Die Hilfen zur Erziehung machen mit fast 35 % den Löwenanteil des Umsatzes aus. Darauf folgen die Sprachschule (ca. 25 %) und die Kita (ca. 23 %). Die Schulprojekte liegen bei ca. 11 % und die Beratungsprojekte bei ca. 5 %.

04 DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Erklärtes Ziel der abw gGmbH ist es, durch ihre Arbeit Menschen durch die im Gesellschaftsnamen verankerten Werte „Arbeit, Bildung und Wohnen“ in die Lage zu versetzen, an der Gesellschaft teilzuhaben und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Darüber hinaus enthält unser Leitbild die Werte Wertschätzung, Respekt und Vertrauen und zwar sowohl in der Beziehung zu den Menschen, die zu uns kommen und Hilfe suchen, als auch innerhalb der Mitarbeiterschaft. Partizipative Prozesse und Nachhaltigkeit begleiten unseren Arbeitsalltag. Wir arbeiten in einem gemeinwohlorientierten Ansatz, insofern beabsichtigen wir innerhalb dieses Bilanzierungsprozesses die Erfassung eines Ist-Zustandes zu dokumentieren, mit dem Ziel Möglichkeiten der Verbesserung bzw. Veränderung unseres Handelns herauszuarbeiten.

Leitbild der abw gGmbH

Arbeit, Bildung und Wohnen

gehören zu den elementaren Bedürfnissen aller Menschen in unserer Gesellschaft. Deshalb begleitet die abw gGmbH seit 1988 Menschen, auch auf steinigem Wege in ein selbstbestimmtes Leben. Wir leben die

sen Gründungsgedanken auch heute noch. Gleichzeitig entwickeln wir zukunftsfähige Angebote als Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Erfordernisse. Wir schätzen die Einzigartigkeit eines jeden Menschen und respektieren verschiedene Lebensentwürfe. Wir fordern, fördern und leben tagtäglich Anerkennung, Achtung und Offenheit allen Menschen gegenüber unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts und Alters, ihrer Religion oder des sozialen Status. Menschen sind die Experten*innen ihrer eigenen Lebenswelt.

Den Menschen, die zu uns kommen

begegnen wir mit Wertschätzung, Respekt, Freude und Dankbarkeit für das Vertrauen, welches sie uns entgegenbringen. Wir widmen ihnen viel Zeit und Aufmerksamkeit. Wir erkennen unseren Auftrag und die Verantwortung, der wir uns als pädagogische Fachkräfte stellen – es ist uns eine Herzensangelegenheit.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zeichnen sich durch Fachlichkeit, Empathie, Vielfalt und hohes Engagement aus. Unser Miteinander ist geprägt von Menschlichkeit, Offenheit und Humor. Unser Handeln orientiert sich an professionellen



» Wir arbeiten in einem gemeinwohlorientierten Ansatz, insofern beabsichtigen wir innerhalb dieses Bilanzierungsprozesses die Erfassung eines Ist-Zustandes zu dokumentieren, mit dem Ziel Möglichkeiten der Verbesserung bzw. Veränderung unseres Handelns herauszuarbeiten. «



04 DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

» Alle Interessierten sind eingeladen uns kennen zu lernen, sich für und bei uns zu engagieren. «

Standards. Wir legen Wert auf lebenslanges Lernen sowie geeignete Reflexionsmethoden. Das sichert die Qualität unserer Arbeit. Wir finden gemeinsam kreative Lösungen und gehen, wo es notwendig ist, auch unkonventionelle Wege.

Unsere Partner und Wegbegleiter

helfen uns dabei, unsere Arbeit professionell umzusetzen und uns stetig weiterzuentwickeln. Wir pflegen einen fairen Umgang auf Augenhöhe mit unseren Partnern.

Die abw gGmbH ist Gesellschaft im Diakonieverbund Schweicheln e.V., ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband Berlin sowie Unterzeichnerin der Initiative Transparente Zivilgesellschaft. Diese und weitere Kooperationen ermöglichen uns die Balance zwischen wirtschaftlichem Handeln und unserer sozialen und pädagogischen Verantwortung. Alle Interessierten sind eingeladen uns kennen zu lernen, sich für und bei uns zu engagieren.

Die abw gGmbH hat in einem zweijährigen Prozess ein Leitbild entwickelt und dieses veröffentlicht, um unsere Haltung und die Werte, für die wir stehen, nach außen und nach innen zu demonstrieren.

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. als Gesellschafter der abw gGmbH, sowie seine Einrichtungen und Gesellschaften haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Bemühungen um Menschenwürde, Mitentscheidung, Solidarität und ökologische Nachhaltigkeit zusammenzuführen.

AG GWÖ

Kaiserdamm 27, 14057 Berlin
Tel 030 322 67 68

Norman Scheidt

norman.scheidt@abw-berlin.de

Magdalena Novak

magdalena.novak@abw-berlin.de

Romina Gravina

romina.gravina@abw-berlin.de

Inge Schick

inge.schick@abw-berlin.de

Martina Gabriel

martina.gabriel@abw-berlin.de

Eva Weiß

eva.weiss@abw-berlin.de

05 TESTAT

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 10 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 0 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 90 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 100 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 30 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 40 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 60 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 10 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 0 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 40 %
			Zertifikat gültig bis: 31.10.2023	BILANZSUMME: 358

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: 196cy
Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf www.ecogood.org



Zertifikat: **Peerevaluation** Gemeinwohl-Bilanz

M5.0 Kompaktbilanz 2018-2019

Begleiter*in **Anke Butscher**
Gerd Lauermann

abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH

PG_2019_Bielefeld_HH

Beteiligte Peergroups Firmen
Kinder lernen Leben (KileLe) gGmbH
Ev. Jugendhilfe Gellow
Ev. Jugendhilfe Bochum
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH
Diakonieverbund Schweicheln e.V. –
Vorstandsbereich und Zentrale Verwaltung
Ev. Jugendhilfe Schweicheln



**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE**
Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen



06 EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTBILANZ

» Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten. «

Bei der Beschäftigung des GWÖ-Teams mit den Kriterien und Beschreibungen der Matrix-Bausteine wurde immer deutlich, dass das Bilanzierungssystem naturgemäß eher an Bedingungen der industriellen Produktion orientiert ist, als an den sehr spezifischen und systemisch sowieso am Gemeinwohl orientierten Tun in einem gemeinnützigen Wohlfahrtsunternehmen.

Dadurch war bei vielen Kriterien eine „Übersetzung“ gerade bei den Bewertungen in die Systematik gemeinnütziger Unternehmen notwendig und des Öfteren eine eigene Interpretation des Gemeinwohls. Vergleichbarkeit in den Bewertungen ist somit eher mit ebenso gemeinnützigen Unternehmen möglich, als mit klassisch gewinnorientierten Unternehmen der Privatwirtschaft.

Ebenso hat sich das Team sehr strikt bei der Datenerhebung im Unternehmen an die kirchlichen Datenschutzregeln gehalten und manche vorgegeben Datenerhebungen nicht durchgeführt mit dem Risiko einer schlechteren Bewertung. Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten.

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE



Produkte/ Dienstleistungen	Auswahlkriterien	2018 %-Anteil	2019 %-Anteil
Honorarkräfte	Fachlichkeit	23,6 %	20,0 %
Reinigungsdienstleistung	Faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen	11,1 %	11,8 %
Gebühren (t, B, L,...)	keine Auswahl möglich	14,1 %	12,4 %
IT Dienstleister	Fachlichkeit, Fortbewegungsart (Fahrrad, öffentliche Verkehrsmittel), Preis-Leistung	2,4 %	2,3 %
Betriebsarzt Arbeitssicherheit	Fachlichkeit, Preis-Leistung	2,3 %	2,4 %
RA Arbeitsrecht	Verbundenheit mit dem Unternehmen	0,2 %	0,2 %
Supervision	Sympathie, Fachlichkeit, Erreichbarkeit	2,1 %	2,2 %
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Fachkompetenz (Auswahl mit DVS e.V.)	1,3 %	1,3 %
Bank (Bank 1 / Bank 2)	Fachkompetenz (Auswahl mit DVS e.V.); Leitbild; Anlagekonzepte; Zusammenarbeit mit Geldinstituten	0,1 %	0,1 %
Büromaterial (B, L, ...)	Familienunternehmen, Leitbild, Öko-Produkte	4,0 %	3,8 %
Telekommunikation	Preis-Leistung	2,8 %	2,8 %
Buchhandlung	Kleiner Laden im Kiez, Förderung eines kleinen, lokalen Unternehmens	1,9 %	1,9 %
Beschaffung Hardware	Preis, Nähe zu Standorten (bei Servicedienstleistungen)	1,4 %	1,5 %



A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

Produkte/ Dienstleistungen	Auswahlkriterien	2018 %-Anteil	2019 %-Anteil
Entsorgungsunternehmen	Preis-Leistung, Regional	0,1 %	0,1 %
Fahrzeugreparatur	Preis-Leistung, Standortnähe, Mittelständische Betriebe	0,1 %	0,1 %
Leasingfahrzeuge (VW)	Vertrag mit dem DVS e.V.	1,6 %	1,6 %

Lieferant*innen werden anhand der folgenden Kriterien ausgewählt:

- Fachlichkeit
- Zuverlässigkeit
- Regionalität (bei Dienstleistungen) und Erreichbarkeit
- Kosten
- Qualität
- Leitbild
- Transport bzw. Fortbewegungsmittel
- Effizienz und Komfort (bei Produkten)
- Faire Bezahlung der Mitarbeitenden
- Arbeitsbedingungen
- Berücksichtigung von kleinen Unternehmen

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

Derzeit erfolgt keine systematische Evaluation zu „sozialen Risiken in der Zulieferkette“. Informationen über Lieferanten*innen werden über Internetrecherche oder auch Informationen aus Medien eingeholt.

Bislang haben wir keine Auswahlkriterien zur Auswahl von Zulieferern festgelegt. Eine Abfrage z.B. über Fragebogen an die Zulieferer ist ebenfalls bislang nicht erfolgt.

Die zugekauften Produkte haben teilweise Zertifikate wie z.B. Blauer Engel oder Frosch-Putzmittel.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
1 Punkt

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen
Tabelle (Tabelle Seite 11/12)
- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

Der Anteil muss größer 50 % sein, da wir hier die direkte Einsicht und Kontrollmöglichkeit haben. Dies betrifft der Einsatz von Honorarkräften, die Beauftragung von Dienstleistern für IT, Verwaltung, Supervision, Fortbildung, Reinigung etc.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen mit der Evaluation über die uns zur Verfügung stehenden Informationen über unsere Lieferant*innen beginnen. Zudem sollen Beschaffungsrichtlinien für die abw gGmbH erstellt werden. Von den Dienstleistern und Zulieferern sollen Auskünfte über Standards ermittelt werden.



A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Unsere Dienstleister und Zulieferer haben ihren Firmensitz in Deutschland. In den meisten Fällen bestehen enge, persönliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen aus den Zulieferbetrieben. In anderen Fällen stellen die Firmen selber umfangreiches Material zu ihrer Firmenphilosophie auf die Internetseiten (Ethikrichtlinien und Compliance-Regeln). Es gibt allerdings mehrere unbekannte Faktoren, wie z.B. die Beziehung von Händler und Lieferant bzw. Zwischenhändlern.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Das Unternehmen kann nicht bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht ausgenutzt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-

Die von der abw gGmbH beschafften Waren sind vom Umfang gering und von der Art sehr unterschiedlich. Einflüsse auf Zulieferketten bestehen aus den genannten Gründen kaum.

Wenn wir Kenntnis oder auch nur die Vermutung darüber haben, dass ein Zulieferer/Dienstleister über Risiken oder Missstände aufweist, so wechseln wir diesen Zulieferer.

Im Berichtszeitraum ist dies im Falle einer Reinigungsfirma geschehen, die in kleinen zeitlichen Abständen ihre Firmierung gewechselt hat. Zudem hatten wir den Eindruck, dass zunehmend Jugendliche zum Einsatz kamen, angeblich als Krankheitsvertretungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

1 Punkt

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt
 - > Wird zum aktuellen Zeitpunkt nicht erfasst.
- o Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden
 - > Keine Angaben möglich.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ziel ist es, Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Kenntnis über Lieferanten*innen und deren Bedingungen zu erhalten.

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Produkte und Dienstleistungen werden nach Regionalität, Preis und Leistung ausgewählt.

Bislang werden keine ökologischen Risiken in der Lieferkette evaluiert.

Bislang haben wir kaum ökologische Kriterien bei der Auswahl berücksichtigt.

Die Aussage ist spekulativ, wir gehen jedoch davon aus, dass es kaum Unterschiede zu den Mitbewerbern hinsichtlich ökologischem Einkauf gibt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

0 Punkte

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind.
- o Energie (Strom) wird, mit einem Anteil von 8,9 % am gesamten Einkaufsvolumen, ausschließlich über ökologisch höherwertigen Produkte abgedeckt. Darüber hinaus dürfte der Anteil an ökologisch höherwertigen Produkten gering sein, so dass wir von einem Anteil nicht höher als 10 % ausgehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ein Verbesserungsziel liegt darin, mehr Kenntnis über die von uns zugekauften Produkte zu erlangen. Der nächste Schritt ist, zu prüfen, welche Produkte wir durch ökologisch höherwertige Alternativen ersetzen können.



A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Lieferkette

Die Organisation kann bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Wir kommunizieren intern die Auswahl unserer Zulieferer. In den meisten Fällen bestehen persönliche Kontakte zu den ausführenden Mitarbeitenden der Zulieferer. «

A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

Wir kommunizieren intern die Auswahl unserer Zulieferer. In den meisten Fällen bestehen persönliche Kontakte zu den ausführenden Mitarbeitenden der Zulieferer. Über Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird untereinander gesprochen. In einigen Fällen stellen die Zulieferer auf der Internetseite Informationen zur Verfügung. In anderen Fällen ist bekannt, dass es sich um familienunternehmen handelt, die Jahrzehnte am Markt bestehen.

Ob entlang der Zulieferkette ein transparenter und partizipativer Umgang vorherrscht, wurde bisher nicht systematisch überprüft. Sanktionen wurden dementsprechend bisher nicht thematisiert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
1 Punkt

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt:
> 0 %
- o Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden.
> mehr als 50 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Zunächst müssen wir formulieren, welche ethischen Handlungsmaximen wir haben. Ein Verbesserungspotenzial liegt auch darin, herauszufinden, welche entsprechenden Labels es gibt und welche Produkte wir davon bei unserem Einkauf berücksichtigen können.

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

Wir erzielen regelhafte Überschüsse aus unseren unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Erzielte Überschüsse fließen wiederum in die Arbeit der abw ein. Eine Möglichkeit der Reinvestition sind z.B. neue Bauprojekte.

Wir generieren unsere Eigenmittel in erster Linie durch Spenden, Zuschüsse sowie Gewinne, die grundsätzlich im Unternehmen verbleiben.

Unsere Hausbank ist die KD-Bank (Bank für Kirche und Diakonie), welche nach christlich-ethischen Prinzipien operiert, die bestimmten Geschäftsmodelle wie Anlagen in der Rüstungsindustrie ausschließen. Die KD-Bank arbeitet lokal mit der Berliner Volksbank eG zusammen, die die Bargeldversorgung sicherstellt.

Die abw gGmbH hat derzeit keine Kredite bei Banken aufgenommen.

Die KD-Bank handelt nach christlich-ethischen Prinzipien.

Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. Sie schließt Investitionen in Wertpapiere aus, die sich mit Rohstoffhandel, Produktion von Rüstungsgütern oder Pornografie beschäftigen. Des Weiteren ist festgelegt, dass nur Investitionen in risikoarme Finanzanlagen passieren sollen sowie deren Anteil am Gesamtfinanzanlagevermögen (z. B. Aktienanteil).

Ein*e kirchliche*r Versicherungsmakler*in wird zur Vorsortierung und Begutachtung von Versicherungsleistungen eingesetzt. Auf Basis dieser Empfehlung werden dann direkte Versicherungsverträge mit marktüblichen Versicherungen nach Prüfung abgeschlossen.



» Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. «



B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

» Unsere Hausbank ist die KD-Bank (Bank für Kirche und Diakonie), welche nach christlich-ethischen Prinzipien operiert, die bestimmte Geschäftsmodelle wie Rüstungsindustrie ausschließen. «

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

o Anteil Eigenkapital	32.500,00 €
o Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	40,3 % (Quelle: Wohlfahrt Intern – Jahrbuch Sozialunternehmen 2019)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema wird innerhalb des gesamten Diakonieverbundes angestrebt.

B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

Eine Zukunftsausgabe besteht im Personalmittel, welches wir darauf verwenden, neue Projekte aufzubauen. Hier geht es im Wesentlichen um die konzeptionelle Arbeit und um die ersten Aufbauschritte von Projekten. Darin investieren wir Stellenanteile aus unseren Eigenmitteln und nicht aus dem laufenden Geschäft. Eine zusätzliche Risikovorsorge ist nicht nötig.

Das Gemeinnützigkeitsrecht regelt die Investitionsbedingungen für Rücklagen. Sämtliche Rücklagen sind zu reinvestieren.



» Eine Zukunftsausgabe besteht im Personalmittel, welches wir darauf verwenden, neue Projekte aufzubauen. «



B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Die Organisation kann bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln fair erfolgt.

- stetige Anpassung der internen Vergütungsstruktur an die tariflichen Systeme.
- Bezahlung der Honorarkräfte nach den Vorgaben des Auftraggebers (Behörde); es besteht theoretisch die Möglichkeit der Zahlung von niedrigeren Honoraren

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
o Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	200 Tsd. €	200 Tsd. €
o Getätigte/r strategischer Aufwand/ strategische Ausgaben	200 Tsd. €	200 Tsd. €
o Anlagenzugänge	60 Tsd. €	-20 Tsd. €
o Auszuschüttende Kapitalerträge	0 € 0 % vom Stamm- oder Grundkapital	0 € 0 % vom Stamm- oder Grundkapital

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
9 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir unterstützen die Bestrebungen des Diakonieverbunds für eine systematische Wirtschaftsplanung für die Zukunftsausgaben des Gesamtverbandes und der einzelnen Einrichtungen und Gesellschaften.

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVЕРWENDUNG



Wir müssten zunächst ermitteln, wie der Ist-Zustand unseres Anlagevermögens aufgestellt ist. Welche Dinge aus dem Anlagevermögen über ein ökologisches Verbesserungspotenzial verfügen, lässt sich dann entscheiden.

Es werden in jedem Fall Finanzmittel benötigt, die zum jetzigen Zeitpunkt jedoch in der Höhe unbekannt sind. Sicherlich wird es auch Förderprogramme geben, doch

auch die können jetzt noch nicht benannt werden. Bisher gab es keine und vor allem keine bewusst geplanten nennenswerten sozial-ökologischen Investitionen im Unternehmen.

Eine Finanzierung von sozial-ökologischen Projekten außerhalb der abw gGmbH gestattet das Gemeinnützigkeitsrecht nicht.

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Investitionsplan inklusive ökologischen Sanierungsbedarf (10 Jahre)	0 Tsd. €
o Realisierung der ökologischen Investitionen	0 Tsd. €; 0 % des Bedarfs
o Finanzierte Projekte	0 Tsd. €; 0 % v. Veranlagung
o Fonds-Veranlagungen	0 Tsd. €; 0 % v. Veranlagung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Die Evaluation und Überprüfung unseres materiellen Anlagevermögens und die Erkenntnisgewinnung darüber, wo ökologische Verbesserungspotenziale realisierbar sind.

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Die Organisation kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

Die Eigentümer*innen der abw gGmbH sind zwei juristische Personen, der Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit 80 % und der abw – Arbeit, Bildung, Wohnen e.V. mit 20 %. Rechte, Pflichten und Haftungen ergeben sich aus dem Gesellschaftsvertrag. Hauptorgane sind die Generalversammlung und die Geschäftsführung.

Die wichtigste Entscheidungsebene ist die Generalversammlung.

Transparenz wird über Protokolle, die in der Generalversammlung geführt werden, gesichert. Der Geschäftsführung obliegt es, die abw-Gesellschafterversammlung über Entwicklungen und Entscheidungen zu informieren. Grundsätzlich werden relevante Ent-

scheidungen an die nächste Entscheidungsebene, z.B. das Leitungsgremium der abw gGmbH, herangetragen.

2008 ist die abw gGmbH gegründet worden. Zu Beginn waren die Gesellschaftsanteile zu 76 % vom Diakonieverbund Schweicheln e.V. und zu 24 % des abw – Arbeit, Bildung, Wohnen e.V. getragen worden. 2013 kam es zu einer neuen Gewichtung der Gesellschaftsanteile, wie sie heute auch noch sind (80 % zu 20 %).

Verpflichtende Indikatoren

- Wie verteilt sich das Eigenkapital in Prozent auf:

100 % Gesellschafter der abw gGmbH

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Bewertung Peer

10 Punkte

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Unsere Unternehmenskultur wird durch unsere Mitarbeiter*innen geprägt. Wir fördern aktive, kreative und eigenverantwortliche Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen. Wir haben einen kooperativen Führungsstil.

Wir haben kein eigenes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung und stehen demnach bei diesem Aspekt noch in der Phase der Konzipierung. Die Mitarbeiter*innen dürfen sich ihre Arbeitsplätze selbst gestalten, so wie sie es brauchen. Gelegentlich bieten wir gemeinsame sportliche Aktivitäten an, diese sind für alle Mitarbeiter*innen offen.

Es gibt diesbezüglich keine Betriebsvereinbarungen und keine Maßnahmen, die speziell die Diversität unter Mitarbeiter*innen unterstützen. Als Unternehmen im sozialen Sektor sind wir dadurch geprägt, dass die meisten unserer Mitarbeiter*innen weiblich gelesen sind. Das zeigt sich auch in der zweiten Leitungsebene, die zu 100% aus weiblichen Mitarbeiterinnen besteht. In der ersten Leitungsebene sind eine Frau und ein Mann tätig.

Ohne aktiv Programme zur Diversität zu gestalten, spielt Diversität in unserem Unternehmen bereits eine Rolle.

Wir beschäftigen derzeit keine Menschen mit Behinderung, obwohl wir uns an die Bundesagentur für Arbeit gewandt haben, mit der Meldung, dass wir in der Verwaltung ein barrierefreies Arbeiten ermöglichen können. Bisher kam kein Angebot zurück und so zahlen wir die gesetzlich verpflichtenden Ausgleichsabgaben.



» Wir fördern aktive, kreative und eigenverantwortliche Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen. «



C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

» Die Mitarbeiter*innen dürfen sich ihre Arbeitsplätze selbst gestalten, so wie sie es brauchen. «

Verpflichtende Indikatoren

Durchschnittsberechnungen aus 2018/ 2019

o Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	3,57 Jahre
o Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten	Ausgaben 33.000 €
o Krankheitsquote	5,2 %
o Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	0
o In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität	wöchentlicher ZUMBA Kurs, Wahrnehmung 29 Einheiten, Ausgaben 1.450 €
o durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten	7,2

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ



Verpflichtende Indikatoren

Durchschnittsberechnungen aus 2018/ 2019

Mitarbeiter*innen	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl	24	85	109
in Prozent	22,01 %	77,99 %	100 %

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens im Hinblick auf Dimensionen der Diversität	Alter	Männer	Frauen	Gesamt
	Unter 20	1	0	1
	20 – 29	4	10	14
	30 – 39	6	33	39
	40 – 49	4	10	14
	50 – 59	2	16	18
	Über 60	3	16	19

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

In einer Arbeitsgruppe zu Konzepten der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz wollen wir uns im nächsten Schritt mit verschiedenen Konzepten befassen und abwägen, was wir in der abw gGmbH einführen werden.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Die Organisation kann voll umfänglich bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

» Die abw hat eine eigene Vergütungsstruktur, die sich eng an den tariflichen Strukturen orientiert.«

Die abw hat eine eigene Vergütungsstruktur, die sich eng an den tariflichen Strukturen orientiert. Durch die Nähe zu der tariflichen Bezahlung kann davon ausgegangen werden, dass der Verdienst lebenswürdig und an regionale Lebenshaltungskosten angepasst ist. Nach <https://de.numbeo.com/lebenshaltungskosten/stadt/Berlin> beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst ca. 2.800,00 €. In der abw gGmbH liegen derzeit weniger als 20 Mitarbeitende unter diesem Durchschnittsverdienst.

Da wir Empfänger von Zuwendungsgeldern sind, sind wir dazu verpflichtet, nicht übertariflich zu zahlen. Insofern sind Selbstbestimmung und Selbstorganisation des Verdienstes begrenzt. Wir arbeiten nicht mit Provisionszahlungen. Es kommt vor, dass betriebsintern die Höhe der Zuschläge diskutiert wird, das Grundgehalt lässt sich jedoch nicht ändern.

Um die Vergütungsstruktur bei Gelegenheit anpassen zu können, halten wir diese nicht in den Arbeitsverträgen fest, da sie somit fester Bestandteil dessen werden würde. Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, sich die Tabelle der Vergütungsstruktur in Personalgesprächen anzusehen und abzufotografieren. Wir sind bestrebt, die Vergütungsstruktur immer nahe an den Tarifstruktur zu orientieren.

Die Erfassung der Arbeitszeiten basiert auf der Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter*innen. Eine Kontrollmöglichkeit ist in begrenzter Form durch die Abteilungsleitungen gegeben. Ein maschinelles oder computergestütztes System zur Arbeitszeiterfassung nutzen wir nicht. Die Erfüllung der Arbeitsstunden wird von uns vertrauensvoll vorausgesetzt.

Für Mehrarbeits- oder Überstunden gibt es Regelungen. Mehrarbeitsstunden werden äußerst selten angewiesen und nur, wenn es zwingend erforderlich ist, weil es z.B. im Bereich der Hilfen zur Erziehung zu einer Krisensituation gekommen ist. Sowohl Mehrarbeits- als auch Überstunden sollen möglichst zeitnah abgebaut und nicht angestaut werden. Die Abteilungsleitung hält den Überblick über die Mehrarbeits- und Überstunden der Mitarbeiter*innen. In unserem Bereich sind Überstunden nicht mit wirtschaftlichem Erfolg gleichzusetzen. Überstunden spielen höchstens für den pädagogischen Erfolg unserer Arbeit eine wichtige Rolle. Was diesen Punkt betrifft, sind wir auf die Offenheit und Bereitschaft unserer Mitarbeiter*innen angewiesen.

Arbeitslasten werden darüber erfasst und verteilt, dass es für jede Stelle eine Stellenbeschreibung gibt, welche zum Stellenumfang passen muss. Darüber sorgen wir

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

dafür, dass es zu keiner erhöhten Arbeitslast kommt. Kommt es dennoch zu einer erhöhten Arbeitslast, gibt es Rückkopplungsprozesse mit der Abteilungsleitung. Für solche Fälle gibt es eine*n „Springer-Mitarbeiter*in“, die*der dort eingesetzt wird, wo aktuell eine erhöhte Arbeitslast aufgefallen ist.

In unserem Bereich ist es z.B. möglich, den Mitarbeiter*innen eine Bescheinigung darüber auszustellen, dass sie für einen gemeinnützigen Verein tätig sind, worüber sie an anderen Stellen des gesellschaftlichen Lebens eventuelle Vergünstigungen erhalten können. Unterstützende Geldleistungen zur Erweiterung der gesellschaftlichen Teilhabe können wir nicht aufbringen. Wenn uns Unternehmen ein Angebot zu Gunsten unserer Mitarbeiter*innen machen, so nehmen wir diese gerne an. Von uns aus gehen wir bislang nicht aktiv auf Unternehmen zu.

Die Arbeitszeiten bedingen sich in unterschiedlichen Bereichen durch die Bedürfnisse unserer Kund*innen (Sprachschule, Bereich Wohnen). Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter*innen kann ihre Arbeitszeit in Form von Gleitzeit selbst organisieren und muss lediglich gewährleisten, dass Kernarbeitszeiten abgedeckt

sind (z.B. Verwaltung, ambulante Wohnbetreuung). Dies ist strukturell bedingt nicht in allen Arbeitsbereichen möglich (Kita, Schule etc.).

An Arbeitsmodellen verfügen wir über die Möglichkeit entweder in Teilzeit oder in Vollzeit (39h pro Woche) zu arbeiten. Überwiegend arbeiten die Mitarbeiter*innen bei uns in Teilzeit oder mit 36 Wochenstunden sehr nah am Vollzeit-Umfang. Im Bereich der ambulanten Hilfe ist die flexible Gestaltung eines Arbeitsplatzes oft nötig und eben auch möglich.

Es ist möglich, den Verdienst in Absprache mit der Personalabteilung umzuorganisieren – z.B. für eine längere Urlaubszeit, wenn das Gehalt weiter gezahlt werden soll, kann im Vorlauf weniger Gehalt ausgezahlt werden.

Das Führen eines Zeit-Arbeits-Kontos wird ebenfalls angeboten.

Die Work-Life-Balance kann bei uns über die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten umgesetzt werden.

In der Anzahl der Arbeitsstunden sind wir bis zu einem gewissen Punkt flexibel und können bei Bedarf in Absprache die Wochenstunden erhöhen oder verringern.



» Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter*innen kann ihre Arbeitszeit in Form von Gleitzeit selbst organisieren und muss lediglich gewährleisten, dass Kernarbeitszeiten abgedeckt sind. «



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Organisation kann voll umfänglich bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
○ Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)	1.499,10 € – 4.400,00 € [2,94 - fache]	1.499,10 € – 4.400,00 € [2,94 - fache]
○ Medianverdienst	3.084,98 €	3.084,98 €
○ Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	39 Stunden	39 Stunden
○ Tatsächlich geleistete Überstunden	412	412

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 5 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen. Außerdem möchten wir in Zukunft unseren Mitarbeiter*innen die BVG-Karte (Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel in Berlin) bezahlen.

C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

Das Bewusstsein zum Kauf von ökologisch-regionalen Lebensmitteln ist unternehmensintern nur begrenzt vorhanden und lässt sich in Bezug auf das Verhalten der Mitarbeiter*innen nur bedingt beeinflussen. Was

den Einkauf der Lebensmittel angeht, stehen wir unter einem finanziellen Druck. Hinzu kommt eine pädagogische Perspektive im Hinblick auf das zukünftige Leben unserer Kund*innen.

Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
o Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft (Schätzung)	unter 5%	unter 5%
o Anteil der Anreise mit PKW	2,3 %	2,5%
o Anteil der Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln (BVG)	72%	75%
o Anteil der Anreise mit Fahrrad/Roller/etc.:	23%	20%
o Anteil der Anreise zu Fuß	0,4%	1,0%
o Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden	0%, es wurde noch kein Angebot entwickelt	0%, es wurde noch kein Angebot entwickelt



» **Hinzu kommt eine pädagogische Perspektive im Hinblick auf das zukünftige Leben unserer Kund*innen.** «



C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Das Unternehmen kann bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Zunächst möchten wir betrachten, wo die Lebensmittel eingekauft werden und anschließend evaluieren, was in den verschiedenen Bereichen überhaupt möglich und veränderbar ist. Wir planen den Essensanbieter in der Kita zu einer ökologischeren Alternative zu wechseln. Büromaterialbestellungen sollen nach Art und Einsatz erfasst werden. Bei möglichem Einkauf von ökologisch sinnvoller Alternativen soll gewechselt werden. Firmenfahrzeuge sollen nur dann genutzt werden, wenn nachweislich keine Alternative in Frage kommt.

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

Kritische Daten und Daten die dem Datenschutz (Personalwesen) unterliegen sind den Mitarbeiter*innen selbstverständlich nicht zugänglich.

„Wesentliche Daten“ bezogen auf das Unternehmen sind den Mitarbeiter*innen teilweise frei zugänglich, sowie Unternehmenskennzahlen veröffentlicht in der Transparenzdatenbank Berlin oder z. B. im Handelsregister.

Auf Nachfrage (Geschäftsführung) erhalten Mitarbeitende einen vertieften Einblick in Unternehmenskennzahlen.

Mitarbeitende haben Kenntnis der Gehaltsstruktur und können jederzeit Einblick in diese verlangen.

Freie Stellen auf Führungsebene werden mit Stellenbeschreibung ausgeschrieben. Das Bewerbungsverfahren wird von der Geschäftsführung zusammen mit einer Führungskraft aus der 2. Ebene gesteuert.

Regelmäßig werden Mitarbeiter*innengespräche mit den Führungskräften geführt, die dann auch zusammen ausgewertet werden.

Die letzte Entscheidung zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses auf Führungsebene hat die Geschäftsführung ggf. nach Rücksprache mit den Gesellschaftern.

Entscheidungen, die Mitarbeitende mehrheitsdemokratisch oder konsensual mitbestimmen können sind Urlaubsplanungen, Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung, Einstellung von Kolleg*innen innerhalb eines Kleinteam, Einführung von Software/neuen Arbeitsmitteln, Arbeitssicherheit/Arbeitsbedingungen.

Transparenz und Mitbestimmung haben in Veränderungsprozessen in vielen Fällen eine schnellere Einigung, eine raschere Einführung und bessere Ergebnisse in der Arbeitseffektivität erzielen können.



» Transparenz und Mitbestimmung haben in Veränderungsprozessen in vielen Fällen eine schnellere Einigung, eine raschere Einführung und bessere Ergebnisse in der Arbeitseffektivität erzielen können. «



C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Die Organisation kann bestätigen, dass keine Verhinderung des zustande kommen eines Betriebsrates vorliegt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|---|---------------------------------|
| o Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten | Kritisch 0 %
Wesentlich 85 % |
| o Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden | 0 % |
| o Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %) | Schätzung: 60 % |

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Erhöhung des Grades der Transparenz in der abwg GmbH

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Auf Grund der verschiedenen Arbeitsbereiche von der abw muss zu Beginn differenziert werden, wer von uns als Kunden*in bezeichnet werden kann. Im Bereich der Kita trifft dies auf die Kinder und ihre Eltern zu.

In der Sprachschule sind die Kurs-Teilnehmer*innen, Institutionen wie das Jobcenter und auch andere Träger, all diejenigen Träger, die unseren Kunden*innenkreis betreuen und beraten, z.B. Migrations-Erstberatungsstellen, unsere Kunden*innen.

In unseren Schulprojekten sind Jugendliche unsere Kunden*innen, das Jobcenter und vereinzelte andere Träger, die ebenfalls mit den Jugendlichen vernetzt sind.

Im Bereich der Hilfen zur Erziehung sind Jugendliche und deren Eltern, Jugendämter und Beratungsinstitutionen unsere Kunden*innen.

Unsere Angebotsstruktur ist dadurch geregelt, welche Bedarfe aus gesellschaftlichen Problemstellungen entstehen und bedient werden müssen.

Unser Auftrag ist es, die Konzepte so zielgerecht auszurichten, dass Kunden*innen sich davon angesprochen und sich darin wiederfinden können. Je genauer das Angebot zum Kund*innenbedarf passt, desto qualitativer kann unsere Arbeit ausgeführt werden.

Über die Qualität unserer Arbeit gewährleisten wir die an-

gemessene Betreuung unserer „Stammkund*innen“ und sorgen gleichzeitig dafür, dass neue Kunden*innen sich an unsere Einrichtung wenden.

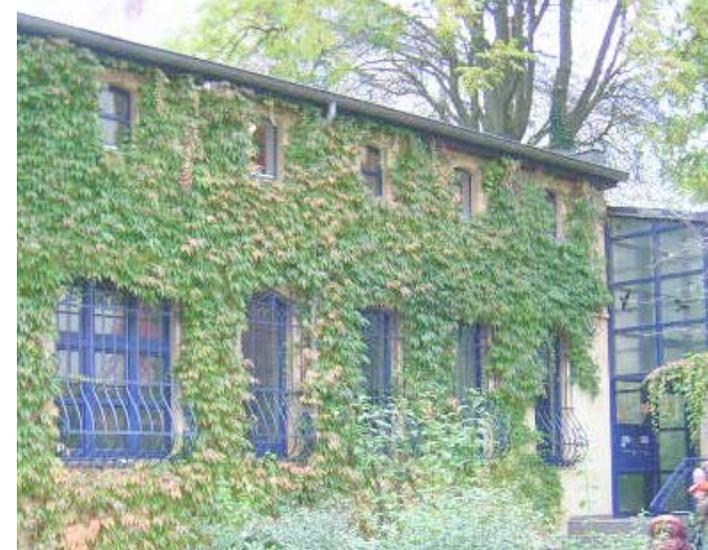
Würden wir nach Umsatz streben, würde das für unsere Arbeit bedeuten, entgegen unserer fachlichen Ziele zu agieren. Konkret meint das, wir müssten so arbeiten, dass Kund*innen möglichst lange unsere Maßnahmen in Anspruch nehmen. Das widerspricht unserem Leitbild und unserer Arbeit zutiefst.

Wir sind ein Unternehmen, welches dafür sorgt und nach dem Maßstab arbeitet, dass Kund*innen nicht mehr wiederkommen (müssen).

Mit dem bestehenden Angebot ist es nicht möglich, ein Umsatzbestreben vor den Kund*innennutzen zu stellen.

Kund*innen-Gruppen sollten keinen erschwerten Zugang zu unseren Produkten und Dienstleistungen haben.

Um dem entgegen zu wirken, dass unsere Dienstleistungen schwer zugänglich sind, informieren wir so viel wie möglich. Wir verfügen über zielgruppengerechtes Infomaterial, richten Informationsveranstaltungen aus, vernetzen uns mit öffentlichen Trägern und kooperieren mit dem Jobcenter, Jugendämtern und unterschiedlichen Beratungsinstitutionen.



» Je genauer das Angebot zum Kund*innenbedarf passt, desto qualitativer kann unsere Arbeit ausgeführt werden. «



D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Marketing, Verkauf und Werbung	ca. 10.000 €/Jahr
o Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile:	0 %
o Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein:	nein
o Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 4 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Projekt Alpha-Bündnis Berlin-Charlottenburg-Wilmersdorf initiieren und eine Koordinierungsstelle zur Vermittlung von Angeboten für Analphabeten im Bezirk einzurichten. Es soll darum gehen, Menschen, die nicht lesen und/oder schreiben können, Angebote zugänglich zu machen. Dabei werden im Wesentlichen die Angebote anderer Träger vermittelt.

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Netzwerkarbeit ist ein Grundsatz der abw. Wir kooperieren mit reichlich unterschiedlichen Institutionen und Instanzen und bauen dort neue Kooperation auf, wie sie unserer Arbeit und insbesondere für unsere Kund*innen nützlich sind.

In Fachgruppen und Gremien arbeiten wir an der Verbesserung der Branchenstandards mit.

Grundsätzlich verhalten wir uns durch unsere Arbeit solidarisch. Verliert z. B. ein Jugendhilfeträger den Wohnraum für seine untergebrachten Kund*innen oder wir sind dazu gezwungen, eine Wohnprojekt vorläufig zu schließen, weil nicht genug Personal gefunden

werden kann, so kooperieren wir insofern mit anderen Trägern, als dass wir uns bemühen, für die betreuten Jugendlichen einen Wohnplatz beim anderen Träger zu finden.

Kommt es in der Sprachschule dazu, dass ein Sprachkurs nur von fünf Teilnehmer*innen besucht wird und in einer anderen Sprachschule der gleiche Kurs ähnliche wenige Teilnehmer*innen hat, schauen wir, die Kurse zu einem zu bündeln. Der solidarische Moment besteht darin, dass wir darauf schauen, ein Gleichgewicht darin herzustellen, welche Sprachschule wie häufig welchen Sprachkurs anbieten kann.

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|--|------------|
| ○ Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? | 5 %-Anteil |
| ○ Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt: | |
| • Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional): | 2 % |
| • Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen: | 5 % |
| • Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG: | 1 % |



» Netzwerkarbeit ist ein Grundsatz der abw. «



» In Fachgruppen und Gremien arbeiten wir an der Verbesserung der Branchenstandards mit.«

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

○ In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?	
<ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards 	1 %
<ul style="list-style-type: none"> • Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying) 	1 %
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards 	1 %
○ Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> • anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	0 %
<ul style="list-style-type: none"> • der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	0 %
○ Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> • anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	0 %
<ul style="list-style-type: none"> • der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	0 %

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen
 - anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0 %
 - der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Bewertung Peer
6 Punkte



D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert



D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN [...]

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es unverhältnismäßige ökologische Auswirkungen nicht in Kauf nimmt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Unsere Dienstleistungen sind in unserer Angebotsstruktur beschrieben. Sie werden dort angeboten, wo die Zielgruppe verortet ist. Die Nutzung unserer Dienstleistungen haben keine größeren ökologischen Auswirkungen im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen.

Eine Reduzierung von schädlichen ökologischen Auswirkungen durch die Nutzung wird vor allem durch die Regionalität bzw. die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erreicht. Zur Umsetzung der Dienstleistung wird ein verhältnismäßiger Gebrauch von Betriebsmitteln angestrebt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
1 Punkt

Im Gesellschaftsvertrag, der die Zwecke der Gesellschaft beschreibt und den Umgang mit Finanzmitteln festlegt und aus pädagogischer-fachlicher Perspektive in unserem Leitbild.

Der Umfang der zur Verfügung gestellten Dienstleistungen ist genau an Hand von Fachleistungsstunden/Betreuungsstunden beschrieben/festgelegt. In der Jugendhilfe nennt sich diese „Strategie“ Leistungsvereinbarung.

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

Für den Bereich der Hilfen zur Erziehung haben wir einen Beschwerdemanagement. Zusammen mit den Jugendlichen in den Jugendwohngruppen wurde erarbeitet, welche Möglichkeiten der Mitgestaltung im Wohnbereich es gibt und auch in Bezug auf die pädagogische Arbeit. Darüber verwirklichen wir in diesem Bereich das Recht auf Mitwirkung.

In allen anderen Bereichen sorgen wir für ein transparentes Beschwerdemanagement, worüber eine Mitsprachemöglichkeit ggf. realisiert werden kann. In der Kita gibt es Elternvertreter, die neben den Kindern in unseren Augen ebenso Kund*innen sind und gegenüber die Kita-Leitung ihre Interessen vertreten können.

Um unsere Angebote zu verbessern, nehmen wir Impulse der Klient*innen auf. Dies geschieht im Rah-

men der Gespräche mit den Mitarbeiter*innen oder im Rahmen der oben beschriebenen Partizipationsmöglichkeiten in den Angeboten. Die Schaffung neuer Angebote wird dadurch maßgeblich beeinflusst.

Die Kostenträger haben durch Formate wie den Qualitätsdialogen die Möglichkeit, Impulse einzubringen. Auch die Schaffung neuer Angebote ergeben sich aus den Nachfragen, die an uns herangetragen werden. So wurden nach 2015 Angebote für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge geschaffen.

Die Preisgestaltung unserer Dienstleistungen ist öffentlich zugänglich. Ebenso informieren wir über Infomaterial und auf unserer Homepage über alle relevanten Informationen in Bezug auf unsere Einrichtung und unsere Projekte.



» Um unsere Angebote zu verbessern, nehmen wir Impulse der Klient*innen auf. «



D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind (Einige unserer Dienstleistung sind unter der Mitwirkung von Kunden*innen entstanden oder wurden durch Anregungen von Kunden*innen verbessert.)	80 %
o Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen	0 %
o Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer
7 Punkte

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Folgende neun menschliche Grundbedürfnisse laut M. Max-Neef und M. Rosenberg werden durch unsere Dienstleistungen erfüllt:

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden – berufliche Integration und Schulabschlüsse dienen am Ende der Lebenserhaltung, Verselbstständigungsprozesse in der Jugendhilfe, Wohlbefinden ja und dient der Gesundheit, Gesunderhaltung des Körpers wird gefördert.

2. Schutz/Sicherheit – in jedem Fall in all unseren Einrichtungen

3. Zuneigung/Liebe – ganz sicher, in Bereich der Kita und der Jugendhilfe

4. Verstehen/Einfühlung – Teil unseres pädagogisches Selbstverständnisses

5. Teilnehmen/Geborgenheit

6. Muße/Erholung – im Beratungszentrum, die Wohngemeinschaften, Kita sind Orte der Ruhe

7. kreatives Schaffen – Bereich Sprachschule, Wohnen, Erziehung

8. Identität/Sinn – unsere Dienstleistungen sind identitätsstiftend und sinngebend

9. Freiheit/Autonomie – wird in allen Dienstleistungsbereichen gefördert

Keine der von uns angebotenen Dienstleistungen sind Luxusprodukte.

Alle unsere Dienstleistungen zielen auf das persönliche, geistige Wachstum unserer Kund*innen ab und fördern darüber hinaus ein Leben in Gemeinschaft.

Wir tragen dazu bei gesellschaftliche Probleme in unserem nahen Umfeld, auf bezirklicher Ebene, vielleicht auf Landesebene zu lösen oder zu mindern.



» Alle unsere Dienstleistungen zielen auf das persönliche, geistige Wachstum unserer Kund*innen ab und fördern darüber hinaus ein Leben in Gemeinschaft. «



E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

In der Orientierung an den 17 UN-Entwicklungszielen der Agenda 2030 finden wir uns vor allem in den Zielen 1 bis 5 sowie 10 wieder. Wir streben nach Frieden und Gerechtigkeit – Ziel 16.



Quellenangabe: www.umweltbundesamt.de/themen/nachhaltigkeit-strategien-internationales/sdgs-herausforderung-fuer-die-1
29.10.2021

E1 SINN UND GESELLSCHAFT- LICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

- o Erfüllte Bedürfnisse
 - decken Grundbedürfnisse 100 %
 - Statussymbol/Luxus 0 %
- o Dienen der Entwicklung
 - der Menschen 100 %
 - der Erde/Biosphäre kann in unserer Branche keine Angabe zu gemacht werden
 - löst gesellschaftliche/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen 85 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bewertung Peer
8 Punkte

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

- o Nutzen der Produkte/Dienstleistungen
 - Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen 100 %
 - Hemmender/Pseudo-Nutzen 0 %
 - Negativnutzen 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen. Vielmehr arbeitet das Unternehmen nach einem Konzept von Tax-Governance.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Wir leisten Sozialabgaben für unsere Mitarbeiter*innen. Ertragsteuern müssen wir als gemeinnützige Einrichtung nicht erbringen.

Wir erhalten Förderungen in Form einer Zuwendungsfinanzierung aus der öffentlichen Hand, die wir ausschließlich für unsere Dienstleistungen und Kund*innen verwenden können.

Wir verwenden keine Eigenmittel für freiwilliges gesellschaftliches Engagement unseres Unternehmens bzw. der Mitarbeiter*innen. Ganz im Gegenteil sind wir mit unseren Dienstleistungen auf freiwilliges Engagement von Unternehmen, jedoch vielmehr dem der Menschen in unserem Umfeld angewiesen. Unsere Mitarbeitenden erklären sich häufig bereit unsere Angebote und Dienstleistungen auf Informationsveranstaltungen bekannt zu machen, was oft freiwillig und außerhalb der Arbeitszeit geschieht.

Ebenfalls werben wir auf Veranstaltungen für unser Unternehmen, um Fachkräfte für unsere Angebote zu finden, was ebenfalls, wenn auch vielleicht ein indirektes, soziales Engagement unserer Mitarbeiter*innen darstellt.

Die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens wurden bislang nicht definiert, insofern kann die Wirkung noch nicht untersucht werden.

Da wir keine Umsatzsteuer zahlen, besteht kein Anreiz zur illegitimen Steuervermeidung. Der Diakonieverbund hat ein Konzept zur Tax-Governance, mit dem ein vorbildlicher und sicherer Umgang mit Steuern und Abgaben beschrieben und vorgegeben ist. Korruption wird auf informeller Ebene dadurch verhindert, dass Mitarbeitern die Annahme von Geschenken nicht gestattet ist.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Die Kostenträger stellen durch ihre Richtlinien sicher, dass ein fairer Wettbewerb bei Ausschreibungen herrscht. Wir unterlaufen diese Bemühungen nicht.

Politische Einflussnahme und Lobbying-Tätigkeiten erfolgen über den Diakonieverbund.

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
Umsatz	4,9 Mio. €	4,8 Mio. €
Nettoabgabenquote	ca. 50 %	ca. 50 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kann es in Bezug auf unseren Bereich nicht geben.

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-





E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet?

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Unsere Dienstleistungen produzieren negative Umweltwirkungen durch den Verbrauch von Benzin, Wärme, Wasser, Strom und Papier und erzeugen Abfall z.B. in Form von Verpackungsmaterialien.

Der Verbrauch von Strom-, Gas und Heizenergie wird in einem Energieaudit veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
0 Punkte

Verpflichtende Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

	2018	2019
	Gesamt	Gesamt
o Benzin	1.900 Liter	2.050 Liter
o Strom	66.000 kWh	68.000 kWh
o Gas	243.000 kWh	242.500 kWh
o Wasser	4.200 cbm	4.450 cbm

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

Wir fertigen jährliche Tätigkeitsberichte an. Diese sind auf der Internetseite der Transparenz-Initiative veröffentlicht, mit der wir kooperieren.

Grundsätzlich veröffentlichen wir Informationen über unsere Einrichtung, Dienstleistungen und Projekte auf unserer Homepage, auf Flyern und über Email-Verteiler.

Da wir Netzwerk-Arbeit betreiben, sind wir insbesondere im Bereich der Jugendhilfe in verschiedenen Gremien aktiv (z.B. im Jugendhilfeausschuss). Darin sind auch Bürger*innen vertreten, die zur Mitbestimmung berechtigt sind.

Für den Kita-Bereich ist hier der Eltern-Bezirksausschuss zu nennen. Dort vertreten Eltern die Interessen der jeweiligen Kita-Stätte. Die abw als Kita-Betreiber fördert diese Plattform.

Darüber hinaus beteiligen wir uns an verschiedenen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen berlinweit (Firmenläufe, Feste etc.).

Dokumentiert wird in Protokollen. Die Mitglieder in den Gremien, Fachkreisen und Arbeitsgruppen der abw sorgen dafür, dass relevante Entscheidungen und Informationen an geeigneter Stelle unserer Einrichtung einfließen. Daraufhin können wir darüber entscheiden, inwiefern wir auf neue Entwicklungen reagieren und z. B. Angebote weiter entwickeln.



» Wir fertigen jährliche Tätigkeitsberichte an. Diese sind auf der Internetseite der Transparenz-Initiative veröffentlicht, mit der wir kooperieren. «



E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

Verpflichtende Indikatoren

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung
 - zukünftig in Planung
- Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen
 - aus fachlicher Perspektive basieren alle unsere Angebote auf den Bedarfen des gesellschaftlichen Umfelds, wonach sich die Frage nach dem Grad der Mitentscheidung mit 100 % beantworten ließe. Andersherum betrachtet, wie hoch der Grad der direkten Mitentscheidung der Bürger*innen ist, würde die Zahl gering ausfallen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
4 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir können unseren Tätigkeitsbericht ausführlicher gestalten, indem wir auch die gesellschaftlichen Wirkungen näher beschreiben und über unsere Tätigkeiten hinaus auch auf unsere zukünftigen Ziele eingehen.

++ AUSBLICK: KURZFRISTIGE ZIELE



Anschub von Arbeitsgruppen und Prozessen im Unternehmen, die dem Gelingen unserer Beziehungen zu Lieferant*innen, Geldgeber*innen, Mitarbeiter*in-

nen, Kund*innen und dem gesellschaftlichen Umfeld analysieren, bewerten und verändern.



» In Fachgruppen und Gremien arbeiten wir an der Verbesserung der Branchenstandards mit.«

++ AUSBLICK: KURZFRISTIGE ZIELE

Im Hinblick auf Werte wie Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung erhoffen wir uns im Laufe der Zeit im direkten Vergleich zu Mitbewerbern, die sich weniger mit Themen aus der Betrachtungsweise der Gemeinwohlökonomie beschäftigt haben, einen „Schritt voraus zu sein“.

Wir hoffen gleichzeitig darauf, dass sich mehr Mitbewerber und auch Unternehmen aus anderen Branchen mit der Thematik beschäftigen. Wir hoffen, dass die GWÖ-Bilanzierung als Standard anerkannt wird. Wir glauben an den gesamtgesellschaftlichen Nutzen.

++ EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT- FINANZIELLEN INFORMATIONEN

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die noch in nationales Recht umzusetzen ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch ab 500 Mitarbeitenden) sind

- o Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- o Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?
- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- o Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- o Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.





» In Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld hat ein Gesamtteam von 25 Personen für alle Regionen in acht Workshops die Grundlagen der Berichte erarbeitet. «

++ BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

In Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld hat ein Gesamtteam von 25 Personen für alle Regionen in acht Workshops die Grundlagen der Berichte erarbeitet. Dies ist ein Aufwand von ca. 800 Arbeitsstunden.

Der Kaufmännische Vorstand des Diakonieverbund Schweicheln e.V. vertritt das Thema GWÖ in der Öffentlichkeit auch in über- regionalen Tagungen und Vortragsveranstaltungen und hat die Gesamtprojektverantwortung. Der Verwaltungsrat des Gesamtunternehmens und die Leitungskonferenz der Geschäftsführungen und Einrichtungsleitungen werden in die Projektorganisation je nach Zuständigkeit einbezogen.

Die abw gGmbH hat eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Geschäftsführung gebildet, die, neben der Prokuristin, aus weiteren 4 Mitarbeiterinnen besteht.

Statistiken und Zahlen wurden durch die Zentrale Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e.V. – Personalabteilung und Rechnungswesen –, sowie durch Verwaltungsmitarbeiterinnen der abw gGmbH übermittelt.

Überregional: ca. 800 Arbeitsstunden
abw gGmbH: ca. 150 Arbeitsstunden

Der Prozess ist im Unternehmen über Mitarbeiterversammlungen, Dienstbesprechungen, Leitungsgremium und den Internetauftritt des Gesamtunternehmens kommuniziert.

Die Berichte werden in der jeweiligen Region, die des Bereichs Vorstand/Zentrale Verwaltung wird in allen Regionen den pädagogischen Projekten zur Verfügung gestellt.

++ IMPRESSUM

Herausgeber:

abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit,
Bildung und Wohnen mbH

Kaiserdamm 27

14057 Berlin

Tel 030 322 67 68

zentrale@abw-berlin.de

www.abw-berlin.de

Gestaltung:

www.freigestalten.de

**Spenden: Wir freuen uns über Ihre
Unterstützung unserer Arbeit.**



Bilder:

Titel

© Delpixart – stock.adobe.com

Kapitel 02

© sewcream – stock.adobe.com

Kapitel 03

© Kzenon – stock.adobe.com

Kapitel 04

© susannp4 – pixabay.com

Kapitel 06

© MissSuss – pixabay.com

Kapitel A1

© Anemone123 – pixabay.com

Kapitel A2

© lovelyday12 – stock.adobe.com

Kapitel A3

© torstensimon – pixabay.com

Kapitel A4

© fizkes – stock.adobe.com

Kapitel B1

© hakase420 – stock.adobe.com

Kapitel B2

© piyaset – stock.adobe.com

Kapitel B3

© stux – pixabay.com

Kapitel C2

© djile – stock.adobe.com

Kapitel C3

© Halfpoint – stock.adobe.com

Kapitel C4

© Antonio_Diaz – istockphoto.com

Kapitel D2

© Ahmet Aglamaz – stock.adobe.com

Kapitel D3

© stux – pixabay.com

Kapitel D4

© Cecillie_Arcurs – istockphoto.com

Kapitel E1

© Rawpixel.com – stock.adobe.com

Kapitel E2

© Pavlofox – pixabay.com

Kapitel E3

© artrachen – stock.adobe.com

++ Ausblick kurzfristige Ziele

© Photo by dylan-gillis on Unsplash

++ Ausblick langfristige Ziele

© la vector – stock.adobe.com

++ EU Konformität

© David Schwarzenberg – pixabay.com

++ Impressum

Photo by you-x-ventures on Unsplash

++ Notizen

Photo by Danielle Macinnes on Unsplash



Besuchen Sie uns im Internet:

www.abw-berlin.de



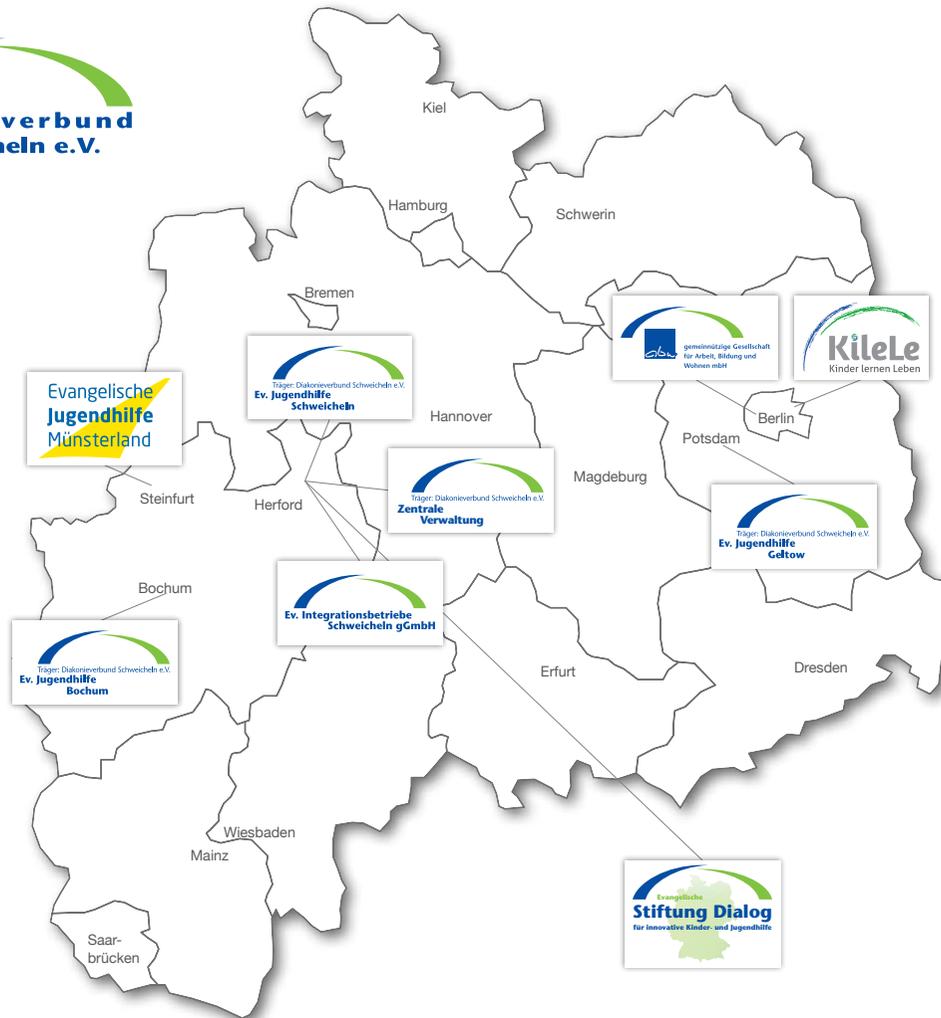


++ NOTIZEN

++ NOTIZEN



EINRICHTUNGEN UND GESELLSCHAFTEN IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V.:



Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Matthias-Siebold-Weg 4, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 960 ■ www.ejh-sweicheln.de

Ev. Jugendhilfe Geltow

Auf dem Franzensberg 6, 14548 Schwielowsee
Tel 03327 599 90 ■ www.ejh-geltow.de

Ev. Jugendhilfe Bochum

Herner Str. 327, 44809 Bochum
Tel 0234 964 320 ■ www.ejh-bochum.de

Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH

Liedekerker Str. 66, 48565 Steinfurt
Tel 02551 9343 0 ■ www.ev-jugendhilfe.de

Kinder lernen Leben gGmbH

Zossener Str. 31-33, 12629 Berlin
Tel 030 992 745 0 ■ www.kilele-berlin.de

abw gGmbH

Kaiserdamm 27, 14057 Berlin
Tel 030 322 67 68 ■ www.abw-berlin.de

Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 281 ■ www.diakonieverbund.de

Ev. Stiftung Dialog für innovative Kinder- und Jugendhilfe

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 131 ■ www.dialogstiftung.de

Zentrale Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0 ■ www.diakonieverbund.de

Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0
Fax 05221 960 299
info@diakonieverbund.de
www.diakonieverbund.de

