



## Gemeinwohlbericht



## UNTERNEHMEN

### ALLGEMEINE INFOS

- Firmenname: Herzogsägmühle – Innere Mission München, Diakonie in München und Oberbayern e.V. (teilweise mit Tochterunternehmen)
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Eingetragener Verein
- Branche: Soziale Arbeit, Freie Wohlfahrtspflege
- Anzahl der MitarbeiterInnen (gesamt, Vollzeitäquivalente sowie Saison- oder Zeitarbeiter): 1400 Mas gesamt, 945 Vollzeitäquivalente (Herzogsägmühle mit der Tochter i+s Pfaffenwinkel GmbH)
- Umsatz: 86,2 Mio € Herzogsägmühle, 3,6 Mio € i+s Pfaffenwinkel, 6,5 Mio € Kinderhilfe Oberland
- Jahresüberschuss: 77 T€ Herzogsägmühle, 156 T€ i+s Pfaffenwinkel, 4 T€ Kinderhilfe Oberland, 58 T€ BiLL
- Tochtergesellschaften/ verbundene Unternehmen: Wer gehört zur Organisation? In welchen Ländern sitzen diese Tochtergesellschaften? Welchen Eigentumsanteil hat die Muttergesellschaft daran?

100%ige Töchter:

i+s Pfaffenwinkel gGmbH (Integrationsfirma, Beschäftigungsgesellschaft; Sitz in Peiting-Herzogsägmühle)

Selbstbestimmung Fördern gGmbH, (Gesellschaft zum Bau von Wohnungen und Arbeitsangeboten für Menschen mit und ohne Behinderung, Sitz in Peiting-Herzogsägmühle)

76% Mehrheitsanteil an:

Kinderhilfe Oberland gGmbH (Integrative Kindertageseinrichtungen, Horte, Mittagsbetreuung, Frühförderung, Sitz in Polling Lkrs. WM-SOG)

51% Mehrheitsanteil an:

BiLL gGmbH (Beschäftigungsinitiative Landsberg am Lech, Sitz in Landsberg/Lech)

Weitere verbundene Unternehmen:

Stiftung Ganzheitliche Kinder- und Jugendhilfe  
Förderstiftung Herzogsägmühle

Alle Gesellschaftsteile befinden sich in Deutschland. Dieser Bericht wird für die gesamte „Gruppe Herzogsägmühle“ erstellt, die Tochtergesellschaften sind aber nur punktuell untersucht worden.

- Sitz + Homepage: Innere Mission München e.V., Sitz in München; Geschäftsbereich Herzogsägmühle: Von-Kahl-Straße 4, 86971 Peiting-  
Herzogsägmühle  
Homepage: [www.herzogsaeigmuehle.de](http://www.herzogsaeigmuehle.de)
- Berichtszeitraum: Zeitraum für den der Bericht erstellt wurde: 2015



## TÄTIGKEITSBEREICH

Herzogsägmühle versteht sich als

### ORT ZUM LEBEN

und wird getragen vom Verein "Innere Mission München - Diakonie in München und Oberbayern e.V.".

Im Rahmen einer offenen Dorfgemeinschaft erfahren Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Problemen, Krankheit oder Behinderung Hilfen zur persönlichen,

sozialen und beruflichen Entwicklung oder Heimat und Pflege im Alter. Daneben bietet Herzogsägmühle Beratungsdienste, Tagesstätten, Arbeitsmöglichkeiten und Wohnungen in Orten der Umgebung an.

Aufnahmemöglichkeiten in Herzogsägmühle und anderen Orten

- 1.135 stationäre Aufnahmemöglichkeiten
- 295 ambulante Maßnahmen
- 997 berufsbildende und tagesstrukturierende Maßnahmen
- 653 Schülerinnen und Schüler

in den Arbeitsbereichen

- Wohnen für Menschen mit Behinderung
- Kinder, Jugendliche und Familien
- Menschen in besonderen Lebenslagen
- Menschen mit seelischer Erkrankung und Suchterkrankung
- Menschen im Alter
- Arbeit für Menschen mit Behinderung
- Arbeit und Integration
- Schulbildung und Ausbildung für Fachkräfte
- Gemeinschaftsdienste und -einrichtungen
- Tochterfirma i + s Pfaffenwinkel GmbH
- Tochterfirma BiLL - Beschäftigungsinitiative Landsberg a. Lech GmbH
- Tochterfirma Kinderhilfe Oberland GmbH

mit insgesamt 46 verschiedenen Leistungsbereichen.

**Bürgern in der Region, die nicht in Herzogsägmühler Wohnungen leben (etwa 2.600 Personen), dienen insbesondere**

- Ambulante Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien
- Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung, rehabilitative Beschäftigung
- Berufs-, Grund- und Hauptschule
- Fachberatungsstelle für Wohnungslosigkeit Schongau
- Wärmestube Schongau
- 24 Std. / 365 Tage geöffnete Notunterkunft im Gasthaus "Herberge"
- Herzogsägmühler Werkstätten und Förderstätte
- Integrationsfachdienst für Menschen mit schwerer Behinderung
- Psychosoziale Beratungsstelle Weilheim

- Sozialpsychiatrischer Dienst Weilheim und Garmisch-Partenkirchen
- Schuldner- und Insolvenzberatungen in Schongau und Marktoberdorf
- Schongauer Tafel
- Tagesstätten in Garmisch-Partenkirchen, Penzberg, Schongau und Weilheim
- Wohnungsnothilfe in Schongau und Fachstellen zur Vermeidung von Obdachlosigkeit in Landsberg, Weilheim, Penzberg, Peißenberg und Marktoberdorf
- Frühförderung und Kindertagesstätten der Kinderhilfe Oberland
- Jugendmigrationsdienst in Landsberg

## 2. Ausbildungsangebote

für 42 verschiedene Berufsabschlüsse  
Benachteiligte  
:



für Fachkräfte: Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe

Produkte/ Dienstleistungen	Anteil am Umsatz
Hilfe für ehemals Wohnungslose und Straffällige	12%
Rehabilitation/ Therapie für Menschen	16%

mit seelischer Erkrankung	
Hilfe zur Erziehung für Kinder, Jugendliche und Familien (incl. KiHi Oberland)	13%
Wohnung für Menschen mit Behinderung	6%
Arbeit für Menschen mit Behinderung	13%
(Berufs-) Ausbildung, Arbeit, Integration und Tagesstruktur incl. I+S Pfaffenwinkel und BiLL	13%
Schulen	6%
Hilfen für Menschen im Alter (Gerontopsychiatrie und Pflege)	4%
Hilfen für Menschen mit Suchterkrankung	1%
Regionale (nicht entgeltfinanzierte) Angebote	2%
Gemeinschaftsdienste und –einrichtungen incl. „Service und Infrastruktur“	12%

## DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

### Intention des Unternehmens und Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie.

Herzogsägmühle wurde 1894 als 27. Arbeiterkolonie für obdachlose Männer in Deutschland gegründet. Zwischen dem Gründungsjahr und 1936 wurden vier landwirtschaftliche Gehöfte, ein Sägewerk und eine Pferdewechselstation weit entfernt von den nächsten Ortschaften bewirtschaftet. Zwischen 1936 und 1945 diente Herzogsägmühle als staatliche Einrichtung und Zentralwanderhof dem nationalsozialistischen Zwangsarbeitssystem. 1946 übernahm die Innere Mission München die Einrichtung. In den 50er bis 70er Jahren hatte die Einrichtung in der Bevölkerung der Umgebung keinen guten Ruf; die hier lebenden Menschen galten als „schwierig“, „behindert“ und die Ortschaft wurde von der „normalen“ Bevölkerung aus der Region gemieden.

Erst 1984 eröffnete Herzogsägmühle eine Wohngruppe für Menschen mit geistiger Behinderung in einer Ortschaft der Umgebung; es entstanden Beratungsstellen in Schongau, Weilheim, Garmisch-Partenkirchen, Jugendhilfewohngruppen in Orten der Umgebung, die Schongauer Tafel zur örtlichen Armutsbekämpfung, Betreutes Wohnen für Menschen mit seelischer Erkrankung in Familien, Tagesstätten in Weilheim, Garmisch, Penzberg, Schongau; Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Peiting, Fachstellen zur Vermeidung von Obdachlosigkeit an 5

Standorten und eine RPK in Landsberg. 1986 wurde die i+s Pfaffenwinkel GmbH als Integrationsfirma gegründet, zunächst unter dem Namen Herzogsägmühler Service GmbH; diese Firma eröffnete 2001 eine Zweigstelle in Weilheim und 2010 ein Gebrauchtmöbelhaus in Schongau.

2008 erfolgte die Übernahme der Kinderhilfe Oberland mit 12 integrativen Kindertageseinrichtungen und Horten, Mittagsbetreuung und Frühförderung im Landkreis, 2012 die Gründung der Beschäftigungsinitiative Landsberg am Lech BiLL.

Dennoch blieb die Sozialraumorientierung über viele Jahrzehnte hinweg auf die Verankerung von Angeboten sozialer Arbeit in der Region beschränkt. Erst seit wenigen Jahren hat eine komplette Neuausrichtung das Diakoniedorf mitten in den gesellschaftlichen Alltag der Region gebracht. Diese Ausrichtung des Selbstverständnisses und des Konzeptes der „inversen Inklusion“ führte zu einer viel stärkeren Betonung der regionalen Bedeutung des Diakoniedorfes, zur Gründung eines Dorfentwicklungsvereins mit Arbeitskreisen für Umweltschutz, Mobilität und Geschichte und zu einer starken Vernetzung mit den anderen Akteuren in der Region. Hinzu kommt, dass die Frage der Finanzierbarkeit des sozialen Netzes insgesamt und die Frage der Gerechtigkeit des Wirtschaftssystems (auch in der Diakonie) zunehmend an Bedeutung gewannen. Aus dem Ansatz der GWÖ werden für diese Fragestellungen relevante Antworten erwartet. Schließlich sind die Unternehmensziele von Herzogsägmühle bereits seit einigen Jahren um die ökologische Komponente der „Bewahrung der Schöpfung“ erweitert. Damit sind die wesentlichen Bezugspunkte genannt: Regionalität, Vernetzung vor Ort, gerechtes Wirtschaften, Finanzierung des sozialen Netzes (Lebensqualität in der Region durch hohe soziale Standards) und ökologische Nachhaltigkeit.



## Zusammenfassung der bisherigen Aktivitäten (vor Gemeinwohl-Bilanz, im letzten Jahr)

Im Jahr 2014 fanden drei ganztägige Workshops unter Leitung und Moderation der Evangelischen Hochschule Nürnberg in Herzogsägmühle statt. Der gesamte Aufbau der Gemeinwohlbilanz, alle Items und Sub-Items wurden beleuchtet, es wurde eine Einschätzung über den hier bereits erreichten Stand abgegeben sowie eine Vereinbarung zur Weiterarbeit (Vorlage des Gemeinwohlberichts in umfassender Form 2015/16, Erstellung der ersten Gemeinwohlbilanz 2017) getroffen. An den Workshops nahm die erweiterte Leitungskonferenz mit jeweils 35-40 Personen teil. Fördermittel für die Durchführung dieser Maßnahme erhielt Herzogsägmühle vom Bayerischen Sozialministerium über die Regierung von Oberbayern.

### Ansprechperson für die GWÖ + Kontaktdaten

Direktor Wilfried Knorr, Herzogsägmühle, Von-Kahl-Str.4, 86971 Peiting

08861/219220; wilfried.knorr@herzogsaegmuehle.de

### Zuordnung zu welchem Energiefeld/Regionalgruppe + Beschreibung des GWÖ-Engagements des Unternehmens

Energiefeld Weilheim; Mitglied im GWÖ-Landesverband Bayern seit November 2015; Mitglied in der GWÖ Wien seit Mai 2015; im Aufbau: Energiefeld Diakonie und Kirche

### Bisheriges GWÖ Engagement des Unternehmens

Das GWÖ Engagement des Unternehmens wird sich erst nach Erstellung der Bilanz weiter entwickeln. Im Februar 2016 veranstaltete die Diakonie Bayern auf Initiative des Direktors von Herzogsägmühle einen viel beachteten Fachtag zur GWÖ im Heimat- und Finanzministerium Bayern in Nürnberg.

In den Jahren 2015 und 2016 hat der Direktor von Herzogsägmühle bei vielen Trägern der Diakonie, im Bundesverband Diakonie, bei Fachverbänden, bei Politikern und bei anderen Unternehmen für die Gemeinwohlökonomie geworben. Im Ergebnis steht u.a. ein Rundschreiben des Bundesverbandes Diakonie an alle Mitglieder zum Thema Nachhaltigkeit, in dem die GWÖ empfohlen wird.

**TESTAT : AUDIT**

**GEMEINWOHL-  
BILANZ** 2015 für Herzogsägmühle - Innere Mission München - Diakonie  
Auditorin: A. Drog-Pföckinger/ B. Obermauch



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				10 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				20 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 50 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 80 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 30 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 80 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 40 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 60 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 10 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 70 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 70 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souveränität, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 60 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 40 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 90 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 30 %
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0 Menschenwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0 Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Feindliche Übernahme 0 Sperpatente 0 Dumpingpreise 0	Illegitime Umweltbelastungen 0 Verstöße gegen Umweltauflagen 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0 Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung bei Gewinn 0 Umgehung der Steuerpflicht 0 Ungemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafer 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligten und Tochter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0 Exzessive Einkommensspreiung 0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf [www.gemeinwohl-ökonomie.org](http://www.gemeinwohl-ökonomie.org)

Testat gültig bis 31.07.2019

**BILANZSUMME 428**

## NEGATIVKRITERIEN

Wir bestätigen hiermit, dass kein Negativkriterium erfüllt ist.

<b>Negativkriterium</b>	<b>Kann ich bestätigen</b>	<b>Kann ich nicht bestätigen</b>
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrechte	x	
Keine Menschenunwürdigen Produkte	x	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	x	
Keine feindliche Übernahme	x	
Keine Sperrpatente	x	
Keine Dumpingpreise	x	
Keine illegitimen Umweltbelastungen	x	
Keine Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	x	
Keine geplante Obsoleszenz	x	
Kein Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens	x	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	x	
Keine Umgehung der Steuerpflicht	x	
Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter	x	
Offenlegung aller Beteiligungen und Tochterunter- nehmen	x	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	x	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby-Organisationen/Eintragung ins Lobbyregister der EU	x	
Keine Exzessive Einkommensspreizung	x	

# GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

## A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

### A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Auflistung aller zugelieferten Produkte/ Dienstleistungen in % vom Aufwand im Berichtszeitraum

<b>Ausgabenposten + % der Ausgaben</b>	<b>Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung</b>
Verpflegungsaufwand 2,1%	Einbezug der eigenen lokalen ökologischen Produkte aus Gärtnerei, Bäckerei, Metzgerei, Eis- und Kuchenherstellung Eier aus Freilandhaltung Auf dem Weg zum „ökologischen MühlenMarkt“: Reduzierung von Verpackung, Mehrwegbecher für Kaffee to go, Lebensmittelüberschüsse zur Schongauer Tafel
Material der Betriebe, bezogene Waren 6,5%	Einbezug der eigenen Forstwirtschaft; Konsumgüter sind zu 41% regional (Landkreis WM-SOG) bezogen Lieferantenbeurteilung auch nach ökologischen Kriterien (Transparenzsystem)
Medizinischer Sachbedarf 0,4%	Zentraler Einkauf; Weitergabe von abgelaufenen Materialien für Schulungszwecke (Müllvermeidung)
Wirtschaftsbedarf incl. Treibstoffe, Reinigungs-, Hausverbrauchsmaterial 0,6%	Treibstoffreduktion durch Beteiligung an Statt-Auto Eigene Solartankstelle und beginnender Einsatz Elektromobilität; Anschaffungen von Hybrid- und Elektro-KFZ Vermeidung von Einzelfahrten durch Zugriff auf zentralen Fuhrpark Herzogsägmühle Berücksichtigung ökologischer Aspekte beim Einkauf Reinigungsmittel
Wasser, Energie, Brennstoffe 1,4%	Energieaudit mit der Firma energy consulting allgäu im Jahr 2016; Abschlussbericht liegt vor, Empfehlungen zur Umsetzung werden geprüft. Bezug von Pellets unter Einbezug eigener Wälder für Hackschnitzelheizung Betrieb von BHKW Erstellung eines Energiekonzeptes zur Steigerung der regenerativen Anteile in der Energieerzeugung Ersatz von konventionellen Lichtquellen zu LED, wo möglich
Betreuungsaufwand 1%	
Bezogene Leistungen 4,5%	
Personalaufwand incl. Gehälter und Abgaben 63,7%	Einhaltung des Tarifwerks Diakonie Bayern, wo möglich im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit ausgelegt; 74% der Mitarbeitenden sind in der Region wohnhaft.
Abschreibungen 5,6%	

Dienstleistungen an verbundene Unternehmen 1,2%	
Verwaltungsbedarf incl. IT, Repräsentation und Gästebetreuung 1,2%	Druckerkonzept nach ökologischen Aspekten
Sonstige Aufwendungen Mitarbeiter inc. Fortbildung 0,6%	
Aufwendungen Honorare, Ehrenamtliche, BFD 2,3%	63% dieser Personen wohnen in der Region
Mieten 3,6%	82% der Mietverhältnisse bestehen im Landkreis WM-SOG
Instandhaltung und geringwertige Ausstattung 3,3%	Ersatz von GWG unter regionalen und ökologischen Aspekten; Instandhaltungen und Investitionen sind zu 34% mit Partnern aus dem Landkreis WM-SOG erfolgt.
Sonstige Aufwendungen incl. Mitgliedsbeiträge 0,8%	
Abgaben und Versicherungen 0,7%	

Ganz grundsätzlich erlauben die Vorgaben der Sozialhilfeträger (Wirtschaftlichkeitsgebot) nur im begrenzten Umfang die Berücksichtigung höherwertiger und ökologisch nachhaltiger Produkte. Die Relevanz dieses Items wird deshalb auf „mittel“ herabgestuft. Wesentliche Einflussnahme besteht nur in Bezug auf die Regionalität der bezogenen Produkte; hier erzielt das Unternehmen mit 51% einen guten Wert. Herzogsägmühle stellt sich der Herausforderung, die Ausgabenseite der Gewinn- und Verlustrechnung auf die Aspekte Regionalität, Ökologie/Nachhaltigkeit komplett zu durchleuchten und kann in einzelnen Feldern bemerkenswerte Fortschritte in den letzten 10 Jahren verbuchen. Aufgrund des Vorhandenseins eigener Betriebe (Land- und Forstwirtschaft, Gärtnerei, Bäckerei, Metzgerei, Elektrotechnik, Sanitär- und Heizungstechnik) ist eine starke Betonung regionaler Bezüge in der Beschaffung sichergestellt und kann weiter ausgebaut werden. Risikogüter unterliegen durch die Arbeitssicherheit einer wirksamen Kontrolle. Im Bereich der „green IT“, der Elektromobilität/alternative Mobilitätskonzepte und im Bereich Zukauf von Lebensmitteln werden noch Entwicklungspotentiale gesehen.

Gesamteinschätzung: 10%

#### **A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekauften P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)**

In den Geschäftsbereichen „Menschen mit seelischer Erkrankung, Suchterkrankung, Gerontopsychiatrie und Pflege“ sowie den Herzogsägmühler Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ unterzieht sich Herzogsägmühle seit Jahren regelmäßiger Auditierung gemäß DIN EN –ISO. In diesen Audits ist die Überprüfung

des Einkaufs und der Lieferantenbeurteilung umfassend und nachhaltig gegeben. Im Bereich der Drucker und Kopierer besteht z.B. ein Kooperationsvertrag mit einem regionalen Dienstleister, der ökologische Standards und soziale Standards (Ausbildung vor Ort!) sicherstellt. Ausbaumöglichkeit: Alle Lieferanten sollten künftig bestätigen, dass sie die Negativkriterienliste aus der der Gemeinwohlbilanz ebenfalls erfüllen! Die nicht zertifizierten Geschäftsbereichsteile sollen ihre Beschaffungsprozesse nach dieser Systematik überprüfen und entwickeln. Erarbeitete Kriterienlisten für die Lieferantenbewertung nach ökologischen Kriterien sollen im Intranet (Intranet der Herzogsägmühle) eingestellt werden.

Gesamteinschätzung: 10%



### **A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)**

Auf Satz 1 im Text zu Item A1.1 wird verwiesen.

Dennoch bestehen Partnerschaften („Unser Land“, „Naturlandbetrieb Gärtnerei“, „MühlenMarkt“ mit EDEKA,...), die die Aspekte höherwertiger Beschaffung berücksichtigen und erfüllen. Es gibt keine preisgesteuerten Bonussysteme für Einkäufer, ethische Beschaffung ist ein (ausbaufähiges) Thema im „Zentralen Einkauf“. Geplant ist die Erstellung einer GWÖ-bezogenen Lieferantenliste als verbindliche Vorgabe für alle Kostenstellenleitenden.

Gesamteinschätzung: 30%.

## **B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT**

Gesamteinschätzung:

20%.

### **B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)**

Grundlage und Rahmen aller Aktivitäten im Finanzmanagement ist das Prinzip der Gemeinnützigkeit; alle Mittel sind ausschließlich den satzungsmäßig definierten Zwecken der Inneren Mission München zu verwenden. Es gibt keine Entnahmen von Mitteln für private Interessen, für Interessen von Aktionären oder Teilhabern oder anderen Dritten.

83% der erwirtschafteten Mittel sind Leistungen der Kostenträger (Bezirk Oberbayern im Rahmen der Eingliederungshilfe, Jugendämter im Rahmen der Hilfen gemäß SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe, Rentenversicherungsträger, Kranken- und Pflegekassen im Bereich der Rehabilitation und Pflege sowie der Arbeitsagentur/ des Jobcenters und der DRV im Bereich der beruflichen Reha und Ausbildung. Alle Kostenträger verpflichten Herzogsägmühle zur Einhaltung der Vorgaben aus dem Gemeinnützigkeitsrecht. Wirtschaftsprüfer prüfen diese Einhaltung umfassend im Jahresabschlussbericht.

Im Leitbild von Herzogsägmühle, dem Papier „Selbstverständnis und Unternehmensziele“ ist das Ziel des Wirtschaftens definiert: effektiver Einsatz finanzieller Mittel zur Erreichung der gemeinnützigen und mildtätigen Ziele des Unternehmens. Umfang, Regionalität und Wirkung der eingesetzten Mittel wird mittels SROI I+II untersucht; der unmittelbare Rückfluss zugewiesener Mittel der Öffentlichen Hand liegt bei 33% (von einem Euro Zuschüsse/Leistungsentgelte der Kostenträger fließen 33 Cent unmittelbar monetär zurück).

Innerhalb des Unternehmens Herzogsägmühle existieren klare Strukturen in Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Bereich Finanzmanagement und Geldanlage. Die Investitionen werden durch die Mitglieder der Leitungskonferenz im Rahmen der „Nutzwertanalyse“ bewertet; hierbei spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine zentrale Rolle.

Ausbaufähig: Schulung aller Mitarbeitenden im Finanzbereich in ethischen Prinzipien des Finanzmanagements.

Gesamteinschätzung: 30%

## **B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)**

### Auflistung der Finanzdienstleister

In % vom Umsatz	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
42,7%	Raiffeisenbank Pfaffenwinkel
40,2%	Kreissparkasse Schongau
16,8%	Hypo Vereinsbank
0,2%	Bank für Sozialwirtschaft
0,1%	Evangelische Bank

Das Spendenkonto von Herzogsägmühle wurde im Zusammenhang mit den Überlegungen zur Erstellung einer Gemeinwohlbilanz von der Hypo-Vereinsbank auf die Bank für Sozialwirtschaft umgestellt.

Die betriebliche Altersvorsorge erfolgt über die kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt, die ihrerseits die Vorgaben der Evangelischen Kirche zur nachhaltigen und ethischen Geldanlage zu 100% einhält.

Ausbaufähig: Mit den Finanzdienstleistern die ethisch nachhaltige Anlagestrategie stärker diskutieren. Beschlusslage im Aufsichtsrat zu diesem Thema herbeiführen.

Zu prüfen sind Finanzierungen über Genossenschaftsmodelle, auch Arbeitnehmer als Darlehensgeber sind denkbar.

Gesamtbewertung: 5%

### **B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)**

#### Auflistung der Kapitalanlagen

In % der Veranlagung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
79%	Raiffeisenbank Pfaffenwinkel
21%	Hypo Vereinsbank

Die Evangelische Kirche Deutschland hat 2011 einen Leitfaden für ethisches Finanzmanagement veröffentlicht, der vollständige Berücksichtigung findet. Es gibt keinerlei risikobehaftete spekulative Anlagen, ausgeschlossen sind Finanzanlagen bei Firmen aus der Rüstungsindustrie, dem Spirituosen- und Tabakbereich, Firmen mit kontroverser Glücksspiel, Unternehmen, die die Menschenwürde durch herabsetzende oder verunglimpfende Darstellungen von Personen verletzen, Firmen, die gentechnisch verändertes Saatgut verwenden und Firmen mit Produkten, die unter Unterstützung oder Tolerierung menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen und Kinderarbeit entstehen.

Ebenso sind Staatsanleihen für Staaten ausgeschlossen, die die Todesstrafe praktizieren, die als „Nicht Frei“ im Sinne der Forschungsinstitution „Freedom House“ klassifiziert sind, die das Kyoto-Protokoll nicht ratifizierten, die die Biodiversitäts-Resolution der UN nicht ratifizierten, und Staaten, die im Sinne der Richtlinien von transparency international als korrupt eingestuft sind.

Die Innere Mission München verfügt über eine definierte Geldanlage-Strategie; Berücksichtigung finden regionale Banken und festverzinsliche Wertpapiere. Aktien werden nicht eingekauft. Geerbte Aktien im Geschäftsbereich München belaufen sich auf weniger als 2% der Anlagesumme.

Es erfolgen zudem Geldanlagen durch Ausleihen an die Selbstbestimmung Fördern GmbH (Gesellschaft zur Schaffung von Wohnraum und Arbeitsplätzen mit und ohne Behinderung) und an die Tochterunternehmen i+s Pfaffenwinkel und Kinderhilfe Oberland, die ihrerseits ausschließlich gemeinnützige Zwecke verfolgen.

Ausbaufähig sind Geldanlagen im micro-finance-Bereich (Entwicklungshilfe), in umweltfreundlichen Technologien (z.B. Wind- oder Solarenergie) und in regionalen Einkaufsverbänden. Ausbaufähig ist eine stärkere Orientierung der Geldanlagen an Positiv-Kriterien „sozialverträglich“, „ökologisch“ und „generationengerecht“ im Sinn des zitierten Leitfadens der Evangelischen Kirche Deutschland aus dem Jahr 2011.

Investitionen in umweltfreundliche Technologien erscheinen nur sinnvoll, sofern diese selbst genutzt werden können.

Gesamteinschätzung: 20%

#### **B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)**

##### Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil

Eigenkapital	41,9%-Anteil Gesamtkapital
Fremdkapital	58,1%-Anteil Gesamtkapital

##### Auflistung Aufteilung der Finanzierungsformen/ Fremdkapitals

In % der Finanzierung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
50,7%	Kreissparkasse Schongau
15,7%	Raiffeisenbank Pfaffenwinkel
17,1%	Bayerische Landesboden Kreditanstalt
2,2%	Hypo Vereinsbank München
1,0%	Bank für Sozialwirtschaft Köln
0,9%	Evangelische Kreditgenossenschaft Kassel
0,1%	Deutsche Genossenschaftsbank Frankfurt
6,9%	Andere Darlehensgeber
5,4%	Zuwendungsgeber für Investitionen

Die Eigenkapitalquote der Inneren Mission München soll gemäß der Finanzstrategie des Vereins 40% nicht unterschreiten; sie lag in den letzten Jahren kontinuierlich zwischen 45 und 42 % und damit im oberen Drittel der vergleichbaren Unternehmen im sozialen Sektor.

Im Bereich der Bankendarlehen zur Finanzierung von Bauvorhaben und Investitionen arbeiten wir ganz überwiegend mit der Sparkasse Schongau (48%) und der Raiffeisenbank Pfaffenwinkel (13%) zusammen. Die Banken nehmen die marktüblichen Zinsen, einen Zinsverzicht gibt es nicht.

Die Gründung der Selbstbestimmung Fördern GmbH verfolgte das Ziel, private Geldmittel von Angehörigen in die Finanzierung von Wohnraum und Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderung einzubeziehen. Die Gesellschaft ist seit 12 Jahren sehr erfolgreich.

Im Bereich der Schaffung von Wohnraum für Menschen mit Behinderung gibt es Finanzierungsmodelle von Darlehen von Angehörigen der Betroffenen, die in vielen Fällen mit einem Zinsverzicht einhergehen; aufgrund der Rechtsbestimmungen zu Bankgeschäften sind die Möglichkeiten in diesem Bereich eingeschränkt. Ausbaufähig ist dieser Bereich durch die Gründung oder die Kooperation mit einer Genossenschaft; erste Planungen hierzu sind erfolgt.

Im Bereich der umweltfreundlichen Technologien gibt es eine Beteiligung von Herzogsägmühle an der Solar GbR, ebenso von einzelnen Mitarbeitenden und Dritten. Dachflächen in der Landwirtschaft sind an diese GbR verpachtet. Ausbaufähig wäre der gesamte Fragenkomplex durch den Einbezug von Bankkrediten mit teilverzichteten oder ganzverzichteten Zinsen; bisher ist dies nicht gelungen.

Gesamteinschätzung: 35%

Geldanlagen dienen ausschließlich dem nachhaltigen Wirtschaften zur Erfüllung des gemeinnützigen Satzungszweckes. Die Wertschöpfung erfolgt in erster Linie durch Arbeit, nicht durch Kapital; das Finanzergebnis stützt das Betriebsergebnis, alle Überschüsse verbleiben im Unternehmen. Es gibt keine Ausschüttungen an Dritte, auch nicht an Vermögensverwalter.

## C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Gesamteinschätzung: 50%.



### **Allgemeines**

#### Allgemeine Kennzahlen

- Aufschlüsselung aller Beschäftigten nach Beschäftigtengruppe, Beschäftigungsverhältnis (Art des Arbeitsvertrages) und nach Geschlecht

Die Beschäftigung ist gegliedert in drei Gruppen:

Gruppe 1 sind alle pädagogischen/therapeutischen Fachkräfte in den Häusern, Einrichtungen und Diensten;

Gruppe 2 sind alle Handwerker, Lehrer, Ausbilder, Anleiter in den Werkstätten (Bereich Arbeit und Integration mit Werkstätten und Schulen);  
 Gruppe 3 sind alle Mitarbeitenden in Verwaltung und Gemeinschaftseinrichtungen.

- Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen und – wenn anwendbar – Standort, im Branchenvergleich

Fehlzeiten Tage				Krankheitsquote / Stunden		
Gruppe	Männlich	Weiblich	Gesamtergebnis	Sollarbeitsstunden	Fehlzeitstunden	Krankheitsquote
1	2.977	10.551	13.528	1.555.318	86.011	5,53%
2	1.452	2.985	4.437	557.271	25.967	4,66%
3	307	1.016	1.323	152.520	9.481	6,22%
<b>Gesamt</b>	<b>4.736</b>	<b>14.552</b>	<b>19.288</b>	<b>2.265.109</b>	<b>121.459</b>	<b>5,36%</b>

Branchenvergleich:

	Quelle	%
Krankheitsquote 2014	Bundersministerium für Gesundheit	3,86
Krankheitsquote 2014	DAK	4,10
Krankheitsquote 2014	TK	4,23

Die im Branchenvergleich etwas höhere Krankenquote zeigt, dass dem Thema Gesundheitsmanagement künftig besondere Bedeutung zukommt; dies betrifft alle Arbeitsbereiche, auch wenn derzeit im Bereich der Gemeinschaftsdienste/Verwaltung die höchste Fehlzeiten-quote zu verzeichnen ist.

- Hierarchieebenen mit Anzahl der Mitarbeiter pro Hierarchieebene und Diversitätskennzahlen (Frauenquote/ Behindertenquote)

Wir unterscheiden in der Praxis 5 Hierarchieebenen:

1. Leitungsebene: Direktor mit Bereichsleitenden (Leitungskonferenz)
2. Leitungsebene: Stellvertretende Bereichsleitungen, Teilbereichsleitungen
3. Leitungsebene: Hausverantwortliche, Kostenstellenleitungen
4. Ebene: Mitarbeitende in den Häusern, Betrieben, Diensten
5. Ebene: Hilfskräfte

Daneben stehen auf den verschiedenen Ebenen Stabsstellen.

Die Eingruppierung erfolgt gemäß AVR Bayern, dem Tarifwerk der Diakonie in

Bayern. Dabei kann (unter Einschluss einer geringen Unschärfe, z.B.: Arzt in E 14, aber keine Leitung und Personalverantwortung...) davon ausgegangen werden, dass die Eingruppierungen den 5 Hierarchieebenen grob zugeordnet werden können:

- 5. Ebene E1 bis E 5
- 4. Ebene E 6 bis E 9
- 3. Ebene E 10 und E 11
- 2. Ebene E 12 bis E 13
- 1. Ebene E 13 bis E 14

Die Kennzahlen sind deshalb für Herzogsägmühle und die Tochtergesellschaften in dieser Stufung erhoben worden.

Gehaltsgruppe	Anzahl der Mitarbeitenden
E 14	9
E 12 – E 13	88
E 10 – E 11	335
E 8 – E 9	573
E 6 – E 7	162
E 3 – E 5	143

Die Verteilung nach Geschlecht und Gruppe sieht wie folgt aus:

Anzahl von PN		
Gruppe	männlich	Gesamtergebnis
1	298	667
2	162	199
3	40	47
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>500</b>	<b>913</b>

Im „Selbstverständnis und Unternehmensziele“ sind als Leitziele für die Organisation benannt: „Flache Hierarchie“, „größtmögliche Verantwortung unterer Ebenen für Kunden und Produkte“ und „Klarheit der Strukturen“.

### **C1.1 Mitarbeiter Orientierte Organisationskultur und -strukturen<sup>1</sup>(Relevanz: mittel)**

Aufgrund der Spezifika der sozialen Arbeit, in der alle Hilfe stets persönliche Hilfe von Mitarbeitenden ist, die ein hohes Maß an Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen in die Situation Benachteiligter und eine erstklassige fachliche Qualifizierung auch in

<sup>1</sup> Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

Führungsprozessen aufweisen müssen, wird dieses Items auf die Relevanz „hoch“ heraufgesetzt.

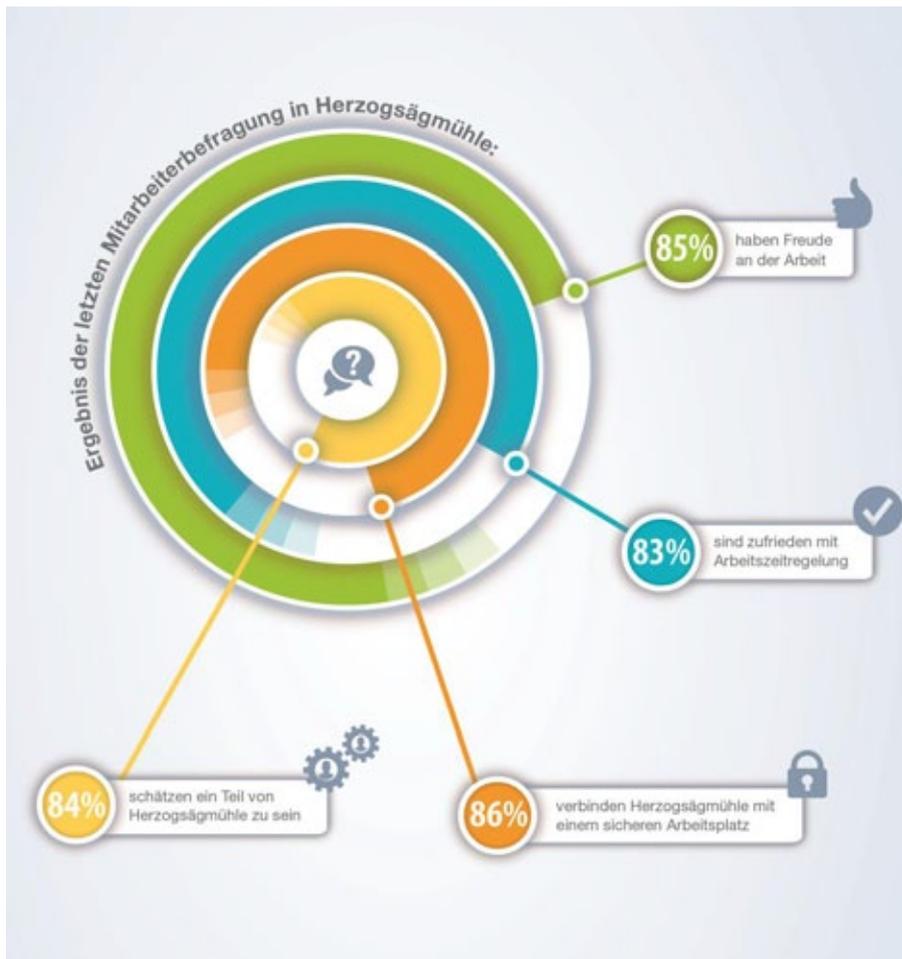
### Kennzahlen

- Durchschnittlich in Anspruch genommene Fortbildungszeit pro MitarbeiterIn pro Jahr, nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe (Grobeinteilung nach Position im Unternehmen)

	Tage	MA Anzahl	männlich	weiblich	MA Gesamt	Durchschnitt
Herzogsägmühle						
Pädagogische MA,...	791	331	105	226	893	0,89
Handwerker, Ausbilder,..	158	67	41	26	351	0,45
Gem.Verwaltung	71	29	9	20	141	0,5
i+s	10	5	4	1		
Kinderhilfe	2	1		1		

Die Organisationsstruktur und –kultur leitet sich nachvollziehbar aus dem evangelischen Verständnis von Menschenbild und Führung ab. Grundlegende Werte wie die individuell zu achtende Würde werden durch respektvollen Umgang untereinander unabhängig von der hierarchischen Ordnung des Unternehmens gelebt.

Herzogsägmühle legt größten Wert auf eine Mitarbeiterorientierte Struktur der Organisation und eine gelebte Kultur der Zuwendung, Wertschätzung, Beteiligung und Klarheit der Verantwortung. Dies wird auch von den Mitarbeitenden positiv wahrgenommen: Über 85% geben in den regelmäßigen Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit an, dass sie die selbstständig zu erledigende Arbeit mit hohem Verantwortungsbereich und die hohe Beteiligung an der Entwicklung des Unternehmens schätzen. Die Befragungen erfolgen im zweijährigen Turnus, selbstverständlich anonym. Sie erheben den Grad der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit, Kommunikation, Erreichbarkeit der Vorgesetzten, Image des Unternehmens, Beteiligungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Umgang mit Konflikten, Zusammenarbeit mit anderen Bereichen etc. Die Zufriedenheitswerte sind insgesamt hoch und nur in einzelnen identifizierten Sektoren noch deutlich verbesserungsfähig.



Alle Mitarbeitenden führen regelmäßig formalisierte Einzelgespräche mit ihren Vorgesetzten, in denen der Stand und die Qualität der Zusammenarbeit sowie die Ziele der weiteren Kooperation schriftlich festgehalten werden.

Alle Führungskräfte sind auf die Struktur-Papiere „Zeichnungsberechtigung und –verfahren“, „Beraten und Entscheiden in Herzogsägmühle“, „Aufgaben und Möglichkeiten der Kostenstellenleitenden“ ebenso verpflichtet wie auf die Kultur-Papiere „Führen in Herzogsägmühle“ und „Was ist an uns evangelisch?“.

Neu eingestellte Mitarbeitende erhalten neben den fachbereichsbezogenen Einarbeitungsprogramme unternehmensweit 5 Einführungstage: 2 Tage im Teil 1 mit Kennenlernen aller Bereiche, bis zu 3 Tage im Teil 2 in einem Selbstversorgerhaus in Österreich zur Befassung mit spirituellen und berufsethischen Fragestellungen der Arbeit in der Diakonie. Dabei wird auf die besondere Verantwortung der „Neuen“ für die Konzeptentwicklung regelmäßig besonders hingewiesen – neu eingestellte Mitarbeitende können am ehesten seltsame Abläufe in der Praxis bemerken und hinterfragen. Für alle Mitarbeitenden ist die Möglichkeit zur Einbringung von Verbesserungsvorschlägen schriftlich geregelt.

In allen Fachbereichen und übergreifend im Unternehmen gibt es Weiterqualifizierungsangebote (z.B. Fortbildungspass für grundlegende Kenntnisse aus Pädagogik für handwerklich qualifizierte KollegInnen, „Fit für Führung“ zur Qualifizierung für mittlere und zweite Führungsebene, Diversity-Weiterbildung,

Führungskräftebildung mit dem Bundesverband Diakonie...); verantwortet werden die Organisation und Angebotspalette vom Referat „Kommunikation Lernen und Wissen“.

In dienstlichen Konflikten haben alle Mitarbeitenden jederzeit das Recht und die Möglichkeit, neben ihren Vorgesetzten auch die Mitarbeitervertretung in die Konfliktlösung einzubeziehen. Die herausragende Qualität der Beziehung zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretung bildet neben den Fähigkeiten der Personalverantwortlichen die Grundlage dafür, dass in den letzten 11 Jahren keinerlei arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen vor Kirchengengerichten stattfinden mussten.

In allen pädagogischen Bereichen ist regelmäßige Teamsupervision Standard, die durch Einzelsupervision ergänzt werden kann.

Für Beistand in seelischen Not- und Krisensituationen (unabhängig von privat oder dienstlich ausgelösten Situationen) hat sich ein Seelsorgekreis gebildet; 12 Freiwillige wurden über zwei Jahre in Seelsorge qualifiziert und stehen allen Mitarbeitenden jederzeit zur Verfügung.

Hinsichtlich der Kommunikationswege und Informationspolitik sind die zentralen Werte Transparenz der Entscheidungen und Entscheidungswege, größtmögliche Beteiligung und Klarheit der Verantwortungen. Dies wird u.a. durch regelmäßige Newsletter des Direktors und der Mitarbeitervertretungen und durch Offenlegung der Protokollinhalte aus den oberen Leitungsebenen in den bereichsinternen Besprechungen erreicht. Die Mitarbeitervertretung hat Sitz und Stimme in der Leitungskonferenz.

Gesamteinschätzung: 50%

### **C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)**

Als Mitglied im Diakonischen Werk Bayern hält Herzogsägmühle vollumfänglich die tariflichen Vorgaben aus den Arbeitsvertragsrichtlinien AVR Bayern ein; wo immer möglich und refinanzierbar, werden die Bestimmungen mitarbeiterfreundlich interpretiert und umgesetzt. Persönliche Zulagen sind systematisiert und in ihren Kriterien transparent und nachvollziehbar festgelegt. Die Eingruppierungen der einzelnen Stellen sind für Jedermann transparent. Die Einkommensspreizung ist bewusst begrenzt; der Direktor verdient ca. das 4,1-fache der Altenpflegehilfskraft. Die AVR Bayern werden im Rahmen des „Dritten Wegs“ unter paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmerseite entwickelt und vereinbart.

Alle Sozialleistungen (z.B. betriebliche Altersvorsorge) stehen allen Mitarbeitenden, die mittels Arbeitsvertrag beschäftigt sind, offen, unabhängig von Dauer der Mitarbeit oder Befristung des Vertrags.

Für besondere individuelle Notlagen gibt es einen Nothilfefonds „Notgroschen“, der sich ausschließlich aus freiwilligen Spenden der KollegInnen speist; dieser wird unbürokratisch und vertraulich vom Direktor verwaltet.

Das Unternehmen hat eine niedrige Fluktuation zum Ziel; Mitarbeiterbindung genießt hohe Aufmerksamkeit. Dem dienen auch die vielfältigen unternehmensweiten Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepte. Alters- und leistungsgerechte Arbeitsplätze vorzuhalten gehört zum Konzept.

Die Personalplanung des Unternehmens ist transparent und wird jährlich in der Mitarbeiterversammlung zum Jahresbeginn ebenso thematisiert wie in fortlaufenden unterjährigen Publikationen. Arbeitsplatzabbau ist weder in den letzten 10 Jahren noch perspektivisch in den nächsten 10 Jahren Ziel des Unternehmens.

Das Grundproblem der im gesellschaftlichen Verhältnis tendenziell zu niedrigen Entlohnung der sozialen Berufe kann Herzogsägmühle als Unternehmen nicht lösen; die Mitarbeitenden erleben ihren Arbeitgeber aber als solidarisch in diesem Anliegen.

Gesamteinschätzung: 80%

### **C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)**

Grundsätzlich gibt es durch die Spezifika der Sozialen Arbeit Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Bereich, da sowohl der Dienst im Schichtbetrieb in vielen Tätigkeitsfeldern unauflöslich ist, als auch Nacht- und Wochenenddienste anfallen. Zudem ist das gesamte Refinanzierungssystem auf geleistete Zeiteinheiten abgestellt.

Dennoch (und gerade deswegen) unternimmt Herzogsägmühle große Anstrengungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Sicherung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Für alle Hierarchieebenen einschließlich der oberen Leitungsebene ist die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, gegeben. In vielen Arbeitsfeldern besteht zudem die Möglichkeit zur Tele- und home-Arbeit.

Eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist angeschlossen. In allen Fachbereichen arbeiten Gesundheitszirkel mit dem Ziel, besondere Risiko- und Belastungsfaktoren zu identifizieren und Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen zu implementieren. Die Erkenntnisse werden im übergreifenden (unternehmensweiten) Gesundheitszirkel ausgewertet, zusammengefasst und in Vorschläge an die Geschäftsleitung gebündelt. Es gibt zudem einen Gesundheitstag und betrieblich ermöglichte weitere Angebote zur Gesunderhaltung (Yoga, Fitnessraum, Rahmenverträge mit Dritten...). Für den Bereich der Kinderhilfe Oberland wird Entwicklungsbedarf im Bereich der Gesundheitsvorsorge und –förderung gesehen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement kümmert sich um alle langzeiterkrankten Mitarbeitenden und sucht nach alters- und leistungsgerechten

Arbeitsmöglichkeiten. 3 übergreifende Arbeitsplätze für Langzeiterkrankte sind geschaffen und finanziert.

Mit dem Erwerb des Diakonie Siegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ hat Herzogsägmühle ein Programm zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgelegt und seit 6 Jahren verfolgt.

Der Arbeitssicherheit wird große Bedeutung beigemessen; regelmäßige Begehungen sichern das höchstmögliche Maß an Gesundheitsvorsorge, auch in den Feldern besonderer psychischer Belastung. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bestellt, der Umfang der geleisteten Maßnahmen liegt über dem Branchendurchschnitt. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze mit dem Beauftragten für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Versicherungswesen und dem Brandschutz stellen sicher, dass Beleuchtungen, Möblierungen etc. den höchsten ergonomischen und Gesundheitsstandards genügen.

Der Ausgestaltung des Ortes Herzogsägmühle als barrierefreiem Raum dient ein eigener Arbeitskreis im Rahmen des Dorferentwicklungsvereins; dieser hat direktes Vorschlagsrecht bei der Unternehmensleitung.

Gesamteinschätzung: 30%

(Einschränkung aufgrund unveränderlicher Rahmenbedingungen und fehlender Kennzahlen zum in Anspruch genommenen Angebot im Bereich Gesundheitsvorsorge sowie fehlender Evaluation der Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements)

### Kennzahlen

➤ Anzahl der Arbeitsunfälle, Langzeitkrankenstände und Frühpensionierungen infolge Arbeitsunfähigkeit nach Beschäftigtengruppe

im Jahre 2015	Gruppe1	Gruppe2	Gruppe3	Gesamt
Arbeitsunfälle	16	34	2	52
Wegeunfälle	4	9	0	13
Frühpensionierungen	0	0	0	0
<b>Langzeitkrankenstand</b>	<b>85</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>120</b>

➤

Im Jahr 2015 hatten wir 52 Arbeitsunfälle zu beklagen, davon 65,4% aus der Gruppe der Handwerker/Ausbilder. Hinzu kamen 13 Wegeunfälle, aber keine Frühpensionierungen und über das gesamte Jahr hinweg 120 Personen, die länger als 40 Tage krank waren. Diese relativ hohe Quote der Langzeiterkrankten zeigt, wie wichtig alle Anstrengungen des Unternehmens im Bereich Gesundheitsvorsorge, Stressmanagement und Prävention sind.

Durchschnittlicher Zeitumfang der in Anspruch genommenen Angebote zur freiwilligen, betrieblichen physischen und psychischen Gesundheitsvorsorge pro MitarbeiterIn pro Jahr, nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe

Diese Kennzahlen liegen nicht vor; am Gesundheitstag nehmen zwischen 250 und 300 KollegInnen mit geschätzt 120 Minuten pro Person teil; hinzu kommen viele Mitarbeitende, die privat etwa die Fitness- oder Yoga-Angebote des Unternehmens nutzen bzw. Vergünstigungen in Anspruch nehmen, die aus Rahmenverträgen Dritter mit dem Unternehmen resultieren.



EIGENER TEXT ZU DEM SUBINDIKATOR

#### **C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)**

##### Kennzahlen

- Fluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht, sowie weiteren Diversitätskriterien (gegebenenfalls auch nach Niederlassung)
- Rückkehrquote (ab 12 Monate nach Wiedereinstieg)<sup>2</sup> nach Elternzeit nach Geschlecht
- Anteil von Frauen im gebärfähigen Alter bei Beförderungen

---

<sup>2</sup> Um von einer tatsächlichen Rückkehr sprechen zu können, muss die gesetzlich vorgeschriebene Behaltefrist nach der Karenz deutlich überschritten sein und sich die Vereinbarkeit im Arbeitsalltag soweit bewährt haben, dass die Stelle nicht innerhalb eines Jahres nach der Rückkehr aufgegeben wurde.



Herzogsägmühle ist in allen Bereichen den Gleichstellungsrichtlinien der Diakonie sowie aus dem eigenen Selbstverständnis (Hilfe für Benachteiligte) der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet. Die gesetzlichen Vorgaben werden durchgehend übererfüllt. Menschen mit Behinderungen finden in Herzogsägmühle einen weitgehend barrierefreien Ort und vielfältigste Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Die i+s Pfaffenwinkel GmbH dient ausschließlich dem Ziel der Integration von Menschen mit Behinderungen, Benachteiligung und (multiplen) Vermittlungshindernissen in die Arbeitswelt.

Es gibt keinerlei Benachteiligungen in Gehalt, Aufstiegs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten aufgrund des Geschlechts; der Förderung von Frauen zu Führungskräften auch in der 1. Leitungsebene misst das Unternehmen sehr hohe Bedeutung bei. Zwei Gleichstellungsbeauftragte und zwei Schwerbehindertenbeauftragte sind benannt, jährlich wird ein Bericht in der Leitungskonferenz vorgelegt und diskutiert. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz und die Anti-Diskriminierungsrichtlinie der Evangelischen Kirche sind in den letzten 11 Jahren nicht vorgekommen /nicht dokumentiert.

Allen Mitarbeiterinnen steht bei Rückkehr aus Elternzeit ein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung. Bei Beförderungen sind die Frage des Geschlechts sowie Überlegungen, ob die Mitarbeiterin im gebärfähigen Alter sei, nicht relevant – im Gegenteil werden Frauen auch in dieser Lebensphase grundsätzlich gefördert!

Vorbildlich ist auch die relativ hohe Beschäftigungsquote älterer Mitarbeitender. Entwicklungsfähig ist die interkulturelle Kompetenz der Belegschaft.

Ein Konzept zur Förderung weiblicher Führungskräfte ist noch nicht systematisch erarbeitet und umgesetzt, aber in der Planung.

Das Instrument „anonyme Bewerbung“ wird aus grundsätzlichen Erwägungen nicht angewandt (im sozialen Bereich ist die Persönlichkeit des Bewerbers entscheidend, Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder ethnischer Kriterien sind ohnehin verboten und ausgeschlossen).

Gesamtbewertung: 50%

## **C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT**

Gesamteinschätzung: 80%.

### **C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch)**

#### Kennzahlen

- Durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigtem
- Quote der All-Inclusive-Arbeitsverträge
- Geleistete Überstunden je MitarbeiterIn

Grundsätzlich ist Herzogsägmühle an die Vorgaben der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern gebunden; diese sehen für eine Vollzeitkraft eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor; die Vorgabe kann betriebsintern nur gegen Lohnverzicht verändert werden, wovon Abstand genommen wird. Ausnahme: In der Kinderhilfe Oberland ist die Arbeitszeit auf 38,5 Stunden festgesetzt, gegen 3,75% niedrigerem Lohnniveau (Dienstvereinbarung mit der MAV). Aufgrund dieses fixierten Rahmens wird die Relevanz dieses Items mit „mittel“ bewertet. Die Teilzeitquote ist in der Unternehmensgruppe relativ hoch; statistisch kommen 0,66 Vollzeitäquivalente auf einen Mitarbeiter.

Dem Unternehmen ist die gesunde work-life-balance der Mitarbeitenden in allen Bereichen sehr wichtig. Dabei spielen die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und der Organisationsrahmen die zentralen Rollen. Es gibt im Unternehmen keine Zeiterfassung und nur in kleinen Sektoren eine elektronisch unterstützte Dienstplanerstellung. Als Leitlinie ist formuliert: Wir arbeiten aufgabenorientiert, nicht zeitorientiert.

Ein Merkmal des Sozialen Sektors (und auch in Herzogsägmühle weit verbreitet) ist ein relativ hoher Stand an Mehrarbeits- und Überstunden. Diese entstehen ganz überwiegend nicht aus Vorgaben der Vorgesetzten oder des Unternehmens, sondern aufgrund eigener Initiative der SozialarbeiterInnen. Überstunden sind regelhaft in Freizeit auszugleichen, im Einzelfall kann durch Bezahlung ausgeglichen werden. Das Unternehmen hat ein grundsätzliches Interesse an einem möglichst niedrigen Stand der Mehrarbeits- und Überstundenkonten. Es gibt keine Verträge mit Überstundenpauschalen.

Es wird auf Vertrauen basierend die Einhaltung der Wochenarbeitszeit nicht vollständig kontrolliert; grundsätzlich arbeitet Herzogsägmühle aufgaben- und nicht

zeitorientiert. Der Gefahr einer „Selbstausschöpfung“ wird durch Supervision und Teamreflexion begegnet.

Der (Un-) Kultur einer „ständigen Erreichbarkeit“ wird in der Führungskräftequalifizierung begegnet.

Es bestehen Überlegungen, wie bei einer Weiterentwicklung der arbeitsrechtlichen Rahmenbestimmungen zu einer Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden/Woche ein Konsens herbeigeführt werden kann.

Gesamteinschätzung: 60%

## **C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) ( Relevanz: mittel)**

### Kennzahlen

- Zeitarbeitsquote
- Teilzeitquote
- Neueinstellungen

Die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeit sowie befristeten/ unbefristeten Verträgen sieht wie folgt aus:

befr/unbefr	TZ/VZ	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
unbefristet	TZ	125	547	672
	VZ	274	201	475
<b>unbefristet Ergebnis</b>		<b>399</b>	<b>748</b>	<b>1147</b>
befristet	TZ	55	88	143
	VZ	46	77	123
<b>befristet Ergebnis</b>		<b>101</b>	<b>165</b>	<b>266</b>
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>500</b>	<b>913</b>	<b>1413</b>

Für die Zukunft (ab 01/2016) ist entschieden, auf das Instrument der Befristung von Arbeitsverträgen grundsätzlich zu verzichten.

Herzogsägmühle beschäftigt keine ZeitarbeiterInnen.

Allen Mitarbeitenden steht grundsätzlich die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, zu, unabhängig von ihrer Einordnung in die hierarchische Struktur. Die Teilzeitquote beträgt 56,3%. Sie ist in der Tochterfirma Kinderhilfe Oberland aufgrund der Struktur der Betreuungsarbeit in Kindertageseinrichtungen deutlich höher (75 %).

Gesamteinschätzung: 100%.



### **C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)**

Die Mitarbeitenden sind in der Wahl ihrer Arbeitszeitmodelle grundsätzlich frei, solange sie sich im Rahmen der tariflichen Vorgaben bewegen und die Organisationsstruktur es ermöglicht. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Organisation der Arbeitszeit ist hoch.

Lebensarbeitszeitkonten können individuell geführt werden, eine Dienstvereinbarung für eine generelle Regelung ist in der Anbahnung. Sabbatjahre/Sabbatmonate sind möglich. Sonderurlaub aus privaten Gründen kann oft und unkompliziert in Anspruch genommen werden.

Altersteilzeit kann im Einzelfall gewährt werden, ist aber aufgrund des gesetzlichen Rahmens mit relativ hohen Kosten für das Unternehmen (und zumeist auch für die Mitarbeitenden!) verbunden, so dass dieses Instrument nicht häufig zum Einsatz kommt.

Alle Mitarbeitenden verfügen über einen Tag Urlaub mehr, als tariflich ihnen zusteht und können einen zweiten Tag zur Pflege familiärer Beziehungen beantragen. (Dienstvereinbarung zum Familienbudget).

Fortbildungen zu den Themen Zeit- und Stressmanagement werden angeboten.

Die Führungskultur zielt nicht auf eine möglichst hohe Arbeitsleistung zu Lasten der Gesundheit oder der privaten Beziehungen, sondern auf eine gute work-life-balance.

Gesamteinschätzung: 90%

### **C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN**

Gesamteinschätzung: 30%.

### **C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)**

#### Kennzahlen/ wichtige Daten

#### Mittagessenproduktion 01.01.-30.09.2016

Mittagessen gesamt: 51408 Port.

Cafe Herzog: 5036 Port. = 9,8%

Häuser u. Gruppen: 46372 Port. = 90,2%

Fleischfrei ca. 19,5 %

Vegetarier ca. 0,7 %

Vegan außerordentlich selten

Diäten ca.5,2%

Die Ernährung der Mitarbeitenden ist in ihrer eigenen Verantwortung. Das Unternehmen trifft aus grundsätzlichen Erwägungen keine Vorfestlegung z.B. im Sinn vegan=besser. Die gesunde Ernährung von Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten ist aber ständiges Thema in den pädagogischen Prozessen. Herzogsägmühle unterstützt die Wahlmöglichkeit von Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten durch das tägliche Angebot einer vegetarischen Mahlzeit und von Vollwertkost; auf Einzelantrag wird vegan gekocht.

Der Naturlandbetrieb Gärtnerei und die biologische Landwirtschaft liefern Gemüse und Obst aus Eigenanbau und Fleisch von den in Herzogsägmühle gehaltenen Angusrindern. Verbesserungsmöglichkeiten werden beim Zukauf von Lebensmitteln im Blick auf regionale und nachhaltige Produktionsbedingungen gesehen.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Verbesserungen eingefordert und (teilweise) umgesetzt. So stehen in den Büros der gemeinsamen Verwaltung Obstkörbe (kostenfreie Nutzung durch Alle!) und Wasserspender. Ein Salatbuffet für den Mittagstisch im Café und Wirtshaus HERZOG ist in Vorbereitung. In den Gruppen und Häusern, in denen selbst gekocht wird, obliegt die Gestaltung des Speiseplans den Hilfeberechtigten selbst. Die Gemeinschaftsküche wird von einer Speiseplankommission begleitet, die von Hilfeberechtigten aus allen Bereichen besetzt ist und ganz überwiegend hohe Zufriedenheit mit dem Speiseangebot zum Ausdruck bringt. Mit dem Neubau der Küche in den kommenden Jahren wird eine Verkürzung der Zeit zwischen Zubereitung und Verzehr der Speisen auch die Qualität des Essens tendenziell steigern.

Noch verbesserungsfähig ist die Menge des weggeworfenen, weil in Wohnheimen nicht verzehrten Essens.

Ein größeres Projekt ist die Umstellung der Ernährung im Pausenverkauf der Herzogsägmühler Berufsschule; hier soll in Richtung „gesunde Ernährung“ umgesteuert werden.

Gesamteinschätzung: 30%

### C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

#### Kennzahlen/ wichtige Daten

	<b>Gesamt KM für das Unternehmen</b>	<b>Durchschnittlich pro MA</b>
Auto/ PKW einzeln	Siehe unten folgende Tabelle	
Car-Sharing		
ÖPNV		
Fahrrad/ Fuß		

Die Kennzahlen können geschätzt werden aufgrund des Anteils der Mitarbeitenden, die im unmittelbaren Nahraum, im Landkreis und außerhalb des Landkreises wohnen bei Zugrundelegung durchschnittlicher Fahrwege. Dabei ergibt sich eine in der Menge beachtliche Kilometerleistung:

<b>Anzahl von PN</b>	<b>Landkreis</b>		
<b>Gruppe</b>	<b>andere Landkreise</b>	<b>WM_SOG</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
1	283	682	965
2	74	287	361
3	16	71	87
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>373</b>	<b>1040</b>	<b>1413</b>

Ansatz einfache Fahrt	35	15	Gesamt
<b>KM für einfache Fahrt</b>	<b>13.055</b>	<b>15.600</b>	<b>28.655</b>

Ansatz Arbeitstage	220	220	Gesamt
<b>KM für einfache Fahrt</b>	<b>2.872.100</b>	<b>3.432.000</b>	<b>6.304.100</b>

Herzogsägmühle hat aufgrund seiner ländlichen Lage einen grundsätzlichen Standortnachteil bei der Frage der umweltschonenden Arbeitswege. Der öffentliche Personennahverkehr erlaubt nahezu niemandem, mit Bahn/Bus Herzogsägmühle zu erreichen; lediglich Peiting (3 km entfernt) ist gut erreichbar. Das Unternehmen

unterstützt den ÖPNV durch das Zusatzangebot einer eigenen Buslinie (auch für Hilfeberechtigte, die in der Regel über wenig Geld verfügen).

Fahrgemeinschaften werden vom Unternehmen angeregt; eine entsprechende Datenbank und Fahrgemeinschaftsbörse kann noch aufgebaut werden.

Für Dienststellen mit ambulanter Begleitung Hilfeberechtigter in Schongau und Weilheim ist die Beteiligung an carsharing Angeboten möglich und wird wahrgenommen.

Die Beschaffung der dienstlichen Fahrzeuge erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer Fragen (co<sup>2</sup>-Ausstoß, regionale Händler).

Erste Erfahrungen mit Elektromobilität werden gemacht, eine Solartankstelle ist erbaut und dient der Energieversorgung von zwei KFZ. Eine weitere öffentliche Elektroladestation ist geplant.

Programme der Krankenkassen „Mit dem Fahrrad zur Arbeit“ unterstützt Herzogsägmühle. Die Möglichkeit des Einsatzes von Elektro-Fahrrädern wird stärker zu prüfen sein. Im Bereich Wohnen für Menschen mit Behinderung sind zwei E-Bikes im Einsatz; nach zwei Jahren Nutzung sind insgesamt 4000 km damit zurückgelegt.

Überprüft wird, ob im „infony“ eine Plattform für Mitfahrgelegenheiten und Fahrgemeinschaften geschaffen werden kann.

Ab April 2017 bietet Herzogsägmühle den Mitarbeitenden an, über Gehaltsumwandlung zwei hochwertige Fahrräder zu leasen; damit erhöhen wir den Anreiz, ökologisch sinnvoll und gesundheitserhaltend zum Arbeitsplatz zu gelangen.

Gesamteinschätzung: 20%



### **C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)**

Ökologische Nachhaltigkeit ist Unternehmensziel im Leitbild. Die Dienstwagenbeschaffung (einschließlich des Dienstwagens des Direktors) folgt

Überlegungen der ökologischen Vernunft ebenso wie dem Prinzip der Gemeinnützigkeit – unsinnige Luxusbeschaffungen sind deswegen ausgeschlossen.

Der Verein für Dorfentwicklung und Landespflege hat einen eigenen Arbeitskreis „Umweltschutz“, der regelmäßig alle Themen des Erhalts der Schöpfung bearbeitet. Für den Erhalt und die Sanierung von Weihern in Oberobland investiert das Unternehmen erhebliche Eigenmittel.

Ein spezielles Projekt ist der „ökologische MühlenMarkt“; in diesem Supermarkt mitten im Ort werden alle Produkte der Bäckerei, Metzgerei, Gärtnerei und der Werkstätten zusammen mit dem EDEKA-Sortiment und einem Stehcafé verkauft. Für die Jahre 2016/17 läuft die Umstellung aller Verpackungen, auf die wir Einfluss haben, unter Aspekten der Nachhaltigkeit. Zudem werden die Preisausschilderungen auch für Menschen mit Sehbehinderung lesbar gestaltet. Im Eingangsbereich des Marktes informieren wir jeweils über die Meilensteine des Projektes und den Fortschritt.



Im Ort werden im Lauf des Jahres 2017 Stromtankstellen installiert (derzeit gibt es bereits 2 für die Elektrofahrzeuge aus dem Fuhrpark des Bereichs Menschen in besonderen Lebenslagen, in Verbindung mit einer Photovoltaik-Anlage).

Ökologisch vernünftiges Kochen ist Gegenstand von Fortbildungen für Hilfeberechtigte, die von Mitarbeitenden angeboten werden.

Die Wirksamkeit eines auf Bewahrung der Schöpfung, Nachhaltigkeit und ökologische Vernunft ausgerichteten Unternehmens hängt vor allem von der gelebten und in allen Standorten spürbaren Unternehmenskultur ab. Einzelmaßnahmen verpuffen, wenn sie nicht in eine kontinuierliche Kultur ökologisch

sinnvoll gestalteter Prozesse eingebettet sind. Insofern wird vorgeschlagen, die Bedeutung dieses Sub-Items mit „hoch“ zu bewerten.

Weiterbildungsangebote sollen in den Folgejahren stärker auf ökologische Themen ausgerichtet werden.

Gesamteinschätzung: Fortgeschritten, 30%

Das Energiemanagement zielt auf eine wirksame Erhöhung des (noch zu geringen) Anteils regenerativer Energie in den Verbräuchen des Unternehmens. Eine eigene Hackschnitzelanlage versorgt den Ortsteil Oberobland (Einbezug der Forstwirtschaft in die Hackschnitzelproduktion), geeignete Dächer sind mit Photovoltaik bebaut. Zwei Blockheizkraftwerke versorgen das Fernwärme-Netz (Bio-Gas als Energieträger musste bisher aus wirtschaftlichen Gründen unberücksichtigt bleiben).

In Vorarbeit zum Energieaudit erhebt der unternehmenseigene Ausbildungsbetrieb Sanitär- und Heizungswerkstatt alle Energieverbräuche der Häuser und Dienststellen.

Ein Wettbewerb für die Häuser zur Senkung ihrer Energieverbräuche ist in Vorbereitung.

#### **C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS**

Gesamteinschätzung: 80%.

##### **C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)**

###### Kennzahlen

- Wie hoch ist die Spreizung zwischen dem geringsten und höchsten Einkommen im Unternehmen (Bruttolohn inkl. aller Zulagen für Vollzeitäquivalent)?

Die Einkommensspreizung wird bezogen auf das Einkommen des Vorstands und einer Altenpflegefachkraft (Eingruppierung nach E7, ledig, Steuerklasse I, Erfahrungsstufe); es liegt bei 1:2,65. (Vergleich Netto, Brutto = 2,88)

Bezogen auf eine Ergänzungskraft (Eingruppierung nach E5, gleiche Annahmen) liegt es bei 1:3,07, Brutto 3,47.

Bezogen auf eine Hilfskraft (Eingruppierung nach E3, gleiche Annahmen) liegt es bei 1: 3,56 netto, 1:4,11 brutto. (Weniger als 2% der Mitarbeitenden sind in E3 eingruppiert.)

Regelmäßig wird in Diskursen mit politisch Verantwortlichen die geringe Einkommensspreizung als Beleg für den im Grundsatz gemeinnützig ausgerichteten Charakter von Herzogsägmühle herangezogen. Die Kluft wird auch in Zukunft nicht wesentlich zunehmen.

Einmalzahlungen erhalten verantwortliche Leitungskräfte bei sehr gutem Wirtschaftsergebnis des Unternehmens, die ihrerseits die zweite und dritte Ebene für

eine Einmalzahlung vorsehen können. Dabei sind die zur Ausschüttung kommenden Summen gering und bewegen sich in der Regel unter 500 € im Jahr!

Gesamteinschätzung: Vorbildlich, 100%

#### **C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)**

##### Kennzahlen

- Wie hoch ist das Mindesteinkommen im Unternehmen und ist es bezogen auf die Lebenshaltungskosten der Region auskömmlich?

Mit den Vorgaben zum Mindestlohn in Deutschland hat der Gesetzgeber etwas niedrigere als die oben angegebenen Grenzen gezogen. Aber: 98% der Mitarbeitenden sind in E5 und darüber eingruppiert, mit E5 verfügt ein Ein-Personen-Haushalt in Steuerklasse I und bei 40 Stunden Vollzeit-Tätigkeit in der Erfahrungsstufe über 1490€ netto. (Abweichende Eingruppierung bei der i+s Pfaffenwinkel GmbH, entsprechend des Charakters als Integrationsbetrieb. Vergleichswert, jeweils auf 38,5 Wochenstunden!: Vergütungsgruppe 5, Stufe 2 = 1264,89€ netto; Vergütungsgruppe 10 Stufe 2 = 1489,07€ netto)

Dieses Einkommen kann als auskömmlich bezeichnet werden. Dennoch wird die Einkommensstruktur als gesamtgesellschaftlich verbesserungswürdig eingeschätzt. Insbesondere die relativ große Anzahl von Mitarbeitenden in E7-E9 erzielt ein zu geringes Monatseinkommen, das im Falle einer zu unterhaltenden Familie und bei relativ hohem Mietpreisniveau in wirtschaftliche Sorgen führen kann. Herzogsägmühle kann als Akteur im Refinanzierungssystem der sozialen Arbeit hier allein nichts ausrichten, die Verbesserung der Rahmenbedingungen bleibt Aufgabe von Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrt und der Politik.

Gesamteinschätzung: Erfahren 60%



### **C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)**

Es wird auf die Ausführungen unter C 1.2 (Tarifwerk AVR Bayern) verwiesen. Damit sind alle Gehälter im Prinzip veröffentlicht. Persönliche Zulagen werden aufgabenbezogen nach transparenten Kriterien bezahlt – sie sind nicht „geheim“. Die Gehälter sind an allen Standorten identisch, die Lebenshaltungskosten sind an allen Standorten in etwa vergleichbar. (Der Trägerverein zahlt in München die „Ballungsraumzulage“ wegen dort deutlich höherer Lebenshaltungskosten.) Eine Festlegung der Gehälter durch die Mitarbeitenden ist nicht möglich. Die Maximalspreizung (siehe C 4.1) ist verbindlich.

Aufgrund des gemeinnützigen Charakters der Arbeit in Herzogsägmühle wird die Relevanz dieses Sub-Items auf „mittel“ eingestuft.

Gesamteinschätzung: 60%

Da ganz grundsätzlich im gesamten Unternehmen wenig bis keine Möglichkeiten bestehen, über materielle Anreizsysteme die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern, kommen immateriellen Kriterien (Familienfreundlichkeit, hohes Maß an Eigenverantwortung, betriebliches Klima, spirituelle Angebote, Akzeptanz des Arbeitgebers in der Region etc.) besondere Bedeutung zu.

In den regelmäßigen Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit wird deutlich, dass das Monatsgehalt von der deutlichen Mehrheit der Mitarbeitenden für gerecht und auskömmlich gehalten wird.

Eine spürbare Verbesserung des Gehaltsniveaus würde ein Umdenken in der Politik erfordern (Verhältnis des gesellschaftlichen Nutzwertes einer Tätigkeit zum Tauschwert = Gemeinwohlökonomische Basislehre!). Diese Verbesserung müsste auch anderen gesellschaftlichen Gruppen (Krankenschwester, Polizist, Busfahrer...) einbeziehen. Eine isolierte Betrachtung des sozialen Sektors ist nicht sinnvoll.

## **C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ**

Gesamteinschätzung: 20%.

### **C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)**

Mitarbeitende werden als Mit-Unternehmer gesehen, deren Engagement für die Unternehmensentwicklung nicht durch Abschottung von wesentlichen Informationen begrenzt werden soll. Dem steht entgegen, dass die Struktur klare Verantwortlichkeiten benennt – nicht jeder muss alles wissen und alles entscheiden!

Als Leitziele sind im Unternehmen verankert: Soviel Transparenz wie möglich, aber keine Informationsflut für Mitarbeitende, die keinerlei Verantwortung für die mit diesen Informationen verbundenen Entscheidungen haben und haben wollen. Alle

Mitarbeitenden können und dürfen an der Unternehmensentwicklung teilhaben und beeinflussen – aber nicht alle müssen alle Informationen haben, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgabe nicht benötigen und nicht haben wollen. Es gilt also stets abzuwägen zwischen dem Informationsbedürfnis der Mitarbeitenden, die als Mitunternehmer gesehen werden und der Sinnhaftigkeit einer Struktur, die klare Verantwortlichkeiten festlegt.

Innerhalb dieses Spannungsfeldes gelten als Prinzipien: Alle Besprechungen sind protokolliert. Alle Protokolle werden in der jeweils darunter liegenden Hierarchieebene in deren Konferenzen besprochen. Es gibt keine „geheimen“ Protokolle. Personalentscheidungen werden nicht öffentlich verhandelt; sie sind aber transparent für die Mitarbeitenden selbst und für die unmittelbaren Teamkollegen (keine Versetzungen/Entlassungen „aus heiterem Himmel“).

Die Investitionsentscheidungen fallen nach einem breiten Diskurs, der in den Fachbereichen beginnt und in die Leitungskonferenz mündet.

Das Herzogsägmühler Wissensmanagement baut auf das „inonet“ (= Intranet-Plattform) auf; hier sind alle Dienstvereinbarungen, Regelungen, Prozessbeschreibungen, Formblätter, Antragsformulare etc. online hinterlegt und für jeden Mitarbeitenden einsehbar und abrufbar. Ein Arbeitskreis berät regelmäßig die Weiterentwicklung dieser online Plattform, die auch die fachbereichsbezogenen und unternehmensweiten Informationen (z.B. newsletter des Direktors) bereitstellt.

Die Gehälter sind transparent (vgl. hierzu die Ausführungen zu C 4.1 und C 4.3).

Die regelmäßigen Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit zeigen, dass die Mitarbeitenden mit den ihnen zur Verfügung gestellten Informationen grundsätzlich zufrieden sind; eine Minderheit sagt, dass es tendenziell zu viele und nicht zu wenige Informationen sind.

Gesamteinschätzung: 30%

### **C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)**

Die Arbeitsvertragsrichtlinien sehen eine Wahl von Führungskräften nicht vor; dieses Instrument wird auch teilweise kritisch gesehen.

Mitarbeitende haben bei der Besetzung von Stellen in Teams Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht. Die Auswahl von Führungskräften obliegt den dafür Verantwortlichen (Teil-) Bereichsleitungen. Sie beteiligen die Mitarbeitenden im Bereich der Anhörung/Konsultation.

Gesamteinschätzung: Erste Schritte, 10%

### **C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)**

Die für das gesamte Unternehmen wesentlichen Entscheidungen werden durch die Bereichsleitungs- und die Leitungskonferenz getroffen. In der Leitungskonferenz hat die Mitarbeitervertretung Sitz und Stimme. Alle Entscheidungen fußen auf

vorangegangene Beratungen, unter Einbezug der Haltung und Meinung der zweiten und dritten Führungsebene. Die Entscheidungen in der Leitungskonferenz fallen zu 95% im Konsens. Das Konsentieren von Meinungen und Haltungen zu einer gemeinsam getragenen Entscheidung ist eine der wichtigsten Aufgaben der Geschäftsleitung.

In der gleichen Systematik fallen die Entscheidungen in einzelnen Fachbereichen und einzelnen Teams.

Die Gewinnverwendung ist im gemeinnützigen Unternehmen grundsätzlich klar – Überschüsse werden in den gemeinnützigen Kreislauf überführt, es gibt keine Gewinnentnahmen. Die Investitionen werden nach Bewertung der Vorhaben in der Nutzwertanalyse entschieden, Mitarbeitende haben darauf indirekten Einfluss durch die Gestaltung der vorangehenden Diskurse.

Der im März 2017 erstmalig gewählte Dorfrat (Bürgerinnen und Bürger von Herzogsägmühle, Vertreter der Herzogsägmühler Vereine und zwei Vertreter des Unternehmens = 11 Personen) hat ein Mitsprache- und Beratungsrecht gegenüber der Unternehmensleitung bei allen Fragen, die das Zusammenleben im Dorf betreffen.



Der neu gewählte Dorfrat mit dem Peitinger Bürgermeister im März 2017

Gesamteinschätzung: 30%.

#### **C5.4 Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (Relevanz: mittel)**

Die Rechtsform des „eingetragenen Vereins“ sieht eine Miteigentümerschaft der Mitarbeitenden nicht vor. Es ist auch fraglich, ob dies im Sinn der GWÖ wäre; der Verein verfolgt gemeinnützige Interessen, was im Falle von Mitarbeitenden als Anteilseigner nicht zwingend so wäre. Nur im Bereich der künftigen Finanzierung von Bauvorhaben ist ein Genossenschaftsmodell denkbar und in Vorbereitung.

Die Photovoltaik ist in Miteigentümerschaft von Mitarbeitenden.

Gesamteinschätzung: 0%.

## D1 ETHISCHES KUNDENBEZIEHUNG

Gesamteinschätzung: 40%.

### D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch)

#### Übersicht zur Einschätzung der Maßnahmen

Marketing/ Verkaufsmaßnahme	% ualer Anteil am Marketing/ Verkaufsbudget
Aufwand der gesamten Öffentlichkeitsarbeit im Jahre 2015 218 T€	0,25% der Betriebsleistung

Zunächst ist aufgrund der Spezifika des Arbeitsfeldes zu definieren, wer „Kunde“ ist. Im weiteren Sinn ist auch der Hilfeberechtigte „Kunde“, da er eine Dienstleistung erhält; ebenso der Kostenträger, weil er diese Dienstleistung bezahlt und (zusammen mit dem Hilfeberechtigten) ausgewählt hat.

Die Beziehung zum Kunden als Empfänger der Dienstleistung „Begleitung/Betreuung/ Therapie/Ausbildung/Pflege ist vom grundlegenden ethischen Prinzip der Hilfe zu einem selbstverantworteten, sinnerfüllten Leben gekennzeichnet. Entsprechend des diakonischen Selbstverständnisses geht es um eine gute Beziehung zu sich, zu anderen Menschen und zu Gott (Selbstvertrauen, Vertrauen in andere Menschen, Gottvertrauen). Keinem Hilfeberechtigten wird eine Leistung verkauft, die er nicht haben will oder nicht benötigt.

Der Kostenträger als Kunde wird über den Verlauf der Hilfe fortlaufend transparent und wahrhaftig informiert; Maßnahmen werden nicht länger als notwendig geleistet.

Mit dem Blick auf diese Kundendefinition als Empfänger der Dienstleistungen von Herzogsägmühle kann ein deutlich höherer Prozentsatz in der Bewertung erzielt werden, weil seit 120 Jahren ausschließlich notwendige, bedarfsgerechte Hilfe auf der Grundlage der Satzung der Inneren Mission (damit gemeinnützig) und auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes bereitgestellt wird.

Alle Hilfeberechtigten verfügen je nach persönlicher Situation und rechtlicher Zuordnung (Menschen mit seelischer Erkrankung/Wohnungslose/Jugendliche etc.) über ein monatliches Einkommen, das frei verfügbar eingesetzt werden kann und in einer Spanne von etwa 110€/Monat (Jugendlicher 2. Ausbildungsjahr) bis 155€ (Menschen im gerontopsychiatrischen Wohn-Pflegeheim) liegt. Werkstattbeschäftigte erhalten einen Werkstattlohn, der vom Jahresergebnis der Werkstätten abhängt. Neben diesen Einkünften können Motivationsprämien und Verpflegungsgelder die monatlich verfügbare Summe erhöhen.

Die Fragestellung aus der Gemeinwohlbilanz hat diese Form des „Kunden“ aber weniger im Blick, sondern zielt auf den engeren Kundenbegriff, der Waren und Produkte von Herzogsägmühle einkauft.

Grundsätzlich ist die Tätigkeit des Unternehmens Herzogsägmühle und der Tochterunternehmen nicht auf „Verkauf“ angelegt. Der Verkauf von Produkten der Fach- und Ausbildungsbetriebe, der Herzogsägmühler Werkstätten und in der i+s Pfaffenwinkel GmbH ist nicht Zweck, sondern Mittel zum Zweck – Zweck ist die Begleitung von Hilfeberechtigten. Für Marketing der Produkte wird ein verschwindend geringer Geldbetrag eingesetzt.

Die Qualität der Herzogsägmühler Produkte muss sich aber auf dem Markt behaupten können – die Waren aus Bäckerei, Metzgerei, Gärtnerei und Landwirtschaft konkurrieren im Verkauf mit anderen Anbietern und müssen der Bewertung der Kunden nach ihrem Preis-Leistungs-Maßstab ebenso standhalten wie die Leistungen anderer handwerklicher Betriebe (Malerei, Elektrowerkstatt, Sanitär-Heizung-Installation, Wachswerkstätten, Telezentrum, Schlosserei, Schreinerei...). Das Ergebnis der Herzogsägmühler Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist zu großen Teilen von der Auftragslage der Kunden (oft Betriebe der Metall- und Automotive-Industrie) abhängig. Qualität und Preis müssen für die Kunden interessant sein.

Eine Vorauswahl dieser Auftraggeber nach ethischen Prinzipien erfolgt derzeit nicht, weil die Frage im Alltag bisher keine Bedeutung hatte – es sind keine zweifelhaften Auftraggeber im Portfolio. Allerdings kann eine Selbstverpflichtungserklärung der Geschäftsführer in Frage kommen, keine Geschäftsbeziehungen mit Firmen einzugehen, die bei dem Item „Ethische Finanzanlagen“ auf der Negativ-Liste genannt wurden.

Grundsätzlich genießen die Waren und Produkte einen guten Ruf.

Gesamteinschätzung: 60%

## **D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (Relevanz: niedrig)**

Hinsichtlich der ethischen Kundenauswahl wird auf die Ausführungen zu D1.2 verwiesen. Eine Definition des „unethischen Kunden“ fehlt bislang; auch ist nicht definiert, mit welchem Sozialleistungsträger nach Nicht-Erfüllung fachlicher Standards nicht mehr zusammen gearbeitet werden sollte. Es erfolgt z.B. keine Auswahl der Hilfeberechtigten nach ethischen Prinzipien (z.B. kein Ausschluss eines Jugendlichen mit rechtsradikalen Ansichten aus einer Jugendhilfemaßnahme).

Alle Leistungsentgelte und Fachkonzepte sind auf der homepage von Herzogsägmühle veröffentlicht und für jedermann einsehbar. Im Fachausschuss

Entgelte der Arbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege Oberbayern erfolgt ein vergleichender Austausch auch mit den Mitangebietern aus anderen Wohlfahrtsverbänden. Für den Preis relevante Eckdaten wie Personalintensität, Sachkosten etc. sind bis ins Detail bekannt. Da der Preis vereinbart werden muss, und nicht vom Leistungsanbieter nach eigener Kalkulation festgelegt werden kann, ist die Transparenz der Preisfindung gegeben.

Für die Auftraggeber der Herzogsägmühle Werkstätten und für die Kunden, die Waren und Produkte aus Herzogsägmühle beziehen, muss die Preisgestaltung marktfähig sein. (Preis-Leistungsverhältnis stimmt für den Kunden).

Die Preisgestaltung ist fair, weil sie nicht auf Gewinn des sozialen Unternehmens, sondern auf Kostendeckung abzielt.

Die angebotenen Waren und Produkte erfüllen ökologische Standards in hohem Maß.

Gesamteinschätzung: Fortgeschritten, 30%

### **D1.3 Umfang der KundInnen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung (Relevanz: mittel)**

#### Auflistung KundInnen-Mitbestimmung

<b>Art der Entscheidung</b>	<b>Wer repräsentierte die KundInnengruppe?</b>	<b>Wer hat wie entschieden?</b>
Konzept der Gruppe	Heimbeirat	Vollversammlung
Schwerpunkte pädagogischer Konzepte	Angehörigenbeirat	In gemeinsamer Sitzung mit Leitungsverantwortlichen

In den Wohnbereichen existieren Heimbeiräte, die zwar in ihrer Hauptfunktion nicht auf die Entwicklung neuer Fachkonzepte o.ä, sondern auf die Wahrung der Rechte von Hilfeberechtigten gerichtet sind, die aber durch ihre Tätigkeit im Einzelfall durchaus auf Konzeptentwicklung und Angebotspalette wirken. So wurde z.B. ein Angebot für Borderline-Erkrankte nach einer umfassenden Befragung aller Hilfeberechtigten mit diesem Krankheitsbild entwickelt.

Kundenbefragungen zur Zufriedenheit der Hilfeberechtigten gibt es in manchen Fachbereichen.

Im Bereich Menschen mit seelischer Erkrankung existieren zudem katamnestiche Untersuchungen zur Lebensqualität Betroffener nach Abschluss der Reha-Maßnahme.

Der Bereich Arbeit und Integration führt mit der Arbeitsagentur regelmäßige Auswertungsgespräche mit der Frage durch, welche neuen Angebote im Bereich Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung erwünscht sind und entwickelt werden sollen.

In allen DIN-ISO zertifizierten Bereichen sind Kundenbefragungen Pflicht und zu dokumentieren. In den Herzogsägmühler Werkstätten werden die Auftraggeber-Firmen (=Kunden) ebenfalls befragt.

Der im März 2017 erstmal gewählte Dorfrat (Bürgerinnen und Bürger von Herzogsägmühle, Vertreter der Herzogsägmühler Vereine und zwei Vertreter des Unternehmens = 11 Personen) hat ein Mitsprache- und Beratungsrecht gegen über der Unternehmensleitung bei allen Fragen, die das Zusammenleben im Dorf betreffen.

Gesamteinschätzung: Fortgeschritten, 30%

#### **D1.4 Service-Management (Relevanz: mittel)**

Für Herzogsägmühle fehlt bislang ein Gesamtkonzept zur Servicequalität.

In allen Wohn- und Arbeitsbereichen existieren Beiräte, die auch als Beschwerdestelle fungieren und mit den Verantwortlichen der Häuser und Betriebe kooperieren. Einzelne Fachbereiche haben internet-basierte Plattformen entwickelt, die im Rahmen des Empfehlungsmanagements künftig stärker beachtet werden können.

Beschwerdemanagement ist in allen Bereichen implementiert. Im Mitarbeitervertretungsgesetz sind die Möglichkeiten zur Beschwerde für die MAV geregelt.

Gesamteinschätzung: Erfahren, 50%

## **D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN**

Gesamteinschätzung: 60%.

#### **D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)**

Herzogsägmühle legt alle Fachkonzepte sowie Erfahrungen aus der Arbeit komplett offen; für alle Mitanbieter sozialer Dienstleistungen besteht die vollumfängliche Möglichkeit, Konzepte, Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen sowie die Grundlagen der Preisfindung einzusehen. Mit dem Kostenträger sind alle Inhalte der Fachkonzepte abgestimmt. In Arbeitskreisen der freien Wohlfahrtspflege werden die Erfahrungen aus der fachlichen Arbeit diskutiert; Verantwortliche aus Herzogsägmühle fungieren als Wissens- und Erfahrungsträger bei befreundeten Einrichtungen im In- und Ausland. Partnereinrichtungen aus Ungarn, Griechenland, Südafrika profitierten von der Weitergabe von fachlichem Know-How. Es gehört zum Selbstverständnis von Herzogsägmühle, fachliches Wissen nicht abzuschotten, sondern weiterzugeben und den Austausch dazu zu suchen.

Im Bereich der Beschäftigungsgesellschaft BiLL erfolgt eine Kooperation mit 9 weiteren Gesellschaftern, darunter andere Wohlfahrtsorganisationen und öffentliche Träger. Das Konzept basiert auf vollständiger Transparenz.

Gesamteinschätzung: 80%

## **D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)**

Jegliches Engagement der Verantwortlichen aus Herzogsägmühle in Arbeitskreisen auf Landes- und Bundesebene der Diakonie zielt u.a. auf die Verbesserung der Marktsituation der anderen diakonischen Träger in deren Region durch den Austausch von Erfahrungen mit Fachkonzepten und Betreuungsstandards.

Eine direkte finanzielle Unterstützung gibt es nicht und wurde bisher nicht angefragt; es gibt aber indirekte Unterstützung durch die Mitgliedsbeiträge zu den Spitzen- und Fachverbänden.

Im Bereich der Gremienarbeit für den Bezirk Oberbayern wird eine Stelle solidarisch von 6 diakonischen Werken und Herzogsägmühle finanziert.

Im Bereich der Herzogsägmühler Werkstätten erfolgt eine kontinuierliche Abstimmung mit anderen Werkstätten für Menschen mit Behinderung zur Weiterleitung von Aufträgen. Anfragen öffentlicher Kostenträger werden an andere Wohlfahrtsorganisationen weitergeleitet, wenn eigene Angebote ausgebucht sind.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung wird das Item „Weitergabe von Arbeitskräften“ als kritisch bewertet und derzeit nicht verfolgt.

Herzogsägmühle war Initiator und „Motor“ des Modellprojektes zur Stärkung der Ehrenamtlichen Flüchtlingshelferkreise im Landkreis. Dabei entstand zunächst der Trägerverbund Asyl im Oberland mit den Partnern Landratsamt Weilheim-Schongau, Diakonisches Werk Oberland und Caritas Verband Weilheim (2 hauptamtliche Fachkräfte, die bei diesem Trägerverbund arbeiten, kümmern sich um alle Helferkreise der Region) und dann der Förderverein Asyl im Oberland, der die verwaltungstechnische Seite dieser Helferkreise unterstützt.



Gesamteinschätzung: 60%

### **D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)**

Aufgrund der Spezifika des Sozialen Sektors wird die Relevanz dieses Sub-Items auf „niedrig“ eingestuft.

Es gibt derzeit kein Konzept zu kooperativem Marketing mit der Ausnahme der Herzogsägmühler Werkstätten, die mit anderen Behindertenwerkstätten Produkte austauschen und vermarkten.

Es wird Konkurrenz nicht diskreditiert, Werbung über Massenmedien erfolgt nicht.

Mit dem Sozialatlas im Landkreis Weilheim-Schongau existiert ein von unserem Telezentrum gepflegte Übersicht über alle Angebote sozialer Arbeit in der Region (= kooperatives Marketinginstrument).

Mit anderen Unternehmen bestehen dem Gemeinwohl dienende Kooperationen (z.B. Lech-Elektrizitätswerke zu Ladestationen für E-Bikes, carsharing in Weilheim, Kooperation mit der Peter-Maffay-Stiftung zur Betreuung traumatisierter Kinder).

Gesamteinschätzung: Fortgeschritten, 30%

Dem Grunde nach versteht sich Herzogsägmühle als Teil der Freien Wohlfahrtspflege und nicht als Konkurrent; wir sind davon überzeugt, dass durch enges und vertrauensvolles Zusammenarbeiten innerhalb der freien Wohlfahrtspflege die Stellung unseres Unternehmens gegenüber der öffentlichen Seite gestärkt wird. Weiterhin sind wir davon überzeugt, dass durch enge und vertrauensvolle Kooperation mit der öffentlichen Seite die Qualität der Hilfeerbringung zunimmt. Wir sehen deswegen ganz grundsätzlich keinerlei Vorteil in einer abschottenden, den Wettbewerb betonenden Haltung.

## **D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

Gesamteinschätzung: 10%.

### **D3.1 Produkte/ Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)**

Die „Bewahrung der Schöpfung“ ist als 7. Unternehmensziel in das Grundsatzpapier „Selbstverständnis und Unternehmensziele“ aufgenommen worden. Damit ist der ökologischen Dimension unserer Arbeit ein zentraler Stellenwert eingeräumt worden.



Beim „Kerngeschäft“ von Herzogsägmühle, der Begleitung/Betreuung von Hilfeberechtigten, spielen Aspekte der Ökologie und Suffizienz der Dienstleistung eine untergeordnete Rolle; lediglich punktuell werden Hilfeberechtigte im Rahmen der Verselbständigungsprozesse in ökologisch bewusstem Verhalten geschult (Mülltrennung, ökologisch vernünftiges Verhalten im Haushalt beim Kochen und Lüften).

Bei den Produkten von BiLL, der i+s Pfaffenwinkel GmbH und der Fach- und Ausbildungsbetriebe sowie der Herzogsägmühler Werkstätten spielt der ökologische Aspekt eine hohe Rolle. So sind die Gebrauchtwarenhäuser, das Projekt BiLL-Art („gibt Möbeln und Menschen eine zweite Chance“), das Wachsrecycling, die Wühlkiste der i+s ebenso Beiträge zur Ressourcenschonung durch Vermeidung von Müll und Wiederverwertung von Gütern, wie auch die ökologisch nachhaltig produzierten Angebote der Gärtnerei und der Landwirtschaft. In der Metzgerei wird eigenes Weidevieh verarbeitet und verkauft (keine Tiertransporte), die Backwaren stammen aus eigener Produktion, Schreiner und Herzogsägmühler Werkstätten können auf Holz aus eigenem Waldbestand zurückgreifen.

Ein eigener Imkerkreis bewirtschaftet Bienenvölker in Herzogsägmühle. (Vermarktung des Honigs über den MühlenMarkt).

In Planung ist der Neubau der Gemeinschaftsküche, der auch erhebliche Energieeinsparungen ermöglichen wird.

Gesamteinschätzung: 10%

### **D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum ( Relevanz: mittel)**

Auf den Hinweis zu D 3.1 (geringere Relevanz im Kerngeschäft) sowie auf die Bedeutung der Recycling-Sparten als aktiver Anreiz für suffizienten Konsum wird verwiesen.

Gesamteinschätzung: 10%

### **D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz: mittel)**

Die Kommunikation nach außen über diese ökologischen Aspekte findet nur teilweise statt (BiLL, i+s Pfaffenwinkel, beispielhaft bei Produkten wie Anzünder für Kaminöfen, Vogelhäuschen etc.) und kann noch deutlich verstärkt werden.

Gesamteinschätzung: 10%.

Mit der Erstellung einer Gemeinwohlbilanz kann den Aspekten unter dem Item D1 ein insgesamt größeres Gewicht zukommen.

## **D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

Gesamteinschätzung: 70%.

### **D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/ Produkten/ Dienstleistungen für benachteiligte KundInnen-Gruppen (Relevanz: hoch)**

\*Benachteiligte KundInnen-Gruppen: beispielsweise einkommensschwache Haushalte, Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, ältere Menschen, MigrantInnen, queere Menschen. Und auch: NGOs, gemeinnützige Einrichtungen, zivilgesellschaftliche Projekte und Initiativen. Und auch: nichtkommerzielle Einrichtungen aus den Bereichen Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen

Das gesamte Handeln im pädagogisch-therapeutischen Bereich in allen Fachbereichen zielt auf niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten für Hilfeberechtigte, ganz unabhängig von ihren persönlichen, individuellen Einschränkungen und Handicaps. Im Bereich Menschen mit geistiger Behinderung gibt es „unterstützte Kommunikation“ und „einfache Sprache“; Barrierefreiheit bei den Produkten des Telezentrums ist umgesetzt.

Angebote der Verpflegung und des kulturellen und gesellschaftlichen Lebens sind für Hilfeberechtigte stets preisreduziert; die Mobilität wird durch preiswertere Busfahrkarten unterstützt.

Im MühlenMarkt wird derzeit das Konzept eines täglich wechselnden gesunden und preiswerten Imbiss-Angebotes geprüft und eingeführt.

Für die Zielgruppe der Gebrauchtwaren- und Gebrauchtmöbelhäuser erfolgt eine spezifische, an deren Möglichkeiten orientierte Preisfindung. Dies gilt auch für das Café Verweilheim und die Werkstattläden in Schongau.

Mit dem Betrieb der Schongauer Tafel sind niedrighschwellige Unterstützungsleistungen für einkommensschwache Menschen realisiert.

Möglichkeiten der stärkeren Subventionierung von Einkaufspreisen für Hilfeberechtigte sind aufgrund der Zweckbindung der zugeflossenen Entgelte per se gering.

Noch ausbaufähig sind Kooperationen mit Wohnbaugenossenschaften zur Realisierung von bezahlbarem Wohnraum in der Region.

Gesamteinschätzung: 70%

#### **D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)**

\*\*Förderungswürdige Strukturen: kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), regionale Unternehmen und Unternehmen, die sich besonders für das Gemeinwohl engagieren

Nicht relevant; auf die Aussagen zu D 4.1 wird verwiesen. Keine Einschätzung.

### **D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS**

Gesamteinschätzung: 70%.

#### **D5.1 Kooperation mit MitbewerberInnen und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)**

Wie unter D2 aufgeführt, versteht sich Herzogsägmühle als Teil der Freien Wohlfahrtspflege dem Auftrag verpflichtet, in Kooperation mit allen anderen Anbietern an der Verbesserung der Rahmenbedingungen sozialer Arbeit mitzuwirken. Alle Aktivitäten in Fachverbänden und Spitzenverbänden auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene zielen auf diese sozialpolitische Funktion des Unternehmens. Alle Konzepte sind transparent, die Audit-Ergebnisse der zertifizierten Fachbereiche werden in den Fachgremien der Verbände diskutiert und Erfahrungen daraus anderen zur Verfügung gestellt.

Die Arbeit schließt das internationale Engagement im Arbeitskreis „Orte zum Leben“ ebenso ein wie bilaterale Partnerschaften zur Wohnungslosenhilfe und Hilfe für Menschen mit Behinderung in Ungarn, zur ambulanten Suchtkrankenhilfe in Griechenland und zur Hilfe für Benachteiligte (junge) Menschen in Südafrika.



Die Kooperation mit den Kostenträgern (Kommunen, überregionale Träger der Sozialhilfe) als Partnern der Dienstleistung ist auf allen Ebenen erprobt und bewährt. Das Konzept zur „inversen Inklusion“ als Grundlagenkonzept in der Konversion von Großeinrichtungen zum Akteur in sozialräumlich verstandenen Gemeinwesen ist Branchenstandard geworden und wird von der Bayerischen Staatsregierung unterstützt.

Im Bereich der Sozialpsychiatrie ist Herzogsägmühle mit federführend bei der Entwicklung des Krisendienstes in der Region gewesen. Hier ist eine hervorragende Zusammenarbeit von Kostenträger (Bezirk Oberbayern), Mitbewerbern (andere Wohlfahrtsverbände) und den Kliniken entstanden.

Gesamteinschätzung: 80%

## **D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)**

Bei der Erarbeitung von Gesetzen im Bereich der Daseinsvorsorge und der Ausgestaltung des sozialen Netzes auf Bundesebene wird der Spitzenverband „Diakonie der Bundesverband“ regelmäßig angehört. Diese Anhörung wird durch Diskurse in den Fach- und Landesverbänden vorbereitet und im Ausschuss Diakonie sowie dem Aufsichtsrat des EWDE beschlossen. In allen Gremien engagieren sich Mitarbeitende von Herzogsägmühle.

Auf regionaler Ebene geht es um die sachgerechte, dem Menschen dienende Umsetzung der Gesetze; hier betreibt Herzogsägmühle Lobbyarbeit durch Kommunikation und aktive Kooperation mit den Kommunen und Landkreisen im Bezirk Oberbayern (z.B. Steuerungsverbund psychische Gesundheit mit Krisenintervention, Fachstellen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit, Mitarbeit im Teilhabertrat des Landkreises zur Wahrung der Interessen von Menschen mit

Behinderungen, Mittagsbetreuung, Schulspeisung, Betrieb integrativer Kindertageseinrichtungen in der Region).

Herzogsägmühle ist Teil der von ihr ins Leben gerufenen Arbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege im Landkreis Weilheim-Schongau, der (analog zur Bezirks-, Landes und Bundesebene) die Willensbildung unter den Verbänden koordiniert.

Die Öffentlichkeitsarbeit unterstützt dies durch Kommunikation des Mehrwertes des Unternehmens für die Region mit dem Ziel einer hohen Akzeptanz von Angeboten des Unternehmens für Hilfeberechtigte außerhalb des Kern-Ortes Herzogsägmühle.

Gesamtbewertung: 80%

### **D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)**

Die sozialen Aspekte sind (wie aus den Ausführungen zu D 5.1 und D 5.2 hervorgeht) der Kern der Initiativen von Herzogsägmühle. Weniger im Blickfeld standen bisher die ökologischen Aspekte (mit Ausnahme der Recycling-Initiativen wie ausgeführt).

Die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz kann ein wesentlicher Schritt sein, Reichweite und inhaltliche Breite und Tiefe der Nachhaltigkeitsthemen in den politischen Diskurs mit Kommunalen Politikern und Vertretern der Kostenträger (Bezirk Oberbayern) zu bringen und damit auch für Mitanbieter sozialer Dienstleistungen die Frage der Refinanzierung der Kosten für die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz zu klären (Verbesserung der Standards für alle!).

Gesamteinschätzung: 50%

## **E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN**

Gesamteinschätzung: 60%.

### **E1.1 Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen/ der Gemeinschaft/ der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)**

Hilfreiche Tabelle zur Übersicht

Top 5 angebotene Produkte/ Dienstleistungen (in % des Umsatzes)	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebensnotwendig? (Dient es dem einfachen Leben, einem guten Leben, oder ist es Luxus?)	Positive Wirkung auf Mensch/ Gemeinschaft/Erde	Negative mögliche/ tatsächliche Folgewirkung des P/D
	Deckt den	Selbstwertgefühl,	Beteiligung an

Werkstätten für Menschen mit Behinderung 14%	Grundanspruch von Menschen mit Beeinträchtigung auf volle Teilhabe am Arbeitsleben	Selbstwirksamkeitsgefühl; Beitrag zum sozialen Frieden Gleichwertigkeit der Menschen	Automotiveindustrie ohne Rücksicht auf die Frage, wie ökologisch das Produkt ist
Rehabilitation von Menschen mit seelischer Erkrankung 17%	Begleitung psychisch kranker Menschen in persönlicher, beruflicher, medizinischer Reha; volle Teilhabe am Arbeitsleben und gesellschaftliche Teilhabe	Milderung von Krankheit; Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitsgefühl; Beitrag zum sozialen Frieden. Versorgung der Region mit Angeboten zur psychischen Gesundheit	Hospitalisierung/ Gewöhnung an stationäre Settings
Hilfen für ehemals Wohnungslose 12%	Begleitung Straftatlassener; Beherbergung von wohnungslosen Menschen; Hilfen im Langzeit- und Übergangsbereich; Clearing, auch im beruflichen Feld	Angebot einer Wohnung, einer Tagesstruktur, von Arbeit wirkt auf Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitsgefühl; Beitrag zum sozialen Frieden. Fachstellen zur Vermeidung von Obdachlosigkeit in der Region	Hospitalisierung/ Gewöhnung an stationäre Settings
Arbeit und Integration 12%	Ausbildung in 41 verschiedenen Berufabschlüssen; berufliche Qualifizierung	Berufliche Qualifizierung bietet Lebenschancen, wirkt positiv auf Selbstwert- und Selbstwirksamkeitsgefühl; Teilhabe am Arbeitsleben deckt individuellen Grundbedarf volkswirtschaftlicher Nutzen; Beitrag gegen Fachkräftemangel; Stärkung sinnvoller handwerklicher Berufe Vermeidung hoher gesellschaftlicher Folgekosten	keine
Bereich Kinder, Jugend, Familie 9%	Hilfen zur Erziehung; Lebensperspektiven für junge Menschen, die keine guten Perspektiven für sich entwickeln	Selbstwertgefühl wird gesteigert. Sinnhaftigkeit des Lebens kann entdeckt werden.	Stigmatisierung, auch bei integrativen Wohnangeboten durch ablehnende Haltung der

	konnten	Vermeidung hoher Folgekosten (Straffälligkeit, Arbeitslosigkeit etc. nehmen ab) Beitrag zum sozialen Frieden in Familien und in der Gesellschaft	Bevölkerung
--	---------	---	-------------

Die gesamte Kernarbeit von Herzogsägmühle dient der Begleitung, Betreuung, Rehabilitation, Pflege und Förderung in der Arbeitswelt von Menschen mit Benachteiligung und Beeinträchtigung. Sie ist in sich die Tätigkeit mit dem höchsten gesellschaftlichen Nutzwert überhaupt. Sie schützt die materiellen und immateriellen Bedürfnisse der Menschen (auch im Sinn der 9 Dimensionen von Max-Neef: Materielle Lebensgrundlagen, Sicherheit und Schutz, Liebe, Verständnis, Teilhabe, Müßiggang, Kreativität, Identität und Freiheit) vollumfänglich. Der gesellschaftliche Nutzen geht über den individuellen Nutzen für Hilfeberechtigte, die eine Lebensperspektive entwickeln können, hinaus: Es werden Arbeitsplätze für Mitarbeitende und Hilfeberechtigte geschaffen und langfristig in der Region erhalten, die Kaufkraft in der Region wird gestärkt, die Geldflüsse stärken die Wirtschaft der Region, die Orte der Region erhalten eine gesteigerte gesellschaftliche Vielfalt durch Hilfeberechtigte, Menschen werden wohnortnah mit Lebensmitteln versorgt, Schulen in ihrem Bildungsauftrag unterstützt. Keine der Dienstleistungen ist der Rubrik „Luxus“ zuzuordnen, alle dienen dem sinnerfüllten, selbstbestimmten Leben.

Beachtet werden muss, inwieweit der gesellschaftliche Nutzen gefährdet sein kann, wenn zu viele Hilfeberechtigte nach der Wahrnehmung der Bevölkerung in der Region leben; dies kann zu Ausgrenzung und Stigmatisierung führen.

Zum Kerngeschäft in der Region mit gesellschaftlichem Nutzen zählen auch die entgeltfinanzierten Beratungsangebote:

Beratungsstellen für Menschen in Verschuldung, Fachstellen zur Vermeidung von Obdachlosigkeit

Sozialpsychiatrische und Suchtberatungsstellen, Tagesstätten für Menschen mit seelischer Erkrankung für die Region, Rehabilitationsangebote in Weilheim, Landsberg.

Gesamteinschätzung: Vorbildlich 100%

## **E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/ Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen ( Relevanz mittel oder hoch)**

Auf die Ausführungen zu E 1.1 wird verwiesen; der soziale Nutzen in der gesamten Region ist vorbildlich (100%).

Der ökologische Nutzen ist nur in Teilbereichen im Fokus der Arbeit (Gesamteinschätzung Ökologie 10%).



Blick vom Friedhof Herzogsägmühle nach Süden in die Alpen

## **E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN**

Gesamteinschätzung: 40%.

### **E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)**

#### Kennzahl

- Wie hoch ist der geldwerter Umfang aller Maßnahmen (in % vom Jahresumsatz bzw. der bezahlten oder verrechenbaren Jahresarbeitszeit)

Das Engagement von Herzogsägmühle in der Region ist außerordentlich vielfältig. In nahezu allen Fachbereichen werden Angebote vorgehalten und (auch aus Eigenmitteln) finanziert, die der Region dienen:

Grund- und Hauptschule zur Erziehungshilfe für Kinder aus dem Altlandkreis Schongau

Private Berufsschule für junge Menschen mit Lernbehinderung aus 8 Landkreisen um Herzogsägmühle herum

Fachschule für Heilerziehungspflege und-hilfe, Fachkräfteausbildung für die gesamte Region; Volumen der Eigenmittel pro Jahr ca. 200 T€

Schongauer Tafel,

Ambulante Hilfen für Menschen mit Behinderung in der Region; Volumen der Eigenmittel für diese Ambulanten Hilfen ca. 250T€ pro Jahr

Ambulante Hilfen für Familien in besonderen sozialen Schwierigkeiten in Kempten, Ostallgäu, Weilheim-Schongau; Eigenmittel hierfür ca. 50T€ pro Jahr

Gesamt- Eigenmittel ca. 500T€ = 0,8% vom Umsatz

Daneben stehen nicht unmittelbar monetär zu bewertende Aktivitäten wie der Betrieb von Lebensmittelläden zur wohnortnahen Versorgung von mobilitätseingeschränkten Personen, die Ermöglichung von Ferienmaßnahmen der Johanniter durch kostenfreie Überlassung des Grundstücks für jährliches Zeltlager, die Unterstützung der Kirchengemeinden durch Überlassung von Fahrzeugen für Freizeiten und das Engagement in der Bewältigung des Zustroms von Flüchtlingen und Asylbewerbern. Ebenso zu nennen ist der Herzogsägmühler Sportverein mit den Sparten Fußball, Tennis und Bogenschießen; hier sind z.B. über 300 Bogenschützen aus der ganzen Region mit und ohne Behinderung Mitglied.

Der Region dienen auch vielfältige kulturelle Angebote (Kulturtage, Dorffest, Weihnachtsmarkt etc.).



Herzogsägmühle ist mit-Initiator des Trägerverbunds Asyl im Oberland; hier werden in Kooperation mit der Caritas, dem Diakonischen Werk Oberland sowie dem Landratsamt die Unterstützungsleistungen für die Flüchtlingshelferkreise koordiniert. Herzogsägmühle ist mit Begründer des Fördervereins Asyl im Oberland und stellt Unterstützungsleistungen für die Verbuchung von Spenden sowie andere administrative Hilfen zur Verfügung.

Gesamteinschätzung: 20%

## **E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)**

Die gesellschaftlichen Effekte sind in Teilen monetär bewertbar; die Studie zum SROI IV aus dem Jahr 2015 liefert dazu wesentliche Erkenntnisse. Von 100 Euro Leistungen der Öffentlichen Hand fließen 33 Cent unmittelbar monetär an die

öffentliche Hand zurück. Betrachtet man den SROI 4 (regionalökonomische Wirkung des Unternehmens Herzogsägmühle) unter Einbezug der intendierten Wirkung in den Feldern Nachfrage, Einkommen und fiskalische Effekte, so erzielen 90 Mio Umsatz Wirkung im Umfang von 195 Mio.

Der ganz überwiegende Teil dieser Wirkung entfaltet sich in der engen Region um Herzogsägmühle (Landkreis Weilheim-Schongau).

Durch die inklusive Arbeit von Herzogsägmühle wirkt das Unternehmen auf die gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen nachhaltig. Die veröffentlichte Meinung hat sich in den letzten 15 Jahren wesentlich positiv verändert.

Durch Angebote der Fachbereiche wie Fachstellen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit oder dem psychiatrischen Kriseninterventionsdienst oder dem Integrationsfachdienst (Begleitung von Menschen aus der Region mit Behinderung am Arbeitsplatz) wird ein unmittelbarer und nachhaltig wirksamer Beitrag zum gesellschaftlichen Frieden und zur Tragfähigkeit des sozialen Netzes geleistet.

Die Schulen dienen Familien aus der Region, die Kinder mit Lernschwierigkeiten oder Verhaltensproblemen haben. Durch Angebote des Fachbereichs Arbeit für Menschen mit Behinderung in den Schulspeisungen werden Vorbehalte gegen Behinderte bei Schülerinnen und Schülern bereits früh und nachhaltig abgebaut. Die Verleihung eines Preises für Abiturienten mit besonderer sozialer Kompetenz stärkt das Bewusstsein, dass Schule nicht nur auf Wissensvermittlung in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern oder Sprachen zielt, sondern die Vermittlung von Kardinaltugenden im sozialen Miteinander mindestens ebenso hoch zu bewerten ist.

Viele Herzogsägmühler Mitarbeitende sind in der Region ehrenamtlich tätig; in Kirchenvorständen und Kirchengemeinden, in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit, in freiwilligen Feuerwehren mit Notfallseelsorge für den gesamten Landkreis, im Kriseninterventionsdienst der Bergwacht, in Vereinen; Herzogsägmühle stärkt durch seine Existenz das gesamte Netz ehrenamtlichen Engagements in der Region wesentlich.

Der Eine Welt – Laden profitiert von der Zusammenarbeit mit Herzogsägmühle u.a. durch die kostenfreie Überlassung eines Standes beim jährlichen Weihnachtsmarkt.



Gesamteinschätzung: 60%

### **E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)**

Alle genannten Aktivitäten zum vorhergehenden Sub-Item bestehen seit vielen Jahren und teilweise Jahrzehnten, es kann von einer nachhaltigen Wirkung mit hoher Intensität ausgegangen werden.

Die Angebote und Maßnahmen sind Teil des Herzogsägmühler Selbstverständnisses und der Unternehmensziele, wie sie seit über 30 Jahren formuliert sind. Darüber hinaus greift das Konzept der inversen Inklusion seit mehr als 3 Jahren. Die Verantwortlichkeiten in der Kooperation mit anderen Wohlfahrtsorganisationen und mit den Kommunen sind klar geregelt und bei der Leitungskonferenz verankert.

Gesamteinschätzung: 50%

## **E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN**

Gesamteinschätzung: 10%.

### **E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)**

\* Die Beurteilung folgt dem ökologischen Fußabdruck für Unternehmen oder äquivalenten Umweltkonten, OEF=Ökologischer Fußabdruck für Unternehmen.

Auf EU-Ebene ([http://ec.europa.eu/environment/eussd/corporate\\_footprint.htm](http://ec.europa.eu/environment/eussd/corporate_footprint.htm)) ist ein EOF-Guide (Leitfaden zur Bestimmung eines Umwelt-Fußabdrucks für Unternehmen)

veröffentlicht: [http://ec.europa.eu/environment/eussd/pdf/footprint/OEF%20Guide\\_final\\_July%202012\\_clean%20version.pdf](http://ec.europa.eu/environment/eussd/pdf/footprint/OEF%20Guide_final_July%202012_clean%20version.pdf)

Kennzahlen: Auflistung aller Emissionen/ möglichen negativen ökologischen Auswirkungen (gerne auch differenzierter) (Berechnung auf 1650 MA, weil auch die



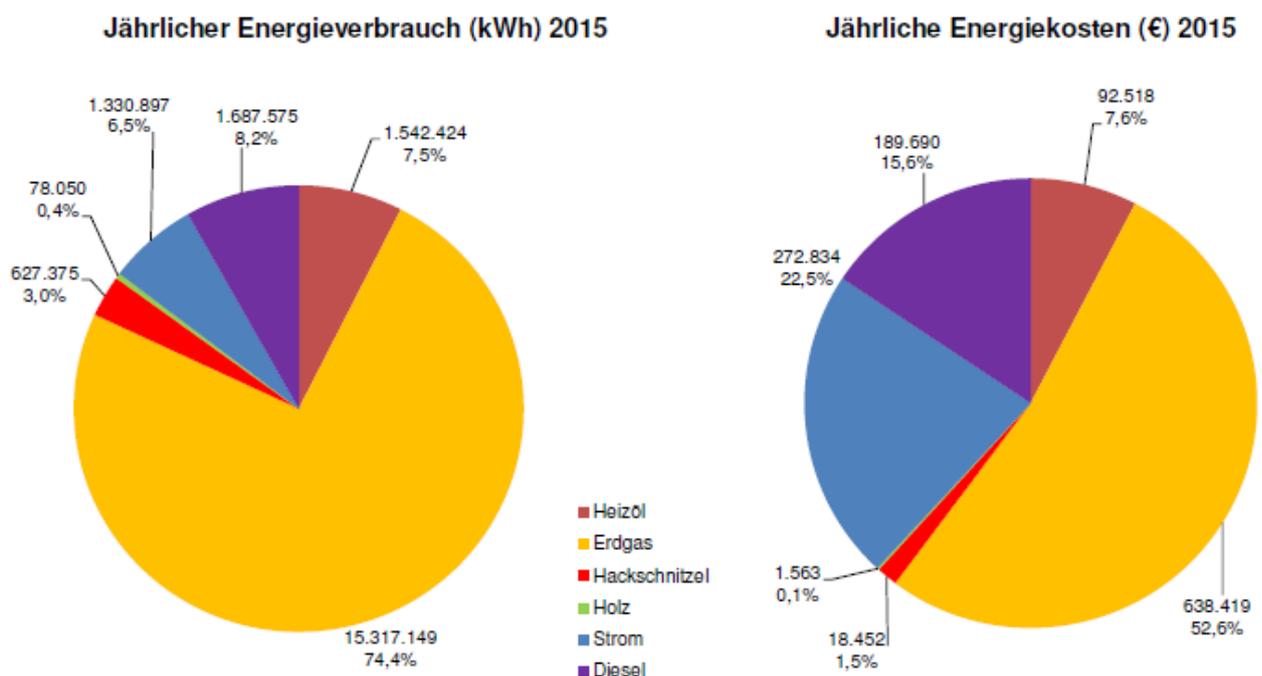
Grundsätzlich sieht sich Herzogsägmühle aufgrund seines Selbstverständnisses und seiner Unternehmensziele in der Verpflichtung, an der Bewahrung der Schöpfung durch ökologisch nachhaltiges Wirtschaften mitzuwirken. Die Möglichkeiten dazu wären vielfältiger, wenn in den Refinanzierungssystemen die Kostenträger an Mehrkosten beteiligt werden können. Da dies nicht der Fall ist, konkurrieren ökologische Ziele mit den Zielen in der Betreuung der Hilfeberechtigten.

Dennoch sind in den letzten Jahren auf vielfältige Weise Maßnahmen zu Verbesserung der Öko-Bilanz eingeleitet worden:

In der veröffentlichten und für alle Mitarbeitenden bindenden Umweltschutzordnung sind für 10 Handlungsfelder (Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Straßen und Wege, Gärtnerei, Baubüro, Baumschutz, Tierschutz, Pflanzenschutz, Gewässerschutz und Renaturierungen) Leitlinien und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Im Energiemanagement werden die wesentlichen Energieverbräuche erfasst, es wird der Anteil an regenerativen Energien erfasst und es ist das strategische Ziel vereinbart, diesen Anteil in den nächsten 10 Jahren deutlich zu erhöhen. Geeignete Dachflächen sind für Solarenergiegewinnung bebaut. Eine Hackschnitzelheizung versorgt den Dorfteil Oberobland. Die Blockheizkraftwerke für Unterobland arbeiten nachgewiesenermaßen vorbildlich effizient und bedienen eine Fernwärmeleitung. Im Rahmen künftig erforderlicher Energie-Audits wird diesem Management noch deutlich größere Bedeutung zukommen.

Aus dem ersten Energie-Audit im Jahre 2016 resultierte u.a. die Anregung, die überschüssige von den Blockheizkraftwerken gewonnene Energie nicht weiter ins öffentliche Stromnetz einzuspeisen, sondern zu speichern (die Speichertechnik hat sich in den letzten Jahren erheblich verbessert) und selbst zu nutzen. Ein entsprechendes Konzept ist in Bearbeitung.



Es gibt ein umfassendes Abfallkonzept mit stetiger Schulung der Arbeitssicherheitsbeauftragten in den Fachbereichen zu den Themen Müllvermeidung und –recycling.

Elektromobilität ist eingeführt (noch in sehr überschaubarem Umfang), Carsharing Modelle sind erprobt.

Ein „Warnsystem“ für drohende oder begonnene Umweltschutzsünden ist eingeführt, ehrenamtliche (ehemalige) Mitarbeitende bringen entsprechende Hinweise über den Arbeitskreis Umweltschutz und den Verein für Dorfentwicklung in die Leitungskonferenz ein (z.B. Schutz der Orchideen bei der Technik der Forstwirtschaft, Schutz eines Tuffsteinbächleins am Roten Berg etc.).

Die Gärtnerei ist als Naturland-Betrieb zertifiziert, die Landwirtschaft arbeitet nach ökologischen Prinzipien.

Die Gewässer bieten vielfältigen Artenreichtum, unter anderem Schwarzstorch und Biber, und werden besonders gepflegt. Im Spendenwesen werden für ökologische Projekte Drittmittel eingeworben.

Hilfeberechtigte werden in der Verselbständigungsphase über Möglichkeiten energiebewussten Verhaltens informiert und geschult.

In den Betrieben der Elektro- und Sanitär-/Heizungstechnik stehen ökologische Fragen der Energieversorgung von Herzogsägmühle mit an oberster Stelle. Umfangreiche Programme der ökologisch nachhaltigeren Versorgung werden umgesetzt (z.B. aus dem Bereich der Elektrotechnik:

- Bereits eingeführt
- PV-Anlagen auf dem Mühlenmarkt und der Gärtnerei (momentan 66 kWp, CO<sub>2</sub> Vermeidung ca. 39t/J)
- Energieerzeugung mittels Gas betriebenen BHKW's (Zentralgebiet und Schöneckerhaus)
- Umstellung der Straßenbeleuchtung auf energiesparende LED (bisher ca. 60%)
- Umstellung der Wäscherei auf besonders energiesparende Maschinen
- Diverse Beleuchtungsanlagen der Werkstätten und Wohngruppen sind auf LED umgestellt
- Weihnachts- und Festbeleuchtung im öffentlichen Bereich ist auf LED umgestellt (Reduktion Energieverbrauch um 70%, Erhöhung Verkehrssicherheit auf 200%)
- Energieanalysen der einzelnen elektrischen Anlagen mit Konsequenzen der Einsparung, gleichmäßigeren Lastverteilung und Überprüfung der Versorgungsqualität

Kurz vor der Umsetzung

- Ladepunkte für eigene Elektrofahrzeuge
- Ladepunkt für externe E-Bikes
- Ab 01.2018 Bezug von 100% Ökostrom (LEW)
- Weitere Umstellung der Straßenbeleuchtung auf LED (ca. 20%)
- Kontinuierliche Reduktion der Quecksilberhaltigen Beleuchtungsanlagen durch Umstellung auf LED
- Präventionsmaßnahmen Energiesparwettbewerb

Momentan in der Planung

- Ladepunkte für externe Elektrofahrzeuge
- Weitere Umstellung der Straßenbeleuchtung auf LED (ca. 20%)
- Effizienzmaßnahme Batteriespeicher zur besseren Ausnutzung der BHKW Energie (Zentralgebiet, Alten- und Pflegeheim)
- Weiterer Einsatz von PV-Anlagen

Aus dem Energieaudit resultieren viele Vorschläge im Detail:

## Effizienzmaßnahme: Wärmenetz

Umwandlungs- und Wärmeleitungsverluste			
Wärme	Menge [kWh]	Anteil [%]	Kosten [€]
<b>Wärme SPH + Scheitholz</b>			
erzeugte Wärmemenge	8.360.792	100 %	166.843
Wärmeleitungsverluste	3.107.216	37,16 %	151.943
gelieferte Wärmemenge	5.253.576	62,84 %	250.900
<b>Wärme Schreinerei</b>			
Brennstoffeinsatz	325.105	100 %	20.026
Wärmeleitungsverluste	43.389	13,35 %	2.673
gelieferte Wärmemenge	281.716	86,65 %	17.353
<b>Wärme Schöneckerhaus</b>			
erzeugte Wärmemenge	1.685.200	100 %	96.056
Wärmeleitungsverluste	76.700	4,55 %	4.371
gelieferte Wärmemenge	1.608.500	95,45 %	91.685
<b>Wärme Obland</b>			
erzeugte Wärmemenge	508.818	100 %	38.212
Wärmeleitungsverluste	128.354	25,23 %	9.639
gelieferte Wärmemenge	380.464	74,77 %	28.573

Reduzierung der Verluste auf 25 %



Einsparung: ca. 50.000 €

Dennoch gibt es noch keine systematische Schulung aller Mitarbeitenden zu ökologisch sinnvollem Verhalten, keine Benchmarks mit anderen Anbietern, keine Messung des ökologischen Fußabdrucks und nur erste Schritte im Bereich der Kooperation mit Betrieben, die im Energiemanagement die ökologische Komponente stärken. Der Aufbau eines Energieaudits wird im kommenden Jahr erfolgen. Ausbaufähig erscheinen die Organisation von Mitfahrzentralen/car sharing und die Schulung von Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten im Energiebewusstsein.

Gesamteinschätzung: 15%

### E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)

Es liegen keinerlei Erkenntnisse über Branchenvergleichszahlen vor. Es gibt aber auch keine Hinweise, dass andere Anbieter sozialer Arbeit die ökologische Komponente bereits deutlich besser bearbeiten und wirksamer tätig sind als Herzogsägmühle. Eine Gesamteinschätzung erscheint seriös nicht möglich.

Über das Diakonische Werk wird versucht, Branchenkenntzahlen zu erfragen.

Gesamteinschätzung: 10%.

### E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)

Auf die Ausführungen unter E3.1 wird verwiesen.

Gesamteinschätzung: 10%

## E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Gesamteinschätzung: 90%.

#### **E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)**

##### Kennzahl

- Wie hoch ist eine Gewinnausschüttung an externe EigentümerInnen im 5-Jahresschnitt in % (im Vergleich zur Inflation)

Das Ziel des Unternehmens Herzogsägmühle ist wirksame und nachhaltige Hilfe für Menschen mit Beeinträchtigungen, Erkrankungen oder Behinderungen. Dies wird durch persönliche Hilfe von qualifizierten Fachkräften und von Ehrenamtlichen erreicht (Leistung); Arbeit/Beschäftigung/Tagesstruktur und Ausbildung sind wesentlicher Teil des Konzepts.

Aufgrund seiner Rechtsform (Eingetragener Verein) mit der Anerkennung der Finanzbehörden als „gemeinnützig“ erfüllt Herzogsägmühle die Vorgaben zu Item E 4.1 zu 100%. Gewinne des Unternehmens verbleiben zu 100% im gemeinnützigen Kreislauf, Gewinnentnahmen und Auszahlungen an Dritte sind nicht möglich. Nachhaltiges Wirtschaften erfordert Einstellungen aus erzielten Überschüssen in Rücklagen und Rückstellungen, um später erforderliche Sanierungen und laufende Instandhaltungen ebenso bewältigen zu können wie stetige Verbesserungen der Lebensqualität der Betroffenen. Wachstum ist dabei kein Ziel an sich, die Wachstumsrate muss Preissteigerungen auffangen und aus dem System der Abschreibung resultierende langfristig wirkende Verbindlichkeiten decken. Kapitalrenditen zur Befriedigung der Interessen von Dritten sind nicht Unternehmenszweck.

Gesamteinschätzung: Vorbildlich 100%

#### **E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung**

##### Kennzahlen

- Wieviel % des Gewinnes wird an Arbeitnehmer ausgeschüttet, wieviel % zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet und wieviel % für sozial-ökologische Investitionen verwendet?

Eine Gewinnausschüttung an Mitarbeitende erfolgt nicht (Ausnahme: Einmalzahlungen für Führungskräfte und verantwortliche Mitarbeitende im Bezug auf besondere Leistungen, erfolgreiche Projekte o.ä. nach gutem Jahresergebnis, in der Regel <500€).

Erzielte Jahresüberschüsse werden in Rückstellungen und Rücklagen überführt oder auf neue Rechnung vorgetragen – sie stärken zu 100% das Eigenkapital des Vereins und ermöglichen so Investitionen zur Sanierung der Infrastruktur und zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Hilfeberechtigten.

Die „sozial-ökologischen Investitionen“ sind so nicht definiert, die Zahlen dafür nicht erfasst. Geschätzt werden ca. 5-10% des (späteren) Jahresüberschusses im Lauf des Jahres in klassisch ökologische Maßnahmen investiert. Werden unter sozial-ökologischen Investitionen aber auch solche in die Häuser und Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung und Benachteiligung subsummiert, so erfolgt die

Gesamteinschätzung: 80%.

Die Frage des Wertes von Gemeinnützigkeit wird derzeit in der Sozialpolitik zu wenig diskutiert; Formen des (preisgesteuerten) Wettbewerbs erscheinen der Politik als wirksamer und zielführender. Dies führt zu einer kompletten Fehlausrichtung in einzelnen Sektoren der sozialen Arbeit (wie z.B. in der Pflege mit der überdeutlichen Dominanz von Zeiteinheiten als Maß des Erlaubten und der zu geringen Betonung des Wertes menschlicher Beziehung in der Pflege; Ähnliches gilt für die Rahmenbedingungen in der Ambulanten Erziehungshilfe und der Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Ambulanten Wohnen).

Mit der zunehmenden Orientierung am Gemeinwohl können diese Fehlentwicklungen in der Sozialen Arbeit korrigiert werden.

## E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Gesamteinschätzung: 30%.

### E5.1 Transparenz

\*1: Kritische Daten sind z.B. Beteiligungen an anderen Unternehmen und Tochtergesellschaften in Steueroasen, Lobbyingzahlungen an politische Entscheidungsträger/ - institutionen (Parteien/ Verbände)

Da dies der erste Gemeinwohlbericht ist, den Herzogsägmühle erstellt, unterbleibt eine Einschätzung zu diesem Item. Strategisches Ziel ist aber künftig die prominente Platzierung der Gemeinwohlbilanz in allen Publikationen „einschließlich homepage).

Gesamteinschätzung: 10%.

### E5.2 Art der Mitbestimmung und Dokumentation

#### Auflistung der Mitbestimmungsformen im Berichtszeitraum

Art der Entscheidung	Eingebundene Berührungsgruppen	Wer hat wie entschieden?
Unternehmensentwicklung	Mitarbeitende (MAV), Leitungsverantwortliche	Leitungskonferenz konsensual
Unternehmensentwicklung in Orten der Umgebung	Kommunalpolitiker, Öffentlichkeit	Information in Gemeinderäten über Bauvorhaben, Unternehmenspläne etc., Ziel: Akzeptanz und Konsens
Dorfentwicklung	Mitarbeitende, Hilfeberechtigte, BürgerInnen	Großer Rat, Dorfentwicklungsverein
Fachbereichsthemen	Mitarbeitende, Beiräte der Hilfeberechtigten und Angehörigenbeiräte	Sitzungen der Beiräte, Fachbereichskonferenzen, konsensual

Alle wesentlichen Entscheidungen für die Unternehmensentwicklung (die nicht übergreifend der Zustimmung des Aufsichtsrates / Finanzausschusses bedürfen), werden in der Leitungskonferenz getroffen. Neben den Fachbereichsleitenden und den Referenten für IT, Kommunikation/Lernen/Wissen und Personal hat die Mitarbeitervertretung hier Sitz und Stimme. Es wird stets eine konsensuale Entscheidung angestrebt, über 90 % der Entscheidungen fallen tatsächlich konsensual.

Gesamteinschätzung: 60%

### **E5.3 Mitbestimmung einbezogener Berührungsgruppen**

In allen Fachbereichen gibt es darüber hinaus Heimbeiräte/Vertretungen der Auszubildenden oder Angehörigenbeiräte, deren Einfluss auf die Entscheidungen der Leitungskonferenz als hoch eingeschätzt wird (gegen das Votum von Beiräten wird so gut wie keine Leitungsentscheidung getroffen). Im Bereich der Jugendhilfe ist eine internetbasierte Plattform [www.diebeteiligung.de](http://www.diebeteiligung.de) als von Jugendlichen gestaltetes und verantwortetes Teilhabeforum geschaffen worden.

Für das gesamte Unternehmen gibt es den Großen Rat als paritätisch besetztes Beratungsgremium der Leitung, in dem alle im Dorf Herzogsägmühle relevanten Gruppen und Vereine vertreten sind. Hier hat auch der Dorfentwicklungsverein Sitz und Stimme.

Gesamteinschätzung: 20%

## **AUSBLICK**

### **KURZFRISTIGE ZIELE**

In den nächsten 2 Jahren geht es zunächst um die Erstellung des Erstberichts unter sinnvoller Beteiligung der Mitarbeitenden in Herzogsägmühle; es geht um eine Einordnung des Berichts in die Erfahrungssystematik der in der Gemeinwohlökonomie erfahrenen Unternehmen und Auditoren mit dem Ziel einer Überführung des Berichts in eine zertifizierte Gemeinwohlbilanz. Parallel dazu muss die systematische intensive Kommunikation im Unternehmen über Ziel und Sinn der Gemeinwohlökonomie und der Beteiligung von Herzogsägmühle stehen. Der Aufsichtsrat ist fortlaufend zu informieren, die Frage der Übertragung des Vorgehens auf den Geschäftsbereich München der IMM ist virulent und bedarf der Klärung.

Mit diesen Prozessen erfolgt eine erste Durchleuchtung sämtlicher Geschäftsabläufe hinsichtlich ihrer sozialökologischen Verträglichkeit und hinsichtlich von Optimierungsmöglichkeiten.

## LANGFRISTIGE ZIELE

Die Werte der Gemeinwohlökonomie werden zu allgemein anerkannten Unternehmenszielen und ergänzen das christlich motivierte und fachlich qualifizierte Konzept des Unternehmens.

Mit der Implementierung der Bilanz sind die internen Optimierungsmöglichkeiten vollständig erkannt und wo immer möglich ausgeschöpft.

Sozialpolitik und Kommunalpolitik befassen sich ebenso mit den Gründen und Inhalten der Gemeinwohlbilanzerstellung eines sozialen Unternehmens wie die Diakonie auf Landes- und Bundesebene. Andere Unternehmen der Diakonie erhalten über Wissenstransfer die Möglichkeit, einen ähnlichen Weg zu gehen wie Herzogsägmühle.

## EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)

Nähere Infos hier: <https://www.ecogood.org/sites/default/files/infos-zur-eu-richtlinie-leitfaden-fuer-die-berichterstellung.pdf>

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

- Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt (due diligence<sup>3</sup>) in **Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption** zu gewährleisten?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Feldern?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Feldern?
- Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

Zweck und Nutzen des Unternehmens ist im Bericht ausreichend breit dargelegt. Überschüsse aus der regulären Geschäftstätigkeit können bei Vollausslastung aller Angebote und bei an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Sparsamkeit orientierter Bewirtschaftung der Sachkosten erzielt werden. (Auslastungsgrad z.B. bei 359 Tage als Vorgabe in der Pflege, 365 Tage hat das Jahr = mögliche 6 Tagessätze/Jahr/Platz Überschuss).

---

<sup>3</sup> Gebotene Sorgfalt / Due Diligence: Ermittlung der negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt, Reduzierung negativer Effekte und Wiedergutmachung für eingetretene Schäden. Achtung: Die konventionelle Auffassung bezieht viele Externalisierungseffekte nicht ein.

Zu Überschüssen können Produkte und Beratungsdienstleistungen in überschaubarem Umfang mit beitragen.

Das Unternehmen ist dem Diakonischen Corporate Governance Kodex verpflichtet. Es hat sich zudem eine eigene compliance-Richtlinie gegeben, die Korruption, Veruntreuung und Vermischung von privaten mit dienstlichen Interessen ausschließt. Die Achtung der Rechte von Mitarbeitenden ist durch das Arbeitsrecht, die Gleichstellungsgesetzgebung und die Funktion der Mitarbeitervertretung gesichert. Verstöße gegen elementare Rechte der Mitarbeitenden sind nicht bekannt, es gab keine kirchenrechtliche (arbeitsrechtliche) Auseinandersetzung in den letzten 20 Jahren.

Das Unternehmen betreibt Risikomanagement; ein Risikohandbuch erfasst alle wesentlichen denkbaren Risiken (Auslastung, Finanzkraft der Kommunen, fehlerhafte Geldanlage und Inflation, Verstöße gegen Gemeinnützigkeitsrecht, fehlende Aufträge/Produktionsrückgang, Abweichungen von der Leistungsvereinbarung, Produkthaftung, Arbeitssicherheit und Hygiene, IT-Sicherheit, dolose Handlungen von Mitarbeitenden, gewalttätige oder sexuelle Übergriffe auf Hilfeberechtigte, falsche Medikamentierung, Verletzung von Sicherheitsbestimmungen bei Freizeiten, Straftaten von Hilfeberechtigten, imageschädigendes Verhalten von Mitarbeitenden, Pandemien und Naturkatastrophen, Fachkräftemangel) und bewertet diese hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe; jährlich berichtet der Vorstand hierzu dem Aufsichtsrat in den Rubriken Demographische Entwicklung, Attraktivität sozialer Berufe/Fachkräftemangel, Finanzkraft kommunale Ebene und Auslastung, Risiken aus Betrieb von Immobilien, Einsatz von Eigenmitteln für den laufenden Betrieb, Belegung (Personaleinsatzquote und Auslastung der Plätze), IT-Sicherheit, Immobilienpreise und Mieten, Diakonischer Auftrag/Alleinstellungsmerkmal, Diversifizierung Finanzanlagen, Spendenentwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Risiken werden durch das fortlaufende Risikomanagement vermieden oder in ihren möglichen Auswirkungen präventiv gemildert.

Alle relevanten nicht finanziellen Leistungsindikatoren (Konzeptionen, Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen, Personaleinsatzquoten etc.) sind öffentlich einsehbar.

## BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Auf die Ausführungen auf Seite 5 dieses Berichtes (Zusammenarbeit mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg) wird verwiesen.

An den workshops nahm die erweiterte Leitungskonferenz von Herzogsägmühle teil; die Mitarbeitervertretung war ebenso involviert wie interessierte Mitarbeitende aus allen Fachbereichen.

Die Erstellung erfolgte im Jahr 2015 (workshops Februar-April, Berichtserstellung August, Zukunftskonferenz mit Überarbeitung des Berichts 30. September, redaktionelle Überarbeitung und Schlussabfassung Oktober/November 2015, Veröffentlichung bis spätestens 31.01. 2016.

Eine genaue Ermittlung aller Zeitstunden ist nicht erfolgt; überschlägig:

3 workshops à 5 Stunden x 40 Mitarbeitende	= 600 Personen-Arbeitsstunden
Berichterstellung 14 x 3 Stunden, 1 MA	= 52 Personen-Arbeitsstunden
Zukunftskonferenz 7 Stunden x 40 MA	= 280 Personen-Arbeitsstunden
Redaktionelle Überarbeitung 10 Std/ 1 MA	= 10 Personen-Arbeitsstunden
Gesamt	ca. 940 Personen-Arbeitsstunden

Im Jahre 2016 fanden erneut 3 Vormittage zur Überarbeitung und Konkretisierung von Verbesserungsvorschlägen im workshop-Charakter statt. Daran nahmen insgesamt je (circa) 35 Personen teil. = 105 x 4 Stunden = 420 Personen-Arbeitsstunden.

Im Nachgang zum Besuchsaudit wurde der Bericht nochmals aktualisiert, überarbeitet, und mit Fotos versehen. 1 Person, 25 Stunden.

Nach der Zukunftskonferenz wurde der Bericht Gegenstand in den fachbereichsbezogenen Konferenzen ebenso wie in der Konferenz der Kostenstellenleitenden und der Leitungskonferenz. Der Newsletter des Direktors hat informiert, die Bilanz erscheint im Internet auf der homepage und der facebook-Präsenz; über diesen Weg erfolgt auch die Kommunikation mit der Plattform der GWÖ in sozialen Netzwerken. Die Herzogsägmühler Publikationen (Zeitung Herzogsägmühle Aktuell und Jahresbericht) haben das Thema aufgenommen.

Bei vielen anderen Unternehmen und Verbänden (innerdiakonisch und darüber hinaus) stieß der Gemeinwohlbericht auf großes Interesse.

Der Direktor von Herzogsägmühle ist angefragt als einer der SprecherInnen der GWÖ zu fungieren. Er ist zudem Co-Förderer der GWÖ GmbH, die die wirtschaftlichen Aktivitäten vom GWÖ Verein abgrenzt.

In Verbindung zu den Bundestagsabgeordneten des Arbeitnehmerflügels der CDU wird im Herbst eine Veranstaltung mit Professor Zimmer, dem Vorsitzenden des Ausschusses Menschenrechte und humanitäre Hilfe, Herrn Senator a.D. Ulf Fink und Herrn Frank Jürgen Weise (Hertie-Stiftung) stattfinden. Ziele sind die Implementierung einer Kontaktgruppe GWÖ unter Bundestagsabgeordneten aller Fraktionen sowie die Klärung, ob eine Initiative der Hertie-Stiftung zum nachhaltigen Unternehmertum gestartet werden kann.



Datum: 11.07.2017, freigegeben

---



Besuchen Sie uns im Internet:  
**[www.herzogsaegmuehle.de](http://www.herzogsaegmuehle.de)**  
**[shop.herzogsaegmuehle.de](http://shop.herzogsaegmuehle.de)**  
**[www.facebook.com/herzogsaegmuehle](http://www.facebook.com/herzogsaegmuehle)**



## Herzogsägmühle versteht sich als **ORT ZUM LEBEN**

und wird getragen vom Verein „Innere Mission München – Diakonie in München und Oberbayern e. V.“. Im Rahmen einer offenen Dorfgemeinschaft erfahren Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Problemen, Krankheit oder Behinderung Hilfen zur persönlichen, sozialen und beruflichen Entwicklung oder Heimat und Pflege im Alter. Daneben bietet Herzogsägmühle Beratungsdienste, Tagesstätten, Arbeitsmöglichkeiten und Wohnungen in Orten der Umgebung an.

**Spendenkonto:** Bank für Sozialwirtschaft  
IBAN: DE42 7002 0500 0004 8192 00 · SWIFT-BIC: BFSWDE33MUE



### **HERZOGSÄGMÜHLE**

Von-Kahl-Straße 4  
86971 Peiting

Telefon: 0 88 61/219-0  
Telefax: 0 88 61/219-201

E-Mail: [info@herzogsaegmuehle.de](mailto:info@herzogsaegmuehle.de)  
Internet: [www.herzogsaegmuehle.de](http://www.herzogsaegmuehle.de)