

Diakonie Herzogsägmühle gGmbH

Gemeinwohl-Bericht **2021 - 2022**

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	5
Kurzpräsentation des Unternehmens	5
Das Unternehmen und Gemeinwohl	7
Testat	10
Lieferant*innen	11
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	12
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	12
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	14
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	15
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	15
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	16
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen	17
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	18
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	18
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	19
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	20
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	20
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	20
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	22
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	23
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	23
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	23
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	24
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	26
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	26
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	27
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	28
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	28
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	30
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	31
B4 Eigentum und Mitentscheidung	33
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	33
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	33
Mitarbeitende	34
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe	35
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	36
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	36
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	40
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	42
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	45

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	48
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.....	48
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	50
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	52
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	54
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	56
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.....	56
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	57
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	59
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	60
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	62
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	62
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	63
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	63
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	64
Kund*innen und Mitunternehmen	66
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	67
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	69
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen.....	69
D1.2 Barrierefreiheit.....	70
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen.....	71
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	73
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	73
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	75
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	76
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	78
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) ..	78
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	79
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	79
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	81
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	81
D4.2 Produkttransparenz	81
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	82
Gesellschaftliches Umfeld	84
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	85
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	86
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	86
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	87
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	89
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	90
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	90
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	91
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	93

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	94
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	96
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	96
E3.2 Relative Auswirkungen	97
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	98
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	99
E4.1 Transparenz	99
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	99
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	100
Ausblick	102
Kurzfristige Ziele	102
Langfristige Ziele	102
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)	102
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	103
Anhang	104
Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner	104
A: Lieferant*innen	104
B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	104
C: Mitarbeitende	104
D: Kund*innen und Mitunternehmen	104
E: Gesellschaftliches Umfeld	104
Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen	105

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	Diakonie Herzogsägmühle gGmbH
Rechtsform	gGmbH
Eigentum- und Rechtsform	gGmbH
Website	https://www.herzogsaegmuehle.de/
Branche	
Firmensitz	Peiting, Deutschland
Bilanztyp	Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum	01.01.2021 bis 31.12.2022
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	1.665,58 Personen
Vollzeitäquivalente	1.076,23 FTE
Saison- oder Zeitarbeitende	0 Personen
Umsatz	96.700.000 €
Jahresüberschuss	925.809 €

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige Geschäftsjahr 2022.)

Tochtergesellschaften /
verbundene Unternehmen

Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Diakonie Herzogsägmühle gGmbH ist eine 100%-Tochter des Vereins Diakonie München und Oberbayern und leistet als Unternehmen der Freien Wohlfahrtspflege Soziale Arbeit. Der Firmensitz ist in Peiting, Oberbayern. Das Unternehmen versteht sich am Stammsitz und in 8 umliegenden Landkreisen und kreisfreien Städten als Träger stationärer, teilstationärer und ambulanten Hilfen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, in Krisen- und Notsituationen, durch Beratungsangebote, Tagesstätten, Arbeitsmöglichkeiten und Wohnangeboten. Im Ort Herzogsägmühle (Ortsteil von Peiting) erfahren Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Problemen, Krankheit oder Behinderung Hilfen zur persönlichen, sozialen und beruflichen Entwicklung oder Heimat und Pflege im Alter im Rahmen einer offenen, christlich geprägten Dorfgemeinschaft.

Das Unternehmen wurde 2017 erstmals gemeinwohl-bilanziert, die zweite Bilanz nach

der Matrix 5.0 erfolgte 2020. Die Diakonie Herzogsägmühle ist damit in der Branche der Freien Wohlfahrtspflege Pionier-Unternehmen der Gemeinwohl-Ökonomie.

Gesamtzahl der Mitarbeitenden: 1665,58

Vollzeitäquivalente: 1076,23

Umsatz (2022): 96,7 Mio €

Stationäre Aufnahmemöglichkeiten: ca. 1146

Ambulante Maßnahmen: ca. 517

Berufsbildende und tagesstrukturierende Maßnahmen: ca. 1116

Schülerinnen und Schüler 784, davon Albrecht-Schnitter-Berufsschule 534, Alfons-Brandl-Volksschule 140, Fachschule für Heilerziehungspflege und -pflegehilfe 110

Bürgern in der Region dienen u.a. ambulante Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien, Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und rehabilitative Beschäftigung, private Sonderberufsschule zur individuellen Lernförderung, Volksschule mit Förderschwerpunkt sozial-emotionale Entwicklung, Fachberatungsstellen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit, Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen, Psychosoziale Beratungsstelle für Menschen mit Suchtproblemen, sozialpsychiatrische Dienste und Tagesstätten für Menschen mit seelischer Erkrankung, Tafel-Arbeit in Schongau und Peiting, Integrationsfachdienst für Menschen mit schwerer Behinderung sowie Hilfen für geflüchtete Menschen.

Zur Unternehmensgruppe der Diakonie Herzogsägmühle zählen zwei Inklusionsfirmen (i+s Pfaffenwinkel gmbH, 100% Tochter der Diakonie München und Oberbayern sowie Beschäftigungsinitiative Landsberg/Lech -BiLL- als 51%ige Tochtergesellschaft), die Kinderhilfe Oberland gmbH (76%ige Tochter der Diakonie München und Oberbayern, die Selbstbestimmung Fördern gmbH (Bauträgergesellschaft ohne operatives Geschäft, 100% Tochter) sowie die Förderstiftung Herzogsägmühle.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Hilfen für ehemals Wohnungslose und Straffällige	17,9
Rehabilitation und Therapie für Menschen mit seelischer Erkrankung und Suchterkrankung	28,4
Hilfen zur Erziehung für Kinder, Jugendliche und Familien	7,4
Wohnung für Menschen mit Behinderung	8,1
Arbeit für Menschen mit Behinderung	16,2
Arbeit und Integration	8,8
Schulen	7,5
Hilfen im Alter (bis 2022, anschließend Betriebsübergang in die Hilfe im Alter gmbH)	2,5
Gemeinschaftsdienst und -einrichtungen, incl. Service und Infrastruktur	2,9

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen 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 Gebraucht Möbelhaus in Schongau.

2008 erfolgte die Übernahme der Kinderhilfe Oberland mit 14 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 etwa 15 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 Dorftwicklungsvereins mit Arbeitskreisen für Umweltschutz, Mobilität und Geschichte und zu einer starken Vernetzung mit den anderen Akteuren in der Region. Der neu entstandene demokratisch gewählte Dorfrat, bestehend aus Bürger*innen von Herzogsägmühle unabhängig von ihrem sozialhilferechtlichen Status nimmt die Interessen der Bürgerschaft gegenüber der Unternehmensleitung und gegenüber Dritten wahr.

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 (nach den ersten beiden Gemeinwohl-Bilanzen, in den letzten drei Jahren)

Das System der Gemeinwohl-Bilanz wurde in den letzten Jahren immer stärker zur wesentlichsten Grundlage der Unternehmenssteuerung und -entwicklung. Alle mittel- und langfristig wirkenden Entscheidungen unterliegen der Prüfung, inwieweit sie sich mit durch die Gemeinwohl-Ökonomie grundgelegten Werten vertragen und die gemeinwohlorientierte Unternehmensentwicklung befördern.

Mit Blick auf die mittelfristige Entwicklung ist die Diakonie Herzogsägmühle bestrebt, möglichst bis 2030, spätestens bis 2035 klimaneutrale Sozialarbeit zu realisieren. Diese sehr ambitionierte Zielsetzung erforderte die Erarbeitung eines belastbaren Kennzahlensystems zu den derzeitigen Umweltauswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens und in den Folgejahren konsequente Steuerung in allen beeinflussbaren Parametern (Immobilien, Energieversorgung, Mobilität, Schulung von Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten). Die Verknüpfung mit den weiteren gesetzlichen Anforderungen (Finanzbilanz, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Taxonomie mit nicht-monetärer Berichterstattung zur Corporate Social Responsibility) und den internationalen relevanten Standards (Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen) bildet einen Schwerpunkt im unternehmerischen Handeln in den nächsten Jahren.

Ansprechperson für die GWÖ + Kontaktdaten

Geschäftsführer Andreas Kurz, Herzogsägmühle, Von-Kahl-Str.4, 86971 Peiting
08861/2194400;

andreas.kurz@herzogsaegmuehle.de

GWÖ-Team: Stephanie Barth, Christina Igelmund, Volker Greiner, Ingo Massel und Wilfried Knorr; gwoe@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;

Bisheriges GWÖ Engagement des Unternehmens

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 zentralen Gremien der Diakonie Deutschland, der Diakonie Bayern sowie bei ökumenischen Nachhaltigkeitskongressen hat Herzogsägmühle seine Erfahrungen aus der Bilanzierung und den damit zusammenhängenden Prozessen vorgestellt. Der frühere Direktor von Herzogsägmühle wurde zu einem der 10 Sprecher*innen der GWÖ gewählt und nimmt seither eine umfangreiche Vortragstätigkeit zu diesem Thema wahr, vornehmlich bei Kirchengemeinden, in diakonischen und caritativen Einrichtungen in Deutschland und Österreich, aber auch bei regionalen und kommunalen Veranstaltungen. Aus dieser Tätigkeit sind eigene GWÖ-Aktivitäten anderer Träger erwachsen.

Mit Unterstützung aus Herzogsägmühle wurde der Kontakt zu Abgeordneten des Deutschen Bundestages hergestellt, ausgebaut und gepflegt.

Im Jahr 2018 wurde unter tatkräftiger Mitarbeit aus Herzogsägmühle der „AK Kirchen und kirchliche Institutionen“ gegründet. Er umfasst inzwischen mehr als 70 Interessierte, trifft sich regelmäßig (einmal im Jahr zweitägig, im Folgejahr eintägig),

gibt Informationsmaterial heraus (siehe Anlagen) und nimmt an Veranstaltungen (z.B. Evangelische Kirchentage) teil.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Zusammen mit dem Caritas-Verband auf Bundes- und Landesebene und der Diakonie Deutschland entstand ein "Netzwerk Nachhaltigkeit" mit regelmäßigem (online und realem) Erfahrungsaustausch.

Das Jahrestreffen der spokepersons (Sprecher:innen) der GWÖ -deutschsprachiger Raum- wurde durch den Direktor von Herzogsägmühle i.R. gehostet.

Aufgrund des Eintritts in den Ruhestand des früheren Direktors von Herzogsägmühle wurden die Verantwortlichkeiten im Unternehmen für die Themen der Nachhaltigkeit und der GWÖ-Bilanzierung neu geordnet. Es entstand ein federführendes 5-köpfiges Nachhaltigkeitsgremium, das sich fortlaufend trifft und je nach Bedarf andere wichtige Stakeholder (z.B. im Controlling, im Einkauf, im Dorfrat, in der IT-Abteilung) hinzuzieht.

Die Beteiligung aller Mitarbeitenden und Interessierten ist durch online Meetings und Präsenzveranstaltungen im Vorfeld der Erstellung des dritten Gemeinwohl-Berichtes gesichert. Mit den Mailadressen nachhaltigkeit@herzogsaegmuehle.de und gwoe@herzogsaegmuehle.de sind die kommunikativen Zugangswege zu den Verantwortlichen geöffnet worden. Im internen Intranet (Infonet) ist ein eigener "Reiter" für das Thema Gemeinwohl entstanden. Regelmäßige Newsletter informieren alle Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen in der Gemeinwohl-Bewegung, auch über das eigene Unternehmen hinaus.

Auf der Unternehmenswebseite wurde in der Vorphase der Berichterstellung allen Mitarbeitenden eine Beteiligungsmöglichkeit an allen durch die Matrix ausgelösten Fragestellungen angeboten. Zu jedem Aspekt der Matrix wurden die dazugehörigen Leitfragen, unsere Antworten des "alten" GWÖ-Berichts und die Anregungen bzw. Kritiken des vorherigen Audit-Berichts veröffentlicht, die von allen Beteiligten niedrigschwellig und anonym kommentiert werden konnten.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

Stephanie Barth
stephanie.barth@herzogsaegmuehle.de



TESTAT Externes Audit

Testat gültig bis
28.02.2027

ZertifikatsID
frj8y

**Gemeinwohl
Bilanz**

Diakonie Herzogsägmühle

Von-Kahl-Straße 4, DE 86971 Peiting

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 10 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 30 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 50 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 40 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 50 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 30 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 50 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 50 %
				BILANZSUMME: 400

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz. Dieses Audit wurde durchgeführt von Armin Schmelzle Jan Koltermann.

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 19.02.2025

International Federation for the Economy for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-accounting@ecogood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

Berühungsgruppe A

Lieferant*innen

A1 Menschenwürde in der Lieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette

Berichtsfragen

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Lieferkette evaluiert?
- Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen vorliegen?
- Wie wird auf Lieferant*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?
- Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Ganz grundsätzlich bringt die Leistungserfüllung in und durch Herzogsägmühle keine erheblichen Risiken in der Lieferantenkette mit sich (keine Rüstungsgüter, keine Chemieprodukte mit Ausnahme von Reinigungsmitteln (für diese liegen Datensicherheitsblätter vor), keine haushaltsunüblichen Energiebedarfe, keine Gefahrstoffe etc.). Die bestehende Lieferantenbeurteilung wurde um die Aspekte Nachhaltigkeit und Regionalität ergänzt; wo immer GWÖ zertifizierte Anbieter am Markt sind, entsteht diesen durch ihre Bilanz ein Wettbewerbsvorsprung gegenüber anderen Lieferant:innen. Die in der letzten GWÖ-Bilanz benannten Entwicklungspotentiale („green IT, Mobilität und bezogene Lebensmittel) wurden weiter verfolgt; im IT-Konzept spielt die Lebensdauer bezogener Geräte eine wesentliche Rolle, ebenso deren Energiebilanz. Allerdings zeigt sich z.B. im Bereich der Mobiltelefonie, dass die ökologisch am besten bewerteten Produkte (Shiftphone und Fairphone) wegen der erforderlichen Mengen (zugesagte Lieferzeiten) und der Administrationsprobleme (Sicherheit bei verlorenen Geräten von darauf gespeicherten Daten) gegenüber Produkten von Apple unterliegen. In Herzogsägmühle gibt es inzwischen mehrere Ladestationen für E-Autos/Fahrräder/ Handys. Die Elektro-Fahrzeuge erweisen sich im Betrieb für Teile des Unternehmens als sinnvoll, eine exakte Bilanzierung ihrer Energiebedarfe in der Herstellung und Entsorgung fehlt – die emissionsfreie Fortbewegung bleibt als Vorteil. Viele Mitarbeitende haben vom neuen Angebot des Arbeitgebers der Gehaltsumwandlung durch (auch E-) Bike-Leasing Gebrauch gemacht und tragen damit ebenfalls zur Verbesserung der Mobilitätsbilanz bei.

Im Schongauer MühlenMarkt und im Herzogsägmühler Markt wird Kaffee aus fairem Anbau sowie neu von regionalen Bio-Röstereien (Landsberg) angeboten. Mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der Diakonie Deutschland wurde Kontakt aufgenommen zur Umstellung des gesamten Büromittelbedarfs auf ökologisch vernünftige Produkte. Wir sind Teilnehmer an den jährlichen Treffen aller Nachhaltigkeitsbeauftragten in den diakonischen Einrichtungen und Unternehmen; hier ist regelmäßig die Beschaffung ein zentrales Thema. Ein Einkaufsverbund auch für Textilien wird geprüft. Das Siegel „der grüne Knopf“ als ein neues Nachhaltigkeitssiegel für Flachwäsche, Tischwäsche und Arbeitsbekleidung wird geprüft. Herzogsägmühle ist ihrerseits Lieferant für viele Recyclingprodukte. So werden Kerzenreste in der Licht- und Wachsmanufaktur zu Fackeln, Grablichtern etc. verarbeitet, in der Textilgruppe der Werkstätten werden Stoffreste zu Teppichen verarbeitet, die Gebrauchtmöbelhäuser in Schongau, Weilheim und Landsberg (dort auch BiLL-ART upcycling- Projekt) sind second Hand Betriebe.

Folgende Nachhaltigkeitslabel sind bekannt/wichtig: Blauer Engel, Grüner Punkt, PFSC, EU-Ecolabel, Nordic Swan, Organic Cotton, Alnatura (mühlenMarkt), Naturland (Gärtnerei und Landwirtschaft), EU-Bio-Apfelsaft, Demeter (Gemeinschaftsküche Culinarium).

63,6% in 2022 (79,6% in 2023) der bezogenen Büromittel waren Produkte, die nach dem Lyreco Green Product Assessment zertifiziert sind.

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	7.188.426,24

2021

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	7.154.120,50

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

Die exakte Kennzahl hierzu liegt nicht vor; die Verifizierung der "fairen Arbeitsbedingungen" erscheint schwierig.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Lieferant:innenbefragung

Die im Zuge der Bilanzierung deutlich gewordene Bedeutung der Lieferant:innenbefragung hinsichtlich ihrer Verantwortung für die Werte Menschenwürde, Soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und Transparenz wird in der nächsten Periode zu einer intensiveren, umfassenden und kontinuierlichen Befragung der Lieferant:innen führen.

Größtmögliche Nutzung der Diakonie- und Kircheneinkaufsplattform PEG

Diakonie und Kirche verfügen über eine Einkaufsplattform, auf der ausschließlich nachhaltige und fair produzierte Waren (z.B. Büromittel) angeboten werden. Neben den damit verbundenen Preisvorteilen spielt für die Diakonie Herzogsägmühle die Vereinheitlichung der Einkaufsprozesse eine große Rolle.

Verbot des online Einkauf

Durch Geschäftsanweisung sind die Verantwortlichen für die Beschaffung (auch in allen Häusern, Betrieben, Dienststellen außerhalb) angewiesen, auf den Einkauf über ethisch fragwürdige online Plattformen zu verzichten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fortlaufende Auswertung der Lieferantenbefragungen

Die zu optimierenden Lieferantenbefragungen sind regelmäßig zu evaluieren und ggf. zur Umsteuerung von Beschaffungsprozessen zu nutzen. Bei zugekauften Lebensmitteln (z.B. Orangen im MühlenMark) wurde die Einhaltung der Menschenwürde geprüft und bestätigt.

Politische Lobbyarbeit zur Verbesserung der Refinanzierung von saisonalem und regionalen Einkauf

Mit den Kostenträgern werden Gespräche geführt (über den Spitzenverband, auf Initiative der Diakonie Herzogsägmühle) zur Aufnahme des Begriffs "Nachhaltigkeit" in die Sozialgesetzgebung; damit sind Zuschläge für ethisch verantwortetes Einkaufen in allen Helfefeldern künftig besser möglich.

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Einige wesentliche Lieferant*innen werden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geprüft, und es werden Strategien bzw. Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet. Erste Ausschlusskriterien beim Einkauf werden eingehalten.

A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

In der Zulieferkette gibt es außerordentlich geringe Risiken (keine Chemieprodukte, keine übermäßige Umweltbelastung durch Gefahrenstoffe etc.); lediglich in den Bereichen IT/Mobilfunk, beim Umstieg auf die Elektromobilität (Batterieproduktion) und beim Ausbau der Photovoltaik sind fragwürdige Produktstoffe enthalten (wird vom Unternehmen aber als unvermeidlich angesehen).

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

Eine präzise Definition zu "ethisch riskanten Produkten" fehlt im Unternehmen. Wie aus der Übersicht der zugekauften Waren aber hervorgeht, sind alle IT-/Mobilfunkausgaben unter 1% des Gesamtvolumens.

Aus Security-Gründen und Kapazitätsgründen können die Produkte von Shiftphone nicht verwendet werden, obwohl dort ethisch hohe Standards realisiert sind.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

Der ganz überwiegende Teil der zugekauften Waren wird als unbedenklich eingestuft (Textilien, Büromittel, Lebensmittel, Reinigungsmittel mit Zertifikaten etc.) - eine exakte Prozentzahl kann nicht angegeben werden (z.B.: Ist ein PC ethisch unbedenklich?)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fortlaufend weitere Prüfungen.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Berichtsfragen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Auf den letzten Bilanzbericht wird verwiesen; es sind keine wesentlichen Änderungen zu verzeichnen. Nach wie vor gilt:

Es sind nicht zu allen Indikatoren tatsächlich Kennzahlen vorhanden. Es kann aber gesagt werden: Es gibt keine solche Marktmacht von Herzogsägmühle, die zu Preisdumping führen könnte. Die von den Lieferant:innen angebotenen Preise werden nahezu immer akzeptiert (Beispiel der Honorare für Supervisor:innen – wenn diese „zu teuer“ sein sollten, wird eher die Menge der bezogenen Supervision im vernünftigen Maß reduziert, als der Preis herunter verhandelt). Herzogsägmühle ist geschätzter Partner für zahlreiche Lieferant:innen, es bestehen sehr viele sehr langjährige Geschäftsbeziehungen; diese drücken sich nicht nur in dem Warenhandel aus, sondern z.B. auch in der Bereitschaft, Hilfeberechtigte aus Herzogsägmühle in die Ausbildung zu übernehmen, für Berufsschüler:innen Praktikumsplätze anzubieten oder nach Abschluss der Ausbildung Beschäftigung anzubieten. Herzogsägmühle wird als solventer und pünktlich zahlender Auftraggeber von Vermietern, Architekturbüros und Baufirmen ebenso geschätzt wie von Lieferant:innen und Dienstleister:innen. Es gibt keine preisgesteuerten Bonussysteme für Einkäufer.

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen

2022

5 Jahre

2021

5 Jahre

Die genaue Kennzahl liegt dazu noch vor, die angegebene Zahl ist eine vorsichtige Schätzung. Tatsächlich dürfte die Dauer noch größer sein.

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen

2022

260,1 %

2021

243,82 %

Siehe detaillierte Berechnung im Anhang.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Regelmäßige Feedback-Gespräche mit wesentlichen Lieferant:innen und Partner:innen durchführen

Katalog von relevanten Informationen über Lieferant:innen definieren

Die Fragen aus diesem Punkt der Matrix bringen uns dazu, die Zufriedenheit der Lieferant:innen mit der Geschäftsbeziehung in die zu aktualisierenden Lieferantenbefragungen neu aufzunehmen

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Faire Geschäftsbeziehungen sind mit allen Lieferant*innen etabliert. Maßnahmen, welche einen gerechten Anteil der Lieferant*innen an der Wertschöpfung sicherstellen sollen, sind umgesetzt. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen beträgt mind. fünf Jahre, und/ oder die Lieferant*innen sind bis auf wenige Ausnahmen sehr zufrieden mit der Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette**Berichtsfragen**

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Es gibt nach wie vor keine erheblichen Risiken in der Zulieferkette. Nach der erfolgten Bilanzierung in 2024 wird allen relevanten Lieferant:innen ein Druckexemplar des Gemeinwohlberichts mit einem Anschreiben zugeschickt, in dem wir auf die uns wichtigen Werte in der Zulieferkette hinweisen und die Lieferant:innen auffordern, ihrerseits etwaige problematische Punkte in der Lieferkette zu benennen. Auf diesem Weg wird öffentlich stärker als bisher unsere Bindung an die Prinzipien der Gemeinwohlökonomie deutlich gemacht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Die Lieferant:innenbeurteilung wurde durchgehend um die Aspekte der Nachhaltigkeit ergänzt. Dies wird in den kommenden Jahren zunehmend zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium der Vergabe von Aufträgen werden. Bei Sonderaufträgen im Rahmen des Jubiläums (Druck der Festschrift, Bezug des T-Shirts) sind GWÖ zertifizierte Betriebe priorisiert worden. Herzogsägmühle kommuniziert öffentlich die Bedeutung des fairen und solidarischen Umgangs aller Beteiligten untereinander. Beim Gemeinwohltag wurde dieses Thema auch im Spiel „enkeltauglich leben“ bearbeitet.

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

Die exakte Kennzahl dazu liegt nicht vor. Je nach Produktart verfügt der Einkauf aber über die Nachweise bzw. entsprechende Zertifikate und macht diese zur Grundlage der Auftragsvergabe.

Mehr als sein Drittel der eingekauften Produkte tragen explizit Nachhaltigkeitssiegel, nur teilweise wird dabei auf Solidarität und Gerechtigkeit eingegangen.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

Die Kennzahl liegt nicht vor, aber mit dem neuen Bilanzbericht wird in die Kommunikation mit den Lieferanten eingestiegen.

In Gesprächen mit Lieferanten wird der Wertehorizont der GWÖ thematisiert, bei ca. 25% ist das erfolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele**Eigenprodukte mit Econgood-Label kennzeichnen**

Mit der Etablierung des Econgood-Labels wird uns die Möglichkeit gegeben, öffentlichkeitswirksam unsere Eigenprodukte zu bewerben. Es werden dazu einige Videoclips im Laufe des Jahres 2024 zum Thema Nachhaltigkeit in der Produktpalette

der Diakonie Herzogsägmühle hergestellt und über social media beworben. Der Bekanntheitsgrad des Engagements der Diakonie Herzogsägmühle im Feld der GWÖ wird dadurch nachhaltig gesteigert.

Das neu eingeführte Lieferantenkettensorgfaltspflichtengesetz wird weitere wesentliche Hinweise geben.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Das Unternehmen verfügt über eine klare Strategie zur Gewährleistung eines fairen und solidarischen Umgangs aller Beteiligten miteinander innerhalb seines Einflussbereichs. Mindestens ein Drittel der eingekauften Produkte und Rohwaren trägt ein entsprechendes Label, und die Zulieferkette wird aktiv und systematisch auf Risiken und Missstände überprüft. Das Unternehmen fordert von allen wesentlichen Lieferant*innen den fairen und solidarischen Umgang mit Anspruchsgruppen und wählt diese entsprechend aus. Erste Maßnahmen zur Unterstützung von Beteiligten entlang der Zulieferkette bei der Umsetzung eines fairen und solidarischen Umgangs mit ihren Anspruchsgruppen wurden gesetzt.

A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Berichtsfragen

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant*innen, und wie wird sie eingesetzt?

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: Es gibt keine Hinweise auf eine Ausnutzung der Marktposition gegenüber Lieferant:innen. Es gab keine Beschwerden und keine negative Berichterstattung dazu.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Verbesserungspotenziale: Systematisierte Abfrage der Lieferant*innen nach ihrer Zufriedenheit mit den Geschäftsbeziehungen.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat ein geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht und reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen durch die bestehende Marktmacht auf ein Minimum.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?
- Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?
- Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?
- Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?
- Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?
- Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?
- Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Das ökologische Risiko beim Bezug von Gas für die in Betrieb befindlichen Blockheizkraftwerke (BHKW) für die Wärmeversorgung im Dorf Herzogsägmühle ist bewertet worden; das zunächst ausgearbeitete Alternativkonzept sah die Umstellung auf Hackschnitzel vor. Bei der genauen Planung des Kraftwerkes wurden aber auch Nachteile deutlich (erhebliche benötigte Menge regional nicht zu beschaffen, Engpässe bei Lieferant:innen, deutlich steigender LKW-Verkehr im Ort, unschöne Kamine...). Mit einem Partner-Unternehmen ist nunmehr ein Konzept entstanden, wie Abwasser der Gemeinde Peiting genutzt und Wasser aus dem Lech (fließt unmittelbar am Grundstück der Diakonie vorbei) entnommen werden kann, das mittels Wärmepumpe zur Wärmegewinnung genutzt und dann gekühlt wieder eingeleitet werden kann. Dieses Verfahren dient auch dazu, der übermäßigen Erwärmung des Lechs mit allen Nachteilen für die Fauna entgegenzuwirken. Der benötigte Strom für diese Anlage wird plangemäß aus Agri-Photovoltaik-Anlagen gewonnen. Solarflächen werden so erbaut, dass weiterhin die Angus-Rinderherde gehalten werden kann.

Für Kund:innen (Dritte, Mitarbeitende und Hilfeberechtigte) wird im MühlenMarkt ein umfangreiches Bio-Sortiment sowie regional produzierte Ware, zu weiten Teilen (Bäckerei, Metzgerei, Gärtnerei, Werkstattladen mit Töpferei, Weberei, Holzwaren, Textilwaren, Licht- und Wachsmanufaktur, Schmuck aus der Goldschmiede) aus eigener Produktion, angeboten. Die Gärtnerei ist ein Naturland-Betrieb, die Landwirtschaft arbeitet ebenfalls nach ökologischen Prinzipien. Umfangreiche Verbesserungsmaßnahmen im MühlenMarkt zielen auf die Reduktion von Müll, auf die Stärkung wiederverwendbarer Transportgefäße der Kund:innen und den Einsatz entsprechender Technologie (Vakuum-Tupper Dosen für den Wurstverkauf, textiler Brotbeutel für Backwaren, Ersatz der Einweg-Kaffeebecher etc.) In der Landwirtschaft arbeitet die Hackschnitzel-Heizanlage für ganz Oberobland mit zu 100% eigen produzierten Hackschnitzeln. 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 9001:2015. In diesen Audits ist die Überprüfung des Einkaufs und der Lieferantenbeurteilung umfassend und nachhaltig gegeben.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

Eine exakte Kennzahl hierzu liegt nicht vor. Bei allen Beschaffungen ist der Preis aber nur EIN, nicht das entscheidende Kriterium. Die Lebenszyklus-Berechnung bei technischen Beschaffungen ist vorrangig, ebenso die Beachtung des Herstellungslands und die Beachtung der GWÖ-Kriterien Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

Die Kennzahl hierzu liegt nicht vor. Bei der im Berichtszeitraum erneut erfolgten Umsetzung des aktualisierten Durcker-Konzepts ist aber beispielhaft die Bedeutung der Reduktion schädlicher Umweltauswirkungen zu erkennen (Auswahl der entsprechenden Geräte über den Lieferanten Kaut-Bullinger).

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auswahlkriterien für Lieferant*innen definieren

Mittels der verstärkten Kommunikation mit den Lieferant:innen wird auf die bei uns zu erarbeitende Auswahlkriterienliste hingewiesen. Die Geschäftsbeziehungen werden dadurch zu einem Nachhaltigkeits-Netzwerk ausgestaltet.

Umsetzung des neuen Wärmegewinnungskonzepts und Ausbau der Photovoltaik

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Risiken/ Auswirkungen zugekaufter Produkte/ Dienstleistungen werden umgesetzt, eine Auseinandersetzung mit der Reduktion des Verbrauchs umweltschädlicher Produkte findet statt. Es gibt ein erstes Einwirken auf Lieferant*innen, um schädliche Umweltauswirkungen zu reduzieren.

A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Lieferant*innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Es gibt keine zugekauften Produkte mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen

2022

0 %

2021

0 %

Der Begriff "unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen" ist wichtig; den Verantwortlichen ist bewusst, dass es zugekaufte Produkte gibt, die unvermeidlich negative Umweltauswirkungen mit sich bringen (IT, Energie, Mobilität, Mobilfunk etc.). Bei allen diesen Beschaffungen gibt es aber nur diese unvermeidlichen Umweltauswirkungen. Sobald technisch die Reduzierung möglich ist, wird bei allen Beschaffungen im Verhältnis zum Preis die Alternative geprüft.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitarbeitende zur Anwendung der Kriterien bei jedem Einkauf schulen

Kriterien transparent an Kund:innen kommunizieren (z.B. über Website, Produktinformationen, etc.)

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe ökologische Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Selbsteinschätzung

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Alle notwendigen Informationen erhalten Lieferant:innen auf Anfrage bzw. aus deren Erfahrung mit der langjährigen Kooperation. Mit dem regionalen Energieversorger (Lech Elektrizitätswerke LEW) werden Konsultationen zum Umfang des im zugekauften Gases enthaltenen Bio-Gases geführt (Beratungsfunktion des Lieferanten). Aus dem durchgeführten Energie-Audit (energy consult Allgäu) resultieren weitere Optimierungen des Stromverbrauchs bzw. des Umgangs mit eigener produzierter elektrischer Energie (Speichern statt Einspeisen). Das Energieaudit vom Jahr 2020 liegt dem Gemeinwohlbericht als Anlage bei.

Fortlaufende Analyse der Daten und Verfeinerung der Regelungstechniken im Heizungsbereich

Trotz quantitativer Zunahme der Abnahmestellen ist der Energieverbrauch nicht gestiegen.

Mehr Besuche bei Lieferant:innen und Partner:innen planen

Regelmäßige Feedback-Gespräche mit wesentlichen Lieferant:innen und Partner:innen durchführen



Erste Schritte

Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen werden auf Transparenz und Mitentscheidungsmöglichkeiten geprüft, Strategien zur Verbesserung wurden abgeleitet sowie erste Maßnahmen begonnen.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen

Dieser Punkt wurde bisher nicht intensiv bearbeitet.

Umgang aller Beteiligten
miteinander?

Wie prüft und sanktioniert das
Unternehmen diesbezüglich
eventuell vorhandene Risiken und
Missstände?

**Anteil der eingekauften
Produkte und Rohwaren, die ein
Label tragen, welches
Transparenz und
Mitentscheidung berücksichtigt**

Die Kennzahl liegt nicht vor.

**Anteil der Lieferant*innen, mit
denen ein transparenter und
partizipativer Umgang mit
Anspruchsgruppen thematisiert
wurde bzw. die auf dieser Basis
ausgewählt wurden**

Die Kennzahl liegt nicht vor.

Verbesserungspotenziale/Ziele

vgl. die Anmerkungen unter A 2 und A 3

**Die Fragestellung aus dieser Bilanzierung führt dazu, dass wir künftig die
Lieferant:innen nach ihren Transparenzstandards und ihrer Haltung zu
Partizipation befragen.**

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Transparenz und Mitentscheidung entlang der Zulieferkette. Erste Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette werden umgesetzt. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt.

Berühungsgruppe B

Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Die Finanzstrategie der Diakonie München und Oberbayern e.V. gilt vollumfänglich auch für Herzogsägmühle. In ihr sind Kennzahlen festgeschrieben, die der Unabhängigkeit des Unternehmens durch eine stabile Eigenmittelquote dienen. Es ist festgelegt, dass die Eigenkapitalquote 40% nicht unterschreiten soll. In 2022 betrug die Eigenkapitalquote 40,2 % (Vorjahr 40,1%) - dies entspricht nahezu exakt auch dem Benchmark der Branche (42% gemäß curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft). Die Finanzstrategie wird durch das Risikomanagement und das fortlaufende controlling operativ umgesetzt.

Eigenkapitalanteil

2022
40,2 %
2021
40,1 %

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2022
42 %
2021
42 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Die Eigenkapitalquote wird fortlaufend vom Vorstand an en Aufsichtsrat reportiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Beibehaltung der bewährten Finanzstrategie

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Der Eigenkapitalanteil erreicht branchenübliche Höhe.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Die mit uns kooperierenden Banken sind ganz überwiegend regional tätig. Sie verfügen aber noch in geringem Maß ihrerseits über ethische Anlagerichtlinien. Die Vorgaben der Evangelischen Kirche Deutschland zur ethischen Geldanlage wird von der Diakonie Herzogsägmühle eingehalten.

Fremdkapitalanteil

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

Die Finanzierungskosten für im Vorzeiträumen aufgenommenen Fremdkapital betragen im Jahr 2021 97T€ und im Jahr 2022 102 T€ und konnten aus dem laufenden Betrieb aufgebracht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Kooperation Stiftungen

Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die Kooperation mit namhaften Stiftungen zu intensivieren, die ihrerseits eine gemeinwohlorientierte Geldanlage gesucht haben und dafür die Diakonie Herzogsägmühle als Partner nahmen (von Tessinschen Stiftungen). Durch die Finanzmittel dieser Stiftungen wird es möglich sein, ein inklusives Wohnquartier am nördlichen Ortsrand zu bauen, die Wohnungen werden nach sozialen Kriterien vergeben. Es wird dabei auch neuer Wohnraum für Menschen mit Behinderung und für Kinder und Jugendliche aus der Jugendhilfe entstehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kriterienkatalog für die Auswahl von Finanzpartner*innen und Kreditinstituten erstellen

Neue gemeinwohlorientierte Stiftungen weiterhin suchen

Der stärkere Einbezug gemeinwohlorientierter Finanzinstitute (z.B. SpardaBank München, MehrWert, Evangelische Bank) wird fortlaufend geprüft.

Selbsteinschätzung



Basislinie

Schuldentilgungsdauer orientiert an der Abschreibungsdauer der Finanzierungsobjekte, max. 14 Jahre (in Anlehnung an UOG oder vergleichbares Landesgesetz).

Ethische Finanzierungsmodelle sind noch nicht etabliert.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Berichtsfragen

Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?

Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Die Auswahl von Finanzpartnern obliegt der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrates des Trägervereins!

Die 3 größten Finanzpartner sind die regionalen Sparkassen und Raiffeisenbanken sowie die Bayerische Landesbodenkreditanstalt.

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner*innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kriterienkatalog für die Auswahl von Finanzpartner*innen und Kreditinstituten erstellen

Im Zuge der weiteren Orientierung an den Prinzipien der GWÖ ist für die Unternehmensgruppe der Diakonie München und Oberbayern dieser Katalog zu prüfen/zuerstellen.

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Finanzpartner*innen haben eigene ethisch-nachhaltige Finanzprodukte, sind regional engagiert und nicht in kritische Projekte involviert.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Berichtsfragen

Welche notwendigen
Zukunftsausgaben konnten
ermittelt werden, und wie weit sind
ihre Deckung und zusätzliche
Risikovorsorge möglich?

Welche Ansprüche stellen die
Eigentümer*innen an ihre
Kapitalerträge mit welcher
Begründung?

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Alle Entwicklungsziele inklusive der damit verbundenen erforderlichen Investitionen sind im Entwicklungskonzept „Herzogsägmühle Pro³“ detailliert beschrieben. Im 5 Jahres-Horizont beläuft sich der Investitionsbedarf auf ca. 30 Mio. €. Dieser Bedarf kann aus der laufenden Geschäftstätigkeit mit der Einhaltung der Eigenkapitalquote nur gedeckt werden, wenn die Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit positiv sind. Alle investive Tätigkeit dient ausschließlich gemeinnützigen Zielen, es gibt keine externen Eigentümer und keine Ausschüttung von Mitteln des Trägervereins oder der GmbH an nicht mitarbeitende Dritte. Die verpflichtenden Indikatoren gehen aus dem Lagebericht der Diakonie München und Oberbayern e.V., der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung hervor, die Anlage zu diesem Gemeinwohlbericht sind. Eingeworbene Spendenmittel dienen ebenfalls ausschließlich den gemeinnützigen Zwecken der Diakonie Herzogsägmühle; hier engagiert sich das Unternehmen zusätzlich und freiwillig in der Begleitung von Flüchtlingen und der sie unterstützenden Ehrenamtlichen.

Die DMO (Diakonie München und Oberbayern – Innere Mission München e.V.) ist Alleingesellschafter der Diakonie Herzogsägmühle. Die sozialen Dienstleistungen sind rechtlich vom Immobilienbestand getrennt. Neu- und Ersatzinvestitionen erfolgen nach Priorisierung der sozialen Bedarfe. Mitglieder des Vorstands der DMO sind zugleich Geschäftsführer der Diakonie Herzogsägmühle.

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	2022	1.090.000 €
------------------------------------------	------	-------------

Der Gesamtbedarf der Zukunftsausgaben ist für einen 5-Jahreszeitraum aufgestellt; die Umsetzung erfolgt nach den jeweiligen Wirtschafts- und Investitionsplänen. Die Zahl für 2021 weist starke Sondereffekte durch die Corona-Pandemie aus und ist deshalb untypisch für das Wirtschaften der Diakonie Herzogsägmühle.

Getätigter strategischer Aufwand

Anlagenzugänge	2022	1.954.694 €
	2021	1.684.060 €

Zuführung zur Rücklage

Auszuschüttende Kapitalerträge	2022	0 €
	2021	0 €

In der Rechtsform des gemeinnützigen Unternehmens gibt es prinzipiell keinerlei Ausschüttungen.

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital	2022
	0 %
	2021
	0 %

In der Rechtsform des gemeinnützigen Unternehmens gibt es prinzipiell keinerlei Ausschüttungen.

Selbsteinschätzung

Da es keine Gewinnausschüttung gibt, sind die im Arbeitsbuch aufgelisteten Einstufungen hier unzutreffend. Im Sinn der GWÖ steht ein gemeinnütziges Unternehmen der Freien Wohlfahrtspflege bei diesem Item bei 100%.

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Berichtsfragen

- Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?
- Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?
- Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen ausbezahlt?

Es gibt im Berichtszeitraum keine nennenswerten Standortschließungen (Ausnahme: Schongauer MühlenMarkt wegen veränderter Nachfrage entsprechender Arbeitsplätze im Bereich Menschen mit Behinderung). Die Arbeitsplätze sind stabil, es gibt lediglich konjunkturelle Schwankungen (z.B. durch Corona-Effekte); ein Arbeitsplatzabbau aus ökonomischen Gründen ist auszuschließen. Es gibt keinerlei Gewinnausschüttungen und keine Auszahlung von Renditen an Dritte.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend
- Nicht zutreffend

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

Alle Investitionen der Diakonie Herzogsägmühle dienen ausschließlich sozialen Zwecken entsprechend der Satzung des Trägervereins. Alle Investitionen dienen der Verbesserung der Lebensqualität von Hilfeberechtigten und der Berufszufriedenheit von Mitarbeitenden.

Eine Aufschlüsselung der Investitionen dezidiert nach ökologischen Kriterien erfolgt nicht, deshalb liegt dazu keine Kennzahl vor. Alle Investitionen sind nach ökologischen Aspekten geprüft bzw. werden unter Einbezug dieses Aspektes entschieden.

Obwohl keine explizite Kennzahl (Aufgliederung Investition nach sozial-ökologisch) vorliegt, kann davon ausgegangen werden, dass alle Vorhaben der sozial-ökologischen Qualitätssteigerung dienen.

2022

Geplante Investition	Betrag (in €)
Geplante Investitionen	17.900.000

2021

Geplante Investition	Betrag (in €)
Geplante Investitionen	7.250.000

ggf. Investitionsplan einfügen.

Realisierung der ökologischen Sanierung

2022

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Realisierung ökologische Sanierung	0	

2021

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Realisierung ökologische Sanierung	0	

Der Investitionsplan für den Berichtszeitraum wurde vorgelegt. Die darin enthaltenen Einzelmaßnahmen sind:

Maßnahme	Kosten gesamt	Bis 2022 erledi gt	Maßnahme abgeschl.	Verbesse- rung sozial	Verbesse- rung ökologisch
Neubau 24 Appartement s Förderzentru m Herzogsägm ühle	6,02 Mio€	6,02 Mio€	Ja in 2022	✓ modernster Standard	✓ Energetisch besser als Vorläufer
Neubau 24 Appartement s Förderzentru m Weilheim	6,15 Mio€	0€	Ende 2025	✓ modernster Standard	Dort gab es keinen Vorläufer- Bau
Hauptschule Erweiterung	7,0 Mio€	7,0 Mio€	Ja in 2022	✓ Einzeltoiletten im Klassenzimm er, modernster Standard	✓ energetisch besser als erste Schule, Holzständer
Neubau Pflegezentru m Herzogsägm ühle	17,5 Mio €	0€	Nein, Beginn 2025	✓ modernster Stand	✓ Energetisch wesentlich besser
Neubau Apartementh aus Menschen mit Behinderung	2,0 Mio€	0€	Nein, Realisierung erfolgt mit Stiftung (inklusive Quartier am Roten Berg) ab 2025	✓ modernster Stand, Umzug aus teilweise veralteten Gebäuden	✓ energetisch e Verbesseru ng
Kauf Immobilie Garmisch	7,2 Mio€	0€	Ja, durch Mietmodell	✓ früher kein Angebot in GAP	Übernahme der Immobilie durch Miete = keine energe- tische

					Verbesserung
Neubau Tagesstätte Garmisch	1,9 Mio€	0€	Grundstückskauf hat sich zerschlagen		

Die wesentlichen Zugänge zum Sachanlagevermögen der DMO betreffen (Umsetzungsgrad 50%)

- Auszahlungen für die im Geschäftsjahr fertiggestellte Erweiterung der Alfons-Brandl- Schule (gesamt Mio. € 7,5),
- Planungskosten bis zur Leistungsphase 4 für das evangelische Pflegezentrum Herzogsägmühle (T€ 796)
- das inzwischen abgeschlossene Genehmigungsverfahren für die Mitarbeiterwohnungen „Am Roten Berg West“ (T€ 509)

Die wesentlichen Zugänge zum Sachanlagevermögen der Diakonie Herzogsägmühle betreffen (Umsetzungsgrad 80%)

- Technische Anlagen T€ 100 – Notstromversorgung
- Einrichtung/Ausstattung für Wohnheime, Schulen, Betriebe T€ 850
- Ersatzbeschaffung Fahrzeuge T€ 450

Alle getätigten Investitionen entsprechen den jeweiligen Jahresplänen; da in der Erfassung nicht speziell nach ökologischer Sanierung und anderen Investitionen unterschieden wird, kann hier keine exakte Zahl angegeben werden. Die Einschätzung der Prozentzahl ist unter "Selbsteinschätzung" zu finden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Renaturierung Torfmoor

Mit dem Landratsamt Weilheim wird eine Vereinbarung zur Renaturierung des Torfmoores im Nordosten der Fläche von Herzogsägmühle getroffen. 1 ha Torf gast pro Jahr etwa 1,5 to CO² aus. Mit der Renaturierung können wir nicht nur diese Menge Berichtsvorlage Vollbilanz 23 einsparen, sondern mittelfristig sogar wieder einen zusätzlichen CO²-Speicher schaffen.

Ab 2025 wird die CO²-neutrale Nahwärmeversorgung in Herzogsägmühle angestrebt.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Bis zu 60% des aktualisierten Sanierungsbedarfs wurden realisiert. Mind. 80% der Neuinvestitionen führen zu einer deutlichen Verbesserung der sozial-ökologischen Auswirkungen im Unternehmen.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Berichtsfragen

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Mittelbare Beteiligung: Der Trägerverein Diakonie München und Oberbayern e.V. ist Kommanditist beim evangelischen Solarfonds Nürnberg.

Diakonie Herzogsägmühle: keine Rücklagen

DMO: Das Finanzanlagevermögen dient der Erfüllung des ideellen Auftrages der Diakonie München und Oberbayern. Als grundsätzliche Orientierung sind neben den wirtschaftlichen Kriterien für einen kirchlich orientierten Rechtsträger ethische Kriterien wünschenswert und erforderlich: Hier ist auf eine Orientierung an den ethischen Kriterien der Evang.-Luth. Kirche in Bayern wie auch den ethischen Kriterien von Zertifizierungsinstituten abzustellen.

Die Beachtung dieser Grundsätze der Kapitalanlage in Stiftungen im Umfeld der Diakonie München und Oberbayern ist anzustreben.

Finanzierte Projekte

2022

Projekt	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
Lt. Investplan	11.140.000	

2021

Projekt	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
Lt. Investplan	2.750.000	

Fonds-Veranlagungen

entfällt

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Die Satzung der Diakonie München und Obb. lässt solidarische Co-Finanzierung von sozialökologischen Projekten Dritter nicht zu.

Selbsteinschätzung



Basislinie

Konventioneller Veranlagungsmix ohne spekulative Finanzprodukte.

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfragen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Auf das unter A beschriebene neue Projekt zur Energieversorgung wird nochmals verwiesen (komplett CO²-neutrale Wärmegewinnung aus Wärmepumpenwerk mit Lechwasser und Agri-Photovoltaik).

Verbesserungspotenziale/Ziele

Insbesondere im Bereich Stromspeicherung kann moderne Technik künftig die ökologischen Auswirkungen des Unternehmens weiter reduzieren.

Geplant ist eine großflächige Agri-Photovoltaik-Anlage.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?

Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

Selbsteinschätzung

Aufgrund der Rechtsform der Diakonie Herzogsägmühle gGmbH als 100% Tochter des Vereins Diakonie in München und Oberbayern e.V. und ihrer Vorgaben der Gemeinnützigkeit ist die gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur vollumfänglich gegeben. Weder Mitarbeitende, noch Führungskräfte, noch Dritte halten Eigentumsanteile.

Der Verein hat derzeit 78 Mitglieder (2022:83 Mitglieder). Mitarbeitende können Mitglieder im Verein sein, bei der Mitgliederversammlung haben sie Rederecht, aber kein Stimmrecht.

Die Mitarbeitendenvertretungen (die auch in Leitungsgremien und im Aufsichtsrat Sitz und Stimme haben) nehmen ebenfalls beratend an den Mitgliederversammlungen teil. Über alle Sitzungen gibt es Protokolle, die nur für die Vereinsmitglieder, die Vorstände und den Aufsichtsrat zugänglich sind. Der Vorstand berichtet in den Leitungskonferenzen der Geschäftsbereiche über Inhalte und Verlauf der Mitgliederversammlungen.

Für eine etwaige Übernahme der Geschäftsfelder durch andere Träger müsste der Verein sich auflösen bzw. Entsprechende Beschlüsse fassen; dies kann faktisch als ausgeschlossen gelten. Die Rechtsform des Vereins bietet ansonsten gute operative Handlungschancen.

nicht relevant; es gibt keine Eigentumsanteile bei all den genannten Personengruppen. Gemeinnütziges Unternehmen der Freien Wohlfahrtspflege!

Die Bewertungsstufen aus dem Arbeitsbuch sind aufgrund der Rechtsform des Unternehmens und seiner Gemeinnützigkeit als Teil der Freien Wohlfahrt nicht aussagekräftig. Im Sinn der GWÖ kann die Stufe „Erste Schritte“ bis „Fortgeschritten“ angenommen werden.

B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

Berichtsfragen

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Selbsteinschätzung

Es gibt keine feindlichen Übernahmen, weder aktiv noch passiv.

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

Berühungsgruppe C

Mitarbeitende

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Unter "Mitarbeitende" werden hier die Menschen subsummiert, die nach dem Tarifvertrag nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern entlohnt werden. Daneben stehen ca. 550 Menschen mit Behinderung, die in den Herzogsägmühler Werkstätten arbeiten und dort auch "Mitarbeiter:innen" sind, ohne dass sie hier berücksichtigt sind.

Hinzu kommen verbeamtete Lehrer:innen, Bundesfreiwilligendienst-Leistende und Praktikant:innen, die ebenfalls in den Kennzahlen nicht erfasst sind.

Es gibt keine Saisonarbeiter und nur in sehr begrenztem Umfang Mitarbeiter, die über eine Zeitarbeitsfirma "ausgeliehen" sind (nur in der Pflege).

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Berichtsfragen

- Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?
- Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?
- Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Die Diakonie Herzogsägmühle kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie für Hilfeberechtigte wirksame und als sinnvoll wahrgenommene Angebote erarbeiten kann - und dies gelingt ausschließlich über fachlich und menschlich qualifizierte Mitarbeitende. Alle soziale Arbeit ist Arbeit durch und am Menschen, die an erster Stelle von der Qualität der Mitarbeitenden abhängt. Diese wiederum wird nur gut sein, wenn die Mitarbeitenden zufrieden sind - mit der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, mit der Führungsqualität der Vorgesetzten, mit den Entscheidungsspielräumen, mit dem Klima und der Zusammenarbeit im Team, mit der Bezahlung, mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und wenn sich die Mitarbeitenden mit der Träger Diakonie Herzogsägmühle identifizieren können.

Das Bewusstsein für diese "Lebensader" der Diakonie Herzogsägmühle war schon seit vielen Jahren sehr groß; über die Befassung mit der Gemeinwohl-Ökonomie hat es sich vertieft, verbreitert und verfestigt. In einem zunehmenden Fachkräftemangel sehen wir eine der größten, wenn nicht sogar die größte Herausforderung für die gute Entwicklung des Unternehmens. Deswegen gelten die "stehenden Redensarten": "Die, die "da" sind, sind die Richtigen" (statt "wir entlassen die schlechten Mitarbeitenden und suchen dann nach neuen guten Mitarbeitenden" - das wäre das Gegenteil von mitarbeiterorientierter Unternehmenskultur!) und "wir sparen niemals am Personal". Angebote zur spirituellen Zurüstung und zur Verankerung im christlichen Glauben runden die fachlich akzentuierten Weiterbildungen immer ab - zum Beispiel in sehr aufwändigen Willkommenstagen für Neue Mitarbeitende, die auch mehrtägig angeboten werden und der berufsethischen Reflexion wie auch dem Klima des Miteinanders dienen. Es gibt für alle Teilbereiche umfassende Einarbeitungspläne für neue Mitarbeitende.

Herzogsägmühle ist mehrfach ausgezeichnete Preisträger des Diakonie-Gütesiegels zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Teil des "Familienpaktes Bayern", das der Freistaat Bayern angeregt hat und das ab 2023 auf die Bundesebene übergegangen ist.

Mit dem "Familienbudget" unterstützt die Diakonie Herzogsägmühle gezielt Mitarbeitende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt. Mit dem Seelsorgekreis verfügt der Arbeitgeber über Ehrenamtliche, die für Kolleg:innen in jeglicher Notsituation ansprechbar sind.

Mit dem Mentorenkreis Pflege ist ein ehrenamtliches Beratungsangebot installiert, das für alle Fragen bei eintretender Pflegebedürftigkeit abrufbar ist.

Fluktuationsrate	2022
	21,9 %
	2021
	24,3 %

	2021	2022
Eintritte	219	171
Austritte (gesamt) ,	189	195
davon:		
Altersrente	22	15
Auflösungsverträge	24	23
Beendigung Ausbildung	6	7
Befristete Dienst-, HEP-Ausbildungs-, Praktikumsverträge	46	57
Ende BFD	14	15
Kündigung d. Arbeitnehmer/innen	48	68
Kündigung d. Arbeitgeber	5	2
Rente aufgrund Erwerbsminderung	2	3
Tod	0	1
Sonstige Gründe	4	3

Aufgrund der einrichtungsbezogenen partiellen Impfpflicht ist die Fluktuationsrate gegenüber normalen Jahren erhöht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 2022
9,91 Jahre

2021
9,5 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen 2022
1.199

2021
1.095

2021: Einführung Bewerbungssoftware Softgarden.

Betrachtungszeitraum 01.05.21 - 31.12.21 -> Erfasste Bewerbungen: 639, Hochrechnung: 1095

Anzahl an Initiativbewerbungen 2022
101

2021
26

2021:

- erfasste Initiativbewerbungen ab 05/2021: 15
- Etablierung Software Softgarden in 05/2021
- Hochrechnung: 26
- in 2022 Bekanntmachung der Möglichkeiten zu Onlinebewerbungen wird wirksam

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur 2022
0

2021

1

Die Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit wurde im Jahr 2021 erstmals für die gesamte Unternehmensgruppe der Diakonie München und Oberbayern mit der Unterstützung einer darauf spezialisierten Kölner Agentur durchgeführt. Der Fragenkatalog wurde dabei von der Agentur erarbeitet und mit uns abgestimmt; die Ergebnisse sind deshalb nur teilweise mit der letzten Befragung aus 2018 vergleichbar. Regelmäßig wird alle drei Jahre dieses Instrument genutzt.

Die Ergebnisse sind für die gesamte Diakonie Herzogsägmühle sowie für alle Fachbereiche im Detail ausgewertet worden. Die Personalverantwortlichen diskutierten diese mit ihren Mitarbeitenden und legten fest, welche konkreten Verbesserungspotentiale definiert wurden und wie die Ziele zu erreichen sind. Der Mitarbeitervertretung liegen die Ergebnisse der Befragung und die Ergebnisse des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vor.

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2022

Anderes

2021

Anderes

Siehe hierzu die Anmerkung zuvor; dreijähriger Rhythmus

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene

Die Frage ist nicht einfach zu beantworten. Zum Beispiel: Alle pädagogisch-therapeutischen Teams haben regelmäßig Supervision; diese Stunden dienen durchaus der persönlichen Entwicklung und der Vertiefung der professionellen Kenntnisse, werden aber nicht so erfasst, wie die über das Fortbildungsreferat beantragten und abgerechneten externen Fort- und Weiterbildungen. Das Gleiche gilt für die Arbeit von "Fachdiensten", die die Teams beraten. Sehr viel läuft im kontinuierlichen Prozess: Zum Beispiel bietet der Fachbereich Menschen in besonderen Lebenslagen monatlich die "Schlaue Stunde" an, mit Referaten und Diskussionen - auch dieses Angebot zählt zur Unterstützung von fachlichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Gleichartige Angebote gibt es in vielen Fachbereichen, ohne dass die Stunden erfasst werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.1

Unternehmenskultur in Leitfäden

Die Unternehmenskultur in der Diakonie Herzogsägmühle ist in grundlegenden Papieren beschrieben – gelebt wird sie im Alltag. Zu den schriftlichen Grundlagen: Papier „Selbstverständnis und Unternehmensziele“ definiert das Selbstverständnis als „Begleitung Hilfeberechtigter, Diakonie der Kirche und Partner des Staates“. In den Unternehmenszielen ist im Blick auf Mitarbeitende und Strukturen genannt: „Größtmögliche Verantwortung unterer Ebenen für Kunden, Dienstleistungen und Produkte; Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit und hoher Ausbildungsstand als „Kardinaltugenden“ bei Mitarbeitenden. Im Papier „Führung in Herzogsägmühle“ werden Führungsprinzipien, abgeleitet vom christlichen Menschenbild, definiert und erläutert. Im Papier „Was ist an uns evangelisch?“ werden die Verbindung von Fachlichkeit und Spiritualität, die Verankerung im christlichen Glauben und die aus diesen Quellen resultierenden Konsequenzen für den Umgang mit Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten thematisiert. Das Führungsverständnis und die Gemeinwohlökonomie müssen aufeinander bezogen werden (Kongruenz und Glaubwürdigkeit). Die mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur findet darüber hinaus ihren Ausdruck in breiter Beteiligung von Mitarbeitenden unabhängig ihrer hierarchischen Einordnung in Unternehmensentwicklung (neu: Initiative innovations screening team) sowie im Familienbudget (1% der Bruttolohnsumme/ Jahr für die Finanzierung eines zusätzlichen Urlaubstags zur Pflege familiärer Beziehungen, für Ersatz von Aufwendungen für Pflege in der Familie oder Kitagebühreno.ä.). Arbeitsgerichtsprozesse sind außerordentlich selten (< 1 pro 3 Jahre).

Jobrotation ist möglich, Führung in Teilzeit ist möglich, zu homeoffice existiert eine Dienstvereinbarung mit der MAV, Sabbaticals/Arbeitszeitkonten sind möglich. Herzogsägmühle war erster Preisträger des Diakonie Gütesiegels Familienorientierung, es ist inzwischen 2 mal verlängert bzw. neu ausgereicht worden. Eine Elterninitiative „Zwergertreff“ wird durch Bereitstellen von Räumen und Ressourcen unterstützt, sie nimmt quasi die Funktion eines Betriebskindergartens wahr. 3 Stellen im Unternehmen sind für das Betriebliche Eingliederungsmanagement reserviert. Eine Seelsorgegruppe stellt allen Mitarbeitenden unabhängig und unentgeltlich Hilfen in persönlichen Notlagen zur Verfügung. Eine ehrenamtlicher Arbeitskreis „Mentoren in der Pflege“ steht Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen mit Rat und Tat zur Seite. Alle Fest- und Ehrentage (Geburtstage, Jubiläen, Eheschließungen) lösen Glückwunschscheiben der Geschäftsführung aus, ebenso wird bei Todesfällen konduliert und die Beisetzungen begleitet. Die regelmäßige Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit ergibt sehr positive Rückmeldungen zur Unternehmenskultur. Erhebung zur Mitarbeitendenzufriedenheit: alle drei Jahre In-Anspruchnahme der Fortbildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten: Bis zum 15.12.2022 wurden für ca. 390 Mitarbeitende Fortbildungen mit einem Gesamtvolumen von rund 127T€ genehmigt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Erfasstes Verbesserungspotenzial

Es wird an dem bereits bestehenden Konzept weiter gearbeitet, die Beratung zu persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den regelhaften Arbeitsablauf einzubinden (Stabsstelle Personalentwicklung, zusätzlich zu den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen mit den jeweiligen Vorgesetzten). Da sich im Vorstand im Laufe des Jahres 2022 eine ungeplante Veränderung ergab und eine neue Vorständin mit dem Schwerpunkt Personalentwicklung im Jahr 2024 beginnt, wurde die Detailplanung des Konzeptes bis dahin hintangestellt. Zu diesem Konzept kann auch die regelhafte Hospitation von Mitarbeitenden (z.B. ab dem 10. Jahr der Mitarbeit) in anderen Unternehmensteilen gehören (auf die Dienstzeit angerechnet).

"Frauengesundheit" und "altersgerechtes Arbeiten"

Die Themen "Frauengesundheit" und "altersgerechtes Arbeiten" werden in den nächsten Jahren stärker zu berücksichtigen sein. (to do: Geschäftsführung, Suche nach den geeigneten Maßnahmen).

Stärkung der Ressourcen für die Bewältigung der Arbeit im Alter

Mit der Arbeitsrechtlichen Kommission muss in Gespräche eingetreten werden, wie Ressourcen für die Bewältigung der Arbeit im Alter gestärkt werden können, damit sie gegenüber dem Kostenträger als zu refinanzieren abgebildet werden können.

Beschwerdemanagement

Verbesserungspotenziale/Ziele: Die Hinweise auf Missstände, die in der Befragung ebenfalls zu Tage treten, werden konsequent nachverfolgt. Die Internet-basierten Bewertungsportale (z.B. [kununu.de](https://www.kununu.de)) sollen künftig systematisch ausgewertet und kommentiert werden. Als lernende Organisation versuchen wir, auch kritische Rückmeldungen als Auslöser von Verbesserungsprozessen aufzunehmen.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Wirkung bzw. Erfolge aufgrund von Maßnahmen zur Förderung bzw. Verbesserung einer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur sind sichtbar und werden analysiert. Maßnahmen sind breit umgesetzt.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?
 Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

Nach den pandemiebedingten Unterbrechungen und durch Personalwechsel entstandenen Pausen wird das Gesundheitsmanagement neu aufgesetzt. Weiterhin tagen in allen Fachbereichen die Gesundheitszirkel (zusätzlich zu den Arbeitssicherheitsgremien), um insbesondere auch psychische Stressoren zu identifizieren und Bewältigungsstrategien anzubieten.

Alle Risiken der Arbeitsplätze in Bezug auf die Gesunderhaltung werden in den vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich erfasst und bewertet. Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit werden vollumfänglich erfüllt; dabei nehmen wir auch den Bereich der seelisch belastenden Faktoren in den Blick. Schulungen zur Resilienz und zum Stressmanagement ergänzen fachliche Fortbildungsangebote.

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

Keine Auswertung nach Altersgruppen möglich.
 Folgende Fehlzeiten lagen vor:
 2022: 34400 Tage
 2021: 33200 Tage

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

Keine Aussage möglich.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Arbeitsunfälle	12
Wegeunfälle	8
Berufserkrankungen	0

2021

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Arbeitsunfälle	28
Wegeunfälle	19

Berufserkrankungen	6
--------------------	---

Anzahl der Krankheitstage aufgrund von Arbeits- /Wegeunfällen:

2022: 902

2021: 718

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.2

Im Gesundheitstag werden konkrete Angebote zur besseren Bewältigung von arbeitsbedingten Stressfaktoren vorgestellt. In den Teams ist das Thema Gesunderhaltung fortlaufend in der Diskussion.

Alle Arbeitssicherheitsteams tagen fortlaufend und stellen alle Arbeitsergebnisse online zur Verfügung. In der jährlichen Konferenz der Angebotsleitungen wird zum Gesundheitsmanagement und zur Arbeitssicherheit berichtet.

Alle bereichsinternen Angebote wie z.B. Spinning (Werkstätten für Menschen mit Behinderung), Yoga (Menschen mit seelischer Erkrankung), Klettern und Radtouren (über das Freizeitwerk), Fitness-Raum (Menschen in besonderen Lebenslagen) sind grundsätzlich für alle Mitarbeitenden geöffnet worden. Ein Flyer mit der Übersicht über Angebote, Zeiten und Teilnehmerzahlen ist in Vorbereitung (Aufgabe des Gesundheitsmanagements)

Gefährdungsbeurteilungen / Arbeitssicherheit

3 Vollzeitstellen werden im Unternehmen zur Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen freigehalten; bis zu 12 Monate können so Arbeitserprobungen in beeinträchtigungsgerechten Arbeitsplätzen erfolgen. Es werden vier Arbeitssicherheitsausschusssitzungen jährlich durchgeführt. Dort wird eine Statistik der ersten Fachkraft für Arbeitssicherheit zu Wege- und Arbeitsunfällen vorgestellt. Die Kennzahlen fließen in die ManagementReviews der Fachbereiche ein. Ebenfalls werden die Ergebnisse und Anforderungen durch die Begehungen thematisiert. Jede Kostenstellenleitung hat für seinen/ihren Verantwortungsbereich eine Gefährdungsbeurteilung erstellt und dort sind auch die Maßnahmen zur Behebung der Gefährdung hinterlegt. Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte wurden bestellt, sowie die Betriebsärztin im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements eingebunden ist. Wir haben drei bestellte Fachkräfte für Arbeitssicherheit und diese machen gemeinsam mit der Betriebsärztin die Begehungen vor Ort. In alle Prozesse ist die MAV eingebunden. In allen nach DIN ISO 9001:2015 zertifizierten Fachbereichen fließen die Ergebnisse systematisch in die Audits externer Auditoren ein. Im Arbeitskreis Arbeitssicherheit wird auch eine Statistik über Wege- und Arbeitsunfälle geführt.

Höhenverstellbare Schreibtische

Auf Antrag von Mitarbeitenden werden höhenverstellbare Schreibtische beschafft.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kooperation mit einem externen Anbieter zur Bewältigung von Stress und seinen Auswirkungen auf die Gesundheit.

Ein Unternehmensteil in der Diakonie München und Oberbayern (das Evangelische Hilfswerk gGmbH) erprobt die Kooperation mit einem externen Anbieter zur Bewältigung von Stress und seinen Auswirkungen auf die Gesundheit. Die Ergebnisse dieses Pilotprojektes fließen dann in das Gesundheitsmanagement der Diakonie Herzogsägmühle ein.

Konzepte zur besseren Bewältigung von Mehrarbeit durch krankheitsbedingte Ausfälle erproben

Konzepte zur besseren Bewältigung von Mehrarbeit durch krankheitsbedingte Ausfälle müssen verstärkt erprobt werden. Zum Beispiel könnte die zusätzliche Schaffung von "Springer-Stellen" hilfreich sein; diese müssen in den Tarifwerken eingearbeitet sein, damit die Mehrkosten refinanziert werden können.

Regelmäßige "Auszeiten" für Mitarbeitende in besonders belastenden Arbeitsfeldern

Für Mitarbeitende in besonders belastenden Arbeitsfeldern - z.B. in den Wohn- und Betreuungsangeboten für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung und hohem Anteil an pflegerischer Arbeit - könnten regelmäßige "Auszeiten" (mit Entschleunigung, spirituellen Angeboten, Wellness verbunden) hilfreich sein.

Erfasstes Verbesserungspotenzial

In den online-Kommentaren werden vielfach Wünsche nach subventioniertem Eintritt für Sport- und Fitness-Studios benannt. Der Diskurs verläuft kontrovers - während die Einen dies als sinnvolle Unterstützung für die Gesunderhaltung sehen, kritisieren Andere, dass die Nutzung von Sportangeboten außerhalb der Arbeitszeit nicht in die Verantwortung des Arbeitgebers fallen würde. Zudem bleibt fraglich, ob man mit diesem Angebot nicht nur die Mitarbeitenden erreicht, die ohnehin bereits sich um ihre Fitness kümmern.

Konzept für gesundheitsstärkende Angebote in den Dienststellen der weiteren Umgebung fehlt noch

Die Angebote zur Gesundheitsförderung beschränken sich oft auf den Ort Herzogsägmühle.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zum Arbeitsschutz über das gesetzliche Mindestmaß hinaus sind bereits umgesetzt.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Berichtsfragen

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und

Die Diakonie Herzogsägmühle erachtet Diversität in allen Aspekten für wertvoll, um eine diskriminierungsfreie, von Wertschätzung und Respekt geprägte Unternehmenskultur sicherzustellen. Dabei erstreckt sich "Diversität" auf die

welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Geschlechterrollen (einschließlich Akzeptanz von Inter- und Transsexualität, sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Hilfeberechtigten), auf die ethnische, kulturelle und religiöse Prägung (einschließlich entsprechend ausgestalteter Arbeitsplätze, auch im handwerklich/technischen Bereich) und auf den wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen. Dabei wird über die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes hinaus Diversität als ungemein wertvolle Ressource im Unternehmen verstanden.

In der Diakonie Herzogsägmühle arbeiten derzeit 55 ausländische Mitarbeitende aus 29 Nationen.

Durch die kontinuierliche Verankerung der Migrationshilfen in das Leistungsportfolio von Herzogsägmühle -einschließlich einer umfangreichen ehrenamtlich geleisteten Hilfe für Geflüchtete in der Region - ist sichergestellt, dass Menschen mit Migrationshintergrund hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und in der Region erhalten. Die Arbeit mit Geflüchteten im Sportverein Herzogsägmühle führte zur Auszeichnung mit dem Inklusionspreis der Diakonie Bayern.

Die Schulen in Herzogsägmühle sind alle beteiligt am bundesweiten Projekt "Schule gegen Rassismus - Schule mit Zivilcourage".

Den Themenbereichen "Gleichstellung und Diversität" wurde in allen Unternehmensteilen eine größere Bedeutung zugemessen. Die Gleichstellungsbeauftragten machen ihre Arbeit und Ansprechbarkeit zunehmend im Unternehmen bekannt. Sie arbeiten der Vorständin Andrea Betz zu.

In der Öffentlichkeitsarbeit, auch über Social Media, werden selbstverständlich auch Projekte und Aktionen mit dem Themenschwerpunkt Diversität herausgestellt.

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

2022

Das Durchschnittsalter in der Belegschaft wird seit Jahren fortlaufend erfasst und ist kontinuierlich leicht steigend (derzeit ca. 46,8 Jahre). Auch vor diesem Hintergrund kommt dem Thema Altersgerechtes Arbeiten eine zunehmende Bedeutung zu.

Mit dem Wegfall der früheren arbeitsrechtlichen Einschränkung, dass Mitarbeitende Mitglied einer der in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ACK sein müssen, hat sich die Zahl der religiös nicht gebundenen Mitarbeitenden deutlich erhöht. Umso wichtiger ist es für die Diakonie Herzogsägmühle, einladende und den Charakter als christliche Dorfgemeinschaft prägende Angebote zu machen und diese offensiv zu bewerben. Dazu gehört ein lebendiges kirchliches Leben, vornehmlich geprägt von der Evangelischen Kirchengemeinde Peiting-Herzogsägmühle, aber in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für das Diakonische Profil von Herzogsägmühle.

Frauen sind zwar in der oberen Führungsebene nach wie vor leicht unterrepräsentiert, aber mit abnehmender Tendenz. Bei der Kinderhilfe Oberland gelang es sehr erfolgreich, erstmals im Unternehmen das Modell "Top Sharing" mit zwei jungen Müttern, die in Teilzeit arbeiten und sich die Geschäftsführung teilen, zu etablieren.

Die Erhebung nach sexueller Orientierung wird nicht vorgenommen, sie würde in sich bereits ein Diskriminierungsmerkmal erfüllen. Es ist aber selbstverständlich möglich, auch als gleichgeschlechtlich orientierter Mensch Führungsaufgaben zu übernehmen. Einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung tritt das Unternehmen offensiv entgegen, auch durch Schulungs- und Informationsangebote und die Verankerung von Beauftragten für Diversität.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich

Hierzu liegen keine genauen Angaben vor. Es gibt keine Erfassung der in Anspruch genommenen Stunden.

Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitender Person

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)

2022

Herzogsägmühle bietet seine Dienstleistungen im oberbayerischen Pfaffenwinkel an, einer überwiegend ländlich bis kleinstädtisch geprägten Region mit eher konservativem Werthintergrund. Dabei ist die gesamte Entwicklung in der Region als "pro diversity" zu bezeichnen. Die herausragende Arbeit der ehrenamtlichen Unterstützerverkreise in der Migrationsarbeit findet auch politisch hohe Anerkennung. Projekte wie "Willkommen in Landsberg Lech", Frauenarbeit und Radeltreffs, Mieterführerschein etc., die wesentlich von der Diakonie Herzogsägmühle mitverantwortet werden, tragen zur hohen Akzeptanz von Vielfalt bei.

Beim Auftreten des Fußballvereins SV Herzogsägmühle kommt es nach wie vor gelegentlich zu rassistisch motivierten Konflikten zwischen Spielern und Zuschauern. Dies ist fortlaufend Gegenstand der Reflexion (und damit der pädagogischen Arbeit nach innen, zu den eigenen Spielern) und zum Gespräch mit Vereinsvertretern und Funktionären des Fußballverbands auf Kreisebene.

Karenzdauer von Müttern

2022

140 Monate

2021

186 Monate

Karenzdauer von Vätern

2022

11 Monate

2021

14 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen

2022

Die Anzahl der Neueinstellungen wird nur nach Geschlecht und Altersgruppe sowie nach Religionszugehörigkeit automatisch erfasst; eine weitere Aufschlüsselung z.B. nach sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft erfolgt nicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

EU- unterstützte Fortbildungen zum Thema Diversity für Führungskräfte

In zwei mehrmonatigen Fortbildungen zum Thema Diversity, nach EU-Standards durchgeführt, wurden Führungskräfte und Multiplikatoren zu den Chancen eines umfassenden Diversity-Konzeptes geschult. 44 Mitarbeitende, 107 Stunden je Mitarbeiter:in, 4% der Belegschaft-.

Mitarbeitende mit Schwerbehinderung

Ca 7% der Mitarbeitenden haben einen Schwerbehindertenausweis.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Wirkungen und Erfolge von bereits ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung im Umgang mit und ein Bewusstsein für Diversität und Chancengleichheit sind sichtbar und werden analysiert.

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen

Es gibt keine menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. Es liegen dazu auch bei der Mitarbeitervertretung keine Beschwerden im Berichtszeitraum vor. Ein funktionierendes Beschwerdemanagement ist etabliert. Die Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit zeigt keine Auffälligkeit.

Einzelnes Fehlverhalten von Mitarbeitenden kann nie ausgeschlossen werden und wird im arbeitsrechtlichen Rahmen sanktioniert und in Schulungen und Belehrungen bearbeitet.

2022

Stellungnahme der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung vertritt die Interessen der Belegschaft gegenüber des Betriebes. Das können einzelne Kolleg:innen, ein ganzes Team oder sämtliche Mitarbeitenden eines Hauses aus einem Geschäftsbereich sein. Aus Sicht der Mitarbeitervertretung sind die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden bei Herzogsägmühle gGmbH adäquat gestaltet. Eine Optimierungsnotwendigkeit wird in der wiederkehrenden Mitarbeiterbefragung abgefragt. Die Geschäftsbereiche generieren aus der Mitarbeiterbefragung entsprechende Maßnahmen. Die Hauptaufgabe der Mitarbeitervertretung ist es zu prüfen, ob von Seiten des Arbeitgebers alle Vorgaben bei Einstellungen und anderen Personalangelegenheiten eingehalten werden.

Die Anfragen an die Mitarbeitervertretung von Kolleg:innen betrafen meist folgende Themen:

Kündigungsfristen, Bike Leasing, Altersteilzeit bzw. Wertguthaben, Ein- und Höhergruppierung, Versetzung, Rente & EZVK, Versetzung und Abordnung, Gefährdungsanzeige / Überlastung, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Betriebsärztliche Versorgung, Weiterbildung, Dienstplansoftware / Zeiterfassung, Gehalt / Zuschuss, Arbeitszeit, Befristung, Mitarbeiterwerbungsprogramm, Gesundheitsmanagement, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Konflikte / Mobbing, Arbeitszeitreduzierung, Familienbudget, Sucht, Datenschutz, Eingruppierung, IT-Probleme, Dienstplan bezüglich der Arbeitszeit, Mehrarbeitsstunden, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankheit bei Abbau Mehrarbeitsstunden, Führungskräfte, Beschäftigungssicherungsmaßnahmen, BEM Maßnahmen, Schwerbehinderung, Urlaub, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft, Sollarbeitszeiten, Ruhezeiten, Stress, Konflikte am Arbeitsplatz, Arbeitsvertragsrichtlinien, Dienstvereinbarungen, Verfahrensanweisungen, Richtlinien und Kirchenaustritt.

Die Vielzahl der Anfragen konnte die Mitarbeitervertretung zeitnah beantworten, die Erreichbarkeit war sehr gut. Aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage bestand wenig Handlungsspielraum durch die Mitarbeitervertretung für die Mitarbeitenden, z.B. bei Höhergruppierungen oder Genehmigung von Altersteilzeit.

Die Altersstruktur im Betrieb ist weiterhin eine große Herausforderung.

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Die Mitarbeitervertretung stellt die Informationen der Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz in Form eines Newsletter zur Verfügung. Alle

Kolleg:innen mit Personalverantwortung haben die Fortbildung: „Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt zwischen Beschäftigten“ besucht.

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Es kommen immer mehr Gefährdungsanzeigen aufgrund von Personalmangel in den Wohnbereichen mit „Rund-um-die-Uhr“ Betreuung z.B. Förderzentrum Wohnbereich für Menschen mit Behinderung. Die hohen Krankenstände im Betrieb fordern die Kolleg:innen sehr. Die Anzahl an Nischenarbeitsplätzen ist gering. Es wird zunehmend umstrukturiert und einzelne Betriebe werden nicht mehr umgetrieben. Die 40 Stundenwoche im Vergleich zu anderen Trägern ist nicht mehr zeitgemäß.

Gerichtsprozesse/
Rechtsverfahren bzgl.
Verletzung des Arbeitsrechts,
die es im Berichtszeitraum gab

2022

Insgesamt hat die Anzahl von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zugenommen, bewegt sich aber noch auf einem akzeptablen Niveau. Nach unserer Einschätzung ist die Zunahme vor allem darauf zurückzuführen, dass die Hemmschwelle, vor Gericht zu gehen, gesunken ist. Nahezu alle arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen sind von Mitarbeitenden angestrengt worden, fast keine vom Unternehmen.

Gegenstand arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen waren Personalentscheidungen des Unternehmens, durch die (langjährig tätige) Mitarbeitende von ihrer Führungsverantwortung entbunden werden mussten, weil die Anzahl und Heftigkeit der mit ihnen verbundenen Konflikte nicht mehr mitgetragen werden konnte. Dabei geht es dann regelmäßig um die Zulässigkeit der Änderungskündigungen, verbunden mit der Frage einer möglichen Abfindung bei Ausscheiden aus dem Dienst.

Ein ehemaliger Mitarbeiter trug zu einer Flut von arbeits- und strafrechtlichen Auseinandersetzungen bei (Klagen wegen Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen, Klagen gegen falschen Umgang mit ihm in der Corona-Zeit, Klagen gegen falsches Handeln der Mitarbeitervertretung, Klagen wegen Untätigkeit der Beauftragten für die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung, etc.); sämtliche dieser Auseinandersetzungen sind zu Gunsten der Diakonie Herzogsägmühle entschieden worden. Da dieser ehemalige Mitarbeiter auch andere Arbeitgeber, bei denen er zuvor und danach beschäftigt war, mit Klagen überzogen hat, und fortlaufend kirchliche Gerichte, Arbeitsgerichte und den Petitionsausschuss des Landtages (immer erfolglos!) in Anspruch genommen hat, muss man diese Prozesse aus der allgemeinen Betrachtung seriöser Weise ausblenden.

Anzahl/ Inhalt der Beschwerden
von Seiten des Betriebsrates
bzw. der AK bzw. der
Gewerkschaft im
Berichtszeitraum sowie
Reaktion auf diese
Beschwerden

2022

Die Mitarbeitervertretung ist mit Sitz und Stimme in der Leitungskonferenz Herzogsägmühle vertreten. Dadurch werden viele mögliche Konfliktpotentiale früh erkannt und lange vor einer Eskalation bearbeitet.

Insgesamt wurde von der MAV an die Personalverantwortlichen 80 formelle Beschwerden im Jahr 2022 eingereicht.

Beschwerden wurden z.B. eingereicht wegen unterschiedlicher Bewertung hinsichtlich der korrekten Eingruppierung oder wegen Ungleichbehandlung gegenüber anderen Beschäftigten.

2021

Insgesamt wurde von der MAV an die Personalverantwortlichen 64 formelle Beschwerden im Jahr 2021 eingereicht.

Beschwerden wurden z.B. eingereicht wegen unterschiedlicher Bewertung hinsichtlich der korrekten Eingruppierung oder wegen Ungleichbehandlung gegenüber anderen Beschäftigten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.4

Risikofaktoren für die Entstehung menschenunwürdiger Arbeitssituationen werden von den Personalverantwortlichen fortlaufend erhoben; sie sind nicht wesentlich vorhanden.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Alle Mitarbeitenden sind entsprechen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern eingruppiert. Die Tariftreue liegt bei 100%. Lediglich die Vorstände erhalten eine außertarifliche Vergütung, die vom Aufsichtsrat des Trägervereins mit den Vorständen vereinbart wird. Deren Höhe bemisst sich nach der in der Freien Wohlfahrtspflege üblichen Werte.

Im Unternehmen gibt es (vereinfacht betrachtet) 5 Hierarchieebenen unterhalb der Geschäftsführung:

Fachbereichsleitungen (Entgeltgruppen E 13 und E 14)

Teilbereichsleitungen (Entgeltgruppen E 11 und E 12)

Angebotsleitungen/Hausleiter/Gruppenleiter (E 9 und E 10)

Mitarbeitende (Fachkräfte) E7 und E 8

Helfer/Schülerinnen (E 4 bis E 6)

Die Arbeitsvertragsrichtlinien nennen für jede Entgeltgruppe Beispiele, die dabei helfen, auch "exotische" Berufe wie Beauftragte für Qualitätsmanagement, Religionslehrer an der Fachschule für Heilerziehungspflege oder Fachdienst für intensiv-pädagogische Einzelmaßnahmen in der Jugendhilfe gerecht einzugruppieren. Alle Einstellungen laufen über die Mitarbeitervertretung, die insbesondere die vereinbarte Vergütung auf Plausibilität und innerbetriebliche Gerechtigkeit prüft.

Es gibt rechtlich keine Möglichkeiten, den Verdienst innerbetrieblich durch Mitarbeitende selbst festlegen zu lassen, wie es die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie als "vorbildlich" vorgibt. Ob der Arbeitgeber mittels Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung auf Wunsch von Mitarbeitenden für ein Pilotprojekt dieses Verfahren einmal anstrebt, ist offen.

Innerhalb des Eingruppierungssystems hat sich in der Diakonie Herzogsägmühle ein transparentes System der Zulagen für persönliche zusätzlich übernommene Aufgaben etabliert (sog. Plus-Zulage, entspricht ungefähr 50% des Abstands zur nächsthöheren Entgeltgruppe). Damit können besondere Leistungen gut honoriert werden, ohne dass ein Wildwuchs intransparenter Entlohnung entstehen kann (sog. "Nasenfaktor").

Bei den Befragungen zur Mitarbeitendenzufriedenheit stellt die Höhe der Entlohnung kein immer wiederkehrendes Ärgernis dar; die breite Mehrheit der Beschäftigten empfindet das Gehalt als gerecht. Allerdings wird sehr oft auf die gesellschaftliche Akzeptanz sozialer und pflegerischer Berufe hingewiesen, die dringend verbessert werden müsste und sich dann auch insgesamt in einem höheren Lohnniveau widerspiegeln müsste. Dies ist aber Sache der Wohlfahrtsverbände, der Öffentlichen Hand - mithin: der Politik- und nicht Sache des Arbeitgebers.

Das Tarifsystem wird in den regelmäßigen Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgestaltet, die paritätisch besetzt ist (gleiche Anzahl Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Die Höhe orientiert sich zwar am Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, weicht aber seit 2007 in wesentlichen Punkten davon ab. Dies führt zu einer Besserstellung insbesondere junger, neu anfangender Mitarbeitender gegenüber dem TvöD; die Diakonie Herzogsägmühle hält daran fest, obwohl es in einigen Fachbereichen zu einer völlig unzureichenden Refinanzierung durch die Kostenträger führt. Dies ist insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe der Fall; hier verhindert der existierende Rahmenvertrag durch das sog. Besserstellungsverbot, dass die über dem

TvöD liegenden Gehälter in die Leistungsentgelte aufgenommen werden. Das Unternehmen bekommt also nicht vollständig die Lohnsumme erstattet, die es aufwendet. (Volumen > 300 TEUR /Jahr!)

Dennoch hält der Arbeitgeber die gute Bezahlung aus Gründen der Gleichbehandlung zu Mitarbeitenden in anderen Fachbereichen, aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit zu Arbeitgebern aus anderen Tarifsystemen und aus Gründen der Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen aus der Jugendhilfe aufrecht.

Selbstverständlich wird auch bei allen Praktikantenverträgen der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn in der jeweils geltenden Höhe vollumfänglich bezahlt.

Insgesamt betrachtet der Arbeitgeber die Personalkosten nicht als Ballast, sondern als wichtige Investition in das Wertvollste, was das Unternehmen hat - seine Mitarbeitenden.

Höchstverdienst 2022
10.110 €

2021
9.782 €

Mindestverdienst 2022
2.013,21 €

2021
2.049,74 €

**Innerbetriebliche Spreizung
(Verhältnis Höchst- zu
Mindestverdienst)** 2022
1:5

2021
1:5

Medianverdienst 2022
52.315 €

2021
50.049 €

**Standortabhängiger
"lebenswürdiger Verdienst" (für
alle Betriebsstandorte)**

Die Entlohnung ist nicht abhängig vom Standort, sie ist an allen Dienstorten gleich und folgt den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern.

Mit dem Mindestverdienst von 2050 Euro ist ein lebenswürdiger Verdienst gemäß der living wages Lkrs. Weilheim-Schongau gegeben. (vgl. Aufstellung der Bertelsmann-Stiftung)

**Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt**

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.1

Es gibt keine wesentlichen Unterschiede zu den bisherigen Bilanzen; die Umsetzung der Vorgaben aus dem Tarifrecht erfolgt kontinuierlich, verlässlich und im Zweifel mitarbeiterfreundlich.

AVR- Vergleichsrechner ist im Internet einsehbar

Die Eingruppierungen sind nachvollziehbar und transparent, u.a. durch den Vergleichsrechner der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern.

Großzügiger Umgang mit Anträgen auf Nebentätigkeiten

Sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, werden Anträge auf Nebentätigkeit mitarbeiterfreundlich genehmigt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einwirken auf die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege zur Verbesserung der sozialen und pflegerischen Berufe

Stetiges Einwirken auf die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, damit ein abgekoppelt-Werden von allgemeiner Lohnentwicklung verhindert und der Stellenwert sozialer und pflegerischer Berufe verbessert wird.

Zusatzleistungen des Arbeitgebers transparent machen

Der Arbeitgeber bietet diverse Vergünstigungen für Mitarbeitende (Einkaufsvorteile, Zusatzversicherungen etc.), die in einem Flyer "das Herzogsägmühler PLUS" zusammengefasst sind. Es wird angeregt, diese online zu stellen und fortlaufend zu aktualisieren.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Die Spreizung zwischen höchstem und niedrigstem Verdienst innerhalb der Organisation liegt bei maximal 1:5. Bei entsprechender Legitimation durch alle Mitarbeitenden kann das Verhältnis an die Bedürfnisse der Organisation angepasst werden. Die Legitimation ist bei Bedarf erneut zu erheben.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Die Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung ist durch das Tarifrecht auf 40 Stunden festgelegt; dies unterliegt nicht der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers. Die Reflexion dieses Umfangs der Wochenarbeitszeit erfolgt kontinuierlich im Rahmen der Gespräche zwischen den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege.

Im Unternehmen wird regelhaft auf Wunsch der Mitarbeitenden die wöchentliche Arbeitszeit reduziert, wenn die jeweilige private Lebenssituation dies erfordert. Auch Leitungsfunktionen können in Teilzeit besetzt werden.

Durch die verhandelten Leistungsentgelte ist festgelegt, wie viele Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente) für welchen Arbeitsbereich vorgehalten werden müssen; der Arbeitgeber vermeidet ständige Unterbesetzung, weil der vermeintliche ökonomische Vorteil in Wahrheit sehr schnell zu einem Nachteil würde (Frust, erhöhter Krankheitsstand, Fluktuation). Sparen auf Kosten der Mitarbeitenden ist als falsche Strategie ausgeschlossen.

Innerhalb der Teams bestehen weitreichende Handlungsfreiheiten bei der Festlegung der Dienstpläne, soweit dies innerhalb des jeweiligen Arbeitsbereichs und hinsichtlich der Bedarfe von Hilfeberechtigten möglich ist.

Die Erfassung der geleisteten Arbeit und die Dienstpläneinteilung erfolgen inzwischen nahezu im gesamten Unternehmen mittels einer Dienstplan- und Abrechnungssoftware, die mit dem Lohn verknüpft ist. Die Einführung der Software war nicht reibungslos und erfordert viel Nachjustieren im Detail; sie war aber aufgrund der

Vorgaben zur Überprüfung der tatsächlich geleisteten Arbeit (Gesetzgeber!) unumgänglich.

Das Unternehmen versucht, Mehrarbeit möglichst zu vermeiden bzw. die Anzahl der Überstunden zu verringern. Dies beruht auf der Überlegung, wie die Gesunderhaltung von Mitarbeitenden gesichert werden kann, wie die gute work-life-Balance erhalten werden kann und wie bilanziell erforderliche Rückstellungen von Mehrarbeit vermieden werden können.

Der Arbeitgeber gewährt zusätzliche freie Tage (im Rahmen des Familienbudgets, bei Familienfeiern oder besonderen Situationen, am Buß- und Bettag, zu Fasching und Sylvester).

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2022
40 Stunden
2021
40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022
44.699 Stunden
2021
42.847 Stunden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.2

Der Umgang mit der Arbeitszeit hat sich von der Grundhaltung her seit der ersten Bilanz nicht verändert. Es wird so mitarbeiterfreundlich wie möglich die gesetzlich vorgegebene Systematik umgesetzt.

Mit der flächendeckend erforderlichen Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung, die mit der Dienstplanung und der Lohnzahlung verknüpft ist, genügt die Diakonie Herzogsägmühle den Anforderungen der Gesetzgebung. Dass dadurch gleichzeitig der Begriff der "Vertrauensarbeitszeit" an Strahlkraft verliert, ist eine unvermeidbare unerwünschte Nebenwirkung.

Mit der Zunahme an geleisteter Arbeitszeit im Homeoffice wird die kulturelle Bedeutung des Umgangs mit der Arbeitszeit besonders herausfordernd sein (elektronische Erfassung wie? Pausen für einen Imbiss oder die Toilette wie zu berechnen?....)

Einkauf während der Arbeitszeit

Für alle Mitarbeitenden im Stammort Herzogsägmühle besteht die Möglichkeit, während der Arbeitszeit einzukaufen.

Großzügiger Umgang mit gesellschaftlich relevantem Engagement

Mitarbeitende haben z.B. die Möglichkeit (wo immer fachlich/dienstlich möglich), an Demonstrationen (z.B. von FFF) teilzunehmen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Arbeitsverträge auch in einfacher Sprache abfassen

In den online Kommentaren wird angeregt, die Arbeitsverträge auch in einfacher Sprache abzufassen, damit sie für Alle verständlicher würden. Dies ist zu prüfen.

Problematik diskutieren, inwieweit allein die Tätigkeit die Eingruppierung bestimmen soll und wie stark die Ausbildung in die Lohnhöhe einfließen soll.

In den online-Kommentaren wird auf die Problematik hingewiesen, inwieweit allein die Tätigkeit die Eingruppierung bestimmen soll und wie stark die Ausbildung in die Lohnhöhe einfließen soll. Dies hängt dann auch mit der Schaffung neuer, bereichsübergreifender Stellen (z.B. Erlebnispädagoge) zusammen, die bisher nicht vorgesehen sind. Die gesamte Thematik ist auf der Ebene der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Öffentlichen Hand weiter zu bringen.

Sabbaticals als Regelangebot

Es wurde von Mitarbeitenden angeregt, den bisher zwar großzügigen Umgang mit Anträgen auf Sabbaticals zu vereinheitlichen und verbindlich zuzusichern. Dies ist zu prüfen!

Zuschuss-Finanzierte Dienste /Honorarverhältnisse

In manchen Arbeitsbereichen gibt es Honorarverhältnisse, in anderen auslastungsabhängige Vergütung der Dienststelle - die Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit sind fortlaufend zu evaluieren.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Maßnahmen und Fortbildungen werden unterstützt, um einen bewussten Umgang der Mitarbeitenden mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren.

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Berichtsfragen

- Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?
- Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse folgt den Prämissen:

- Für Hilfeberechtigte sinnvoll und notwendig, also für die Aufgabenerfüllung erforderlich
- Für Mitarbeitende angenehm, also zufrieden machend
- so individuell wie möglich, so geregelt und "gleich" wie nötig.

Teilzeitmodelle sind weit verbreitet und im Unternehmen etabliert, auch auf Leitungsebene. Teilzeit gegen den Willen von Mitarbeitenden wird möglichst vermieden und kann ausschließlich durch Vorgaben der Kostenträger, nicht aber aus Vorgaben des Arbeitgebers resultieren.

Fortbildungsangebote zielen auf das Bewusstsein von Mitarbeitenden für eine gute work-life-Balance hin, insbesondere in den Arbeitsfeldern, in denen aufgrund der Erfordernisse von Hilfeberechtigten z.B. im Schichtdienst gearbeitet werden muss.

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Sabatical	
Altersteilzeit	
JobSharing	

Vollzeit/Teilzeit	
-------------------	--

2021

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Sabatical	
Altersteilzeit	
JobSharing	
Vollzeit/Teilzeit	

Anzahl der Führungskräfte/
Mitarbeitenden mit individuellen
Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit,
Jobsharing)

2022

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	34	590
Teilzeit	41	1.069

2021

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	41	625
Teilzeit	31	1.048

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.3

Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse hat sich seit der ersten Bilanz grundsätzlich nicht geändert; sie erfolgt so mitarbeiterbezogen und individuell wie möglich.

Die Anzahl der Teilzeitverhältnisse hat tendenziell zugenommen; sie folgt den Wünschen der Mitarbeitenden.

Die Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit zeigen eine große Zufriedenheit der Belegschaft mit der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse.

TOP-Sharing für junge Mütter

In einer Tochtergesellschaft wurde das Modell TOP-Sharing erfolgreich eingeführt.

Auch bei der Muttergesellschaft gibt es Leitungsverantwortliche in Teilzeit.

Anträge auf individuelle Veränderung der Wochenarbeitszeit werden stets wohlwollend geprüft und in der Regel genehmigt.

Selbsteinschätzung



Erfahren

An die individuelle Lebenssituation angepasste Arbeitsverhältnisse sind möglich und werden im Sinne der kulturellen Verankerung in der Organisation auch von zahlreichen Führungskräften in Anspruch genommen.

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen) gerechtfertigt?

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Es gibt keine Arbeitsverhältnisse, die als ungerecht bezeichnet werden können.

100%ige Tariftreue ist gegeben. Die Unternehmenskultur zielt auf eine möglichst zufriedenstellende Entlohnung, Arbeitszeit, Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und eine gute work-life-Balance.

Gewinn 2022
925.809 €

2021
0 €

Höchstverdienst 2022
10.110 €

2021
9.782 €

Mindestverdienst 2022
2.013,21 €

2021
2.049,74 €

Standortabhängiger „Lebenswürdiger Verdienst“

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

es gibt keine Zeitarbeit in relevantem Umfang; deshalb entspricht die Zahl hier der nachfolgend genannten Zahl der Mitarbeitenden.

Mitarbeitendenanzahl 2022
1.665,58

2021
1.669,17

Anzahl der Pauschalverträge 2022
0

2021
0

Anzahl der Null-Stunden-Verträge	2022 0 2021 0
Anzahl der Zeitarbeitenden	2022 0 Personen 2021 8 Personen Im Laufe des zweiten Pandemiejahres musste infolge von Personalengpässen und eines im Bereich der Pflege eingebrochenen Arbeitsmarktes auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen werden. Insgesamt waren im Jahr 2021 in Herzogsägmühle in unserem Integrativen Pflegeheim acht Zeitarbeitende (jeweils vier Pflegefach- und vier Pflegehilfskräfte) mit einer Dauer von zwischen zwei Wochen und acht Monaten teilweise im überschneidenden Einsatz tätig. Die höchsten mit Zeitarbeit zu überbrückenden Arbeitsvolumina waren im ersten Quartal mit drei Zeitarbeitskräften gleichzeitig abzudecken. Im August 2021 kamen gleichzeitig bis zu vier Zeitarbeitskräfte zum Einsatz, um den festangestellten Mitarbeitenden eine verlässliche Urlaubsplanung zu ermöglichen. Eine Mitarbeitende aus der Zeitarbeit konnte für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Herzogsägmühle gewonnen werden.
Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden	2021 0,5 Monate
Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden	2021 8 Monate
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Es gibt keine Auskunft über befristete Verträge 2021 und 2022, da aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Entfristungen oder Verlängerungen etc. ein verfälschtes Bild herauskäme. Die überwiegende Anzahl befristeter Verträge, die geschlossen werden, werden als Rentnerverträge befristet und laufen für 1 Jahr ab Abschluss und werden ggf. verlängert. Sachgrundlos befristete Verträge werden bei Herzogsägmühle nicht geschlossen.
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen	
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	2022 Seit einigen Jahren wurde die frühere Praxis, grundsätzlich befristet einzustellen, geändert. Es wird nunmehr grundsätzlich unbefristet eingestellt und nur bei bestimmten Projekten mit Laufzeit und Enddatum oder bei Schwangerschaftsvertretungen befristet eingestellt. Die Probezeit dient der Überprüfung, inwieweit die Erwartungen der Mitarbeitenden und des Arbeitgebers gut zueinander passen. Die Grundhaltung des Arbeitgebers heißt: "Die die da sind, sind die Richtigen". Wo immer möglich, werden befristete in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt.
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.4 Keine Veränderung gegenüber früheren Berichten, mit Ausnahme der regelhaft unbefristeten Einstellung.
Selbsteinschätzung	0 Minuspunkte <ul style="list-style-type: none"> • Nicht zutreffend

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

Herzogsägmühle ist mit seiner eigenen Gärtnerei und Landwirtschaft zertifizierter Naturlandbetrieb. Das hier produzierten Gemüse und Obst erfüllt höchste Bio-Standards. Die in der Landwirtschaft artgerecht gehaltenen Angus-Rinder, deren Versorgung Menschen mit Behinderung Arbeit bringt, werden ohne Tiertransporte in der eigenen Metzgerei geschlachtet und zu höchstwertigen Fleisch- und Wurstprodukten verarbeitet.

Zugekauft Obst und Gemüse erfüllt ebenfalls Bio-Standards, zugekauft Fleisch stammt aus zertifizierten regionalen Betrieben.

Die hauseigene Bäckerei produziert im Berichtszeitraum alle Backwaren für den MühlenMarkt und die Gemeinschaftsküche; lediglich das Konditorei-Angebot wurde aufgrund fehlender Azubis eingeschränkt.

Die Gemeinschaftsküche produziert bis zu 900 Mahlzeiten (Frühstück, Mittag- und Abendessen), insbesondere für die Häuser, in denen nicht selbst gekocht wird (wie das z.B. in der Jugendhilfe zum pädagogischen Alltag gehört).

Aufgrund der zur Verfügung gestellten Tagessätze sowie der verfügbaren Mengen ist es aber nicht möglich, dass die Gemeinschaftsküche ausschließlich auf Produkte der hauseigenen Lebensmittelbetriebe zurückgreift. Es muss stets zugekauft werden; dabei wird nach Möglichkeit auf die ökologische Qualität der möglichst regional und saisonal bezogenen Lebensmittel geachtet.

Im Café und Wirtshaus Herzog wird der Herzogsägmühler Mittagstisch für Mitarbeitende und Auszubildende angeboten, die diese Verpflegung wünschen. Dabei steht täglich auch ein vegetarisches Gericht zur Verfügung. Die Nachfrage nach fleischlosen Speisen ist tendenziell steigend.

In allen Geschäftsbereichen wird den Mitarbeitenden kostenloses Wasser zur Verfügung gestellt, in den meisten Geschäftsbereichen erhalten die Mitarbeitenden wöchentlich kostenlos frisches Obst.

Mit Hilfeberechtigten werden regelmäßig Gespräche über gesunde Ernährung, Herkunft und Qualität der Lebensmittel geführt und Fortbildungen dazu angeboten.

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022
30 %
2021
28 %

Die oben genannten Zahlen beziehen sich auf das Wirtshaus Herzog (Betriebskantine). Gemüse und Obst von externen/internen Lieferanten:

Jahr	Extern	Intern	% Anteil Gärtnerei Herzogs.
2021	51980 Euro	21339 Euro	29%
2022	54202 Euro	20809 Euro	28%

23% des Fleischkonsums von der eigenen Metzgerei.

Der Honig aus der eigenen Imkerei wird ebenfalls im Wirtshaus Herzog verbraucht.

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.1

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Die grundsätzliche Struktur der Versorgung aus Gärtnerei, Landwirtschaft, Bäckerei und Metzgerei ist über Jahrzehnte stabil und unverändert.

Bei allen Veranstaltungen mit externen Gästen (insbesondere Dorffest und Weihnachtsmarkt) sind selbstverständlich viele vegetarische Essenangebote integriert.

Frisches Obst

In diversen Geschäftsbereichen wird wöchentlich frisches Obst kostenfrei zur Verfügung gestellt. Allen Mitarbeitenden wird kostenlos Wasser zur Verfügung gestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele**Erfasstes Verbesserungspotenzial**

In der Vorbereitung des Berichtes wurde diskutiert, ob die Geschäftsführung und die Leitungsverantwortlichen in den nächsten Jahren auf eine noch stärkere Umstellung der angebotenen Mahlzeiten im Mittagstisch auf vegetarische Angebote hinarbeiten sollten. Denkbar wäre neben einem völlig fleischfreien Tag auch die verstärkte Werbung in den Häusern und Betrieben für die Nutzung der existierenden vegetarischen Angebote. Es wurde beschlossen, hierzu in der Speiseplankommission (in der alle Hilfeberechtigten aus den Fachbereichen regelmäßig mit den Küchenverantwortlichen den Speiseplan diskutieren) eine Abfrage vorzusehen.

Vielfalt der Speisepläne

Fortlaufend wird in der Speiseplankommission über die Vielfalt der (insbesondere vegetarischen) Essensangebote gesprochen.

Selbsteinschätzung**Fortgeschritten**

Klares Bekenntnis im Unternehmen zu nachhaltigen Ernährungsgewohnheiten (deutlich reduzierter Konsum tierischer Produkte in der Betriebskantine).

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz**Berichtsfragen**

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Wie unter C "Beschreibung der Berührungsgruppe" bereits ausgeführt, ist die große räumliche Ausdehnung der Angebote von Herzogsägmühle an nahezu 200 Standorten in einem ländlich geprägten Raum mit teilweise mangelhaftem ÖPNV ein echter Hemmschuh für eine vollständig umweltschonende Bewältigung der Arbeitswege. Dennoch hat das Unternehmen vielfältige Anstrengungen unternommen, um diese Herausforderung zu bewältigen:

An den dafür geeigneten Standorten ist Herzogsägmühle Kunde von Carsharing-Anbietern.

Mittels Gehaltsumwandlung können Mitarbeitende hochwertige Elektro-Fahrräder im Leasing erwerben und diese nach drei Jahren zu äußerst günstigen Preisen käuflich erwerben. An dem Programm Business Bike kamen 2021 37 Neuverträge hinzu, 2022 waren es 53 Neuverträge. Die Verträge gelten jeweils für einen Zeitraum von 3 Jahren. Die Diakonie Herzogsägmühle nimmt regelmäßig an Stadt-Radl-Wettbewerben erfolgreich teil.

**Anteil der Anreise mit PKW/
öffentlichen Verkehrsmitteln/
Rad/ zu Fuß**

2022

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	2
Rad	10
PKW	75
Öffentliche Verkehrsmittel	13
Summe	100

**Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt**

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.2

Für die Fahrten von unternehmenseigenen KFZ sind umfangreiche Erhebungen zur Auslastung der Fahrzeuge und damit zur Vermeidung unnötiger Doppelfahrten begonnen worden. Die unternehmenseigene KFZ Flotte (ca. 200 Fahrzeuge, darunter landwirtschaftliche Geräte, Kleinbusse für Wohngruppen, Spezialfahrzeuge wie Essen-Transporter, Schneeräumgeräte etc.) wurde dahingehend analysiert, inwieweit die Umstellung auf Elektrofahrzeuge möglich ist. Dieses Programm läuft beeindruckend: Inzwischen sind ca. 15 Elektrofahrzeuge zugelassen. Die Ladeinfrastruktur in Herzogsägmühle wurde nennenswert ausgebaut auf 13 Ladepunkte, davon sind 4 öffentliche Ladepunkte. Bis Ende 2022 war auch das Laden privater E-Fahrzeuge für Mitarbeitende und Dritte kostenfrei, um Anreize für eine Verringerung von CO² Emissionen zu setzen. Ab diesem Jahr sind Ladesäulen für externe Fahrzeuge kostenpflichtig.

Mit den umliegenden Kommunen wurden Gespräche zur besseren Versorgung der Sozialräume mit dem ÖPNV aufgenommen. Ein Fahrzeug der Gemeinde Peiting ist als Ruf-Taxi verfügbar und fährt regelmäßig auch die Station Herzogsägmühle an.

Durch die Zunahme von Homeoffice-Arbeitsplätzen wird die ökologische Bilanz ebenfalls verbessert.

Bei Dienstreisen wird innerhalb Deutschlands auf Flugreisen vollständig verzichtet und zur Nutzung der Deutschen Bahn aufgefordert. Die dienstliche Beschaffung einer Bahncard für Mitarbeitende mit häufigen Auswärtsterminen ist gewährleistet.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Verbesserung ÖPNV

- Gleicher Fahrpreis, gleiche Fahrkarte für alle Busse, gemeinsames Ticket für alle ÖPNV. Einheitliches Tarifsystem
- Nutzung der ÖPNV für Mitarbeitende
- Pendelbus von Schongau nach Peiting zu Zeiten von Wechselschichten
- Schaffung einer Projektstelle für dieses Thema.

ÖPNV bewerben

Bei allen öffentlichen Veranstaltungen ÖPNV bewerben (Flyer, Einladungen)

Verbot innerdeutscher Flüge

Die Anreise zu allen Tagungen innerhalb Deutschlands erfolgt nicht mehr mit dem Flugzeug, sondern wo immer möglich mit der Bahn oder mit Fahrgemeinschaften.

AK Mobilität intensivieren

Es wurde ein Arbeitskreis Mobilität im Unternehmen gegründet, dessen Aktivität sich zum Beispiel auf einheitliche Busfahrpläne im Ort, Mitfahrbänke, Idee des höhenverstellbaren Busfahrplans und die Schaffung einer Projekt-Personalstelle zur Verbesserung der ÖPNV-Anbindung, in Kooperation mit den umliegenden Kommunen erstreckt.

Auswertung Fahrtenbücher nach Anzahl der transportierten Hilfeberechtigten

Es soll ausgewertet werden, wie die Auslastung der Dienst-KFZ mit Klient:innen verbessert werden kann.

Darüberhinaus sollen die Dienstfahrten mit Fahrrädern erfasst werden und Anreize dafür geschaffen werden.

Online-Seminare ersetzen vor-Ort-Fortbildungen

Durch digitale Tagungsformate werden erhebliche Größen an CO² eingespart.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Konsequente nachhaltige Mobilitätspolitik, z.B. wenn kein öffentliches Netz verfügbar ist: aktives Carsharing-Angebot, Partizipation bei externen Fahrradinitiativen, festgeschriebene Dienstwagenpolitik (<130g CO₂/km), Trainings für treibstoffsparendes Fahren, finanzielle Anreizsysteme für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, ausgewiesene Fahrradabstellplätze.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

Durch die langjährige Befassung mit dem System der Gemeinwohl-Ökonomie und durch die vorangegangenen Bilanzierung ist das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit intensiv im Unternehmen kommuniziert und "angekommen". Mit dem Übergang der Geschäftsführung wurde ein "Nachhaltigkeits-Team" ins Leben gerufen, das der Geschäftsführung unmittelbar zuarbeitet, nach innen die Kommunikation zur Gemeinwohlbilanzierung sicherstellt und nach außen zur Bewegung und dem Verein GWÖ Bayern den Kontakt hält.

Fortlaufend gibt es in den Fachbereichen Fortbildungen/Schulungen zu ökologischen Themen.

Der Bekanntheitsgrad ist in der Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit 2021 erstmals abgefragt worden.

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

Der Akzeptanzgrad ist nicht erhoben worden. Aus dem Engagement vieler Mitarbeitender für das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit und Rückmeldungen von Bewerber:innen und neuen Mitarbeitenden kann man auf eine hohe bis sehr hohe Akzeptanz schließen. Äußerungen, dass die Anstrengungen des Unternehmens überflüssig wären, gibt es nicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.3

Mit der Aufnahme eines eigenen elektronischen Reiters zur Nachhaltigkeit in das unternehmensinterne INFONET wird dem Bedarf nach fortlaufender, kontinuierlicher Kommunikation in die Mitarbeiterschaft Rechnung getragen.

Mit der Einrichtung der Mail-Adresse nachhaltigkeit@herzogsaeigmuehle.de konnten viele wertvolle Anregungen und Hinweise aus der Mitarbeiterschaft gesammelt und geprüft werden. Erfolgreich vorgeschlagen wurde u.a. die Errichtung einer Fahrrad-Reparatur-Säule im Ort, der Kauf von Elektro-Lastenfahräder für Betriebe im Ort Herzogsägmühle, die Verringerung der in der Nacht betriebenen Straßenlaternen und die Installation von Bewegungsmeldern, wo möglich und sinnvoll, zur Reduzierung der Innenraumbeleuchtungen.

Gemeinwohl-Ökonomie bei Willkommenstagen

Neue Mitarbeitende werden in Willkommenstagen über Herzogsägmühle als GWÖ-Pionier-Unternehmen informiert. Mit dem outlook-Adressbuch GWÖE können Interessierte sich fortlaufend über Nachhaltigkeitsthemen informieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele

E-Bike statt Dienstwagen?

E-Bike statt Dienstwagen – als Leihsystem. 1. Schritt ist mehr Bewerbung, best practice – wer macht das schon? Werbefilmchen

GWÖ-Engagement in allen Stellenanzeigen kenntlich machen

Auf den Karriereseiten soll die Gemeinwohlbilanz des Unternehmens präsenter gemacht werden.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Ökologische Aspekte sind fest in den Weiterbildungsprogrammen verankert. Personalrekrutierung erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer Bewusstheit, Mitarbeitende werden regelmäßig in ökologische Entscheidungsprozesse einbezogen.

C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Berichtsfragen

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Es gibt keine Duldung unökologischen Verhaltens; Mitarbeitende weisen Kolleg:innen selbstständig auf Verbesserungsmöglichkeiten ihres Verhaltens hin. Es wird keine Verschwendung geduldet.

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der
sogenannten Oberklasse
(>180g/km CO2) 2022
Nein

Regeln, die ökologischer
Nachhaltigkeit entgegenstehen

Geschäftsregeln, die ökologisch
Schlechterwertiges anregen,
obwohl Besserwertiges
verfügbar ist

Konsumangebote mit hohem
Verpackungsanteil trotz
möglicher Alternativen

Verbote für die Anwendung
ökologisch nachhaltiger
Produkte

Im Betrieb ist ein nachlässiger 2022
Nein
Umgang mit Abfällen sichtbar,
z.B. keine Abfalltrennung
(Hausmüll, Betriebsabfälle,
Schrott ohne Trennung in
Materialien etc.)

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.4

Der Vermeidung von Müll und Abfallstoffen widmet sich eine eigene Stabsstelle; der jährlich erstellte Abfallbericht wird kontinuierlich in der Leitungskonferenz zur Kenntnis genommen und diskutiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Alternative Getränkeverpackungen bei Veranstaltungen

Bei Veranstaltungen mit externen Gästen sind derzeit noch Getränke in Kunststoffverpackungen im Ausschank. Alternativen sind mit dem Lieferanten und den Hauswirtschaften zu klären.

Selbsteinschätzung 0 Minuspunkte

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

Für alle Mitarbeitenden stets frei verfügbar sind:

Jahresberichte (über die Homepage)

Transparenzbericht jährlich (über die Homepage)

Über die Vorgesetzten sind verfügbar (in den jeweiligen Geschäftsbereichs-Konferenzen thematisiert):

Quartalsberichte (einschließlich aller relevanten Daten zur Auslastung aller Angebote und zur Entwicklung der Gewinn- und Verlustrechnung) sowie Personal-Meldungen.

Die Wirtschafts- und Investitionspläne werden vom Controlling mit den jeweiligen Verantwortlichen in den Geschäftsbereichen vorbereitet; die zu Grunde liegenden

Daten sind in der Software Corporate Planner aufbereitet, auf die alle Angebotsleitungen / Teilbereichsleitungen und Bereichsleitungen Zugriff haben. Die Mitarbeitenden können sich bei ihren jeweiligen Vorgesetzten über alle Daten ihres Verantwortungsbereiches informieren.

Viermal jährlich informiert die Geschäftsleitung alle Mitarbeitenden der Verwaltung über die Entwicklung im Personalbereich, in den Einnahmen (Auslastung der Angebote), in den Ausgaben (vornehmlich Personal- und Sachkosten) sowie über wesentliche investive Vorhaben.

Einmal jährlich sind zudem in der Angebotsleitendenkonferenz die wirtschaftliche Entwicklung und Prognose, Überblick über den Wirtschafts- und Investitionshaushalt des Folgejahres und mittelfristige Strategieplanung einschließlich der wirtschaftlichen Kennzahlen dazu Thema der Information und des kollegialen Austausches.

Einmal jährlich findet eine Mitarbeitendenversammlung statt, in der die Mitarbeitenden unter anderem zu wirtschaftlichen Daten informiert werden und in der sie sich an verschiedenen Thementischen zu diversen Themen informieren können (z.B. Thementisch zur GWÖ/Nachhaltigkeit).

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

Es gibt im Unternehmen keine Definition zu "kritischen und wesentlichen Daten". Ebenso bleibt offen, wie der "Grad der Transparenz" einzuschätzen sei.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C4.1

Die Strategie "soviel Information wie sinnvoll und verarbeitbar" besteht seit Jahren unverändert. Durch die zunehmende Durchdringung des wirtschaftlichen Zahlenwerks in digitaler Form können die wesentlichen Daten des Unternehmens immer leichter den in den Fachbereichen verantwortlichen Leitungskräften zur Verfügung gestellt werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umgang mit Protokollen Leitungskonferenz

Der Verbreitungsgrad und die Zugriffsmöglichkeiten auf Protokolle der Leitungsgremien sind neu zu definieren.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Einige kritische Daten sind transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet. Seit ein bis zwei Jahren gibt es strukturierte Maßnahmen für mehr Transparenz.

Der jährliche Transparenzbericht wird auf der homepage publiziert.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Berichtsfragen

- Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem?
- Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?
- Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?
- Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Es gibt bisher keine Erfahrungen im Unternehmen mit Auswahl/Bestätigung/Absetzung der Führungskräfte durch Mitarbeitende. Rein arbeitsrechtlich stehen dem die AVR Bayern auch entgegen.

Neu einzustellende Führungskräfte werden nach der Personalentscheidung den Teams vorgestellt. In seltenen Fällen können die Teammitglieder die Bewerbersituation zuvor sichten.

Innerhalb der Probezeit kommt dem Feedback der Teammitglieder aber eine wesentliche bis entscheidende Rolle zu hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitsvertrag unbefristet geschlossen werden kann.

In den fortlaufenden Supervisionen werden das Führungsverhalten und das Arbeitsklima im Team ebenso reflektiert wie etwaige Konfliktherde.

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden

2022
0 %
2021
0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kriterien für die Frage, welche Stellen intern ausgeschrieben werden, sind zu entwickeln

Selbsteinschätzung



Basislinie

Führungskräfte werden ohne Mitwirkung der Mitarbeitenden bestimmt.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Berichtsfragen

- Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?
- Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?
- Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Prinzipiell können alle Entscheidungen des Arbeitsalltags (mit Ausnahme von Personalentscheidungen mit Führungsverantwortung) als "partizipativ zustande gekommen" betrachtet werden. In den regelmäßigen Teamsitzungen werden die Ziele der Teams und Abteilungen fortlaufend reflektiert, der Grad der Zielerreichung thematisiert und die kurz- und mittelfristigen Vorhaben festgelegt.

Aufnahmeentscheidungen für Wohn- und Reha-Angebote fallen in der Regel in den Teams unter Beteiligung von Fachdiensten.

Entscheidungen zur Bewirtschaftung der jeweiligen Budgets fallen in den Teams. Überschreitungen des Budgets und andere Entscheidungen größerer Tragweite erfordern die Beteiligung der nächsten Vorgesetzten.

Bei allen wesentlichen Entscheidungen bezüglich der pädagogisch-therapeutischen Prozesse sind die Beteiligung der Hilfeberechtigten bzw. der Heim- oder Angehörigenbeiräte selbstverständlich.

Die Mitarbeitervertretung gibt es seit 1946 - sie hat Sitz und Stimme in der Leitungskonferenz und im Aufsichtsrat des Trägervereins.

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C4.3

Die grundsätzliche Haltung im Unternehmen "soviel Beteiligung wie möglich" ist unverändert; tendenziell nimmt die Zahl der an der Basis vorbereiteten und /oder mitentschiedenen Alltagsthemen eher zu als ab.

Mit der frei zugänglichen Seite "www.herzogsaegmuehle.de/gwoe-beteiligung" steht im Jahr 2023 erstmals ein komplett offenes Diskussions- und Beratungsforum zur Verfügung, auch (aber nicht nur) zur Vorbereitung der Gemeinwohlbilanz.

U-Labs zu 9 wichtigen Zukunftsfragen des Unternehmens

Die 2019 erstmals eingeführte online-Beteiligungsform der U-Labs wurde im Berichtszeitraum evaluiert. Daraus resultierten u.a. die Mailadressen innovationen@herzogsaegmuehle.de und gwoe@herzogsaegmuehle.de.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Veröffentlichung von Protokollen der Leitungskonferenz

Selbsteinschätzung



Erfahren

Einige Entscheidungen werden möglichst konsensual mit Mitarbeitenden getroffen: mehrjährige Praxis.

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Die Mitarbeitervertretung ist selbstverständlich nicht nur vorhanden; sie hat Sitz und Stimme in der Leitungskonferenz der Diakonie Herzogsägmühle. Ein Vertreter der MAV wirkt auch im Aufsichtsrat des Trägers mit (einschließlich Antrags- und Stimmrecht).

Die MAV ist an allen Einstellungs-Entscheidungen neuer Mitarbeitender beteiligt.

Für eine möglichst hohe Beteiligung bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung (alle 4 Jahre) wirbt die Geschäftsführung offensiv.

Berichtsfragen

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie

werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Bei allen Willkommenstagen für neue Mitarbeitende hat die MAV regelmäßig ein Forum, um sich vorzustellen. Zwei unterjährige Vollversammlungen der MAV dienen der Information aller Mitarbeitender über die aktuelle Situation und die Arbeitsschwerpunkte.

Die Mitarbeitervertretung und ihre unterjährige Arbeit ist auch Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens.

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2022

Ja

2021

Ja

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

Das Datum des erstmaligen Auftretens einer Mitarbeitervertretung gemäß MVG ist nicht bekannt, es sind aber deutlich mehr als 50 Jahre.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C4.4

keine Veränderung - die Geschäftsführung setzt auf konstruktive, offene und faire Kooperation mit der MAV auf Augenhöhe.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Berühungsgruppe D

Kund*innen und Mitunternehmen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Der Begriff der "Kund:innen" wirft in der Diakonie Herzogsägmühle vielfältige Fragen hinsichtlich Definition und Abgrenzung auf.

Im Blick auf die Hilfeberechtigten sind Kund:innen Menschen, die pädagogisch-therapeutische, beraterische und pflegerische soziale Dienstleistungen in Anspruch nehmen (z.B. Menschen mit seelischer Erkrankung in den Reha- und Wohnangeboten des betreffenden Fachbereichs, Menschen ohne Wohnung in den Beherbergungs- und Wohnangeboten des Fachbereichs für Menschen in besonderen Lebenslagen oder Menschen mit geistiger Behinderung in dem Fachbereich mit Wohn- und Arbeitsangeboten für diese Zielgruppe). Diese "Kund:innen" verfügen in der Regel nicht über alle Merkmale von Kund:innen, wie wir sie aus (kapitalistischen) Märkten kennen; sie haben keine oder wenig Kaufkraft, können oft nicht über Alternativen zu den Angeboten der Diakonie Herzogsägmühle entscheiden, sie sind Teil eines Dreieckverhältnisses zwischen Leistungsträger, Leistungserbringer und Hilfeberechtigten.

Für den Bereich Kinder, Jugendliche und Familien sind auch die Personensorgeberechtigten, für den Bereich Menschen mit geistiger Behinderung die Angehörigen und/oder gesetzlichen Betreuer:innen "Kund:innen".

Des Weiteren sind die Kostenträger der öffentlichen Hand Kunden der Diakonie Herzogsägmühle; bei den Sozialverwaltungen der Bezirke und Landkreise oder den Sozialdiensten psychiatrischer Krankenhäuser werden Entscheidungen zur Inanspruchnahme der Dienstleistungen der Diakonie Herzogsägmühle vorbereitet oder getroffen. Die Kostenträger gewähren den Kostenersatz für die gewährten Leistungen und schließen mit der Diakonie Herzogsägmühle die Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarungen. Sie sind für die wirtschaftliche Kraft der Diakonie Herzogsägmühle lebenswichtig.

Im Bereich der Herzogsägmühler Werkstätten sind Unternehmen Kunden, die Produkte aus den Werkstätten für die eigene Produktion/Dienstleistung benötigen. So montieren wir für Dynafit Skibindungen oder produzieren für Unternehmen der Automotive-Industrie Auftragsarbeiten.

Schließlich sind die Menschen, die in den Läden und Betrieben einkaufen oder diese mit Dienstleistungen beauftragen, klassische Kund:innen der Diakonie Herzogsägmühle. An diese wenden wir uns auch mit Werbung (z.B. für die ökologisch qualitätsvollen Produkte der Gärtnerei oder Landwirtschaft, die kunsthandwerklich schönen Produkte der Herzogsägmühler Werkstätten, die im Werkstattladen verkauft werden oder für die Arbeit der Malerei, der KFZ-Werkstatt oder des Telezentrums mit digitaler Mediengestaltung).

Es muss also immer darauf geachtet werden, welcher Kund:innenbegriff bei der Beantwortung der einzelnen Fragen gemeint ist.

Alle Kundenbeziehungen sind aber durch gemeinsame Merkmale geprägt: Die Kund:innen stehen möglichst "auf Augenhöhe"; alle Entscheidungen im pädagogisch-therapeutisch-rehabilitativen Feld fallen ausschließlich partizipativ. Es gibt keine unlautere Werbung, irreführende "Lockangebote" gibt es nicht. Die Beziehung zu Angehörigen und den durch sie getragenen Beiräten ist -wie die Beziehung zu den Kostenträgern- von Respekt und dem Willen zur konstruktiven Kooperation geprägt.

Mitunternehmer sind alle anderen Anbieter sozialer Arbeit in der Region (Oberbayern und Teile Schwabens). Sie werden zunehmend als potentielle Kooperationspartner in der Erbringung von Dienstleistungen denn als Konkurrenten begriffen (Beispiel: Beschäftigungsinitiative BiLL in Landsberg; Träger eine gGmbH mit 11 Gesellschaftern unter unserer operativer Geschäftsführung, Vorsitz des Aufsichtsrates bei der Caritas etc.).

Trotz des spürbaren Fachkräftemangels unterbleiben unlautere Abwerbmaßnahmen von Fachkräften anderer Träger. Es bestehen selbstverständliche Austauschtreffen auf den diversen Arbeitsebenen und gemeinsam getragene Veranstaltung zur Wahrung gemeinsamer Interessen gegenüber Politik und Gesellschaft. Mit manchen sozialen Unternehmen bestehen freundschaftlich- fördernde Beziehungen, wie z.B. zur Peter-Maffay-Stiftung in Dietlhofen.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Berichtsfragen

- Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?
- In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?
- Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Die gesamte Arbeit der Diakonie Herzogsägmühle dient dem "guten Leben" von Hilfeberechtigten durch bedarfsgerecht ausgestaltete Angebote von Wohnen, Therapie, Arbeit/Ausbildung und Rehabilitation. Die Dienstleistungen entsprechend durchgehend dem jeweiligen individuellen Bedarf, es gibt keine dem individuellen Bedarf nicht entsprechenden "überflüssigen" Angebote.

Alle Konzepte, Regeln und Ausschlusskriterien sind auf der Homepage jeweils veröffentlicht und können von allen Interessenten eingesehen werden.

Die Fachbereiche haben eigene Konzepte zur "Kundenakquise" entwickelt; so werden die vorgehaltenen Dienstleistungen z.B. für junge Erwachsene den Kostenträgern vorgestellt. Auch die Jugendämter werden fortlaufend über Konzept und Platzkapazitäten der Jugendhilfe informiert. Ansonsten werden Fachtage und Kongresse zur Information über die Angebote und Möglichkeiten der Diakonie Herzogsägmühle genutzt.

Die Ebene der Hilfeberechtigten, der Angehörigen und der jeweiligen Beiräte werden partizipativ in die Ausgestaltung der Angebote und Dienstleistungen eingebunden. Ehemalige Klienten der Sozialpsychiatrie und der Suchtkrankenhilfe informieren Interessent:innen über ihre Erfahrungen (Ex-In Konzept).

Aus verschiedenen Fachbereichen sind Beauftragte an Universitäten regelmäßig als Informanten tätig; Studierende, die in der Diakonie Herzogsägmühle Praktika leisten, werden in einem regelmäßigen Rhythmus zu übergreifenden Themen zusammengerufen und dienen indirekt der künftigen Kundenakquise durch ihre Multiplikatorenfunktion.

Die Unternehmen, die Kunden der Herzogsägmühler Werkstätten sind, nehmen auf die Produkte und deren Herstellungsbedingungen unmittelbar Einfluss.

Mit den Kostenträgern erfolgen fortlaufend Reflexionen über die Passgenauigkeit der angebotenen Betreuungsleistungen, u.a. in den individuellen Hilfeplangesprächen, aber auch in Fachgremien und bei Fachveranstaltungen.

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen

2022

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Repräsentation und Werbung	64.788	0,6
Zeitung	50.085	0,5

2021

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Repräsentation und Werbung	35.193	0,3
Zeitung	47.913	0,45

Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022

100 %

2021

100 %

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022

0 %

2021

0 %

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein?

2022

Nein

Die im Wirtschaftsplan hinterlegten Zahlen zur Auslastung (und damit zur Personalbemessung) müssen für ein ausgeglichenes Jahresergebnis erreicht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D1.1

Die grundsätzliche Betrachtungsweise der unterschiedlichen Ebenen von "Kund:innen" (siehe Definition auf der allgemeinen Seite von D) sind in den letzten mehr als 10 Jahren unverändert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Gemeinwohl-Orientierung auf Website kommunizieren

Platzierung einzelner Themen und konkreter Maßnahmen im Content

In Kund*innenkommunikation auf GWÖ hinweisen

Gemeinwohl-Orientierung in Kund:innenkommunikation aufnehmen (z.B. in Veranstaltungen, Produktinformationen, in Verkaufsgesprächen)

Kooperationen mit anderen Unternehmen

Mit anderen Unternehmen in der Branche / Region gemeinsame Events anbieten

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Konkrete Ethikleitlinien für die Kund*innengewinnung und Kund*innenpflege sowie Förderung von Mund-zu-Mund-Propaganda werden verpflichtend umgesetzt.

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Herzogsägmühle ist ein barrierearmer, in manchen Bereichen barrierefreier Ort. Die Barrierearmut des Ortes ist für viele private Bauherren, die im Wohngebiet Am Roten Berg auf Erbpacht bauen, ein Grund, nach Herzogsägmühle zu ziehen.

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Der MühlenMarkt und das Café und Wirtshaus Herzog, beides Anziehungspunkte für "interne" und "externe" Kund:innen, sind barrierefrei zugänglich. Menschen mit Einschränkungen erhalten beim Einkauf Unterstützung.

Wie wird benachteiligten Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Das "Bedien-Dich-Brett" im MühlenMarkt ist ein Angebot für Menschen, die von Armut bedroht sind. Einkäufe werden mit Rabattpunkten "belohnt" (dient der Kundenbindung). Die einzulösenden Punktekarten werden oft an die lokalen Tafeln gespendet.

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens

gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Arbeitsplätze in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung werden oft komplett aufgrund der individuellen Einschränkungen der Werkstattbeschäftigten eingerichtet. Das in Eigenregie betriebene kostenfreie Angebot des Webcafés dient dem niedrigschwelligen Zugang von Hilfeberechtigten zu digitalen Informationen.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird

2022
85 %
2021
85 %

Exakte Daten hierzu liegen nicht vor.

Wenn man berücksichtigt, dass ALLE Angebote im Bereich Ausbildung/Arbeit, Therapie und Rehabilitation, Beheimatung und Pflege, Erziehung und Schulbildung den hilfeberechtigten Menschen und damit benachteiligten Kund:innen zugute kommt, dürfte die o.a. Schätzung eher nach oben als nach unten zu korrigieren sein.

Dass hier nicht von 100% ausgegangen werden kann, liegt am Anteil der Kund:innen in den Läden und Betrieben von Herzogsägmühle.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D1.2

Alle digital verfügbaren Informationen über die Diakonie Herzogsägmühle wurden auf barrierearme Formate umgestellt. Bei der Neugestaltung des Corporate Designs, auch für Briefpapier und homepage, wurde in der Farb- und Schriftartwahl auf Barrierefreiheit großer Wert gelegt. Das know-how im Fach- und Ausbildungsbetrieb telezentrum, das auch digitale Mediengestaltung unter Beachtung der Prinzipien der Barrierearmut anbietet, wurde dabei eingebracht.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Dokumente in einfacher Sprache veröffentlichen.

Es liegen noch nicht alle Konzeptionen, Jahresberichte etc. in einfacher Sprache vor. Dies soll in den nächsten Jahren geändert werden.

Ausbau von WLAN

Weiterer Ausbau von WLAN im Ort.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Produkte und Dienstleistungen werden speziell für Anforderungen einzelner benachteiligter Kund*innengruppen angepasst. Es gibt Spezialprodukte/ -dienstleistungen für benachteiligte Kund*innengruppen.

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Es gibt keinerlei unethische, irreführende Werbung.

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen	2022	100 %
	2021	100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen	2022	0 %
	2021	0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D1.3
	Unverändert

Verbesserungspotenziale/Ziele	Prospekte und Kampagnen für Produkte und Dienstleistungen in einfacher Sprache veröffentlichen.
	Es sind noch nicht alle Prospekte und Kampagnen für Produkte und Dienstleistungen in einfacher Sprache erhältlich.

Selbsteinschätzung	0 Minuspunkte
	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht zutreffend

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

Berichtsfragen

- Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?
- Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?
- In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmern geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Die Diakonie Herzogsägmühle folgt dem Prinzip "was wir mit anderen zusammen machen können, machen wir nicht allein". So wird zwar die Geschäftsführung der Beschäftigungsinitiative Landsberg/Lech durch den 51%igen Gesellschafter Herzogsägmühle geleistet, in der Gesellschaft sind aber 11 Träger/Kommunen/Verbände gemeinsam aktiv.

Gegenüber dem Spitzenverband Diakonie Deutschland nimmt Herzogsägmühle Einfluss, um die Sozialgesetzgebung zu ändern. Neben dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit soll das Gebot der Nachhaltigkeit in das SGB I aufgenommen werden, um Leistungsträger in die Lage zu versetzen, besondere Aufwendungen (z.B. regionaler und saisonaler Einkauf, energetische Sanierungen alter Bestandsgebäude, Umstellung auf E-Mobilität) zu refinanzieren bzw. zu fördern.

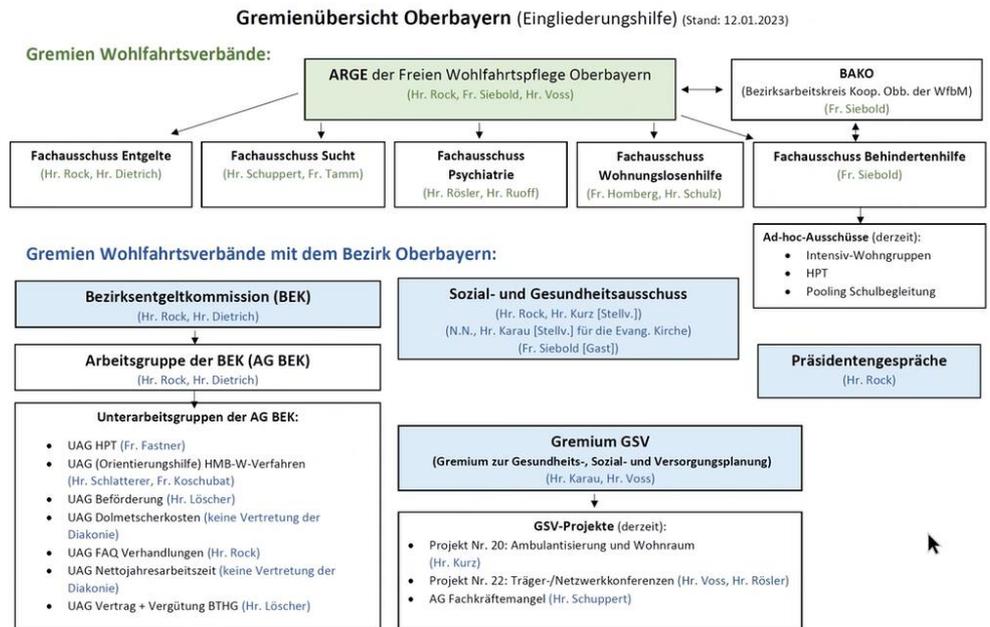
Mit den Fachverbänden (zum Beispiel Evangelischer Erziehungsverband, Evangelischer Bundesverband Behindertenhilfe, Bundesverband Straffälligenhilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe ...) wird der kontinuierliche Austausch mit anderen Trägern und Unternehmen ebenso gepflegt wie der Austausch mit Fachministerien und politisch Verantwortlichen, mit dem Ziel der Verbesserung von Lebensbedingungen Betroffener. (7 Fachverbände, à 4 Tage im Jahr, = 28 Tage je Person, = 196 Tage/Jahr)

Über EU-Projekte wie z.B. Erasmus werden seit 30 Jahren internationale Kooperationen mit anderen Unternehmen realisiert.

Herzogsägmühle engagiert sich in Fachgremien des Landkreises Weilheim-Schongau (z.B. AK Sucht, AK psychische Gesundheit) sowie oberbayernweit im Krisendienst Psychiatrie. (10 Sitzungen à 2,5 Stunden = 25 Stunden; ca 150 Einsätze im Krisendienst Psychiatrie)

Mit dem europäischen Gesprächskreis ORTE ZUM LEBEN findet ein internationaler jährlicher Austausch zu den Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen statt. (3 Tage à 12 Stunden = 36 Stunden x 3 Personen = 108 Stunden)

In der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Oberbayern findet ein regelmäßiger vertrauensvoller Austausch aller Freien Träger untereinander und mit den Kostenträgern statt. Die Diakonie Herzogsägmühle ist dabei in allen relevanten Gremien vertreten:



Geschätzter Zeitaufwand: 24 Gremien; durchschnittlich 4 Sitzungen/Jahr à 3,5 Stunden = 336 Stunden Sitzungszeit zuzüglich 100 Stunden Vor- und Nachbereitung, gesamt ca. 440 Stunden ehrenamtlich geleistete Arbeit zur Verbesserung der Branchenstandards.

Geschätzter Zeitaufwand:
 Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor.

Wie viel Prozent von Zeit/ Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/ erzielt?

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2022

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

2021

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D2.1

Die Grundhaltung der Diakonie Herzogsägmühle ist unverändert.

Neu hinzugekommen ist die Kooperation mit den von-Tessinschen-Stiftungen zum Bau von Wohnungen auf dem Grund der Diakonie Herzogsägmühle; ein entsprechender Erbbauvertrag ist abgeschlossen, ein inklusives Quartier entsteht.

Netzwerk Nachhaltigkeit Diakonie und Caritas

Die Diakonie Herzogsägmühle ist aktives Mitglied im bundesweiten Netzwerk Nachhaltigkeit von Caritas und Diakonie.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Angebot erfolgt prinzipiell (wo es möglich ist) in Kooperation. Wissen und Informationen werden für alle Mitunternehmen uneingeschränkt zugänglich angeboten. Branchenstandards konnten bereits erhöht werden (aktive Umsetzung).

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Die wesentlichen Antworten zu diesem Aspekt sind unter 2.1 aufgeführt. Unternehmen haben nicht wegen Notlagen angefragt, Mitarbeiterüberlassung fand nicht statt (und ist auch rechtlich nicht einfach!) Die Selbsteinschätzung wird deswegen hier mit 2 "Fortgeschritten/Erste Schritte" vorgenommen, sie ist in Verbindung zu 8 Punkten bei D 2.1 zu verstehen.

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Die Kennzahlen sind nicht erfasst: mit den Unternehmen der Wohnungslosenhilfe in Nyireghaza (Ungarn), der Behindertenhilfe in Mohacs (Ungarn) und der ambulanten Suchtkrankenhilfe in Thessaloniki (Griechenland) bestehen fortlaufende Konsultationen und fachliche Austauschtreffen.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

fand nicht statt

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Fand nicht statt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D2.2

siehe D 2.1

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Es gibt erste Erfahrungen mit der Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, Finanzmitteln, Technologie in Notsituationen oder zur Unterstützung von Mitunternehmern. Helfen und Teilen mit Mitunternehmen anderer Branchen wird hochgehalten.

D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Herzogsägmühle ist seit vielen Jahrzehnten der größte Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Region westliches Oberbayern.

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Es gibt keine Ausnutzung dieser Marktposition gegenüber anderen Trägern; es gibt keine Abwerbung von Fachkräften. Viele fachliche Aktionen und Events werden gemeinsam geplant und organisiert.

Das Beispiel des Trägerverbands Ehrenamtskoordination im Bereich der Migrationshilfen zeigt, dass die Kooperation auch mit deutlich kleineren Trägern wie der Diakonie Oberland oder dem Caritas-Verband Weilheim-Schongau stets auf Augenhöhe stattfindet.

Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?

2022
Nein
2021
Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022
Nein
2021
Nein

In der Arbeitsgruppe Entgelte arbeiten die Träger der Freien Wohlfahrtspflege offen und vertrauensvoll zusammen, auch hinsichtlich der Offenlegung interner Kennzahlen und Zusammensetzung der Leistungsentgelte.

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2022

Nein

2021

Nein

Der Austausch in der Arbeitsgruppe Entgelte dient nicht einer Preisabsprache, sondern der Transparenz in der Kommunikation dazu. Die Berechnungen zu den Leistungsentgelten werden auch mit dem Kostenträger transparent und fair kommuniziert.

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

2022

Nein

2021

Nein

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

2022

Nein

2021

Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D2.3

Keine Veränderung gegenüber den Vorjahren, in Teilbereichen vertiefte Kooperationen.

Wissenstransfer

Mit den Anbietern sozialer Arbeit erfolgt fortlaufend der Austausch zu Konzepten und zur Verbesserung der fachlichen Standards.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Die Diakonie Herzogsägmühle hat sehr detailliert und umfassend alle ökologischen Auswirkungen ihrer Tätigkeit untersucht. Dabei sind beeinflussbare Komponenten von nicht beeinflussbaren zu unterscheiden.

Im Energiesektor wurde mit energy consult Allgäu ein umfangreiches Energie Audit durchgeführt. Die eigenen Betriebe im Elektro- und Sanitär/Heizungsbereich verfügen über exakte Kennzahlen zu Energieverbrauch, Strom/Wasser/Abwasserkosten etc.

In den letzten Jahren wurde die firmeneigene KFZ-Flotte zunehmend auf Elektro-KFZ umgestellt und eine entsprechende Ladeinfrastruktur aufgebaut. Carsharing wird, wo möglich, genutzt (z.B. ambulante Dienste in Weilheim).

Der jährliche Abfallbericht erläutert detailliert die Abfallmenge und -zusammensetzung und gibt fortlaufend Hinweise zur Verbesserung.

Mit einer Beteiligungsgesellschaft wird die Umsteuerung der Wärmeversorgung im Ort Herzogsägmühle weiter vorangebracht; dabei geht es um den Ersatz der bisher im Einsatz befindlichen gasbetriebenen BHKWs. Künftig soll durch die Nutzung der Abwärme des Klärwerks der Gemeinde Peiting, durch Erdkollektoren und Erdwärme mit Wärmepumpentechnologie der Ort beheizt werden - komplett CO² -neutral.

Im Bereich der Landwirtschaft werden Agri-Photovoltaik-Flächen in großem Umfang ausgewiesen. Der produzierte Strom dient dann dem Betrieb der Wärmepumpe.

Für sämtliche Dienstreisen wird (sofern möglich) auf die Bahn zurückgegriffen, Inlandsflüge sind verboten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ausweis der Energieeffizienz der betriebseigenen KFZ

Über das infonet können bereits die Firmen-KFZ gebucht und genutzt werden; es besteht derzeit noch keine Möglichkeit, diese Fahrzeuge nach ihrer ökologischen Effizienz zu sortieren, damit sparsame KFZ besser ausgelastet werden.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Es gibt eine klare, nachvollziehbare Strategie zur langfristigen Anpassung und Optimierung des Produktportfolios bzw. des Geschäftsmodells in Bezug auf ökologische Auswirkungen. Weitreichende Maßnahmen zur Reduzierung (inkl. Kompensation) ökologischer Auswirkungen inkl. umfangreicher Rücknahme- und Entsorgungsprogramme bestehen. Produkte und Dienstleistungen haben durchgehend geringere ökologische Auswirkungen als vergleichbare Alternativen.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Berichtsfragen

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen ist eine suffiziente Nutzung von Produkten und Dienstleistungen geboten. Der Einkauf wertet Lieferant:innen vor allem im Blick auf die Suffizienz/Nachhaltigkeit aus.

Das umfassende Druckerkonzept führte zum Austausch aller Drucker in den Dienststellen zugunsten energieeffizienterer Geräte. Voreingestellt ist Schwarz-Weiß-Druck und beidseitige Papiernutzung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Druckerkonzept

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umstellen der regelhaft eingestellten Schriftart in Worddokumenten und Mails

Mit der Umstellung auf eine besonders sparsame Schriftart (Calibri light) können Tonerkosten reduziert werden.

Mailsignatur

Alle Mails sind mit dem Vermerk versehen: Bitte prüfen Sie, ob die Mail ausgedruckt werden muss.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Strategie und Maßnahmen zielen auf eine langfristige Anpassung des Produktportfolios in Richtung suffizienzfördernder Produkte und Dienstleistungen ab. Die Unternehmenskommunikation zielt auf eine aktive Förderung maßvoller Nutzung und stellt Konsument*innen explizite und umfassende Informationen zu ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung.

D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Berichtsfragen

Es gibt keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen.

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Verbesserungspotenziale/Ziele

Schulung der Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit

Regelmäßige Schulung neuer Mitarbeitender zu den Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Berichtsfragen

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Hilfeberechtigte gelten in allen Fachbereichen als "Experten in eigener Sache"; ihre Rückmeldungen und Anregungen fließen fortlaufend in die Weiterentwicklung der Betreuungs- und Therapiekonzepte ein.

Kundenbedarfe und -rückmeldungen bestimmen die Produktentwicklung der Werkstätten.

Das Schulzentrum Schongau ist einer der größten Kunden der Küche "Culinarium"; die dort geäußerten Bedarfe bestimmen den Speiseplan. Im Ort Herzogsägmühle sind Vertreter:innen aller Geschäftsbereiche in der Speiseplankommission vertreten.

Der frei gewählte Dorfrat als Vertreter der Interessen von Hilfeberechtigten und Bürgern des Ortes ist der wie Angehörigenbeirat mit Sitz und Stimme in der Regionalkonferenz Herzogsägmühle vertreten und bestimmt damit die Unternehmenspolitik mit.

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind

2022
100 %
2021
100 %

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor. Bei der Auswahl der jeweiligen Maßnahme sind Wunsch- und Wahlrecht der Hilfeberechtigten bestimmend. Alle Hausregeln sind unter Beteiligung der Hilfeberechtigten entstanden und werden fortlaufend evaluiert. Alle Hilfeberechtigten sind Co-Produzenten ihrer jeweiligen Maßnahme; insofern kann man davon ausgehen, dass alle Produktentwicklungen unter mindestens indirekter Beteiligung der Hilfeberechtigten entstanden sind.

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind

Siehe vorige Anmerkung; Kennzahlen liegen nicht vor

Selbsteinschätzung



Erfahren

Eine institutionalisierte, offene und transparente Form der Kund*innenmitwirkung ist realisiert. Konstruktives Feedback wird größtenteils umgesetzt. Kund*innen werden bei Innovationsprozessen gehört. Nachhaltigkeitsorientierte Verbesserungen beziehen Kund*innendialoge ein.

D4.2 Produkttransparenz

Berichtsfragen

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?
 Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?
 Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?
 Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Die Herzogsägmühler Eigenprodukte im Bereich der Gärtnerei, der Landwirtschaft, der Metzgerei, der Bäckerei, der Licht- und Wachsmanufaktur und der Herzogsägmühler Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie der Gebrauchtwarenhäuser sind durchgehend höchsten ökologischen Standards verpflichtet. Bei zugekauften Produkten ist der Ursprungsbetrieb angegeben.

Beispiel: Produkte aus der Licht- und Wachsmanufaktur tragen den Vermerk "100% recyceltes Paraffin".

Landwirtschaft und Gärtnerei sind Naturlandbetriebe, Wachsrecycling ist anerkannt ökologisch hochwertig, die Produkte der Metzgerei genügen höchsten Tierhaltungsstandards. Es gibt keinerlei versteckte Produktbestandteile, alles wird transparent ausgewiesen.

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

Kennzahlen liegen nicht dezidiert vor; im Lebensmittelbereich sind alle Produkte nach Inhaltsstoffen gekennzeichnet.

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

Kennzahlen liegen nicht vor.

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

2022
 Es gibt keine externalisierte Kosten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Produktampel nach der GWÖ Matrix auf alle Eigenprodukte kleben

Nach der nächsten Bilanzierung sollen alle Eigenprodukte die Produktampel als Kennzeichnung bekommen.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Stationen der Wertschöpfungskette sind teilweise öffentlich zugänglich. Preisbestandteile werden teilweise veröffentlicht.

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Berichtsfragen

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt?
 Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?

Es gibt keinerlei unnötige Schadstoffe in Produkten der Herzogsägmühler Werkstätten und Betriebe.

Die Lebensmittel erfüllen die Standards der Naturlandbetriebe.

Alle Gefahrenstoffe sind ausgewiesen, in den regelmäßigen Sitzung der Arbeitssicherheit wird der korrekte Umgang mit Gefahrenstoffen geschult.

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht

2022
 0 %
 2021

transparent öffentlich deklariert
werden (in % des Umsatzes) 0 %

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt **Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D4.3**
Keine Veränderung

Selbsteinschätzung 0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Berühungsgruppe E

Gesellschaftliches Umfeld

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

E1 wird in der Definition wie hier vorgegeben übernommen: *Menschheit insgesamt, inklusive künftiger Generationen (beinhaltet alle Menschen als vernunftbegabte Wesen, die für sich Werte und Sinn selbst definieren können)*

E2 wird vornehmlich als soziale Gruppe definiert, die im Sozialraum Landkreis Weilheim-Schongau plus 8 angrenzende Landkreise/kreisfreie Städte lebt

E3 bezieht sich auf die ökologischen Lebensgrundlagen im Umfeld, einschließlich der Berücksichtigung der Bedürfnisse künftiger Generationen

E4 bezieht sich auf die Leistungsträger, die Kirchen, die Nachbar:innen der Wohnangebote von Herzogsägmühle, die Vermieter:innen und die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, soweit sie im Bericht nicht bereits behandelt wurden.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Grundsätzlich dienen ALLE von Herzogsägmühle erbrachten Dienstleistungen (Erziehung, Therapie, Arbeits- und Beschäftigungsangebote, Rehabilitation etc.) dem "guten Leben". Kein Produkt kann als Luxusprodukt klassifiziert werden, Statussymbole und über die Maßen Ressourcen verbrauchende Angebote sind nicht im Portfolio.

Die Arbeit dient der Bekämpfung von Wohnungslosigkeit, von Armut, der Heilung von seelischer oder Suchterkrankung, der sinnvollen Struktur des Alltags durch Arbeits- und Beschäftigungsangebote, der Schaffung von Lebensperspektiven durch Ausbildung und Schulbildung und der menschenwürdigen Lebensgestaltung im Alter, auch durch Pflege. Alle diese Themen sind gesellschaftliche Herausforderungen, auf die die Diakonie Herzogsägmühle konzeptionell überzeugende Antworten findet.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2022
95 %
2021
95 %

Es wird nur deshalb nicht 100% angegeben, weil z.B. Geschenkartikel der Herzogsägmühler Werkstätten nicht als Erfüllung von Grundbedürfnissen definiert werden müssen - ebenso wie die TÜV-Abnahme privater KFZ oder die Beauftragung der Gärtnerei für die Balkonbepflanzung von Privatleuten. Aber auch diese Produkte und Dienstleistungen sind sehr nah am ökologischen Ideal!

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus

2022
0 %
2021
0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2022
100 %
2021
100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre

2022
0,38 %
2021
0,38 %

Hierzu liegen keine belastbaren Kennzahlen vor; der Verringerung schädlicher Emissionen und Umweltbelastungen dienen vielfältige Anstrengungen, über die im Bericht und in der Anlage zum Bericht detailliert Auskunft gegeben wird.

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen

2022
100 %
2021
100 %

Die auf das Individuum bezogenen individuellen pädagogisch-therapeutischen Dienstleistungen stehen vollumfänglich in Übereinstimmung mit den SDGs der Vereinten Nationen.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen

Die Definition ist unklar!

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen

2022
0 %
2021
0 %

Es handelt sich um eine Einschätzung, keine Kennzahlen vorhanden.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen

2022
0 %
2021
0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E1.1

Die grundsätzliche konzeptionelle Ausrichtung der Diakonie Herzogsägmühle ist unverändert - das "gute Leben für Alle" steht im Mittelpunkt.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Ein Großteil der Produkte/ Dienstleistungen löst wesentliche gesellschaftliche Probleme laut UN-Entwicklungszielen. Innovative, visionäre Lösungen für die größten Herausforderungen der Menschheit sind umgesetzt.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine

Nahezu alle Dienstleistungen der Diakonie Herzogsägmühle beziehen sich nicht nur auf die unmittelbaren Hilfeberechtigten, sondern wirken immer auf das soziale Umfeld ein. Familien in massiven Konfliktsituationen werden durch Jugendhilfeangebote entlastet; die Alfons-Brandl-Schule (Grund- und Mittelschule für Kinder mit emotionalem und sozialem Förderbedarf), die Albrecht-Schnitter-Berufsschule (private Berufsschule zur individuellen Lernförderung) sind für die gesamte Region Bildungsträger und mit ihren mobilen Diensten in regionalen Regelschulen unterstützend aktiv. Die Herzogsägmühler Werkstätten werden von Menschen mit

Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Behinderung auch aus dem Umland besucht, nicht nur von Menschen aus den eigenen Wohnangeboten.

Darüber hinaus steht die Diakonie Herzogsägmühle als relevanter gesellschaftlicher Akteur für die Weiterentwicklung der Gesellschaft hin zu einer solidarischen und inklusiven Gesellschaft ein und engagiert sich in vielfältiger Weise. Zum Beispiel hält die Selbstvertretung Wohnungsloser Menschen ihr Jahrestreffen oft in den Herzogsägmühler Liegenschaften ab.

Im Wohngebiet "Bürstlingweg" sind Grundstücke auf Erbpacht ausgewiesen (Verhinderung von Bodenspekulation, Bewahrung des Grundbesitzes im Gemeinsein); hier hat zum Beispiel ein alt gewordenes Ehepaar mit ihrem erwachsenen Sohn mit geistiger Behinderung ihr Zuhause gefunden im sicheren Bewusstsein, dass dem Kind auch nach dem Versterben der Eltern sinnvolle Begleitung und Betreuung angeboten wird.

Mit dem Konzept der "inversen Inklusion" gelang die Öffnung des Gemeinwesens Herzogsägmühle in die Region hinein in absolut überzeugender Weise. Die skeptisch bis ablehnende Grundstimmung in weiten Teilen der Bevölkerung, die noch im 20. Jahrhundert anzutreffen war, ist inzwischen über weite Strecken einer hohen Akzeptanz gegenüber der Arbeit der Diakonie Herzogsägmühle und den durch sie begleiteten Menschen gewichen.

Die in Teilen ehrenamtlich geleistete Flüchtlingshilfe, namentlich der Trägerverbund zur Unterstützung der ehrenamtlichen Integrationskreise zusammen mit der Caritas, dem Landkreis Weilheim und der Diakonie Oberland, hat weit über den Landkreis hinaus Respekt und Anerkennung gefunden. Die durch den SV Herzogsägmühle geleistete Arbeit mit Geflüchteten im Bereich Fußball wurde mit dem Integrationspreis der Diakonie Bayern ausgezeichnet. Der Bezirk Oberbayern zeichnete die "barrierefreie Bushaltestelle" mit einem Sonderpreis Inklusion aus.

Die jährlichen Großveranstaltungen Dorffest und Weihnachtsmarkt erreichen bis zu 10.000 Besucher:innen. Herzogsägmühle beteiligt sich mit einem Stand am Peitinger Bauernmarkt.

Zahlreiche Fachveranstaltungen (z.B. "Spiritualität und seelische Gesundheit" oder "Fachtag Suchterkrankung") erreichen überregionale Aufmerksamkeit.

Die Herzogsägmühler Gemeinwohlbilanzen erfuhren überregionale Aufmerksamkeit und große positive Resonanz.

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

Die Einzelmaßnahmen werden nicht detailliert gezählt. Die Zahl der erreichten Personen geht aus der u.a. Angabe hervor.

Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen

2022
60.000
2021
40.000

Die Zahlen sind inklusive der Zeitung Herzogsägmühle Aktuell (bis 2022), Besuchergruppen, Dorffest, Weihnachtsmarkt, Fachtage, Sportfest, Einzelveranstaltungen.

Die Zahlen für 2021 sind geschätzt, Corona-bedingt konnte Vieles nicht stattfinden.

Unter Einbezug der social media Kanäle liegt die Zahl um den Faktor 3 höher.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E1.2

Im Prinzip unverändert.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

(Konsum-)Verhalten der Menschen (auch der Nichtkund*innen) ändert sich durch unternehmerische Aktivitäten, z.B. Einkaufen beim Bauern oder bei der Bäuerin statt im Supermarkt. Kreative neue Lösungsansätze zur Verhaltensänderung werden umgesetzt, und die Kommunikation darüber wird seit Jahren integriert.

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Es gibt keine menschenunwürdigen oder schädlichen Dienstleistungen und Produkte.

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2022
0 %

2021
0 %

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

2022
0 %

2021
0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E1.3

Keine Veränderung

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berichtsfragen

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Leistungsentgelte der Öffentlichen Hand für stationäre Angebote sind keine Subventionen, sondern die Vergütung des Staates für die in der Freien Wohlfahrtspflege erbrachten Dienstleistungen.

Im ambulanten Bereich (z.B. Beratungsstellen) ist die Finanzierung durch Pauschal-Förderungen üblich; auch dies entspricht nicht im klassischen Sinn einer Subvention, sondern ist das Ergebnis einer mit den Leistungsträgern verhandelten Dienstleistung (Leistungsvereinbarung, Qualitätsentwicklungsvereinbarung und Entgeltvereinbarung).

Das Unternehmen hat im Jahr 2015 den SROI IV berechnen lassen; von 100 Euro, die durch Leistungsentgelte etc. dem Unternehmen aus der Öffentlichen Hand zufließen, werden 191 Euro monetäre Wirkung in der Region (durch Steuern und Hebelwirkungen/Nachfrage etc.) ausgelöst.

Die Kennzahl wurde nicht mehr aktualisiert, dürfte aber im Prinzip wenig verändert sein.

Die Brutto-Dienstnehmer-Lohnsumme in 2021 betrug 56.595.087 Euro, in 2022 57.335.230 Euro.

Das namhafte Investitionsvolumen des Unternehmens (siehe Abschnitt B) kommt überwiegend den Betrieben in der Region zu Gute.

Erlöse	2022
	112.377.713,81 €
	2021
	106.878.562,67 €

Abgaben	2022
	32.643.733,93 €
	2021
	32.146.417,58 €

Subventionen	2022
	0 €
	2021
	0 €

Leistungsentgelte und projekbezogene Zuwendungen Dritter stellen keine Subventionen dar.

Die Privatspenden im Volumen von ca. 200 T€ je Jahr und die Zuwendungen von Stiftungen stellen ebenfalls keine Subvention dar.

Für die Landwirtschaft erhält die Diakonie Herzogsägmühle die branchenübliche Förderung.

Wertschöpfung	2022
	79.614.096,67 €
	2021
	74.337.866,09 €

Netto-Abgabenquote	2022
	41 %
	2021

43,24 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E2.1

Die Refinanzierung sozialer Arbeit folgt den gesetzgeberischen Vorgaben aus den Sozialgesetzbüchern unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips und ist unverändert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aufnahme des Begriffs Nachhaltigkeit in das SGB I

Der Text des SGB I "Die Leistung folgt den Geboten der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit" muss ergänzt werden durch "Nachhaltigkeit". Politische Anstrengungen dazu sind von der Diakonie Herzogsägmühle angestoßen worden und werden weiter verfolgt.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Das Unternehmen leistet über Steuern und Sozialabgaben einen Beitrag, der mit dem unselbstständig Beschäftigter vergleichbar ist. Die Abgabenquote ist ein relevanter Aspekt für die Unternehmensführung.

In der Bilanz von 2019 wurde hier von den Auditoren "trifft nicht zu" ausgewiesen. Dies ist aus Sicht des Unternehmens nicht zutreffend; nach unserer Auffassung kommt das Unternehmen im gesetzlichen Umfang seine Steuerpflicht nach, Steuern und Sozialabgaben sind bekannt (zwischen Erste Schritte und Fortgeschritten).

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Die Diakonie Herzogsägmühle engagiert sich über ihren Kernauftrag hinaus vielfältig und nachhaltig im gesellschaftlichen Kontext, mit dem Ziel der Sicherung eines guten Lebens für alle. Beispielhaft (nicht abschließend) kann genannt werden:

- Kooperation mit der Peter-Maffay-Stiftung, die Arbeit für traumatisierte Kinder im Bereich Freizeit- und Ferienangebote leistet. Herzogsägmühle unterstützt beim Anbau von Bio-Gemüse mit Saatgut und Know How aus der Gärtnerei. (Aufwand: ca. 12 Tage/Jahr, 1 Geselle, 3 Auszubildende = 48 Tage)
- Migrationsarbeit in den Landkreisen Weilheim-Schongau und Landsberg/Lech (Ehrenamtskoordination, Unterstützung der Helferkreise, ehrenamtlich und hauptamtlich geleistete Integrationsarbeit, Arbeitsvermittlung, Ausbildung, Deutschkurse; spezielle Angebote wie Hilfen für geflüchtete Frauen in Landsberg/Lech (Aufwand: 4 Sitzungen Ehrenamtskoordination à 3,5 Stunden, 1 Person = 14 Stunden; vier Veranstaltungen mit Helferkreisen à 3 Stunden, 1 Person = 12 Stunden; Umfang der ehrenamtlichen Integrationsarbeit > 250 Stunden/Jahr, Deutschkurse 35/Jahr, à 2,5 Stunden= ca 85 Stunden)
- Internationale Kooperationen mit Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe, der Behindertenhilfe und der Suchtkrankenhilfe in Ungarn und Griechenland (gegenseitige Besuche in 3 Einrichtungen, 2x jährlich 5 Tage, 4 Personen involviert= 120 Manntage)
- Tafelarbeit in Schongau, seit 2023 auch in Peiting, hohe Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter:innen, Spendeneinwerben für diesen Zweck der Armutsbekämpfung

Berichtsfragen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

(wöchentliche Ausgabe 3 Stunden = 150 Stunden im Jahr, zuzüglich der Vor- und Nachbereitungen)

- Fachstellen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit, Schuldner- und Insolvenzberatung für alle Bürger:innen der Region, teilweise getragen durch ehrenamtliches Engagement
- Sozialpsychiatrische Dienste und Psychosoziale Beratungsstellen; Sozialpsychiatrischer Verbund "Gesundheit" im Landkreis WM-SOG; Prävention und Behandlung von seelischen und Suchterkrankungen, Tagesstruktur für Menschen mit seelischer Erkrankung
- Mitarbeitenden wird die Betätigung im Krisendienst Oberbayern ermöglicht (psychiatrische Krisenversorgung).
- Integrationsfachdienst zur Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt und Begleitung dort, Kontaktpflege zu den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes; Vermittlung von Auszubildenden in den ersten Arbeitsmarkt über den Bereich Arbeit und Integration in Herzogsägmühle; Hilfen für Geflüchtete zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- Ambulante Kinder- und Jugendhilfe, Beratung und Begleitung von Familiensystemen mit erzieherischen Problemen in der Region
- Schulbildung für Kinder und Jugendliche in der Region mit Verhaltensproblemen und Lernbehinderung
- Notfallseelsorge und Bergwacht; Freistellung der hier engagierten Mitarbeitenden während der Arbeitszeit für Krisen- und Noteinsätze; (ca 10 Einsätze im Jahr, á 5 Stunden, 2 Personen = 100 Stunden)
- Unterstützung und Kooperation mit der regionalen Hospizarbeit (ca 25 Stunden/Jahr)
- Bereitstellen der Logistik für das jährliche Zeltlager der Johanniter (5 Tage im Jahr, 2 Personen involviert, zuzüglich Vorbereitungen, ca 15 Tage/Jahr)
- aktive Ehrenamtsarbeit mit circa 250 Ehrenamtlichen in diversen Tätigkeitsbereichen

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes

Kennzahlen hierzu liegen nur teilweise vor. So beträgt der Schulaufwand jährlich knapp 200 T€, die Beratungsstellen tragen sich teilweise über Spenden, ebenso die Schongauer Tafel.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E2.2

Die selbstverständlich in die Konzepte von Herzogsägmühle integrierten Leistungen und Angebote, die der gesamten Region zu Gute kommen, umfassen gesamt etwa 25% der Umsatzerlöse (Tendenz leicht steigend).

Konzept zur Verbesserung des ÖPNV

Mit der Marktgemeinde Peiting ist das Konzept Peiting Mobil entwickelt worden, was die Anbindung des Ortsteils Herzogsägmühle zu den umliegenden Gemeinden ökologisch nachhaltig verbessert hat.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Umfangreiche, freiwillige Leistungen werden in mehreren Bereichen und über längere Zeiträume erbracht. Es existieren Wirkungsnachweise.

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen

Es gibt keinerlei illegitime Steuervermeidung.

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Wenn das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns ist, im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen agiert oder an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teilnimmt, muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland erfolgen, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10%) abfließt.

trifft nicht zu

Länderspezifisches Reporting

trifft nicht zu

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E2.3

keine Veränderung

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Berichtsfragen

Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?

Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?

Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?

Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?

Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?

Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?

Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?

Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Risikobewertung für sensible Arbeitsplätze (z.B. im zentralen Einkauf oder in der IT-Beschaffung) wurde vorgenommen. Stichprobenartige Kontrollen durch die Innenrevision und/oder die Wirtschaftsprüfer erfolgen regelmäßig, Hinweise auf Korruption wurden nicht vorgefunden.

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

2022

Nein

Es gibt keine Parteispenden.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

2022

Nein

Es gibt keine Lobby-Aktivitäten des Unternehmens. Es gibt Lobbyarbeit über die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, aber niemals mit dem Ziel einer Verbesserung des Unternehmensprofits, sondern ausschließlich mit dem Ziel der Verbesserung der Lebensverhältnisse benachteiligter Menschen.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

Im Rahmen des Beschwerdemanagements sind Mitarbeitende darüber informiert, auf welchem Weg sie sich -ggf. auch anonym- an Vorgesetzte, den Aufsichtsrat, die Interessenvertretungen der Hilfeberechtigten oder an die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrt wenden können. Keine Beschwerde befasste sich mit dem Thema Korruption.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche

2022

Ja

**Zwecke (siehe Positiv aspekt
E2.2 Freiwillige Beiträge zur
Stärkung des Gemeinwesens)?**

**Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt**

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E2.4

Keine Veränderung.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes im Jahr 2024

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

Klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)

Feinstaub und anorganische Emissionen

Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)

Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)

Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)

ionisierende Strahlung

Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe

Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)

Landverbrauch

Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

Im Unternehmen werden umfassend Informationen zu den Emissionen erhoben und ausgewertet. Der Abfallbericht zeigt die Menge des Mülls, getrennt nach Schadstoff-Sorten; dieser Bericht wird fortlaufend in der Leitungskonferenz beraten.

Über die eigenen Fach- und Ausbildungsbetriebe liegt ein detailliertes Monitoring zum Energieverbrauch (Strom und Heizenergie) sowie zum Wasserverbrauch vor.

Die Kosten für Mobilität werden ebenfalls zentral erfasst, seit Jahren erfolgt die sukzessive Umstellung auf Elektro-Mobilität. Hierzu ist im Ort Herzogsägmühle auch die Ladeinfrastruktur namhaft ausgebaut worden.

Die Landwirtschaft und Gärtnerei sind zertifizierte Naturland-Betriebe, sie nutzen im Obst- und Gemüsebau keine chemische Schädlingsbekämpfung.

Mit dem Landratsamt Weilheim erfolgte eine Begehung der Torfmoore in Oberobland; Herzogsägmühle erklärte seine sofortige bedingungslose Bereitschaft zur Renaturierung der Moore mit dem Ziel der namhaften Verringerung von CO₂-Ausdünstungen. Das Projekt steckt in der politischen Schleife...

2022

Siehe hierzu "Abfallbericht" und die fortlaufenden Berichte aus Elektro- und Sanitär/Heizungsbetrieben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E3.1

Fortlaufend gilt ein besonderes Augenmerk des Unternehmens dem Energieverbrauch und der Reduzierung fossiler Energieträger. Im Ort Herzogsägmühle sind zwei BHKWs in Betrieb, die zwar außerordentlich effizient arbeiten, aber für ihre Leistung auf Gas zurückgreifen. Seit mehreren Jahren besteht deshalb das Projekt, von diesem fossilen Energieträger loszukommen. Die zunächst favorisierte Lösung der Umstellung auf Hackschnitzel wurde aus Gründen der Nachhaltigkeit (Rohstoff Holz) wieder verworfen. Mit einer Beteiligungsgesellschaft wird stattdessen die technisch anspruchsvollere (vermutlich auch kostenintensivere, aber dafür unter ökologischen Aspekten ideale) Lösung der Wärmeengewinnung durch Wärmepumpen verfolgt. Die Nutzung der Abwärme des Klärwerks der Gemeinde Peiting ist für das Dorf Herzogsägmühle eine CO₂-neutrale, regenerative Methode der Gewinnung von Heizenergie.

In den vielen Dienststellen der Umgebung sind solche Ideal-Lösungen aber oft nicht realisierbar (kein Eigentum bei den Immobilien, keine geeignete Umgebung). Dennoch wird auch hier, besonders bei Neubauten, auf die energetisch vernünftige Bilanz hoher Wert gelegt.

Für alle geeigneten Dächer in Herzogsägmühle wurde und wird fortlaufend die Eignung zur Installation von Photovoltaik-Anlagen geprüft. Mit dem bevorstehenden Projekt der aufgeständerten PV-Anlagen, unter denen Kühe gehalten werden können, steht eine namhafte, großflächige Energieerzeugung mit hervorragender Öko-Bilanz bevor. Ebenfalls ist weiter im Projektstatus die Installation von Windenergie-Anlagen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Realisierung Wärmepumpen Projekt für die Fernwärmanlage im Ort Herzogsägmühle

Realisierung großflächiger Photovoltaik in der Landwirtschaft.

Realisierung Windenergieanlagen.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Das Unternehmen kennt seine Ressourcennutzung und Emissionen sowie den ökologischen Fußabdruck, erhebt entsprechende Kennzahlen und verfügt über Optimierungsstrategien.

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik? zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Es gibt derzeit noch keine Vergleichsdaten von Unternehmen aus dem Sozialen Arbeitsfeld. Der Aufbau einer entsprechenden Datenbank ist geplant.

Die Erfahrung aus Vortragstätigkeiten bei anderen Unternehmen sowie deren Besuchen bei Fachkongressen lassen die Einschätzung zu, dass die Diakonie Herzogsägmühle den Branchenstandard übertrifft.

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

2022
nicht bekannt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aufbau von vergleichenden Datenbanken mit Kennzahlen, insbesondere zu Unternehmen im ländlichen Bereich mit ungefähr gleicher Größe (z.B. Rummelsberg, Dachstiftung Diakonie Kästorf, Schweichelner Diakonie).

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Das Unternehmen hat klar erkennbare Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen gesetzt, die besser als branchenübliche sind.

E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Berichtsfragen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Es gibt keine unangemessenen Umweltbelastungen und keine Verstöße gegen Auflagen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E3.3

Dem Gewässerschutz wurde in den vergangenen Jahren größere Bedeutung zuteil; erhebliches ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitenden und Hilfeberechtigten, auch im Herzogsägmühler Fischereiverein, trug dazu bei.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Mit den Vorgaben des corporate governance codex der Diakonie Deutschland wurde die Erstellung eines Transparenzberichts vorgeschrieben. Dieser wird jährlich erstellt und ist auf der Homepage für Alle einsehbar.

Ebenso sind alle Preise für die Dienstleistungen der Diakonie Herzogsägmühle zusammen mit den jeweiligen Konzepten veröffentlicht.

Der Lagebericht ist Teil des geprüften Jahresabschlusses, er gibt u.a. Auskunft über die Personalsituation, die Gewinn- und Verlustrechnung, die Bilanz, die Investitionen und wesentliche inhaltlich-konzeptionelle Entwicklungen.

Es gibt keine versteckten "Geheim-Informationen".

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2022

Nein

2021

Nein

Es gibt bereits zwei Gemeinwohl-Bilanzen aus den Jahren 2017 und 2020.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E4.1

Die Vorbereitungen für den aktuellen Gemeinwohlbericht umfassen vor allem das erste Halbjahr 2023; schon in 2022 wurde mit dem Aufbau einer relevanten Kennzahlen-Datenbank begonnen, um das neu aufgenommene Unternehmensziel "Klimaneutralität 2035" abbilden zu können. Die wesentlichen Eckdaten betreffen Energieverbrauch, Mobilität und Immobilien.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kennzahlen zum Erreichen des Ziels Klimaneutralität ausbauen

Ausbau und Differenzierung der Kennzahlen zur Beurteilung der Fortschritte im Ziel Klimaneutralität.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Zusätzlich zur Berichterstattung: aktive Ermittlung und Veröffentlichung aller kritischen Aspekte, direkter und einfacher Zugang für die Öffentlichkeit, Veröffentlichung des Auditberichts.

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und

Seit vielen Jahren ist ein umfangreiches Beteiligungsmanagement im Unternehmen etabliert.

Die Mitarbeitervertretung hat Sitz und Stimme im Aufsichtsrat des Trägers sowie in der

sanktionsfreien
Argumentationsaustausch
beteiligen?
Wie können gesellschaftliche
Berührungsgruppen legitime
Interessen gegenüber dem
Unternehmen vertreten?
Wie werden die Ergebnisse des
Dialogs dokumentiert, und wie
fließen sie in die
Entscheidungsfindung ein?

Leitungskonferenz des Unternehmens.

Die Angehörigenbeiräte erhalten logistische und organisatorische Unterstützung zur Bewältigung ihrer beratenden Funktion.

Im Dorf gibt es einen gewählten Dorfrat, der Vorspracherecht bei der Geschäftsführung hat. Der Dorfrat hat 4 Vertreter:innen der im Ort ansässigen Vereine, 2 Mitglieder der Leitungskonferenz Herzogsägmühle und 6 gewählte Vertreter:innen der Bürgerschaft des Ortes.

In den Wohnheimen arbeiten ehrenamtliche Betroffenen-Beiräte.

In einigen Fachbereichen gibt es regelmäßige Bewohnerbefragungen.

Beschwerdemanagement (QM-basiert) ist umgesetzt

Aus der Jugendhilfe waren Jugendliche im bayerischen Beteiligungsrat ehrenamtlich engagiert.

Herzogsägmühle unterstützt die Selbstvertretung Wohnungsloser Menschen. Der Verein erfuhr hohe politische Beachtung durch den Bundespräsidenten und die Bundesbauministerin, auch mittels Besuchen vor Ort in Herzogsägmühle.

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)

Kennzahlen hierzu liegen nicht vor.

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?

2022

Ja

2021

Ja

Die Angehörigen- und Betroffenenbeiräte nehmen die Funktion wie ein Ethikforum wahr.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E4.2

Partizipation hat seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Sie ist zum selbstverständlichen Teil des Dorflebens und der Unternehmenskultur geworden.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Bei allen wesentlichen Projekten werden aktiv relevante Berührungsgruppen einbezogen und Argumente ausgetauscht. Umfassende, leicht zugängliche Dokumentation ist vorhanden.

E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Berichtsfragen
Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen

Das Unternehmen veröffentlicht keine irreführenden oder falschen Informationen.

Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?
Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?
Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E4.3

Keine Veränderung

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nutzung der Kommentarfunktion der Unternehmensbewertungsplattformen

Kommentarfunktion der Unternehmensbewertungsplattformen soll zielführender genutzt werden.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Kurzfristige Ziele

Die kurzfristigen Ziele erstrecken sich auf die jährlichen Ziele der einzelnen Geschäftsbereiche sowie auf die übergreifende Entwicklung in einem 3-5 Jahre umfassenden Zeitraum, hier sind auch die relevanten infrastrukturellen Ziele hinterlegt.

Der Grad der jeweiligen Zielerreichung ist den Jahresberichten und dem Lagebericht (Teil der Finanzbilanz) zu entnehmen.

Weitere kurzfristige Ziele sind:

- Umsetzung einer CO₂-neutralen Wärmeversorgung
- Bau von 32 neuen Wohneinheiten im Ort zusammen mit der Tessin-Stiftung für Mitarbeitenden und Hilfeberechtigte

Langfristige Ziele

Im Papier "Selbstverständnis und Unternehmensziele" sind 7 langfristig wirkende Ziele erläutert:

Mit Blick auf Mitarbeitende, den fachlichen Standard, wirtschaftliche Grundlagen, Ökologie/Nachhaltigkeit, Lebensqualität im Ort, Konzeptentwicklung und Führung/Organisation. Alle Ziele sind auf der Homepage hinterlegt.

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)

Mit Geschäftsjahr 2023 fällt die Diakonie Herzogsägmühle als Teil der Diakonie München und Oberbayern unter den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die entsprechenden Regularien werden derzeit nach und nach umgesetzt. Der finale Bericht wird im Laufe des Geschäftsjahres 2024 bei der BAFA eingereicht.

Gemäß § 8 EnEFG ist die Diakonie Herzogsägmühle verpflichtet, ein Energie- oder Umweltmanagementsystem einzuführen, da ihr Gesamtenergieverbrauch über 7,5 GWh liegt. Der Vorstand der Diakonie München und Oberbayern hat 2024 entschieden, ein Umweltmanagementsystem nach EMAS im gesamten Unternehmen einzuführen. Ob eventuell zu einem späteren Zeitpunkt EMAS Plus einführt werden soll, ist zum Zeitpunkt der Berichtsabgabe noch nicht abschließend geklärt.

Darüber hinaus unterliegt die Diakonie München und Oberbayern der Pflicht zur nicht-finanziellen Berichterstattung nach CSRD ab dem Geschäftsjahr 2025.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Mit dem altersbedingten Ausscheidens des bisherigen Direktors von Herzogsägmühle wurden tiefgreifende Änderungen zur Erstellung des dritten Gemeinwohlberichts erforderlich.

Zudem wurden die Möglichkeiten der Beteiligung aller Mitarbeitender und Hilfeberechtigter durch die digitalen Technologien viel stärker als früher genutzt. Sowohl in online-Foren als auch in drei Zukunftskonferenzen wurden alle GWÖ-Matrixfelder durchgegangen mit den Leitfragen "Was haben wir schon?" und "Was sollten wir noch machen?".

Die Ergebnisse der Workshops sind in den Bericht -wo immer möglich und sinnvoll- aufgenommen worden.

Analog zu den Vorjahren wurde der Bericht anschließend vom früheren Direktor im Rohentwurf aufgestellt und vom Nachhaltigkeitsteam unter Beteiligung von Mitarbeitenden inhaltlich und redaktionell überarbeitet, ergänzt und kommentiert.

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

1.100 Stunden

Die Zahl ist eine Schätzung; 3 online Foren a 90 Minuten mit ca jeweils 35 TN = 607,5 Stunden;

3 reale Foren a 180 Minuten mit je ca 12 TN = 324 Stunden

Berichterstellung 50 Stunden

Nacharbeit und Kennzahlenerhebung ca 50 Stunden

Zukunftskonferenzen des Nachhaltigkeitsteams ca 40 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Über Newsletter der Geschäftsführung, über die Aufnahme eines eigenen Buttons im Intranet und über die Leitungs- und Bereichskonferenzen.

Anhang

Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

A: Lieferant*innen

Gesamt-Ausgaben an Lieferanten

Die Gesamt-Ausgaben an Lieferanten beziehen sich auf die 10 umsatzstärksten Lieferanten der Diakonie Herzogsägmühle und betreffen sämtliche Branchen.

5 wichtigsten Branchen, aus denen Sie Produkte/Dienstleistungen beziehen

Die vorgehaltenen Kennzahlen enthalten nicht die absolut-Beträge, sondern die prozentualen Angaben. Dabei sind die wesentlichen Produktgruppen:

- Lebensmittel, Getränke, Tabakprodukte (Verpflegungsaufwand): 1,9%. Dabei Einbezug der eigenen lokalen Produkte aus Gärtnerei, Metzgerei, Bäckerei; Eier aus Freilandhaltung.

- Die (Handwerks-) Betriebe bezogen Material im Umfang von knapp 6%. Dabei Einbezug der regionalen Forstwirtschaft. Über 40% der bezogenen Waren sind aus dem Landkreis WM-SOG bezogen worden.

- Wasser/Energie/Brennstoffe umfassen 1,7% der Gesamtausgaben. Energieaudits ergaben wesentliche Hinweise für die ökologische Optimierung.

B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

C: Mitarbeitende

Durchschnittlicher Arbeitsweg der Mitarbeitenden

Die Zahl ist eine Schätzung. Wir hatten für die erste Bilanz angenommen, dass ein Drittel der Mitarbeitenden unter 5 km, ein Drittel unter 15 km und ein Drittel unter 40 km einfache Strecke zurücklegt. Dabei kommt man gerundet auf deutlich über 4 Millionen gefahrene Kilometer zur Arbeitsstelle (bei 1500 Mitarbeitenden). Die tatsächliche Wegstrecke dürfte sich in einer Range von 3-5 Millionen km bewegen. Dies ist auch Anlass, sich viel stärker als in der Vergangenheit um die Qualität und Verfügbarkeit des Öffentlichen Personennahverkehrs und um carsharing Modelle zu bemühen. Beides ist eingeleitet.

Gibt es eine Kantine für die Mehrheit der Mitarbeitenden

Die "Kantine" ist ein Café und Wirtshaus, das offen ist für alle Menschen in der offenen Dorfgemeinschaft. Hier wird auch ausgebildet (Jugendliche und Erwachsene mit Lernproblemen, seelischer Erkrankung oder früherer Wohnungslosigkeit). Die Mitarbeitenden erhalten vergünstigtes Essen (auch an anderen Standorten).

Es gibt zudem eine Kegelbahn und eine Spielgolfanlage, die auch von Menschen mit geistiger Behinderung genutzt werden.

D: Kund*innen und Mitunternehmen

3 wichtigsten Branchen, in denen Ihr Unternehmen tätig ist

Land- und Forstwirtschaft sowie alle Betriebe dienen ebenfalls dem sozialen Zweck und können unter diesem Gesichtspunkt auch unter Gesundheit und Soziales subsummiert werden.

E: Gesellschaftliches Umfeld

Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Aspekt A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	20200730_Energieaudit_16247-1_Bericht_Herzogsägmühle.pdf	Anlage	
Aspekt C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	Infonet - Mobilität	Referenz	https://infonet.herzogsaegmuehle.de/pat h/app/?rq_AppGuid=7D77036923B694A6F0A68E2E4EB22971C231E1B7&rq_TargetPageGuid=610683099256677FE407CC153AA48E7E400AB54F&qs_mode=new&qs_page=610683099256677FE407CC153AA48E7E400AB54F&qs_reload=610683099256677FE407CC153AA48E7E400AB54F Zeigt eine Übersicht aller Anstrengungen zur Verbesserung der Mobilitätsproblematik

Unternehmenslogo Logo_Diakonie-Herzogsägmühle_2zlg_5.png

GWÖ-Mitgliedschaft GWÖe-Bayern-eV_Mitgliedsbestaetigung_2023_00601_1.pdf

Diakonie Herzogsägmhle gGmbH

Von-Kahl-Straße 4
86971 Peiting

Verantwortliche Person: Stephanie Barth

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022

Erstellungsdatum: 07.08.2024

Dieser Bericht wurde in goodbalancer erstellt
www.goodbalancer.org

