

Gemeinwohl-Bericht

EXPERTS & TALENTS Center of HR Excellence GmbH

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.1

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2021

Erstellungsdatum: 23.02.2023

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	6
Kurzpräsentation des Unternehmens	7
Produkte / Dienstleistungen	7
Das Unternehmen und Gemeinwohl	8
Testat.....	9
A Lieferant:innen.....	10
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.....	10
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	10
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	11
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	12
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen	12
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	14
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen.....	15
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	16
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	16
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	18
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	19
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen.....	19
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	20
B Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen.....	21
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	21
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	21
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	22
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen.....	23
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	24
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.....	24
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel.....	26

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	27
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	27
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	28
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	28
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	29
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	29
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	31
C Mitarbeitende.....	31
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	31
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	31
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	34
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.....	36
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	38
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	39
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.....	39
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	42
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	43
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	45
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.....	47
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	47
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.....	48
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	50
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens.....	51
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	53
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.....	53
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	55
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.....	56
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates.....	57
D Kund:innen und Mitunternehmen	58
D1 Ethische Kund:innenbeziehungen.....	58
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen.....	58

D1.2	Barrierefreiheit.....	60
D1.3	Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	61
D2	Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern	62
D2.1	Kooperation mit Mitunternehmern.....	62
D2.2	Solidarität mit Mitunternehmern	64
D2.3	Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern... 66	
D3	Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	67
D3.1	Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	67
D3.2	Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).....	69
D3.3	Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen.....	71
D4	Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	71
D4.1	Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.....	71
D4.2	Produkttransparenz	73
D4.3	Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	74
E	Gesellschaftliches Umfeld.....	75
E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	75
E1.1	Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.....	75
E1.2	Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	78
E1.3	Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	79
E2	Beitrag zum Gemeinwesen	80
E2.1	Steuern und Sozialabgaben	80
E2.2	Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	82
E2.3	Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	83
E2.4	Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	84
E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	86
E3.1	Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	86
E3.2	Relative Auswirkungen	88

E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	89
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	89
E4.1 Transparenz	89
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	91
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	91
Ausblick.....	93
Kurzfristige Ziele	93
Langfristige Ziele	93
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)	93
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	93
Anhang	95
1. Anmerkungen zu Allgemeinen Informationen zum Unternehmen	95
2. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner	95
3. Liste der Anlagen und Referenzen.....	96

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	EXPERTS & TALENTS Center of HR Excellence GmbH
Rechtsform:	GmbH
Eigentum- und Rechtsforms:	GmbH
Website:	https://www.center-of-hr-excellence.de/ https://www.menschen-gestalten-zukunft.de
Branche:	Unternehmensberatung
Firmensitz:	Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	12
Vollzeitäquivalente:	9,65 (Anmerkungen im Anhang)
Saison- und Zeitarbeitende:	0
Umsatz:	1.294.040,47 €
Jahresüberschuss:	345.302,26 € (Anmerkungen im Anhang)

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige (Geschäfts-) Jahr 2021.)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: keine

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Wir sind eine ganzheitliche und menschenorientierte Unternehmensberatung für Organisationsentwicklung & Human Resources.

Wir sind überzeugt, dass der Schlüssel für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Faktor Mensch ist. Denn es sind immer Menschen, die eine Organisation voranbringen. Mit dieser Mission beraten wir bundesweit Unternehmen dabei, durch eine exzellente Personalarbeit und gezielte Organisationsentwicklung noch erfolgreicher zu werden.

Wie agieren wir?

Als individuelle Berater und Impulsgeber agieren wir gemeinschaftlich, systemisch, partnerschaftlich und nachhaltig.

Warum tun wir das, was wir tun?

Wir glauben, dass Menschen mit Leidenschaft die Zukunft gestalten.

Um diese Grundüberzeugung haben wir ein ganzheitliches Beratungsportfolio für Unternehmen geschaffen. Unser Ziel ist es, Organisationen zukunftsfähig zu machen.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Recruiting	56,01
Organisationsentwicklung	26,58
Personalentwicklung	13,83
Personaldiagnostik	1,78
Outplacement	1,09
Coaching	0,71

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Die EXPERTS & TALENTS Center of HR Excellence GmbH wurde in der Überzeugung gegründet, die nach wie vor unser Leitsatz ist: Denn Menschen mit Leidenschaft gestalten die Zukunft. Eine zutiefst menschenorientierte Haltung verbindet uns als Team und charakterisiert die Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen von Beginn an. Dies bildete die Basis für die Anschlussfähigkeit der GWÖ-Idee.

In 2021 verstärkten sich seitens des Geschäftsführers die Bestrebungen, zu einer nachhaltigen und enkeltauglichen Zukunft beizutragen. Ausgehend von dieser Initiative formierte sich intern ein Nachhaltigkeitsteam, aber da stellten wir schnell fest, dass uns das Thema alle angeht. So erstellten wir gemeinsam eine Nachhaltigkeitsvision und entschieden als erste Maßnahme, selbst "Bilanz zu ziehen" und Transparenz über unsere Nachhaltigkeit herzustellen. Dies über einen Gemeinwohl-Bericht zu tun, brachte eine Mitarbeiterin ein, die selbst Mitglied des Gemeinwohl-Ökonomie Vereins ist. Überzeugt hat alle die ganzheitliche Betrachtungsweise und Werte-Orientierung der GWÖ-Matrix, welche wir selbst in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen als Prinzip anlegen.

Die Erstellung dieses Berichts ist ein Zeugnis von wahrhaftem Teamgeist, dem Herzblut Einzelner und unserem steten Bestreben, die (Arbeits-)Welt ein kleines Stück besser zu machen.

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

Es gab keinerlei Aktivitäten auf organisationaler Ebene.

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

Nora Skorupa

nora.skorupa@experts-talents.de / nora.skorupa@ecogood.org

Mobil: +49(0) 171-33 73 820



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Experts & Talents Center of HR Excellence GmbH
	M5.0 Vollbilanz	01.01.2021 – 31.12.2021	Auditor*in: Jan Koltermann

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

Testat gültig bis:
31.07.2025

**BILANZSUMME:
257**

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: zxxkx
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 14.07.2023

**Bridget Knapper and Manfred Jotter / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common
Good e.V, VR 24207**



A Lieferant:innen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant:innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette 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?

Berichtsantwort

Die im Berichtszeitraum zugekauften Produkte und Dienstleistungen sind in Anlage 1 aufgeführt. Im Jahr 2021 gab es noch keine expliziten, teamübergreifend festgelegten Kriterien zur Lieferantenauswahl. Jedoch gibt es individuelle Tendenzen, alternative Bezugsquellen zu nutzen. So beziehen einige Kolleg:innen ihre Bücher von regionalen Buchhandlungen anstelle von Amazon. Die sozialen Risiken in der Zuliefererkette wurden nicht evaluiert, ebenso wenig erfolgte eine Überprüfung auf Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant:innen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2021:

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	56.776,19
N - Administrative und unterstützende Dienstleistungen	143.842,93
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	111.732,76
S - Andere Dienstleistungen	37.817,86

J - Information und Kommunikation	29.432,55
G - Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf KFZ beschränkt)	9.259,74

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

2021: 85 %

Die größten Kostenblöcke stellten in 2021 interne Leistungen der E&T Unternehmensgruppe bzw. Leistungen von Freelancern dar, die alle unter fairen Arbeitsbedingungen tätig sind. Die Kostenblöcke, bei denen wir keine fairen Arbeitsbedingungen nachvollziehen können, sind folgende: Telef./Technik/EDV/Software, Mobilität (KFZ+Reisekosten intern) und Bürobedarf/Büroausstattung, Portokosten. Diese machen in Summe ca. 15% der Gesamtkosten aus.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bei der Lieferant:innenauswahl wurde im Jahr 2021 punktuell auf Nachhaltigkeit und die Regionalität der Produkte geachtet. Des Weiteren sind alle eingesetzten Freelancer:innen in Deutschland ansässig und auf Basis des gemeinsamen Mindsets und ihrer Persönlichkeit in unserem Auftrag tätig.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Es sollte eine systematische Bewertung der bisherigen Lieferanten stattfinden und eventuell Lieferanten ersetzt werden. Dafür sollten Kriterien zur Lieferantenauswahl erstellt werden.

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?

Berichtsantwort

Insbesondere der Einkauf von Technik, Zubehör und Bürobedarf über Plattformen wie z.B. Amazon sowie der Betrieb zweier Dienstwagen weisen Risiken mit Bezug zur Menschenwürde auf, da die Arbeitsbedingungen in diesen Firmen und deren Zulieferern

nicht nachvollzogen werden können. Insgesamt gab es keine spezifischen Maßnahmen, da im Jahr 2021 eher die (kurzfristige) Verfügbarkeit und Praktikabilität als Kriterium angesetzt wurde.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2021: 15 %

analog zu Schätzung bei A1.1

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2021: 85 %

analog zu Schätzung bei A1.1

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Situativ wurde im Jahr 2021 je nach individuellem Bestreben einzelner Mitarbeiter:innen auf menschenwürdigere Alternativen zurückgegriffen, indem Einkäufe bei regionalen Anbietenden statt Großkonzernen getätigt wurden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sollten Beispiele für Einkaufsrichtlinien und Ethisches Beschaffungsmanagement bei GWÖ Unternehmen herausgesucht werden, um Anregungen für Verbesserungen zu identifizieren.

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

schwierig zu beziffern, da Status unbekannt

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?

Berichtsantwort

Die EXPERTS & TALENTS Center of HR Excellence GmbH (nachfolgend CoHRE genannt) ist ein Dienstleistungsunternehmen, weshalb sich die Lieferant:innen im Wesentlichen auf die Freelancer:innen beschränken.

Grundsätzlich ist es das Ziel, die Zusammenarbeit mit Freelancer:innen auf Augenhöhe zu gestalten. Der solidarische Umgang ist unter anderem an den größtenteils langfristigen Geschäftsbeziehungen zu erkennen. Ein wichtiger Faktor für eine faire Zusammenarbeit ist die Ausgestaltung der Honorarbedingungen: Die Tagessätze sind abhängig von der Vereinbarung mit den Kund:innen, dem Profil der Freelancer:innen, sowie der Komplexität der Aufgabe und liegen dabei zwischen 600€ und 1000€. Somit liegen diese deutlich über der Grenze des Durchschnittsverdienstes. Beauftragte Freelancer:innen verfügen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung, so erhalten sie zum Teil eine Umsatzbeteiligung (Provision) in Höhe von 15% bei der Empfehlung von Kundenprojekten, außerdem werden ihnen in der Regel 50-80% des Tageshonorars weitergegeben. Die Verträge werden unbefristet und im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung geschlossen und sind so gestaltet, dass sie als Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit dienen. So haben Freelancer:innen beispielsweise auch die Möglichkeit, Projekte grundlos abzulehnen. Die Konditionen werden als fair und transparent bewertet. Im Jahr 2021 wurden drei Freelancer:innen in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen, wodurch die Zufriedenheit der Freelancer:innen mit der Zusammenarbeit mit dem CoHRE noch einmal unterstrichen wird. Bei den meisten weiteren Freelancer:innen erfolgte eine regelmäßige Wiederbeauftragung. Weitere Dienstleistende (DL) werden als Overhead über die Unternehmensgruppe weiterverrechnet. Hier existieren ebenfalls langfristige Beziehungen zu den Geschäftspartner:innen, allerdings hat das CoHRE keinen alleinigen Einfluss auf die Auswahl der Lieferant:innen auf Gruppenebene (z.B. Steuerbüro, Kanzlei für Datenschutz, Verträge für IT/Telekom).

Verifizierungsindikatoren

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen

2021: 2 Jahre

gerundeter Wert - da wir an langfristigen Geschäftsbeziehungen interessiert sind und erst seit 2019 bestehen

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

2021: 25 %

Nur bei Freelancern werden Bedingungen unsererseits aktiv gestaltet. 25% (gerundet) ist der Anteil der Freelancer an der Beratungstätigkeit. Der Wert schwankt je nach Monat und Auftragsvolumen/Auslastung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Für einzelne Freelancer:innen gab es feste Abnahmegarantien in Form eines Stundenkontingentes und/oder eine vereinbarte Umsatzbeteiligung.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- In Zukunft sollte Transparenz über die Anzahl der Beratertage, die durch Freelancer:innen und jene Tage, die intern realisiert werden, geschaffen werden.
- Des Weiteren sollen Kalkulationsansätze zur Preisbildung und Anteilsplanung erstellt werden und Freelancer:innen in einer ausgewählten Gruppe im CoHRE weiterentwickelt werden.
- Im Jahr 2022 soll ein Rollenkonzept für das Zusammenspiel von internen und externen Mitarbeiter:innen umgesetzt werden: Externe Mitarbeiter:innen übernehmen demnach ebenfalls Projektrollen gemäß unserer internen Rollenprofile.

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

Die Gründung der GmbH war 2019, die Zusammenarbeit mit Freelancern begann teilweise schon vorher, als wir noch ein Geschäftsbereich der E&T Dresden GmbH waren. Daher kommen mehr als 2 Jahre Geschäftsbeziehungen zustande.

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?

Berichtsantwort

Im Jahr 2021 hat das CoHRE keine Strategien verfolgt oder Maßnahmen initiiert, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zuliefererkette systematisch einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten.

Verifizierungsindikatoren

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

In 2021 nicht erfasst

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

Wurde in 2021 mit Lieferanten nicht thematisiert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2021 hat das CoHRE keine Strategien verfolgt oder Maßnahmen initiiert, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zuliefererkette systematisch einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Solidarität & Gerechtigkeit sollte in die Kriterien für Lieferant:innen (s. A1.1) integriert werden (Bsp. Labels, Refurbished, etc.).

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?

Berichtsantwort

Eine Marktmacht ist aufgrund unserer Unternehmensgröße, aber auch auf Basis unseres Werteverständnisses nicht gegeben. Es gibt keinerlei gesonderte Konditionen oder Bedingungen, die mit Lieferant:innen ausgehandelt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Beim CoHRE handelt es sich um ein nicht produzierendes Unternehmen, wodurch Rohstoffe und Materialien eine verhältnismäßig geringe Rolle spielen.

Für die Erbringung der Dienstleistungen wird folgendes Material benötigt: Stifte, Moderationskofferinhalt, Papiermaterial und Flipcharts (siehe D3.1). Außerdem werden sowohl in den Büros und Co-Working Spaces als auch im Homeoffice Strom, Gas und Wasser genutzt. Bei den verwendeten Technologien handelt es sich um webbasierte Applikationen und ein eigenes Befragungstool.

Im Jahr 2021 gab es kein standardisiertes Verfahren zur Auswahl von Rohwaren, Produkten und Dienstleistungen. Diese wurden zum einen nach den Vorgaben der EXPERTS & TALENTS Verwaltung, mit Sitz in Essen und zum anderen nach individuellen Präferenzen und Vorlieben der Mitarbeiter:innen des CoHRE ausgewählt. Maßgeblich für die Auswahl waren oftmals das Preis-Leistungs-Verhältnis, die Qualität und Haltbarkeit der Produkte sowie die Verfügbarkeit und Regionalität. Des Weiteren werden Produkte und Dienstleistungen oftmals aus dem persönlichen Netzwerk bezogen, um den Zeitaufwand des Bestellprozesses so gering wie möglich zu halten.

Ökologische Risiken in der Zuliefererkette wurden im Berichtszeitraum nicht systematisch erfasst. Es wurde nach individuellen Erfahrungen sowie persönlichem Wissen und bestem Gewissen gehandelt, um diese so gering wie möglich zu halten.

Bei zugekauften Produkten, die für das Tagesgeschäft des CoHRE benötigt werden, handelt es sich vorwiegend um die technische Ausstattung der Mitarbeiter:innen. Schädliche Umweltauswirkungen gibt es hierbei zum einen in der Herstellung der Produkte (bspw. Diensthandy, Laptop etc.) und zum anderen im Betrieb der Arbeitsmittel und der Servernutzung durch den Energieverbrauch. Die CO₂-Emissionen von eingesetzten Freelancer:innen ist vergleichbar mit denen, die wir als interne Mitarbeiter:innen verursachen (bspw. Reisetätigkeit, Material, Nutzung von Webapplikationen und Interaktionstools). Freelancer:innen wurden darauf hingewiesen, „grüne“ Reisewege zu bevorzugen sowie auf eine Verringerung des Papierverbrauchs zu achten. Diesbezüglich wurden jedoch keine systematischen Maßnahmen initiiert.

Es wurden branchenverwandte GWÖ-Berichte geprüft, um die Unterschiede zum Wettbewerb hinsichtlich des ökologischen Einkaufs zu erfassen. Dabei wurde festgestellt, dass ähnliche Auswirkungen für die Umwelt bestehen. Ausgehend von der Prüfung vergleichbarer Unternehmen konnten Verbesserungspotentiale eruiert werden. Unternehmen der Peergroup nutzen beispielsweise ein mit Ökostrom betriebenes Rechenzentrum oder sind bei Anbietern mit nachhaltigem Ansatz versichert. Auch im Bereich der Büroinfrastruktur kann sich an diesen Unternehmen orientiert werden, indem standardmäßig „grüne“ Druckdienstleister und Recyclingpapier sowie befüllbare Flipchartstifte genutzt werden.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 75 %

In 2021 wurde der Großteil der Dienstleistungen durch digitale Formate ersetzt, wodurch Mobilitätsaufwände und der Einsatz von Workshopmaterial erheblich gesunken sind. Dies war maßgeblich durch Corona geprägt. Auf dieser Annahme beruhend liegt unsere Schätzung bei 75%. Inwieweit die digitalen Lösungen tatsächlich ökologisch nachhaltiger sind, können wir aktuell nicht beurteilen.

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

2021: 4,2 %

folgende Lieferanten sind in diese Bewertung eingeflossen: Co-Working Spaces, Area 9, teilAuto, Plant for Planet Service GmbH, Plant my Tree Stiftung, Leben im Einklang mit der Natur e.V., Planetly GmbH, Altes Wettbüro, Gut Haferkorn

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden einzelne Maßnahmen zur ökologisch nachhaltigeren Auswahl von Produkten und Dienstleistungen getroffen. Des Weiteren wurde im Jahr 2021 der Großteil der Dienstleistungen durch digitale Formate ersetzt, wodurch Mobilitätsaufwände und der Einsatz von Workshopmaterial erheblich gesunken sind. Dies war maßgeblich durch die Corona-Pandemie geprägt. Auf dieser Annahme beruhend liegt unsere Schätzung bei 75%. Inwieweit die digitalen Lösungen tatsächlich ökologisch nachhaltiger sind, können wir aktuell nicht beurteilen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- In Zukunft sollten Umweltauswirkungen in die Auswahlkriterien für Lieferant:innen mit aufgenommen werden.
- Außerdem ist die systematische Sensibilisierung von Freelancer:innen zum ökologischen Handeln durch ein „Hinweisblatt“ geplant.
- Zudem wurden folgende Verbesserungspotenziale bei der Prüfung vergleichbarer Unternehmen erkannt: Neben der Erhöhung des Anteils der DB an Geschäftsreisen könnten wir beispielsweise durch die Sicherstellung der Energieeffizienz der Büroinfrastruktur sowie der Langlebigkeit technischer Produkte den Stromverbrauch reduzieren. Außerdem könnten wir biologische und regionale Lebensmittel im Büro anbieten und ökologische Beschaffungsprinzipien /-kriterien (z.B. Siegel) festlegen.

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?

Berichtsantwort

Aufgrund des Einkaufs über Plattformen wie Amazon und die nicht bis zum Ende analysierbare Zuliefererkette können Risiken, die sich aus der regionalen Herkunft der Produkte (z.B. aus Ländern mit niedrigen Standards) ergeben, nicht ausgeschlossen werden. Des Weiteren können Reisetätigkeit und Materialnutzung von Freelancer:innen nicht individuell nachvollzogen werden, auch wenn die Sensibilisierung hinsichtlich ökologischer Reduktion erfolgt. Im Jahr 2021 gab es keine systematische Vorgehensweise, um Umweltauswirkungen zu reduzieren, es erfolgte eine individuelle Auswahl durch einzelne Mitarbeiter:innen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 2 %

Anteil am Gesamtvolumen geschätzt

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Siehe A3.1

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

im Vergleich zu anderen bilanzierten Unternehmen unserer Größe/Branche schätzen wir diese Bewertung als eher kritisch ein.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen

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?

Berichtsantwort

Freelancer:innen sind die einzigen Stakeholder, denen wir Informationen zur Verfügung stellen. Transparenz und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gehören zu unseren Unternehmenswerten, daraus ergibt sich auch deren Mitentscheidung beim Thema Vergütung und innerhalb der Projekte. Sie bekommen Einblick in unsere Zahlungs- und Lieferbedingungen (siehe C4) und nehmen eine aktive Mitgestaltungsrolle in Projekten ein, indem sie beispielsweise auch zu Projektmeetings eingeladen werden. Sie erhalten dadurch mehr Informationen als für den Einzelauftrag notwendig wären.

Die Zusammenarbeit mit Freelancer:innen ist langfristig und vertrauensvoll, (siehe A2.1), außerdem beschäftigt das CoHRE nur mit Menschen, die die Werte und die Mission / den Corporate Belief ("Denn Menschen mit Leidenschaft gestalten die Zukunft") des CoHRE teilen. Auf Basis von Geheimhaltungsvereinbarungen werden alle relevanten Informationen geteilt, die für die Bearbeitung des Auftrags notwendig sind. Die langjährige Dauer der Zusammenarbeit zeigt die Zufriedenheit unserer Freelancer:innen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

In 2021 wurde keine explizit neue Maßnahme umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Als verbesserungswürdig ist insbesondere die Transparenz zum Projektumsatz gegenüber den Freelancer:innen einzustufen. Um eine faire Vergütung zu gewährleisten, ist es wichtig, dass diese eine genaue Vorstellung über die Projektumsätze, sowie das Honorar anderer Freelancer:innen erhalten.

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 Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Berichtsantwort

Es gibt weder eine Strategie, noch wurden systematisch Maßnahmen hinsichtlich des transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten miteinander ergriffen. Transparenz und Partizipation erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen und auf Basis der Werte des CoHRE.

Innerhalb unseres Einflussbereiches liegt der Umgang mit Freelancer:innen, mit denen wir einen transparenten und partizipativen Umgang pflegen (siehe A4.1). Eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang sind für uns als menschenorientierte Beratung selbstverständlich, da wir uns als Netzwerkorganisation verstehen und unsere Freelancer:innen somit als gleichwertige Partner:innen sehen. Durch den regulären Austausch im Rahmen von (Kund:innen-) Projekten besteht aktuell keine Notwendigkeit, Sanktionsmechanismen zu etablieren.

Verifizierungsindikatoren

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

nicht bekannt, da nicht explizit erfasst

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

2021: 18 %

= Kosten für Freelancer:innen in 2021

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

In 2021 wurde keine explizit neue Maßnahme umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- In Zukunft sollten Transparenz und Mitentscheidung als Kriterien bei der Lieferant:innenauswahl berücksichtigt werden. Lieferant:innen, welche nicht zur Gruppe der Freelancer:innen zählen, sollten zukünftig vorab auf Labels geprüft werden.

B Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

Gesellschafterstruktur:

- 75% EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH, Dresden
- 25% Dr. Peter Markus Kolb, Markkleeberg

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?

Berichtsantwort

Im CoHRE steht die Bildung von Eigenmitteln zur Sicherstellung einer Resilienz und Krisenfestigkeit sowie um durch Investitionen das Unternehmen weiterentwickeln zu können im Vordergrund. Da das Unternehmen erst im Jahr 2019 gegründet wurde, stand zu Beginn der Geschäftstätigkeit noch kein großes Maß an Eigenmitteln zur Verfügung. Ausgeholfen wurde mittels eines gruppeninternen Darlehens der EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH. Dadurch war die Firma von Beginn an unabhängig von Finanzierungen durch externe Kreditinstitute.

Verifizierungsindikatoren

Eigenkapitalanteil

2021: 61 %

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2021: 24,9 %

Eigenkapitalanteil in der Branche "Wissensintensive Dienstleistungen"Quelle: Statista<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261429/umfrage/eigenkapitalquoten-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen/>

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Seitdem das Darlehen für die Startfinanzierung des CoHRE 2021 vollständig zurückgezahlt wurde, ist diese schuldenfrei und mit Blick auf Liquidität und Eigenmittel unabhängig von externen Kapitalgeber:innen oder Banken. Für den Aufbau von Eigenmitteln werden fortwährend die Gewinne aus der operativen Geschäftstätigkeit genutzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

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?

Berichtsantwort

Die Firma ist frei von Fremdfinanzierungen und Krediten: Verbindlichkeiten und Rückstellungen können aus liquiden Mitteln (Bankvermögen) beglichen werden.

Verifizierungsindikatoren

Fremdkapitalanteil

2021: 39 %

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2021 erfolgte die vollständige Rückzahlung eines Darlehen gegenüber EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH (Startfinanzierung zur Unternehmensgründung), seitdem ist das Unternehmen schuldenfrei.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Der Finanzpartner des CoHRE ist die Deutsche Bank, welche das standardmäßige Kreditinstitut der Unternehmensgruppe ist. Die Deutsche Bank ist, historisch betrachtet, sehr kapitalistisch orientiert und demnach keine Ethik-Bank. Seit der Finanzkrise 2008 war das Kreditinstitut in diverse Krisen und Skandale verwickelt und durchlief in den letzten Jahren einen Abbau von Stellen. Seit dem Jahr 2002 veröffentlicht die Deutsche Bank jährliche Nachhaltigkeitsberichte gemäß der ESG-Kriterien.

Verifizierungsindikatoren

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

2021:

Partner:inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
Deutsche Bank	Geschäftskonten	289.786 Euro (Summe Kontostände gemäß Bilanz zum 31.12.2021)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Der Wechsel zu einer Ethik-, beziehungsweise einer nachhaltigen Bank wäre wünschenswert, jedoch unterliegt das CoHRE hierbei den Vorgaben der Unternehmensgruppe.

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

Da die Wahl des Finanzinstituts innerhalb der Unternehmensgruppe einem Standard unterliegt, ist der Wechsel zu einer Ethikbank zu prüfen.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

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?

Berichtsantwort

Nach dem Corona-Jahr 2020 stand der Aufbau von Liquidität und finanziellen Rücklagen im Vordergrund, um einen stabilen Geschäftsbetrieb und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Alle Zukunftsausgaben wurden uneingeschränkt vorgenommen. Da das CoHRE als Beratungsunternehmen kein anlagenintensives Unternehmen ist, waren keine wesentlichen Anlagenzugänge notwendig (Summe Anlagenvermögen gem. Bilanz 2020 5.262 Euro // 2021 5.794 Euro). Bei Zukunftsausgaben handelt es sich insbesondere um Ausgaben zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen und der Produkte sowie zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der notwendigen Technologie und IT-Infrastruktur. Die Bildung notwendiger Rückstellungen wurde ausnahmslos getätigt. Die Gesellschafter:innen verfolgen eine langfristige Perspektive, so haben der Erhalt sowie die Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens Priorität vor eventuellen Ausschüttungen. Der im Jahr 2021 verteilte Sonderbonus war der erste seit Gründung der GmbH im Jahr 2019, da vorher der Aufbau des Unternehmens und die Stabilisierung innerhalb des Corona-Jahrs im Vordergrund standen.

Verifizierungsindikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

2021: 296.496,21 €

Sofern Mittelüberschuss als DBIV verstanden kann, beträgt dieser nach Tätigung der (Bonus-)Zahlungen an die Gesellschafter und nach Tilgung des Darlehens 296.496,21 Euro für 2021 (Stand 17.1.22)

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

2021: 130.096,39 €

Getatigter strategischer Aufwand

2021: 45.993,89 €

Anlagenzugänge

2021: 532 €

Zuführung zur Rücklage

2021: 82.870,50 €

Auszuschuttende Kapitalerträge

2021: 180.000 €

Hinweis: Diese Zahlung wurde geleistet, nachdem das Gesellschafterdarlehen beglichen, die notwendigen Zukunftsausgaben getätigt und die notwendigen Rücklagen erstellt wurden.

Auszuschuttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

2021: 720 %

Stammkapital (GmbH-Gründung 25.000 Euro) Ausschüttung 180.000 Euro

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Laufe des Geschäftsjahres 2021 konnte ein stabiler Aufbau liquider Mittel bis zum Jahresende erfolgen. Es wurden Investitionen in neue Produkte getätigt, wie beispielsweise ein eigenes Befragungstool. Außerdem wurde in die Konzeption neuer Organisationsentwicklungsprodukte investiert sowie adaptive Online-Lernmodule entwickelt. Im Berichtszeitraum konnte zusätzlich in Personal investiert werden, wodurch drei neue Mitarbeiter:innen und eine Werkstudentin eingestellt werden konnten. Zusätzlich zu den Teambonus-Prämien und der Sonderprämie (in Summe: 49.660,21 Euro: 29.660,21 Euro Teambonus + 20.000 Euro Sonderbonus) erhielten zwei der bestehenden Mitarbeiter:innen im Berichtszeitraum 2021 eine Gehaltserhöhung. Die Kapitalrücklagen reichen für zukunftliche Investitionsbedarfe aus, geplant sind unter anderem Schulungen, die Einstellung von zwei bis drei weiteren Mitarbeiter:innen, anzuschaffende Büroausstattungen, sowie die Weiterentwicklung des Befragungstools.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Um den Mittelverbleib im Unternehmen sicherzustellen, kann zusätzlich eine prozentuale Ausschüttungsgrenze definiert werden).
- Es könnte weiteres Potential für Zukunftsausgaben, z.B. in Form eines Weiterbildungsbudgets geprüft und umgesetzt werden.
- In Absprache mit der Unternehmensgruppe sollte Transparenz über gezahlte Ausschüttungen hergestellt werden, damit das Verhältnis zwischen der Höhe der Ausschüttung und der Leistung für das Unternehmen nachvollziehbar ist

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel

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?

Berichtsantwort

Alle Gesellschafter:innen sind als Geschäftsführer:innen des Unternehmens im Handelsregister vermerkt. Einer der Geschäftsführenden arbeitet zusätzlich mittels eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrages operativ im Unternehmen. Die EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH fungiert als Gesellschafter:in und zugleich Mutter-Unternehmen, welches 75% der Anteile des CoHRE hält. Es bestehen gemeinsame Kund:innenbeziehungen, ein gegenseitiger Vertrieb und die operative Zusammenarbeit in Projekten der EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH und des CoHRE.

Es wurden folgende Erträge in Q4/2021 an die Gesellschafter:innen ausbezahlt:

- Bonuszahlung an den operativ tätigen Geschäftsführer/Gesellschafter (25% Gesellschafter) i. H. v. 45.000 Euro
- Auszahlung an die EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH (75% Gesellschafter) i.H.v. 135.000 Euro

Die Zahlung an die Gesellschafter:innen wurde getätigt, nachdem die Zukunftsausgaben gesichert, Rücklagen gebildet und das Gesellschafter:innendarlehen zurückgezahlt wurde (siehe B2.1)

Im Berichtszeitraum wurden weder Standorte geschlossen oder verlagert noch Arbeitsplätze abgebaut.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Als Beratungsunternehmen benötigt der Wertschöpfungsprozess des CoHRE keine technischen Anlagen abgesehen von Mobiltelefonen, Notebooks und der IT-Infrastruktur. In der Vergangenheit spielten ökologische und soziale Aspekte bei der Beschaffung der Technik keine übergeordnete Rolle.

Es besteht bewusst kein fester Zyklus für den Austausch bzw. Neuerwerb der technischen Geräte. Sofern die technischen Rahmenbedingungen gegeben sind, werden Notebooks und Mobiltelefone so lange genutzt, wie eine störungsfreie Funktionalität gegeben ist. Eine verschriftlichte Auswahllogik für Investitionsentscheidungen unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte ist jedoch nicht vorhanden.

Verifizierungsindikatoren

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

./.

Realisierung der ökologischen Sanierung

./.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Seit 2020 ist der Fokus zur nachhaltigen Beschaffung von Technik oder anderen Arbeitsmitteln vermehrt in den Vordergrund gerückt, beispielsweise durch den Kauf von refurbished IT-Produkten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig könnte ein ganzheitlicher Investitionsplan für die IT-Infrastruktur unter Berücksichtigung ökologischer Faktoren aufgesetzt werden.

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?

Berichtsantwort

Das CoHRE ist bisher nicht am Kapitalmarkt oder im Bereich der Unternehmensfinanzierung aktiv, weshalb es bisher keine Beteiligung an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte gibt. Der Fokus liegt auf dem eigenen Geschäftsmodell und der Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens. Eine Anlage von Mittelüberschüssen in Geldanlageinstrumente erfolgte bisher nicht.

Verifizierungsindikatoren

Finanzierte Projekte

./.

Fonds-Veranlagungen

./.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Sobald eine Tätigkeit im Bereich der Unternehmensfinanzierung angestrebt wird, sollte die Gelegenheit genutzt werden, gemeinwohlorientierte Geldanlagen zu fokussieren.

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?

Berichtsantwort

Als Beratungsunternehmen ist das Wertschöpfungsmodell des CoHRE nicht auf die Nutzung bedenklicher Ressourcen angewiesen.

Der Fuhrpark des Unternehmens bestand im Jahr 2021 aus zwei Fahrzeugen. Diese Fahrzeuge waren mit Verbrennungsmotoren ausgestattet. Mit Auslaufen des Leasingvertrages eines der Fahrzeuge im Jahr 2021 ist eine Elektrifizierung für das Nachfolgefahrzeug geplant. Es wurde umfassend geprüft, ob eine Neuanschaffung eines Fahrzeuges aufgrund des Fahrprofils sinnvoll bzw. nötig ist oder ob gegebenenfalls auf Car-Sharing-Angebote zurückgegriffen werden kann.

Hinweis: Aufgrund des negativen Footprints bei der Herstellung von Elektrofahrzeugen bzw. deren Akkus wird im Unternehmen das Thema Elektrifizierung von Dienstfahrzeugen nicht als Garant für eine 100% nachhaltige Mobilität gesehen. Der Ausstieg aus fossilen Energieträgern ist für das Unternehmen umsetzbar und hat keinen wesentlichen Einfluss auf das Geschäftsmodell.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurde die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs anstatt eines neuen Verbrenners geplant.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- In Zukunft könnten weitere Verbrennungsmotoren im Dienstwagenpool durch nachhaltigere Alternativen abgelöst werden. Zudem sollte sich mit Alternativen zum klassischen Dienstwagen auseinandergesetzt werden. (siehe C3.2)

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?

Berichtsantwort

Die Eigentumsstruktur des CoHRE setzt sich aus der EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH (75%) und Dr. Peter Markus Kolb (25%), der zudem als Geschäftsführer im Unternehmen tätig ist und dieses gemeinsam mit den Geschäftsführer:innen der EXPERTS & TALENTS Dresden GmbH aufgebaut hat, zusammen. Die Rechte, Pflichten und Haftung liegen somit intern im Unternehmen. Das Unternehmen ist frei von externen Eigentümern, Entscheidungen werden von den Eigentümer:innen gemeinsam besprochen, diskutiert und getroffen. Es herrscht ein offener Austausch mit dem Ziel, dass das Unternehmen langfristig und nachhaltig erfolgreich bleibt. Notwendige Daten werden für eine Entscheidungsgrundlage transparent dargestellt.

Verifizierungsindikatoren

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2021:

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer:innen	75
Führungskräfte	25 (GF)
Mitarbeitende	
Kund:innen	
Lieferant:innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	
Summe	100

Die Geschäftsführer:innen der E&T Dresden GmbH sind auch als GF im Handelsregister für das CoHRE eingetragen. Sie unterstützen das Unternehmen insbesondere vertrieblich sowie durch die Schaffung von Synergien zwischen den Unternehmen, an denen sie beteiligt sind. Sie sind somit als Unternehmer:innen mittätig.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2021 gab es keine Veränderung.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig soll zudem eine Form von Mitentscheidung oder Eigentumsbeteiligung für Mitarbeiter:innen gefunden 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?

Berichtsantwort

Aufgrund der Rechtsform (GmbH) sowie der bestehenden Gesellschafter:innenstruktur besteht keine Gefahr einer feindlichen Übernahme.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

C Mitarbeitende

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?

Berichtsantwort

Im CoHRE wird großer Wert auf die Mitarbeiter:innenorientierung und ein respektvolles, wertschätzendes und vertrauensvolles Miteinander am Arbeitsplatz gelegt. Hierfür werden regelmäßig Selbstverwirklichungsgespräche zwischen dem Geschäftsführer und den Mitarbeiter:innen durchgeführt, wobei das Ziel darin besteht, Stärken und Talente bestmöglich einzusetzen und die berufliche Weiterentwicklung zu besprechen.

Wöchentlich durchgeführte Teammeetings schaffen den Raum für einen regelmäßigen Austausch untereinander, Meeting- und Gesprächsregeln hierfür sind Teil des Onboardings (Anlage 2). Außerdem werden zwei Mal im Jahr zweitägige Teamworkshops

sowie Teamnachmittage mit Freizeitfokus durchgeführt, um den Zusammenhalt im Team zu stärken.

In der Unternehmenskultur ist eine respektvolle und offene Kommunikation verankert, die die Grundlage für die Zusammenarbeit bildet: Wahrnehmungen, Gefühle, Gedanken und Wünsche werden offen ausgesprochen, hierbei herrscht jedoch kein Zwang. Gegenseitige Wertschätzung wird im Rahmen von 1:1 Feedbacks ausgedrückt. Auf Teamebene wurde dieser Prozess jedoch noch nicht institutionalisiert.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit der (Zusammen-)Arbeit wird anhand regelmäßiger Impulsbefragungen ermittelt. Außerdem wird nach dem Konzept der Vertrauensarbeitszeit gearbeitet, wodurch die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen und eine schnelle Reaktion auf schwankende Kapazitätsauslastungen ermöglicht wird.

Fehler werden als Lernmöglichkeit begriffen und entsprechend behandelt, indem beispielsweise regelmäßige Retrospektiven durchgeführt werden (z.B. Wie können wir die Situation das nächste Mal verhindern?).

Die Kultur ist grundsätzlich geprägt von einem ressourcenorientierten Menschenbild. Dies wird dadurch bestärkt, dass etwa die Hälfte der Mitarbeiter:innen eine systemische Coaching-Ausbildung durchlaufen hat.

Der Umgang mit Konflikten ist im Rahmen der Meeting- und Gesprächsregeln innerhalb des Teams festgeschrieben (vgl. Anlage 2), bei Bedarf ist ein Angebot zur externen Mediation möglich.

Die Mitarbeiter:innen arbeiten in hohem Maße selbstorganisiert. Standards und Prozesse werden nach Bedarf und gemeinschaftlich entwickelt und regelmäßig reflektiert und angepasst. An dieser Stelle haben wir als kleine Organisation jedoch noch Handlungsbedarf. Übergreifende Prozesse werden von der Unternehmensgruppe vorgegeben.

Abstimmungen erfolgen individuell. Für größere Entscheidungen wird der Beratungsprozess genutzt. Dieser involviert Mitarbeiter:innen, die von der Entscheidung betroffen sind und Expert:innen, die eine hohe Expertise oder einen großen Erfahrungsschatz mitbringen.

Des Weiteren existieren keine starren hierarchischen Strukturen. Die Arbeit an Kund:innenprojekten oder internen Fragestellungen erfolgt anhand fluider Zirkel. Der Zweck bestimmt die Zusammenstellung der Gruppe, maßgebend hierfür sind Kompetenz und Expertise und/oder das Interesse an der Mitwirkung einzelner Mitarbeiter:innen. Die Rollenstruktur ist zum Teil noch nicht vollständig ausgearbeitet und umgesetzt. Bisher wurden lediglich die Rollen der Geschäftsführenden und Domainowner definiert.

Verifizierungsindikatoren

Fluktuationsrate

2021: 0 %

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2021: 2 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2021: 0

Anzahl an Initiativbewerbungen

2021: 5

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

2021: 8

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

2021: Zweimonatlich

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

Wird nicht explizit erfasst. Weiterbildungsangebote finden immer individuell gem. Bedarf des Mitarbeitenden statt. Weiterbildungsbedarfe können immer angesprochen werden. Entwicklung findet zumeist "Learning on the job" statt (stetige Weiterentwicklung von Produkten und Services im Kundenprojekt als Grundlage für pers. Weiterentwicklung).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Konfliktansprache und -lösung sollte im Team weiterentwickelt werden.
- Rollenprofile und -struktur sollten weiter ausgebaut werden.
- In Zukunft soll die Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen stärker institutionalisiert werden, indem explizit Raum dafür geschaffen wird. Dabei könnten ein Teamcoach und volle Transparenz hinsichtlich der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen helfen.

- Es sollte mehr Raum gegeben werden für die Kommunikation und das Feiern von Erfolgen und schönen Momenten.
- Im Jahr 2022 starten Teamfeedbackrunden inklusive der Besprechung der Selbstverwirklichung und der individuellen Entwicklungsziele.

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?

Berichtsantwort

Neben dem Angebot des betriebsärztlichen Check-ups im November 2021 am Standort Dresden, welcher über die Unternehmensgruppe organisiert wird, wird jährlich, mithilfe externer Unterstützung, eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Grundsätzlich besteht innerhalb des Teams eine hohe Sensibilisierung für das Thema Gesundheitsförderung. So wurde beispielsweise die Einmalaktion "Sprossenziehen im Team" durchgeführt, um auf die Bedeutung gesunder Ernährung hinzuweisen.

Die gesundheitlichen Herausforderungen, von denen die Mitarbeiter:innen betroffen sein können, entstehen vor allem auf physiologischer und psychischer Ebene.

Auf physiologischer Ebene betrifft dies vorrangig das zu lange Sitzen sowie die andauernde Bildschirmarbeit. Das Büro in Dresden wurde jedoch zum Jahresanfang 2022 von einem externen, durch die Unternehmensgruppe beauftragten, Arbeitsschutz-Beauftragten, mit ergonomischen und arbeitssicherheitskonformen Arbeitsplätzen ausgestattet. Auf psychischer Ebene ist die größte Herausforderung der potenzielle Stress, dem die Mitarbeiter:innen ausgesetzt sind. Insbesondere die phasenweise, durch den Projektcharakter der Aufträge geprägte Mehrarbeit und einseitige Tätigkeiten (z.B. virtuelle Meetings) können hierbei zu Stress führen.

Systematisch wurden im Bereich der Gesundheitsförderung bisher keine Strategien entwickelt bzw. Maßnahmen umgesetzt. Es liegt in der Eigenverantwortung der Mitarbeiter:innen, die eigene Gesundheit im Blick zu behalten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Ein Freizeit-Ausgleich kann beispielsweise in Rücksprache mit dem Team individuell organisiert werden. Alternativen für Online-Besprechungen waren aufgrund der Corona-Pandemie jedoch nur sehr schwer zu realisieren.

Verifizierungsindikatoren

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2021:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
20 bis 30	0
30 bis 40	0
40 bis 50	0
50 bis 60	2

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

2021: 0 Tage

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2021:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
keine Betriebsunfälle	0

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

2021:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Vorsorgeuntersuchung	0,2

Angebote zur Gesundheitsvorsorge im engeren Sinn werden vom Arbeitgeber nicht organisiert. Das sehr gute Betriebsklima und die moderne Unternehmenskultur zahlen jedoch in die Gesundheitsvorsorge im weiteren Sinne ein. 2 Mitarbeiter:innen haben je 1h Betriebsarztuntersuchung in Anspruch genommen.

Individuelle Indikatoren

Impulsbefragung (Zufriedenheit, Zusammenarbeit, Motivation) 6x/Jahr bei durchschnittlich 4-5 von 5 Punkten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Alle zwei Monate findet eine Impulsbefragung mit Angeboten zum individuellen Dialog mit der Führung statt, außerdem wurden im Berichtszeitraum eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und ein betriebsärztlicher Check-up zugesagt. Außerdem wurden neben der Zusage für die Zuzahlung eines Heimarbeitsplatzes, höhenverstellbare Schreibtische für das Büro am Standort Dresden bestellt (im Jahr 2021 bestellt, geliefert im Jahr 2022).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Eine gesunde Lebensweise sollte smarter mit der Arbeit verbunden werden (bspw. durch Bewegungsangebote während der Arbeitszeit).
- Zukünftig soll die ergonomische Beratung zum Arbeitsplatz auch für Tätigkeiten im Homeoffice ausgeweitet werden.
- Es soll mehr Raum zur Reflexion eines gesunden Umgangs mit Arbeitszeit und -dichte geschaffen werden, um das Stresslevel einzelner Mitarbeiter:innen zu reduzieren.
- Die Gesundheitsprophylaxe soll durch z.B. Ernährungs- und Sportangebote (bspw. Fitnessstudiozuschuss, 2h/Woche Gesundheitsbudget, Essenszuschuss, Biomarktgutscheine etc.) unterstützt werden.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Berichtsfragen

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

Berichtsantwort

Diversität gehört im CoHRE zur Unternehmenskultur (siehe C1.1 Respekt & Wertschätzung). Der Frauenanteil der insgesamt zehn Festangestellten liegt mit sechs Mitarbeiterinnen bei 60 Prozent. Die Geschäftsführung setzt sich aus einer Frau und zwei Männern zusammen.

Lohndifferenzierung aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Herkunft gibt es nicht. Jedoch existiert ebenso wenig eine transparente Darstellung und Begründung der Festgehälter der Mitarbeiter:innen. Diese besteht jedoch im Bereich der Teamprovisionen, bei denen jede:r Mitarbeiter:in Einblick in die monatlich ausgezahlten Provisionen erhält. Diese orientieren sich am Anteil des Arbeitsvolumens der jeweiligen Mitarbeiter:innen und werden nach Abschluss der Probezeit an alle Teammitglieder ausbezahlt.

Durch flexible und individuell vereinbarte Arbeitszeitmodelle ist das CoHRE ein familienfreundlicher Arbeitgeber, der es sowohl Müttern als auch Vätern ermöglicht, die Balance zwischen Beruf und Familie zu wahren und je nach Herausforderung dem einen oder anderen Lebensbereich mehr oder weniger Zeit einzuräumen.

Starre hierarchische Führungsstrukturen existieren nicht. Jede:r Mitarbeiter:in hat die Möglichkeit, sich im Sinne persönlicher Interessen in verschiedenen Projekten einzubringen, Entwicklungswünsche zu äußern und sich im Einklang mit den Unternehmenszielen gezielt fördern zu lassen und weiterzuentwickeln.

Menschen mit körperlichen Einschränkungen werden im Unternehmen derzeit nicht beschäftigt. Schwerbehinderte und Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Jedoch wurde im Zuge der GWÖ-Berichterstattung festgestellt, dass die Büroräume des Dresdner Büros nicht barrierefrei zugänglich sind, wodurch eine Einstellung von Menschen, die bspw. auf den Rollstuhl angewiesen sind, lediglich in Form einer Remote-Tätigkeit angeboten werden kann.

Verifizierungsindikatoren

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

2021:

- Durchschnittsalter: 38 Jahre
- Geschlechtsverteilung: 60% weiblich, 40% männlich
- Ethnie: 100% weiß
- keine körperliche/ psychische Einschränkungen, soweit bekannt
- Sexuelle Orientierung: hetero-sexuell, soweit bekannt
- Religiöse Zugehörigkeit: keine, soweit bekannt

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro mitarbeitender Person

keine Angebote

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

2021:

Das Unternehmensumfeld (Kunden, Lieferanten, Partner, Kandidaten) ist mit Blick auf Diversität ein typisches Abbild der deutschen Wirtschaft.

Karenzdauer von Müttern

nicht relevant in 2021

Karenzdauer von Vätern

2021: 2 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen

2021:

2021 wurden insgesamt 6 Mitarbeitende (4 Frauen, 2 Männer) eingestellt. Einer der Männer beendete aufgrund Befristung (Werkstudent - Ende Studium) seine Tätigkeit. Weitere Details sind der Tabelle zur demografischen Verteilung zu entnehmen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Wir könnten in internen Stellenausschreibungen ausdrücklich auf die Bevorzugung und das Willkommen heißen von Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen hinweisen.
- Was Diversität für das CoHRE und das Team bedeutet, sollte unbedingt diskutiert, explizit definiert und anschließend kommuniziert werden, um einen einheitlichen Standpunkt zu diesem Thema entwickeln zu können und sich bspw. mithilfe der Weiterbildungen der Charta der Vielfalt e.V. weiterentwickeln zu können.
- Es könnten Lieferant:innen so ausgewählt werden, die benachteiligte Berufsgruppen oder Unternehmen, die vorrangig Menschen mit Benachteiligungen beschäftigen (bspw. die Lebenshilfe) häufiger berücksichtigen werden, als andere. urg)
- Es kann sich mit der Barrierefreiheit der Büroräumlichkeiten in Dresden auseinandergesetzt und Kontakt zum Vermieter aufgenommen werden, um diese zu besprechen und gegebenenfalls umzusetzen.

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?

Berichtsantwort

Als menschenorientiertes Unternehmen sind uns menschenwürdige Arbeitsbedingungen per se ein wichtiges Anliegen, sodass es hier keine Bereiche gibt, die menschenunwürdige Facetten aufzeigen. Durch eine sehr offene, wertschätzende und respektvolle Unternehmenskultur werden fehlerhafte Entwicklungen offen angesprochen, diskutiert und behoben.

Verifizierungsindikatoren

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen

2021:

Es gibt keinen Betriebsrat.

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

2021:

nicht relevant

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

2021:

nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Im CoHRE wird nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit gearbeitet. Alle Mitarbeitende erhalten entsprechend ihrer monatlichen Arbeitszeit ein Fixgehalt, die Stunden müssen aufgrund dessen nicht einzeln erfasst werden. Die Ableitung und Festlegung dieses Fixgehalts sowie die potenzielle Gehaltsentwicklung sind nicht transparent. Zusätzlich zum Fixgehalt erhalten alle Mitarbeitenden, die die Probezeit von sechs Monaten absolviert und sich dafür entschieden haben, weiterhin im CoHRE tätig zu sein, eine Team-Provision. Diese beträgt 12% des monatlichen DB4. Die Hälfte (6%) wird monatlich anhand des individuellen Beschäftigungsgrades der Mitarbeitenden an diese ausgezahlt. Die andere Hälfte von 6% wird über das Jahr gesammelt, summiert und im Folgejahr ausgezahlt. Voraussetzung zur Auszahlung der zweiten Hälfte im Folgejahr ist jedoch die Erreichung des im Vorjahr festgelegten Jahresziels.

Im Berichtszeitraum 2021 wurde zudem ein individueller Leistungsbonus (Sonderzahlung) aufgrund des besonders guten Jahresergebnisses ausgezahlt.

Sonstige Gehaltsbestandteile sind unter anderem ÖPNV-Fahrkarten, die Erstattung der Bahncard50, das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge seitens der Unternehmensgruppe sowie die Möglichkeit der Privatnutzung eines Dienst-PKW.

Da Freelancer:innen nicht durchgängig, also nicht mindestens vier Stunden pro Woche für das CoHRE tätig sind, erfüllen sie die GWÖ-Mitarbeitendenkriterien nicht und werden zu den Lieferant:innen gezahlt. Alle Freelancer:innen wurden im Jahr 2021 über vereinbarte Tagessätze marktgerecht bezahlt. Die Vergütung liegt dabei über dem Mitarbeitendenniveau, da sie sich als Selbständige unabhängig vom CoHRE versichern und finanzieren müssen.

Praktikant:innen erhalten sowohl im Pflichtpraktikum als auch im freiwilligen Praktikum eine marktübliche Vergütung, obwohl ersteres gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Werkstudierende werden ebenfalls nach marktüblichem Niveau vergütet. Hierbei herrscht jedoch bisher keine Transparenz. Ähnlich intransparent gestaltet sich die Bezahlung der zwei nicht operativ tätigen Geschäftsführer:innen. Bei dem operativ tätigen Geschäftsführenden besteht Gehaltstransparenz.

Da das Gehaltsniveau im CoHRE bereits über dem „lebenswürdigen Verdienst“ liegt, sind regionale Lebenshaltungskosten derzeit kein explizites Kriterium bei der Gestaltung der Mitarbeitendenverdienste. Die Ansprache des Gehalts erfolgt üblicherweise im 1:1 – Gespräch mit dem Geschäftsführer, oft auch im Rahmen von "Selbstverwirklichungsgesprächen", die jährlich geführt werden. Bezüglich der Gehälter gibt es keine team-basierte Entscheidungsfindung.

Verifizierungsindikatoren

Höchstverdienst

2021: 48.811,18 €

Netto-Gesamtgehalt des GF 2021 per anno inkl. Boni

Mindestverdienst

2021: 12.151,20 €

Werkstudent, Teilzeit 50%, marktübliches Niveau

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2021:

Mindestverdienst 12.151,20 Euro netto (Werkstudent/in Teilzeit 50%) - Höchstverdienst 48.811,18 Euro netto (Geschäftsführer Vollzeit 100%) Anmerkung: Korrektur Zeitbasis - da die Werkstudierenden nur max. 20h/Woche (TZ 50%) arbeiten, würde eine Korrektur auf 100% zu einem Verhältnis von ca. 1:2 führen

Medianverdienst

2021: 28.589,93 €

Medianverdienst netto 2021 inkl. aller Teilzeit-Beschäftigten (nicht auf Vollzeit-Äquivalenten umgerechnet)

Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)

Gehälter liegen regionalunabhängig über dem sog. "lebenswürdigem Verdienst".

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde das Gehalt von zwei Mitarbeiter:innen angepasst und Transparenz im Rahmen der Team-Provisionen hergestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig wollen wir Transparenz über die Möglichkeiten der Individualisierung von Arbeitsverträgen schaffen (beispielsweise Gehalt, Urlaub, Arbeitszeitmodelle, Freistellungen, Dienstwagen etc.).
- Es soll die Bestimmung von Fixgehältern inkl. -erhöhungen, weiterer Gehaltsbestandteile und Entwicklungsmöglichkeiten transparenter gestaltet werden. Dies muss im Team besprochen werden.

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?

Berichtsantwort

Aufgrund des Modells der Vertrauensarbeitszeit erfolgt im CoHRE keine Zeiterfassung. Lediglich während der Corona-Pandemie wurden die Stunden wegen der Notwendigkeit des Kurzarbeitergeldes (KUG) von März 2020 bis Mai 2021 registriert.

Als Indikator für die Auslastung der Mitarbeiter:innen dient ein monatlicher Projektüberblick, bei dem laufende und geplante Projekte vorgestellt werden und Unterstützungsbedarf abgefragt wird. Die Absprache bezüglich der Arbeitslast und deren Verteilung erfolgt demnach individuell und im Team.

In selbstorganisierten Teams richten sich die Arbeitszeiten dann nach Projekt-, Kund:innen- und individuellen Erfordernissen und werden eigenverantwortlich mit den betroffenen Parteien abgestimmt. Die Arbeitszeiten werden stark nach den Kund:innenwünschen ausgerichtet, diese Termine haben in der Regel Vorrang bei der Arbeitszeitorganisation.

Gemeinsame Team-Meetings werden, wenn möglich, montags durchgeführt, damit die übrigen Wochentage flexibel ausgestaltbar bleiben. Etwaige Überstunden werden eigenverantwortlich und nach individueller Absprache, durch Freizeit und/oder monetäre Kompensation ausgeglichen. Die gesellschaftliche Teilhabe jedes Mitarbeitenden wird durch flexible Arbeitszeitmodelle, wie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und das Angebot, im Homeoffice tätig zu werden, gesichert.

Verifizierungsindikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2021: 40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2021: 1263 Stunden

Im Arbeitsvertrag gelten Überstunden innerhalb von 10% als abgegolten. Es erfolgt keine Arbeitszeiterfassung, daher sind tatsächlich geleistete Überstunden nicht

bekannt. Hier wurden in der Kalkulation nach Empfehlung 4h/Woche pro Mitarbeiter angesetzt (bzw. adaptiert je nach Beschäftigungsgrad und/oder Beginn Anstellungsverhältnis).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
 ./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Ein Auslastungsbarometer könnte Stresssymptome vorbeugen und die Arbeit im selbstorganisierten Team erleichtern. Zudem kann es die Basis für eine gesunde Reflexion der individuellen Auslastung bilden.
- Es ist zu prüfen, inwiefern die Durchführung eines Sabbaticals ermöglicht werden kann.
- Gesellschaftliche Teilhabe und Engagement könnten im Rahmen der Arbeitszeit mittels eines Ehrenamtstages oder der Unterstützung bspw. in der Geflüchtetenhilfe verwirklicht werden. Denkbar wäre ein Stundenkontingent, welches genutzt werden kann, damit sich Mitarbeitende auch während der Arbeitszeit zivilgesellschaftlich/ sozial engagieren könnten.

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?

Berichtsantwort

Im CoHRE werden flexibel angepasste Arbeitszeitmodelle angeboten. Es besteht die Möglichkeit, einer Vollzeittätigkeit (40h), einer Teilzeittätigkeit (aktuell 30 - 39h) und der Mehrfachbeschäftigung nachzugehen. Werkstudierende arbeiten in der Regel 20h pro Woche und Praktikant:innen werden je nach Bedarf und Anforderung des Praktikums beschäftigt. Neben der individuellen Stundenanzahl und –einteilung besteht zudem die freie Arbeitsplatzwahl.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist im CoHRE von großer Bedeutung. Insbesondere durch die flexible Stundeneinteilung und eine flexible Arbeitsortentscheidung sind private und berufliche Verpflichtungen sehr gut vereinbar und werden bspw. nicht von einer Kernarbeitszeit eingeschränkt. Bei einer vorübergehend hohen Arbeitsdichte gilt es als selbstverständlich, diese Zeiten mit Freizeit auszugleichen.

Verifizierungsindikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2021:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40h
Teilzeit	je nach Bedarf
Praktikum	je nach Bedarf, gemäß Studienordnung
Werkstudententätigkeit	gemäß rechtlichem Standard
Freelancer-Tätigkeit	individuell vereinbart
Mehrfachbeschäftigung nach Wunsch	2 Arbeitgeber

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

2021:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	1	3
Teilzeit 30h		2
Teilzeit 32h		2
Praktikum		1
Werkstudent:in		1
Teilzeit 8h		2

Teilzeit 8h = 2 Mitarbeitende, die bei dem Mutterunternehmen E&T Dresden angestellt sind und für uns das Marketing übernehmen, sie sind vertraglich 8h pro Woche für uns tätig

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden drei Neueinstellungen mit individuellem Arbeitszeitmodell vorgenommen. Außerdem wurden auf Wunsch eines Mitarbeitenden mehrere Arbeitszeitanpassungen innerhalb des Berichtszeitraums realisiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollte der Vollzeit-Standard-Wert von 40 Stunden teamintern diskutiert werden.

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?

Berichtsantwort

Nach individueller Einschätzung ist der Verdienst, bezogen auf die regionale Einkommensstruktur, grundsätzlich lebenswürdig. Jedoch besteht keine Transparenz bezüglich der Gehälter. Bei Werkstudierenden und Praktikant:innen orientiert sich das Gehalt am Mindestlohn, liegt jedoch meist höher. Die Interessen von Unternehmen und Mitarbeitenden werden durch die Instrumente der Probezeit oder Befristung zusammengebracht. Im Jahr 2021 waren drei Arbeitsverträge befristet: ein Werkstudierender, ein:e Praktikant:in, ein Mitarbeitender.

Im CoHRE spielt die investierte Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden keine Rolle. Hierfür stehen die Kompetenzen und Leistungen der Mitarbeiter:innen im Fokus.

Verifizierungsindikatoren

Gewinn

2021: 345.302,26 €

Höchstverdienst

2021: 48.811,18 €

Mindestverdienst

2021: 12.151,20 €

Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"

Keine Angabe

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

2021: 12 Personen

Mitarbeitendenanzahl

2021: 12

Anzahl der Pauschalverträge

2021: 0

Anzahl der Null-Stunden-Verträge

2021: 0

Anzahl der Zeitarbeitenden

2021: 0 Personen

Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

2021: 0 Monate

Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

2021: 0 Monate

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

2021: 30 %

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

2021: 6,3 Monate

Durchschnitt aus: 3 Mitarbeitenden; eine zunächst befristet für 4 Monate, eine für 6 Monate (erst Pflichtpraktikum, dann Werkstudentin, nach beidseitigem Interesse befristet), ein Werkstudent 9 Monate

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

2021:

Es erfolgt eine frühzeitige Besprechung von Verlängerung/Entfristung befristeter Arbeitsverträge, um Planungssicherheit für Mitarbeitende und Organisation zu gewährleisten. Alle Einstellungen müssen durch die Unternehmensgruppe freigegeben werden. Bei Werkstudierenden und Praktikant:innen wird halbjährig Rücksprache bzgl. Vertragsverlängerung und ggf. Anpassung der Arbeitszeiten gehalten

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Es könnte eine grundsätzliche Regelung eingeführt werden, welche die Entfristung oder Verlängerung des Vertrages innerhalb der ersten sechs Monate bzw. innerhalb der Probezeit gewährleistet, um Unsicherheiten seitens der Mitarbeitenden abzubauen.

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)?

Berichtsantwort

Da das CoHRE-Team vorwiegend remote arbeitet, entscheiden die Mitarbeitenden selbst über die Art und Herkunft der Lebensmittel, welche sie während der Arbeitszeit zu sich nehmen. Das Unternehmen hat also nur einen sehr geringen bis keinen Einfluss auf die Auswahl. Bei Teammeetings werden jedoch Mittagsangebote von Anbieter:innen veganer und/oder regionaler Produkte präferiert. Die Impulse hierfür werden von einzelnen Mitarbeitenden gesetzt. In den Büroräumen in Dresden gibt es einen Kühlschrank mit Tiefkühlfach, einen Herd inkl. Ofen sowie eine Mikrowelle. Somit haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Mitgebrachtes zu erwärmen oder täglich frisch zu kochen. Der Kaffee, welcher den Mitarbeitenden angeboten wird, stammt seit September 2021 aus biologischem Anbau.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

nicht auswertbar

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum fand ein zweitägiger Teamworkshop auf Gut Haferkorn statt, welches vorwiegend regionale Küche anbietet. Als Abendevent wurde gemeinsam mit regionalen und veganen Lebensmitteln gekocht. Außerdem wurde im Berichtszeitraum die Aktion Sprossenzüchten durchgeführt, wobei jedem Mitarbeitenden Bio-Sprossen inklusive einer Anleitung zur eigenen Züchtung nach Hause geschickt wurden.

Das Weihnachtspaket, welches der Geschäftsführer für alle Mitarbeitenden zusammenstellte, enthielt regionale Bio-Schokolade sowie eine Nuss-Frucht-Mischung.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Um den Verzehr von regionalen und ökologischen Produkten zu fördern, könnten dem Team zum einen Gutscheine für Bio-Märkte oder Essensgutscheine zur Verfügung gestellt werden.
- Es könnten Kooperationspartnerschaften für gesundes Mittagessen geschlossen werden.
- Es könnte die Balkonfläche des Büros in Dresden zur Züchtung von Kräutern etc. genutzt werden.

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?

Berichtsantwort

Die Arbeit fand im Jahr 2021 aufgrund der Corona-Pandemie vorwiegend im Homeoffice statt, daher reduzierten sich die beruflich bedingten Fahrten deutlich. Nach Möglichkeit wurden bei gemeinsamen Kund:innenterminen oder Präsenz-Teammeetings Mitfahrgelegenheiten gebildet.

Für kurze Arbeitswege werden die umweltschonenden Möglichkeiten Fahrradfahren und zu Fuß gehen angeregt. Die Entscheidung, welches Verkehrsmittel genutzt wird, obliegt jedoch den Mitarbeitenden. Im Berichtszeitraum wurde von zwei Mitarbeitenden jeweils ein Dienstwagen genutzt, fünf Mitarbeitende nutzten teilweise das private Auto für den Arbeitsweg und drei weitere Mitarbeitende gingen zu Fuß, fuhren mit dem Rad oder nutzten den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), da sie kein eigenes Auto

besaßen. Während Mitarbeitende, die im ländlichen Raum beziehungsweise verkehrstechnisch unzugänglicher wohnten, stärker auf die Nutzung des Autos angewiesen waren, fuhren diejenigen, die ausschließlich im städtischen Raum wohnten regelmäßig mit dem ÖPNV, dem Fahrrad oder Moped.

Das CoHRE erstattet auf Nachfrage sowohl die Bahncard als auch Monatskarten des ÖPNV, um Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten zu schaffen. Die Dienstwagenbereitstellung wird durch die Unternehmensgruppe organisiert; dadurch besteht jedoch nur eine eingeschränkte Auswahl umweltschonender Alternativen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß

2021:

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	7
Rad	15
PKW	50
Öffentliche Verkehrsmittel	28
Summe	100

Anmerkung: Eine Mitarbeiterin nutzt darüber hinaus zu 5% ein Moped. Da dies unter 0,5 % liegt, fließt es in die Statistik-Werte nicht ein. In der Tabelle wurde der hohe Anteil an HomeOffice nicht berücksichtigt, da dies in der Tabellenabfrage nicht vorgesehen ist. Somit beziehen sich die Prozente lediglich auf den Anteil der Arbeitszeit, an dem eine Strecke zum Arbeitsort (Büro, Kunde oder Homeoffice) zurückgelegt werden muss.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Durch die Etablierung von Homeoffice als echte Arbeitsplatz-Alternative konnten wir Reisetätigkeiten und Pendelwege reduzieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollten Alternativen zur Nutzung des Autos (mit ausschließlich fossilen Brennstoffen) geprüft und gemeinsam bewertet werden.
- Das Angebot eines Fahrrad-Leasings würde zum Fahrradfahren motivieren.
- Es könnte ein Dienstreise-Tracking (Daten sammeln, Analyse, Auswertung, Optimierung) diskutiert werden.
- Grundsätzlich könnte in Zukunft das Homeoffice als umweltschonende Arbeitsplatzvariante bevorzugt werden.

- Es könnte eine Dienstwagenpolitik, z. B. <math>< 130\text{g CO}_2/\text{km}</math>, angeregt werden.
- Mit der Zurverfügungstellung einer Bahncard beziehungsweise einer Monatskarte für den ÖPNV für alle Mitarbeitenden könnte die ÖPNV-Nutzung incentiviert werden.

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)?

Berichtsantwort

Nachhaltigkeit ist im CoHRE ein Qualitätskriterium. Wir sind uns über die ökologischen Auswirkungen unserer Unternehmenspraxis nach außen bewusst (siehe CO² Kompensation D3). Innerhalb der Strategie liegt zwar kein expliziter Fokus auf ökologischen Aspekten, allerdings wurde im Jahr 2021 gemeinsam mit dem gesamten Team eine Nachhaltigkeitsvision für das CoHRE erarbeitet, die Auswirkungen auf die Unternehmensebene hat.

Es wird zwar nicht aktiv auf das ökologische Bewusstsein der Mitarbeiter:innen Einfluss genommen, jedoch hat die Nachhaltigkeitsvision im Rahmen der Berufspraxis einen indirekten Einfluss auf die Mitarbeiter:innen. Jede:r Kolleg:in hat zudem ein unterschiedlich ausgeprägtes ökologisches Bewusstsein.

Indem die Kosten der GWÖ-Beratungs-Ausbildung übernommen wurden, wird das ökologische Bewusstsein einzelner Mitarbeiter:innen mit in den Arbeitsalltag einbezogen.

Verifizierungsindikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2021: 80 %

nicht komplett transparent: z.B. Bahncard50 für alle

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum fand ein dezidiertes Nachhaltigkeitsworkshop zur Sensibilisierung des gesamten Teams und zur Erarbeitung eines einheitlichen Verständnisses von Nachhaltigkeit statt. In diesem Zuge wurde die Entscheidung für die Nachhaltigkeitsbilanzierung getroffen und es erfolgte der Eintritt in den GWÖ-Bilanzierungsprozess. Mitte des Jahres 2021 wurde ein internes Nachhaltigkeitsteam gebildet, wodurch das Thema Nachhaltigkeit regelmäßig in das Gesamtteam getragen wurde (z.B. CO₂-Kompensation). Zusätzlich wurde eine Unterseite auf der Website erstellt, welche unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Aktivitäten (z.B. CO₂-Kompensation) in diesem Bereich zusammenfasst. Im Recruiting-Prozess sprechen wir unsere internen Nachhaltigkeitsbestrebungen in der Regel an, jedoch fehlt an dieser Stelle eine Systematik.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollte volle Transparenz über die vorhandenen Maßnahmen, z.B. die Berechtigung für eine Bahncard 50, herrschen.
- Es könnte ein Firmen-DB-Account eingerichtet werden, so wäre die Bahncard auch für private Zwecke nutzbar.
- Um den Aspekt ökologischer Nachhaltigkeit ganzheitlich einzubinden, sollte er zudem systematisch in den Recruiting- und Auswahlprozess integriert werden.
- Außerdem sollten Maßnahmen zur Förderung des ökologischen Verhaltens im Privaten gesammelt und im Team diskutiert werden. Im Teambraintstorming wurden bereits folgende Ideen gesammelt: Lampentag – Ein Tag, an dem alle Mitarbeiter:innen die privaten Glühbirnen gegen energiesparende LED-Birnen tauschen; Müllsammelaktion; Stille Stunde – Eine Stunde, in der jede:r Mitarbeiter:in das eigene Home-Office-Umfeld auf ökologische Aspekte prüft

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

Berichtsfragen

- Welche der untenstehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Berichtsantwort

Die Vermeidung von Ressourcenverschwendung und umweltschädlichen Verhaltens ist ein großes Anliegen des CoHREs. Dennoch werden zum Teil Materialien von Kund:innen ausgedruckt, die vermeidbar wären.

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

2021: Nein

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

2021:

Es gibt Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger – Nein

Es gibt Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil (Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung etc.) trotz möglicher Alternativen – Nein

Es gibt Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier – Nein

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

nicht vorhanden

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

nicht vorhanden

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

nicht vorhanden

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

2021: Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde die Nutzung von Samen-Papier für neue Visitenkarten, die dann im Jahr 2022 etabliert werden würden, diskutiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Außerdem können Auflade-Optionen für E-Mobilität gefördert und das generelle Dienstreiseverhalten thematisiert werden. Teilweise wäre der Umstieg auf die Bahn statt der Nutzung des PKWs denkbar.
- Um die Bestellhäufigkeit, Versandmaterial und die Anzahl der Lieferfahrzeuge zu reduzieren, können Bestellungen zukünftig gebündelt und zusätzlich nachhaltige Anbieter bevorzugt werden.

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?

Berichtsantwort

Transparenz besteht vor allem inhaltlich. Alle Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, Dokumente rund um das gesamte Leistungsspektrum des CoHREs und alle Kund:innenprojekte im Microsoft Sharepoint einzusehen. Zudem werden digitale Whiteboards (bspw. Mural, Miro etc.) genutzt, auf denen es bspw. einen Projektüberblick inklusive der entsprechenden Verantwortlichkeiten gibt oder organisatorische Informationen und Teamthemen gesammelt werden. Sollte Bedarf bestehen, das Team, bspw. aufgrund von Kapazitätsgrenzen, vergrößern zu müssen, wird dieser Bedarf im Team besprochen und umgesetzt. Bei Vorstellungsgesprächen sollten die Mitarbeiter:innen anwesend sein und eine Entscheidung treffen, welche direkt von der Einstellung betroffen sind bzw. Wissen mitbringen, welches den Auswahl- und Entscheidungsprozess unterstützt.

Die Transparenz über die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen wird mittels einer regelmäßigen Impulsbefragung hergestellt, welche monatlich durchgeführt wird. Die Ergebnisse werden im Team besprochen, wobei die Möglichkeit besteht, konkrete Punkte im Team oder vertraulich im 1:1 mit dem Geschäftsführer zu besprechen.

Weiterhin erhält jede:r Mitarbeiter:in wöchentlich die sogenannte Mittwochsmeldung, welche Auskunft über die Umsatzzahlen aller Standorte der Unternehmensgruppe gibt. Eine interne Liste, welche geplante und tatsächliche Projekte, Umsätze und die entsprechenden Rechnungsstellungen enthält, ist ebenfalls allen Mitarbeiter:innen zugänglich.

Es gibt jedoch ebenso Daten, die den Mitarbeiter:innen nicht unmittelbar zur Verfügung stehen. Zu diesen zählen Unternehmens-, Bereichs- und Jahresziele, die Fixgehälter der Mitarbeiter:innen und Protokolle der Unternehmensgruppe bzw. aus Geschäftsführer:innensitzungen mit Bezug zum CoHRE.

Außerdem besteht keine Transparenz hinsichtlich der Preispolitik. Preise werden individuell von den Mitarbeiter:innen mit den Kund:innen verhandelt. Sie sind zwar anschließend für alle Teammitglieder in den abgelegten Angeboten und Verträgen im Sharepoint ersichtlich, zu ihrem Zustandekommen besteht jedoch keine Transparenz.

Da Produktivität nicht gemessen und die Auslastung einzelner Mitarbeiter:innen nicht standardisiert erfasst wird, besteht in diesem Bereich ebenfalls keine absolute Transparenz. Die Auslastung wird ausschließlich im Austausch mit Kolleg:innen oder als Ergebnis der Impulsbefragung ersichtlich. Zudem ist nicht immer ersichtlich, welche und wie viele Angebote an Kund:innen herausgegeben wurden. Dies lässt sich vor allem auf die Struktur des CoHRE mit ihren Domains und der entsprechenden Zuordnung der Mitarbeiter:innen zu den Domains erklären. Diese agieren sehr agil und individuell. Eine Standardisierung von Prozessen erfolgte bisher – auch aufgrund der aktuellen Unternehmensgröße – nicht.

Grundsätzlich sind Daten, die für alle Mitarbeiter:innen transparent sind, über die gemeinsame Dokumentenablage im Sharepoint, ohne Zugangsbeschränkung, verfügbar oder werden via E-Mail verteilt. Finanzielle KPIs sind zwar zum Teil zugänglich, jedoch aufgrund fehlenden Hintergrundwissens nicht von allen Mitarbeitenden einzuordnen.

Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2021: 70 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde eine Excel-Liste eingeführt, welche die Bonus-Zahlungen, die sich aus der Teamprovision ergeben, transparent macht. Diese wird monatlich an alle Mitarbeitenden versandt. Zusätzlich werden im Team regelmäßige Informationen zum Ergebnis auf Monats- und Jahresebene (bspw. bezüglich des Umsatzes, und des DB IV) geteilt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig soll versucht werden, ein gemeinsames Verständnis für betriebliche Kennzahlen zu schaffen.
- Um die Gesamtkosten besser überblicken zu können, sollen diese perspektivisch nach entsprechenden Kostenarten kategorisiert werden.
- Es soll ein System entwickelt werden, welches die Gehälter der Mitarbeiter:innen transparent macht.

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?

Berichtsantwort

Vor dem Hintergrund der Selbstorganisation wird im CoHRE lediglich die fachliche statt der disziplinarischen Führung gelebt. Es gibt jedoch drei offizielle Führungskräfte, welche gleichzeitig die Geschäftsführer:innen bzw. Gesellschafter:innen des CoHRE sind. Operativ tätig ist allerdings lediglich einer der drei Geschäftsführenden, wodurch es faktisch nur eine Führungskraft gibt.

Aufgrund des agilen Mindsets sind die Mitwirkungsmöglichkeiten, bezüglich der Inhalte, Konzepte und des Kundengeschäfts sehr hoch. Bislang gab es keinen Bedarf für eine weitere Führungskraft. Aus dem Feedback der Mitarbeiter:innen zur aktuell operativ tätigen Führungskraft innerhalb der Impulsbefragung entsteht eine weiterführende Kommunikation, durch welche Verabredungen für weitere Schritte und Maßnahmen abgeleitet werden.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig soll der operativ tätige Geschäftsführer bei klassischen Führungsaufgaben wie der Budgetierung unterstützt werden. Zudem wäre es möglich, Mitarbeiter:innen des Teams in Meetings auf Geschäftsführendenebene der Unternehmensgruppe einzubeziehen und dem Geschäftsführer unterstützend zur Seite zu stehen, bspw. um das tatsächliche Marktgeschehen des eigenen Fachbereichs zu erläutern.
- Da das Thema Führung in agilen Teams anders zu bewerten ist als in klassisch organisierten Teams bräuchte es keine "klassische Führungskraft" mehr. Abhängig von der zukünftigen Struktur des CoHRE sollten die Mitarbeiter:innen jedoch an der Auswahl von Führungskräften beteiligt werden, wenn die Notwendigkeit bestehen sollte, diese Rolle zu vergeben. Dazu wäre es jedoch erst einmal notwendig,

den Unterschied zwischen der klassischen Führung, welche durch die Unternehmensgruppe vorgegeben wird und der Führungsrolle, welche in agilen Teams gelebt werden soll, herauszuarbeiten. Darauf folgend müsste eine Definition der entsprechenden Rolle erfolgen.

- Es sollte diskutiert werden, wie viele Geschäftsführer:innen nötig sind und wie diese legitimiert werden.

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?

Berichtsantwort

Partizipation hat im CoHRE einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter:innen können in den meisten Bereichen selbstbestimmte Entscheidungen treffen. Zu diesen zählen im Projektkontext beispielsweise die Kund:innenakquise, die Vergabe und Annahme von Angeboten und die inhaltliche Durchführung von Projekten.

Zudem wird sich am Ende bzw. Anfang eines Jahres gemeinsam zusammengesetzt, um das vergangene Jahr zu reflektieren und die Strategie und Ziele des Unternehmens zu definieren und gegebenenfalls anzupassen. Arbeitszeiten, -praktiken und -prozesse können individuell bzw. im Team besprochen und angepasst werden. Über Teamevents wird ebenfalls im Team abgestimmt. Zusätzlich gab es während der Coronapandemie einen gedeckelten Einkaufswert von 50€. In Rahmen dieses Budgets sind alle Mitarbeitenden dazu befugt, selbstbestimmt Einkäufe zu tätigen, ohne sich vorher eine Freigabe einzuholen.

Aufgrund des Reifegrads des Teams wurden bisher lediglich positive Erfahrungen in Bezug auf die Partizipation der Mitarbeiter:innen gemacht, weshalb das CoHRE weiterhin die Verantwortungsübergabe innerhalb des Teams fördert. Dafür wurde der Beratungsprozess etabliert, der die Mitarbeiter:innen dazu ermächtigt, autonom Entscheidungen zu treffen, sofern Betroffene und Experten involviert wurden. Regelmäßig werden Retrospektiven durchgeführt, welche dazu dienen, das eigene Vorgehen immer wieder zu hinterfragen, gemeinsam Maßnahmen abzuleiten und aus vergangenen Projekten zu lernen.

Neben unseren Feedbackgesprächen finden individuelle und gemeinschaftliche Absprachen statt und die Mitarbeitenden werden in die Ressourcenplanung und Einstellung miteinbezogen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 80 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Analog zum 50€ Einkaufsbudget könnte der Freigabegrad für Entscheidungen zukünftig weiterentwickelt werden (beispielsweise Befugnisse definieren, Preise, Angebote und Ressourcen anfragen oder einfordern, etc.).
- Es sollte eine Art Verfassung bzw. ein Wertekompass erarbeitet werden.

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

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?

Berichtsantwort

Bisher gibt es im CoHRE keinen Betriebsrat. Dies hängt sicherlich auch mit der Unternehmensgröße und der flachen Hierarchie zusammen. Anstelle eines Betriebsrates wird auf eine offene Kommunikation und die hohe Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen gesetzt. Zusätzlich gab es jedoch bisher auch keine Initiative der Mitarbeiter:innen bzw. keine aktive Thematisierung der Notwendigkeit zur Einberufung eines Betriebsrates.

Verifizierungsindikatoren

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2021: Nein

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

D Kund:innen und Mitunternehmen

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?

Berichtsantwort

Neue Kund:innen werden überwiegend durch Mund-zu-Mund-Propaganda, beispielsweise durch das Empfehlungsgeschäft oder das teaminterne Netzwerk gewonnen. Es wird nach dem "One Face to the Customer"-Prinzip gearbeitet, wonach jede:r Kund:in eine feste Ansprechperson hat, die sich um die jeweiligen Anliegen kümmert.

Der Kund:innennutzen liegt vor dem eigenen Umsatzstreben: Es soll ein Mehrwert durch den ganzheitlichen Austausch zu Kundenbedürfnissen geschaffen werden, eine Geschäftsbeziehung setzt per se erst einmal keinen konkreten Auftrag voraus.

Es werden kostenlose Erstberatung(en) angeboten und Verträge kundenorientiert ausgelegt. Die definierten Qualitätsstandards der Beratungsleistungen zahlen auf eine hohe Kund:innenorientierung ein. So wird beispielsweise nur mit Kund:innen zusammengearbeitet, sofern dort auch ein "Impact" erzielt werden kann: Die Wirkung der Beratung ist wichtiger als der Umsatz. Wenn es dem Nutzen der Kund:innen dient, werden diesen auch proaktiv die Dienstleistungen anderer Unternehmen empfohlen. Innerhalb des Teams wird der konsultative Beratungsprozess genutzt, um die Kund:innenbedürfnisse zu schärfen und Unterstützungsansätze zu erarbeiten. Außerdem besteht regelmäßig ein offener Austausch im Team, wie sich bei Kund:innen positioniert werden soll und wie das weitere Vorgehen innerhalb des Projektes aussehen kann.

Kund:innen werden prinzipiell passend zu den CoHRE - Werten ausgewählt. Im Jahr 2021 wurde aus ethischen Gründen beispielsweise die Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus der Rüstungsindustrie beendet. Die Entscheidung zur Beendigung der Zusammenarbeit wurde dabei unter Einbezug aller Teammeinungen anhand des Systemischen Konsensierens getroffen.

Auf Kund:innenwünsche wird eingegangen, indem durch Retrospektiven oder andere Maßnahmen aktiv Feedback eingeholt wird. Zudem können Leistungen, Produkte und die Vorgehensweise innerhalb des Projektes dadurch sehr individuell an die Bedürfnisse der Kund:innen angepasst werden. Die Berater:innenrolle verpflichtet jedoch auch, die Wünsche der Kund:innen in einem offenen Dialog auf Augenhöhe kritisch zu hinterfragen. Sollten Wünsche und Ideen nicht zu den Unternehmenszielen passen, werden alternative Vorgehensweisen oder Dienstleistungen anderer Unternehmen vorgeschlagen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021:

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Marketing Allgemein	3600	0,7

3.600 Euro Marketingbudget in 2021 / 500.000 kalkulierte Kosten

Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2021: 100 %

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2021: 12 %

Provisionsmodell --> Teamprovision auf Grundlage des DBIV (Provisionsvereinbarung siehe Anhang), kommt für alle on top, unabhängig ob Vertriebsposition oder nicht

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/ nein?

2021: Ja

auf Basis der Budget-/Umsatzplanung für 2021 auf Firmenebene, die jedoch nicht auf einzelne Bereiche oder Mitarbeitende runtergebrochen wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Ein sich wiederholender Feedbackprozess könnte innerhalb von Kund:innenprojekten etabliert werden, um die Kund:innenziele und -bedarfe regelmäßig und gemeinsam abzustimmen.
- Zukünftig könnte ein definierter Wertekompass für Kund:innen erarbeitet werden, welcher das interne Team bei der Auswahl neuer Kund:innen unterstützt und potenziellen Kund:innen transparent darlegt, welche Kriterien Kund:innen für eine Zusammenarbeit erfüllen sollten. Dadurch könnte die ethische Auswahlkomponente von Anfang an berücksichtigt werden.

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

- Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?
- Welche benachteiligten Kund:innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?
- Wie wird benachteiligten Kund:innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?
- Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlerengagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer:innen erhalten?

Berichtsantwort

Insbesondere der hohe Digitalisierungsgrad der CoHRE-Leistungen schließt möglicherweise einzelne Kund:innengruppen (ungewollt) aus, z.B. Handwerksbetriebe. Jedoch wird versucht, innerhalb der Projekte möglichst alle Mitarbeiter:innen der Kund:innen einzubeziehen. Aufgrund dessen wird beispielsweise das unternehmens-eigene Befragungstool hinsichtlich einer diverseren Nutzbarkeit erweitert, sodass beispielsweise auch Produktionsmitarbeiter:innen eines Kund:innenunternehmens an Mitarbeiter:innenbefragungen teilnehmen können, auch wenn diese nicht, wie beispielsweise Verwaltungsmitarbeiter:innen, einen Dienstlaptop inklusive E-Mail-Adresse besitzen.

Konkret werden aktuell jedoch keine benachteiligten Kund:innengruppen in den Fokus genommen. Allerdings werden kleineren und gemeinwohlerengagierten Neukund:innen Leistungen unterhalb des Festpreises angeboten. NGOs erhalten zudem zum Teil kostenlose Leistungen wie den sog. "HR-Quick-Check" sowie günstigere Berater:innentagesätze.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 1 %

Unterscheidung zwischen Privatzahler und Unternehmenszahler z.B. im Coaching

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig kann eine Strategie entwickelt werden, nach der benachteiligte Gruppen, NGOs oder gemeinwohlorientierte Unternehmen Vorteile gegenüber anderen Unternehmen erhalten. Zudem wäre es möglich, den Vertrieb speziell auf diese Gruppen zu fokussieren und konkrete Angebote zu kreieren. Außerdem kann der Gemeinwohlatlas genutzt werden, um potenzielle Kund:innen zu finden.

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

- Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?
- Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Berichtsantwort

Im Berichtszeitraum wurden keine kritischen oder unethischen Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen initiiert.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

2021: 100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunter- nehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

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 Mitunternehmen geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Berichtsantwort

Es wird in Kauf genommen, dass bei der Hinzunahme von externen Unternehmen oder Freelancer:innen ein Teil der Marge abgeben wird, um die Zufriedenheit der Kund:innen und den Branchenstandard zu erhöhen. Wissen wird innerhalb der EXPERTS & TALENTS Gruppe weitergegeben. Außerdem werden Projektdetails und Vorgehensweisen mit Partner:innen geteilt, um die Qualität der gemeinsamen Lösungen zu verbessern. Vor der Corona-Pandemie wurde ein Forum geschaffen, welches firmenübergreifend einen Austausch zu verschiedenen HR-Themen ermöglicht ("HR Innovation Labs"). Ziel war ein gemeinsames Lernen voneinander und die Entwicklung von Lösungen zu aktuellen Herausforderungen. Die Fortführung eines ähnlichen Format-Gedankens ist gerade in Konzeption.

Verifizierungsindikatoren

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?

2021: ca. 945 Stunden

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?

2021: ca. 30 %

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

2021:

Unternehmenskategorie	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)		102.500
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen		0
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe		0

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2021:

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

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

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

Green Recruiting Initiative, HR Innovation Labs (aber derzeit pausiert)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde in verschiedenen Bereichen mit folgenden Unternehmen kooperiert. Im Recruiting wurde beispielsweise mit Hilfe von StaffConcept die Kundenzufriedenheit angesichts höherer Recruiting-Erfolge gesteigert, da Technologie und Recruiting-Kompetenz verbunden werden konnten. Im Bereich des Lernens wurde gemeinsam mit Area9 Lyceum der Lernerfolg durch die Kombination von Präsenz-Trainings mit adaptiven KI-basierten Lernformaten erhöht und somit die Personalentwicklung für Kund:innen mit Blended-Learning Angeboten erweitert. Bereichsübergreifend wurde die Unterstützung von Freelancer:innen genutzt, um die Kund:innenzufriedenheit zu steigern, interne Kapazitäten zu erhöhen und kompetenzbasiert Trainer:innen und Berater:innen einzusetzen.

Die Kooperation mit der "Green Recruiting Initiative" der young targets GmbH verfolgt das Ziel, unsere HR-Manager:innen bei einem echten sozial-ökologischen Wandel in Richtung Nachhaltigkeit zu begleiten.

Außerdem bestehen Kooperationen mit anderen Unternehmen der EXPERTS & TALENTS Gruppe, womit zum einen die Kapazitäten erhöht und die Kundenzufriedenheit gesteigert werden können und sich zum anderen die Umsetzungsdauer dank der kurzfristigen und flexiblen Zusammenstellung von Projektteams reduziert. Durch das gemeinsame Projekt mit der EXPERTS & TALENTS Personaldienstleistungen Rhein GmbH wurde beispielsweise mit Hilfe eines KI-basierten Onboardings inklusive einer 360-Grad-Standortbegehung für Staplerfahrer:innen der Onboarding-Prozess bei unseren Kund:innen verbessert. Hierfür wurde das CoHRE für den HR Excellence Award nominiert.

Des Weiteren arbeiten wir mit Freelancer:innen oder anderen Unternehmen zusammen, um uns intern zu verbessern (z.B. Moderation interner Workshops zur Teamentwicklung/Organisationsentwicklung).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Im Jahr 2022 sind zusätzlich Kooperationen mit Partner:innen für das Thema Nachhaltigkeit (Netzwerke, Freelancer:innen) geplant, um unsere Kund:innenunternehmen bei deren Transformation in Richtung Nachhaltigkeit ganzheitlich unterstützen zu können. Hierfür wird eine Mitgliedschaft bei sustainable natives eG aus Berlin angestrebt.
- Auch zukünftig werden wir die zuvor genannten Kooperationen fortführen. Mit unserem Partner StaffConcept soll die Zusammenarbeit ausgebaut werden, damit groß angelegte Recruitment Process Outsourcing Projekte besser abgewickelt werden können. Außerdem soll das Format HR Innovation Labs wiederaufgegriffen werden und eine Initiative für den fachübergreifenden Austausch zum Thema Nachhaltigkeit aufgebaut werden.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

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

Berichtsantwort

Ein großes Anliegen des CoHRE ist es, den Branchenstandard zu heben, weshalb die Solidarität zu Mitunternehmen einen wichtigen Aspekt darstellt.

Hierfür wird seit diesem Jahr an der Green Recruiting Initiative teilgenommen und das Forum HR Innovation Lab genutzt (siehe D2.1). Außerdem wird ein Fachaustausch

gegenüber Mitunternehmen im Netzwerk angeboten, um Raum für das gemeinsame Besprechen von Praxisfällen und den Wissensaustausch zu schaffen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021:

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	3	464
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	1	20

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

2021:

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	1

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

Kurzfristige finanzielle Unterstützung wurde nicht an Mitunternehmen geleistet, es ging eher um die gemeinsame Zusammenarbeit in Projekten

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum fand neben der kurzfristigen Unterstützung von StaffConcept in einem Kund:innenprojekt, die Abgabe eines Projekts an eine Freelancerin statt. Zusätzlich begann im Jahr 2021 die Kooperation mit der Green Recruiting Initiative.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Ein Freelancer:innen Support-Programm (beispielsweise für den Bereich Organisationsentwicklung) kann, als Anschlag in die Selbstständigkeit, unterstützend wirken.
- Zukünftig sollen zum einen die Beziehungen zu Mitunternehmern proaktiv ausgebaut werden, zum anderen soll ein Berater:innennetzwerk aufgebaut werden (z.B. Sustainable Native; Dvct).

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

Berichtsfragen

- In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?
- Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Berichtsantwort

Unser Motivator ist die Erfüllung unseres Purpose, nicht der Anteil am Markt. Alle Firmen, die diesen Purpose teilen, werden als Verbündete und nicht als Konkurrent:innen gesehen. Aufgrund dessen existieren keine Bereiche, in denen andere Unternehmen gestört, blockiert oder geschädigt werden.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: Nein

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

2021: Nein

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2021: Nein

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

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?

2021: Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Die ökologischen Auswirkungen durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen sind teilweise bekannt, werden jedoch nicht systematisch erfasst. Zu den ökologischen Auswirkungen zählen die Reisetätigkeiten der Consultants, die Nutzung verschiedener Software und Tools (bspw. internes Befragungstool, Area9, Horegrefe, Mural, Teams, Microsoft 365, Nutzung von Servern, etc.) und der Arbeitstechnik, Ausdrücke und Workshop – Material.

Reisetätigkeiten wurden lediglich innerhalb der Domain Akademie systematisch erfasst. In diesem Bereich wurde zwanzig Mal die Deutsche Bahn und fünfzig Mal der Dienstwagen zur An-/Abreise genutzt. Zudem wurden dreißig Hotelübernachtungen gebucht. Zu diesen können noch zehn weitere Übernachtungen für das übrige Team des CoHRE hinzugerechnet werden. Innerhalb des Trainings- und Seminargeschäfts in der Domain Akademie wurden für ca. 15% aller Veranstaltungen Teilnehmendenunterlagen und Zertifikate ausgedruckt.

Bisher wurden keine produktbezogenen Auswirkungen oder bestehende Alternativen erfasst. Die absoluten Auswirkungen werden lediglich über den Anbieter (planetly) geschätzt und nicht detailliert erfasst (vgl. Anlage 3). Durch die CO² Kompensation sowie das Spenden für Baumpflanzprojekte und die Sicherung von Waldflächen wird ein Beitrag zur Reduzierung der ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, geleistet. Außerdem werden Kund:innen im Bereich der Strategieberatung für das Thema (ökologische) Nachhaltigkeit sensibilisiert.

Die Reduzierung der ökologischen Auswirkungen hinsichtlich der Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen wird im Geschäftsmodell wie folgt berücksichtigt:

Im Jahr 2019 wurden Qualitätskriterien für die Organisation aufgestellt, wobei das zweite Kriterium die Nachhaltigkeit integriert:

„Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für Unternehmen und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.“

Innerhalb der Domains wurde damit begonnen, zu definieren, was Nachhaltigkeit in den konkreten Bereichen bedeutet und wie diese umgesetzt werden kann. (Anlage 4).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Vor dem Hintergrund eines stärkeren Bewusstseins für Nachhaltigkeit wird vermehrt auf die Nutzung von Online-Formaten geachtet. Dies wurde zusätzlich durch die Entwicklung der pandemischen Lage unterstützt, die das Durchführen von Präsenzmeetings überwiegend verhinderte. Des Weiteren werden im Tagesgeschäft weniger Ausdrucke gemacht und sparsamere Druckeinstellungen gewählt. Im Berichtszeitraum wurde zudem der gesamte geschätzte CO₂ – Fußabdruck des CoHRE kompensiert. IT-Hardware (bspw. Laptops, Handys etc.) wird genutzt, solange sie funktional ist und von zyklischen Auswechselungen der Hardware wird bewusst abgesehen (siehe B3.1).

Wenn möglich werden zudem Refurbished- Produkte anstelle neuer Geräte erworben.

Als Weihnachtsaktion wurde neben dem Spendenkalender des 24guteTaten e.V. Die Gute Schokolade, welche, unterstützt durch Plant-for-the-Planet, Bäume pflanzt, an alle Kund:innen versandt.

Außerdem wird auf eine stärkere Außenkommunikation in Richtung Nachhaltigkeit, beispielsweise durch das CoHRE – Logo, welches in der Signatur und den Medien für Kund:innen zu sehen ist, und durch eine eigene Unterseite zum Thema auf der Website, geachtet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Um die Dienstleistungen nachhaltiger zu gestalten, gäbe es verschiedene Möglichkeiten, kompensatorische Leistungen (bspw. Bäume pflanzen oder Spenden) mit konkreten Produkten des CoHRE zu verbinden.
- Insbesondere bei Workshops kann zusätzlich ein nachhaltigeres Vorgehen etabliert werden, indem Papierkarten und Flipcharts durch die Nutzung von Online-Tools, wie Mural oder Miro auch in Liveworkshops ersetzt werden.
- Bestehen Kund:innen auf Produkte mit höheren ökologischen Auswirkungen könnten diese weniger nachhaltigen Anfragen mit einer Nachhaltigkeits- oder Materialpauschale, bspw. für das Ausdrucken und Versenden von Unterlagen oder das Durchführen von Präsenzveranstaltungen bepreist werden.
- Um die ökologischen Auswirkungen weiter zu reduzieren, wäre es sinnvoll, eine systematische Erfassung der Details des ökologischen Fußabdrucks, bspw. das Messen der Kilometer für Dienstfahrten (Bahn, Dienstwagen etc.), vorzunehmen. Im Zuge dessen ist die Möglichkeit einer nachhaltigeren Dienstreisepaxis zu überprüfen (s. C3).

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?

Berichtsantwort

Systematisch wurde sich bisher noch nicht mit dem Thema Suffizienz auseinandergesetzt. Jedoch wird während der Auftragsklärung sichergestellt, dass geplante Maßnahmen zielgerichtet sind und ein iteratives, agiles Vorgehen ermöglicht wird.

Ziel soll es sein, Kund:innen dazu zu befähigen, alle Mitarbeitenden in die Lage zu versetzen, die Transformation eigenständig voranzutreiben. Somit wird der Ansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ verfolgt. Auch Area9, das adaptive Lernsystem, welches zur Erstellung von Online-Lernmodulen genutzt wird, sorgt für Suffizienz, indem es sich den Lernenden anpasst, ihnen einen individuell gestaltbaren Lernprozess und dadurch ein nachhaltigeres Lernen ermöglicht.

Des Weiteren wird auf einen maßvollen Konsum geachtet, indem proaktiv virtuelle Meetings statt Präsenztermine vorgeschlagen, Präsenzs Schulungen durch Online-Module ersetzt und "Paper-Pencil-Befragungen" vermieden werden.

Vor allem im Bereich des digitalen Lernens wird Suffizienz durch Online-Alternativen und die Reduktion bzw. den Wegfall von Reisen sowie nachhaltigeres Lernen und dadurch einen geringeren Ressourcenverbrauch der Teilnehmer:innen unterstützt.

Der Nachhaltigkeitsgedanke wird zudem bei Kund:innen, insbesondere durch die Strategieentwicklung oder den Hinweis auf das nachhaltige Lernen durch die Nutzung des adaptiven Lernsystems, eingebracht.

Der Footprint wird somit durch einen minimalen Impact reduziert. Es soll "so viel wie nötig und so wenig wie möglich" verbraucht werden. Aufgrund der Relevanz des Themas wurde der Aspekt der Nachhaltigkeit ebenfalls in den Qualitätskriterien des CoHRE verankert (vgl. Anlage 4).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2021 haben in Summe 61 Teilnehmer:innen fünf Online-Trainings auf der Lernplattform Area9 Rhapsode absolviert. Es fanden außerdem drei große, digitale Mitarbeitendenbefragungen mit insgesamt 859 Teilnehmenden statt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Es sollte ein organisationsübergreifender Diskurs zur Suffizienz aller Dienstleistungen und Domains geführt werden, um Transparenz auf allen Ebenen und für alle Mitarbeiter:innen herzustellen.
- Es sollten systematisch Hinweise zum bzw. gegen das Drucken von Unterlagen (Akademie, E-Mails, Präsentationen) gegeben werden.
- Zukünftig sollte das Qualitätskriterium Nachhaltigkeit in allen Dienstleistungen für alle Domains betrachtet werden.

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

Berichtsfragen

- 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?

Berichtsantwort

Im Berichtszeitraum wurden keine Maßnahmen ergriffen, welche mit unverhältnismäßig hohen ökologischen Auswirkungen einhergingen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Unternehmensgruppe druckt und verschickt jährlich Wand-, Tisch- und Vier-Monats-Kalender als Marketing-Aktion zum Jahresbeginn an alle Kund:innen. Aufgrund des hohen Ressourcenaufwands wurde sich im Berichtszeitraum dagegen entschieden, an dieser Aktion teilzunehmen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Das Kosten/Ressourcen - Nutzen – Verhältnis der zuvor beschriebenen Kalenderaktion sollte unter dem Fokus der Nachhaltigkeit überprüft und gruppenweit diskutiert werden.

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?

Berichtsantwort

Dienstleistungen der Unternehmensberatung und Trainings werden im CoHRE in Auseinandersetzung mit den Kund:innen individuell ausgestaltet. Vor der Angebotserstellung findet ein ausführliches Auftragsklärungsgespräch statt, in welchem die Kund:innenbedürfnisse aufgenommen werden. Bei Bedarf findet während des Projekts eine Anpassung in Abstimmung mit den Kund:innen statt. Im Jahr 2021 fand, aufgrund der Corona-Pandemie eine Umorientierung in Richtung Online-Formate statt. Im Austausch mit den Kund:innen wurden Formate, die üblicherweise in Präsenz stattfanden, in virtuelle Formate umgewandelt. So konnten Workshopmaterial und Reiseaufwände eingespart werden. Grundsätzlich fand jedoch im Portfolio keine Differenzierung zwischen Dienstleistungen mit höherer Nachhaltigkeitswirkung und ohne besonderen Fokus auf Nachhaltigkeit statt.

Marktforschung wird eingesetzt, um bessere Beratungsqualität sicherzustellen und Wissen zu teilen, u.a. auch in Form von Masterabschlussarbeiten, welche sich bspw. den Themen Kompetenzen der Zukunft und berufsspezifische Anforderungen oder HR-Abteilung der Zukunft widmen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 50 %

1. KI-basiertes Lernmodul in ein bestehendes Blended Learning Programm integriert (Methodenmix aus Präsenz- und online Formaten) --> Kunde hatte kein Mitspracherecht, war mehr oder weniger Testphase2. Integration von 360°-Feedback als Befragungsinstrument in Personalentwicklungsprozess eines Kunden (zusammen mit Coaching, Persönlichkeitsanalysen)

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

2021: 0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Personalentwicklungs- und Organisationsentwicklungsformate, die zuvor in Präsenz stattgefunden haben, wurden als Online-Workshops durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Kund:innenfeedback sollte systematisch erfasst und in den internen übergreifenden Projektprozess integriert werden.
- Marktforschung sollte systematisch im Bereich der Werkstudierendentätigkeit und Abschlussarbeiten etabliert werden.

- Sinnvoll wäre die Einrichtung eines Forums für Kund:innen, um deren Perspektive zur Weiterentwicklung des CoHRE-Dienstleistungsportfolio zu integrieren. Gegebenenfalls kann dieses auch themenspezifisch durch neue Dienstleistungen, bspw. im Bereich der Nachhaltigkeit erweitert werden.

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)?

Berichtsantwort

Im Angebot werden die einzelnen Dienstleistungsbestandteile aufgeführt und bepreist, die Abrechnung erfolgt dann üblicherweise nach geleisteten Stunden. Hierfür erhalten die Kund:innen einen entsprechenden Nachweis inklusive Tätigkeitsinhalten. Der Preis basiert auf einem festgelegten Tagessatz, der nicht einheitlich determiniert ist; hierbei spielt vor allem die wirtschaftliche Situation des Auftraggebers eine wesentliche Rolle. Das Zustandekommen des jeweiligen Tagessatzes richtet sich nach üblichen Branchenstandards in den unterschiedlichen Dienstleistungsbereichen, in denen Dienstleistungen erbracht werden (bspw. Beratung in der Organisationsentwicklung, Befragungsprojekte, Durchführung von Trainings, Recruiting, etc.).

Inhaltsstoffe verstehen wir als Dienstleistungsbestandteile. Diese werden im Angebot ausgewiesen.

Durch unsere Beratung werden oftmals Workshops und Meetings verursacht, die so nicht stattfinden würden, wodurch sozioökologische Belastungen, beispielsweise durch Bewirtung und Reisetätigkeiten der Teilnehmer, entstehen.

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 100 %

für jede Dienstleistung gibt es ein Angebot, allerdings nur für den Kunden und nicht öffentlich

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

2021: 0 %

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

2021:

- kann nicht quantifiziert werden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollten wir systematisch Kund:innenfeedback zur Produkttransparenz für die Herstellung von Transparenz für zukünftige Kund:innen einfordern. Dieser Prozessschritt kann zudem in den internen übergreifenden Projektprozess integriert werden.
- Es könnten zusätzlich systematische Rabatte für nachhaltigere Dienstleistungsoptionen als Incentivierung für Kund:innen eingeführt werden (bspw. Reduzierung von Reisekosten, unterschiedliche Bepreisung von Präsenz- / Online-Veranstaltungen).
- Zudem könnte ein Leitfaden für die Durchführung von Teamtagen/-workshops, angelehnt an der Lieferanten-Auswahl erstellt werden, um kleine, regionale Anbieter zu unterstützen.
- Es wäre wichtig, das Produktportfolio zu schärfen, um dieses klarer nach außen kommunizieren zu können und einen Kriterienkatalog für ein transparentes Preismodell nach innen zu entwickeln.

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?

Berichtsantwort

Die Dienstleistungen des CoHRE enthalten keine Stoffe, die zu Schäden bei der Gesundheit der Kund:innen oder bei der Umwelt führen. Durch die Nutzung der Dienstleistungen kommt es nicht zu schädlichen Nebenwirkungen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

E Gesellschaftliches Umfeld

Während der Bearbeitung mussten wir feststellen, dass unsere Reichweite als Unternehmen sehr begrenzt ist, weshalb hier kaum Interaktion mit dem Gesellschaftlichen Umfeld besteht. Wir arbeiten darauf hin, unsere Werte an unsere LieferantInnen, unsere KundInnen und deren Mitarbeitende zu vermitteln, um deren Arbeitswelt zum Positiven zu verändern. Aufgrund dessen konnten viele Berichtsfragen innerhalb der Berührungsgruppe E nicht oder lediglich mit dem Kommentar "nicht relevant" beantwortet werden. Unser Ziel ist es, perspektivisch die Reichweite zu erhöhen, jedoch liegt der Fokus unter anderem auch aufgrund der Größe unseres Unternehmens auf den Berührungsgruppen, welche direkt von unseren Dienstleistungen betroffen sind oder im Kontext dieser mit uns zusammenarbeiten.

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 Info-i bei der Aspekt-Beschreibung) 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?

Berichtsantwort

Unser Ziel ist es, einen realen Impact auf die Arbeitswelt zu haben, weshalb wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen eine sinnorientierte Ausrichtung, ein

einfühlsames Miteinander und die Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen fördern. Mithilfe unserer Dienstleistungen erfüllen wir sieben von neun menschlichen Grundbedürfnissen nach M.Max-Neef und M. Rosenberg:

Durch Coachings gewinnen unsere Kund:innen Selbstsicherheit. Außerdem steigert die wachsende Mitarbeiter:innenzufriedenheit das Wohlbefinden der Beschäftigten. Auch die psychische Gefährdungsbeurteilung, welche als Produkt im Leistungsportfolio geführt wird, hilft dabei, die Gesundheit zu erhalten oder zu verbessern.

Das Bedürfnis nach Schutz und Sicherheit wird erfüllt, indem mit guter Personalauswahl, beispielsweise in unseren großen Recruiting Projekten (sog. "RPO"), die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet wird und die benötigten personellen Ressourcen zur Umsetzung von Projekten sichergestellt werden. Durch die Identifikation von Kandidat:innen, die zur Kultur des Unternehmens passen, wird zudem ein gesundes Arbeitsklima gefördert.

Für ein besseres Verständnis und Einfühlsamkeit wird gesorgt, indem wir Kommunikation auf Augenhöhe und einen offenen Dialog ermöglichen. Vor allem im Recruiting, im Coaching und in der Organisationsentwicklung wird zur Identifikation von Hindernissen und dem Erarbeiten bedarfsgerechter Lösungen beigetragen. Grundsätzlich arbeiten wir partizipativ mit Kund:innen zusammen. Insbesondere in der Organisationsentwicklung sind kooperative Formate und Methoden der Standard. Unsere Teamentwicklungsmaßnahmen sorgen zusätzlich für Geborgenheit innerhalb der Teams.

Max-Neef und Rosenberg definieren Muße und Erholung als das sechste menschliche Grundbedürfnis, zu welchem beispielsweise aufgrund der Thematisierung der Work-Life-Balance in Einzel-Coachings angeregt wird. Die Umsetzung liegt jedoch in der Hand der Klient:innen. Während unsere Mitarbeiter:innen in konzeptionellen Schaffensprozessen Workshops, Seminare, Trainings und Strategien entwickeln, regen wir unsere Kund:innen zur Teilnahme an, bieten Hilfe zur Selbsthilfe und schaffen Verständnis. Somit wird sowohl auf interner Team- als auch auf Kund:innenebene ein Raum für die kreative Entfaltung der Einzelnen geschaffen.

Der Großteil der CoHRE-Dienstleistungen zielt auf die Erstellung eines individuellen und organisationalen Purpose ab. Mithilfe von Coaching, Outplacement oder Teamentwicklungs-Maßnahmen soll die Rolle des Einzelnen im Team oder Unternehmen gefestigt werden und gemäß dem achten Grundbedürfnis zur Stiftung einer Identität beitragen. Abschließend sollen Kund:innen und deren Mitarbeiter:innen dazu befähigt werden, autonome Entscheidungen zu treffen, indem wie zu Beginn des Abschnitts erwähnt, beispielsweise durch Coaching die Selbstsicherheit erhöht wird. Dies führt zu mehr Freiheit und Autonomie.

Jede Dienstleistung des CoHRE dient entweder der individuellen, der organisationalen oder der Weiterentwicklung auf Teamebene. In der Regel gelingt es uns, das

Wohlbefinden, die Resilienz und den Erfolg unserer Kund:innen zu steigern. Es werden keine Luxusprodukte angeboten, die nur dem eigenen Status dienen. Mithilfe unserer Produkte oder Dienstleistungen haben wir einen Impact auf gesellschaftliche Probleme. Wir stärken den Zusammenhalt und sorgen für Rücksichtnahme, Wertschätzung, Begegnung auf Augenhöhe und Gleichberechtigung. Außerdem schafft unser Mindset eine Basis zur Problemlösung sowohl bei unseren Kund:innen im beruflichen und privaten Kontext als auch bei unseren Mitarbeiter:innen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2021: 80 %

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

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2021: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre

2021: 0,12 %

Planetly GmbH CO2 Kompensation 571,44 €; Plant my Tree Stiftung 500 €; Leben im Einklang e.V. 500 € (Umsatz = 1.294.040,47€)

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

2021: 25 %

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

2021: 100 %

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

2021: 0 %

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

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Aktuell hat das CoHRE eine geringe Reichweite, die nicht über den Radius unserer Kund:innen hinausgeht. Sollte dies geändert werden wollen, könnte darüber nachgedacht werden, Social-Media-Kanäle zu nutzen, um Themen, welche nicht direkt aus unseren Dienstleistungen resultieren zu kommunizieren.

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 Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Berichtsantwort

Unsere Dienstleistungen bilden ein ganzheitliches Beratungsangebot ab - mit dem Ziel, dass dieses sowohl ins Privat- als auch ins Berufsleben wirkt. Mit unseren Produkten wollen wir einen Impact auf die Arbeitswelt erzielen und diese verändern. Insbesondere durch die Arbeit mit den organisationalen Reifegraden nach Frederic Laloux fördern wir eine nachhaltigere und menschenorientierte Unternehmenskultur.

Die individuelle Wirkung der jeweiligen Maßnahme ist abhängig vom Beratungsschwerpunkt. Der Fokus liegt jedoch bei allen Produkten auf Ganzheitlichkeit und Befähigung. Wir unterstützen unsere Kund:innen dabei, sich eigener Motive bewusst zu werden und erzielen damit in den meisten unserer Beratungsprojekte langfristig Verhaltens- und Lebensstiländerungen.

Außerhalb der Kund:innenprojekte ist die Reichweite des CoHRE, beispielsweise aufgrund der Unternehmensgröße und des -alters begrenzt. Durch Spenden unterstützen wir vor allem Organisationen, die sich für die Aufforstung von Wäldern engagieren. Mittels unserer Geburtstagsspende (siehe E2.2) erreichen wir zudem regionale Organisationen, die, getrieben durch das individuelle Engagement der internen Mitarbeiter:innen, unterstützt werden.

Verifizierungsindikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

Dienstleitungen und alle anderen Tätigkeiten, z.B. Spenden werden aktuell nicht systematisch erfasst

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

2021: geschätzt ca. 3250

Schätzung: Umsatz = 1,3 Mio. €; ca. 1.600 € durchschnittlicher Tagessatz; ca. 812,5 Beratertage in 2021; ca. 4 Menschen pro Beratertag, die wir erreichen = 3250

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollten wir entsprechende Maßnahmen systematisch erfassen. Z.B. könnten Workshops hinsichtlich der Befriedigung der Grundbedürfnisse bewertet werden, woraus der Impact abgeleitet werden könnte.
- Möglich wäre auch eine Ausweitung unserer Reichweite indem wir Workshops oder Ähnliches bei Gesellschaftsformaten der Region, bspw. der "Dear Future Konferenz" anbieten.

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

Produkte beziehen sich eher auf zwischenmenschliche und soziale Themen als auf ökologische

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?

Berichtsantwort

Die Dienstleistungen und Produkte haben weder direkten negativen Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen noch auf die Freiheit von Menschen oder auf die Biosphäre unseres Planeten. Indirekte negative Auswirkungen entstehen durch den Erwerb und die Nutzung von Technik und Technologie zur Erstellung der Dienstleistungen.

Verifizierungsindikatoren

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

2021:

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2021: 0 %

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

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde ein Projekt abgelehnt, da das Unternehmen der Rüstungsbranche zugehörig ist.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollte die systematische Prüfung unserer Kund:innen hinsichtlich der "menschenunwürdig eingestuften Produkte und Dienstleistungen" erfolgen.

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)?

Berichtsantwort

Das CoHRE bezog im Januar und Februar 2021 Kurzarbeitergeld in Höhe von insgesamt 3.000 Euro. Außerdem wurden im Jahr 2021 drei neue Arbeitsplätze geschaffen (Ende 2020 verfügten wir über fünf fest eingestellte Mitarbeitende): Aufgrund des hohen Qualifikations- und Lohnniveaus der Eingestellten wird ein wesentlicher Beitrag über die mit dem Lohn verbundenen Steuern zum Gemeinwohl geleistet. Das Unternehmen leistet 2021 einen direkten Beitrag zur Sicherung des Gemeinwesens in Höhe von 337.789,24 € (z.B. in Form von Ertragsteuern, Lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen).

Verifizierungsindikatoren

Umsatz

2021: 1294040,47 €

Erlöse

2021: 1308193,73 €

(Betriebsfremde) Erträge sind eigentlich insbesondere gekaufte & vermietete Immobilien, Investments etc. Betriebsfremde Erträge: 14099,26 Der Wert kommt laut GuV-Rechnung 2021 durch die Auflösung von Rückstellungen sowie sonstige betriebliche Erträge zustande. Es gibt keine Einnahmen aus betriebsfremden Investments, Vermietung, Verpachtung oder ähnlichem.

Abgaben

2021: 337789,24 €

Ergebnis ist Summe aus folgenden Posten: GuV 2021: Steuern vom Einkommen und vom Ertrag (Punkt 8): 107.124,55 Euro; Sonstige Steuern (Punkt 10): 630 Euro; Soziale Abgaben für Altersversorgung und Unterstützung (Punkt 4b): 90.034,69 Euro; Angabe über Lohnbuchhaltung: Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme der abhängig Beschäftigten: 140.000 Euro (Angabe Frau Block: Das Steuer Brutto des Centers betrug € 429.000.-; das Gesamt Netto € 289.000.-Für die Arbeitnehmer wurden für SV und Steuern über € 140.000.- abgeführt.

Subventionen

2021: 3000 €

Kurzarbeitergeld Januar und Februar 2021

Wertschöpfung

2021: 1.302.271,75 €

Umsatz plus sonstige Erträge (sh. oben): 1.308.193,73+ Subventionen (Kurzarbeitergeld) 3.000 Euro- Abschreibungen 9.921,98 Euro= 1.302.271,75

Netto-Abgabenquote

2021: 19,5 %

GuV 2021: Steuern vom Einkommen und vom Ertrag (Punkt 8): 107.124,55 Euro; Sonstige Steuern (Punkt 10): 630 Euro; Soziale Abgaben für Altersversorgung und Unterstützung (Punkt 4b): 90.034,69 Euro; Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme der

abhängig Beschäftigten: 140.000 Euro- KUG Bezug 3.000 Euro./. geteilt durch Wert-
schöpfung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

Anmerkungen zur Selbsteinschätzung:

Erfahren: Unselbstständig Beschäftigte zahlen ~30-40% Steuern

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

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?

Berichtsantwort

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 1.571,44€ gespendet oder für CO2 Kompensationen ausgegeben. Außerdem wurde in einer Kleingruppe eine Nachhaltigkeitsvision mit dem Ziel, Unternehmen für nachhaltiges Wirtschaften zu inspirieren, erstellt (vgl. Anlage 5). Diese Vision wurde in einem Tagesworkshop validiert und beinhaltete auch gesellschaftliches Engagement. Seit 2021 werden regelmäßig Aufforstungsprojekte unterstützt. Spendenmaßnahmen werden ohne bewussten Eigennutzen umgesetzt, jedoch profitiert das CoHRE beispielsweise von Steuervergünstigungen, wenn Geld gespendet wird.

Zudem wurde eine Spendenpraxis an Geburtstagen eingeführt, bei der der Geburtstagsmensch entscheidet, an welche Organisation die Spende in Höhe von 50€ geht. Alle Kolleg:innen tragen hierbei einen privaten Anteil zur Spende bei. Das Engagement spiegelt punktuell die Interessen einzelner Mitarbeitenden oder des Teams wider (z.B. Nachhaltigkeit; Bildung).

Verifizierungsindikatoren

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

2021: 0,86 %

Spenden + CO2 Kompensation 1.571,44 Euro, 3 Tage interner Aufwand (Nachhaltigkeitsteam bzw. Gesamtkollegium) für die Erstellung einer Nachhaltigkeitsvision und Kommunikation nach außen (8.000 € geschätzt), plus Investition in moderative Begleitung im Prozess (Nachhaltigkeits-Workshop) 1.600 Euro

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

2021: 1,18 %

3 von 255 Arbeitstagen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zukünftig sollte im Team gemeinschaftlich über gesellschaftliches Engagement reflektiert werden.

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen

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?

Berichtsantwort

Es wird keine illegitime Steuervermeidung betrieben. Gewinne werden nicht zwischen Ländern verschoben und Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen werden nicht an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt. Es gibt keine Geschäftspartner:innen in sogenannten Steueroasen und es besteht kein Risiko, dass Gelder undokumentiert bleiben, in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird. Es existieren keine internationalen Finanztransaktionen und wirtschaftlich Begünstigte aller Geschäfts- und FinanzpartnerInnen werden offen deklariert.

Aufgrund dessen wurden bisher noch keine Maßnahmen ergriffen, um oben genannte Risiken zu bekämpfen.

Verifizierungsindikatoren

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.

Wir sind kein Teil eines internationalen Konzerns und agieren nicht im Verbund mit internationalen PartnerInnen. Es fließt kein Umsatz ins Ausland.

Länderspezifisches Reporting

2021:

Wir sind kein Teil eines internationalen Konzerns und agieren nicht im Verbund mit internationalen PartnerInnen. Es fließt kein Umsatz ins Ausland.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Potenzielle Korruptionsrisiken könnten in Form von Bestechlichkeit, Bestechung, Vorteilsgewährung, Submissionsbetrug (bspw. CV-Fälschung, zur Generierung von Wettbewerbsvorteilen), Verletzung von Dienstgeheimnissen und Data-Mining auftreten.

Explizite Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption in den Bereichen Einkauf und Verkauf existieren nicht. Entsprechende Tätigkeiten aus diesen Bereichen sind auf fast alle Mitarbeitende aufgeteilt.

Kontakte zu Amts- und politischen Entscheidungsträger:innen existieren nicht, Parteispenden erfolgen ebenfalls nicht und Lobbyismus wird nicht betrieben, wodurch in diesen Bereichen keine Korruptionsrisiken bestehen. Aufgrund dessen existieren jedoch ebenfalls keine Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Bekämpfung möglicher Korruption.

Zur Bewusstseinsbildung der Mitarbeitenden in Bezug auf Korruptionsrisiken wird lediglich die DSGVO genutzt. Maßnahmen gegen Korruption in Entscheidungsprozessen gibt es ebenfalls nicht.

Zur Identifikation von Interessenskonflikten (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) wurden bisher keine systematischen Maßnahmen ergriffen. Ein konkreter Interessenskonflikt bezüglich der Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Rüstungsbranche wurde in 2021 im Team diskutiert und eine Entscheidung auf Basis des Systemischen Konsensierens getroffen.

Zudem hält das Intellectual Property vertraglich fest, dass die Mitarbeitenden verpflichtet sind, den Arbeitgebenden darüber zu informieren, wenn eine weitere Tätigkeit angetreten wird. So wird sichergestellt, dass Interessenskonflikte in Bezug auf die Arbeit bei der Konkurrenz vermieden werden.

Verifizierungsindikatoren

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

2021: Nein

Es wurden keine Parteispenden getätigt.

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

2021: Nein

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

2021: Nein

Bisher gab es keine konkreten Fälle und keine systematische Vorgehensweise. Teilweise NDAs in Zusammenarbeit mit KundInnen.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwens)?

2021: Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2021 gab es einen konkreten Interessenskonflikt in Bezug auf ein Projekt, welches innerhalb der Rüstungsindustrie durchgeführt werden sollte. Dieser wurde im Team diskutiert und auf Basis des systemischen Konsenses die Entscheidung getroffen, das Projekt nicht anzunehmen (siehe E1.3).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Es kann ein Budget für soziale und gesellschaftliche Zwecke eingeführt werden.
- Zukünftig sollte es ein Konzept zur Vermeidung von Korruption geben.

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?

Berichtsantwort

Als reines Dienstleistungsunternehmen beschränken sich Umweltauswirkungen auf die anorganischen Emissionen der Dienstwagen und die Arbeitswege der Beschäftigten und Freelancer:innen. Außerdem produzieren die Abfälle des Bürobetriebs in Dresden und unsere verwendeten Arbeitsmaterialien (inklusive Technik) Emissionen und führen zu Ressourcenerschöpfung.

Bis auf den CO₂-Ausstoß, welcher geschätzt, kompensiert und auf der Homepage veröffentlicht wurde, werden bisher keine Daten zu unternehmensrelevanten Umweltwirkungen erhoben.

Verifizierungsindikatoren

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

2021:

Es wurden 2021 geschätzt 32.000 kg klimawirksame Gase ausgestoßen. Übrige Umweltkonten werden derzeit nicht systematisch erfasst

Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) (in Liter bzw. kg) - 2 Dienstwagen
Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) (in kWh bzw. kg) - im Büro seit Okt. 2021, Durchschnittswert pro Mitarbeitenden im Home Office - nicht erfasst
Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) (in kWh bzw. kg) - im Büro seit Okt. 2021 - nicht erfasst
Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) (in kWh/°C) (gemeint ist der Energieaufwand, um Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren – also insbesondere auch „Kühlenergie“) - im Büro seit Okt. 2021 - nicht erfasst
Verbrauch von Trink- und Regenwasser (in m³) - im Büro seit 2021
Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) (in kg) - Druckerpatronen im Büro seit Okt. 2021 - nicht erfasst
Papierverbrauch (in kg) - nicht erfasst

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Der ökologische Fußabdruck des Unternehmens wird kompensiert, wodurch das Unternehmen bereits heute CO₂-neutral agiert. Das Ziel der konsequenten Verringerung des ökologischen Fußabdrucks ist die vollständige Kompensation der jährlich

emittierten CO₂ -Menge durch Baumpflanzungen. Gemeinsam mit dem Gold-Standard-Partner planetly teilen wir die Mission, Klimaschutz effektiv voranzutreiben und die Geschäftswelt klimaneutral zu gestalten. Aufgrund dessen wurde 2021 der CO₂-Fußabdruck der Organisation analysiert und Emissionsquellen identifiziert. Für 2021 wurden somit 32 Tonnen CO₂ über Emissionszertifikate in einem ausgewogenen Klimaportfolio aus Erneuerbaren Energien, Gemeinschaft und Forstwirtschaft kompensiert. Außerdem wird zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks die gemeinnützige Stiftung PLANT-MY-TREE unterstützt. Diese leistet durch aktive Baumpflege, nachhaltige Aufforstung und Erwerb sowie Schutz natürlicher Flächen einen wichtigen Beitrag zum Klima- und Naturschutz in Deutschland.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Für das Jahr 2022 ist geplant, das gesamte Team durch den Ausgleich des individuellen ökologischen Fußabdrucks vollständig klimaneutral zu stellen.
- Zudem sollen Daten zu unternehmensrelevanten Umweltwirkungen, beispielsweise Emissionen, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch, erhoben werden.

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?

Berichtsantwort

Da lediglich zwei Dienstwagen genutzt werden und häufig mit der Deutschen Bahn gefahren oder auf Carsharing Angebote zurückgegriffen wird, gehen wir davon aus, dass unser CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu anderen Unternehmen geringer ausfällt. Zudem wird der Großteil der Workshops digital abhalten. Benchmarks sind an dieser Stelle jedoch nicht bekannt.

Verifizierungsindikatoren

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

2021:

nicht bekannt / erfasst

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Durch unternehmerische Aktivitäten erfolgen weder unangemessene Eingriffe in Ökosysteme, noch wird gegen Umweltauflagen verstoßen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

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?

Berichtsantwort

Im Berichtszeitraum wurden, basierend auf Schätzungen, die CO₂ - Emissionen des CoHRE erfasst und veröffentlicht. Über die Website und LinkedIn erfolgten weitere Publikationen, bspw. die Nachhaltigkeitsinitiative und der dazugehörige Team-workshop. Diesbezüglich existierte jedoch keine feste Systematik.

- <https://www.center-of-hr-excellence.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/und-nachhaltigkeit-startet-mit-einer-/?trackingId=F07pgkv9hYBEXho7I4XlaQ%3D%3D>
- <https://www.linkedin.com/pulse/wie-setze-ich-eine-nachhaltigkeitsstrategie-/?trackingId=we%2BeEQ6Fo45AweOQY6onxg%3D%3D>
- https://www.linkedin.com/posts/experts-talents-center-of-hr-excellence_legoseriousplay-nachhaltigkeit-team-activity-6863778993825452033-uzAc?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Analyse und Kompensation der CO₂ – Emissionen und die Zertifizierung erfolgte durch planetly. Das CO₂-Zertifikat ist zudem in Form eines Links/Downloads auf der Website zugänglich: <https://www.center-of-hr-excellence.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/> .

Verifizierungsindikatoren

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2021: Nein

Die CO₂-Ermittlung und - Kompensation wurde in 2021 über die Homepage veröffentlicht. In 2022 erstellen wir den ersten GwÖ-Bericht von 2021, welcher planmäßig ebenfalls auf der Homepage veröffentlicht wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden die CO₂-Emissionen analysiert, kompensiert und veröffentlicht. Zudem wurde über interne Nachhaltigkeitsinitiativen via Website und LinkedIn berichtet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Sobald der GwÖ - Bericht (2021) fertiggestellt ist, werden wir ihn auf der Homepage veröffentlichen und kommunizieren.

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

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

Berichtsantwort

Aufgrund der relativ geringen Unternehmensgröße und Reichweite sowie des ressourcenarmen Geschäftsmodells, gab es bisher keinerlei Anlässe, einen Bürger:innendialog zu führen. Trotzdem kann sich Jede:r offen, macht- und sanktionsfrei an uns wenden, wenn das Bedürfnis zum Austausch besteht (bspw. über das Kontaktfeld auf der Website, soziale Medien, den Bürostandort in Dresden, telefonisch oder per E-Mail). Sollten Interessen gesellschaftlicher Berührungsgruppen bestehen, können diese über die genannten Kanäle kommuniziert werden.

Da es bisher keinen Fall gesellschaftlicher Interessensdiskussionen gab und die Wahrscheinlichkeit dessen, aufgrund der oben genannten Aspekte, als sehr gering eingeschätzt wird, existiert aktuell kein Standard zur Dokumentation dieser.

Verifizierungsindikatoren

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

nicht relevant

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

2021: Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

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

Berichtsfragen

- Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen 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?

Berichtsantwort

Das CoHRE veröffentlicht keine falschen Informationen über sich selbst oder gesellschaftliche Phänomene und schadet somit nicht dem Gemeinwesen. Es wird kein Greenwashing betrieben und die öffentliche Meinung wird nicht durch Fehlinformationen beeinflusst. Veröffentlichungen widersprechen nicht dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

./.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

./.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Kurzfristige Ziele für 2021 waren, die Gesellschaft erfolgreich aus der Covid-19-Krise herauszuführen, den Bezug von Kurzarbeitergeld zu beenden (Bezug noch in Januar und Februar 2021) sowie eine solide finanzielle Basis ohne Fremdfinanzierung aufzubauen, um auch bei zukünftigen Krisen sichere Arbeitsplätze anbieten zu können.

Im Vordergrund stand weiterhin die Umstellung des Geschäftsmodells auf virtuelle Trainings und Workshops aufgrund der teilweise noch bestehenden Kontaktbeschränkungen während der Covid-19-Krise.

Langfristige Ziele

Langfristige Ziele des Unternehmens sind es, sichere Arbeitsplätze, eine angenehme Arbeitsatmosphäre / Unternehmenskultur sowie der weitere Ausbau unternehmerischer Resilienz über den Ausbau von Selbstorganisation zu erlangen.

Im Vordergrund steht nicht vordergründig die bloße Erzielung von Gewinnen, sondern als erfolgreiches Unternehmen insbesondere auch menschenorientiert, sinnorientiert und gemeinwohlorientiert zu handeln.

Kurzum: Wir wollen die Welt ein Stück besser hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben.

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

Auf eine Erklärung zur Konformität mit der bestehenden EU-Richtlinie zur Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen wird verzichtet.

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)

Bei der Erstellung des GWÖ-Berichts waren alle Mitarbeitenden des Unternehmens direkt oder indirekt involviert. Wir haben in einer Arbeitsgruppe in regelmäßigen

Meetings die Informationen zusammengestellt. Hinzu kam die Mitarbeit des Steuerbüros sowie der Verwaltung der Unternehmensgruppe in Essen.

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

323 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Die Entscheidung zur Erstellung einer GWÖ-Bilanz wurde team-intern beschlossen. Die Gesellschafter wurden darüber ebenso informiert.

Datum: 23.02.2023

Anhang

1. Anmerkungen zu Allgemeinen Informationen zum Unternehmen

Vollzeitäquivalente:

Nora S., Alexandra K., Matthias M., Daniel M., Tini Z., Nicole B.-J., Jane K., Julia M., Tilo H., Peter K., Antonia B., Maximilian A.

Jahresüberschuss:

Bilanzgewinn 2021: 236.177,71 Euro + Steuern vom Einkommen und vom Ertrag 107.124,55 (gem. GuV-Rechnung) + Zinsausgaben 2.000 Euro (gemäß GuV-Rechnung) = **EBIT: 345.302,26**

2. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

A: Lieferant:innen

Gesamt-Ausgaben an Lieferanten:

dieser Betrag umfasst alle Kosten aus dem Jahr 2021

B: Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

Gewinn (EBIT):

Siehe Anhang 1. Anmerkungen zu Allgemeinen Informationen zum Unternehmen

Finanzierungskosten:

Zinsen

Zugänge zum Anlagevermögen:

Summe Anlagevermögen 2021: 5.794 Euro / Summe Anlagevermögen 2020: 5.262 Euro = Zugang zum Anlagevermögen: 532 Euro

Finanzanlagen und Barguthaben:

Summe Kassenbestand + Bankguthaben gemäß Bilanz 2021 (Aktivseite B.II)

C: Mitarbeitende

Anzahl der Mitarbeitenden (in Vollzeitäquivalenten):

Siehe Anhang 1. Anmerkungen zu Allgemeinen Informationen zum Unternehmen

Personalkosten (brutto ohne Arbeitgeberanteil):

nur interne Personalkosten ohne Arbeitgeberanteil, inkl. Prämien, Altersvorsorge, etc.

Durchschnittlicher Arbeitsweg der Mitarbeitenden:

2021 fand Corona-bedingt der Großteil der Arbeit im Home Office statt bzw., wo nötig, beim Kunden vor Ort mit entsprechender Testung/Vorlage Impfnachweis (mobile Arbeit); der durchschnittliche Wert kann daher nicht nachvollzogen werden

D: Kund:innen und Mitunternehmen

Haben Sie nahezu ausschließlich Unternehmen als Kunden:

vorwiegend Unternehmen, teilweise Einzelpersonen im Coaching

E: Gesellschaftliches Umfeld

3. Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Berührungsgruppe A Lieferant:innen	Kosten_und_Lieferanten_intern_2021	Anlage 1	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	Meeting- und Gesprächsregeln	Anlage 2	
Aspekt D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	EstimatorCertificate_ExpertsTalents2021	Anlage 3	
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	Qualitätskriterium_Nachhaltigkeit	Anlage 4	
Aspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	Nachhaltigkeitsvision	Anlage 5	

Weitere Dokumente

Unternehmenslogo:



Organisationsentwicklung · HR · New Learning

GWÖ-Mitgliedschaft:

DE-Mitgliedsnummer 20230004DE

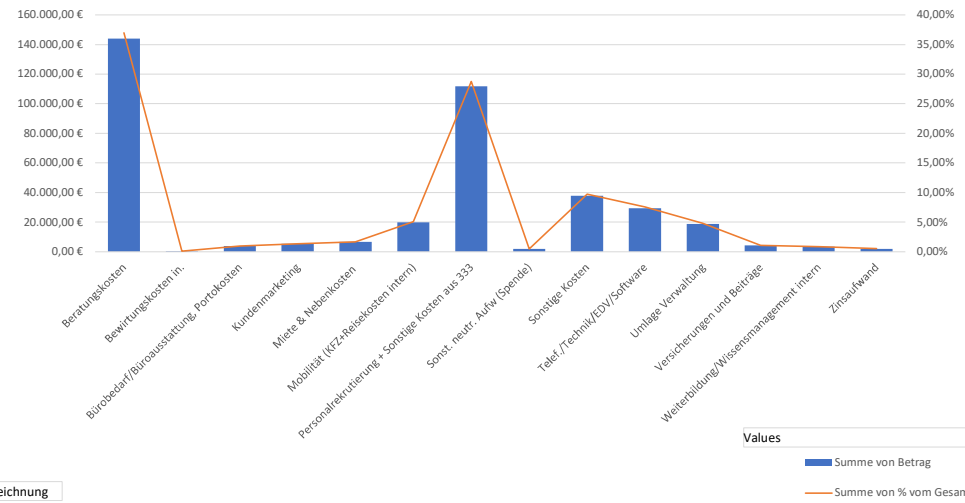
Kostenstelle 339

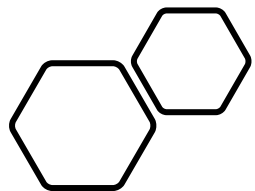
(Alle)

Zeilenbeschriftungen	Summe von Betrag	Summe von % vom Gesamtergebnis
Beratungskosten	143.842,93 €	36,99%
Bewirtungskosten in.	369,58 €	0,10%
Bürobedarf/Büroausstattung, Portokosten	3.818,32 €	0,98%
Kundenmarketing	5.339,72 €	1,37%
Miete & Nebenkosten	6.560,83 €	1,69%
Mobilität (KFZ+Reisekosten intern)	19.793,57 €	5,09%
Personalrekrutierung + Sonstige Kosten aus 333	111.732,76 €	28,73%
Sonst. neutr. Aufw (Spende)	1.862,23 €	0,48%
Sonstige Kosten	37.817,86 €	9,73%
Telef./Technik/EDV/Software	29.432,55 €	7,57%
Umlage Verwaltung	18.757,06 €	4,82%
Versicherungen und Beiträge	4.225,70 €	1,09%
Weiterbildung/Wissensmanagement intern	3.308,93 €	0,85%
Zinsaufwand	2.000,00 €	0,51%
Gesamtergebnis	388.862,04 €	100,00%

Kostenstelle 339

Summe von BetragSumme von % vom Gesamtergebnis

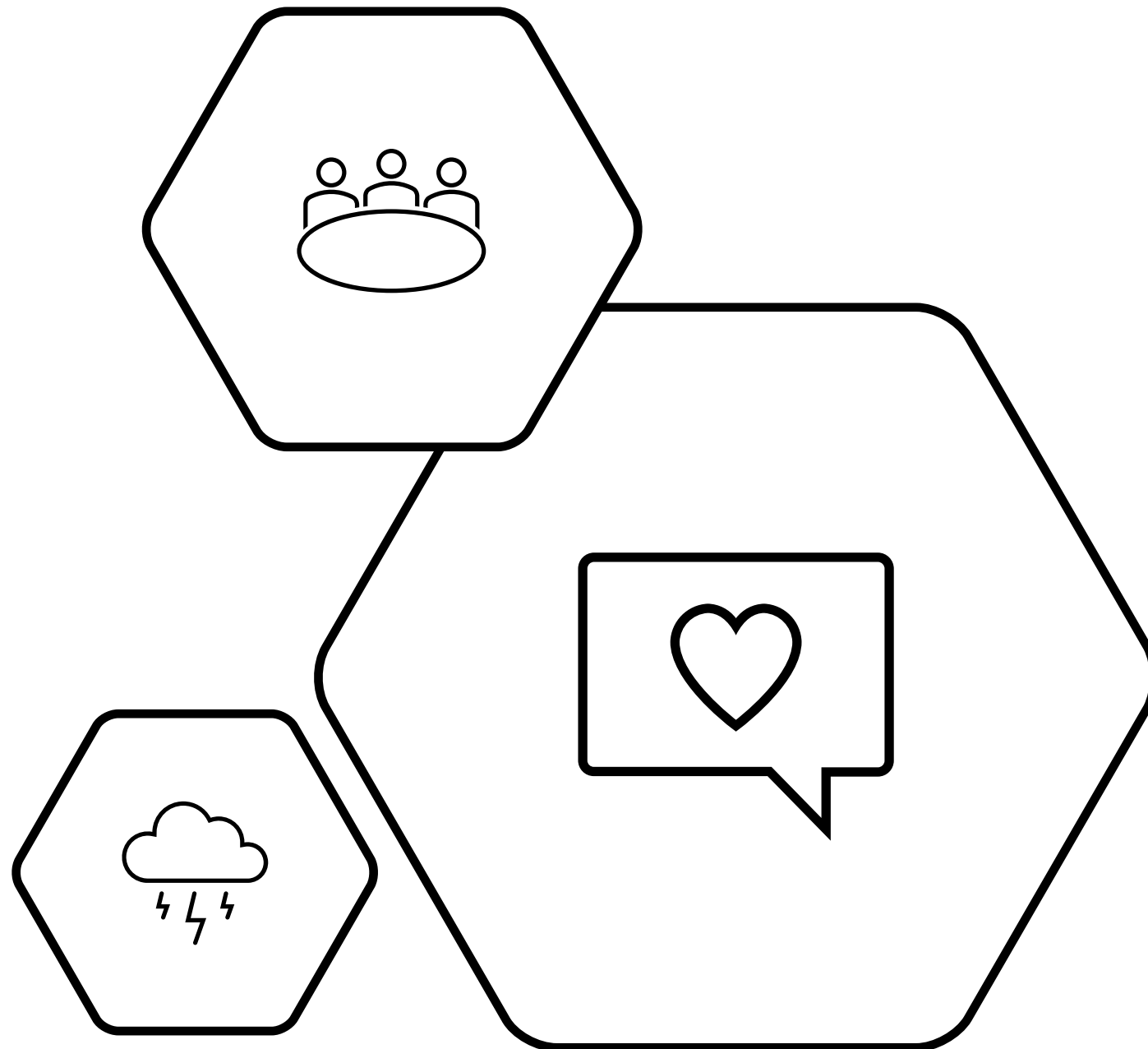


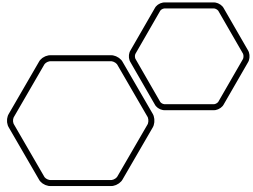


MEETING- UND GESPRÄCHSREGELN

Allgemeine Gesprächsregeln

- Respektvoller Umgang
- Zuhören (Verständnis-)Fragen stellen
- Feedback geben (Lob, Anerkennung, Kritik konstruktiv äußern)
- Wichtig: Bitte achtet gegenseitig auf deren Einhaltung!
Erinnert auch bei Verstößen eure KollegInnen an deren Einhaltung.

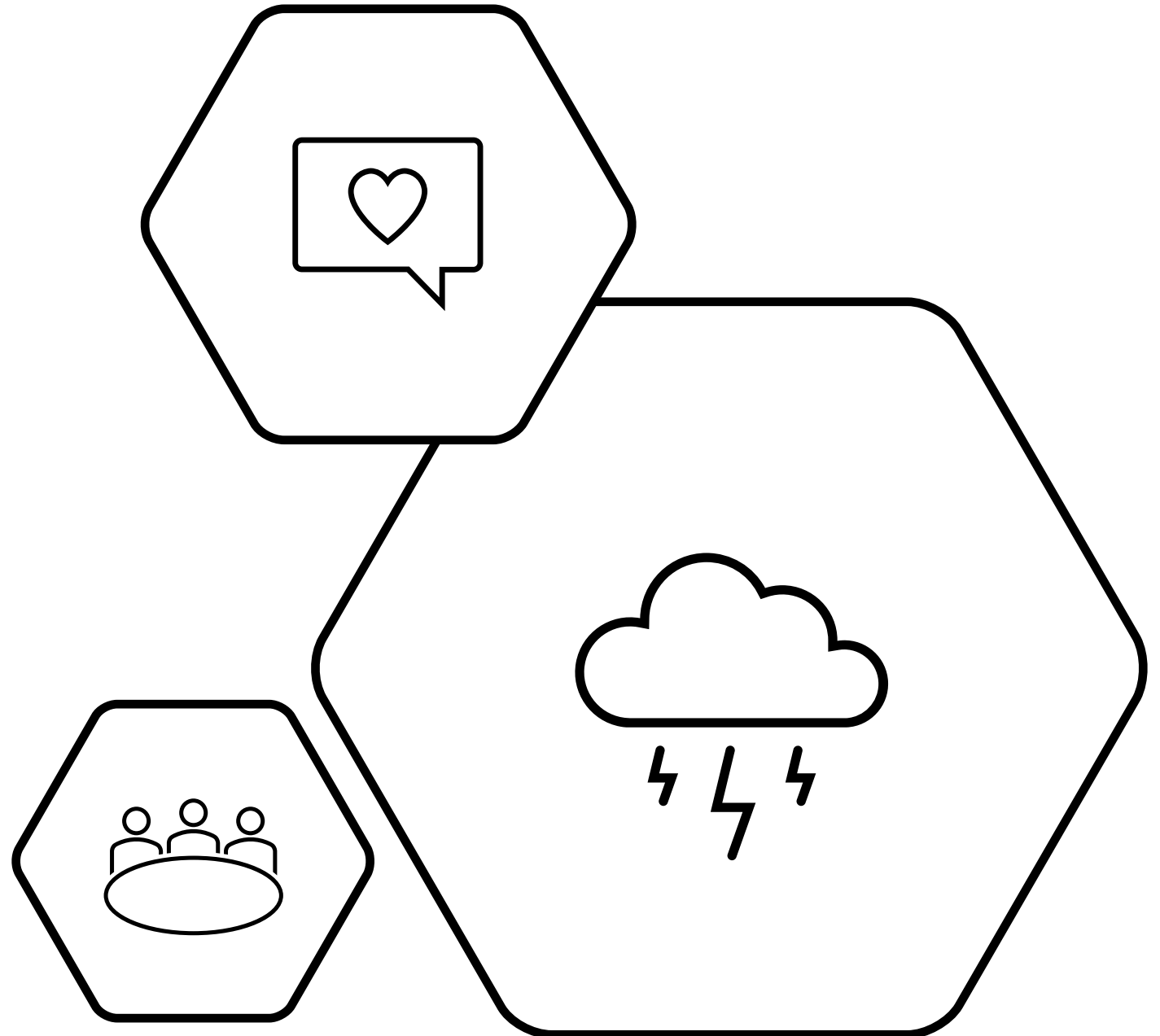


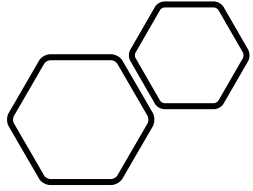


MEETING- UND GESPRÄCHSREGELN

Bei Konflikten

- Konflikte und Meinungsverschiedenheiten müssen besprochen werden – nicht „unter den Tisch kehren“
- Wenn Emotionen „überkochen“: Verbindliche Vereinbarung eines zeitnahen Termins zur Klärung (wenn sich Emotionen beruhigt haben)
- Wenn man selbst nicht weiter kommt: Beide Parteien einigen sich auf einen Moderator (intern/extern), dem beide vertrauen

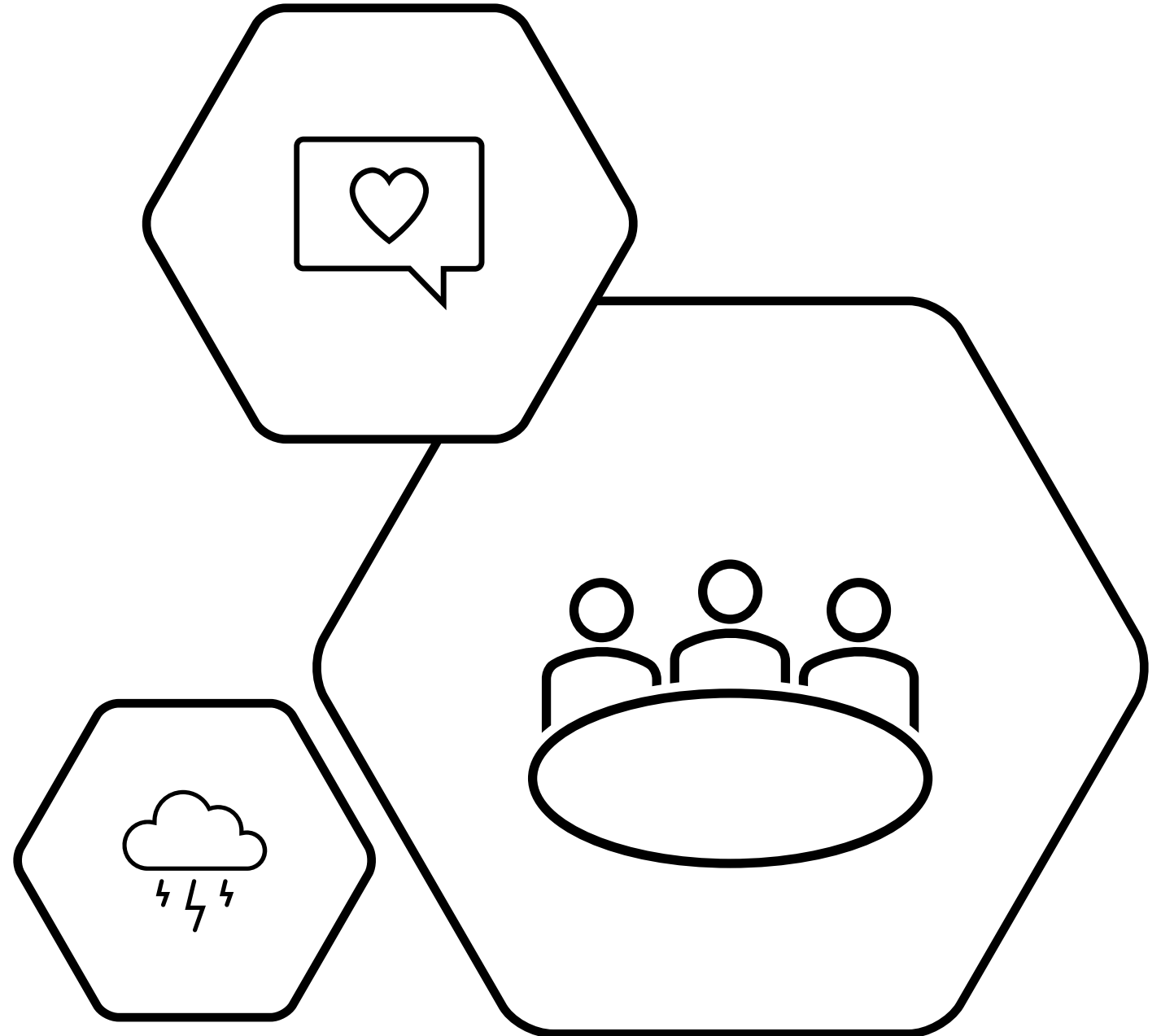




MEETING- UND GESPRÄCHSREGELN

Meeting-Regeln

- Gemeinsames Ziel (Erwartungen) definieren
- Kein Termin ohne Agenda, Feste Zeiten pro Thema festlegen und diese einhalten
- Inhaltliche Themenfelder nur mit relevantem Personenkreis besprechen
- Zuständigkeiten festhalten: Wer macht was bis wann?
- Verantwortlichkeiten und Rollen akzeptieren (Entscheidungen gemäß Entscheidungsprozess)



02 Juli 2021

Klimabewusste Firma

Dieses CO2-Kompensationszertifikat garantiert die permanente und unwiderrufliche Stilllegung von

32 Tonnen

CO2-äquivalent im Namen von

Experts & Talents Center of HR Excellence

Vielen Dank für Ihren Beitrag im Kampf gegen den
Klimawandel!



Aus den öffentlichen Registern des **VCS und Gold Standard** über die Stilllegung von Emissionszertifikaten aus dem folgenden Klimaportfolio:

Gemeinschaft

Forstwirtschaft

Erneuerbare Energien

Experts & Talents Center of HR Excellence unterstützt diese Projekte, um einen positiven Beitrag zur Umwelt beizusteuern und seine CO2-Emissionen zu kompensieren.

QUALITÄTSKRITERIUM: NACHHALTIGKEIT

Stand der Domains

ABLEITUNG CENTER QUALITÄTSKRITERIEN

Unsere Grundhaltung:

Corporate Belief

Unsere Grundüberzeugung ist „Denn Menschen mit Leidenschaft gestalten die Zukunft“. Egal, wie digitalisiert und automatisiert eine Organisation ist - es sind immer Menschen, die Organisationen voranbringen. Unser Ziel ist es daher, die Grundlage zu schaffen, dass Menschen mit Leidenschaft die Zukunft gestalten können und wollen.

Mensch im Mittelpunkt

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir pflegen einen partnerschaftlichen, fairen und respektvollen Umgang. Wir arbeiten wertschätzend und auf Augenhöhe sowohl untereinander als auch mit unseren Kunden.

ABLEITUNG CENTER QUALITÄTSKRITERIEN

Unsere Qualitätskriterien:

Ganzheitlich	Nur wenn Menschen, Strategie, Unternehmenskultur, Prozesse und Technologie ineinander greifen und sich ein schlüssiges Gesamtbild ergibt, können Organisationen dauerhaft erfolgreich sein. Um dieses <u>Gesamtsystem</u> zu erfassen, arbeiten wir ganzheitlich mit einer <u>systemischen Grundhaltung</u> . Wir stellen den „ <u>roten Faden</u> “ zwischen Mensch, Kultur, Strategie, Prozessen und Technologie her. Unser cross-funktionales Team besteht daher aus Recruitern, Trainern, Coaches, Prozessexperten, Agilitäts-Experten, IT-Experten, Marketing-Experten, HR-Experten und Organisationsentwicklern.
Nachhaltig	Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung <u>nur von innen heraus</u> möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen <u>nachhaltigen Projekterfolg</u> sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum <u>Schutz unserer Umwelt</u> unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.
Individuell	Wir erarbeiten mit unseren Kunden <u>individuelle und unternehmensspezifische</u> Lösungen. Wir legen Wert auf <u>Partizipation</u> und <u>Co-Kreation</u> und arbeiten gemeinsam mit unseren Kunden in Projekten. Wir stellen Fragen, auch zu dem „Ziel hinter dem Ziel“ und agieren bedarfsgerecht. Durch den Einbezug verschiedener Perspektiven erreichen wir die besten Lösungen.
Kompetent	Wir arbeiten <u>fundiert</u> , nutzen moderne Technologien und Methoden, sind innovativ, berücksichtigen Megatrends, stellen <u>Praxisrelevanz</u> sicher und messen den Erfolg unserer Arbeit. Entscheidend sind Maßnahmen, die wirklich helfen, weshalb wir unsere Maßnahmen immer wieder <u>hinterfragen</u> und anpassen.
Transparent	Wir kommunizieren offen und <u>transparent</u> . Projektschritte sind für alle Seiten <u>nachvollziehbar</u> . Wir dokumentieren unsere Arbeit klar und zuverlässig. Als <u>neutraler</u> Partner stellen wir eine hohe <u>Qualität</u> unserer Leistungen sicher.

QUALITÄTS-CHECK: LEADERSHIP EXCELLENCE

Nachhaltig

Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Zukunftsorientiert; langfristig orientiert (ökologische Gesichtspunkte)

Hilfe zur Selbsthilfe; Organisationen befähigen; Wir machen uns mit der Zeit „überflüssig“.

- Generationenmischung (falls das hier passt)
- Fokus bei Personalplanung neben den klassischen Generationen auf dem Markt (PV) auf Generation „Fridays for Future“

Transfercheck vor, während und nach der Maßnahme;
Transferorientierung bei Personalentwicklung z.B. mit

- Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe
- Life-Projekte in Trainingsprogramme einbauen
- Erfahrungsaustausch-Workshops (Tendenz indoor)
- Teamworkshop bzw. Gruppenworkshop (Tendenz outdoor) als Abschlussevent und/oder Follow-Up-Workshop in Trainingsprogrammen

QUALITÄTS-CHECK: BEFRAGUNGEN

Nachhaltig

Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Zukunftsorientiert; langfristig orientiert (ökologische Gesichtspunkte)

Hilfe zur Selbsthilfe; Organisationen befähigen; Wir machen uns mit der Zeit „überflüssig“.

Online-Befragungen sind per se sehr nachhaltig für die Umwelt (wenn man von den Stromkosten absieht). Paper&Pencil-Befragungen belasten die Umwelt und sind daher als „Auslaufmodell“ auf Kundenwunsch zu verwenden.

Dieser Punkt ist nicht im Interesse der Domain Befragung. Es geht nicht darum, den Kunden zu befähigen, unsere Expertise zu ersetzen. Im Gegenteil: Ziel ist, künftig das Thema Befragungen viel flexibler für Kundenzwecke einzusetzen und hierfür flexiblere Preise anzubieten.

QUALITÄTS-CHECK: EIGNUNGSDIAGNOSTIK

Nachhaltig

Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Zukunftsorientiert; langfristig orientiert (ökologische Gesichtspunkte)

Hilfe zur Selbsthilfe; Organisationen befähigen; Wir machen uns mit der Zeit „überflüssig“.

Ökologisch Gesichtspunkte bei der Diagnostik könnte sein, dass bei guter Ton- und Bildqualität Assessments per Video stattfinden (die Vortests erfolgen bereits online). Die Berücksichtigung der Ökologie würde allerdings zu Lasten der Datensammlung gehen (Mikromimik, Sprachfluss, Atemrhythmik, Körperimpulse, Blickkontakt, Ausstrahlung etc.). Daher ist eine Face-to-Face-Diagnostik immer vorzuziehen.

Dieser Punkt ist nicht im Interesse der Domain Diagnostik. Es geht nicht darum, den Kunden zu befähigen, unsere Expertise zu ersetzen. Allenfalls kann man dem Kunden und seiner HR-Abteilung eine Einführung in „psychologische Diagnostik“ geben, damit die Vorgespräche besser geführt werden können.

QUALITÄTS-CHECK: OUT- & NEWPLACEMENT

Nachhaltig

Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Zukunftsorientiert; langfristig orientiert (ökologische Gesichtspunkte)

Hilfe zur Selbsthilfe; Organisationen befähigen; Wir machen uns mit der Zeit „überflüssig“.

Ökologisch Gesichtspunkte beim OPC sind, dass nach erfolgreichem Bonding und Kennenlernen sowie der gemeinsamen Erarbeitung der wichtigsten Unterlagen die restlichen Beratungsstunden (oder ein Teil davon) per Video-Call erfolgen. Das reduziert Fahrzeiten und Fahrtkosten und die dazugehörige Belastung der Umwelt.

Im OPC gilt es, den Klienten in einer dafür vorgesehenen Zeit „selbstlaufend“ zu machen. Wir trainieren ihn also nur für kurze Zeit und geben ihm genügend Training & Wissen mit, dass er sich nach Ablauf der Beratung auf alle Stellen und Interviews selbst vorbereiten kann.

QUALITÄTS-CHECK: MARKETING

Nachhaltig

Es ist unsere Erfahrung, dass eine nachhaltige Veränderung nur von innen heraus möglich ist. Reinen Input von außen durch Berater wehrt ein System in der Regel als Angriff auf das eigene „Immunsystem“ ab. Wir verfolgen daher das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“, befähigen unsere Kunden und machen uns so mit der Zeit überflüssig. Dies reduziert den finanziellen Aufwand für unsere Kunden und stellt einen nachhaltigen Projekterfolg sicher. Wir arbeiten zukunftsorientiert. Unser Ziel ist es, zum Schutz unserer Umwelt unseren ökologischen Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Zukunftsorientiert; langfristig orientiert (ökologische Gesichtspunkte)

Hilfe zur Selbsthilfe; Organisationen befähigen; Wir machen uns mit der Zeit „überflüssig“.

- Informationsmaterialien in digitaler Form
 - Fokus: Web/Prezi/ Film

- Checklisten/Online Tools anbieten



DENN MENSCHEN MIT LEIDENSCHAFT GESTALTEN DIE ZUKUNFT!

EXPERTS & TALENTS Center of HR Excellence GmbH

Standort Leipzig:

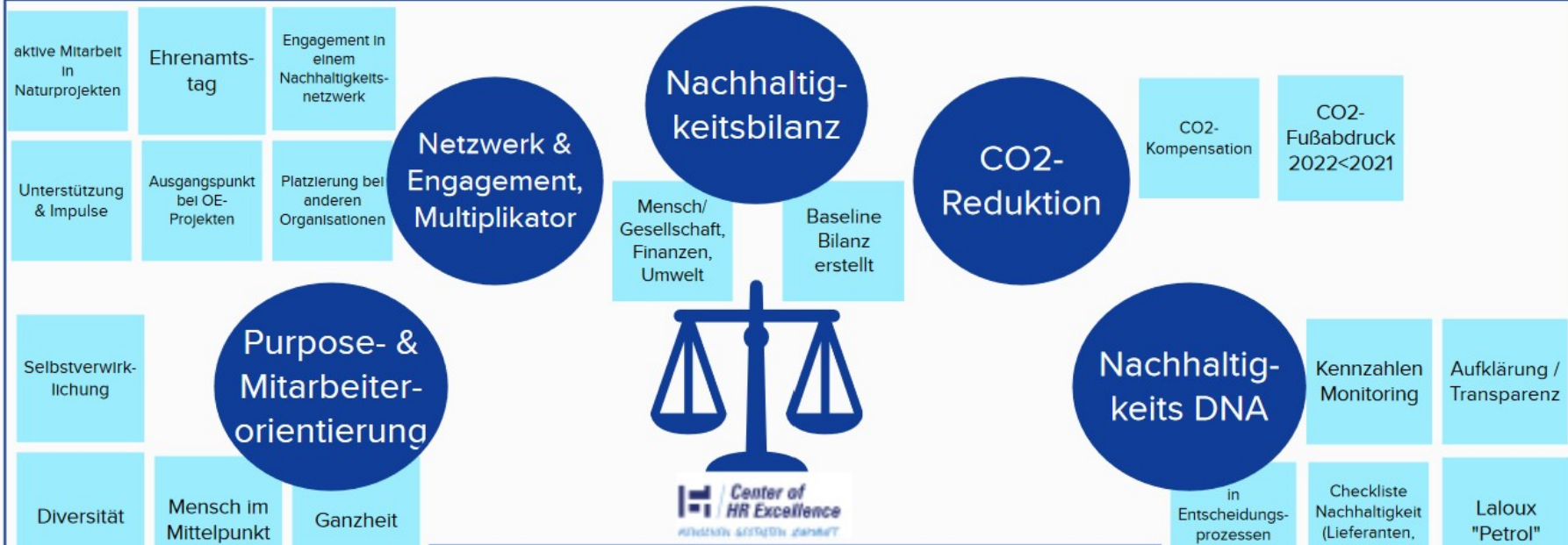
Karl-Liebnecht-Str. 14

04107 Leipzig

Standort Dresden:

Arndtstr. 15

01099 Dresden



Sustainability Vision Statement 2023
 Wir sind Pioniere der Nachhaltigkeit unter den Unternehmensberatern.
 Wir sind Multiplikator und Brückenbauer für ein Gleichgewicht zwischen/von Mensch, Wirtschaft und Umwelt.



- Team
- Andere Initiativen
- Unternehmensgruppe
- Kunden/ Partner
- Netzwerk (z.B. E4F)

Aktives Engagement nach außen

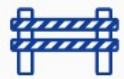
Nachhaltigkeit als Teil der Kultur etabliert

Nachhaltigkeitsbilanz

Nachhaltigkeits Monitoring

Sinn & Selbstverwirklichung

Co2-Kompensation



- Kapazität
- Gesamtes Team gewinnen
- Zeit vs. Ziel
- mangelnde Akzeptanz bei Kunden

Unsere Definition von Nachhaltigkeit: Gleichgewicht & Zusammenspiel von



Wirtschaft



Mensch



Umwelt