hpkj e.V.

GEMEINWOHL ÖKONOMIE

Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Bericht 2021

Allgemeine Informationen

Firmenname	heilpädagogisch-psychotherapeutische Kinder- und Jugendhilfe e.V. (hpkj)
Rechtsform	eingetragener Verein, gemeinnützig
Website	www.hpkj-ev.de
Branche	Soziale Arbeit
Firmensitz	München
Anzahl Mitarbeitende	circa 200
Vollzeitäquivalente	120
Saison-/ Zeitarbeitende	keine
Umsatz	12,2 Mio. Euro (2020)
Jahresüberschuss	0 Euro
Tochtergesellschaften	90 Prozent an der Ausbildungsrestaurant Roecklplatz gGmbH (München)
Berichtszeitraum	01.01.2018 bis 31.12.2021

Inhalt

Inhalt 3
Kurzpräsentation des Unternehmens 6
Organisationsstruktur 6
Unser Leitbild 7
Produkte / Dienstleistungen 7
Das Unternehmen und Gemeinwohl 8
Testat 9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 10
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette 10
Negativ-Aspekt A1.2 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 12
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen 13
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 14
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette 14
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette 16
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 16
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen 16
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette 16
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 17
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung 17
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung 18
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen 18
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 19
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung 19
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel 19
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 20
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen 20
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung 20
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen 21
B4 Eigentum und Mitentscheidung 22
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur 22

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme 22
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 23
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur 23
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz 29
C1.3 Diversität und Chancengleichheit 31
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen 33
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 34
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes 34
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit 36
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance 37
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge 38
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 40
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit 40
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz 42
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung 43
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens 45
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 46
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz 46
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte 47
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden 48
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates 49
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen 50
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen 50
D1.2 Barrierefreiheit 51
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen 52
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 53
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen 53
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen 54
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen 55
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 56
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) 56
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) 57
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen 57
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 58

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung 58
D4.2 Produkttransparenz 59
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen 60
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 60
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben 60
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 62
Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen 62
E2 Beitrag zum Gemeinwesen 63
E2.1 Steuern und Sozialabgaben 63
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens 64
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung 65
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention 66
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 67
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie 67
E3.2 Relative Auswirkungen 67
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen 67
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 67
E4.1 Transparenz 67
Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung 68
Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation 68
Ausblick 69
Kurzfristige Ziele 69
Langfristige Ziele 69
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207) 69
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz 69

Abbildung 1: Zertifikate zugekaufter Produkte 10
Abbildung 2: Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen (2018-2020) 11
Abbildung 3: Mittelverwendung (2020) 19
Abbildung 4: Fortbildungsangebote 2019 27
Abbildung 5: Fortbildungsangebot 2020 28
Abbildung 6: Umfrage-Ergebnis Ernährung am Arbeitsplatz 41
Abbildung 7: Umfrage-Ergebnis Mobilität zum Arbeitsplatz 42
Abbildung 8: Anteil der Nutzenart am Gesamtumsatz 61

Kurzpräsentation des Unternehmens

hpkj ist ein konfessionsfreier, sozialer Träger mit 20 Standorten in München. Wir treten ein für eine vielfältige, solidarische Gesellschaft und für eine faire, nachhaltige Wirtschaftskultur. Knapp 200 gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter*innen engagieren sich in interdisziplinären Teams und gestalten das soziale Unternehmen mit Herzblut und Professionalität.

Unsere Angebote sind vielseitig und inklusiv: Verbunden mit intensiver Familienarbeit betreuen wir Kinder und Jugendliche, junge Erwachsene und Mütter mit ihren Kindern ambulant oder stationär. Für Erwachsene und junge Menschen bieten wir Beratung und Bildungsangebote zur schulischen, sozialen und beruflichen Integration.

Zentral für unsere Methodik ist es, auf der Grundlage einer sich entwickelnden Beziehung zu unseren Klient*innen passgenaue, am Einzelfall orientierte Settings zu entwickeln und diese prozessual anzupassen. Wir bedienen uns dazu bei Bedarf aller im hpkj vorgehaltenen Betreuungs- und Beratungsformen und vernetzen unsere Arbeit auch über die Trägergrenzen hinaus mit regionalen oder thematisch spezialisierten Angeboten bzw. Fachdiensten. Im Bereich der stationären Jugendhilfe richten wir ein besonderes Augenmerk auf eine intensive, individuell und flexibel gestaltete Arbeit mit den Eltern, den Familien oder sonstigen Herkunftsmilieus.

Wir sind Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Bayern e.V. und engagieren uns innerverbandlich in den Fachgruppen Hilfen zur Erziehung, Arbeit und Eingliederungshilfe. Wir beteiligen uns in dem Gremium der ArGe der Freien Wohlfahrtspflege (Facharbeitskreise der Arbeitsfelder), sind die Vertretung für den Bereich umF in der Facharbeitsgemeinschaft § 78 SGB VIII des Stadtjugendamtes München und sind die ernannte Delegation in der DachArGe für den Bereich HzE. Darüber hinaus pflegen wir vielfältige, verbandsübergreifend Partnerschaften, Netzwerke und Kooperationen, zum Beispiel mit dem Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfe e. V. (IGFH), AFET, Netzwerk Jugendhilfe München und dem Fachverband Berufsbezogene Jugendhilfe München.

Organisationsstruktur

Die Gesamtleitung aller Angebote wird von Einrichtungsleitungen, Ressortleitungen, Geschäftsleitung und Vorstand wahrgenommen. Zuständigkeiten und Zusammenwirken sind in einer Geschäftsordnung geregelt.

Dem Leitbild entsprechend stehen wir für einen transparenten Führungsstil, kooperative und loyale Zusammenarbeit und ein Zusammenwirken aller Einrichtungen im Sinne eines Einrichtungsverbunds.

Die Leitung einer Einrichtung umfasst deren Vertretung nach außen und innerhalb des Einrichtungsverbundes des hpkj e.V. Sie übernimmt gemeinsam mit der Ressortleitung die Gesamtverantwortung für die personelle, konzeptionelle, operative und administrative Führung der Einrichtung.

Ein wertschätzendes Miteinander mit Blick auf die Zielsetzungen des Vereins ist Grundlage der Zusammenarbeit der verschiedenen Leitungsebenen. Transparenz der Vorgänge, Planungen und Entscheidungen sowie der Einbezug der Mitarbeiter*innen in diese Prozesse ist handlungsleitend.

Unser Leitbild

hpkj bildet ein Netzwerk im Feld psychosozialer Arbeit und Bildung. Wir treten ein für eine selbstbestimmte Entwicklung von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien in einer gerechten Gesellschaft. Auf die Effektivität unseres Netzes und dessen stetige Qualifizierung gründen wir stabiles Wachstum.

Unsere dynamische Entwicklung sichern drei Maximen:

- Besser mit Beteiligung
- Gruppe trägt und bewegt
- In Beziehung zum Ziel

Seine Wurzeln hat der hpkj e.V. in einer Kultur der Mitbestimmung, unsere Kraft liegt in den menschlichen und fachlichen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen. Aufrichtigkeit, Verantwortlichkeit und Offenheit leiten unser Handeln. Maßgebliche Bedeutung für unsere Praxis haben die Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte, wie sie in der UN-Kinderrechtskonvention niedergelegt sind. Die Integration von sozialpädagogischer Betreuung und Psychotherapie auf der Grundlage eines sozialraum- und ressourcenorientierten Ansatzes bildet die konzeptionelle Basis unserer Arbeit.

Produkte / Dienstleistungen

Unsere angebotenen Dienstleistungen:

- Ambulante Erziehungs- und Krisenhilfe (nach §§ 27, 41 i. V. m. 29ff; 35a SGB VIII)
- Inklusives Mutter-Kind-Wohnen (nach §§ 19 SGB VIII und 53 f SGB XII)
- Therapeutische, vollbetreute, vollstationäre Wohngruppen der Jugendhilfe (nach §§ 27, 41 i. V. m. 34, 35; 35a SGB VIII)
- Heilpädagogische, vollbetreute, vollstationäre Wohngruppen der Jugendhilfe (nach §§ 27, 41 i. V. m. 34, 35; 35a SGB VIII)
- Heilpädagogische, teilbetreute, vollstationäre Wohngruppen der Jugendhilfe (nach §§ 27, 41 i. V. m. 34, 35; 35a SGB VIII)
- Flexible Betreuung (stationär und ambulant) für drogenkonsumierende junge Menschen
- Heilpädagogische Tagesstätten (nach §35a SGB VIII)
- Beratungsstelle und Coaching langzeitarbeitsloser Menschen (MBQ Projekt München)
- Flüchtlings- und Integrationsberatung
- Schule für Deutsch als Fremdsprache
- Junges Wohnen und andere sozialpädagogisch begleitete Wohnformen (nach §13.3 SGB VIII)
- Berufsbezogene Jugendhilfe (nach §13 SGB VIII)
- Intensive sozialpädagogische Einzelmaßnahmen
- Betreuung offener und gebundener Ganztagsklassen
- Bildungsunterstützende Maßnahmen

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Dem Gemeinwohl verpflichtet: Mit unserer Arbeit als Träger der Sozialen Arbeit schaffen wir tagtäglich die Grundlage für ein Leben in Selbstbestimmung und Teilhabe unserer Klient*innen. Gleichzeitig wollen wir als soziales Unternehmen Vorbild im innerbetrieblichen Umgang miteinander und in unserer Netzwerkarbeit mit der Stadtgesellschaft sein.

Dem Ansatz der Gemeinwohl-Ökonomie im Sinne der hier vorliegenden Bilanz sind wir seit 2017 und der Erstellung einer Kompaktbilanz verbunden. Seitdem ist die GWÖ ein Teil unserer Unternehmenskultur geworden. Wir haben identifizierte Entwicklungspotentiale geprüft und in vielen Unternehmensbereichen umgesetzt (oder sind noch dabei). Wir haben neue Strukturen und Selbstverständnisse geschaffen:

- Implementierung einer GWÖ-Steuerung, die zuständig ist für die Gesamtprojektplanung, -organisation, Dokumentation, Berichterstellung und übergreifende Kommunikation
- Implementierung einer Schnittstelle zwischen den Einrichtungen und der GWÖ-Steuerung, in Form der sogenannten »GWÖ-Abgesandten«, mit regelmäßigen Sitzungen. Pro Einrichtung gibt es eine Person, die dafür zuständig ist, GWÖ-relevante Nachrichten in die Teams zu kommunizieren und GWÖ-relevante Entwicklungen, die in den Einrichtungen stattfinden, an die GWÖ-Steuerung zu kommunizieren
- Implementierung von Arbeitsgruppen mit regelmäßigen Sitzungen für die Bearbeitung und Entwicklung der in der Bilanz 2017 gesetzten Ziele und Maßnahmen, basierend auf den Prinzipien von Freiwilligkeit und Interesse. Interessierte Mitarbeiter*innen aus allen Teams waren eingeladen, sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit in einer der AGs zu engagieren. Darauf basierend konnten zwei AGs zu den Themen aus Kapitel A und C geformt werden.
- Das Thema GWÖ ist Standardpunkt auf der Sitzungsagenda des Leitungsforums (komplette trägerübergreifende Führungsebene), der Mitarbeitendenkonferenz (monatliche trägerübergreifende Veranstaltung, zu der alle Mitarbeiter*innen eingeladen sind) und den Team-Sitzungen (wöchentlich, GWÖ-Thema nach Bedarf)

Damit konnten das kollektive Bewusstsein unserer Mitarbeitenden zum Thema Gemeinwohl und der damit verbundenen Aspekte enorm gesteigert und viele Veränderungen angestoßen werden. Das besonders erfreuliche daran ist die dadurch entstehende enorme Reichweite: Die Mitarbeiter*innen teilen das Wissen in ihren Teams und geben es an die von ihnen betreuten Menschen weiter.

GWÖ-Ansprechperson: Stella Lehn, Saarstraße 5, 80797 München, stella.lehn@hpkj-ev.de

Testat

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	hpkj | heilpädagogisch-psychotherapeutische Kinder- und Jugendhilfe e.V.
	M5.0 Vollbilanz	2018-2021	Auditor*In: Gitta Walchner, Bernhard Oberrauch

Wert / Berührungsgruppe	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 20 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 80 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 80 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 70 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 50 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 70 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 90 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 70 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 10 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 80 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 10 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %
			Testat gültig bis: 31.07.2024	BILANZSUMME: 542

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: **uath3**
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Aufgrund unseres begrenzten Budgetsrahmens und unserer Finanzierung durch öffentliche Gelder werden die meisten Lieferant*innen nach dem Angebotspreis ausgewählt.

Bis auf einige zentrale Dienstleistungen, wie IT, Telekommunikation, Versicherungen und Werbematerial, sind der Einkauf und die Entscheidung darüber dezentral organisiert. Verantwortlich sind die jeweiligen Einrichtungsleitungen an den 20 Standorten.

Infolgedessen gibt es in allen eingekauften Produkt-/ Dienstleistungsbereichen nicht nur zahlreiche, sondern teilweise auch in Bezug zu gleichen Produkten unterschiedliche Lieferant*innen. Die Auswahlkriterien sind nicht definiert und durch die dezentrale Organisation nicht einheitlich. Der persönliche Kontakt, Zuverlässigkeit, Preis-/Leistungsverhältnis, Qualität aber auch die Schnelligkeit im Service spielen in unterschiedlichen Gewichtungen eine Rolle.

Es findet kein systematisches Monitoring der Siegel und der fairen Arbeitsbedingungen der eingekauften Produkten und Dienstleistungen statt. Ein solches wäre aufgrund der dezentralen Organisation des Einkaufs immens aufwändig und schwierig zu koordinieren. Bei den zentral eingekauften Produkten und Dienstleistungen gestaltet es sich wie folgt:

Büromaterial-Lieferant	bündelt Produkte mit einer Reihe von Nachhaltigkeitssiegeln	https://www.memo.de/umweltzeichen-labels
Hersteller Notebooks und Workstations	• EU-Konformitätserklärung • Nachhaltigkeitsbericht • Verpackungsmaterialien auf Bio-Basis, zur Reduktion von Verpackung, Abfall und CO2-Ausstoß	https://investor.lenovo.com/en/sustainability/sustainability_reports.php https://www.lenovo.com/de/de/sustainability-resources
Drucker	• environmental policy • strenges Bewertungssystem eigener Fabriken • strenge Umweltauflagen (recyceltes Regenwasser bis zur Vermeidung von Deponiemüll) • Ziel: „Super Green Factory“	https://www.sharp.de/umwelt/sharp-eco-vision-2050

Abbildung 1: Zertifikate zugekaufter Produkte

In unserer letzten GWÖ-Bilanzierung 2017 formulierten wir das Ziel, einen Fragebogen für Lieferant*innen auszuarbeiten. Die dafür gebildeten internen Arbeitskreise erarbeiteten diesen und versandten ihn an eine Auswahl an zuliefernde Unternehmen. Um die Umfrage möglichst niedrigschwellig zu gestalten, erfolgte die Zusendung nach einem ersten telefonischen Kontakt als Online-Umfrage (https://erhebung.de/zu/O7OYIQLo/Fragebogen-Gemeinwohl). Trotz den großen Bemühungen beteiligte sich keines der angefragten Unternehmen an unserer Umfrage.

Die internen Arbeitskreise setzen sich mit den Kriterien des Einkaufs auseinander und beförderten durch ihre Anregungen ein (oft bereits ausgeprägt vorhandenes) kritisches Selbstverständnis an den unterschiedlichen Standorten.

Ein flächendeckendes und systematisches Vorgehen hinsichtlich Auswahl von Lieferant*innen bezüglich sozialer Risiken in der Zulieferkette und eine Überprüfung hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen ist aufgrund der dezentralen Organisation des Einkaufs im Moment nicht zu ermöglichen.

Soweit möglich wählen wir die Lieferant*innen für die zentralen Dienstleistungen nach ihrem sozialen Selbstverständnis aus:

- Unser IT-Dienstleister ist persönlich bekannt und beschäftigt ausschließlich fest angestellte Mitarbeiter*innen.
- Unser Datenbankanbieter engagiert sich seit vielen Jahren in sozialen Projekten, vornehmlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.
- Unser Versicherungsmakler ist Mitgesellschafter der Zertifizierungsgesellschaft des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – Gesamtverband e.V., der SQ Cert GmbH.
- Unser Partner für die Gehaltsabrechnung wurde 2010 von youfirm als TOP-Arbeitgeber für den Mittelstand ausgezeichnet und arbeitet auf Grundlage komplexer Prozesshandbücher höchst ressourcenschonend (Papierlos, möglichst stolperfreie Kommunikation. Das Unternehmen ist ISAE 3402 (SOX-Compliance)-zertifiziert, hat eine ALGA-Zertifizierung Mitarbeiter Business Process Outsourcing. Zum 75-jährigen Firmenjubiläum 2020 werden 75 Wohltätigkeitsorganisationen mit 150.000 Euro unterstützt.

Verpflichtende Indikatoren

Lebensmittel Jugendliche	31%
Möbel	22%
EDV	19%
Supervision, Beratung	13%
Versicherung	6%
KFZ	3%
Ausstattung Jugendliche	2%
Werbekosten	2%
Büromaterial	2%

Abbildung 2: Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen (2018-2020)

Keine Angabe zum Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden, möglich.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Erstellung, Versand und Auswertung eines Fragebogens an die Lieferant*innen, um Einschätzungen über ihre Produktion, ihre Mitarbeitendenführung und ihr ökologisches und soziales Nachhaltigkeitsempfinden zu erlangen
- Bewertung und Darstellung der Ergebnisse

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Festlegung von Kriterien für Einkauf (Auswahlkriterien und Leitlinien) in einem internen partizipativen Diskussionsprozess

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

Bei unseren Dienstleister*innen in den Bereichen technischer Support, Supervisionen, Schulungen und Fortbildungen können wir durch persönliche Gespräche weitgehend sicherstellen, dass die Menschenwürde gewahrt ist. Bei allen anderen Hersteller*innen und Lieferant*innen orientieren wir

uns über deren Produktionsbedingungen und Lieferketten anhand der öffentlichen Informationslage zur Wahrung der Menschenwürde.

Verpflichtende Indikatoren

- Wir kaufen keine Produkte ein, die als ethisch riskant bzw. ethisch bedenklich eingeordnet werden können

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- Erstellung, Versand und Auswertung eines Fragebogens an die Lieferant*innen, um Verletzungen der Menschenwürde in der Zulieferkette zu identifizieren
- Bewertung und Darstellung der Ergebnisse

Verbesserungspotenziale:

- Festlegung von Kriterien für Einkauf (Auswahlkriterien und Leitlinien) in einem internen partizipativen Diskussionsprozess

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen sorgen wir, indem wir im operativen Tagesgeschäft pünktlich und transparent liefern und bezahlen.

Es hat keine systematische Erhebung der Zufriedenheit unserer Lieferant*innen zur Frage der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen stattgefunden. Da wir ein zuverlässiger Geschäftspartner sind und uns keine Beschwerden erreichen bzw. wir diesen umgehend auf den Grund gehen und den Prozess optimieren, gehen wir von einer hohen Zufriedenheit aus.

Die Frage nach den Maßnahmen, mit welchen dazu beigetragen wird, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen, trifft für uns nicht zu.

Verpflichtende Indikatoren

- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen: Mehr als fünf Jahre
- Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen: 0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Faires Geschäftsgebaren in Form freundlichen Umgangs und pünktlicher Zahlungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Systematische Erhebung der Zufriedenheit unserer Lieferant*innen zur Frage der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen

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

Wir haben keine Zulieferketten im Sinn der Industrie. Wir beziehen Produkte zur Büroausstattung und Verwaltungsarbeit sowie Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände in den Wohngruppen. Dort ist es Teil der pädagogischen Arbeit, auch auf das Thema Nachhaltigkeit und Fairness und Solidarität beim Konsum von Waren zu fokussieren.

Darüber hinaus versuchen wir unseren Beitrag im Sinne eines professionellen und fairen Geschäftsgebarens zu erbringen. Dazu gehören das pünktliche Bezahlen von Rechnungen und ein fairer und offener Umgang miteinander.

Wir setzen die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften voraus. Sollte ein Unternehmen seine Marktstellung ausnützen, würden wir uns nach alternativen Anbietern umsehen und ggf. einen Wechsel vollziehen.

Im größten Zulieferersegment (Lebensmittel) haben wir lediglich allgemeine und öffentlich verfügbare Informationen bezüglich etwaiger Risiken und Missstände entlang der Zulieferkette.

Um innerhalb unseres Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten, überprüfen wir die Leitlinien der Zulieferer, soweit uns das möglich ist.

Durch die Wahl der Lieferant*innen nehmen wir indirekt Einfluss auf einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten in der Lieferkette. Darüber hinaus ergreifen wir keinen weiteren Maßnahmen oder Sanktionen.

Verpflichtende Indikatoren

- Wir machen keine strategischen Erhebungen dazu, welche eingekauften Produkte und Dienstleistungen ein Label tragen, das Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette zusichert. Durch den hohen Austausch zu ethischem Einkaufen in unseren Einrichtungen ist jedoch hohe Eigeninitiative und Bewusstsein dazu vorhanden.
- Wir schließen Dienstleistungsverträge mit Anbieter*innen ab, von denen wir durch Gespräche, langjährige Erfahrung und Empfehlung durch andere Träger oder des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes wissen, dass sie weder eine Marktstellung ausnutzen, noch gesetzliche Vorschriften verletzen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Etablierung von internen Arbeitsgruppen, die Diskussionen und Anregungen in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche tragen und somit Bewusstsein schaffen und Handlungsmöglichkeiten zum Einkauf aufzeigen
- Erstellung, Versand und Auswertung eines Fragebogens zu Solidarität und Gerechtigkeit an die Lieferant*innen
- Bewertung und Darstellung der Ergebnisse

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Festlegung von Kriterien für Einkauf (Auswahlkriterien und Leitlinien) in einem internen partizipativen Diskussionsprozess

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

- Wir besitzen keine Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.
- Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?
  Entfällt, siehe Ausführungen oben.
- Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Beschwerden bzw. negative Berichterstattung.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nicht relevant.

Verbesserungspotenziale:

An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Da wir kein produzierendes Gewerbe sind, kommen bei uns keine Rohstoffe und Materialien etc. zur Anwendung und dementsprechend gibt es auch keine schädlichen Umweltauswirkungen.

Für den Einkauf von Lebensmitteln und Büromaterial ziehen wir – soweit finanziell möglich – regionale Anbieter*innen vor. Die meisten unserer Dienstleister*innen und Lieferant*innen sind in oder direkt um München ansässig. Recyclingprodukte werden in der Bestellung anderen Produkten vorgezogen. Wo finanzielle Möglichkeiten es zulassen, achten wir auf ökologische Zertifizierung und Auszeichnung als biologisch abbaubar. Insbesondere im Wirtschaftsbedarf der Geschäftsstelle lässt sich das gut umsetzen.

Unsere Mietobjekte werden in der Regel von regional ansässigen Vermieter*innen angemietet. Auf ökologische Bau-Standards (Passivhaus, Niedrig-Energie-Haus usw.) kann aus Kostengründen leider nicht geachtet werden. Der Mietzins und die Lage der jeweiligen Objekte sind die hauptausschlaggebenden Argumente bei der Neuanmietung von Objekten. Durch die Zusammenarbeit mit einer Wohnungsbaugenossenschaft, die selbstverwaltet, sozial und ökologisch ausgerichtet ist, konnten wir bisher drei Einrichtungen in Gebäuden verorten, die höchsten Ansprüchen an ökologische Nachhaltigkeit genügen.

Bei der Ausstattung unserer Standorte und Wohnungen achten wir, soweit möglich, auf ökologische Aspekte, wie beispielsweise den Einsatz von energieeffizienten Elektrogeräten und Beleuchtungsmitteln sowie der Anschaffung von Möbeln mit Ökosiegeln.

In den pädagogischen Einrichtungen vermitteln wir den jungen Menschen und Klient*innen den Wert ökologischer auch regionaler Bezüge. Beim Lebensmitteleinkauf vermitteln wir den Wert biologischer Produkte und ökologischer und/oder regionaler Erzeugung. Das geringe Budget zwingt uns meist dazu, im Großeinkauf auf Discounter zurückzugreifen und in diesem begrenzten Maß die ökologischen und biologischen Kriterien anzuwenden. Der Verzicht auf Fleisch ist bei unserer Klientel nicht durchsetzbar und biologisch und ökologisch erzeugtes Fleisch sprengt das Budget.

Der Versuch, strukturell Einfluss zu nehmen und mittels eines Schiedsstellenverfahrens ein höheres Budget des Kostenträgers für Lebensmittel zu erwirken, hat immerhin dazu geführt, dass keine weitere Absenkung in diesem Bereich vorgenommen wurde. Mit dem Budget von 6,75 Euro pro Person in einer Wohngruppe für die gesamte tägliche Verpflegung inklusive aller Snacks und Getränke ist eine rein ökologisch/biologische Ernährung leider nicht möglich.

Die Fahrten innerhalb des Stadtgebiets mit/von den jungen Menschen, finden überwiegend mit öffentlichen Verkehrsmitteln statt. Das Fahrrad ist ebenfalls ein beliebtes und von uns in verschiedenster Weise unterstütztes Verkehrsmittel. Dazu bieten einige Einrichtungen extra Fahrradworkshops an und befähigen die jungen Menschen, auch selbst die Fahrräder reparieren zu können.

Für die Evaluation ökologischer Risiken in der Zulieferkette sind wir auf die Zertifizierungen der Hersteller angewiesen, wobei es noch keine systematische Erfassung gibt.

Verpflichtende Indikatoren

- Die Frage nach dem Anteil der Produkte /Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind, können wir nicht beantworten. Kriterien für Rohware, Produkte und Dienstleistungen sind bisher nicht festgelegt. Eine Beachtung von Umweltlabels, insbesondere bei der Anschaffung von Möbeln, wird – wenn es der finanzielle Rahmen zulässt – durch den Verzicht auf in Massenproduktion hergestellte Ausstattung versucht. Für unsere Ferien- und Milieufahrten werden noch Autos mit vorwiegend erdölbasierten Kraftstoffen angemietet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Etablierung von internen Arbeitsgruppen, die Diskussionen und Anregungen in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche tragen und somit Bewusstsein schaffen und Handlungsmöglichkeiten zur Wahl von Lieferant*innen unter ökologisch-regionalen Aspekten aufzeigen

Hier ein Auszug konkreter Maßnahmen aus den einzelnen Einrichtungen und Standorten:

Einrichtung coach:

- Umstellung auf Toilettenpapier mit sozialer Wirkung: 100 Prozent der Gewinne fließen in die Gemeinnützigkeit und unterstützen Sanitärprojekte in Entwicklungsländern (Januar 2020)
- Umstellung auf fairtrade und Bio-Kaffee-Pads (Februar 2020)
- Umstellung Büromaterialbestellungen auf kleinen, lokalen Händler, der nachhaltige, ökologische Produkte liefern kann (November 2019)

Einrichtung flex, flex.home und flex.mot:

- Bestellung eines inklusiv und sozial agierenden Caterers (Fachkräfte aus der Hauswirtschaft und Gastronomie, Mitarbeit*innen aus dem 2. Arbeitsmarkt, Auszubildende, teilweise mit Handicap, Jugendliche, die Arbeitsstrukturen lernen müssen). Das Essen wird mit einem selbst zusammengebauten Holzwagen abgeholt (Oktober 2019)
- Einkauf regionaler/ biologischer tierischer Produkte (September 2019)
- Umstellung auf umweltfreundliche Putz-/Reinigungsmitteln (September 2019)
- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf memo (Dezember 2019)

Geschäftsstelle

- Prüfung für umweltfreundlichere und gemeinwohlorientierte Druckereien für Öffentlichkeitsmaterial (Juli 2019). Ergebnis: Der gegenwärtige Anbieter flyeralarm GmbH ist aufgrund seines Preis-Leistungsangebotes immer noch der passendste Lieferant. Auch wenn ein lokaler und gemeinwohlbilanzierter Anbieter bei der Recherche hervorkam, kommt dieser aufgrund der Konditionen leider nicht für uns in Frage.

Einrichtung jugendhaus:

- Umstellung auf memo als Lieferant für Büroartikel und Wirtschaftsbedarf

Einrichtung lernprojekt:

- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf memo (September 2019)

Einrichtung Roecklplatz:

- Umstellung auf Memo als Lieferant für Büroartikel und Wirtschaftsbedarf (Juni 2019)

Einrichtung welcome.home:

- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf memo
- Umstellung auf Druck- und Kopierpapier aus 100% recycelten Papierfasern mit sehr geringem Energie- und Wasserverbrauch, ohne Chlorbleiche oder optische Aufheller
- Umstellung der Schulausstattung der Jugendlichen: Bestellung bei memo, Hefte aus Umweltschutzpapier (BUND)
- Umstellung des Druckers auf Spardruck
- Möbelkauf bei eBay-Kleinanzeigen, o.ä. (im Sinne von mehrfacher Nutzung, statt Neukauf)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verhandlungen mit Kostenträger, um Maßnahmen zum ökologisch-nachhaltigen Einkauf zu ermöglichen

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

Da wir kein produzierendes Gewerbe sind, hält sich unsere Zulieferkette grundsätzlich in einem überschaubaren Rahmen. Zulieferungen erhalten wir vor allem bei Lebensmittel und Büroausstattung. Hier achten wir – soweit fachlich und finanziell umsetzbar und überschaubar – auf faire und ökologische Lieferant*innen. Welche davon besonders hohe Umweltauswirkungen haben, lässt sich nur abschätzen.

Wir erheben dazu keine Daten. Eine systematische Ergebung erscheint für den geringen Rahmen nicht zielführend. Wir konzentrieren uns also lieber auf die Schaffung und Schulung eines entsprechenden Bewusstseins bei unseren Mitarbeitenden und Klient*innen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verhandlungen mit Kostenträger, um Maßnahmen zum ökologisch-nachhaltigen Einkauf zu ermöglichen

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Unserem Selbstverständnis folgend, streben wir danach, mit allen Lieferant*innen in einem konstruktiven Austauschprozess zu stehen. Wir sind überzeugt, dass wir von allen lernen können, und interessiert an konstruktivem Feedback. Wir pflegen freundliche, professionelle Beziehungen.

Informationen stellen wir im Rahmen des für uns sehr relevanten Datenschutzes so umfangreich wie möglich und nötig zur Verfügung. Wenn wir von den uns beliefernden Unternehmen überzeugt sind, vertrauen wir auf deren Expertise und lassen uns entsprechend beraten und leiten.

Wir erheben keine Daten zur Zufriedenheit unserer Lieferant*innen. Aus unserer Erfahrung heraus sind wir ein geschätzter und geachteter Geschäfts- und Kooperationspartner.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Systematische Erhebung der Zufriedenheit unserer Lieferant*innen zu unserer Informationspolitik

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

Bei unseren Zulieferern im Bereich Fortbildung/Supervision stehen wir nahezu ausschließlich mit Einzelunternehmer*innen in Geschäftsbeziehung. Bei den Zulieferern im Segment IT/Datenbank werden Mitarbeiter*innenrechte, tarifvertragliche Regelungen und Datenschutz als zentrale Inhalte vertreten. Beide Bereiche umfassen circa zwölf Prozent unserer Zulieferer.

Bei den Hauptlieferanten in den Sektoren Energie, Telekommunikation, Möbel und Lebensmittel wissen wir, dass eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Einfluss auf die Zulieferkette haben wir leider kaum. Wir versuchen durch den direkten Einkauf bei Herstellern und Dienstleistern und wenig Online-Handel, den unmittelbaren Austausch und den direkten Kontakt zu ermöglichen. Die Mitsprache bei allen Lieferant*innen ist dort gegeben.

Durch den direkten Austausch mit Lieferant*innen und Dienstleistern ist es möglich, bei Risiken und Missständen in die direkte Auseinandersetzung zu gehen. Bei Missständen, die sich trotz Rückmeldung und Kritik nicht verändern lassen, würde der Anbieter gewechselt. Dies ist zum Beispiel beim beauftragten IT-Unternehmen oder bei einer Reinigungsfirma geschehen.

Der Anteil der Lieferanten und Dienstleister, die auf der Basis eines transparenten und partizipativen Umgangs ausgewählt wurden, beträgt circa zwölf Prozent. Zum Anteil der eingekauften Produkte, die ein dahingehendes Label tragen, kann derzeit nichts gesagt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Aktive Befragung der Lieferant*innen nach betrieblicher Interessensvertretung und der Freiheit zur gewerkschaftlichen Organisation mit Kopie an die Interessensvertretungen, um positive Beeinflussung zu befördern
- Systematische Erfassung von Lieferant*innen und Dienstleister*innen nach vorhandenen Labels

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Unsere Finanzierung erfolgt über Zuschüsse und Entgelte der Öffentlichen Hand. Somit hat hpkj keinen Eigenkapitalanteil.

Aus der Finanzierungsform ergibt sich eine hohe ethische Verantwortung – Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind die Prämissen, an denen sich unser Wirtschaften ausrichtet. Darüber hinaus nutzen wir die Möglichkeiten der Mittelakquise durch Privatspender*innen, Stiftungen und Bußgeldzuweisungen von Gerichten und Staatsanwaltschaften.

Dem hpkj als gemeinnützigem Unternehmen dient das Erwirtschaften von Geld ausschließlich der Umsetzung unserer satzungsmäßigen Zwecke. Überschüsse werden unmittelbar wieder zu 100 Prozent im Sinne des Satzungszwecks eingesetzt. Es erfolgen keinerlei Gewinnausschüttungen an Mitarbeitende, Vereinsmitglieder oder Externe.

Im Berichtszeitraum wurden Überschüsse wie folgt in die Rückstellungen eingestellt:
2019: 246.021 in Rücklage; 68.913 in freiwillige Rücklagen
2020: 373.613 in Rücklage; 38.685 in freiwillige Rücklage

Die Rücklagen/ Rückstellungen (Flextopf) (2020: 1,1 Mio/ 510 T€) wurden verwendet als Rücklagen für Mittelverwendung und freiwillige Rücklagen für Vermögensaufbau.

Der Spendenanteil lag im Berichtszeitraum wie folgt: 2019: 133.155 Euro, 2020: 60.574 Euro

Darüber wurde folgendes finanziert: Aufbau und Ertüchtigung von Einrichtungen, Ferienfreizeiten.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale:

An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Finanzrisiken entstehen beim hpkj, wenn die Einrichtungen größere und längerfristige Belegungsprobleme haben. Da wir in einem kooperativen und dauerhaften Kontakt mit den Zuschussgebern stehen, sind diese Risiken als gering zu bewerten, weil in der Regel schnelle Reaktionen und Abhilfe möglich sind.

Notwendige Kredite werden nur bei unseren Finanzpartnern aufgenommen und so schnell wie möglich zurückgezahlt.

Im Berichtszeitraum wurde ein Kredit bei der GLS-Bank aufgenommen, um einen Dauervorschuss an die Landeshauptstadt München zurückzuzahlen.

Verpflichtende Indikatoren

Fremdkapitalanteil: 2,88 % in Form eines Darlehens.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale:

An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Bis 2020 wurden alle Bankgeschäfte über die Stadtsparkasse München getätigt. Seit 2021 ist die GLS-Bank Finanzpartnerin des Unternehmens. Beide Banken erfüllen für uns wichtige Kriterien: dem Gemeinwohl und der Nachhaltigkeit verpflichtet mit einer soliden und konservativen Anlagepolitik. Vor allem die GLS-Bank ist in ihrer ethisch-nachhaltigen Ausrichtung als sehr gut zu bewerten.

Verpflichtende Indikatoren

- Finanzpartnerinnen: Stadtsparkasse München und GLS-Bank
- Die Geschäftsvolumina sind wir folgt zwischen den beiden Banken aufgeteilt:
    - SSKM: ausschließlich für die Etats in den Einrichtungen
    - GLS einziges Geschäftskonto des Vereins

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Wechsel zur GLS-Bank

Verbesserungspotenziale:

Kein Verbesserungsbedarf

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Unser Unternehmen plant ein gesamtes Geschäftsjahr und unterwirft diese Planung einem laufenden Controlling. Für 2020 wurden keine außerordentlichen Zukunftsausgaben identifiziert. Grundsätzlich werden ermittelte Zukunftsausgaben gemeinsam mit dem Kostenträger vorgenommen und in die Kostenplanung und Entgelte aufgenommen.

Im Rahmen der Entgeltverhandlung sind prospektive Kosten auch im Bereich der Investitionen einzubringen. Mit der Aufnahme eines Darlehens könnten diese dann finanziert und über einen zu vereinbarenden Zeitraum (10 Jahre) ins Entgelt eingestellt werden. Der Abschreibungswert ist dann Bestandteil des Tagesentgelts.

Als gemeinnütziger Verein hat hpkj keine Eigentümer*innen, die über Kapitaleinträge verfügen. Geldanlagen oder Fondsveranlagungen tätigen wir nicht. Kurzfristig verfügbare Überschüsse werden auf Tagesgeldkonten zu meist geringen Zinsen bis zur Verwendung angelegt.

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	272.000 Euro
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (Geschäftsjahr 2021)	0 Euro
Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben	0 Euro
Anlagenzugänge	0 Euro
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	272.000 Euro
Auszuschüttende Kapitalerträge	0 Euro

Abbildung 3: Mittelverwendung (2020)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wechsel der Geschäftsbank zur GLS Bank.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Implementierungsprozess zur GLS-Bank ist vollzogen.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Als gemeinnütziger Verein erwirtschaften wir keine Gewinne und haben keine Renditen, Kapitalerträge oder Gesellschafter. Die Erwirtschaftung von Gewinnen steuert somit auch nicht unser unternehmerisches Handeln (wie z.B. Standortschließung). Der Umbau von Einrichtungen sowie ein – äußerst selten erforderlicher Abbau von Arbeitsplätzen – ist immer Folge einer veränderten Nachfrage unserer Mittelgeber.

Die Verteilung unserer Geldmittel erfolgt nach fairen Prinzipien. Erst werden die Geldmittel für unsere Klient*innen, dann für faire tarifliche Bezahlung der Mitarbeiter*innen und dann für die Organisation und deren Weiterentwicklung eingesetzt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale:

An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Wir sind kein produzierendes Gewerbe. Somit entfallen Überlegungen zu ökologischer Sanierung und Investition.

Die Erbringung all unserer Dienstleistungen vollzieht sich in angemieteten Wohn- und Büroimmobilien.

Mittelverwendung in 2019 / 2020 (in Euro)

Fahrtkosten, Ferien Betreute :	89.363,74 / 67.261,25
Lebensmittel, SoKo, Pflege Betreute :	678.535,93 / 565.218,61
MVV Betreute :	25.476,32 / 20.977,04
Honorare, Supervision :	106.172,56 / 113.155,81
Büromat, Porto, Abos, Leasing :	37.022,10 / 30.368,68
Telefon, Internet :	58.315,31 / 52.913,63
Schulung, FoBi :	39.507,66 / 18.808,22
Verwaltungsdienste, Buchführung :	77.705,25 / 68.404,47
Kleinmöbel, Geräte :	11.723,57 / 17.770,12
Rechtsberatung :	9.615,70 / 18.530,21
Personalbeschaffung :	6.539,05 / 0,00
Summe der dargestellten Kosten :	1.139.977,19 / 973.408,04

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Steigerung des ökologischen Bewusstseins beim Einkauf bei Mitarbeitenden und Betreuten

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Wechsel des Stromlieferanten zum 100 prozentigen Ökostromlieferanten Polarstern.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Unser eigenes Unternehmen sowie unser Tochterunternehmen bestehen im besten Sinne und ausschließlich aus vielen sozialen Projekten. Darüber hinaus stehen wir in vielen sozialen Partnerschaften und Bündnissen oder unterstützen diese. Wir beteiligen uns an unterschiedlichen Genossenschaften. Auch das sehen wir als ökologisch-sozialen Beitrag. Ein Eigennutzen für das Unternehmen besteht durch diese Maßnahmen, wenn überhaupt, ausschließlich bezogen auf den gemeinnützigen Unternehmenszweck, die Betreuung und Förderung junger Menschen.

Überwiegend ist die finanzielle Beteiligung bei Wohnungsbaugenossenschaften dienlich, um sicheren und bezahlbaren Wohnraum für Betreuungseinheiten zu erhalten. Gleichwohl ist diese Win-win-Situation eine bewusste und gewollte Maßnahme, um genossenschaftliches Wirken in der Stadt München zu unterstützen. Die Beteiligung und damit auch der Wechsel zu einer genossenschaftlich organisierten Bank ist ein bewusster Schritt hin zu Partnern, die in der Finanzweilt nachhaltig, transparent und gemeinwohlorientiert agieren.

Die Veränderungen in der Wohnungswirtschaft bis hin zur Diskussion des Bodenrechts wurden maßgeblich von sozial und ökologisch orientierten Wohnungsbaugesellschaften initiiert und vorangetrieben. Die Nachhaltigkeit solchen Engagements ist daran am deutlichsten abzulesen. Unterstützung und Förderung einer bundesweit angesehenen Genossenschaft wie die des Bellevue di Monaco beeinflusst nachhaltig und relevant die Debatte um Integration von Geflüchteten und fördert darüber hinaus den Zusammenhalt der Stadtgesellschaft. Ganz anders ist der »Gewinn« aus der

Beteiligung an dem Unternehmen fairafric. Hier wird jährlich eine Dividende in Form von Schokolade ausbezahlt. Diese kommt vollumfänglich den Mitarbeiter*innen und allen Klient*innen zu Gute.

Das Engagement in den verschiedenen Organisationen ist zeitlich aufgrund mangelnder personeller Ressourcen eher gering. Hauptsächlich ist die Unterstützung dieser Unternehmen finanzieller Natur. Die Verankerung der verschiedenen Themen ist allerdings durch aktives Hineintragen in die Mitarbeitendenschaft durch thematische Veranstaltungen mit Akteur*innen der Organisationen gut und verbreitert damit die Themen und die gesellschaftspolitische Relevanz dieser Organisationen.

Ein ehrenamtliches Engagement im eigentlichen Sinne wird nicht durchgeführt – ist unser Unternehmen doch vielmehr selbst Empfänger ehrenamtlichen Engagements Einzelner oder von Unternehmen. Für die freiwillige Kooperation und Vernetzung mit Organisationen, die gesellschaftspolitisch wirken, werden stetig neue Partner*innen gesucht. Weitere finanzielle Beteiligungen sind aktuell nicht geplant.

Unser gesamtes Unternehmen und unsere angebotenen Dienstleistungen dienen dem Gemeinwohl. Darüber hinaus kooperieren wir mit anderen gemeinwohlorientierten und gemeinnützigen Unternehmen. Ansonsten ist es eher so, dass freiwillige Aktivitäten und ehrenamtliches Engagement oft bei uns angefragt werden. Wo möglich und sinnvoll nutzen wir diese Ressourcen.

Wogeno eG (Wohnungsbaugenossenschaft):	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
Wogeno eG:	85.500 Euro wohnungsbezogene Anteile
Isar eG (Wohnungsbaugenossenschaft):	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
Bellevue di Monaco eG (Sozialgenossenschaft):	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
GLS Bank eG (Genossenschaftsbank):	4.500 Euro Genossenschaftsanteile

Verpflichtende Indikatoren

- Finanzierte Projekte (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung): 0 Euro, 0 %
- Fonds-Veranlagungen (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung): 0 Euro, 0 %

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Ökologisch bedenkliche Ressourcen können bei uns sein: Stromanbieter, Lebensmitteleinkauf in nicht regionalen und nicht biologischen Lebensmittelgeschäften, Nutzung von Pkws. Wir sind stetig darum bemüht, Lebensmittel aus regionalen und biologischen Geschäften zu beziehen, dabei aber abhängig von den uns zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln und nicht zuletzt von der Einsicht unseres Klientels, in entsprechenden Läden einzukaufen. Hier versuchen wir, Impulsgeber zu sein, der freie Wille der von uns betreuten Person hat aber Vorrang.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Durch die Unternehmensform gemeinnütziger Verein gibt es keine Eigentümer*innen und keinen Eigenkapitalanteil. Formen von Mitentscheidung und Beteiligung basieren auf der Vereinssatzungsstruktur:

Höchstes beschlussfassendes Organ des Vereins ist die Mitgliederversammlung. Mitglieder sind überwiegend (ehemalige) Mitarbeiter*innen. Die Mitgliederzahl war lange konstant bzw. nahm langsam ab. Seit 2016 steigt die Mitgliederzahl kontinuierlich wieder an.

Anteil der Mitarbeitenden, die auch Vereinsmitglieder sind: 17 Prozent

Anteil der ehemalige Mitarbeitenden: 12 Prozent

Bereiche aus denen die restlichen Mitglieder stammen: Aufsichtsrat

Die Haushaltserstellung wird vom geschäftsführenden Vorstand mit hoher Professionalität und Praxisbezug vorgenommen. Hierbei gibt es ein Beteiligungsverfahren der Ressortleitungen und Einrichtungsleitungen. Dadurch sind die kalkulierten Zahlen in der Praxis abgesichert und es wird vermieden, eine abgehobene Finanzplanung »am grünen« Tisch zu machen.

Die Mitglieder sind sehr gut über Haushaltsfragen informiert.

Der Aufsichtsrat bekommt den Haushaltsentwurf vorgelegt, diskutiert dazu und beschließt darüber (nach eventuellen Änderungen). Im nächsten Schritt wird der Haushaltsplan der Mitgliederversammlung vorgelegt, die ihrerseits darüber diskutiert und am Ende den Haushaltsplan genehmigt. Die Leistung der Mitglieder, hier einen Rollenwechsel von Mitarbeiter*in zu Mitglied zu vollziehen, ist gelebte Praxis und zeigt, dass Menschen zur Verantwortungsübernahme über ihre eigenen Interessen hinaus durchaus in der Lage sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Verankerung von ethischem Finanzmanagement im Leitbild prüfen

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Es sind keine feindlichen Übernahmen geplant oder durchgeführt und es besteht auch kein Grund zur Annahme, entsprechendes könnte in absehbarer Zeit passieren.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Keine Entwicklungen.

Verbesserungspotenziale:
An dieser Stelle kann kein Verbesserungspotenzial identifiziert werden.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Im Unternehmen verfolgen wir zwei große Leitziele: die bestmögliche Betreuung unserer Klientel und eine mitarbeiter*innenorientierte Unternehmenskultur.

Diese Unternehmenskultur ist geprägt von hoher Transparenz, flachen und klaren Hierarchien, vielfachen Kommunikationsmöglichkeiten und Mitsprache- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen.

Es gibt regelmäßige Mitarbeitendengespräche, unterschiedliche Veranstaltungs- und Sitzungsformate, an denen alle Mitarbeiter*innen teilnehmen können sowie interne Fortbildungsmöglichkeiten.

Mitarbeiter*innen haben darüber hinaus die Möglichkeit, an externen Fortbildungen teilzunehmen. Hierfür werden fünf Bildungsurlaubstage pro Jahr gewährt, die auch in das Folgejahr übernommen werden können. Bei längerfristigen Weiterbildungen versuchen wir, die Gestaltung der Arbeit bei uns mit den individuellen Wünschen zu kombinieren und gegebenenfalls auch einen finanziellen Bildungszuschuss zu leisten. Hierbei steht im Vordergrund, dass die Weiterbildung auch im Sinne des hpkj ist und auch später der hpkj davon einen Nutzen hat.

Konkret bieten wir folgende regelmäßige Formate an, die übersichtlich in einem allen Mitarbeiter*innen zugänglichen Jahreskalender festgehalten sind:

- MAK »Mitarbeitendenkonferenz«: Einmal monatlich stattfindende Veranstaltung, zu der alle Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Arbeitszeit eingeladen sind. Jede Konferenz wird zu einem bestimmten Thema vorbereitet (Beispiel Vorträge: »Sozialpolitische Landschaft Münchens«, »Bodenrechtsreform und Städtebauliche Entwicklungsmaßnahme / Aktionsbündnis Pro SEM«, »Betriebliches Eingliederungsmanagement«; Beispiel Diskussionsrunden: Ergebnisse Zielwinkelverfahren 2018, Partizipation im hpkj). Teilweise werden externe Referent*innen eingeladen. Die Geschäftsleitung informiert über aktuelle Unternehmensentwicklungen und steht für Fragen und Diskussionen zur Verfügung.
- hpkj Fest: Einmal pro Jahr findet ein Fest für die Mitarbeiter*innen statt
- Betriebsausflüge: Einmal pro Jahr, organisiert pro Einrichtung
- Neulingetag: Einmal pro Jahr für neue Mitarbeiter*innen zur Einführung in den hpkj und seine Geschichte und Kultur
- Einrichtungs- und Leitungsklausuren: Einmal pro Jahr
- Teamsitzungen: Einmal pro Woche pro Einrichtung
- Supervision: Zwei- bis dreiwöchentliche Teamsupervisionen. In speziellen Fällen schaffen wir auch die Möglichkeit zum Einzelcoaching.
- Einzel- und Leitungssupervisionen nach Absprache
- Mitarbeiter*innen-Gespräche: In den jährlichen Mitarbeiter*innen-Gesprächen werden die Erwartungen, Interessen und Forderungen vor allem in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit beleuchtet, sowie individuelle Entwicklungsziele vereinbart — unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit aber auch der Möglichkeit der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsplanung mit geregelter Bezuschussung
- Funktionsbeschreibungen: Für alle Beschäftigten liegen entsprechende Funktionsbeschreibungen vor, die in unserem Handbuch hinterlegt sind und damit allen zugänglich sind. Diese geben Auskunft über die Einordnung in der jeweiligen Einrichtungsstruktur, den Grad der Verantwortung, sowie die jeweiligen Kompetenz- und Unterstützungsbereiche. Der Grad der Selbstorganisation ist mit diesen Funktionsbeschreibungen bewusst sehr hoch gehalten.

- Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonto: Mit unserem Modell des individuellen Arbeitszeitkontos stärken wir unter Berücksichtigung der Betreuungsnotwendigkeiten die individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeit.
- Internes Beschwerdemanagement
- Fortbildungen und Leitungsschulung:
    - Wir fördern und fordern die Teilnahme unserer Mitarbeitenden an externen und internen Fortbildungsveranstaltungen und Weiterbildungen. Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung unseres internen Fortbildungsangebotes. Vor allem neue Mitarbeiter*innen werden mit speziell auf sie zugeschnittenen Angeboten geschult. Auch erfahrenere und langjährige Mitarbeiter*innen werden laufend in unserem methodischen Grundlagenansatz der »Sozialraum- und Ressourcenorientierung« geschult. Leitungskräfte können jährlich im »Leitungscoaching« ihre Arbeit reflektieren und ihre Leitungskompetenzen weiterentwickeln.
    - Fortbildungsschwerpunkte:
        - Entwicklung einer klaren, professionellen und gewaltfreien Haltung
        - Rahmenbedingungen etablieren, die für die Betreuten entwicklungsfördernd wirken und Schutz gewährleisten
        - Kollegiale Unterstützung etablieren
        - Kompetenzen im Umgang mit den spezifischen Herausforderungen des Arbeitsfeldes erweitern: wie z.B. Nähe und Distanz angemessen gestalten / Konflikt – gewaltfreie Konfliktlösungsstrategien / Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt etc.
        - Alle Schulungen unterstützten die Etablierung einer professionellen, reflektierten, informierten und sensiblen Arbeitshaltung und -methodik, die gleichermaßen Unterstützung und Orientierung für die Mitarbeitenden bieten, sowie entwicklungsförderliche Impulse enthalten.
        - Alle Angebote enthalten die Möglichkeiten der (Selbst-)Reflexion, dienen neben der Qualitätssicherung auch der Stärkung persönlicher und fachlicher Ressourcen und damit der Gesunderhaltung in diesem Arbeitsbereich. Dabei setzen die Konzepte an den Ressourcen der Teilnehmenden an.
        - Die Gruppe der Teilnehmenden wird als bedeutsames Lernfeld verstanden, von dem alle profitieren können. Ideen, Erfahrungen und Kompetenzen können so gegenseitig weitergegeben und erweitert sowie Fähigkeiten entwickelt werden. Die einrichtungsübergreifenden Schulungen bieten die Möglichkeit der kollegialen Vernetzung über Einrichtungsgrenzen hinweg.

Wir haben einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und sehen Konflikte und Fehler als Quelle für Erfahrungsgewinn. Der Umgang mit Fehlern sollte stets ein transparentes und offenes Eingestehen von Fehlern ermöglichen. Im Umgang mit Fehlern sind alle Leitungen angehalten, diese gewinnbringend und als Lerneffekt zu behandeln. Mitarbeiter*innengespräche sind der richtige Ort, dies vertieft zu behandeln und gemeinsam mögliche Unterstützung zu finden. Je nach Bedarf werden Mitarbeiter*innengespräche für eine Zeit in dichteren Abständen geführt um diesen Prozess zu begleiten. Dies gilt für alle Hierarchieebenen.

Gruppendynamisches Arbeiten in der Pädagogik deckt Zusammenhänge und Konflikte in Gruppen auf, um diese sichtbar und bearbeitbar zu machen. Gilt dieses Prinzip in der pädagogischen Arbeit, muss es gleichermaßen für die mit dieser Arbeit befassten Teams gelten. Die Notwendigkeit, Konflikte offenzulegen und zu klären ist folglich einer qualitätsvollen pädagogischen, gruppendynamisch orientierten Arbeit immanent. Dafür stehen allen Teams regelmäßige Supervisionssitzung mit

externen Supervisor*innen zur Verfügung. Die Sitzungen werden vollständig als Arbeitszeit gewertet (im Gegensatz z.B. zu Lehrkräften an Schulen). Dabei obliegt es den Einrichtungsleitungen, darauf zu achten, dass Supervisionen nicht ausschließlich zur Fallbearbeitung genutzt werden, sondern ebenso zu dem Zweck der »Teamhygiene«.

Die Einrichtungsleitungen finden in dem zweimal jährlich stattfindenden Leitungscoaching ebenfalls die Möglichkeit, ihre Konflikte für sich zu klären und in der Coachinggruppe zu reflektieren, so dass in der Folge eine Konfliktklärung angestrebt werden kann.

Darüber hinaus bieten regelmäßige Jour fixe mit den Ressortleitungen Raum zur Besprechung und Klärung von Konflikten bzw. zur Unterstützung bei Konfliktprozessen im Team.

Verpflichtende Indikatoren

- Die Fluktuationsrate
    - Die Fluktuationsrate bei hpkj ist vergleichsweise gering. Laut Statistischem Bundesamt beträgt die durchschnittliche Fluktuationsrate für Heime und Sozialwesen in 2019 29 Prozent. In anderen Branchen ist die Fluktuationsrate teils noch wesentlich höher, zum Beispiel im Gastgewerbe bei über 68 Prozent (vgl. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/).
    - 2019: 20 Prozent (nach BDA-Formel, die die freiwilligen Abgänge in Bezug auf den durchschnittlichen Personalbestand einer Messperiode betrachtet) bzw. 19 Prozent (nach der Schlüter-Formel, die alle Abgänge in Bezug auf den Personalbestand zu Beginn einer Messperiode plus die Neuzugänge während einer Messperiode betrachtet)
    - 2020: 12 Prozent nach BDA-Formel, 14 Prozent nach Schlüter-Formel
- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 2019 betrug 6,2 Jahre und 2020 5,5 Jahre (was auf etliche Neueinstellungen aufgrund neu errichteter Standorte zurückzuführen ist)
- Bewerbungen werden dezentral über die jeweiligen Standorte abgewickelt. Insofern ist zur Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen keine genaue Angabe möglich. Die Anzahl der Bewerbungen ist abhängig von der jeweilig zu besetzenden Stelle (z.B. Schichtdienst ja/nein, Art der Tätigkeit Gruppendienst/psychologischer Fachdienst). In 2020 konnten alle Stellen gut besetzt werden und es gingen durchschnittlich zwei bis drei Bewerbungen je offene Stelle ein. Bei neuen Angeboten/Einrichtungen war die Nachfrage/die Anzahl der Bewerbungen höher. Initiativbewerbungen sind im Vergleich zu Bewerbungen auf konkret ausgeschriebene Stellen selten (etwa eine im Monat).
- Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur:
    - Im November 2020 wurde eine psychische Gefährdungsanalyse durchgeführt. Dabei wurden allen Mitarbeitenden in Form eines Online-Fragebogens 43 Fragen gestellt. Inhalte der Befragung waren:
        - Arbeitsaufgabe (z.B. Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Mitsprache und Arbeitsbelastung)
        - Arbeitsorganisation (z.B. Zeitdruck, Arbeitsmenge, Kommunikationsmöglichkeiten)
        - Soziale Beziehungen (z.B. Wertschätzung, Konfliktlösung, soziale Rückendeckung)
        - Arbeitsumgebung (z.B. Umgebungsbedingungen, Raumerleben).
    - Mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 führten wir Befragung mit allen Mitarbeitenden durch, welche Angebote die Mitarbeitenden in dieser Zeit unterstützen können. Aus den Ergebnissen wurden verschiedene Angebote entwickeln, z.B. Angebote zur Unterstützung und Entlastung während der Corona-

Pandemie sowohl im beruflichen Arbeitsalltag als auch im Freizeitbereich (z.B. Sportangebote)
    - Zusätzlich zu den vereinsübergreifenden Befragungen finden mindestens einmal im Jahr Gespräche mit den Mitarbeitenden statt, die i.d.R. durch die Leitung durchgeführt und dokumentiert werden. Inhalte sind beispielsweise Zielsetzung und Zielerreichung, Zufriedenheit, Kritik).
- Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitendem bzw. nach Führungsebene (2019 und 2020):

Das Angebot und die Inanspruchnahme des Fortbildungsangebots waren 2020 pandemiebedingt beeinträchtigt. Es fanden weniger Schulungen und dafür mehr Supervisionen und Beratungen von Einzelnen oder kleinen Gruppen statt.
In Anspruch genommen wurden 2020 von 60 Mitarbeitenden rund 674 Stunden Fortbildung (zum Vergleich: 2019 waren es auf Mitarbeitendenebene rund 1274 Stunden).

Angebote 2019 gesamt

MA	141,5	Stunden pro Jahr
EL	18	Stunden pro Jahr
RL/GL	18	Stunden pro Jahr
gesamt	177,5	Stunden pro Jahr

Fortbildungen 2019	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Sozialraum, Ressourcen- und Willensorientierung	MA	5 Tage	3 h
	EL	1 Tag	6 h
Hinte-Tag	EL und RL	1 Tag	3 h
Milieutherapie	MA, EL	1,5 Tage	10,5 h
neuen Leitungen	EL	4 h	4 h
Young Professionals	MA	4 Tage	24 h
Grenzen setzen mit Herz	MA	2,5 Tage	15 h
Interkulturelle Schulung	MA	1,5 Tage	9 h
Präsentation und Rhetorik	EL	1 Tag	6 h
		gesamt	80,5 h
		MA	61,5 h
		EL	16 h
		RL/GL	3 h

Supervisionen und Coachings 2019	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Leitungscoaching Lco	EL, GL	2 halbe Tage (7 h)	7 h
Supervisionen VR	RL, VR, GL, Stab	4x2 h	8 h
Supervisionen in Einrichtungen	MA	ca. 13x2 h	26 h
Coaching für MA	MA	14x2 h (zwei Durchgänge)	14 h

Milieutherapie-Supervisionen	MA, EL	2x2 h	4 h
	EL	2 h	2 h
		gesamt	61
		MA	44
		EL	2
		RL/GL	15

Interne Bildungsveranstaltungen 2019	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
hpkj-Seminar	alle	0,5 Tag	4 h
MAK	alle	Ca. 10x2 h	20 h
politische Stunde	alle	2x2 h	4 h
		gesamt	28 h

Onboarding 2019	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Neulingetag	MA (neu)	0,5 Tag	4 h
hpkj-tour	MA (neu)	0,5 Tag	4 h
		gesamt	8 h

Abbildung 4: Fortbildungsangebote 2019

Angebote 2020 gesamt		
MA	155,5	Stunden pro Jahr
EL	12	Stunden pro Jahr
RL/GL	16	Stunden pro Jahr
gesamt	183,5	Stunden pro Jahr

Fortbildungen 2020	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Sozialraum, Ressourcen- und Willensorientierung	MA	6 Tage	7 h
Hinte-Tag	EL und RL	1 Tag	3 h
Milieutherapie	MA, EL	0,5 Tage	3,5 h
neuen Leitungen	EL	6 h	6 h
Young Professionals	MA	4 Tage	24 h
Grenzen setzten mit Herz	MA	2,5 Tage	15 h

Interkulturelle Schulung	MA		
Präsentation und Rhetorik	EL	1 Tag	6 h
		gesamt	64,5 h
		MA	49,5 h
		EL	12 h
		RL/GL	3 h

Supervisionen und Coachings 2020	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Leitungscoaching Lco	EL, GL	2 halbe Tage (7 h)	7 h
Supervisionen VR	RL, VR, GL, Stab	3x2 h	6 h
Supervisionen in Einrichtungen	MA	ca. 13x2 h	26 h
Coaching für MA	MA	16x2 h (zwei Durchgänge)	32 h
Milieutherapie-Supervisionen	MA, EL	6x2 h	12 h
		gesamt	83 h
		MA	70 h
		RL/GL	13 h

Interne Bildungsveranstaltungen 2020	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
hpkj-Seminar	alle	0,5 Tag	4 h
MAK	alle	Ca. 10x2 h	20 h
politische Stunde	alle	2x2 h	4 h
		gesamt	28 h

Onboarding 2020	Zielgruppe	Umfang pro Jahr	pro TN
Neulingetag	MA (neu)	0,5 Tag	4 h
hpkj-tour	MA (neu)	0,5 Tag	4 h
		gesamt	8 h

Abbildung 5: Fortbildungsangebot 2020

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Weiterentwicklung des internen Fortbildungsangebotes
- Stellenausschreibungen werden regelmäßig auf Website und Portalen aktualisiert
- Psychische Gefährdungsanalyse und Umfrage zur Corona Pandemie wurden durchgeführt
- Mitarbeitendengespräche wurden regelmäßig durchgeführt

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterentwicklung des internen Fortbildungsangebotes, der jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche sowie Mitarbeiter*innen-Konferenzen
- Politische Einflussnahme auf die Entlohnungspolitik im Sozialbereich durch zum Beispiel Verbandsarbeit
- Supervision für Verwaltung
- Seminar zu Haltung gegenüber Fehlern

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz:

- Psychische Gefährdungsanalyse (siehe oben Punkt C1.1)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Jährliche Begehung der einzelnen Standorte durch einen Arbeitssicherheitsbeauftragten
- Betriebsärztin
- Sportangebote (z.B. Yoga, Boxen)
- Speziell während der Corona-Pandemie: Einrichtung eines Krisenstabs, der regelmäßig zum Umgang und Verhalten mit der Pandemie informiert und als Ansprechpartner*in rund um die Uhr zur Verfügung steht
- Kostenfrei zur Verfügung gestellte Getränke während der Arbeitszeit
- Beauftragte/r für Arbeitssicherheit in jeder Einrichtung
- Einrichtungsübergreifende Fallkonferenzen für Krisenfälle
- Übernahme von Impfkosten durch den Arbeitgeber

Wie in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit sind Beschäftigte mit psychischen Belastungen und teils Extremsituationen konfrontiert. Um dem entgegenzuwirken und Überlastungen zu verhindern, finden regelmäßige Supervisionen (alle 2 bis 3 Wochen), Intervisionen (begleitet durch einen festangestellten psychologischen Fachdienst) sowie einrichtungsübergreifende kollegiale Fallberatungen statt.

Selbstbestimmter Umgang mit Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil von gesundheitsförderlichen Arbeitsverhältnissen. hpkj sorgt für Teilzeitarbeitsplätze und eine möglichst individuelle Arbeitszeiteinteilung. Dafür haben wir ein Arbeitszeitmodell, das es allen Mitarbeiter*innen ermöglicht, Mehr- oder Minderarbeitsstunden über ein Jahr selbst zu steuern. Auch aus Fürsorgepflicht unterliegen die Arbeitszeitkonten einem laufenden Controlling und einer Auf- und Abbauplanung durch die jeweilige Leitungskraft.

Für die Betreuung in den voll- und teilstationären Einrichtungen wird ein Dienstplan erstellt, bei dessen Gestaltung nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter*innen berücksichtigt werden. Der Dienstplan steht meistens vier Wochen im Voraus fest. Ein kurzfristiger Tausch von Diensten ist möglich und ausdrücklich erwünscht, um dem Personal möglichst viel Flexibilität einzuräumen. Die Verteilung von Diensten an Feiertagen oder Festen (Ostern, Weihnachten, Sylvester, unter anderem) wird möglichst gerecht und unter Berücksichtigung der Vorjahre und persönlich-familiärer Pläne gemeinsam in den Teams vorgenommen. Grenzen der Gestaltungsmöglichkeit liegen in den betrieblichen Notwendigkeiten. So muss beispielsweise in einer vollstationären Einrichtung sichergestellt sein, dass in den Einrichtungen und Gruppen durchgehend an sieben Tagen die Woche 24 Stunden täglich Personal vor Ort ist. Dadurch kann es im Einzelfall, etwa beim kurzfristigen Ausfall von Mitarbeiter*innen, zu Mehrarbeit oder angeordneten Überstunden kommen.

Das Thema Gesundheitsförderung ist bereits ein zentrales im hpkj. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat haben wir ein erstes Konzept zur Gesundheitsfürsorge entwickelt, das laufend weiterentwickelt wird. Das zugrundliegende Fürsorgeprinzip sieht vor, dass Leitungen in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Psychologischen Fachdienst (PFD) die Fürsorge um das gesundheitliche Befinden ihrer Mitarbeiter*innen/Kolleg*innen als festen Bestandteil ihrer Führungsverantwortung verstehen.

Generell stehen den Leitungen hierfür folgende Wege zur Verfügung:

- Abhängig vom tatsächlichen Bedarf, soll im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche auch Möglichkeiten zur primären Prävention besprochen werden. Sowohl Mitarbeitende als auch Leitungen können bei Bedarf ein Mitarbeitendengespräch einfordern.
- Im Rahmen der für alle betreuenden Mitarbeiter*innen verpflichtenden Supervisionen, soll mindestens einmal im Halbjahr explizit die Möglichkeit gegeben werden, das gesundheitliche Befinden der Mitarbeiter*innen zu thematisieren. Anders als in den Mitarbeiter*innen-Gesprächen, sind hier alle Kolleg*innen aufgefordert bei Bedarf eigene gesundheitliche Grenzen transparent zu machen. Ebenso sind hier alle Kolleg*innen aufgefordert, sich wertfrei und konstruktiv an der Suche nach Unterstützungsmöglichkeiten ihrer Kolleg*innen zu beteiligen (»Learning Team«, zur Vermeidung von Folgen gleicher Ursache bei verschiedenen Mitarbeiter*innen).
- Einrichtungen, die durch einen PFD unterstützt werden, haben zudem die Möglichkeit, dessen Einschätzung hinzuzuziehen, wobei es ohnehin Teil des Tätigkeitsfeldes des PFD ist, sich unabhängig von der Hauptverantwortung der jeweiligen Leitungen um die primäre gesundheitliche Prävention der entsprechenden Mitarbeiter*innen zu bemühen.

Mitarbeiter*innen entscheiden selbstständig, welchen Maßnahmen sie zur primären Prävention nachgehen wollen. Bei Bedarf sollten jedoch unabhängig von der Entscheidung des betroffenen Mitarbeiters mögliche Hilfen angeboten werden (zum Beispiel Supervision, PFD, Betriebsärztin, Gesundheitsangebote, Freistellungen, Beratung durch entsprechende Krankenkasse, Arbeitsagentur, etc.).

Zum weiteren Aufbau interner bzw. subventionierter Angebote zur primären Prävention (Sportangebote, Fortbildungen, Entspannungsangebote, Ernährungsangebote, etc. bzw. finanzielle Anreize dafür) können alle Mitarbeiter*innen hierzu Vorschläge beim Betriebsrat einbringen. Vorschläge werden vom Betriebsrat in Absprache mit dem Vorstand geprüft und ggf. genehmigt. Nach Möglichkeit soll jedoch sichergestellt werden, dass den vom hpkj subventionierten Angeboten ein ausreichendes Interesse unter den Mitarbeiter*innen gegenüber steht. Eine Übersicht bereits bestehender Angebote kann beim Betriebsrat angefordert werden.

Des Weiteren wird im Rahmen der jährlichen Neulinge-Einführung nicht nur auf die erfüllenden und sinnstiftenden Aspekte unserer Arbeit hingewiesen, sondern auch auf die Herausforderungen und damit verbundenen möglichen Belastungen. Der hier beschriebene Ansatz soll in diesem Zusammenhang frühestmöglich allen neuen Mitarbeiter*innen die grundlegenden Wege aufzeigen, wie sie ihre Gesundheit und die ihrer Kolleg*innen schützen können.

Bei der Thematik Arbeitssicherheit unterliegen wir den gesetzlichen Vorgaben und werden von der Berufsgenossenschaft auch kontrolliert. In allen Einrichtungen gibt es einen Sicherheitsbeauftragten, der sich um die Belange der Arbeitssicherheit kümmert, und im Träger gibt es noch einen übergeordneten Sicherheitsbeauftragten, der die Umsetzung der jeweiligen, durch die Berufsgenossenschaft festgestellten Risikobewertungen kontrolliert.

Als Maßnahmen des Arbeitsschutzes bzw. zur Erleichterung der Arbeit, d. h. ergonomische, gesundheitserhaltende Arbeitsplätze (Licht, ergonomische Möbel, elektromagnetische Felder, Luftqualität und -schadstoffe, Unfallschutz, Lärm) und Verhinderung von Arbeitsunfällen führen wir folgendes durch: Jährliche Gefährdungsanalysen werden in jeder Einrichtung turnusmäßig durch ein Ingenieurbüro für Arbeitssicherheit und Brandschutz (Fa. Ingenieurbüro Schreiber) durchgeführt. Schwerpunkte sind hier auch u. a. ergonomischer Arbeitsplatz (Bürostuhl verstellbar, richtiger Lichteinfall am Arbeitsplatz, Hygienevorschriften und Unfallschutz). Nach den Analysen werden eventuelle Missstände behoben.

Verpflichtende Indikatoren

- Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung); Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen: Die Krankheitsquote lag im Jahr 2020 bei etwa 4,14 Prozent. Es sind keine Tage bekannt, an denen Mitarbeitende trotz Erkrankung am Arbeitsplatz erschienen sind.
- In dem Berichtszeitraum gab es ausreichend Ersatz für krankheitsbedingte Ausfälle. Freie Arbeitsstellen konnten zeitnah besetzt werden. Kalkuliert wird mit Personal bei einer Ausfallquote im Schnitt von 4 Prozent im Jahr. Im Schnitt lag unsere Quote in diesem Bereich.
- Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle: Insgesamt gab es in dem Zeitraum Januar 2019 bis Dezember 2020 fünf Wege- bzw. Betriebsunfälle. Ein Unfall passierte innerhalb der Einrichtung, vier Unfälle erfolgten auf dem Arbeitsweg. Der Unfall in der Einrichtung widerfuhr einer unserer Hauswirtschaftsangestellten in unserem Stammhaus in der Adalbertstraße. Sie stolperte bei der Reinigung der Haustreppe über einen Putzeimer und fiel mehrere Treppenstufen hinunter. Dadurch erlitt sie Verletzungen im Gesichtsbereich und an der Schulter.
- In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden: hpkj bietet ein breites Spektrum an Angeboten für die Mitarbeitenden, wie beispielsweise Supervisionen und Coachings. Die Summe der Supervisionen, die im Jahr 2019 durch die Mitarbeitenden besucht wurden, beläuft sich auf 571, im Jahr 2020 auf 631.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Weiterentwicklung des Konzeptes Gesundheitsfürsorge.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterführung der bisherigen Angebote/Maßnahmen.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Der Verein ist ein konfessionsfreier Träger und tritt für eine vielfältige, solidarische Gesellschaft ein. Die Diversität im Unternehmen wird sehr hoch geschätzt. Mitarbeitende bzw. Bewerbungen von Personen gleich welcher ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sind bei uns willkommen. Bewerbungen von Schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten behinderten Menschen, sind erwünscht.

Von Leitungskräften und Betreuungspersonal wird erwartet, dass eine religiös-weltanschauliche Neutralität in der Arbeitszeit gewahrt wird, also keinerlei religiös-weltanschauliche einseitige Beeinflussung von den als Vorbild und Orientierung fungierenden Mitarbeitenden ausgeht.

hpkj hat in seinem Leitbild die Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen verwurzelt. Wichtig ist die ständige Weiter- und Fortbildung unserer Mitarbeitenden. Frei werdende Leitungsstellen werden bevorzugt intern besetzt. Die einmal im Jahr stattfindende Leitungsklausur hat unter anderem zum Thema, Talente unter den Mitarbeitenden zu erkennen und danach geeignete Fördermaßnahmen zu beschließen. Gleichzeitig werden Mitarbeiter*innen immer wieder dazu aufgefordert, sich zu engagieren und bei Projekten (z.B. neuen Einrichtungen) einzubringen. Aufrufe dazu gibt es auch in der einrichtungsübergreifenden Mitarbeiter*innen Konferenz.

Verpflichtende Indikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden:

- Durchschnittliches Alter
    - 2019: 39,4 Jahre
    - 2020: 38,6 Jahre

- Geschlecht
    - 2019: 74,5 Prozent weiblich und 25,5 Prozent männlich
    - 2020: 74,9 Prozent weiblich und 25,1 Prozent männlich
- Quote von Menschen mit einer Schwerbehinderung: 9 Prozent für 2019 und 2020
- Konfession
    - 2019: 44 Prozent konfessionslos, 34 Prozent römisch-katholisch, 18 Prozent evangelisch und je 1 Prozent jüdisch, muslimisch, griechisch orthodox und orthodox
    - 2020: 33,3 Prozent konfessionslos, 33,7 Prozent katholisch/römisch-katholisch, 18,2 Prozent evangelisch, 1,0 Prozent orthodox/griechisch orthodox, 0,7 Prozent jüdisch, 0,7 Prozent muslimisch, 12,4 Prozent Konfession nicht bekannt
- Es werden keine Daten zur Ethnie und sexuellen Orientierung unserer Mitarbeitenden erfasst
- Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit 2020: 85,2 Prozent deutsch; 9,0 Prozent verteilen sich auf 16 andere Nationalitäten (algerisch, argentinisch, belgisch, brasilianisch, britisch, bulgarisch, französisch, georgisch, griechisch, irakisch, italienisch, litauisch, österreichisch, russisch, spanisch und syrisch); über 5,9 Prozent der Beschäftigten liegen keine Angaben vor

Demografische Verteilung auf der Führungsebene:

- Geschlecht: 80 Prozent weiblich und 20 Prozent männlich
- Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit: 93 Prozent deutsch, 7 Prozent verteilen sich auf andere Nationalitäten

Geschlechterverhältnis bei Teilzeitstellen:

- Von den weiblichen Mitarbeitenden sind 69 Prozent in Teilzeit beschäftigt und von den männlichen Mitarbeitenden 68 Prozent. Es gibt keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit.

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

- Im Bereich Gesundheit/Diversität gab es 2019 keine Angebote, die über die verpflichtenden Arbeitsgeber-Leistungen hinausgehen.

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

- Gesellschaftliche Diversität ist ein inhärentes Merkmal unseres unternehmerischen Betätigungsfeldes. Wir unterstützen die freie Entfaltung diverser Lebenswelten und umgeben uns mit Partner*innen, die dieselbe Vision haben.

Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten: Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 insgesamt 461 Monate.

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen:

- Insgesamt gab es im Jahr 2019/2020 52/46 Neueinstellungen. Das durchschnittliche Lebensalter der neueingestellten Mitarbeitenden in 2019/2020 beträgt 35,9/31,2 Jahre. Unter den Neueinstellungen 2019/2020 befanden sich zu 78,8/80,4 Prozent Mitarbeiterinnen und zu 21,2/19,6 Prozent Mitarbeiter.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Der Verein beschäftigt sowohl schwerbehinderte Menschen als auch Menschen jeglicher ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung.

Verbesserungspotentiale/Ziele:

Weiterhin offen sein für Diversität im Unternehmen und dies auch umsetzen/fördern; regelmäßig Fortbildungsmöglichkeiten zu Diversität in Anspruch nehmen (z.B. interkulturelle Kompetenz, Transgender).

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

In unserem Unternehmen gibt es keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Dies gelingt vor allem auch durch unser Leitbild, welches durch drei Maximen geprägt ist:

- Besser mit Beteiligung
- Gruppe trägt und bewegt
- In Beziehung zum Ziel

hpkj e.V. pflegt eine Kultur der Mitbestimmung. Aufrichtigkeit, Verantwortlichkeit und Offenheit leiten unser Handeln.

Die Zusammenarbeit der Geschäftsleitung und des Betriebsrat ist geprägt von Offenheit, Lösungsorientierung und Kollegialität. Auch findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat, u.a. zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und den Anliegen aus der Belegschaft statt (etwa einmal monatlich).

Um auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen hinzuweisen, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Internes Beschwerdemanagement
- Mitarbeiter*innenkonferenzen (einmal monatlich)
- Teamsitzungen (ein- bis zweimal wöchentlich)
- Offene Betriebsratssprechstunde (einmal wöchentlich)
- Betriebsversammlung (einmal im Quartal)

Verpflichtende Indikatoren

- Statement der Personalabteilung zu diesen Fragen: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen gibt es bei hpkj e.V. nicht. Die unter den Punkten C 1.1 und C 1.2 genannten Maßnahmen beugen präventiv vor.
- Im Berichtszeitraum gab es keine Gerichtsprozesse, aber zwei Rechtsverfahren, bei denen es in beiden Fällen um eine Verletzung der Arbeitspflicht von Seiten der Mitarbeitenden ging.
- Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden: Problemstellungen aus der Arbeitswelt der Mitarbeiter*innen und Beschwerden der Mitarbeiter*innen werden im monatlichen zweistündigen Jour Fixe mit allen sieben Betriebsratsmitgliedern und der Geschäftsleitung besprochen. Beschwerden seitens der Gewerkschaft gab es keine. Im Berichtszeitraum wurden durch den Betriebsrat insgesamt drei Beschwerden/Probleme aus der Mitarbeiterschaft an die Geschäftsleitung herangetragen. Dabei handelte es sich um den hohen zeitlichen Aufwand der Kassenführung in den Einrichtungen. Hier wurde ein neues Kassentool installiert und die Kassenverantwortlichen durch die Buchhaltung geschult. In einer Einrichtung gab es einen Konflikt zwischen der Leitung und den Mitarbeiter*innen, die sich in ihren Ängsten/Problemen in der Betreuung allein gelassen fühlten. Hier wurden zusätzliche Supervisionen eingesetzt und lösungsorientierte Gespräche mit der Leitung geführt. In einem dritten Fall ging es um eine stellvertretende Leitung einer Einrichtung, deren autoritärer Führungsstil beklagt wurde. In diesem Fall wurde ein klärendes Gespräch mit der Leitung und den Mitarbeiter*innen gesucht und die Kompetenzen der Stellvertretungen klarer definiert und erfolgreich geklärt.
- Statement des Betriebsrates:

Der Betriebsrat nimmt das Betriebsklima insgesamt als konfliktarm und kollegial wahr. Vereinzelt wiesen Mitarbeiter*innen im Betrachtungszeitraum auf hohe punktuelle Belastung in Einrichtungen hin und suchten mit ihrem Anliegen das Gespräch zum Betriebsrat. In der Regel waren hierfür personelle Engpässe ursächlich, die besonders im Schichtbetrieb zu einer enormen Steigerung der Arbeitsbelastung für einzelne Kolleg*innen werden können. Diese sind zum einen dem aktuellen Fachkräftemangel zuzuschreiben (personelle Engpässe durch Krankheit oder Weggang können aus diesem Grund nicht schnell ausgeglichen werden und haben manchmal eine Fluktuation zur Folge, die die Situation noch verschärft), aber auch längere und gehäufte Erkrankungen während der Pandemie, sowie insgesamt die erhöhte Arbeitsbelastung auf Grund der pandemischen Lage sind hier zu benennen.
Im Rahmen der Betriebsratsarbeit wurde intensiv über ein Springer*innenmodell nachgedacht, das bei akutem Bedarf greifen und entlasten könnte. Seitens der Geschäftsführung wird hier die Umsetzung aus finanziellen Gesichtspunkten hinterfragt. Argumentiert wird, dass Springerstellen nicht refinanziert werden und durch Stundenanteile jeder Einrichtung getragen werden müssten. Dies würde schlussendlich wieder zu Unterbesetzung innerhalb der Einrichtungen führen. Weitere Überlegungen hierzu stehen aber momentan im Raum und werden von der Geschäftsführung vorangetrieben.
Die psychische Gefährdungsanalyse, die 2020 durch ein externes Unternehmen durchgeführt wurde, ist nach Ansicht des zuständigen Bearbeiters erstaunlich positiv ausgefallen. Insbesondere vor dem Hintergrund der durch die Pandemie entstandenen Mehrbelastungen, ist er zu dieser Bewertung gekommen. Einige Ursachen für die Gefährdung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen konnten ausgemacht werden. Innerhalb eines partizipativen Prozesses werden nun Maßnahmen entwickelt um gegen zu wirken. Nach Veröffentlichung der Resultate wurden die Mitarbeiter*innen aufgerufen Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen einzureichen, deren Umsetzbarkeit aktuell geprüft wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die genannten Punkte wurden umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Weiterhin Unterstützung des Betriebsrates und Lösungsfindung bei Beschwerden.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Durch die Bindung an den Tarifvertrag wird den Mitarbeitenden entsprechend ihrer Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung ein „lebenswürdiger Verdienst“ gewährleistet. Als Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands können wir unseren Mitarbeitenden zudem seit Januar 2020 eine Großraumzulage München und ggf. einen Kinderbetrag zahlen. Beides ist in den geringeren Eingruppierungen höher angesetzt als in den höheren. Zudem ist für den Erhalt der Großraumzulage München der Arbeitsort entscheidend, wodurch alle Mitarbeitenden einen Anspruch auf diesen haben. Zuvor konnten wir unseren Mitarbeitenden eine Ballungsraumzulage zahlen, die sich allerdings am Wohnort der Arbeitnehmer*innen orientierte und somit nicht jedem/r gewährt werden konnte.

Weiterhin werden Zulagen und Zuschläge entsprechend des TVöD-VKA BT-B gezahlt, sofern diese für den jeweiligen Arbeitsbereich zutreffen (z.B. Schicht- und Heimzulage) bzw. in zuschlagspflichtigen Zeiten gearbeitet wird (z.B. Sonn- und Feiertage, Nachtarbeit).

Wir bieten zudem neben all den Vorteilen des TVÖD (wie z.B. betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Krankengeldzuschuss) diverse freiwillige Leistungen an (z.B. eine Krankenzusatzversicherung (Beihilfe) ab Beginn der Beschäftigung); Kosten

für Impfungen und Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden vom Arbeitgeber übernommen.

Ebenfalls erhalten Mitarbeitende eine Vergütung für geleistete Überstunden und ggf. anfallende Rufbereitschaften.

Bei Einstellungsgesprächen können die zukünftigen Mitarbeitenden Wünsche äußern, die wir im Rahmen der Möglichkeiten umzusetzen versuchen. Aufgrund der Tarifbindung ist eine Gehaltsverhandlung wie in der freien Wirtschaft jedoch nicht möglich.

Im Verlauf der Beschäftigung besteht die Möglichkeit, über besonderes Engagement oder (vorübergehender) Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit eine Zulage zu erhalten. Mit einer persönlichen Weiterqualifizierung (z.B. berufsbegleitendes Studium der Sozialen Arbeit nach einer Erzieher*innen Ausbildung) ist eine höhere Eingruppierung verbunden. Jeder Mitarbeitende hat demnach die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln und eine höherwertigere Tätigkeit anzustreben, die mit einer entsprechenden Zulage oder höheren Eingruppierung einhergeht.

In Teilzeit arbeitende Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeit aufstocken, sofern freie Stellenanteile verfügbar sind.

Die Einrichtungsleitungen werden regelmäßig über die geltenden Konditionen informiert und geben dies an ihre Mitarbeitenden (zur Wahrung einer Transparenz) weiter. Außerdem haben die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, sich selbst über das zur Verfügung stehende Handbuch oder die sogenannte Infobox zu informieren.

Es erfolgt jährlich eine Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) an alle Mitarbeitenden. Durch eine Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass jeder einen Grundbetrag erhält und darüber hinaus für herausragende Leistungen entsprechend belohnt werden kann. Die Bewertung über die erbrachten Leistungen erfolgt über die Leitungen und wird mit jeder/m Mitarbeitenden individuell besprochen.

In 2020 wurde allen Mitarbeitenden eine Corona Prämie ausbezahlt.

Verpflichtende Indikatoren

- Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung, Arbeitnehmer*innen-Brutto, zur Vergleichbarkeit wurden ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit herangezogen):
    - 2019: 41.725 Euro
    - 2020: 42.838,45 Euro
- Höchstverdienst (innerbetriebliche Spreizung, Arbeitnehmer*innen-Brutto, zur Vergleichbarkeit wurden ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit herangezogen):
    - 2019: 127.013 Euro
    - 2020: 125.170,71 Euro
- Höchstverdienst 2020 unterhalb der oberen Führungsebene: 72.523 Euro

- Medianverdienst (zur Vergleichbarkeit wurden ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit herangezogen):
    - 2019: 52.145 Euro
    - 2020: 57.140,93 Euro
- Verteilung der Gehälter unterhalb der oberen Führungsebene: 56.534 (arithmetisches Mittel) bzw. 56.434 Euro (Median). Das arithmetische Mittel und der Median sind annährend identisch. Das bedeutet zum einen, dass es keine Ausreißer/Extremwerte nach unten oder oben gibt und zum anderen, dass keine Häufungen bei niedrigeren oder höheren Einkommen zu finden sind.
- Standortabhängiger “lebenswürdiger Verdienst” (für alle Betriebsstandorte)

Durch die 100-prozentige Tarifbindung als Mitglied des Kommunalen Arbeitergeberverbandes

erhalten alle Mitarbeitenden unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft etc. eine gerechte Bezahlung, die in Abhängigkeit mit der jeweiligen Tätigkeit steht. Bis 31.12.2019 erhielten unsere Mitarbeitenden, die einen gewissen Arbeitnehmerbruttogrenzbetrag nicht überschritten haben, eine Ballungsraumzulage – je nach Wohnort (Ballungsgebiete). Seit dem 01.01.2020 wurde diese Ballungsraumzulage durch die Großraumzulage München abgelöst. Ausschlaggebend ist nun der Arbeitsort, weshalb nun alle Mitarbeitenden einen Anspruch erhielten. Die unteren und mittleren Gehaltsgruppen erhalten – abhängig vom Vollzeitäquivalent – im Vergleich zu den höheren Gehaltsgruppen den doppelten Betrag.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Ziele und Maßnahmen aus dem Bericht 2017, niedrige Löhne im Rahmen unserer Möglichkeiten zu vermeiden und im Rahmen unserer Verhandlungen mit den öffentlichen Zuschussgebern niedrige Eingruppierungen zu thematisieren und verbesserte Bedingungen zu vereinbaren, wurden umgesetzt, bleiben aber nach wie vor aktuell.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Niedrige Löhne im Rahmen unserer Möglichkeiten weiterhin vermeiden
- Im Rahmen unserer Verhandlungen mit den öffentlichen Zuschussgebern niedrige Eingruppierungen thematisieren und verbesserte Bedingungen vereinbaren
- Weiterführung der bisherigen Linie

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Zur Unterstützung des individuellen Zeitmanagements der einzelnen Mitarbeiter*innen nutzen wir das Arbeitszeitkonto der Datenbank Vivendi SelfService. So fördern wir einen flexiblen, eigenverantwortlichen Umgang mit der eigenen (Arbeits-)Zeit. Die Einrichtungsleitungen sind angehalten, sich einen regelmäßigen Überblick über die jeweiligen Stundenstände zu verschaffen und ggf. gegenzusteuern.

Die Dienstplanung erfolgt gemeinsam mit den Mitarbeitenden.

Wir sind als Arbeitgeber darauf bedacht, dass die Mitarbeitenden regelmäßig Pausen machen bzw. die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten einhalten.

Die Leitungen sind dafür verantwortlich, dass die im TVÖD geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden, und müssen Verstößen vorbeugen.

Überstunden sind grundsätzlich nicht vorgesehen und werden nur in Notfällen (Krisensituationen, Personalunterdeckung) über einen begrenzten Zeitraum angeordnet. In 2021 wurden insgesamt über den gesamten Träger etwa 400 Überstunden geleistet. Überstunden fallen insbesondere bei dem Betreuungspersonal in den vollstationären Einrichtungen an und hier v.a. in den Rund-um-die-Uhr betreuten Einrichtungen.

Auch hier haben Mitarbeitende selbstverständlich ein Mitbestimmungsrecht.

Der Verein lebt eine Kultur der Mitbestimmung – seine Kraft liegt in den menschlichen und fachlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden

Auf dem jährlich stattfindenden Hpkj Sommerfest und bei den regelmäßigen Mitarbeiter*innen-Konferenzen können sich die Mitarbeitenden einbringen.

Um die Arbeit flexibel und den Anforderungen entsprechend gestalten zu können, verfügen die Mitarbeiter*innen über individuelle Zeitkonten in unserem Zeitwirtschaftsprogramm »SelfService« (siehe oben).

Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich die Möglichkeit, Wunschdienste anzumelden oder mit anderen Mitarbeitenden Dienste zu tauschen. Zudem sind die Mitarbeitenden bei der Dienstplanung involviert.

In der Verwaltung ist es möglich, die Arbeitszeit weitgehend selbstbestimmt zu gestalten (Gleitzeit).

Verpflichtende Indikatoren

- Die tarifvertragliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt für die (vollzeitbeschäftigten) Beschäftigten durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (vgl. § 6 TVÖD)
- Tatsächlich geleistete Überstunden: In der 2. Jahreshälfte 2020 wurden 421 Überstunden im Gesamtunternehmen angeordnet, geleistet und vergütet (Arbeitsstunde plus Zuschlag). Für die vorherige Zeit wurde keine zentrale Erfassung vorgenommen, so dass hier keine Werte verfügbar sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die angestrebten Ziele und Maßnahmen aus dem Bericht 2017, auf ausgeglichene Arbeitszeitkonten zu achten, wurde umgesetzt, bleibt aber nach wie vor aktuell. Bei Personalunterdeckung wird Teilzeitbeschäftigten ein Angebot zur (befristeten) Erhöhung der Arbeitszeit gemacht; tatsächlich geleistete Überstunden werden mit den entsprechenden Zuschlägen vergütet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterhin auf ausgeglichene Arbeitszeitkonten achten
- Weiterführung der bisherigen Maßnahmen, d.h. Geringhaltung der Arbeitslasten, schnelle Abhilfe gegen personelle Unterbesetzung zur Verhinderung von Überstunden

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

Wir bieten folgende Arbeitsmodelle:

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen, i.d.R. unbefristet
- In Ausnahmefällen befristete Beschäftigungen (bei projektbezogenen Finanzierungen)
- Geringfügig Beschäftigte
- Werkstudierende, Praktikant*innen, Dual Studierende
- In freier Mitarbeit Beschäftigte
- Ehrenamtlich Tätige
- Altersteilzeitvereinbarungen (Teilzeit- und Blockmodell)

hpkj ist Mitglied des KAV und damit zu 100 Prozent an den TVöD gebunden. Das Tabellenentgelt ist bei gleicher Tätigkeit und Berufserfahrung identisch und wird anteilig der Arbeitszeit gekürzt. In der Regel besteht die Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit, sofern eine entsprechende Stelle frei ist.

Die Mitarbeitenden sind an der Gestaltung ihres Arbeitsmodells beteiligt. Die Dienstplangestaltung findet in enger Absprache mit den Beschäftigten statt. Arbeitszeiterhöhungen und -reduzierungen sind grundsätzlich möglich.

Wir bieten folgende Maßnahmen, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten:

- Sportangebote (z.B. Yoga, Boxen)
- Speziell während der Corona-Pandemie: Einrichtung eines Krisenstabs, der regelmäßig zum Umgang und Verhalten mit der Pandemie informiert und als Ansprechpartner*in rund um die Uhr zur Verfügung steht
- Supervisionen und Coachings
- Psychische Gefährdungsanalyse
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Sprechstunde des Betriebsrats

- Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren oder vom Schichtdienst in ein anderes Arbeitszeitmodell zu wechseln
- Angebot eines Dienstfahrradleasings
- 1x jährliches hpkj Fest
- Kostenfrei zur Verfügung gestellte Getränke (Kaffee, Tee, Wasser, Milch) während der Arbeitszeit
- Bildungsurlaub
- 24.12. und 31.12. arbeitsfrei, Faschingsdienst nur halbe Arbeitszeit erforderlich
- Jobticket
- 30 Tage Urlaub sowie ggf. Zusatzurlaub
- umfassendes Fortbildungsangebot
- Fortzahlung des Lohnes bei Erkrankung des Kindes
- Betriebsärztin (Kontaktmöglichkeit für alle Mitarbeitenden)
- Internes Beschwerdeverfahren
- u.v.m.

Verpflichtende Indikatoren

Wir bieten folgende Arbeitsmodelle:

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen, i.d.R. unbefristet
- In Ausnahmefällen befristete Beschäftigungen (bei projektbezogenen Finanzierungen)
- Geringfügig Beschäftigte
- Werkstudierende, Praktikant*innen, Dual Studierende
- In freier Mitarbeit Beschäftigte
- Ehrenamtlich Tätige
- Altersteilzeitvereinbarungen (Teilzeit- und Blockmodell)

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

- 111 Mitarbeitende sind in Teilzeit beschäftigt.
- Von den Führungskräften sind 56 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig.
- Insgesamt befinden sich im Jahr 2020 drei Mitarbeitende in Altersteilzeit.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Alle im Bericht ausgeführten Vorgehensweisen wurden so umgesetzt. Das Angebot des Dienstfahrradleasings ist noch in der Planungsphase

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Beibehaltung/Weiterführung der genannten Angebote; Umsetzung des Angebotes Dienstfahrradleasing.

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Durch die Bindung an den Tarifvertrag kann den Mitarbeitenden entsprechend ihrer Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung ein „lebenswürdiger Verdienst“ gewährleistet werden. Als Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands können wir unseren Mitarbeitenden zudem seit Januar 2020 eine Großraumzulage München zahlen und gegebenenfalls einen Kinderbetrag zahlen.

Beides ist in den geringeren Eingruppierungen höher angesetzt als in den höheren. Zudem ist für den Erhalt der Großraumzulage München der Arbeitsort entscheidend, wodurch alle Mitarbeitenden einen Anspruch auf diesen haben. Zuvor konnten wir unseren Mitarbeitenden eine Ballungsraumzulage zahlen, die sich allerdings am Wohnort der Arbeitnehmer*innen orientierte und

somit nicht allen gewährt werden konnte.

Weiterhin werden Zulagen und Zuschläge entsprechend des TVöD-VKA BT-B gezahlt, sofern diese für den jeweiligen Arbeitsbereich zutreffen (z.B. Schicht- und Heimzulage) bzw. in zuschlagspflichtigen Zeiten gearbeitet wird (z.B. Sonn- und Feiertage, Nachtarbeit).

Ebenfalls erhalten Mitarbeitende eine Vergütung für geleistete Überstunden und ggf. anfallende Rufbereitschaften.

„Investierte" Arbeitszeit ist bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden nicht leitend. Prinzipiell werden die Mitarbeitenden nicht an der Quantität, sondern an der Qualität ihrer Arbeit bemessen. Leitungsstellen sind nur mit einem bestimmten Arbeitszeitvolumen zu bewältigen, deshalb spielt hier die Bereitschaft, entsprechende Arbeitszeit einzubringen, eine Rolle. Der Arbeitgeber achtet sehr darauf, dass die Mitarbeitenden ihr Mehrarbeitskonto nicht über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit überziehen. Wenn dies geschieht, wird die Einrichtungsleitung aufgefordert gemeinsam mit den Mitarbeitenden einen Abbauplan zu erarbeiten.

Auch Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende werden bei hpkj nach Tarif bezahlt. Praktikant*innen erhalten den Höchstbetrag (600 Euro pro Monat), den der öffentliche Kostenträger bereit ist zu bezahlen. Schüler*innen werden nicht in den Einrichtungen eingesetzt. Auszubildende beschäftigte hpkj im Berichtszeitraum nicht.

Im Unternehmen gibt es keine Zeitarbeitenden.

Wir bieten grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse und beschäftigen nur in Ausnahmefällen befristet (bei projektbezogenen Finanzierungen). Im Falle einer Befristung entfristen wir, wenn möglich, verlängern die Beschäftigung oder ermöglichen einen internen Wechsel.

Verpflichtende Indikatoren:

- Als Mitglied des Kommunalen Arbeitergeberverbandes bezahlen wir unsere Mitarbeitenden unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft etc. zu 100 Prozent tarifgebunden und adäquat zu ihrer jeweiligen Tätigkeit. Bis 31.12.2019 erhielten unsere Mitarbeitenden, die einen gewissen Arbeitnehmerbruttogrenzbetrag nicht überschritten haben je nach Wohnort eine Ballungsraumzulage (seit dem 01.01.2020 abgelöst durch die Großraumzulage München)
- Als gemeinnütziges Unternehmen erwirtschaften wir keinen Gewinn
- Anzahl der Mitarbeiter*innen zum Stand 31.12.2020 : 187
- Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung, Arbeitnehmer*innen-Brutto, zur Vergleichbarkeit wurden ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit herangezogen):
    - 2019: 41.725 Euro
    - 2020: 42.838,45 Euro
- Höchstverdienst (innerbetriebliche Spreizung, Arbeitnehmer*innen-Brutto, zur Vergleichbarkeit wurden ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit herangezogen):
    - 2019: 127.013 Euro
    - 2020: 125.170,71 Euro
- In unserem Unternehmen gibt es keine Pauschalverträge
- In unserem Unternehmen gibt es keine Null-Stunden-Verträge
- In unserem Unternehmen gibt es keine Zeitarbeitenden und somit auch keine Mindest- und Maximalvertragslaufzeit
- Anteil von befristeten Arbeitsverträgen: sieben Prozent
- Die Laufzeit befristeter Arbeitsverträge beläuft sich meist auf ein bis zwei Jahre und ist abhängig vom Grund der Befristung (meist Elternzeitvertretungen und Projektbefristungen)
- Sofern Projektlaufzeiten verlängert werden, können auch befristete Verträge verlängert werden. Eine Übernahme in ein unbefristetes Vertragsverhältnis ist grundsätzlich möglich und je nach Verfügbarkeit freier Stellen auch erwünscht.

Verbesserungspotenziale:

Verbesserte Verdienstmöglichkeiten für Praktikant*innen und Dual Studierende. Aushandlung erfolgt mit dem öffentlichen Kostenträger (Stadt München) und ist von ihm abhängig.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Die von der hpkj-internen GWÖ-Arbeitsgruppe angefertigte und an alle Mitarbeitenden versandte Umfrage zum ökologischen Verhalten und Selbstverständnis der Mitarbeitenden von hpkj (Erhebungszeitraum Februar 2020) gibt einen Einblick ins Thema „Ernährung während der Arbeitszeit". Von gut 180 Mitarbeitenden haben mit 96 Personen gut die Hälfte der Belegschaft teilgenommen.

In der Umfrage haben wir die persönliche Haltung unserer Mitarbeitenden zum Thema regional-saisonaler-ökologischer Lebensmittel erhoben: Die Wahl von ökologischen (48,9 Prozent »eher wichtig«, 38.3 Prozent »wichtig«) und regionalen (48,9 Prozent »eher wichtig«, 44,7 Prozent »wichtig«) Produkten ist einer großen Mehrheit der Befragten wichtig. Knapp 96 Prozent der

Befragten (49,5 Prozent »eher wichtig«, 46,3 Prozent »wichtig«) sprechen sich für saisonales Obst und Gemüse aus.

Außerdem wollten wir wissen, welche Möglichkeiten der Lebensmittelwahl im Arbeitsalltag bereit stehen. Trotz der sichtbaren Wichtigkeit der verschiedenen Faktoren, sagt knapp ein Drittel der Befragten, dass sie diese – aufgrund eingeschränkt zur Verfügung stehender finanzieller Mittel, fehlender oder nicht umsetzbarer Option der Pausengestaltung, einem entsprechend fehlenden lokalen Angebot oder aufgrund der fachlich bedingten gemeinsamen Mahlzeiten mit den Klient*innen – nicht am Arbeitsplatz umsetzen können.

Einige der Gründe sind strukturell bedingt und lassen sich nur in eingeschränktem Maße von hpkj als Arbeitgeber beeinflussen: Die Lebensmittelversorgung unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist in vielen unserer Einrichtungen verbunden mit der pädagogischen Alltagsbetreuung: Gemeinsames Essen unserer Mitarbeitenden mit den betreuten Kindern und Jugendlichen ist eine fachliche Notwendigkeit (Beziehungsarbeit, Einüben alltäglicher Aufgaben etc.). Die dafür zur Verfügung stehenden Mittel – und damit die Möglichkeit, auf ökologisch-regionale Lebensmittel zurückzugreifen – sind vom Zuschussgeber gedeckelt: pro Einrichtung und Klient*in gibt es einen festen Tagessatz, der leider geringen Spielraum bietet, um umfassend ökologisch-regionale Lebensmittel zu beziehen. Die Ergebnisse der Umfrage verstehen wir als Appell, Verbesserungsmöglichkeiten zu finden und umzusetzen. In der Onlineumfrage haben wir passende Ideen und Wünsche gleich mit abgefragt – denn wer kann besser einschätzen, was fehlt und was möglich wäre, als die Mitarbeitenden vor Ort? Dazu gingen etliche Vorschläge ein: Finanzieller Zuschuss, etwa für Fortbildungen, Einkäufe in den Einrichtungen, Verpflegungszuschüsse, wie „Bons"/ Lebensmittelgutscheine (von 14 Personen vorgeschlagen), Ökologischer Catering-Service für Mitarbeitende und Klienten (7), Kooperationen mit Öko-Betrieben, Lieferanten, Märkten, z.B. Rabatte, Obst-Box vom Bauern im Umfeld, Ökokiste, Mitgliedschaft beim „Kartoffelkombinat" (7), Workshops zu den Themen Nachhaltigkeit und gesunde Ernährung (3), Verfügbarkeit von Pausenräumen (Lagerung und Zubereitung von Essen), Verfügbarkeit von Arbeitszeit, damit für das Team gekocht werden kann. Inwiefern diese Vorschläge im Rahmen unserer Möglichkeiten umgesetzt werden können, muss gewissenhaft geprüft werden.

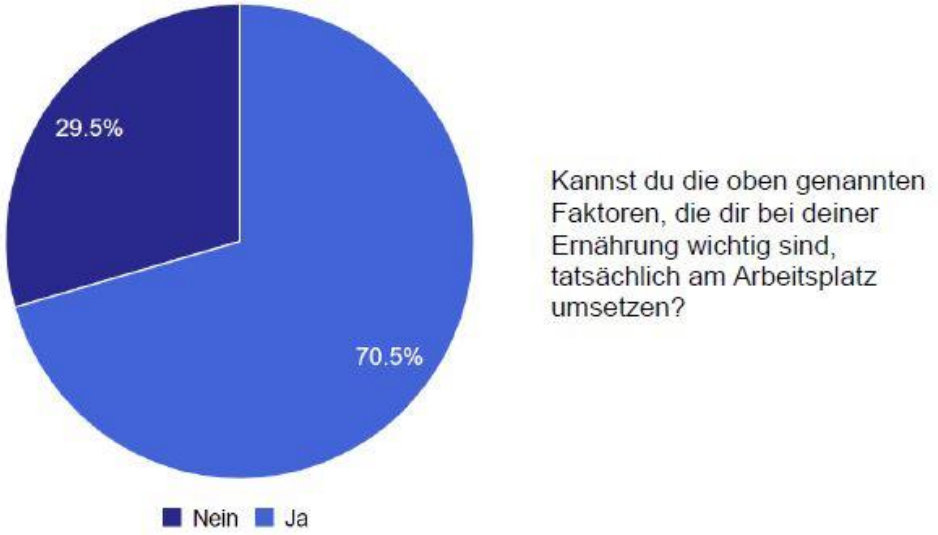


Abbildung 6: Umfrage-Ergebnis Ernährung am Arbeitsplatz

In unserer Geschäftsstelle sowie in allen unseren Einrichtungen stehen den Mitarbeitenden eine voll ausgestattet Küche und Kochmöglichkeiten zur Verfügung. Wir verfügen an keinem Standort über eine Kantine.

Die Umfrage hat ergeben, dass 30,5 Prozent der Mitarbeitenden ihr Essen von zu Hause mitbringen. 24,3 Prozent essen das gemeinsam mit den Klient*innen zubereitete oder von einem Cateringservice gelieferte Essen. 45,2 Prozent versorgen sich lokal (Supermarkt, Bioläden, Bäcker, Lokale, Restaurants, etc.)

Mitarbeitende in der Geschäftsstelle bringen ihre eigenen Lebensmittel und bereiten diese zu. Für das Catering von Terminen und Veranstaltungen in der Geschäftsstelle achten wir soweit möglich auf saisonale, biologische, regionale Lebensmittel in plastiksparenden Verpackungen.

Verpflichtende Indikatoren

Der Anteil der Lebensmittel mit ökologischer Herkunft ist gering und kann aufgrund unserer dezentralen Strukturen derzeit nicht bestimmt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die im Bericht 2017 formulierten Ziele und Maßnahmen – die Abfrage unter den Mitarbeiter*innen – wurden umgesetzt. Die Onlineumfrage diente als Mittel, konkrete Zahlen und Umstände zu erheben und gleichzeitig das Thema »Ernährung« in den Einrichtungen zu verankern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Ergebnisse der Umfrage und vor allem die vonseiten der Mitarbeitenden gemachten Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Versorgungsstruktur am Arbeitsplatz müssen weiter ausgewertet, verfolgt und – wo möglich – umgesetzt werden.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

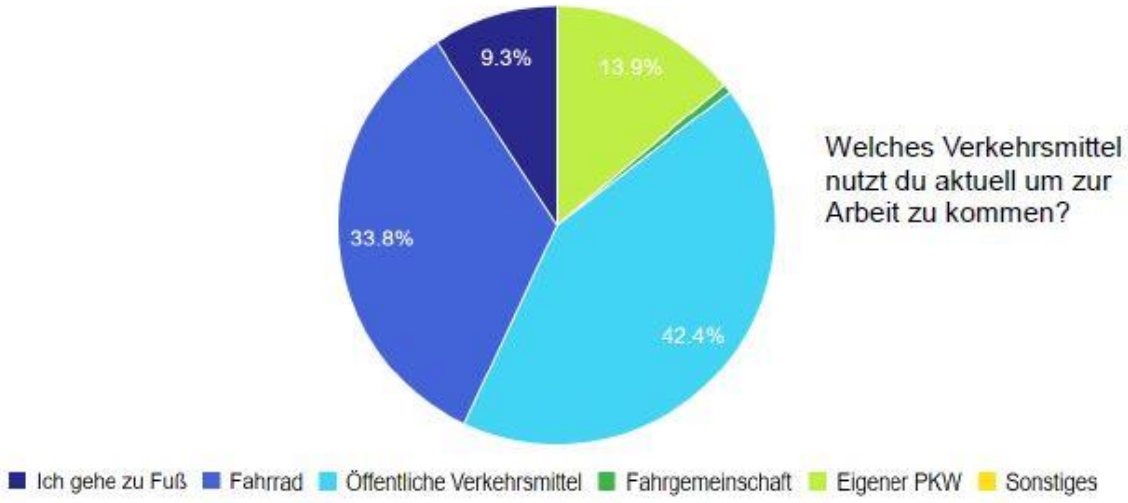
Die von der hpkj-internen GWÖ-Arbeitsgruppe angefertigte und an alle Mitarbeitenden versandte Umfrage zum ökologischen Verhalten und Selbstverständnis der Mitarbeitenden von hpkj (Erhebungszeitraum Februar 2020) gibt auch einen Einblick ins Thema „Mobilität zum Arbeitsplatz“. Von insgesamt 180 Mitarbeitenden haben nach mehrmaliger Bitte um Beteiligung 96 Personen teilgenommen.

Abbildung 7: Umfrage-Ergebnis Mobilität zum Arbeitsplatz

Aus den Ergebnissen wird ersichtlich, dass sich 86,1 Prozent ökologisch nachhaltig zur Arbeit bewegen (zu Fuß, mit dem Fahrrad, in Fahrgemeinschaften oder öffentlichen Verkehrsmitteln). Davon abgeleitet schätzen wir, dass der Anteil „nachhaltig“ gefahrener Kilometer bei circa 406.560 km pro Jahr liegt. Schätzungsweise 90 Prozent unserer Mitarbeiter*innen wohnen im Stadtgebiet München und haben einen Fahrweg von im Schnitt 6 km (einfach) an 220 Tagen im Jahr. Davon nutzen wiederum schätzungsweise 90 Prozent öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrrad.

PKW-Fahrer*innen wohnen bis zu 50 km entfernt von ihrem Arbeitsplatz.

Auch für dienstliche Fahrten (z.B. Klient*innenbesuche und Hilfepläne) zeigt sich ein überwiegender Anteil an nachhaltigen Fortbewegungsmitteln. Nur 13,6 Prozent nutzen den eigenen PKW oder einen Dienst-PKW.



Es gibt einen Dienstwagen: Skoda Yeti (Diesel) - aktuell wird geplant ein E-Auto zu leasen.

Für Besorgungsfahrten, wie Lebensmittel- oder Möbelkauf, ergeben sich nachvollziehbar höhere Zahlen bei der PWK-Nutzung (27,8 Prozent).

Die durch die Umfrage eingegangenen Mobilitätsideen, die für den hpkj interessant sein könnten, sind die Anschaffung von Dienstfahrrädern, Carsharing, Roller bzw. E-Roller, Kooperationen mit Fahrradanbietern, Anschaffung von E-Autos.

Seit Februar 2020 steht allen Mitarbeitenden das Jobticket zur Verfügung. Das Jobticket ist eine komplette Kostenübernahme der Kosten für den ÖPNV.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die im Bericht 2017 formulierten Ziele und Maßnahmen wurden umgesetzt. Das Thema »ökologischer Fußabdruck« wurde im Träger verankert, eine Umfrage zur Ausgangssituation wurde durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Ergebnisse der Umfrage und vor allem die vonseiten der Mitarbeitenden gemachten Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Mobilitätsmöglichkeiten zum Arbeitsplatz müssen weiter ausgewertet, verfolgt und – wo möglich – umgesetzt werden.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Einhergehend mit der Gemeinwohlökonomiebilanzierung haben wir neue, trägerübergreifende Strukturen geschaffen:

- Implementierung einer GWÖ-Steuerung, die zuständig ist für die Gesamtprojektplanung, -organisation, Dokumentation, Berichterstellung und übergreifende Kommunikation
- Implementierung einer Schnittstelle zwischen den Einrichtungen und der GWÖ-Steuerung in Form der sogenannten GWÖ-Abgesandten mit regelmäßigen Sitzungen. Pro Einrichtung gibt es eine Person, die dafür zuständig ist, GWÖ-relevante Nachrichten in die Teams zu kommunizieren und GWÖ-relevante Entwicklungen, die in den Einrichtungen stattfinden, an die GWÖ-Steuerung zu kommunizieren
- Implementierung von Arbeitsgruppen mit regelmäßigen Sitzungen für die Bearbeitung und Entwicklung der in der Bilanz 2017 gesetzten Ziele und Maßnahmen, basierend auf den Prinzipien von Freiwilligkeit und Interesse. Interessierte Mitarbeiter*innen aus allen Teams waren eingeladen, sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit in einer der AGs zu engagieren. Darauf basierend konnten zwei AGs zu den Themen aus Kapitel A und C geformt werden.
- Das Thema »GWÖ« ist Standardpunkt auf der Sitzungsagenda des Leitungsforums (komplette trägerübergreifende Führungsebene), der Mitarbeitendenkonferenz (monatliche trägerübergreifende Veranstaltung, zu der alle Mitarbeiter*innen eingeladen sind) und den Team-Sitzungen (wöchentlich, GWÖ-Thema nach Bedarf)

So konnte das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden zum Thema Gemeinwohl und Ökologie enorm gesteigert werden bzw. wurde das dafür sowieso schon vorhandene Interesse kanalisiert. Das besonders erfreuliche daran ist die dadurch entstehende enorme Reichweite: Die Mitarbeiter*innen teilen das Wissen in ihren Teams und geben es an die von ihnen betreuten Menschen weiter.

Die Mitarbeiter*innen haben vor allem großes Interesse am Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit gezeigt und mit viel Eigeninitiative bestehende Strukturen beleuchtet und neue ökologische Alternativen gesucht. Dieses Wissen wird bei den Sitzungen der GWÖ-Abgesandten oder AGs hpkj-intern ausgetauscht und weitergegeben. Die GWÖ-Abgesandten sammeln die Punkt zusätzlich in einer Liste, die für alle Mitarbeiter*innen zugänglichen ist.

Interne Weiterbildungsangebote im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden gibt es derzeit nicht. Im Rahmen unserer Mitarbeiter*innenkonferenzen gibt es zweimal pro Jahr die sog. politische Stunde. Hier werden unter anderem auch Themen zur Förderung des ökologischen Verhaltens der Beschäftigten behandelt (zum Beispiel Umgang mit Plastik, Mülltrennung, etc.). Die Beteiligung an der politischen Stunde ist sehr hoch.

Externe Fortbildungen, die von Einzelnen in Anspruch genommen werden, fördern wir durch Bildungsurlaub und durch einen Kostenzuschuss. Daten über die quantitative und thematische Nutzung des Bildungsurlaubs werden bislang nicht erhoben.

Verpflichtende Indikatoren

- Geschätzter Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten: 80 Prozent
- Geschätzter Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden: 70 Prozent

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Hier ein Auszug konkreter Maßnahmen aus den einzelnen Einrichtungen und Standorten:

Einrichtung ambulant:

- Umleitung Fax auf E-Mail (März 2020)

Einrichtung coach:

- Umstellung auf Toilettenpapier mit sozialer Wirkung: 100 Prozent der Gewinne fließen in die Gemeinnützigkeit und unterstützen Sanitärprojekte in Entwicklungsländern (Januar 2020)
- Umstellung auf fairtrade und Bio-Kaffee-Pads (Februar 2020)
- Umstellung Büromaterialbestellungen auf Produkte von Memo (kleiner lokaler Händler, der nachhaltige ökologische Produkte liefern kann) (November 2019)

Einrichtung flex und flex.mot:

- Umstellung auf Wassersprudel statt Mineralwasserflaschen (September 2019)
- Bestellung eines inklusiv und sozial agierenden Caterers (Fachkräfte aus der Hauswirtschaft und Gastronomie, Mitarbeit*innen aus dem 2. Arbeitsmarkt, Auszubildende, teilweise mit Handicap, Jugendliche, die Arbeitsstrukturen lernen müssen). Das Essen wird mit einem selbst zusammengebauten Holzwagen abgeholt (Oktober 2019)
- Plastikvermeidung: Umstellung auf Stoff-Einkaufstaschen/Transportkästen (Januar 2019)
- Einkauf regionaler/ biologischer tierischer Produkte (September 2019)
- Recyceln von Fahrrädern im Arbeitsprojekt (alte/ kaputte Fahrräder werden repariert)
- Umstellung auf umweltfreundliche Putz-/Reinigungsmitteln (September 2019)
- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf Memo (Dezember 2019)
- Gruppenabend zum Thema Nachhaltigkeit mit den Jugendlichen: Interaktives Erarbeiten der Definition von Nachhaltigkeit, sowie Erarbeitung von nachhaltigem Umgang mit den Themen »Müll«, »Lebensmittel« und »Kleidung« (November 2019)
- Gespräch und Reflexion des Themas D.2.1. in der Teambesprechung: Kooperation mit Mitunternehmen (Dezember 2019)
- Gespräch und Reflexion des Themas D.2.2. und D.2.3. in der Teambesprechung: Solidarität mit Mitunternehmen (Januar 2020)

Einrichtung flex.home:

- Umstellung auf Wassersprudel statt Mineralwasserflaschen (September 2019)
- Bestellung eines inklusiv und sozial agierenden Caterers (Fachkräfte aus der Hauswirtschaft und Gastronomie, Mitarbeit*innen aus dem 2. Arbeitsmarkt, Auszubildende, teilweise mit Handicap, Jugendliche, die Arbeitsstrukturen lernen müssen). Das Essen wird mit einem selbst zusammengebauten Holzwagen abgeholt (Oktober 2019)

Geschäftsstelle

- Neue Drucker
- Prüfung für Möglichkeiten plastikfreien Einkaufens für die Geschäftsstelle (Juli 2019)
- Prüfung für umweltfreundlichere und gemeinwohlorientierte Druckereien für Öffentlichkeitsmaterial (Juli 2019). Ergebnis: Der gegenwärtige Anbieter flyeralarm GmbH ist aufgrund seines Preis-Leistungsangebotes immer noch der passendste Lieferant. Auch wenn

ein lokaler und gemeinwohlbilanzierter Anbieter bei der Recherche hervorkam, kommt dieser aufgrund der Konditionen leider nicht für uns in Frage.

Einrichtung jugendhaus:

- Umstellung auf Memo als Lieferant für Büroartikel und Wirtschaftsbedarf
- C4: Einladung Geschäftsführung (Angela Bauer und Gernot Schipfel) ins jugendhaus für einen persönlichen Austausch im Sinne der Transparenz
- Das Thema D2.1 wurde zwischen Leitung und GWÖ-Abgesandten diskutiert
- D2.1 Arbeitsgruppen Kooperationen Freizeitbereich

Einrichtung lernprojekt:

- Bedeutung von GWÖ (und Nachhaltigkeit) im Team besprochen, sowie das Thema D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen im Team erklärt und anschließend diskutiert (Dezember 2019)
- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf Memo (September 2019)
- Besonders Papiertrennung (September 2019)

Einrichtung Roecklplatz:

- Umstellung auf Memo als Lieferant für Büroartikel und Wirtschaftsbedarf (Juni 2019)
- Umstellung auf Schreibmaterial mit auswechselbarer Mine (Oktober 2019)
- Reduzierung von Papierverbrauch (Oktober 2019)

Einrichtung welcome.home:

- Umstellung des Büromaterial-Lieferanten auf Memo
- Umstellung auf Druck- und Kopierpapier aus 100% recycelten Papierfasern mit sehr geringem Energie- und Wasserverbrauch, ohne Chlorbleiche oder optische Aufheller
- Umstellung der Schulausstattung der Jugendlichen: Bestellung bei Memo, Hefte aus Umweltschutzpapier (BUND)
- Umstellung des Druckers auf Spardruck
- Neukauf von acht Betten für Jugendliche bei möbelum
- Möbelkauf bei eBay-Kleinanzeigen, o.ä. (im Sinne von mehrfacher Nutzung, statt Neukauf)

Einrichtungsübergreifend arbeiten wir darauf hin, dass Papier immer weniger nötig wird (Datenbank etc.), oder zumindest doppelseitig bedruckt wird. Auch die Abschaffung von vielen PC-Druckern gehört hier dazu. Bei Veranstaltungen, Festen etc. achten wir bereits heute darauf, dass wir ökologisch-regionale Caterer beauftragen, die möglichst immer geförderte Arbeits- und Beschäftigungsbetriebe in München sind (zum Beispiel Roecklplatz gGmbH, Café Regenbogen, Viva Clara).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weitere Stärkung des Bewusstseins für ökologisches Verhalten bei Mitarbeitenden
- Fortbildungen zum Thema

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

Verschwendung findet bei uns aufgrund des engen finanziellen Rahmens keine Rolle. Wir gehen sehr bewusst mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen um. Weil strukturell veranlagt und von uns nur sehr bedingt beeinflussbar, wird unökologisches Verhalten gleichermaßen zwangsläufig geduldet, denn die uns zur Verfügung stehenden Mittel – und damit die Möglichkeit, ökologisches Verhalten konsequent umzusetzen – sind beschränkt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

siehe Auflistung oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verhandlungen mit Kostenträger, um Maßnahmen zum ökologisch-nachhaltigen Verhalten fördern zu können

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Innerbetriebliche Transparenz ist im hpkj, mit der langen Tradition eines selbstbestimmten Vereins, ein hohes Gut. Daher halten wir zehnmal im Jahr Mitarbeiter*innenkonferenzen ab. Diese sind für alle Mitarbeiter*innen offen. Dort werden alle relevanten Themen besprochen, es wird über aktuelle Entwicklungen informiert und es gibt einen Austausch mit der Geschäftsleitung. Vierteljährlich finden auch Betriebsversammlungen statt, die vom Betriebsrat durchgeführt werden. Auch dort steht die Geschäftsleitung zu allen Themen Rede und Antwort.

Protokolle der Gremien werden jeweils für die untergeordneten Gremien über das für alle Beschäftigten zugängliche Dateiverzeichnis »Infobox« zugänglich gemacht. Die Einrichtungsleitungen sind angehalten ihre Mitarbeiter*innen über die jeweiligen Themen und Entscheidungen, an denen sie als Leitung beteiligt waren, zeitnah zu informieren.

Ein großer Teil relevanter Informationen über Struktur und Arbeitsabläufe sowie deren Entscheidungshintergrund ist in unserer »Infobox« allen Mitarbeiter*innen zugänglich. Inforundschreiben, die wir von externen Organisationen erhalten, sind auch allen zugänglich.

Alle für die Arbeit in der jeweiligen Einrichtung notwendigen Daten sind den Mitarbeiter*innen zugänglich. Entweder durch die Datenbank (Daten und Informationen zu den Klient*innen) oder über unsere Infobox, die auf unserem Server zur Verfügung steht und unter anderem Zugriff auf das Handbuch des hpkj (allgemeine Informationen, Regelungen und Ablaufbeschreibungen) bietet. Finanzielle Rahmendaten (zum Beispiel das Entgelt in seiner Zusammensetzung) sind ebenfalls für alle einzusehen und die Haushaltsplanung wird über die Leitungen auch für alle Mitarbeitenden transparent.

Hürden gibt es keine – weder physisch, noch intellektuell.

Personaldaten stehen ausschließlich den zuständigen Sachbearbeiterinnen, dem Betriebsrat, den Personalverantwortlichen und den Mitarbeitenden selbst zur Verfügung. In dieser Beziehung erfüllen wir die datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Die finanziellen Daten (Haushalt, Planzahlen, Betriebswirtschaftliche Auswertungen) stehen allen Finanzverantwortlichen vollumfänglich zur Verfügung. Ergänzend finden Schulungen unter Zugrundelegung der realen (Plan-) Zahlen statt. Jede mitarbeitende Person hat die Möglichkeit, mit der zuständigen Leitung die finanziellen Daten und Planungen zu besprechen und Hintergründe abzufragen.

Die Mitglieder bzw. die Mitgliederversammlung ist das höchste beschlussfassende Organ eines Vereins. Mitglieder haben also eine andere Verantwortung und Rolle als Mitarbeiter*innen. Damit verbunden ist natürlich eine vollumfängliche inhaltliche und wirtschaftliche Information der Mitglieder. Die Vorstellung des Haushalts z.B. findet in der Mitgliederversammlung statt, nicht in einer Versammlung der Mitarbeiter*innen. Gleichwohl besteht hohe Transparenz über die wirtschaftlichen Themen, Planungen wie auch die aktuelle Situation und auch die inhaltlichen Themen und Ausrichtungen.

Der Mitgliederversammlung von hpkj e.V. werden Haushalt und Jahresabschluss jeweils zur Genehmigung vorgelegt. Ein Großteil der Vereinsmitglieder sind Mitarbeitende von hpkj e.V. Dort werden alle Zahlen offengelegt.

Die Zahlenwerke werden zum besseren Verständnis für alle grafisch aufbereitet und im Detail kommentiert. So stellen wir sicher, dass die Mitglieder auch wissen, worüber sie abstimmen. Nachfragen sind jederzeit willkommen, gewollt und finden real statt.

Verpflichtende Indikatoren

- Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %):
  100 Prozent

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Innerbetriebliche Kommunikation laufend verbessert
- Verfeinerung der Darstellung von Zusammenhängen und Hintergründen
- Einführung eines Schulungstools für die Leitungen
- Systematische Mitarbeiter*innenbefragungen: Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Laufende Überprüfung und Weiterentwicklung des Partizipationskonzeptes
- Temporäre »think tanks«, wenn es um die Entwicklung eines neuen Einrichtungsformats, um die Umsetzung erweiterter Konzepte, etc. geht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Innerbetriebliche Kommunikation laufend verbessern
  Die vorhandenen Formate haben sich bewährt und werden fortgeführt.
- Erarbeiten von Führungsleitlinien
  Es finden laufend Führungscoachings statt und aktuell läuft eine Peergroup zur Leitungsnachfolge.
- Entwickeln von Leitlinien »Wie gestalten wir Veränderungsprozesse«
  Ein Prozess zur Leitungsnachfolge wurde gestartet und wurde mit der Besetzung von vier Stellen abgeschlossen. In den nächsten 1,5 Jahren werden diese neu geschaffenen Stellen dafür sorgen, identifizierte Veränderungsbedarfe einzubringen und in Umsetzung zu führen.
- Systematische Bedarfsabfragen bei Klient*innen/Kund*innen
  Partizipationscoaches arbeiten laufend mit den Jugendlichen/dem Jugendrat
- Systematische Mitarbeiter*innenbefragungen
  Bei Bedarf würden Befragungen durchführt.
- Laufende Überprüfung und Weiterentwicklung des Partizipationskonzeptes
  siehe Punkt 4

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Bei hpkj existiert ein Betriebsrat, der bei allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten angehört wird. Auch bei der Einstellung von Führungskräften wird der BR angehört. Ausnahmen bilden die geschäftsführenden Vorstände, die vom Aufsichtsrat vorgeschlagen werden und gemäß der Vereinssatzung von der Mitgliederversammlung bestätigt werden müssen. Der Aufsichtsrat wiederum wird durch die Mitgliederversammlung legitimiert.

Jeder Einstellung muss der/die direkte und nächst höhere Dienstvorgesetzte zustimmen, das gilt auch für die Einstellung aller Führungskräfte. Führungskräfte stellen sich in den jeweiligen Teams vor, ein formales Vetorecht von Mitarbeiter*Innen bei der Einstellung von Führungskräften gibt es nicht. Doch würde die Stellenbesetzung gegen den Willen der Teams zumindest zu einer ausführlichen Diskussion

mit den Leitungskräften führen. Außerdem gibt es ein Beschwerdeverfahren, welches auch Leitungskräfte mit einschließt.

Führungskräfte werden meist aus den Einrichtungen und Teams heraus entwickelt. Die »Entdeckung« erfolgt in der Regel über die Einrichtungsleitungen, die Ihre Mitarbeiter*innen aufgrund ihrer Beobachtungen und Mitarbeiter*innengespräche für eine Führungsposition empfehlen bzw. diese anregen, sich auf eine interne Ausschreibung zu bewerben. Darüber hinaus stellen wir fest, wenn Mitarbeiter*innen sehr aktiv in übergreifenden Themen, Arbeitskreisen oder auch dem Betriebsrat engagiert sind. Nur selten werden Führungskräfte von außerhalb eingestellt.

Es wurde noch keine Führungskraft aufgrund von Beschwerden der Mitarbeitenden abgesetzt. Wenn es Beschwerden über eine Führungskraft gibt, wird das je nach Sachlage bearbeitet und nach Einschätzung der Situation interveniert. Es könnte dann auch zu einer Versetzung oder Entlassung kommen, ist aber noch nie passiert.

Eine direkte jährliche Möglichkeit der Rückmeldung von Mitarbeiter*innen zur Zufriedenheit mit ihren Leitungen ist über die Mitarbeiter*innengespräche verankert. Diese finden mit jeder Hierarchieebene statt. Hier geht es nicht nur um Ziel- und Entwicklungsvereinbarungen, sondern auch darum, beidseitig die Arbeitszufriedenheit zu überprüfen. Dazu kommt die aktuelle Entwicklung einer psychischen Gefährdungsanalyse, die wir auch als Auskunft zur Zufriedenheit und dem Eruieren von Optimierungsbedarfen nutzen wollen.

Die Entscheidung über Stellenbesetzungen von Führungskräften fällt auf Vorstands- und Ressortleitungsebene, um dem sehr hohen Verantwortungsniveau Rechnung zu tragen.

Bei der Auswahl von Mitarbeiter*innen werden jeweils die Teams und die jeweiligen Jugendlichen miteinbezogen. Ein Vetorecht ist hier formal nicht vorgesehen, faktisch jedoch gegeben.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden: 0 Prozent

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Leitfaden zur Einarbeitung neuer Führungskräfte wurde erstellt und auf Ressortleitungsebene verabschiedet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Umsetzung des Leitfadens zur Einarbeitung neuer Führungskräfte. Weiterführung der bislang bewährten Vorgehensweisen.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Der Verein lebt eine Kultur der Mitbestimmung. Partizipation und Teilhabe gelten als zentrale Ziele. Die Mitarbeitenden können sich in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innen-Konferenzen einbringen, aber auch in den Jahresgesprächen mit den Führungskräften. Auch außerhalb dieser Gremien können jederzeit Verbesserungsvorschläge, Wünsche, Anregungen oder Kritik geäußert werden. Zudem besteht die Möglichkeit, den Betriebsrat zu konsultieren.

Während der Pandemie gibt es die Möglichkeit, sich an Fachansprechpartner*innen zu wenden. Mittels Fragebögen oder Abstimmungen konnten ebenfalls Entscheidungen aktiv beeinflusst bzw. herbeigeführt werden.

Die Möglichkeiten der Mitbestimmung werden von den Mitarbeitenden positiv aufgenommen.

Damit Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können, werden Mitarbeiter*innen in den regelmäßigen Gesprächen Angebote zur Übernahme von mehr

Verantwortung bzw. Entscheidungen gemacht. Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeitenden dazu, ihre Arbeit selbständig zu erledigen, Verantwortung zu übernehmen und eigenständig Entscheidungen zu treffen. Auch in der Mitarbeiter*innen-Konferenzen wird diese Haltung kommuniziert und gelebt.

Je nach Thema werden Entscheidungen auf der oberen Führungsebene unter Beteiligung der Mitarbeitenden getroffen. Viele Entscheidungen dieser auf der oberen Führungsebene liegen nicht im Kompetenzbereich der Mitarbeiter*innen (zum Beispiel: Wahl der Steuerberatungsfirma, Erweiterung des EDV-Systems, Optimierung des Versicherungsschutzes, Strategie der Zusammenarbeit mit anderen Trägern und dem Jugendamt etc.).

Alle Entscheidungen, die mittelbar und unmittelbar die Mitarbeiter*innen betreffen werden kommuniziert und Mitarbeiter*innen sind daran beteiligt. Da wir in ständigem Austausch mit den Mitarbeiter*innen sind und damit Ideen, Anregungen, Entscheidungen oft Wechselwirkungen sind, ist der Umfang schwer grob auf 75 Prozent zu schätzen.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %): keine konkrete Aussage möglich.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die genannten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Beibehaltung und Weiterführung der genannten Maßnahmen.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Es gibt einen aus sieben Personen bestehenden Betriebsrat. Der Betriebsrat trifft sich wöchentlich. Ihm wird seitens des Arbeitgebers ein eigenes Büro zur Verfügung gestellt. Die Betriebsratsarbeit wird als Arbeitszeit bewertet. Dem Betriebsrat steht ein jährlicher Etat für Fortbildungen und rechtsanwaltliche Beratungen zur Verfügung. Die Geschäftsleitung unterstützt den Betriebsrat bei der Akquise von neuen Betriebsratsmitgliedern, indem sie die Wichtigkeit und Notwendigkeit des Betriebsrats bei den Mitarbeiter*innen betont.

Verpflichtende Indikatoren

Der Betriebsrat wurde im selben Jahr wie der Arbeitgeber gegründet und besteht seit diesem Zeitpunkt (1988).

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Unterstützung des neuformierten Betriebsrats bei der Einarbeitung

Verbesserungspotenziale:

Weitere enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Als Kund*innen sehen wir zwei Gruppen: die Auftraggeber*innen und Kostenträger der Hilfe-Maßnahmen (Jugendämter, Referat für Arbeit und Wirtschaft, Bezirk Oberbayern) und die vermittelten Hilfesuchenden, die in unseren Einrichtungen und Projekten leben und/oder betreut werden.

Die Hilfesuchenden werden uns immer über den Kostenträger vermittelt. Zur Information der zuweisenden Stellen über aktuell freie Plätze nutzen wir zum einen die Internetplattform des Stadtjugendamtes zur Meldung der freien Plätze in den jeweiligen Einrichtungen, zum anderen veröffentlichen wir diese auf unserer eigenen Website.

In der Regel entsteht Kontakt zu neuen Kostenträgern, wenn diese fallbezogen erstmals bei uns anfragen. Sie erhalten dann Informationen zu unseren Angeboten, den verhandelten Entgelten und Konditionen und die zugrundeliegenden ausführlichen Leistungsbeschreibungen. Relevante andere und uns bereits bekannte andere Dienste und Fachstellen informieren wir per E-Mail, Post, unsere Website wie auch in Kooperationsgesprächen, unterschiedlichen Netzwerktreffen oder Einladungen zu Fachtagungen etc. über unsere Angebote.

In den Beziehungen zu Auftraggeber*innen und Kostenträgern leitet uns größtmögliche Transparenz durch Veröffentlichung unserer Leistungsbeschreibungen und Konzepte. Die verhandelten Entgeltsätze sind ebenfalls bekannt.

Innerhalb der Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig, inwieweit sie weiterhin geeignet und notwendig sind. Im Bereich der Jugendhilfe erfolgt zudem die Steuerung des Hilfeverlaufs über das sogenannte Hilfeplanverfahren, gesetzlich verankert in §36 SGB VIII. In themenbezogenen Veranstaltungen, Fachtagen und durch die Vertretung in Fachgremien und Arbeitsgruppen stellen wir neue Themen und Ideen zur Diskussion.

In der Arbeit mit den Kund*innen leiten uns Aufrichtigkeit, Verantwortlichkeit und Offenheit: Werte, die auch im Leitbild verankert sind. Unsere Ziele sind eine selbstbestimmte Entwicklung von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien in einer gerechten Gesellschaft, sowie die Hinführung zu Schulabschluss, Bildung, Ausbildung und Arbeit.

Ab dem Erstkontakt versuchen wir, uns ein möglichst genaues Bild der Situation zu machen, den Bedarf der Klient*innen zu erheben, zu beraten und nach der passgenauen Hilfe zu suchen. Kriterien dafür sind die Übereinstimmung von Leistungsangebot (im Sinne der Leistungsbeschreibung) und Hilfebedarf der Klient*innen. Wir empfehlen aus fachlicher Sicht auch Institutionen außerhalb des Trägers, sollte bei hpkj kein freier Platz oder kein passendes Angebot für den Bedarf vorhanden sein und haben dafür umfangreiche Netzwerke geknüpft.

Alle Mitarbeiter*innen werden fortlaufend in der Methodik des von ISSAB entwickelten Ressourcen-Lösungs- und Sozialraumorientierten Ansatzes geschult. Im Zentrum stehen hierbei die am Willen der Klient*innen orientierten Ziele, auf deren Erreichung gemeinsam hinarbeitet wird, wobei vorhandene Ressourcen und Netzwerke einbezogen und neue generiert werden. Die Zielerreichung wird mithilfe eines im Träger entwickelten Evaluationsinstruments, dem Zielwinkelverfahren, unter Einbezug aller Beteiligten ermittelt. Dabei wird der Grad der Zielerreichung bei Jugendhilfemaßnahmen aus verschiedenen Blickwinkeln eingeschätzt, und zwar von den Kindern oder Jugendlichen, den Eltern, dem Kosten- und dem Maßnahmenträger.

Alle Klient*innen entscheiden sich nach Beratung durch das Jugendamt und die dort erfolgte Feststellung des Hilfebedarfs (vgl. §36, Abs. 1 SGB VIII) freiwillig für unsere Angebote der Kinder- und Jugendhilfe. Die Beratung der ALG II-Empfänger erfolgt nach Zuweisung durch das Jobcenter, den Landkreis München oder freiwillig. Die Beratung der Migrant*innen erfolgt auf freiwilliger Basis.

Die Kosten für alle Angebote werden von Sozialleistungsträgern übernommen, so dass für die Kund*innen keine finanziellen Hürden bestehen.

Wir fragen die „Zufriedenheit“ der Kund*innen mit der angebotenen Unterstützung nicht systematisch ab. Zufriedenheit ist ein unscharfer und schwer zu evaluierender Begriff. Wir arbeiten mit jungen Menschen und Familien entlang ihrer Ziele. Diese werden gemeinsam erarbeitet und regelmäßig überprüft. Dazu führen wir jährlich eine Evaluation der Zielerreichung (ein eigens für den Träger erarbeitetes Tool, das „Zielwinkelverfahren“) durch, bei der alle Beteiligten (Jugendliche, öffentlicher Träger, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte) abgefragt werden. Die Zielerreichung liegt über die Jahre hinweg konstant bei 75 bis 80 Prozent.

Die Kapazitätsauslastung der stationären Plätze ist so kalkuliert, dass eine Auslastung von 92 Prozent im Jahr kostendeckend sein sollte. Das versuchen wir zu erreichen.

Wir sind sehr an innovativen Ansätzen interessiert und verfolgen diese soweit uns das mit unseren (personellen) Kapazitäten möglich ist. Innovative Ideen und Ansätze, die realistisch und qualitativ gut und sinnvoll sind, werden – wenn möglich – umgesetzt. So entstanden verschiedene Modellprojekte und Konzepte (z.B. family, Roecklplatz, CareLeaver)

Verpflichtende Indikatoren

Das Marketing-Budget für das Jahr 2020 betrug 6.600 Euro (entspricht ca. 0,05 Prozent vom Erlös). Das Budget ist fast vollständig für Infomaterial (Flyer, Einrichtungskarten, Werbung um Praktikant*innen, etc.) und die Pflege der Website ausgegeben worden. Es wurden im Berichtszeitraum keine Ausgaben für die Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen oder für Anzeigen in den Medien getätigt.

Es sind keine Verkaufsmitarbeiter*innen tätig und es gibt auch keine externen Personen, die für die Vermittlung Provisionen erhalten.

Als non-profit Unternehmen haben wir keine expliziten Erlösziele und es gibt somit auch keine Umsatzvorgaben.

Zum kostendeckenden Wirtschaften ist eine Mindestauslastung (Belegung mit Klient*innen) in den Einrichtungen erforderlich. Diese Mindestauslastung wird angestrebt, um das Bestehen der Einrichtungen und Angebote zu sichern. Diese Mindestauslastung steht nicht im Widerspruch zum Kund*innennutzen, da die Aufnahme und das Ausscheiden von Klient*innen eine Entscheidung von allen im Prozess beteiligten ist (Klient*in, Einrichtung, Eltern, öffentlicher Kostenträger).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Unsere Homepage wurde im Berichtszeitraum weiterentwickelt, inhaltsstärker und transparenter gestaltet und erleichtert nun das Navigieren und das Auffinden der für einzelne Nutzergruppen (Kostenträger, Hilfesuchende, Arbeitsuchende, Praktikant*innen, sonstige Interessierte) relevanten Inhalte.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterführung der bestehenden Linie.

D1.2 Barrierefreiheit

Da eine Aufnahme von Hilfesuchenden in Zusammenarbeit mit den Kostenträgern erfolgt und diese einen Gesamtüberblick aller Hilfemöglichkeiten haben, wird die Hilfe durch die Kostenträger auch möglichst passgenau gewählt. Damit haben die Kund*innen keinen erschwerten Zugang zu unseren Angeboten. Alle Anfragen werden von uns gleichberechtigt und gleichrangig bearbeitet.

Wir verstehen unsere Angebote und Projekte durchgängig als inklusiv und sind bestrebt, nach dem Prinzip der Passung allen anfragenden Kund*innen ein passgenaues Angebot machen zu können und dabei auftauchende Hürden (zum Beispiel sprachlich, technisch) gemeinsam zu überwinden.

Unser Öffentlichkeitsmaterial (Website und Flyer) ist sprachlich sowohl auf die Fachöffentlichkeit als auch auf die Hilfesuchenden ausgelegt.

Leider sind die meisten unserer angemieteten Immobilien nicht barrierefrei. Physische Einschränkungen, die keine (großen) baulichen Maßnahmen fürs alltägliche Leben erfordern sind grundsätzlich kein Hinderungsgrund für eine Betreuung in unseren Angeboten. So betreuen wir auch zum Beispiel stark sehbehinderte junge Menschen oder junge Menschen mit Hörbehinderung. Wichtig ist hier immer, ob wir die geeignete und ausreichende kompetente Maßnahme für die Betroffenen sind. Die ambulanten Angebote stehen ohnehin allen Menschen offen – mit oder ohne physische Einschränkungen.

Verpflichtende Indikatoren

Alle Angebote richten sich zu 100 Prozent an benachteiligte Kund*innengruppen, so dass auch der Umsatzanteil dafür 100 Prozent beträgt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Mit unserer neuen Einrichtung casa.solln können wir einer weiteren benachteiligten Kund*innengruppe ein Wohn- und Betreuungsangebot machen, die wir bislang nicht versorgen konnten. In unserer inklusiven Einrichtung betreuen wir volljährige, alleinerziehende Mütter mit festgestelltem Jugendhilfebedarf oder Lernbehinderung bzw. leichter Intelligenzminderung gemeinsam mit ihrem Kind, wenn sie aktuell nicht in der Lage sind, ein eigenständiges Leben zu führen und ihren Nachwuchs adäquat zu versorgen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterführung der bisherigen Linie.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Unsere Aktivitäten in diesem Bereich dienen ausschließlich der Versorgung unserer Kund*innengruppen mit Inhalten, Fakten und fachlichen Informationen zu den unterschiedlichen Angeboten und sind daher keine kritischen oder unethischen Maßnahmen. Werbemaßnahmen, die über diese Zwecke hinausgehen, finden nicht statt.

Verpflichtende Indikatoren

Unsere Ausgaben in diesem Bereich verwenden wir zu 100 Prozent für ethische Maßnahmen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Verbesserungen im Berichtszeitraum.

Verbesserungspotenziale:

Keine.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Für uns ist Kooperation ein unverzichtbarer Bestandteil gelingender Sozialer Arbeit. Gerade im Hinblick auf klient*innenbezogenen Arbeit setzen wir vielfach auf kooperative Zusammenarbeit. Ziel einer trägerübergreifenden Zusammenarbeit ist die Nutzung von Synergieeffekten (gemeinsame Fortbildungen, Austausch zu aktuellen Rechtsfragen etc.) und fachlicher Abstimmung bzgl. aktueller Angebote für bestimmte Zielgruppen oder Feststellung und Behebung von Missständen in der Versorgung. Des Weiteren engagieren wir uns in Kooperationen, die in der Stadtgesellschaft aktiv sind und für eine ökologische, soziale und gerechte Welt eintreten.

Über Kooperationen hinaus engagieren wir uns mit Sitz und Stimme in lokalen und regionalen Arbeitsgemeinschaften, diversen Facharbeitskreisen, Arbeitsgruppen und Fachgremien, die sich unter anderem mit der bedarfsgerechten Bereitstellung quantitativ ausreichender und qualitativ hochwertiger Beratungs- und Betreuungsangebote und deren Genehmigung und Finanzierung durch die öffentlichen Träger befassen. Sie dienen dabei mit ihren Ergebnissen, Aushandlungsprozessen und Vereinbarungen auch der Erhöhung der gesetzlichen und qualitativen Branchenstandards.

Fachpolitisch und Sozialpolitisch haben wir vier wesentliche Kooperationspartner.

JHumF Trägerverbund (Jugendhilfe für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge)

Gegründet 2014, um die Betreuung der Vielzahl von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in München zu übernehmen. Ziel ist, eine zeitnahe, ihnen nach dem KJHG zustehende Hilfe in einer geeigneten Einrichtung zu ermöglichen. In diesem Verbund besteht eine Kooperation nicht nur mit Organisationen, die zum Paritätischen Wohlfahrtsverband gehören. Nicht zum Paritätischen gehörende Träger sind: Diakonie Oberbayern und Diakonie Hasenbergl. Zum Paritätischen gehörende Träger: Kinderschutz, Condrobs, Verein für Sozialarbeit. Kooperiert wird vorrangig mittels:

- Austausch von Informationen bzgl. dem System der Betreuung neuankommender umF
- Kooperation in der Leistungserbringung

Netzwerk Erziehungshilfen München

Ziel ist, den Bedarf in der Stadt München an Betreuungsangeboten zu optimieren, und zwar in Kooperation und nicht in Konkurrenz. Kooperiert wird vorrangig mittels:

- Austausch von Informationen über laufende Geschäfte
- Gemeinsame Projekte voranbringen und umsetzen
- Kooperation in der Leistungserbringung
- Gemeinsame Fortbildungen

Bellevue di Monaco

Ziel ist, die Bereitstellung von Wohnraum für Geflüchtete und die Betreuung von Geflüchteten, der Aufbau und Betrieb einer Begegnungsstätte und weiterer Initiativen, wie zum Beispiel ein Wohnprojekt zur bedarfsgerechten Betreuung von Geflüchteten.

Stiftung Pfennigparade

Ziel ist, den Klient*innen durch erste Schritte den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, indem in Kooperation Praktikumsplätze in den Werkstätten und Büros der Stiftung Pfennigparade generiert werden.

Unsere Einrichtung casa.solln wurde gegründet nachdem wir Information vom Paritätischen Wohlfahrtsverband erhielten, dass in der Betreuung von intelligenzgeminderten Müttern eine Versorgungslücke besteht. Eine Kooperation mit den bestehenden Einrichtungen gab es im kollegialen Austausch und der Unterstützung in der Aufbauphase.

Verpflichtende Indikatoren

Bei den genannten Kooperationen kann der durchschnittliche Zeitaufwand mit circa 2,5-3 Prozent angenommen werden. Allerdings kann der Zeitaufwand in sozialpolitisch »stürmischen Zeiten« stark unterschiedlich sein (zum Beispiel »Flüchtlingswelle« in 2015/2016, Regionalisierung sozialer Arbeit in München).

Das Verhältnis des investierten Ressourcenaufwands für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens beträgt circa 3 Prozent zu 97 Prozent.

Der Aufwand für die Vertretung in den Gremien und Arbeitskreisen kann insgesamt mit circa 2 Prozent der Arbeitszeit beziffert werden.

Prozentuale Aufteilung der Ressourcen für Kooperationen mit:

- Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional): 90 Prozent
- Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen: 0 Prozent
- Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer Zielgruppe: 10 Prozent
- Wir erzielen keinen Umsatz durch die Kooperationen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Projektierung und Aufbau einer integrativen Mutter-Kind-Einrichtung, auch für Mütter mit geistiger Behinderung casa.solln

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Bestehende Kooperationen sollen weiter ausgebaut werden
- Neue Kooperationen zum Thema Inklusion und Jugendhilfe sollen aufgebaut werden
- Ausbau des Angebotes an ausbildungsbegleitenden Hilfen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (vor allem Kooperation mit Münchner Gastronomiebetrieben)

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Gegenüber unseren Netzwerkpartnern und den freien Trägern Münchens verhalten wir uns solidarisch und stellen, soweit als möglich, uneigennützig Ressourcen zur Verfügung (Räume, Personal). Personalüberlassung ist steuerrechtlich grundsätzlich kompliziert zu handhaben, deshalb müssen hier eher ehrenamtliche Lösungen gefunden werden.

Bedarf an gegenseitiger Unterstützung zwischen Trägern, gibt es meist dann, wenn es zu einer deutlichen personellen Unterbesetzung kommt. Im Berichtszeitraum kam es in der Einrichtung welcome.hagenbacher zu einer solchen Situation. Durch zeitweise Zuschaltung von Personal und der Übernahme von Diensten durch Mitarbeiter*innen aus anderen Einrichtungen konnte die Phase der Unterbesetzung gemeistert werden.

Das kollegiale „Einspringen“ wird mit dem Tarif der Überstunden als solche im Dienstplan vermerkt und mit der nächsten Gehaltszahlung ausbezahlt, so dass es nicht zur Anhäufung von Über-/Mehrarbeitsstunden kommt. Gleichzeitig reagieren wir auf solche Situationen mit einer noch intensiveren Personalsuche und einer engeren Begleitung der Einrichtungsleitung (oder wie in diesem Fall Stellvertretung) durch die Ressortleitung.

Verpflichtende Indikatoren

Mitarbeiter*innenstunden, Aufträge und Finanzmittel zur Unterstützung von Mitunternehmen wurden im Berichtszeitraum nicht weitergegeben.

Die Ausstattung unserer Angebote mit Mitarbeiter*innenstunden ist überwiegend in den Erlaubnissen zum Betrieb der Einrichtungen festgelegt. Die dort verankerten Fachkräftequoten dürfen im Regelfall nicht unterschritten werden. Eine Weitergabe von Mitarbeiter*innenstunden an Mitunternehmen kann daher nicht stattfinden. Ähnlich verhält es sich mit den finanziellen Mitteln. Sie decken die Selbstkosten des Betriebs und der Versorgung der betreuten Klient*innen ab. Es gibt keine freien Finanzmittel, die zur Unterstützung an Mitunternehmen weitergegeben werden können.

Aufträge entsprechen in unserem Unternehmen Anfragen von Kostenträgern nach freien Kapazitäten in unseren Betreuungseinrichtungen. Weitergegeben an Mitunternehmen werden diese nur im Sinne der Weitervermittlung, sollte, wie in D1.1. beschrieben, keine Kapazität oder keine entsprechende fachliche Ressource im hpkj zur Verfügung stehen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorhaben und auch keine Umsetzungen in diesem Bereich.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

keine

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Mit allen Mitunternehmen wird themen- oder fallbezogen kooperiert, damit für die Klient*innen möglichst optimale Betreuungssituationen geschaffen werden können. Ein Verhalten, das Mitunternehmen einem wertenden Vergleich unterzieht, sie stört, blockiert oder schädigt, verbietet sich dadurch von selbst. Eine Strategie zur Eroberung von quantitativen Marktanteilen auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen existiert nicht. Die mögliche Ausweitung, Weiterentwicklung oder Neuprojektierung von Angeboten wird nur auf der Grundlage von fachlichen Erwägungen, veränderter Bedarfslagen oder aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen diskutiert. Eine Marktführerschaft wird nicht angestrebt.

Alle Leistungen werden zu vereinbarten Selbstkostenpreisen angeboten, Dumpingpreise sind weder möglich noch zulässig. Die Entgelte werden mit einer Kommission auf Seiten der öffentlichen Hand verhandelt und sind für alle Kund*innen verbindlich und gleich. Preisabsprachen sind daher nicht möglich und auch nicht wünschenswert.

Verpflichtende Indikatoren

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt? Nein.
- Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt? Nein.
- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen? Nein.
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert? 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? Nein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorhaben und auch keine Umsetzungen in diesem Bereich.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

keine

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Das ökologische Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten ist aufgrund der Art unserer Dienstleistung nur sehr bedingt relevant.

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind nicht beziffert. Sie sind als gering einzuschätzen. Die relevanten Komponenten sind die administrative Arbeit (Druck, Versand, Einkauf etc.) und der Verbrauch von Lebensmitteln und Möbeln in der Betreuung und Beratung von Menschen.

Die ökologischen Auswirkungen werden durch einen bewussten Umgang mit Ressourcen (Büromaterial, wo möglich ökologischer Einkauf von Büromaterial und Lebensmitteln) reduziert. In fast allen Einrichtungen wird der Müll getrennt, in einer Einrichtung werden bei Fleisch und Wurst nur Ökoprodukte eingekauft, die Geschäftsstelle bezieht Büromaterial über einen Anbieter nachhaltiger Produkte.

Eine Verankerung im Geschäftsmodell ist aufgrund der Art unserer Dienstleistung nicht relevant.

Wir verstehen es als unseren Bildungsauftrag, unseren Klient*innen ein ökologisch verantwortungsvolles Bewusstsein zu vermitteln. Hierzu gehören der Einkauf von Lebensmitteln und Dingen des täglichen Gebrauchs, die Nutzung von Second-Hand-Angeboten, der maßvolle Umgang mit Ressourcen und materiellen Gütern (Mülltrennung, Heizung, Wasserverbrauch, unter anderem) sowie ein Selbstverständnis für Reparaturen und Recycling.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Klientel hinsichtlich eines ökologisch bewussten Umgangs mit Ressourcen und den Auswirkungen.

Grundsätzlich ist es für uns schwierig über unsere vielen Standorte, Projekte und professionellen Einzelkontakte hinweg, Wirkungen dezidiert festzustellen und zu beschreiben, zumal es nicht zu den priorisierten Aufgaben gehört, wegen derer unsere Dienstleistungen, pädagogische und/oder therapeutische Betreuung, nachgefragt werden.

Wie im Kapitel C3.1 bereits erwähnt, hat durch die inzwischen mehrjährige Beschäftigung mit der GWÖ in den Einrichtungen eine durchaus spürbare Sensibilisierung stattgefunden. Durch die Etablierung der von GWÖ-Beauftragten in jeder Einrichtung und jedem Standort (auch der Verwaltung) werden auch kleinste Entscheidungen häufiger unter Einbeziehung der Aspekte von Nachhaltigkeit getroffen.

Es existiert für alle Mitarbeiter*innen einsehbar eine fortlaufend aktualisierte Liste mit entsprechenden Änderungen und Entscheidungen an den jeweiligen Standorten. Diese dient somit auch der Information der Mitarbeiter*innen untereinander und vermittelt wertvolle Adressen, Anregungen oder beispielhafte Vorgehensweisen. Viele dieser Einzelmaßnahmen haben wir bereits im Kapitel C3 nach Einrichtungen sortiert aufgelistet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterführung der Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Klientel hinsichtlich eines ökologisch bewussten Umgangs mit Ressourcen und den Auswirkungen.

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

Auch wenn Konsistenz, Effizienz und Suffizienz nicht strukturell im Geschäftsmodell verankert sind, so halten wir die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen für maßvoll und angemessen.

Trotzdem werden wir künftig ein noch stärkeres Augenmerk auf die unvermeidlichen fixen ökologischen Auswirkungen richten. Gemeint sind hier die Energieeffizienz, der Benzinverbrauch aber auch die Nachhaltigkeit bei Investitionsgütern sowie der ökologisch geleitete Einkauf von Lebensmitteln und Verbrauchsmaterialien.

Über ein System der Anreize hierzu für die jungen Menschen verfügen wir noch nicht. Gegenüber den Kostenträgern verhandeln wir immer stärker darum, dass uns für ökologisch verantwortbaren Einkauf und Ernährung auch die entsprechenden finanziellen Mittel in den Entgelten zur Verfügung stehen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Interne Auseinandersetzung mit den Themen im Rahmen der Mitarbeiter- und Betreuerschaft. Konkrete nachprüfbare und zu beziffernde Ergebnisse gibt es bis dato nicht. Grundsätzlich sind der Träger und alle Einrichtungen allein durch die zugrundeliegenden Gesetze verpflichtet, mit den zur Verfügung stehenden (öffentlichen) Mitteln, sparsam umzugehen.

Die stetige Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit füllt weiterhin die bereits oben erwähnte Liste einzelner Veränderungen und Umsetzungsschritte an den einzelnen Standorten.

Geplant ist eine Erhebung der sich verändernden Ressourcenverbräuche in den Immobilien (Strom, Wasser, Heizenergie) nach Volumina, so dass auch jenseits sich verändernder Kosten für die einzelne Einheit, eine mögliche Reduzierung des Verbrauchs mit Zahlen hinterlegt werden könnte.

Die Geschäftsführung bereitet ein Angebot „Jobrad“ an alle Beschäftigten vor, eine Art Gehaltsumwandlung, mit Hilfe derer kostensparend in das Leasing eines Fahrrades oder E-Bikes zur eigenen Nutzung investiert werden kann.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.

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

In keinem unserer Geschäftsbereiche werden Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen. Angebote werden in Absprache mit den öffentlichen Kostenträgern konzipiert und die jeweilige Finanzierung verhandelt und vereinbart. Die Leistungsbeschreibungen und Entgeltvereinbarungen unserer Dienstleistungen werden inhaltlich mit dem öffentlichen Kostenträger kommuniziert und abgestimmt. Diese Kommunikation und die daraus entstandenen Vereinbarungen laufen zum Teil bilateral, oder in Trägerverbünden aber immer unter Einbezug des Wohlfahrtsverbandes. Durch die beschriebene Finanzierung entfallen die oben genannten Themen komplett.

Mit keiner unserer Dienstleistungen können globale Belastungsgrenzen überschritten werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

nicht relevant

Verbesserungspotenziale:

nicht relevant

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Produkte und Angebote werden in Absprache mit den öffentlichen Kostenträgern konzipiert und die jeweilige Finanzierung verhandelt und vereinbart. Die Leistungsbeschreibungen und Entgeltvereinbarungen unserer Dienstleistungen werden inhaltlich mit dem öffentlichen Kostenträger kommuniziert und abgestimmt. Diese Kommunikation und die daraus entstandenen Vereinbarungen laufen zum Teil bilateral, oder in Trägerverbünden aber immer unter Einbezug des Wohlfahrtsverbandes.

Die Mitbestimmung unserer Klient*innen ergibt sich aus der Philosophie der Dienstleistungserbringung bzw. dem Leitbild des Vereins. Partizipation und gemeinsame Entscheidungen sind die Basis unserer Arbeit. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sichert das unter D1 bereits erwähnte Hilfeplanverfahren die Beteiligung der Klient*innen an der Ausgestaltung, der Dauer und Art der Hilfe. Berichte an die Jugendämter über den Verlauf der Hilfe (Hilfeprozessberichte) werden mit den Kund*innen besprochen und die Inhalte bei Bedarf erklärt und abgestimmt.

Im Sinne der Partizipation und Mitbestimmung in den Jugendhilfeeinrichtungen und Projekten gibt es gewählte Vertreter*innen der Klient*innen (Gruppensprecher*innen, Jugendsprecher*innen), die hpkj-intern und einrichtungsübergreifend den »Jugendrat« bilden. Sie vertreten die Interessen der Kund*innen nach innen (gemeinsamer Rechtekatalog) und außen (landesweite Treffen von Jugendräten), diskutieren politische Themen aus dem Bereich der Kinder-und Jugendhilfe (Bayerisches Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetz, BayPsychKHG) und beteiligen sich an lokalen Aktionen (Hofflohmärkte).

Der »Jugendrat« ist seit 2010 ein fest verankertes Gremium, das sich regelmäßig mehrmals im Jahr trifft. Zu seiner Entstehung: Schon immer gab es in den Einrichtungen gewählte Gruppensprecher*innen, die sich mit diversen Themen in der Gruppe und darüber hinaus beschäftigten. Mit zunehmender Größe des Vereins entstand bereits im vorletzten Jahrzehnt die Idee, diese Vertreter*innen einrichtungsübergreifend zusammenzubringen. Im Jahr 2010 veranstalteten wir einen großen öffentlichen Fachtag im Münchner Gasteig zum Thema Partizipation, der den Titel »Besser mit Beteiligung« trug. Neben vielen anderen Ergebnissen und der Vernetzung mit externen Akteur*innen auf diesem thematischen Feld, gründeten wir den »Jugendrat«, der sich aus den jeweils in den Einrichtungen gewählten Gruppensprecher*innen zusammensetzt (siehe dazu auch auf unserer Homepage: https://www.hpkj-ev.de/partizipation). Den jungen Menschen im Jugendrat (die durch Ein- und Auszüge in den Einrichtungen häufiger wechseln) stehen als kontinuierliche Ansprechpartner*innen trägerübergreifend drei Mitarbeiter*innen als Coaches zur Verfügung, die mit ihrer Kontinuität die Treffen einberufen und einzelne Themen auch über einen längeren Zeitraum hinweg verfolgen helfen.

Thematisch sind sowohl den Gruppensprecher*innen als auch dem Jugendrat (innerhalb datenschutzrechtlicher Bestimmungen) keine Grenzen gesetzt, so dass auch Fragen der Produkttransparenz immer wieder aufkommen und diskutiert werden. Neben Veranstaltungen und Aktionen für die Betreuten entstanden unter Federführung des Jugendrats z.B. ein Rechtekatalog für die Kund*innen in den Einrichtungen und sogenannte »Willkommensmappen« zur Information neu aufgenommener Klient*innen.

Die Nachhaltigkeit der Dienstleistungen wird aktuell im Sinne der Tiefe, Genauigkeit und Dauerhaftigkeit definiert, um langfristig und nachhaltig erfolgreich zu sein. Dies gilt grundsätzlich für alle Produkte. In allen Einrichtungen sind institutionalisierte Feedbackinstrumente installiert, die aus regelmäßigen Einzelgesprächen, Gruppensitzungen, Organisationsrunden, sowie Gesprächen zwischen Gruppensprecher*innen und Leitung bestehen. Alle Mitarbeiter*innen sind dabei zur Offenheit und Kritikfähigkeit verpflichtet. Initiativen der Klient*innen werden aktiv gefördert und unterstützt.

Im Betreuungsalltag der diversen Gruppen in der Kinder- und Jugendhilfe verfolgen wir bislang keine im Träger abgestimmte Strategie im Umgang mit den Themen Ökologie und Nachhaltigkeit. Vor Ort sind je nach Einrichtung unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Auf Initiative der Bewohner*innen werden entsprechende Maßnahmen diskutiert und gegebenenfalls in der Gruppe umgesetzt.

Wir führen keine Marktforschung durch.

Verpflichtende Indikatoren

Unsere Dienstleistungen werden fast ausschließlich in Kooperation mit den öffentlichen Kostenträgern entwickelt. Deshalb ist der Prozentsatz der mit Kund*innen entwickelten sozialen Dienstleistungen fast 100 Prozent. Impulse von Klient*innen sind gewünscht und gefordert, und werden dann in die Entwicklung und in den Betreuungsalltag mit einbezogen.

Die sozial-ökologische Verbesserung lässt sich nur graduell beziffern. Sie ist eine stetige Aufgabe und betrifft unsere Arbeit in dem Maße, wie sie auch jede Privatperson betrifft.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Interne Auseinandersetzung mit den Themen im Rahmen der Mitarbeiter- und Betreuerschaft

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterführung des internen Dialogs.

D4.2 Produkttransparenz

Die Informationen zu unseren Dienstleistungen sind für jede*n frei verfügbar auf unserer Website. Unsere Kostenträger erhalten alle vorhandenen Informationen zu unseren Dienstleitungsangeboten, wie detaillierte Leistungsbeschreibungen und Kalkulationsgrundlagen.

Der Ausweis von Inhaltsstoffen und ökologisch relevanten Informationen entfällt, weil nicht relevant.

Gegenüber den Geldgebern (Jugendämtern und anderen Ämtern) werden Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette ausgewiesen, da die Kalkulation zu 100 Prozent transparent ist. Von einer Veröffentlichung aller Preisbestandteile auf der Website wird abgesehen, da dies zu Fehlinterpretationen in der Öffentlichkeit führen könnte.

Externalisierung hat keine Relevanz bei unseren Dienstleistungen.

Die Bestandteile des verhandelten Entgelts werden nicht veröffentlicht.

Verpflichtende Indikatoren

Da wir ausschließlich Betreuungs- und Beratungsdienstleistungen anbieten, sind die abgefragten Indikatoren nicht relevant.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

nicht relevant

Verbesserungspotenziale/Ziele:

nicht relevant

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Unsere Dienstleistungen enthalten oder produzieren keine Schadstoffe. Es gibt keine schädlichen Nebenwirkungen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchs-Risiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes): 0%

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

nicht relevant

Verbesserungspotenziale:

nicht relevant

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

Alle unsere Dienstleistungen und Angebote erfüllen in unterschiedlichem Maße die nach M. Max-Neef und M. Rosenberg definierten Grundbedürfnisse (1. Lebenserhaltung, Gesundheit und Wohlbefinden, 2. Schutz und Sicherheit, 3. Zuneigung und Liebe, 4. Verstehen und Einfühlung, 5. Teilnehmen und Geborgenheit, 6. Muße und Erholung, 7. kreatives Schaffen, 8. Identität und Sinn und 9. Freiheit und Autonomie). Das erklärte Ziel unserer Arbeit ist es, Menschen dabei zu unterstützen, ein möglichst selbständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Ein Großteil unserer Kund*innen sind junge Menschen, die in unseren stationären Einrichtungen untergebracht sind und dort mit unserer Betreuung und Unterstützung leben. In unseren Wohngruppen gewährleisten wir ihre Grundversorgung (Kleidung, Essen und Trinken), bieten Schutz, und kümmern uns um ihre Gesundheit. Wir handeln mit Zuneigung, Empathie und Respekt und vermitteln ein Gefühl der Geborgenheit. Wir unterstützen und begleiten sie bei der Identitätsfindung und ihren Autonomiebestrebungen. Wir eröffnen Ihnen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, unterstützen sie bei ihrer kreativen Entwicklung und stellen ihnen auch dementsprechende Angebote zur Verfügung. In allen Einrichtungen wird, soweit möglich, auch mit den Familien der jungen Menschen zusammengearbeitet.

In den Einrichtungen, in denen unsere Klient*innen nicht stationär untergebracht sind, also teilstationäre oder ambulante Betreuung erhalten, und in unseren Beratungs- und Bildungseinrichtungen stehen jeweils unterschiedliche Grundbedürfnisse im Vordergrund. Vor allem sind es Empathie, Wohlbefinden, Gesundheit, Identität, Autonomie und Teilhabe.

Alle unsere Dienstleistungen dienen auch dem persönlichen Wachstum und der Gesundheit:

- Förderung der Identitätsentwicklung
- Förderung der psychischen Gesundheit und Stabilität
- Förderung der emotionalen Entwicklung
- Förderung der Fähigkeit, Bindungen einzugehen

- Entwicklung von gewaltfreien Konfliktlösungen
- Schaffung der Grundvoraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben
- Förderung einer Schulbildung mit Abschluss
- Förderung der Ausbildungsfähigkeit
- Förderung der Arbeitsfähigkeit
- Vermittlung der Kenntnis gesunder Ernährung
- Vermittlung der Kenntnis über ein umweltschonendes Leben

Wir leisten auch im Hinblick auf die UN-Entwicklungsziele einen wertvollen Beitrag:

- Hochwertige Bildung
- Gleichberechtigung der Geschlechter
- Gute Arbeitsplätze
- Reduzierte Ungleichheiten
- Verantwortungsvoller Konsum
- Frieden und Gerechtigkeit
- Partnerschaften, um Ziele zu erreichen

Mit unseren Angeboten leisten wir einen Beitrag zur Minderung regionaler sozialer Probleme:

- Wir tragen dazu bei, dass junge Menschen in einem Ballungsraum mit hohen Lebenshaltungs- und Mietkosten bezahlbaren Wohnraum finden.
- Wir tragen dazu bei, dass junge Menschen eine Ausbildung erhalten und damit eine Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabe erreicht wird.
- Wir tragen dazu bei, dass sozial benachteiligte und vom Arbeitsmarkt »vergessene« Menschen wieder Arbeit aufnehmen können, in einer Region mit hoher Zahl von Hartz IV Empfänger*innen.
- Wir tragen dazu bei, dass junge Menschen wieder Zugang zu Bildung finden, in einem Bundesland, dessen Schulstrukturen nicht dazu dienen, allem Menschen Bildungsabschlüsse zu ermöglichen.

Wir verfolgen also mit unserer Arbeit Ziele, die der Bedürfniserfüllung und der Entwicklung von Menschen und deren Sozialraum dienen. Maßgebend sind hierbei sowohl unser Leitbild, als auch die Prämisse, dass wir mit unseren Finanzmitteln sparsam und wirtschaftlich umgehen.

Keine unserer Dienstleistungen kann als Luxus- oder Statusdienstleistung angesehen werden.

Grundbedürfnisse	100 Prozent
Statussymbol/Luxus	0 Prozent
Dienen der Entwicklung der Menschen	100 Prozent
Dienen der Entwicklung der Erde/Biosphäre	0 Prozent
Lösen gesellschaftlicher Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	100 Prozent
Lösen ökologischer Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	0 Prozent
Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen	100 Prozent
Hemmender/Pseudo-Nutzen	0 Prozent
Negativnutzen	0 Prozent

Abbildung 8: Anteil der Nutzenart am Gesamtumsatz

Wir führen jährlich seit 2007 eine Wirkungsüberprüfungen durch. Bei dieser Evaluation der Zielerreichung werden alle an einem Hilfeprozess Beteiligten (Jugendliche, öffentlicher Träger, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte) abgefragt. Die Zielerreichung liegt konstant bei 75 bis 80 Prozent.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Datenerhebung zur Reduktion ökologischer Auswirkungen zumindest für Energie und Benzinverbrauch
- Systematische Bedarfsabfragen bei Klient*innen/Kund*innen

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Dienstleistungen der Sozialen Arbeit bestehen in der Unterstützung der Gesellschaft – und hier vor allem der Personen mit geringerer Teilhabechance und eingeschränktem Zugang zu Ressourcen. Wir stärken damit unsere Klient*innen im privaten sowie im beruflichen Kontext auf ihrem Weg in ein möglichst selbstbestimmtes Leben.

Durch unsere Mitgliedschaft und finanzielle Unterstützung erreichen wir Initiativen, die sich für Menschen mit Fluchthintergrund einsetzen, eine gerechte Bodenpolitik verfolgen und sich politisch gegen Rechts und für Vielfalt engagieren. Wir unterstützen kleine soziale Unternehmen durch unsere Einkaufspolitik. Damit sind wir Multiplikatoren für die angesprochenen Interessensgruppen.

Verpflichtende Indikatoren

Auszug der Aktivitäten/Jahr:

- Gewähr des Schokoladen-Darlehens an fairafric
- Einkauf bei Kuchentratsch
- Organisation der kostenfreien Veranstaltungsreihe »Jugendhilfe gegen Rechts«
- Teilnahme an der Transparentaktion vom Bayerischen Flüchtlingsrat »not safe – Keine Abschiebungen nach Afghanistan«
- Einkauf bei Caterern, die eine inklusive und integrative Personalpolitik verfolgen

Die Anzahl der erreichten Menschen ist nicht ermittelbar.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

siehe oben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Beibehaltung des bereits etablieren Standards.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Der Kern unserer Dienstleistung, also die Betreuung und Beratung von (jungen) Menschen, besteht darin, einen positiven Einfluss auf das Leben der Menschen zu haben. Die direkten und indirekten Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit lassen sich nur individuell beurteilen.

Unsere Arbeit hat keine nennenswerten negativen Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten.

Verpflichtende Indikatoren

- Wir führen keinerlei unethische Dienstleistungen aus
- Unser Auftragsgeber (in Form der Jugendämter) produziert bzw. vertreibt ebenfalls keine solchen Produkte

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
siehe oben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Beibehaltung des bereits etablieren Standards.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Alle unsere Leistungen und Ressourcen werden für das Gemeinwesen eingesetzt. Die Kosten des Unternehmens werden nahezu vollständig durch öffentliche Gelder, also aus Steuermitteln gedeckt. Gewinne müssen zu 100 Prozent gemäß den gemeinnützigen Satzungszwecken ausgegeben werden. Somit ist eine Errechnung der Nettoabgabenquote nicht sinnvoll, da sich das Geld sozusagen in einem »öffentlichen Kreislauf« befindet. Die 0,5 Prozent, die aus Spenden und Bußgeldeinnahmen zur Verfügung stehen, dienen ebenfalls dem gemeinnützigen Satzungszweck und decken vorwiegend Finanzierungslücken beim Aufbau neuer Einrichtungen.

Die Bußgeldeinnahmen werden für unvorhergesehene Bedarfe der jungen Menschen in den Einrichtungen verwendet. Wir haben dafür einen „Spendenpool“, an den Anfragen aus den Einrichtungen gerichtet werden können. Die Ressortleitungen entscheiden über die Vergabe.

Aus diesem Grunde halten wir Angaben zu Ertragssteuern, Körperschaftsteuern, Sozialversicherungsbeiträgen und lohnsummenabhängigen Steuern, im Hinblick auf eine Nettoabgabenquote, in diesem Zusammenhang für nicht legitim.

Unser Beitrag zum gesellschaftlichen Engagement ist gekennzeichnet davon, dass wir Menschen unterstützen, die von der Gesellschaft ausgegrenzt oder von Ausgrenzung bedroht sind. Wir sind hierbei sowohl als »Anwaltschaft« wie als »Sprachrohr« für benachteiligte Menschen bzw. in Hinblick auf das Problem der sozialen Ausgrenzung tätig. Alle unsere Ressourcen fließen in unsere Hilfeleistungen oder dienen dazu, unsere Mitarbeiter*innen tarifgebunden zu bezahlen und für sie Arbeitsplätze gemäß gesetzlicher Vorgaben zur Verfügung zu stellen.

Aufgrund unserer Rechtsform, der Finanzierung und unseres Satzungszweckes sind uns die materielle und finanzielle Unterstützung von freiwilligem gesellschaftlichem Engagement nicht möglich.

Wir unterliegen einer Vielfalt von Kontrollen, wie beispielsweise durch die Kostenträger, die Heimaufsicht Oberbayerns, die Berufsgenossenschaft, aber auch der Kontrolle durch behördliche Maßnahmen, wie beispielsweise Prüfung durch Sozialversicherungsträger sowie durch unsere Steuerberatungsgesellschaft. Außerdem werden wir durch unsere verschiedenen Zuschussgeber kontrolliert und evaluiert. Darüber hinaus kontrolliert auch der Aufsichtsrat die Geschäftsführung.

Es gibt keine Aktivitäten, die als Unternehmenslobbying angesehen werden könnten. Absprachen und Planungen, die als Lobbying gesehen werden könnten, finden in Arbeitskreisen mit den öffentlichen Trägern, bzw. deren Vertreter*innen oder mit anderen Trägern der Münchner Kinder- und Jugendhilfe statt. Aus diesem Grunde sind korruptionsfördernde Praktiken weitgehend ausgeschlossen.

Verpflichtende Indikatoren

- Umsatz 2020: 12,12 Millionen Euro
- Nettoabgabenquote – darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:
    - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer): entfällt
    - lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber*innen: Arbeitgeber ist der Verein, keine Einzelperson. Die Führungskräfte sind ausnahmslos im Entgeltsystem des TVöD eingruppiert und

werden dementsprechend nach den gesetzlichen Vorschriften besteuert und sozialversicherungspflichtig gestellt
- Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten), abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen:
  Arbeitgeber-Bruttolohnsumme 2020: 9,3 Millionen Euro
  Arbeitnehmer-Nettolohnsumme 2020: 4,73 Millionen Euro
- Diese Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die Netto-Abgabenquote.
  wir haben keine Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung und erwirtschaften auch keinen Gewinn (vor oder nach Steuern).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Ausschließlich sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Arbeitsverhältnisse.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Beibehaltung der jetzigen Absicherungen für Beschäftigte.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

hpkj beteiligt sich an verschiedenen Genossenschaften. Ein Eigennutzen für das Unternehmen besteht durch diese Maßnahmen, wenn überhaupt, ausschließlich bezogen auf den gemeinnützigen Unternehmenszweck, die Betreuung und Förderung junger Menschen.

Überwiegend ist die finanzielle Beteiligung bei Wohnungsbaugenossenschaften dienlich, um sicheren und bezahlbaren Wohnraum für Betreuungseinheiten zu erhalten. Gleichwohl ist diese Win-win-Situation eine bewusste und gewollte Maßnahme, um genossenschaftliches Wirken in der Stadt München zu unterstützen. Die Beteiligung und damit auch der Wechsel zu einer genossenschaftlich organisierten Bank ist ein bewusster Schritt hin zu Partnern, die in der Finanzweilt nachhaltig, transparent und gemeinwohlorientiert agieren.

Die Veränderungen in der Wohnungswirtschaft bis hin zur Diskussion des Bodenrechts wurden maßgeblich von sozial und ökologisch orientierten Wohnungsbaugesellschaften initiiert und vorangetrieben. Die Nachhaltigkeit solchen Engagements ist daran am deutlichsten abzulesen. Unterstützung und Förderung einer bundesweit angesehenen Genossenschaft wie die des Bellevue di Monaco beeinflusst nachhaltig und relevant die Debatte um Integration von Geflüchteten und fördert darüber hinaus den Zusammenhalt der Stadtgesellschaft. Ganz anders ist der »Gewinn« aus der Beteiligung an dem Unternehmen fairafric. Hier wird jährlich eine Dividende in Form von Schokolade ausbezahlt. Diese kommt vollumfänglich den Mitarbeiter*innen und allen Klient*innen zu Gute.

Das Engagement in den verschiedenen Organisationen ist zeitlich aufgrund mangelnder personeller Ressourcen eher gering. Hauptsächlich ist die Unterstützung dieser Unternehmen finanzieller Natur. Die Verankerung der verschiedenen Themen ist allerdings durch aktives Hineintragen in die Mitarbeitendenschaft durch thematische Veranstaltungen mit Akteur*innen der Organisationen gut und verbreitert damit die Themen und die gesellschaftspolitische Relevanz dieser Organisationen.

Ein ehrenamtliches Engagement im eigentlichen Sinne wird nicht durchgeführt – ist unser Unternehmen doch vielmehr selbst Empfänger ehrenamtlichen Engagements Einzelner oder von Unternehmen. Für die freiwillige Kooperation und Vernetzung mit Organisationen, die gesellschaftspolitisch wirken, werden stetig neue Partner*innen gesucht. Weitere finanzielle Beteiligungen sind aktuell nicht geplant.

Unser gesamtes Unternehmen und unsere angebotenen Dienstleistungen dienen dem Gemeinwohl. Darüber hinaus kooperieren wir mit anderen gemeinwohlorientierten und gemeinnützigen

Unternehmen. Ansonsten ist es eher so, dass freiwillige Aktivitäten und ehrenamtliches Engagement oft bei uns angefragt werden. Wo möglich und sinnvoll nutzen wir diese Ressourcen.

Verpflichtende Indikatoren

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit): keine

Genossenschafts-Mitgliedschaften:

Wogeno eG:	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
Wogeno eG:	85.500 Euro wohnungsbezogene Anteile
Isar eG:	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
Bellevue di Monaco eG:	1.500 Euro Genossenschaftsanteile
fairafric:	1.000 Euro Einlage
GLS Bank eG	4.500 Euro Genossenschaftsanteile

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Keine im Unternehmen verankerte freiwillige Gemeinwesenarbeit

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Nachdem Satzungszweck und ausschließlicher Inhalt unserer Arbeit dem Gemeinwohl gewidmet ist, sehen wir hier keine neu zu formulierenden Ziele.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen

Es werden im Unternehmen weder Gewinne zwischen Ländern verschoben, noch Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt. Es gibt keine Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen und es besteht kein Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird.

Wir pflegen keine Geschäftskontakte, bei denen wirtschaftlich Begünstigte offen deklariert werden müssten. Und es gibt keine internationalen Finanztransaktionen, die länderspezifisches Reporting erfordern würden. Weil die Notwendigkeit nicht besteht, gibt es auch keine Maßnahmen zu den oben genannten Punkten.

Verpflichtende Indikatoren

Das Unternehmen ist weder Teil eines internationalen Konzerns, noch agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil.

- Länderspezifisches Reporting: entfällt
- Wertschöpfung: Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung: entfällt
- Veranlagungsvolumen: entfällt
- Anzahl der Beschäftigten, Bruttolohnsumme, Nettolohnsumme
    - ca. 200
    - Arbeitgeber-Bruttolohnsumme 2020: 9,3 Millionen Euro
    - Arbeitnehmer-Nettolohnsumme 2020: 4,73 Millionen Euro
- Steuerleistung und Sozialabgaben (gegliedert nach Abgabenarten: Ertragsteuern, Lohnsummensteuer etc.): entfällt
- Fördersumme: entfällt

- Zinszahlungen und Zahlungen für immaterielle Leistungen (v.a. Lizenzgebühren) an ausländische Niederlassungen oder Partner*innen: entfällt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Kein Handlungsbedarf identifiziert

Verbesserungspotenziale:
Kein Handlungsbedarf identifiziert

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

In unserem Unternehmen bestehen grundsätzlich wenige Risiken bei zuleitenden Stellen, wie Jugendämtern und anderen Ämtern/Abteilungen auf Vorteilsbeschaffung durch Korruption. Ebenso bei Kund*innen, sprich Kindern, Jugendlichen und Familien sowie Klient*innen in der Beratung gibt es kaum Interessenslagen, die Korruption befördern würden. Am ehesten ist Korruption im pädagogischen Kontext denkbar, z.B. Eltern, die eine besondere Bevorzugung ihrer selbst oder ihrer Kinder in einer Maßnahme durch „Geschenke" erreichen wollten oder Klient*innen, die sich ebenfalls eine bevorzugte Behandlung oder Verschriftlichung ihres Berichts erhoffen. Allerdings sind das hypothetische Fälle, da noch keine solche Situation eingetreten ist.

Bisher wurden keine Maßnahmen getroffen, um Korruption zu verhindern. Eine Überprüfung auf solche Maßnahmen sollte im nächsten Berichtszeitraum vorgenommen werden.

Kontakte zu Politik und Sozialverwaltung wie anderen relevanten Ämtern der Stadtverwaltung werden schon aus professionellen Gründen und der Aufgabenstellung unseres Unternehmens gut gepflegt. Ein offenes und transparentes Agieren ist in diesem Bereich ein wichtiges, da vertrauensstiftendes Gut. Die Außenvertretung und damit Kontakt zu entsprechenden Personen findet überwiegend durch die Geschäftsleitung statt. Eine regelmäßige Berichterstattung ist Standard in den internen Gremien.

Bisher gibt es keine standardisierten oder verschriftlichten Regelungen bzgl. möglichen Konflikten von persönlichen Interessen vs. Firmeninteressen. Dies wäre eine gute Aufgabenstellung für den kommenden Berichtszeitraum.

Verpflichtende Indikatoren

- hpkj spendet an keine politischen Parteien
- hpkj betreibt keine Lobbyaktivitäten
- Bei Mitarbeitenden wird keine Bewusstseinsbildung betrieben
- Offene Besprechungskulturen und Austauschmöglichkeiten bieten den Raum und die Möglichkeit, Auffälligkeiten rund um Korruption anzusprechen

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
keine

Verbesserungspotenziale:
- Mögliche Interessenskonflikten und Korruptionsgefahren in einer Veranstaltung für alle MA thematisieren
- Mögliche Verschriftlichung von Regelungen zum Schutz vor Korruption klären und/oder veranlassen

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Die durch unsere Dienstleistungen verursachten negativen Umweltwirkungen bewegen sich in einem geringen Ausmaß und beziehen sich vor allem auf Stromverbrauch durch Computernutzung und den Bezug von nicht ökologischen Lebensmitteln.

Die Themen Nachhaltigkeit, Energieverbrauch und Abfallentsorgung sind im Zusammenleben und Miteinander in einer Wohngruppe immer ein Thema. Je nach Entwicklungsstand und Störungsbilder der Klientel sind gerade die jungen Menschen sehr interessiert, hier ihren Beitrag zu leisten - in anderen Gruppen werden allererste Weichen für ein Verständnis bei den Themen gestellt (zum Beispiel Fenster schließen, wenn die Heizung an ist..)

Verpflichtende Indikatoren

Zu Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch findet keine systematische Erhebung statt. Dementsprechend wird auch kein Umweltkonto veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

keine

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Eine systematische Datenerhebung, zumindest für die größeren Einkaufspositionen, wird eine Zukunftsaufgabe sein.

E3.2 Relative Auswirkungen

Da wir keine Herstellung betreiben, sind relative, ökologischen Auswirkungen nicht gegeben.

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

Da wir kein produzierendes Gewerbe sind, kommt es zu keinen Verstößen gegen Umweltauflagen und unangemessenen Umweltbelastungen.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Seit 2017 erstellt hpkj eine Gemeinwohlbilanz, die auf unserer Website leicht auffindbar und öffentlich abrufbar ist. Dieser Bericht wurde im Peergroup-Verfahren erstellt und von den unabhängigen Beratern der GWÖ geprüft.

Als für uns besonders relevante gesellschaftliche Berührungsgruppen können vor allem die zuständigen Jugendämter und die betreuten Menschen gelten. Diese informieren wir auch noch an anderer Stelle über unsere Arbeit.

Dabei sei vor allem auf die Ergebnisse unserer Evaluation im Rahmen des Zielwinkelverfahrens hingewiesen. Einmal jährlich ziehen wir Bilanz aus der Qualitätsprüfung und veröffentlichen diese auf unserer Website.

Mit diesem Instrument der Wirkungsmessung ist es möglich Strategien für die einzelnen Bereiche abzuleiten. Wir nutzen das Zielwinkelverfahren zur inhaltlichen Steuerung von Leitungen und Teams.

Darüber hinaus wird durch die Beteiligung von hpkj an einer Vielfalt von Facharbeitskreisen des öffentlichen Kostenträgers Münchens und des Paritätischen, verschiedenen Verbänden und Gremien

der sozialpolitischen Arbeit fachpolitische Transparenz und Mitentscheidung sozialpolitischer Entscheidungen konkret erlebt.

Verpflichtende Indikatoren

Unser erster Gemeinwohlbericht ist öffentlich auf unserer Website abrufbar. Die Ergebnisse des Zielwinkelverfahrens sind öffentlich auf unserer Website abrufbar.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Erstellung neuer Gemeinwohlbilanz.

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Das in unserer Arbeit implementierte Konzept der Sozialraum- und Ressourcenorientierung bietet eine gute Grundlage für die gesellschaftliche Beteiligung unterschiedlicher Berührungsgruppen an unserer Dienstleistung. So findet Einbindung ins Gemeinwesen statt und damit einhergehende Wechselwirklungen werden möglich. Unsere Einrichtungen nehmen z.B. aktiv an Hofflohmärkten und dem Nachbarschaftsleben teil und sind dort direkt für Bürger*innen ansprechbar. Oft werden Anfragen und Kritik auf einem solchen Wege direkt beantwortet oder es ergeben sich neue Wege der Kooperation und des Austauschs.

Darüber hinaus sind wir für die politischen Vertreter*innen der Bürgerschaft im Stadtrat sowie den Bezirksausschüssen ansprechbar.

Auf unserer Website geben wir Auskunft über unsere Tätigkeiten und bieten unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten (E-Mai, Telefonnummern).

Verpflichtende Indikatoren

Der Anteil der Mitentscheidung unterscheidet sich in Abhängigkeit der jeweiligen Berührungsgruppe. Am höchsten ausgeprägt ist die Partizipation bei den Klient*innen und ihren direkten Bezugspersonen (konzeptionelle Verankerung) und unseren Mitarbeitenden (höchstes Organ der Vereinsstruktur ist die Mitgliederversammlung).

Durch unsere Einbindung in den kommunalen und staatlichen Apparat ist eine indirekte institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs geboten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

laufend

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Standard halten

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

- Es gibt keine wesentlichen Differenzen zwischen Unternehmensrealität und Außendarstellung.
- Die pädagogische Arbeit, wie auch die wirtschaftliche Seite des Unternehmens, ist transparent und fachlich auf dem Stand der Wissenschaft. Regelmäßige Fortbildungen befördern und sichern dies.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

keine.

Verbesserungspotenziale:

keine.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Mit der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie haben wir kurzfristig (1-2 Jahre) die Ziele:

- Weitere Verankerungen der GWÖ-Themen bei Mitarbeiter*innen
- Weitere Sensibilisierung der jungen Menschen/ Klient*innen für das Thema Nachhaltigkeit, Ökologie und Ressourcenschutz im alltäglichen Leben durch Thematisierung im Rahmen der betreuenden Einrichtung
- Weitere Sensibilisierung der Kostenträger für das Thema GWÖ und der dafür notwendigen Ressourcenschaffung im Unternehmen mit dem Ziel der Refinanzierung durch den Kostenträger
- Klare Regelung für (Nicht-)Kooperationen mit Unternehmen und Lieferant*innen entsprechend der Ergebnisse der GWÖ-Bilanz
- Entwicklung einer internen Policy zur Einkaufspolitik im Rahmen eines partizipativen Diskussionsprozesses

Langfristige Ziele

Mit der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie haben wir langfristig (3-5 Jahre) die Ziele:

- Wirksamkeit in Richtung Mitarbeiter*innen und der Umsetzung und Beförderung des Themas innerhalb/außerhalb des Unternehmens
- Wirksamkeit in Richtung der Betreuten/Klient*innen im Umgang mit Ressourcen
- Geklärte Situation mit dem Kostenträger zur Refinanzierung der notwendigen Ressourcen für die Erarbeitung und Umsetzung der GWÖ-Bilanz
- Ergebnis zur Refinanzierung von Kostenpunkten, die durch GWÖ entstehen
- Entwicklung eines trägerinternen Gesamtkonzeptes zur Verankerung der Themen Nachhaltigkeit, Konsistenz, Effizienz und Suffizienz in den Einrichtungen und Projekten

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

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

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Seit der ersten Bilanzerstellung 2017 hat hpkj eine neue GWÖ-Arbeitsstruktur geschaffen:

Eine berufene Projektleitung ist verantwortlich für die Gesamtprojektplanung und -koordination.

Sie hat aus am Thema GWÖ interessierten Mitarbeitenden Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, die sich mit ausgewählten »Zielen und Maßnahmen« der Bilanz 2017 auseinandergesetzt und diese weiter verfolgt haben. Außerdem wurden an fast allen Standorten GWÖ-Abgesandte ernannt, die GWÖ-relevante Informationen in die Teams spielen und von dort zurück an die GWÖ-Projektleitung geben. Die in den AGs und von Abgesandten gesammelten Informationen, Diskussionen und Umfrageergebnisse sind in diesen Bericht geflossen.

Die Inhalte für den Bericht wurden maßgeblich von den Mitgliedern der sogenannten Vorstandsrunde – also Vorständin, Geschäfts- und Ressortleitungen sowie Stabsstellen – erarbeitet, die in ihren Fach- und Zuständigkeitsbereich fallende Themen übernommen haben.

Projektleitung:

- Stella Lehn, Stabstelle Kommunikation und Projektsteuerung
- Maximilian Weinberger, Einrichtungsleitung wohngemeinschaft

Beantwortung der Berichtsfragen nach Fachbereich und Zuständigkeit:

- Angela Bauer, Vorständin, Geschäftsleitung und Ressortleitung Bildung Beruf Inklusion
- Marina Dietweger, Geschäftsleitung und Ressortleitung Zentrale Verwaltung
- Gernot Schipfel, Geschäftsleitung und Ressortleitung Jugendhilfe
- Claudia Schäfer-Karrer, Stabstelle Fachliche Entwicklung
- Sarah Reisberg, Stabstelle Zentrale Aufgaben
- Stella Lehn, Stabstelle Kommunikation Projektsteuerung
- Maximilian Weinberger, Einrichtungsleitung wohngemeinschaft

Arbeitsgruppen und GWÖ-Abgesandte (benannte Personen können inzwischen bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sein oder intern an eine andere Stelle gewechselt sein):

- S.G., Fachkraft Einrichtung ambulant
- E.C., Fachkraft Einrichtung flex
- R.R.
- M.E., Fachkraft Einrichtung tagesstätte all-in-one
- C.M.
- R.H., Fachkraft Einrichtung welcome.home und Betriebsrätin
- A.T.R
- E.D., Fachkraft Einrichtung lernprojekt
- M.B., Geschäftsstelle Verwaltung
- V.R., Einrichtungsleitung ambulant, time-out und family.support
- D.E., Einrichtungsleitung jugendhaus
- S.L., Fachkraft Einrichtung coach
- E.F., Geschäftsstelle Verwaltung
- K.N., Fachkraft Einrichtung flex
- M.H., Fachkraft Einrichtung jugendhaus
- Y.G., Fachkraft Einrichtung ambulant
- S.M., Fachkraft Einrichtung coach
- J.P., Fachdienst Einrichtung family
- A.S., Fachkraft Einrichtung flex
- N.L., Fachkraft Einrichtung wohngemeinschaft
- E.T., Fachkraft Einrichtung wohngemeinschaft.plus

Gesamtredaktion: Stella Lehn, Stabstelle Kommunikation und Projektsteuerung

Die geleisteten Personen-Arbeitsstunden lassen sich nur schätzungsweise angeben. Wir beziffern sie mit 300 Stunden.

Die interne Kommunikation zum Thema GWÖ findet durch die Organisationsstruktur laufend statt – alle Leitungen werden im Rahmen des Leitungsforums regelmäßig auf dem Laufenden gehalten und alle Mitarbeitenden erhalten in den Team-Sitzung Informationen zum aktuellen Stand von ihren Leitungen und den GWÖ-Abgesandten. Der Bericht wird nach Fertigstellung in der Mitarbeitendenkonferenz vorgestellt, in der Infobox abgelegt – und ist über die Website öffentlich zugänglich.

Datum: 04. August 2022