

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Netzwerk Geburt und Familie e.V.

Rechtsform: eingetragener gemeinnütziger Verein

Eigentums- und Rechtsform: eingetragener, gemeinnütziger Verein

Website: www.nguf.de

Branche: Soziale Arbeit

Firmensitz: München

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden inklusive Teilnehmerinnen des Sozialen Betriebes: 86

Vollzeitäquivalente inklusive Teilnehmerinnen des Sozialen Betriebes: 50

Saison- oder Zeitarbeitende: Keine

Umsatz: 2 Millionen Euro

Jahresüberschuss: Keinen

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: Keine Tochtergesellschaften

Berichtszeitraum: Start 1. Mai 2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Das Netzwerk Geburt und Familie e.V., kurz NGUF, ist 1986 aus der Beratungsstelle für Natürliche Geburt und Elternsein e.V. hervorgegangen. 1990 wurde der eigene Verein gegründet, der inzwischen 20 Personen zu seinen Mitgliedern zählt und Mitglied beim Paritätischen Wohlfahrtsverband ist. Drei ehrenamtliche Vorstände haben die Führung der Geschäfte durch eine Geschäftsordnung an eine hauptamtliche Geschäftsführung delegiert. Die Mitgliederversammlung ist auch für Mitarbeitende offen. Nach wie vor kooperiert das NGUF sehr eng mit der Beratungsstelle.

Seit 1986 bieten wir Arbeitsplätze und Qualifizierung für langzeitarbeitslose Frauen und Mütter (zunächst nach § 19 Bundessozialhilfegesetz, derzeit nach dem SGB II und XII). Zu diesem Zweck betreiben wir einen **Sozialen Betrieb**

- mit einer kleinen Gastronomie – dem Café Netzwerk –
- einer Nähwerkstatt
- und Arbeitsgelegenheiten in unserer Krippe

Insgesamt bestehen derzeit 50 Arbeitsplätze für Teilnehmerinnen in diesen 3 Bereichen.

Im Café Netzwerk wird frisch zubereitetes Frühstück und Mittagessen serviert. Die Nähwerkstatt produziert und verkauft Spielsachen, Accessoires und Kinderkleidung aus Stoff und Accessoires aus abgefahrenen Fahrradschläuchen (Pulpo).

Im Bereich **Kinder- und Jugendhilfe** bieten wir

- auf derzeit 4,5 Planstellen Ambulante Erziehungshilfen für Schwangere und Familien mit Neugeborenen und kleinen Kindern im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes § 27ff SGB VIII.
- auf einer Planstelle für Sozialpädagoginnen und 1,5 Planstellen für Familienhebammen Betreuung von psychosozial belasteten Familien mit Kindern in den ersten 3 Lebensjahren im Rahmen des Münchner Modells der Früherkennung und der Frühen Hilfen.

Die Dienstleistungen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sind kostenlos.

Im Jahr 2012 haben wir die **Kinderkrippe Waltherstraße** mit bis zu 36 Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren in Betriebsträgerschaft eröffnet. Seit Herbst 2019 führen wir sie als integrative Einrichtung.

Produkte / Dienstleistungen

- Im Sozialen Betrieb bieten wir Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Frauen und verkaufen die gefertigten Produkte aus Café Netzwerk und Nähwerkstatt, Anteil 38%.
- Im Bereich Kinder- und Jugendhilfe bieten wir Ambulante Erziehungshilfen und Frühe Hilfen für Familien, Anteil 27%.
- In der Kinderkrippe bieten wir integrative Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren, Anteil 35%.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Seit 2018 sind wir ein Mitgliedsunternehmen und haben im Dezember 2018 den 1. Bericht über den Zeitraum 2016/2017 in Peerevaluation veröffentlicht.

Kontaktperson im Unternehmen ist Andrea Hubbuch.

Andrea.Hubbuch@nguf.de; Häberlstraße 17, 80337 München; Tel.: 089 530 75 10 12



| | | | |
|---------|------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Testat: | Externes Audit | Gemeinwohl-Bilanz | Netzwerk Geburt und Familie e.V. |
| | M5.0 Vollbilanz | 2019-2020 | Auditor*In: Roland Wiedemeyer |

| Wert | MENSCHENWÜRDE | SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT | ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT | TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG |
|---|--|--|--|--|
| BERÜHRUNGSGRUPPE | | | | |
| A: LIEFERANT*INNEN | A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 % | A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 20 % | A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 40 % | A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 10 % |
| B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN | B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 % | B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 % | B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 70 % | B4 Eigenum und Mitentscheidung: 70 % |
| C: MITARBEITENDE | C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 % | C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 60 % | C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 80 % | C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 60 % |
| D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN | D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 80 % | D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 60 % | D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 60 % | D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 80 % |
| 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: 50 % |
| | | | Testat gültig bis: 31.07.2024 | BILANZSUMME: 606 |

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: 62qIn
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

Folgende Produkte werden von uns eingekauft:

| | Sozialer Betrieb | AEH/ FH | Krippe |
|--|------------------|---------|--------|
| Strom | x | x | x |
| Einrichtungsgegenstände | x | x | x |
| Wirtschaftsgüter | x | x | x |
| Dienstleistungen wie PC-Service, Grafik, Fotografie, Reinigung | x | x | x |
| Lebensmittel | x | x | x |
| Putzmittel | x | x | x |
| Stoffe, Nähmaterialien | x | - | - |

Wir machen keine systematische Evaluation über soziale Risiken oder Verstöße gegen die Menschenwürde in der Zulieferkette. Bei der Auswahl der Lieferanten beachten wir folgende Kriterien:

- Wir wählen Lieferanten, die ökologische Produkte vertreiben, als Inhaber ihr Geschäft führen, Filialen in der Stadt betreiben, ausbilden und ihren Sitz in Deutschland haben.
- Wir kündigen die Zusammenarbeit, wenn uns Missstände bekannt werden, beispielsweise trennten wir uns sofort von einer kleinen Dienstleistungsfirma, als wir aus den Medien erfuhren, dass deren Geschäftsführer in einer rechtsradikalen Organisation war.

Bei allen Lieferanten, von denen wir regelmäßig Produkte beziehen, informieren wir uns über persönliche Kontakte bzw. über Infomaterial, wie beispielweise die Internetseite der Firma, darüber, ob unsere Kriterien erfüllt sind.

Folgende Produkte haben ein Zertifikat. Prozentuale Anteile werden nicht bei allen Produkten erfasst.

| | Sozialer Betrieb | AEH/ FH | Krippe |
|----------------|--|--------------------|---|
| Kaffee und Tee | 100% bio EU-Siegel | 100% bio EU-Siegel | 100% bio EU-Siegel auch bei Verbandswaren |
| Fleisch | 100% regional, artgerecht | trifft nicht zu | 100% bio Verbandssiegel, regional |
| Hochseefisch | 100% bio Verbandssiegel | trifft nicht zu | - |
| Geflügel | 100% bio Verbandssiegel, regional, Fairtrade | trifft nicht zu | 100% bio Verbandssiegel, regional, Fairtrade |
| Trockenware | 100% bio EU-Siegel, Verbandssiegel | trifft nicht zu | 100% bio EU-Siegel und Verbandssiegel |
| Milchprodukte | 100% regional, bio EU-Siegel | 100% regional | 100% bio Verbandssiegel, regional, fair trade |

| | | | |
|-------------------------------------|--|------------------------------|--|
| Gemüse/Obst | Möglichst regional, 100% bio EU-Siegel | trifft nicht zu | 100% bio Verbandssiegel und EU-Siegel, möglichst regional, |
| Säfte | 100% bio EU-Siegel, regional | 100% bio EU-Siegel, regional | 100% bio EU-Siegel, regional |
| Limonade | 50% bio EU-Siegel | trifft nicht zu | trifft nicht zu |
| Stoffe für Kleidung | GOTS, ökotex 100 | trifft nicht zu | trifft nicht zu |
| Stoffe für Spielsachen | 100% GOTS, ökotex 100 | trifft nicht zu | trifft nicht zu |
| Nähmaterialien | ökotex 100 | trifft nicht zu | trifft nicht zu |
| Papier | Eco-Gütesiegel | Eco-Gütesiegel | Eco-Gütesiegel |
| Reinigungsmittel und Hygieneartikel | - | - | Eco-Gütesiegel |

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Küche in der Kinderkrippe verzichtet aus ökologischen Gründen ganz auf Hochseefisch. Das Café Netzwerk hat bei Obst und Gemüse ganz auf bio-Produkte umgestellt.

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

Wir können nicht bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht verletzt wird. Besonders bei langen Zulieferketten wie im Lebensmittel- und Textilbereich können wir dies nicht nachweislich versichern. Bei den wesentlichen Lieferanten im Lebensmittelbereich haben wir uns bewusst für kleine regionale Familienbetriebe entschieden. Dort gehen wir davon aus, dass die Menschenwürde in den Betrieben gewahrt wird bzw., dass das Risiko der Verletzung der Menschenwürde gering ist. Seit wir den Prozess der Gemeinwohlabilanzierung begonnen haben, sind wir beim Einkauf sensibler geworden und haben den Anteil an Fair Trade Produkten bei den Lebensmitteln erhöht.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

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

Als kleines Unternehmen mit sehr kleinen Teilbereichen sehen wir unseren Einfluss auf die Lieferkette als sehr gering. Wir haben in der Regel eine langjährige Verbindung zu den Lieferanten und tragen für ein faires Miteinander dadurch bei, dass wir unsere Rechnungen

zügig bezahlen, einen freundlichen, persönlichen Kontakt pflegen, Preise akzeptieren auch wenn wir nach Rabatten fragen.

Wir kaufen nicht bei Unternehmen, wenn wir aus den Medien erfahren, dass diese in Deutschland nur geringfügig bzw. nicht entsprechend ihres Umsatzes Steuern zahlen oder Missstände in der Zulieferkette billigend in Kauf nehmen.

Einige Lebensmittel tragen ein Label zu Solidarität und Gerechtigkeit, den Anteil erfassen wir nicht.

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

Wir verfügen über keine Marktmacht.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Unser Speiseplan in der Kinderkrippe und im Café Netzwerk ist auf saisonale und regionale Lebensmittel abgestimmt. Wir beziehen den Strom (Ökostrom) von den Stadtwerken München, um ein kommunales Unternehmen zu stärken. Bei Möbeln und Ausstattungsgegenständen bevorzugen wir gute langlebige Qualität z.B. aus Vollholz. Wir beauftragen in der Regel Dienstleister und Handwerker aus München und der Umgebung oder Soziale Betriebe. Ökologische Risiken in der Zulieferkette werden nicht evaluiert, jedoch berücksichtigen wir ökologische Kriterien indem wir regionalen Produkten wegen der kürzeren Transportwege den Vorrang geben. Im Berichtszeitraum trafen wir die Entscheidung, nur noch Recyclingpapier zu verwenden.

Im Berichtszeitraum haben wir den Anteil von Lebensmitteln, Reinigungsmitteln und Hygieneartikeln mit Biosiegeln erhöht. Die genauen Anteile haben wir nicht erfasst.

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

Wir bestätigen, dass wir keine Produkte/Dienstleistungen zukaufen, die in der Lieferkette mit besonders schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Wir wissen dies aber nicht bei allen Produkten. Bei Computern und Elektroartikeln mit Batterien rechnen wir mit schädlichen Umweltauswirkungen, wissen aber nicht, ob diese unverhältnismäßig sind.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

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

Wir fördern einen transparenten Umgang mit unseren direkten Zulieferern indem wir mit ihnen in einem direkten, persönlichen und partizipativen Kontakt stehen. Wir reagieren auf Empfehlungen der Lieferanten. Auf weitere Mitglieder der Zulieferkette haben wir keinen Einfluss, auch prüfen wir nicht entlang der Zulieferkette.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung und B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Als gemeinnütziger Verein erhalten wir Zuschüsse und in geringem Umfang auch Spenden und richterliche Zuweisungen zur Umsetzung unseres Satzungszwecks. Die uns zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel setzen wir sparsam, wirtschaftlich und projektbezogen ein. Wir erzielen keine Gewinne. Im Sozialen Betrieb bilden wir durch die Fehlbedarfsfinanzierung keinerlei Rücklagen oder Eigenmittel. Die erwirtschafteten Erlöse aus Café und Nähwerkstatt mindern den Zuschuss. In den anderen Bereichen gibt es pauschale Finanzierungsanteile, dadurch kann ein Defizit entstehen oder wir können am Ende eines Jahres Rücklagen bilden. Nicht benötigte Mittel fließen in die Rücklagen, die wir ebenso ausschließlich für den in der Satzung festgelegten Zweck verwenden. Wir haben keine Finanzierung/ Kredite durch Banken oder andere und können zu einem durchschnittlichen Eigenkapitalanteil der Branche nichts sagen.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Unsere Finanzpartner sind die Bank für Sozialwirtschaft und die Stadtsparkasse München. Die BfS unterstützt als Mitglied die Arbeit im Forum für Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG), hat 2017 die Entsprechungserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) unterzeichnet und wird aufgrund ihrer sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsperformance von der Ratingagentur ‚oekom research‘ als ‚Sustainable Finance‘ geführt. Die Stadtsparkasse haben wir gewählt, weil wir Filialen in unserer Nähe benötigen, um Geld abzuheben und Kleingeld im Automaten einzahlen zu können.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Wie oben beschrieben, verwenden wir die uns zur Verfügung stehenden Mittel ausschließlich gemäß unseres Auftrags in der Sozialen Arbeit. Deshalb sehen wir unsere Aufgaben in der ständigen Überprüfung unserer Dienstleistungsangebote hinsichtlich Anpassung an aktuelle Bedarfe, veränderte Rahmenbedingungen etc., um auch in der Zukunft städtische und staatliche Zuschüsse zu bekommen und unseren Satzungszweck erfüllen zu können.

Wir verzeichnen keinen Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit. Im Berichtszeitraum hatten wir 33.024.- Euro an Anlagenzugängen und 15.323.- Euro an Zuführung in die Rücklagen.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Wir können versichern, dass wir als gemeinnütziger Verein keine Geldmittel verteilen.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Wir haben als Mieter keine Sanierungsziele, bei allen Neuanschaffungen berücksichtigen wir sozial-ökologische Kriterien.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Wir beteiligen uns nicht an Finanzierungsformen oder Fonds-Veranlagungen.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Unser Geschäftsmodell basiert auf Dienstleistungen, wir setzen keine ökologisch bedenklichen Ressourcen ein und es besteht auch keine Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

In einem gemeinnützigen Verein gibt es keine Eigentümer*innen und keine Verteilung von Eigenkapital. Wir haben die Mitentscheidungsformen gemäß der Rechtsform des eingetragenen gemeinnützigen Vereins mit der Mitgliederversammlung als oberste Instanz. Die drei Vorstände arbeiten ehrenamtlich, die Führung der Geschäfte ist per Geschäftsordnung an eine Geschäftsleitung übertragen. Mitarbeiterinnen können im Verein Mitglied werden.

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Wir können bestätigen, dass keine feindliche Übernahme erfolgt ist.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Wir arbeiten in einem gleichwürdigen Miteinander. Die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Bereichen empfinden wir als kollegial und persönlich. Wir leben in allen Maßnahmen und Prozessen unser Leitbild, in dem Eigenverantwortung jeder Mitarbeiterin, die partizipative und transparente Entscheidungsfindung, der wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander auf allen Ebenen des Vereines formuliert ist. Wir fördern Selbstorganisation und Eigenverantwortung und haben zur Umsetzung geeignete Strukturen und Methoden entwickelt wie:

- Die Mitgliedstreffen des Vereines finden jährlich und öffentlich statt. Es gibt aktive und fördernde Mitglieder, der Antrag auf aktive Mitgliedschaft steht jedem fördernden Mitglied offen.
- Ein regelmäßig tagendes Leitungsteam, dessen Protokolle für alle Mitarbeiterinnen offen sind.
- Regelmäßige Teamgespräche in allen Fachbereichen.
- Jede Mitarbeiterin hat die Möglichkeit durch Hospitation, die Arbeit ihrer Kolleginnen in den anderen Fachbereichen kennenzulernen.
- Neuen Kolleginnen bieten wir eine individuelle und bedürfnisorientierte Einarbeitungszeit.
- Zu Mitarbeiterinnen in Elternzeit halten wir Kontakt, sie werden zu den bereichsübergreifenden Fortbildungen und Festen eingeladen.

Unsere Kommunikations- und Sprachkultur entspricht in allen Fachbereichen dem von uns entwickelten Leitfadens „Rückmeldungskultur“. Damit haben wir Methoden vereinbart, die uns auch bei der Bewältigung von Konflikten helfen. Wir legen Wert auf zeitnahe Gespräche aller Beteiligten. Zudem gibt es die Möglichkeit des Mitarbeitergespräches, der Mediation und der Supervision. Das Beschwerdemanagement ist in jedem Fachbereich schriftlich festgehalten. Wir legen Wert auf eine fehlerfreundliche Kultur im Arbeitsleben, dazu gehört insbesondere die Vorbildfunktion der Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben, ihre eigenen Fehler offen zu benennen. Sie haben stets ein „offenes Ohr“ für die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und sind „auf kurzen Wegen“ erreichbar. Mitarbeitergespräche dienen dem gegenseitigen Austausch von Erfahrungen und der gegenseitigen Rückmeldung sowie der Abstimmung zwischen Bedürfnissen, Aufgaben und Pflichten.

Wir würdigen in den Teams und teamübergreifend gemeinsam große und kleine Erfolge.

Die Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktionen übernehmen umfangreiche koordinierende Aufgaben. Jede Mitarbeiterin kennt ihren Arbeitsauftrag und ihre Entscheidungsbefugnisse, die in ihrer persönlichen Stellenbeschreibung festgelegt sind. Sie hat die Freiheit, ihren Arbeitsauftrag nach ihren Kompetenzen und Möglichkeiten zu gestalten.

In den größeren Teams wie den Ambulanten Erziehungshilfen und der Kinderkrippe werden manche Aufgaben, wie zum Beispiel administrative Tätigkeiten oder Öffentlichkeitsarbeit nach Vorlieben und Talenten der Teammitglieder aufgeteilt.

Es gibt fachbereichsübergreifende und fachbereichsspezifische Arbeitsgruppen, die sich mit verschiedenen Themen auseinandersetzen oder Aktivitäten planen. Dazu gehören die Überprüfung und Aktualisierung des Leitbildes, die Planung, Vorbereitung und Durchführung des Betriebsausfluges, der Jahresabschlussfeier, der Klausurtage und die Erstellung von Jahresberichten oder Flyern. Auch dadurch kann sich jede Mitarbeiterin als Teil des Ganzen einbringen und erleben.

Unsere Fluktuationsrate beträgt gesamt 12,5%, beim Leitungsteam gab es keine Fluktuation. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiterinnen liegt bei 8,6 Jahre, bei den Mitgliedern des Leitungsteam liegt sie bei 18,33 Jahren. Die Anzahl an (Initiativ-) Bewerbungen wird nicht erfasst.

Wir führen keine standardisierte, anonyme Erhebung zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur durch. Dies würde nicht unserem Kommunikationsstil entsprechen, der auf Offenheit, Transparenz und gegenseitiger Rückmeldung basiert. In den Teams findet ein regelmäßiger Austausch über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz statt.

Jede von uns hat vielfältige Möglichkeiten der fachlichen und persönlichen Entwicklung, sowohl im Team als auch individuell. Dies wurde im Berichtszeitraum an durchschnittlich 5 Tagen/Jahr wahrgenommen; im Leitungsteam betrug der Durchschnitt ebenfalls 5 Tage/Jahr.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Folgende Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zu Gesundheitsförderung setzen wir um:

- Wir halten alle gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes ein.
- Wir haben die Gefährdungsbeurteilungen erstellt einschließlich der psychischen Gefährdungen.
- Es finden mehrmals jährlich Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses statt,
- Wir informieren zeitnah über aktuelle Änderungen in Bezug auf Arbeitssicherheit.
- Arbeits- und Pausenzeiten können unter Berücksichtigung des Arbeitsauftrages selbst bestimmt werden.
- Wir bieten Teilzeitarbeitsplätze an.
- Das Café Netzwerk des Sozialen Betriebes bietet täglich kostengünstiges und frisch zubereitetes Mittagessen an.
- Wir bieten nach Bedarf bereichsübergreifend gesundheitsfördernde Projekte an.
- Jede Mitarbeiterin kann einmal pro Woche an einer Meditationseinheit teilnehmen; derzeit gibt es zwei unterschiedliche Angebote.

Langes Sitzen im Büro sowie körperlich belastende Arbeiten in der Kinderkrippe oder in der Küche sind gesundheitliche Herausforderungen. Deshalb gibt es in den Büros, den Werkstatt- und Arbeitsräumen Möbel, die ergonomisches Sitzen und rüchenschonendes Arbeiten ermöglichen. Dazu gehören z.B. höhenangepasste Tische und Stühle, Stehhilfen, Stehpulte, Pendelhocker, Wickelkommoden mit Treppen. Der Personalraum in der Krippe ist so gestaltet, dass dem Entspannungs- und Ruhebedürfnis der Mitarbeiterinnen entsprochen wird.

Soziale Arbeit kann auch eine psychische Belastung darstellen. Deshalb haben alle Mitarbeiterinnen regelmäßig oder bei Bedarf Teamsupervision sowie interne und externe Fortbildungen und jederzeit die Möglichkeit der Intervision mit Kolleginnen oder der Leitung.

Die durchschnittliche Quote der Kranktage betrug 14,81 Tage, im Leitungsteam 13,58 Tage. Es gab 8 Tage, an denen Kolleginnen trotz Krankschreibung teilweise in den Betrieb kamen. Es gab 2 Betriebsunfälle (ein Wegeunfall, einer im Betrieb), ein Unfall zog eine längere Krankschreibung mit Krankengeldbezug nach sich. Gesundheitsfördernde Angebote konnten in 2020 pandemiebedingt kaum wahrgenommen werden. Die Durchschnittsquote lag bei 2,63 Stunden, im Leitungsteam bei 10,58 Stunden, es handelte sich vorwiegend um die gemeinsame Meditation.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Im Berichtszeitraum war der Ausbruch der Corona Pandemie. Da wir alle weiterhin in Präsenz gearbeitet haben bestand ein Infektionsrisiko, was wir durch die Einhaltung aller gesetzlich vorgegebenen Maßnahmen so weit wie möglich minimiert haben.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen achten wir besonders auf die Persönlichkeit, die Haltung und die fachliche Qualifikation. Wir wählen nicht vorrangig nach den Dimensionen der Diversität aus. In unserem Leitbild (www.nguf.de/unser-leitbild/) ist verankert, dass wir uns unabhängig vom kulturellen, religiösen und persönlichen Hintergrund respektvoll, gleichwürdig und auf Augenhöhe begegnen wollen. Wir sehen unsere unterschiedlichen Biografien als Bereicherung. Im Netzwerk Geburt und Familie sind nur Frauen angestellt.

In unserem Verein arbeiten ausschließlich Frauen. Im Durchschnitt beträgt das Alter 48,6 Jahre, die Betriebszugehörigkeit 8,6 Jahre (hier ist zu beachten, dass wir in den letzten 10 Jahren die Anzahl unserer Arbeitsplätze verdoppelt haben), die Fluktuationsrate 12%, 1 Kollegin hat den Status einer Schwerbehinderten. Der Anteil der Ausländerinnen beträgt 25% (in München 27,6%), zusätzlich haben 13,33% der deutschen Kolleginnen eine Migrationsgeschichte (in München 15,5%). Im Leitungsteam liegt die Quote der Ausländerinnen bei 16,67%.

Christlich sind 51% (in München 41%), 2% israelitisch (in München 0,2%). Weitere Religionszugehörigkeiten werden ebenso nicht erfasst wie die sexuelle Orientierung weil sie nicht relevant sind. 2 Kolleginnen waren für durchschnittlich 14,5 Monate in Mutterschutz/Elternzeit.

Wir hatten 3 Eintritte und 5 Neueinstellungen. Im Leitungsteam hatten wir keine Fluktuation. Bei den Neueintritten betrug das Durchschnittsalter 40,6 Jahre, es war 1 Deutsche, 1 Deutsche mit Migrationsgeschichte und 1 Ausländerin. Bei den Austritten betrug das Durchschnittsalter 41,4 Jahre, es handelte sich um 3 Deutsche, 1 Deutsche mit Migrationsgeschichte und 2 Ausländerinnen.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Wir versichern hiermit, dass es in unserem Verein keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen sowie keine diesbezüglichen Rückmeldungen gibt.

Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden. Wir hatten einen Arbeitsgerichtsprozess wegen einer Kündigung einer Teilnehmerin mit Arbeitsvertrag. Der Kündigung wurde stattgegeben.

Über mögliches Fehlverhalten im Unternehmen kann jede Mitarbeitende gemäß des Beschwerdemanagements aufmerksam machen.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Alle Mitarbeiterinnen des Kernpersonals werden nach TVöD bezahlt, die Konditionen für die Eingruppierung sind transparent, sie richten sich nach Tätigkeit, Ausbildung und Erfahrung

und entsprechen den Vorgaben der jeweiligen Zuschussgeber. Wir sind verpflichtet das Besser- bzw. Schlechterstellungsverbot der LH München einzuhalten. Dadurch haben wir keine Möglichkeit, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen.

Die Gehälter im öffentlichen Dienst (TVöD) werden von der LH München durch eine Münchenzulage ergänzt, um die hier herrschenden höheren Lebenshaltungskosten auszugleichen. Deshalb gehen wir davon aus, dass die Gehälter, die wir zahlen, ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" ist.

Unsere Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb sind zum Teil auch angestellt. Die Ausgestaltung der Arbeitsverträge sowie die Gehälter sind vom Gesetzgeber und Zuschußgeber vorgegeben.

Die innerbetriebliche Spreizung liegt zwischen TVöD E8 und TVöD E12. Der Medianverdienst liegt bei einem Monats Brutto von rund 50.000.- Euro auf 39 Stunden Wochenarbeitszeit. Zu dem Begriff standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" haben wir nichts außerhalb der Literatur zu GWÖ gefunden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Verdoppelung der Münchenzulage und Einführung eines Fahrtkostenzuschusses.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Eingruppierungen werden in den Stellenbeschreibungen aufgenommen.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten werden von jeder Mitarbeiterin in Eigenverantwortung und auf Vertrauensbasis erfasst und monatlich pro Fachbereich gesammelt. Überstunden spielen für den Erfolg der Organisation keine Rolle. Es besteht die Vereinbarung, dass jede maximal nicht mehr als 3-4 Arbeitstage an Mehrarbeitsstunden ansammelt und zeitnah sowie stunden- oder tageweise abbaut. In Einzelfällen, z.B. bei längerer Krankheit einer Kollegin, kann die Bereitschaft zu Mehrarbeit für den Erfolg unserer Arbeit wichtig werden. Die Arbeitsaufgaben sind jeweils in der Stellenbeschreibung definiert, bei Veränderungen oder Sonderaktionen besprechen wir in den Teams, wer die zusätzlichen Aufgaben übernehmen kann. Die Möglichkeit von uns Mitarbeiterinnen zur gesellschaftlichen Teilhabe wird erweitert durch

- Arbeitszeit nur tagsüber,
- Regelmäßigkeit und Planbarkeit der wöchentlichen Arbeitszeit in einer 5 Tage Woche von montags bis freitags,
- Teilzeitarbeitsplätze,
- Teilnahme an fachlichen Fortbildungen, Arbeitskreisen zu gesellschaftspolitischen Fragen oder Kursen zur Gesundheitsprävention in der Arbeitszeit,
- Vielfältigkeit der Arbeit,
- Kontakt zu interessanten Kooperationspartner oder Kunden.

Die Mitarbeiterinnen der AEH/FH haben mehr Möglichkeiten ihre Tage/Termine eigenverantwortlich zu planen, während die Kolleginnen in der Krippe, im Café, der Nähwerkstatt oder der Verwaltung ihre Arbeits- und Anwesenheitszeit nach den Öffnungszeiten/Schließzeiten des Betriebs richten müssen.

Die Wochenarbeitszeit beträgt laut Tarifvertrag 39 Stunden, wir leisten keine Überstunden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Arbeitszeiterfassung wird von der jeweiligen Fachbereichsleitung in Bezug auf die Anzahl der Kranktage ausgewertet.

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

Wir verfügen nicht über verschiedene Arbeitsmodelle. Um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten bieten wir Teilzeitverträge, auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ermöglichen einen flexiblen Umgang mit Arbeitszeiten, bieten Anregungen für Meditation oder Gesundheitsförderung und ermöglichen, dass schriftliche Arbeiten bei Bedarf auch über den Server und auf Betrieblichen Geräten von zu Hause aus erledigt werden können. Als Arbeitsmodelle bieten wir nur Teilzeit an, 5% der Mitarbeiterinnen arbeiten in Vollzeit, alle Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Wir haben keine ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge, zahlen nach Tarif (auch die Hilfskräfte) und gehen deshalb davon aus, dass der Verdienst aller Mitarbeiterinnen mit ihrem Verdienst „lebenswürdig“ ist. Da alle gemäß ihrer vertraglich festgelegten und bezahlten Arbeitszeit arbeiten gibt es bei uns keine zusätzlich „investierte“ Arbeitszeit. Somit spielt dies auch bei der Bewertung von Mitarbeiterinnen keine Rolle. Mit Ausnahme von Vertretungssituationen verzichten wir ganz auf eine Befristung von Arbeitsverträgen.

Zu dem standortabhängigen „Lebenswürdigem Verdienst“ konnten wir nichts finden.

Als gemeinnütziger Verein machen wir keinen Gewinn.

Im Berichtszeitraum waren 40 Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Die innerbetriebliche Spreizung liegt zwischen TVöD E8 und TVöD E12.

Es gibt bei uns keine Pauschalverträgen, Null-Stunden-Verträge oder Zeitarbeitsverträge und befristete Verträge nur in Vertretungssituationen. Im Berichtszeitraum gab es 2 befristete Arbeitsverträge zur Vertretung von Kolleginnen in Mutterschutz und Elternzeit.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Wir legen bei der Verpflegung von Mitarbeiterinnen wie auch bei der unserer Kundinnen sehr großen Wert auf die ökologische und regionale Herkunft der Materialien. So sind alle bereitgestellten Tees und der Kaffee 100% Bio zertifiziert sowie fair gehandelt. In unserer Kantine dem Café Netzwerk können wir täglich ein sehr hochwertiges Essen zu uns nehmen, das täglich frisch und weitgehend aus regionalen und kontrolliert ökologischen Materialien zubereitet wird. Es gibt täglich vegetarische Gerichte und nur einmal pro Woche entweder Fisch oder Fleisch, auch dadurch fördern wir ökologisches Verhalten. Im Bereich AEH/FH gibt es eine Küche mit Kochmöglichkeit, ebenso in der Krippe. Im Berichtszeitraum hat das Café Netzwerk (auch Kantine) weitgehend auf Bio-Lieferanten umgestellt.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Um in die Arbeit zu kommen nutzen 40% (14 Personen) von uns ausschließlich den öffentlichen Nahverkehr, weitere 40% (14 Personen) nutzen sowohl den ÖPNV als auch das

Fahrrad. 17% (6 Personen) kommen ausschließlich mit dem Fahrrad und 3% (1 Person) mit dem Auto. Wir sehen keine Möglichkeit, den Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen. Wir fördern unser ökologisches Verhalten als Mitarbeitende auch durch die Bereitstellung von 4 Dienstfahrrädern und der Bezuschussung von MVG-Monatskarten, die für alle Mitarbeitende im Berichtszeitraum eingeführt werden konnte, weil die Zuschussgeber diese Kosten zum großen Teil übernehmen. Pandemiebedingt haben einige Mitarbeitende ihr Mobilitätsverhalten in gewissen Zeiträumen geändert, den ÖPNV gemieden und sind auf das Fahrrad oder Auto umgestiegen. Bei Dienstreisen erstatten wir die Kosten für das Bahnticket.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Es konnte eine Erstattung der Monatskarten Innenraum für alle eingeführt werden, weil die Zuschußgeber diese Kosten übernehmen.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Angeregt durch den ersten GWÖ Bericht haben wir unser Bewusstsein und unsere Aktivität bezüglich ökologischer Aspekt deutlich verstärkt. Inzwischen sind diese Themen bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen, bei der Anleitung neuer Mitarbeiterinnen und Teilnehmerinnen sowie im täglichen Alltag fest verankert. Wir haben Fachliteratur dazu, machen Weiterbildungsangebote, die jedoch pandemiebedingt eingeschränkt waren. Auch die Arbeit an diesem Bericht sensibilisiert uns diesbezüglich. Im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeiterinnen im privaten Bereich verfolgen wir keine Strategie. Wir hören jedoch, dass die diesbezüglichen Veränderungen am Arbeitsplatz eine Auswirkung hin zu einem ökologischeren Verhalten zu Hause hat, das sich auch auf die Familien auswirkt. Der Bekanntheitsgrad unserer Politik zu ökologischem Verhalten beträgt 100% ebenso wie die Akzeptanz des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Wir haben einen Arbeitskreis Umwelt ins Leben gerufen. Dieser hat alle Prozesse in Bezug auf ökologische Relevanz überprüft und Verbesserungen erarbeitet, die in den Bereichen umgesetzt werden. In der Nähwerkstatt ist zusätzlich ein Wertepapier „Klimaschutz in der Nähwerkstatt“ entstanden, das in jedem Raum aushängt und die wesentlichen Leitlinien umfasst.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Das Wertepapier der Nähwerkstatt soll in allen Bereichen gelebt werden.

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

Es treffen keine Negativ-Aspekte zu.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Den Mitarbeitenden sind alle relevanten Daten leicht zugänglich. Zum Beispiel sind die Budgets der einzelnen Fachbereiche bekannt, die aktuellen Zahlen werden regelmäßig in einer Form veröffentlicht, die leicht für die Mitarbeiterinnen zu verstehen ist. Die Bilanz des Vereins ist bei der jährlichen Mitgliederversammlung oder bei der Geschäftsstelle einsehbar, die Bezuschussung des Fachbereichs durch öffentliche Träger/Stiftungen liegt den jeweiligen Bereichsleitungen vor, die Eingruppierungen nach TVöD sind transparent, die individuelle Erfahrungsstufen nach TVöD können jederzeit in der Verwaltung erfragt werden. Personenbezogene Daten, die dem Datenschutz unterliegen, stehen nicht frei zur Verfügung. Wir schätzen den Grad an Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten auf 98%.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Im Berichtszeitraum unsere internen Blätter zum Qualitätsmanagement wie z.B. Einstellungsmodi, allgemeine Informationen für Kernpersonal, Leitlinien erneut aktualisiert.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Bei der Neueinstellung von Führungskräften wird die Entscheidung gemeinsam mit der jeweiligen Abteilung, dem Leitungsteam und der Geschäftsführung/Vorstand getroffen. Somit sind alle Führungskräfte (100%) durch Mitwirkung und Mitentscheidung der eigenen Mitarbeiterinnen legitimiert. Im Berichtszeitraum wurde der Prozess Bewerbungsverfahren überarbeitet. Ein Kündigungs-Verfahren läuft über den Vorstand. Die Leitung ist offen und interessiert an den Anregungen und Rückmeldungen der Mitarbeiterin, hört die Argumente gibt fachliche Rückmeldung ob die Anregungen umgesetzt werden können oder nennt die Gründe, die dies verhindern, setzt die Anregungen möglichst zeitnah um oder sucht Kompromisse.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Wir machen sehr gute Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung. Der Prozentsatz der Entscheidungen im Verein, die über Anhörung, Mitwirkung, Mitentscheidung getroffen werden, wird auf 95% geschätzt. Die Strukturen und Informationsweitergabe werden als sehr transparent wahrgenommen. Die Entscheidungsprozesse für alle wesentlichen Entscheidungen gestalten wir so, dass möglichst viele Mitarbeiterinnen Mitverantwortung übernehmen.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Es gibt keinen Betriebsrat. Stattdessen haben wir unsere Strukturen so gestaltet, dass bei allen wesentlichen Entscheidungen, Gesprächen oder Prozesse neben den Führungskräften auch Vertreterinnen der Teams mit einbezogen sind.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Zu unseren Kund*innen zählen wir:

- Alle Menschen, die unsere Dienstleistung in Anspruch nehmen wie die Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb, die Familien in den Ambulanten Erziehungshilfen und Frühen Hilfen und die Kinder mit ihren Eltern in der Krippe.
- Unsere Zuschussgeber sowie die Bezirkssozialarbeit.
- Alle Gäste im Café und diejenigen, die unsere Nähwerkstattprodukte kaufen.
- Einzelne Firmen, in deren Auftrag wir Produkte entwickeln und fertigen.

Neue Kund*innen gewinnen wir durch:

- aussagekräftige Webseite
- Broschüren und Flyer, in denen alle Zielgruppen angesprochen und Zuschussgeber genannt werden
- Öffentlichkeitsarbeit durch Info- und Verkaufsstände, Zeitschriftenartikel
- Regelmäßige Mitarbeit in allen relevanten Arbeitsgremien wie zum Beispiel den Paritäten, den städtischen obengenannten Referaten, bei der Münchener Arbeitsgemeinschaft für Soziale Betriebe, Kooperationspartnern
- Kontakte zu Behörden
- schriftliche Leistungsbeschreibungen
- gute Vernetzung mit Kooperationspartnern

In allen Bereichen des Vereines haben wir immer wieder neue Kund*innen, da wir viele Angebote für eine bestimmte Lebensphase haben. Als Stammkunden sehen wir öffentliche Kostenträger. Mit allen Kund*innen pflegen wir eine Beziehung auf Augenhöhe und setzen unterschiedliche Methoden zur Gestaltung transparenter und menschenwürdiger Kommunikation nach Gunther Schmid, Maria Aarts, Haim Omer und anderen Vertreter*innen lösungsorientierter systemischer Arbeit ein.

- In allen Bereichen ist eine Rückmeldungskultur etabliert, dazu haben wir einen internen schriftlichen Standard erstellt.
- Es gibt für alle Kunden Ansprechpartnerinnen und eine klare Vertretungsregelung, die schriftlich in den einzelnen Bereichen festgehalten ist, dies ermöglicht uns eine schnelle und direkte Kommunikation.
- Durch Anrufbeantworter, Mobiltelefone und Email sind wir für alle Kund*innen schnell erreichbar.
- Alle Familien und Teilnehmer*innen werden sehr individuell informiert, angeleitet und begleitet, es gibt in allen Bereichen Dokumentationssysteme.
- Die Kommunikation zu Dritten findet transparent statt.
- Es gibt ein schriftlich festgelegtes Beschwerdemanagement.
- Wir passen unsere Angebote nach Bedarf auf die Bedürfnisse und Vorgaben unserer Kund*innen an. Zum Beispiel werden Vorgaben von Zuschussgebern umgesetzt, Arbeitszeiten und Arbeitsinhalte an die Möglichkeiten der Teilnehmer*innen im Sozialen Betrieb angepasst. Bei der Betreuung von Familien gewährleistet das Hilfeplanüberprüfungssystem die Anpassung.

Für alle Bereiche gibt es jährlich neu festgelegte Zielgrößen zu Teilnehmer*innenzahlen, Auslastung, Erlöse und Kosten. Die Überprüfung findet monatlich anhand der Buchhaltung und unterschiedlicher Statistiken statt. Nur im Sozialen Betrieb werden Umsätze erwirtschaftet. Hierfür gibt es jährlich neu festgelegte Zielgrößen. Sie stellen eine Richtgröße

dar und werden im laufenden Jahr monatlich überprüft. Das Hauptziel, die Beschäftigung von langzeitarbeitslosen Frauen und Müttern, hat in allen Handlungen und Entscheidungen immer Vorrang vor dem Ziel, eine gewisse Erlösquote zu erwirtschaften. Das sieht man u.a. daran, dass Qualifizierungen, Stützunterricht, Lernzeiten und Deutschunterricht nach Bedarf eingerichtet werden und wir dadurch auf Produktivität und Erlöse verzichten.

Für finanziell benachteiligte Menschen bieten wir unsere hergestellten Produkte, gegen Nachweis, mit starken Preisnachlässen an. Umsatzanteile in % werden nicht systematisch erfasst.

In wie weit die Kunden*innen mit den Produkten des Cafés und der Nähwerkstatt zufrieden sind, erfahren wir über persönlichen Rückmeldungen in den Verkaufssituationen, über die Verkaufszahlen und Anzahl der Gäste, Anzahl von Reklamation und Nachfrage nach Produkten.

Gegenüber unseren Teilnehmerinnen oder den Familien in AEH/FH oder Krippe wird die Kundenzufriedenheit durch regelmäßige individuelle Rückmeldungsgespräche erfasst und dokumentiert. So gewährleisten wir die Balance zwischen den Interessen der Kund*innen und den internen und externen Zielvorstellungen wie Erwirtschaftung von ausreichenden Erlösen, guter Auslastung, kostendeckender Finanzierung. Dies wird nicht durch unabhängige Dritte überprüft. In der AEH werden in den Hilfeplanvereinbarungen und Überprüfungen die Wünsche der Familien und der BSA gehört und als Ziele formuliert. Dadurch entsteht ein klarer und realistischer Arbeitsauftrag für alle Beteiligten. Der Fokus liegt auf den Bedürfnissen des Kindes als Hauptkunden. In allen Bereichen können wir eine sehr gute Auslastung mit Familien bzw. Teilnehmer*innen vorweisen, die unser auf Freiwilligkeit basierendes Angebot nutzen. Dies bedeutet für uns auch eine wichtige positive Rückmeldung. Wir verzichten bewusst auf eine anonymisierte Standardbefragung, da dies unserer Erfahrung nach nicht zu einer Verbesserung von Qualität oder zu sinnvollen Ergebnissen führt.

Die Ausgaben für Informationsmaterialien der Angebote des Vereins erfolgen nach Bedarf und lagen im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 2189,- Euro jährlich. Andere kostenpflichtige Marketingmaßnahmen haben wir nicht. Wir haben keine Verkaufsmitarbeiterinnen und zahlen keine Provisionen für Vermittlung oder Akquise.

Aufgrund der Corona Pandemie waren die üblichen Zugangswege zu den FH über die Kinderkrankenschwestern sehr erschwert, deshalb wurden neue Wege gesucht, auf das Angebot aufmerksam zu machen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

AEH/FH werden ein Infoblatt zum Beschwerdemanagement entwickeln.

D1.2 Barrierefreiheit

Im Sozialen Betrieb beziehen alle Teilnehmerinnen ALG II bzw. Grundsicherung und sind daher mit ihren Familien von Armut betroffen. Viele haben unzureichende Deutschkenntnisse oder können sich aus gesundheitlichen Gründen schlecht konzentrieren. Damit sie alle gut an unserer Maßnahme teilnehmen können, setzen wir im betrieblichen Alltag unterstützend Bilder, Videos, Fotos und schriftliche Informationen oder sehr einfache Wörter und Sätze ein. Bei Bedarf passen wir unsere Sprache an und kommunizieren sehr kleinteilig. Auch der Arbeitsauftrag wird an die jeweiligen Fähigkeiten der Teilnehmerin angepasst. Wir bieten Einzel- und Gruppenangebote wie Kommunikation am Arbeitsplatz, Deutschunterricht, Qualifizierungsbausteine. Kommunikationsunterstützend haben wir Teilnehmerinnen in der Gebärdensprache fortgebildet. Für notwendige Anschaffungen, gesundheitsfördernde

Maßnahmen, Deutschkurse, sozialversicherungspflichtige Anstellungen von Benachteiligten setzen wir im Sozialen Betrieb Spendengelder ein. Um Barrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt abzubauen, bieten wir Umschulungen, integriert mit Stützunterricht, für Benachteiligte an. Selbstverständlich sind alle Angebote für die Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb kostenfrei. Die Produkte der Nähwerkstatt verkaufen wir zu unterschiedlichen Konditionen an wenige Zwischenhändler.

Alle Angebote in den AEH und FH sind für die Familien kostenfrei. Erleichtert wird der Zugang durch eine einfache Sprache, Dolmetscher, Beziehungsangebote oder Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds der Familien. Als aufsuchende Hilfe kann sie auch von mobilitätseingeschränkten Menschen in Anspruch genommen werden. Die Krippe ist uneingeschränkt barrierefrei. Für die Höhe der Gebühren und Gebührenermäßigung gilt die städtische Gebührensatzung.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die AEH/FH werden wir eine Infopostkarte in einfacher Sprache entwickeln.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Wir können bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden, denn unsere Werbemaßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die oben beschriebenen Informationsangebote (Internetseite, Infobroschüren) über unser Angebot. Wir führen keine weiteren Werbemaßnahmen, weder ethische oder unethische, durch.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Wir sind eng vernetzt mit Trägern, die im selben Bereich tätig sind und arbeiten in allen relevanten Gremien bei Zuschussgebern, unserem Spitzenverband, IHK, Regsam, Mag-AFI, Trägervertretungsgremien und dem Institut für Frühpädagogik mit. Ziel ist die Vertretung der Interessen der Zielgruppen gegenüber Politik und Verwaltung, Verbesserung der Förderbedingungen, Erhöhung von Mitgestaltungsmöglichkeiten in der Ausführung, bessere Vertretung von Forderungen gegenüber Zuschussgebern und Politik. Bei der Ausgestaltung von Leistungsbeschreibungen, Konzepten, Qualitätssicherungsmaßnahmen oder juristischen Fragen zum Arbeits- und Förderrecht sprechen wir uns mit anderen Trägern auf Geschäftsführungs- und Fachbereichsleitungsebene ab. Wir führen gemeinsame trägerübergreifende Maßnahmen für Zielgruppenbeschäftigte oder das Kernpersonal durch oder nehmen gemeinsame Termine bei Zuschussgebern, der Politik (Stadtrat, Bundestagskandidat*innen), Kooperationspartnern wie IHK, Bildungsträgern etc. wahr. Wir engagieren uns im Prüfungsausschuss der IHK, um die Förderbedingungen der Teilnehmerinnen auf aktuellem Niveau zu halten.

Wir kooperieren mit anderen Trägern, in dem wir unser Wissen teilen und Informationen und Erfahrungen weitergeben. Wir stellen von uns erarbeitete Unterlagen nach Bedarf zur Verfügung wie z.B. Arbeitsverträge, Vereinbarungen mit Zielgruppenbeschäftigten, Dokumentationsvorlagen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Arbeitsabläufe im Betrieb.

Wir bieten Trägern mit gleichen Zielgruppen die Möglichkeit Praktikant*innen zu uns zu schicken, andere Träger und Ausbildungsstätten schicken Mitarbeiter*Innen bzw. Studierende zur Hospitation in unsere Einrichtungen. Einem Teilnehmer einer Behindertenwerkstatt stellen wir einen Außenarbeitsarbeitsplatz bereit. Zudem bieten wir Bildungsträgern die Durchführung von fachpraktischer Ausbildung in unserem Betrieb an (Krippe: hauswirtschaftliche Helferin). Im gegenseitigen Austausch können unsere Zielgruppenbeschäftigten bei anderen Trägern Arbeitserprobungen durchführen.

Dies alles erhöht die Qualität bei allen mitwirkenden Trägern, schafft die Transparenz und kommt Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Trägern zu Gute. Die Kooperation mit anderen Trägern halten wir für sehr wichtig, da wir die Erhöhung der sozialen und qualitativen Branchenstandards als unser Kerngeschäft betrachten. Über alle Ebenen des Vereins beteiligen sich die Mitarbeiterinnen daran.

In der Nähwerkstatt arbeiten wir mit regionalen, inhabergeführten Unternehmen zusammen, die für uns teilweise pro bono Produkte verkaufen oder für die wir Produkte nach Wunsch entwickeln und produzieren.

Wir haben die Beratungsstelle für Natürliche Geburt und Elternsein e.V. bei der Entwicklung der Fenkid® Weiterbildung für Mitarbeiter*innen in der KITA unterstützt. Auch dies erhöht die Branchenstandards in Kindertageseinrichtungen und Ausbildungsstätten. Gemeinsam wurden unter dem Label Fenkid® einige Produkte entwickelt, die in der Nähwerkstatt produziert werden.

Wir haben folgende Kooperation mit Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen: In der Nähwerkstatt haben wir vor 7 Jahren ein gemeinsames Projekt mit 2 anderen Münchner Trägern (Dynamo Fahrradservice Biss e.V. und Biss e.V.) und der Künstlerin Naomi Lawrence gegründet. Es werden unter dem gemeinsamen Label Pulpo Upcycling-Produkte hergestellt und vertrieben. Die Erlöse werden geteilt. 2 Zielgruppenbeschäftigte (langzeitarbeitslose Frauen) wurden eigens dafür eingestellt. Der erzielte Umsatz lag im Berichtszeitraum bei einem Sechstel des Umsatzes der Nähwerkstatt.

Wir stellen keine Stunden vom Kernpersonal anderen Trägern zu Verfügung, da alle unsere Stellen für einen klar festgelegten Auftrag von der öffentlichen Hand bezuschusst und wir in diesem Sinne selbst Auftragnehmer sind. Zielgruppenbeschäftigte wurden schon anderen Unternehmen oder Trägern bei Bedarf und nur für eine kurze Zeitspanne zur Verfügung gestellt, wenn die Zielgruppenbeschäftigten dies wünschen, das Jobcenter dem zustimmt, und es der Zielerreichung z.B. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dient.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Wir verhalten uns solidarisch gegenüber anderen Unternehmen indem wir Kund*innen oder Aufträge an andere, geeignetere Träger oder Unternehmen vermitteln. Dies machen wir zum Beispiel wenn wir im Sozialen Betrieb Anfragen haben, die für uns nicht leistbar sind, wie zum Beispiel catering-Anfragen im Café oder Nähaufträge in der Nähwerkstatt. Im Dienstleistungsbereich verweisen wir auf andere Träger, wenn wir die Anfrage nicht bedienen können.

Wir haben bis jetzt noch in keiner Situation Aufträge an andere Unternehmen weitergegeben, um ausschließlich andere Unternehmen zu unterstützen, auch nicht wenn diese in einer finanziellen Notsituation waren.

Wir sind in großer Solidarität mit der Beratungsstelle für Natürliche Geburt und Elternsein e.V. verbunden, aus der wir als kleines Projekt 1986 hervorgegangen sind und mit der wir gemeinsam in der Häberlstrasse 17 arbeiten. Wir helfen uns gegenseitig uneigennützig, beraten uns in allen Fragen und stellen uns gegenseitig nach Bedarf und Möglichkeiten Ressourcen zur Verfügung.

Ebenso besteht auch eine große Solidarität und gegenseitige Unterstützung mit Biss e.V. und Dynamo Fahrradservice Biss e.V., mit denen wir seit vielen Jahren eng zusammenarbeiten. Wöchentlich nutzen während der Öffnungszeiten des Cafés einige Selbsthilfegruppen unentgeltlich unsere Gruppen- oder Caféräume. Einzelpersonen, die gerade neue Gruppenangebote installieren wollen, überlassen wir unsere Räume sehr günstig, damit die Gruppen stattfinden können.

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Wir bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird. Natürlich stehen wir mit allen unseren Angeboten auch in Konkurrenz zu anderen gemeinnützigen Trägern. Es findet kein wertender Vergleich mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt. Marktanteile spielen keine Rolle.

Wir verkaufen keine Produkte zu Dumpingpreisen. Die Preise unserer Produkte im Café und in der Nähwerkstatt werden von uns so festgelegt, dass wir gleichermaßen beide Ziele erreichen: die Erwirtschaftung von Erlösen gemäß jährlichen Antragszahlen und die gute Auslastung der Arbeitsplätze mit sinnstiftender Tätigkeit und Qualifizierung für langzeitarbeitslose Frauen. Wir treffen keine geheimen Preisabsprachen oder versuchen, Marktanteile zu maximieren. Wir entwickeln keine Patente die wir nicht nutzen, um andere Unternehmen zu schädigen.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Unsere Räume liegen sehr zentral, in direkter Nähe zu Bus- und U-Bahnhaltestellen. Auf Flyern und unserer Internetseite weisen wir ausschließlich auf unsere Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln hin. So empfehlen wir allen Kund*Innen mit dem MVV oder mit dem Fahrrad zu kommen, um unsere Dienstleistungen zu nutzen. Wir haben Fahrradständer im Innenhof, es gibt keine Stellplätze für PKW. Durch persönliche Gespräche oder Kenntnis über MVG-Monatskarten wissen wir, dass unsere Kund*innen zu 95- 100% öffentlich, mit dem Fahrrad oder zu Fuß in unsere Einrichtung kommen.

Wir haben die Nähwerkstatt eingerichtet, um unseren Teilnehmerinnen eine sinnstiftende Tätigkeit anbieten zu können. Die Produkte werden aus abgefahrenen Fahrradschläuchen oder -mänteln (Upcycling-Projekt Pulpo) und aus gespendeten, gebrauchten oder gekauften Stoffen hergestellt. Wir verwenden Baumwoll- und Leinenstoffe mit max. 5% Elasthan. Die

gekauften Stoffe, das Füllmaterial und das Nähgarn haben verschiedene ökologische Siegel (siehe A1).

In allen Bereichen praktizieren wir eine konsequente Mülltrennung und Entsorgung. Die Produkte der Nähwerkstatt können leicht aufgetrennt und separat entsorgt werden. Wir verwerten ca. 30% gebrauchte Materialien, wir reparieren Stoffprodukte kostengünstig.

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

In unserem Verein werden nur maßvolle Dienstleistungen angeboten, die Inanspruchnahme ist öffentlich gefördert und in jedem Einzelfall vom Zuschussgeber überprüft. In allen Fachbereichen ist „maßvoller Konsum“ unter dem Aspekt der Verwendung von öffentlichen Geldern und Auswirkungen auf die Umwelt ein wichtiges Thema. Im Café besteht kein Konsumzwang, Leitungswasser ist kostenlos, wir verzichten auf umweltschädliche Einwegpackungen oder servieren kleine Portionen, um Essensreste zu vermeiden. Besonders in den Beratungsgesprächen im Rahmen von AEH/FH oder mit den Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb regen wir zu maßvollem Konsum, Vermeidung von Müll etc. an. Wir organisieren den Tausch und das Teilen von gebrauchter Kleidung, Spielwaren und Büchern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: In der Kinderkrippe wurde die Menge an Recycling-Müll deutlich reduziert.

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

Wir bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt. In keinem Bereich fördern wir eine übermäßige Nutzung durch Preisgestaltung wie Sonderangebote oder Kaufanreize. Unser Verkaufsvolumen ist sehr gering, die Produkte oder Dienstleistungen haben keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

In den AEH/FH wird vom Erstgespräch bis zum Abschlussgespräch die Ausgestaltung der Hilfe zu 100% gemeinsam mit den Familien bestimmt, alle Schritte werden gemeinsam entschieden. Eine einzige Ausnahme ist der Fall von Kindeswohlgefährdung. Hier kann im Einzelfall auch gegen den Willen der Eltern eine Meldung nötig sein.

Ihre Erfahrungen können die Familien auch untereinander bei den regelmäßig stattfindenden Treffen teilen.

In der Krippe gewährleisten wir durch Elternbeirat, Elternabende und regelmäßige Rückmeldungsgespräche die Mitwirkung der Kund*innen. So bestimmen diese z.B. die Themen der regelmäßig stattfindenden pädagogischen Elternabende, gestalten Feste und Aktionen mit Eltern und Kindern, beschließen gemeinsam mit der Krippenleitung die Schließtage. Durch die pädagogische Arbeit gemäß unserer Konzeption (siehe Internetseite) stellen wir sicher, dass auch die Kinder Einfluss auf die Ausgestaltung haben. Hier ist zum Beispiel festgelegt, dass alle Handlungen am Kind vorher verbal angekündigt werden, die Antwort des Kindes auf Fragen wird abgewartet und respektiert.

Im Sozialen Betrieb sind regelmäßige Teamsitzungen Einzelgespräche und tägliche Arbeitsabsprachen installiert. Dadurch partizipieren die Teilnehmerinnen zu 90% an der Entwicklung von Produkten, Ausgestaltung von Qualifizierungen, Ausstattung, Gestaltung von Sozialraumorientierung und gesundheitsfördernden Angeboten. Sie tauschen sich untereinander aus, bringen ihre Ideen und Erfahrungen ein und geben Rückmeldungen direkt an die zuständigen Leitungskräfte. Diese überprüfen die Umsetzbarkeit von Wünschen und Anregungen.

Bei den Kund*Innen vom Café handelt es sich überwiegend um Schwangere und (stillende) Mütter. Wir reagieren auf deren Bedürfnisse, indem wir u.a. stillfreundliche Gerichte anbieten oder die Einrichtung des Cafés mit Babywiegen und Kinderstühlen bedarfsgerecht gestaltet haben.

In der Nähwerkstatt gibt es Produktgruppen, die zu 100% von Kund*innen entwickelt wurden und nach Kundenvorgaben von uns genäht werden. Es gibt Produktgruppen mit ca. 30% Beteiligung, hier wurde z.B. das Material oder die Form vom Kunden bestimmt, es gibt aber auch Produkte ohne Beteiligung.

Im Sozialen Betrieb gibt es für die Teilnehmerinnen klar definierte und schriftlich festgelegte Informationswege und Zuständigkeiten mit Kolleginnen in leitender Position bzw. der Geschäftsführung.

Impulse der Teilnehmerinnen und der Kund*Innen, die die Produkte kaufen, werden im Sozialen Betrieb aufgenommen und von der jeweiligen Fachbereichsleitung auf Umsetzbarkeit geprüft.

D4.2 Produkttransparenz

Die Produkttransparenz unserer Dienstleistungsangebote ist über Flyer (siehe Anhang) und unsere Internetseite hergestellt, die gesetzlichen Grundlagen sind benannt. Unsere Dienstleistungen sind kostenfrei bzw. richten sich wie in der Krippe nach der Städtischen Gebührenordnung. Die Preise in der Nähwerkstatt und im Café kalkulieren wir in einer Mischkalkulation. Alle Produkte (100%) sind nach den gesetzlichen Vorgaben gekennzeichnet und die Inhaltsstoffe ausgewiesen. In der Nähwerkstatt auf den Etiketten, im Café auf der Speisekarte bzw. auf den Etiketten. Preisbestandteile werden von uns nicht veröffentlicht, da wir sie nicht ermitteln.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Wir vertreiben keine Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken.

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 fördern und stärken essentielle Grundbedürfnisse wie das persönliche Wachstum, die Gesundheit, Ernährung, Wunsch nach Zuneigung und Liebe, Verständnis, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Arbeitsleben, kreatives Schaffen, Identität, Sinnhaftigkeit, Freiheit und Autonomie. Dies erreichen wir u.a. durch Reflexionsgespräche, Vereinbarung von Zielen und Zielüberprüfung, Anleitung auf Augenhöhe, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, achtsame und feinfühliges Pflege, Bereitstellung von Räumlichkeiten zum Austausch.

Folgende gesellschaftlichen Probleme werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert:

Abfederung von Armut, Bildungsdefiziten und existenziellen Krisen für Frauen und Familien: Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose, Qualifizierungen, Schulabschlüsse, Ausbildungen, Familienhilfe mit flexiblen Budgets für Notfälle, Kinderbetreuungsplätze, Bildungsangebote für Kinder, Frauen und Familien wie z.B. Deutschkurse, politische Bildung, Förderung von Inklusion.

Gesundheitsfördernde Angebote für Mitarbeiterinnen und Kund*innen durch z.B. regelmäßige Fortbildungen in der Arbeitszeit und für die betreuten Familien, Teilzeitarbeitsplätze, Geldzuschüsse für Fortbildungen.

Minderung von negativen ökologischen Auswirkungen durch z.B. regionale Biolebensmittel, hoher vegetarischer Anteil, Bio-Putzmittel, Weitergabe von Second-Hand Kleidern an bedürftige Familien, Kleidertausch, Öko-Papier.

Die von uns angebotenen Dienstleistungen und Produkte dienen der Entwicklung der Menschen und lösen oder mildern gesellschaftliche Probleme. Durch die Verwendung von Bio-Produkten im oben beschriebenen Umfang dienen sie zum Teil auch der Lösung von ökologischen Problemen.

In vielen Bereichen hat unser Dienstleistungsangebot einen mehrfachen Nutzen: z.B. erhalten die Gäste im Café ein gesundes Essen, sie können sich mit Menschen in der gleichen Lebenssituation austauschen und vernetzen, der Raum ist kinderfreundlich und sie unterstützen durch ihren Besuch einen Sozialen Betrieb. Die Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb nehmen an einer Maßnahme mit Bildungs- und Gesundheitsangeboten teil und verrichten gleichzeitig eine gesellschaftlich sinnvolle Arbeit mit einem Dienstleistungsangebot für Familien und Kund*innen.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Alle unsere Dienstleistungen und Maßnahmen dienen dem Gemeinwohl. Die städtischen und staatlichen Zuschüsse sowie die eigenen Erlöse oder Spenden setzen wir ausschließlich für unsere gemeinnützige Arbeit ein.

Alle unsere Dienstleistungen fördern und stärken essentielle Grundbedürfnisse wie das persönliche Wachstum, die Gesundheit, Ernährung, Wunsch nach Zuneigung und

Zugehörigkeit, Verständnis, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Arbeitsleben, kreatives Schaffen, Identität, Sinnhaftigkeit, Kompetenz, Freiheit und Autonomie. Dies erreichen wir u.a. durch Kontinuität in der Beziehung, Reflexionsgespräche, Vereinbarung von Zielen und Zielüberprüfung, Anleitung auf Augenhöhe, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, achtsame und feinfühlig Pflege, Bereitstellung von Räumlichkeiten zum Austausch.

Folgende gesellschaftlichen Probleme werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert:

Abfederung von Armut und existenziellen Krisen für Frauen und Familien: Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose, Qualifizierungen, Schulabschlüsse, Ausbildungen, Familienhilfe mit flexiblen Budgets für Notfälle, Kinderbetreuungsplätze, Bildungsangebote für Kinder, Frauen und Familien wie z.B. Deutschkurse, politische Bildung, Förderung von Inklusion.

Gesundheitsfördernde Angebote für Mitarbeiterinnen und Kund*innen durch z.B. regelmäßige Fortbildungen in der Arbeitszeit und für die betreuten Familien, Teilzeitarbeitsplätze, Geldzuschüsse für Fortbildungen.

Minderung von negativen ökologischen Auswirkungen durch z.B. regionale Biolebensmittel, hoher vegetarischer Anteil, Bio-Putzmittel, Weitergabe von Second-Hand Kleidern an bedürftige Familien, Kleidertausch, Öko-Papier.

Die von uns angebotenen Dienstleistungen und Produkte dienen der Weiter-Entwicklung der Menschen und lösen oder mildern gesellschaftliche Probleme. Durch die Verwendung von Bio-Produkten im oben beschriebenen Umfang dienen sie zum Teil auch der Lösung von ökologischen Problemen.

In vielen Bereichen hat unser Dienstleistungsangebot eine gesellschaftliche Wirkung und stärkt die Gemeinschaft. Zum Beispiel bekommen die Gäste im Café ein gesundes Essen, sie können sich mit Menschen in der gleichen Lebenssituation austauschen und vernetzen, der Raum ist kinderfreundlich und sie unterstützen durch ihren Besuch einen Sozialen Betrieb. Die Teilnehmerinnen im Sozialen Betrieb nehmen an einer Maßnahme mit Bildungs- und Gesundheitsangeboten teil und verrichten gleichzeitig eine gesellschaftlich sinnvolle Arbeit mit einem Dienstleistungsangebot für Familien und Kund*innen.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir bieten keine menschenunwürdigen Produkte und Dienstleistungen an.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Wir erhalten städtische und staatliche Zuschüsse zur Erfüllung unseres Arbeitsauftrages und leisten über Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen einen Beitrag zur Sicherung des Gemeinwesens.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Wir leisten keine zusätzlichen, freiwilligen Leistungen.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Wir bestätigen, dass wir keinerlei Praktiken betreiben, die der illegitimen Steuervermeidung dienen.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Bei uns bestehen keine hohen Korruptionsrisiken. Wir machen keine Geschenke an Kund*innen, Lieferant*innen etc. und nehmen auch keine an und betreiben keine korruptionsfördernden Praktiken oder Lobbying Aktivitäten.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Wir erheben keine Daten in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch.

Im Berichtszeitraum haben wir eine Umweltgruppe installiert, die es sich zum Anliegen macht, das Bewusstsein für negative Umweltauswirkungen in den einzelnen Bereichen zu stärken. Gleichzeitig bildete sich in der Nähwerkstatt eine Gruppe an interessierten Teilnehmerinnen, die Umweltstandards in der Nähwerkstatt festlegten und dazu ein verbindliches Papier entwickelten.

E3.2 Relative Auswirkungen

Dazu können wir keine Angaben machen.

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

Wir bestätigen, dass wir nicht gegen Umweltauflagen verstoßen bzw. die Umwelt nicht unangemessen belasten.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Als gemeinnütziger Verein geht unsere Bilanz jährlich an das Finanzamt. Die Verwendungsnachweise und Sachberichte werden jährlich an alle Zuschussgeber übermittelt. Dadurch gewähren wir Transparenz gegenüber dem Steuerzahler. Darüber hinaus sind unsere Broschüre, Konzepte, Leitbild, Satzung, Liste der Ansprechpartnerinnen und die Gemeinwohlbilanz nach Fertigstellung auf unserer Internetseite www.nguf.de veröffentlicht.

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Alle interessierten Bürger können mit uns persönlich Kontakt aufnehmen. Ergebnisse eines Dialoges werden nur in Einzelfällen dokumentiert. Nachbarn verstehen wir als Berührungsgruppen, die ein legitimes Interesse vertreten z.B. bei der Nutzung des Cafés und des Hinterhofs, Garten der Krippe etc. Wir geben ihnen ein Mitgestaltungsrecht, um in gemeinsamen Gesprächen zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Ansonsten haben wir es bislang nicht erlebt, dass gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen uns gegenüber vertreten. Wir greifen durch unsere Arbeit andere relevante Berührungsgruppen nicht an.

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

Alle Informationen über uns entsprechen der internen Realität. Wir bestätigen, dass wir keine Falschinformationen über das Unternehmen oder wissenschaftliche Erkenntnisse verbreiten.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Wir erreichen durch die Beschäftigung mit der Gemeinwohlökonomie eine interne Sensibilisierung für diese Themen und eine Ausrichtung für unser Handeln in allen Bereichen, die auch nach außen (für Kund*innen, Zuschussgeber, Kooperationspartner*innen) sichtbar ist.

Langfristige Ziele

Längerfristig gesehen wollen wir uns durch unsere Ausrichtung auf die GWÖ gut positionieren und dies gegenüber unseren Zuschussgebern vertreten. Wir möchten die Kriterien für unser Handeln in klare, transparente Leitlinien fassen und den Bericht verschlanken, so dass sich alle im Verein Arbeitende leicht daran orientieren können.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Im Jahr 2017 beschäftigten wir uns im Rahmen einer Peergroup, die von den Paritäten initiiert worden ist, erstmals mit der Gemeinwohl-Ökonomie und der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz. In einem sehr fruchtbaren und inspirierenden Prozess, an dem alle Mitarbeitende in unterschiedlichem Umfang beteiligt waren, erstellten wir unseren ersten Bericht. Auch bei der Bearbeitung dieses zweiten Berichtes haben wir unterschiedliche Formen gewählt. Manche Fragenkomplexe wurden in den Teams der Fachbereiche bearbeitet, andere bereichsübergreifend. Einige Fragen empfanden wir als zu detailliert oder nicht passend für einen gemeinnützigen Verein. Die Erfassung einiger Indikatoren können wir aus

Berichtsvorlage Vollbilanz

Kapazitätsgründen nicht leisten. Die gemeinsame Reflektion und Bearbeitung alltäglicher Abläufe verdeutlichte uns unsere Stärken und unsere Schwächen.

Datum: 11. März 2022