



GEMEINWOHL- KONPAKTBIŁANZ

INHALT

01	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN	4	C3	ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN	34
02	KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS	5	C4	INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	36
03	PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	7	D1	ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG	39
04	DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL	8	D2	KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	42
05	GEMEINWOHL TESTAT	9	D3	ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	46
06	EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTILANZ	10	D4	KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	48
A1	MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	11	E1	SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	50
A2	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	13	E2	BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	53
A3	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	14	E3	REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	55
A4	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	15	E4	TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	56
B1	ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	16	++	AUSBLICK	58
B2	SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	19	++	EU- KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN	60
B3	SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	21	++	BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	61
B4	EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	23	++	IMPRESSUM	62
C1	MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	25			
C2	AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	30			



Vorbemerkung:

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit allen Einrichtungen, Gesellschaften und der Zentralen Verwaltung hat sich nach intensiver Beschäftigung mit den Themen Gemeinwohl und Nachhaltigkeit aus Überzeugung entschieden, das Bilanzierungsmodell GWÖ im Konzern einzuführen und einen nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozess in allen Regionen des Unternehmens zu beginnen. Wir wurden hierbei sehr unterstützt durch die Begleitung durch die Fachhochschule Bielefeld, Prof. Dr. Oliver Bierhoff.

Hinweis: Gendersensible Sprache

Eine respektvolle, diskriminierungsfreie Kommunikation ist uns wichtig. Daher legen wir Wert auf eine gendersensible Sprache. Gleichwohl gibt es Begriffe in diesem Bericht, die zurzeit so feststehen und einer Neuformulierung bedürfen, z. B. „Mitarbeitervertretungen“. Die Thematik ist bei uns präsent und wird im Unternehmen angegangen.



01 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN

	2018	2019
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	234	226
Vollzeitäquivalente	136	142
Saison/Zeitarbeitende	1	0

Firmenname

Kinder lernen Leben gGmbH

Rechtsform

Die KileLe gGmbH ist als freier Träger der Jugendhilfe seit 2008 anerkannt. Die KileLe gGmbH0 ist wegen Förderung der Jugendhilfe sowie der Förderung der Wohlfahrtspflege entsprechend dem letzten Freistellungsbescheid des Finanzamtes I, Berlin (Steuernummer 27/028/41930) vom 02.12.2019 nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 von der Körperschaftssteuer befreit und damit gemeinnützig.

Eigentums- und Rechtsform

gGmbH

Website

www.kilele-berlin.de

Branche

Kinder- und Jugendhilfe

Firmensitz

Zossener Straße 31-33
12629 Berlin

Sitz Berlin, Amtsgericht Charlottenburg,
HRB 99358B

Muttergesellschaften

- o **Diakonieverbund Schweicheln e.V.**
(50 %)
- o **Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH**
(50 %)

Verbundene Unternehmen:

- o **Ev. Jugendhilfe Schweicheln**
- o **Ev. Jugendhilfe Geltow**
- o **Ev. Jugendhilfe Bochum**
- o **Zentrale Verwaltung**
- o **Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 95 %)
- o **Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 100 %)
- o **abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 80 %)

Berichtszeitraum:

Kalenderjahr 2018 und 2019

02 KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

Die KileLe-Kinder lernen Leben gGmbH ist ein anerkannter Träger der Jugendhilfe mit Sitz in Marzahn-Hellersdorf. Seit nunmehr 16 Jahren hat sich die KileLe gGmbH mit selbst entwickelten Hilfeangeboten sowie Projekten aus verschiedenen Trägern und Kulturen, wie dem JAW, JAO e.V. und der Evangelischen Jugendhilfe Marzahn-Hellersdorf zu einem innovativen, vielseitigen Jugendhilfepartner für Kinder und Jugendliche, deren Familien, den Jugendämtern und allen angebotenen Kooperationspartnern entwickelt.

Die KileLe gGmbH ist eine Tochtergesellschaft des Diakonieverbundes Schweicheln e.V. und der Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH.

Unsere Leitsätze:

Aktiv Vorbild sein bedeutet mitmachen, mitreißen, begeistern. Wir haben Lust auf Veränderung und Entwicklung, was ein Aufzeigen und Verschieben der jeweils eigenen Grenzen einschließt.

Wir handeln konsistent in unseren Rollen und Aufträgen. Dabei ist jeder auch persönlich, mit seinen humorvollen und verletzlichen Seiten gefragt.

Wir wertschätzen einander indem wir Gutes aus dem Alltag herausheben, dies mit Anerkennung und Lob versehen und indem wir Konflikten nicht aus dem Wege gehen. Gemeinsames Handeln schafft WIR-Gefühle.

Offenheit und Neugier sind nur in einem ehrlich, kritik- und fehlerfreundlich gelebten Alltag möglich, der sich durch zurückstellendes Zuhören, nachfragendes Lernen und Kooperieren auszeichnet.

Wir sagen, was wir tun und umgekehrt Wir zielen auf klare Erwartungen an unser Handeln und leben Ambivalenzen und Widerstände nicht unreflektiert aus.

Wir sorgen für Entlastung und deuten Problematisches konstruktiv um. Wir wollen Schweres mit Leichtigkeit angehen, ohne dabei leichtsinnig zu agieren.

Verantwortung tragen heißt für uns, nachfragen und nicht wegschauen, entscheiden und dazu zu stehen. Vertrauen schafft Sicherheit.

Jede Hilfe ist eine neue Herausforderung für die wir Mut und Lust zur Veränderung bisheriger Herangehensweisen brauchen. Wir überprüfen unser Wissen und unsere Erfahrungen stets neu und üben



» Verantwortung tragen heißt für uns, nachfragen und nicht wegschauen, entscheiden und dazu zu stehen. Vertrauen schafft Sicherheit. «



02 KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

» **Wir erkunden die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen und gestalten gemeinsam Lebensmittelpunkte so, dass möglichst jeder sich wohlfühlen kann.** «

uns im „Unvoreingenommensein“. Es gilt, Konzepte oft schnell und unkonventionell anzupassen und veränderte Ressourcen bereitzustellen.

Kooperationen sind Beziehungsangebote die das jeweils eigenständige Denken und Handeln fördern und Teilhabe auf allen Ebenen anregen und ermöglichen sollen.

Wir erkunden die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen und gestalten gemeinsam Lebensmittelpunkte so, dass möglichst jeder sich wohlfühlen kann.

In der Familienarbeit streben wir nach Allparteilichkeit indem wir stets komplexe Familiensituationen und ihre Chancen berücksichtigen. Nur so treffen wir auch gute Entscheidungen i.S.d. Kindeswohls. Selbst familienähnliche Rahmen zu erzeugen, gehört für uns zu den familienbildenden Lernprozessen.

03 PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

Wir bieten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen befristet Lebensmittelpunkte und verantwortungsvolle Begleitung, zur Bewältigung besonders schwieriger Lebenssituationen und zur Wiedererlangung der vollen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. In 21 Wohnprojekten, fünf Kriseneinrichtungen und zwei Mädchen*Freizeiteinrichtungen kümmern wir uns um altersgemäße Grundbedürfnisse, Familienarbeit und die Verbesserung von Zukunftschancen und Teilhabemöglichkeiten.

Die Kinder lernen Leben gGmbH bietet insbesondere pädagogische Hilfen im Rahmen stationärer Leistungen (§§ 19, 34, 35a, 41 und 42 SGB VIII). Zu nennen wären Kinder- und Jugendwohngruppen, Wohngemeinschaften für Jugendliche, Betreutes Einzelwohnen und geschlechtsspezifische Freizeitangebote, Mutter-

Vater-Kind-Projekte, ein Gruppenangebot mit geringerer Betreuungsdichte, zwei Kleinstkind-Krisen, eine Kinder- und zwei Jugendlichen-Kriseneinrichtungen. Mit zwei offenen Angeboten für Mädchen und junge Frauen sowie einem inklusiven Wohnprojekt, arbeiten wir in besonderer Weise schützend und stärkend gegen jede Form von Benachteiligung, Ausgrenzung und Gewalt.

Wir haben ca. 190 Wohnplätze in Marzahn-Hellersdorf, Lichtenberg, Pankow und Treptow-Köpenick sowie in Blumberg. Ambulante Leistungen (nach §§ 30, 31 und 35 SGB VIII, § 18 SGB VIII sowie Leistungen nach § 53.1 SGB XII) komplettieren unsere Hilfeleistungen, so dass sich flexible Modelle entsprechend dem individuellen Hilfebedarf verwirklichen lassen.



» Wir bieten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen befristet Lebensmittelpunkte und verantwortungsvolle Begleitung, zur Bewältigung besonders schwieriger Lebenssituationen und zur Wiedererlangung der vollen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. «



» Wir sind ein freier Träger der Jugendhilfe und fühlen uns aufgrund unserer freiheitlich-demokratischen Wertebasis in den Werten und Haltung der GWÖ verortet. «

04 DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Wir sind ein freier Träger der Jugendhilfe und fühlen uns aufgrund unserer freiheitlich-demokratischen Wertebasis in den Werten und Haltung der GWÖ verortet und hier insbesondere den Themen Demokratie und Menschenwürde und Nachhaltigkeit. In unserem pädagogischen Ansatz arbeiten wir partizipativ, inklusiv und wertschätzend mit den Familien und jungen Menschen.

In den Bezirken, in denen unsere Projekte verortet sind, verfolgen wir einen sozialräumlichen Ansatz, d.h. wir verstehen uns als Teil des Sozialraums und arbeiten in lokalen Gremien mit, kooperieren mit Bildungsträgern (z. B. Schule, Kita), wirken bei Stadtteilstesten mit, vernetzen uns mit Sport- und Jugendfreizeiteinrichtungen, ehrenamtlichen Angeboten, und bemühen uns, wenn möglich auch lokale Dienstleister zu nutzen.

Kontaktpersonen:

Silke Bishop
bishop@kilele-berlin.de

Agathe Barth
barth@kilele-berlin.de

Harald Wabst
wabst@kilele-berlin.de

Franz Hanna
hanna@kilele-berlin.de

05 TESTAT

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 10 %	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: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 50 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 30 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 10 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 40 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 80 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 10 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %
Zertifikat gültig bis: 31.10.2023			BILANZSUMME: 352	

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: **66rzz**
Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf www.ecogood.org



Zertifikat: **Peerevaluation** Gemeinwohl-Bilanz

M5.0 Kompaktbilanz 2018-2019

Begleiter*in **Anke Butscher**
Gerd Lauermann

Kinder lernen Leben (KileLe) gGmbH

PG_2019_Bielefeld_HH

Beteiligte Peergroups Firmen
Ev. Jugendhilfe Geltow
Ev. Jugendhilfe Bochum
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH
Diakonieverbund Schweicheln e.V. –
Vorstandsbereich und Zentrale Verwaltung
abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit,
Bildung und Wohnen mbH
Ev. Jugendhilfe Schweicheln



GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen



06 EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTBILANZ

» Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten. «

Bei der Beschäftigung des GWÖ-Teams mit den Kriterien und Beschreibungen der Matrix-Bausteine wurde immer deutlich, dass das Bilanzierungssystem naturgemäß eher an Bedingungen der industriellen Produktion orientiert ist, als an den sehr spezifischen und systemisch sowieso am Gemeinwohl orientierten Tun in einem gemeinnützigen Wohlfahrtsunternehmen. Dadurch war bei vielen Kriterien eine „Übersetzung“ gerade bei den Bewertungen in die Systematik gemeinnütziger Unternehmen notwendig und des Öfteren eine eigene Interpretation des Gemeinwohls. Vergleichbarkeit in den Bewertungen ist somit eher mit ebenso gemeinnützigen Unternehmen möglich, als mit klassisch gewinnorientierten Unternehmen der Privatwirtschaft.

Ebenso hat sich das Team sehr strikt bei der Datenerhebung im Unternehmen an die kirchlichen Datenschutzregeln gehalten und manche vorgegeben Datenerhebungen nicht durchgeführt mit dem Risiko einer schlechteren Bewertung. Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten.

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE



Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?

Die wesentlichsten Produkte und Dienstleistungen setzen sich aus Strom, Fahrdiensten, Lebensmitteln, den Diensten der Zentralen Verwaltung in Schweicheln, Handwerkerleistungen und der Miete für die Wohnobjekte zusammen.

Unsere Kriterien dabei neben der Begutachtung des Preis-Leistungs-Verhältnisses, den fixen Pauschalen vom Jugendamt und den Kostenvoranschlägen der Zulieferer auch regionale, kommunale und gemeinnützliche Kriterien in der Auswahl der Dienstleister*innen.

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette überprüft bzw. evaluiert?

Wir gehen davon aus und vertrauen darauf, dass alle unsere Zulieferer die gesetzlichen Normen einhalten. Fällt uns eine besondere Situation auf, halten wir Rücksprache mit dem einzelnen Zulieferer.

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Welche Anbieter welche Zertifikate vorweisen, ist für den Zeitraum der Geschäftsjahre 2018 und 2019 noch nicht bekannt.



A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir können bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht verletzt wird. Wir achten auf lokale Zulieferer und Anbieter.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform
-> liegt für den Berichtszeitraum nicht vor.
- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden
-> liegt für den Berichtszeitraum nicht vor.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eine einrichtungsweite Bestandsaufnahme im Hinblick darauf, wie konkret sich die Ist-Situation bei KileLe ausgestaltet, um darauf aufbauend konkrete Maßnahmen und Konzeptüberlegungen in die Wege leiten zu können. Wir werden dazu u.a. Kriterien für die Beschaffungspraxis erarbeiten.

A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

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

Unser Handlungsspielraum unterscheidet sich diesbezüglich von keinen Austauschmöglichkeiten mit dem Zulieferer, wie bspw. Supermarktketten bis hin zu viel direktem Austausch mit dem Zulieferer, wenn es sich um eine regionale Firma handelt oder auch unsere Dienstleister*innen in Schweicheln. Im Kontakt mit der Zentralen Verwaltung des Diakonieverbundes in Schweicheln und unseren Fahrdienstleister*innen können wir viele Aspekte nach individuellem Ermessen ansprechen. In der Bewertung haben wir unseren Fokus auf unsere fünf größten Dienstleister*innen und Zuliefer*innen gelegt, die wir nach regionalen, kommunalen und gemeinnützlichen Aspekten, sowie adequates Preis-Leistungsverhältnis ausgewählt haben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
2 Punkte

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

Die Überprüfung und Sanktionierung von Zulieferern, zu denen unsererseits eine Abhängigkeit besteht, ist strukturell bedingt in einer sozialen Einrichtung schwierig. Die realistischste Sanktionsmöglichkeit ist ein Produkt- oder Lieferant*innenwechsel.

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt
-> kann keine Angabe gemacht werden.
- o Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden -> 0 %.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Bezug auf Ziel wie bei A1. Wir wollen Schwerpunkte finden, die für KileLe am wichtigsten sind.



A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Wir können bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht ausgenutzt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-



A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Wir können bestätigen, dass keine Produkte/ Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Wir richten uns hier nach unseren monetären Möglichkeiten, die in unserem Bereich durch den Kostensatz gerahmt sind.

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Bislang werden die ökologischen Risiken in der Zulieferkette nicht evaluiert.

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Bislang werden ökologischen Risiken bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen wenig berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

**Bewertung Peer
1 Punkt**

Wir legen bei Anschaffungen aber Wert auf Nachhaltigkeit im Sinne der Langlebigkeit der Produkte.

Welche Unterschiede gibt es zu den Mitbewerbern hinsichtlich ökologischen Einkaufs?

Unterschiede diesbezüglich gibt es sogar innerhalb der Einrichtungen. Jede Gruppe kauft unterschiedlich ein. Das Einkaufsverhalten hängt ganz von den Teams und den pädagogischen Konzepten der jeweiligen Gruppe ab. Es gibt Gruppen, die Wert auf einen reduzierten Fleischkonsum und Bio-Lebensmittel legen, andere Gruppen achten darauf, dass es nur an einem Tag der Woche Süßigkeiten gibt.

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind
-> kann keine sichere Angabe gemacht werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Bezug auf A1 und A2. Expert*innen aus der Einrichtung finden.

A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

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

Auch hier unterscheiden sich unsere Möglichkeiten stark zwischen den unterschiedlichen Zulieferern. Im Bereich der Fahrdienste und zur Zentralen Verwaltung besteht ein höherer Austausch als zu unserem Strom- und Gasanbietern. Allgemein legen wir großen Wert auf gute Beziehungen zu unseren Zulieferern und streben auch langfristige Zusammenarbeit an.

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

Dazu gibt es bislang keine konkrete, standardisierte und

festgelegte Prüfsituation. Vereinzelt führen wir Rückmeldegespräche mit den Zulieferern, wenn uns Problematiken bekannt werden.

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt
-> 0 % oder nicht bekannt.
- o Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden
-> bei drei von den fünf wesentlichsten Lieferant*innen, also mehr als 50 %.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir möchten uns die Abläufe der vereinzelt Überprüfungen unserer Zulieferer nochmal anschauen und weiter ausarbeiten, so dass sie für andere Zulieferer-Bereiche nutzbar sein könnten. Bei unseren Versorgern werden wir künftig auf nachhaltige Öko-Tarife achten und ggfs. einen Wechsel vornehmen. Wir werden auch eine interne Systematik bzw. Checkliste erarbeiten, um zukünftig die Auswahl zu erleichtern.



» Allgemein legen wir großen Wert auf gute Beziehungen zu unseren Zulieferern und streben auch langfristige Zusammenarbeit an. «



» Wir erhalten die Beträge, die wir benötigen, um die Bedarfe der Kinder und Jugendlichen zu decken und müssen dies bei den Kostensatzverhandlungen nachweisen. «

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden überlegt?

Unsere Einrichtung ist ausschließlich über Tagessätze finanziert, die für alle stationären Wohnprojekte laufen. Die Zahlungen resultieren aus Einnahmen der Hilfen zur Erziehung des Landes Berlin und des Landes Brandenburg sowie vereinzelt anderer Bundesländer. Darüber erzielen wir keine zusätzlichen Umsätze.

Eine Ausnahme gilt für unsere Mädchenfreizeitprojekte. Die Arbeit der offenen Jugendarbeit wird über Zuwendungen des Bezirkes Marzahn-Hellersdorf und Pankow finanziert. Das bedeutet, wir erhalten einen finanziellen Betrag für ein Jahr, der unabhängig davon ist, wie viele Besucherinnen kommen. In der Regel deckt diese Form der Finanzierung nicht den gesamten Bedarf für das Projekt. Daher kontaktieren unsere Mitarbeiterinnen Stiftungen, die uns projektbezogen finanziell unterstützen. Grundsätzlich sind die Finanzmittel bei uns gebunden. Wir erhalten die Beträge, die wir benötigen, um die Bedarfe der Kinder und Jugendlichen zu decken und müssen dies bei den Kostensatzverhandlungen nachweisen.

Welche Formen und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken konnten umgesetzt werden?

Hierzu verweisen wir auf die Nachhaltigkeitskriterien der KD Bank. Kilele ist Teil des Diakonieverbundes Schweicheln und profitiert hier von den ethischen Finanzkriterien des Verbundes nach denen wir auch handeln.

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken verringert werden?

Wir haben keine Kredite. Wir können uns über unser Tagesgeschäft finanzieren. Falls wir Kredite benötigen, werden wir vorzugsweise die Kreditangebote der KD-Bank annehmen.

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

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

Hier wieder der Hinweis auf die Kriterien der KD Bank. Ansonsten beziehen wir Finanzmittel der öffentlichen Hand oder Spenden in Form von geringen Geldmitteln oder Sachspenden. Bevor wir eine Spende annehmen, prüfen wir die Spender*innen oder die spendende Organisation im Hinblick auf ihren ethischen Hintergrund.

Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. Sie schließt Investitionen in Wertpapiere aus, die sich mit Rohstoffhandel, Produktion von Rüstungsgütern oder Pornografie beschäftigen. Des Weiteren ist festgelegt, dass nur Investitionen in risikoarme Finanzanlagen passieren sollen sowie deren Anteil am Gesamtfinanzanlagevermögen (z. B. Aktienanteil).

Ein kirchlicher Versicherungsdienst wird zur Vorsortierung und Begutachtung von Versicherungsleistungen eingesetzt. Auf Basis dieser Empfehlung werden dann direkte Versicherungsverträge mit marktüblichen Versicherungen nach Prüfung abgeschlossen.



» Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. «



» Ein kirchlicher Versicherungsdienst wird zur Vorsortierung und Begutachtung von Versicherungsleistungen eingesetzt. «

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Anteil Eigenkapital in Prozent	58% Die liquiden Mittel reichen aus um bis zu drei Monatsgehälter aus den Rücklagen zu finanzieren.
o Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	liegt für Berlin nicht vor
o Fremdfinanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart	keine Fremdfinanzierung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen unseren aktuellen Stand halten und Finanzrisiken weiterhin so minimal wie möglich halten. Auf erkennbare Risiken von außen wollen wir proaktiv reagieren.

B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

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

Grundsätzlich ist unsere Wirtschaftsplanung konservativ organisiert. Das bedeutet, unsere Finanzmittel sind immer auch ausreichend für „Unvorhersehbares“, so dass immer ein Finanzpuffer zur Absicherung existiert. Die KileLe gGmbH wird jährlich durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und testiert. Als (gemeinnützige) GmbH sind wir verpflichtet, den Jahresabschluss jährlich im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung findet sich unter: www.bundesanzeiger.de. Zur Planung unserer Zukunftsausgaben nehmen wir jährlich eine Instandhaltungsmaßnahmenplanung für unsere Gebäude vor. Sollten wir durch nicht erkennbare oder außerordentliche Umstände in eine wirtschaftliche Schieflage geraten, sind für unsere Mitarbeiter*innen drei Monatsgehälter durch unsere Rücklagen gesichert.

Die meisten unserer Ausgaben schlagen sich in Lohnkosten für die Beschäftigten bei KileLe nieder, die ungefähr 75% unserer Gesamtausgaben ausmachen.

Unser Tätigkeitsfeld ist die Kinder- und Jugendhilfe, die wir als zentrale Zukunftsaufgabe sehen. Somit sind der größte Teil unserer Ausgaben Zukunftsausgaben. Weiterhin investieren wir in zukunftsorientierte Projekte, wie die GWÖ Bilanzierung und auch Fort- und Weiterbildungen für die Mitarbeitenden.

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

Wir haben zwei Gesellschafter zu jeweils 50%, die eine Einlage von 25000 € geleistet haben. Da wir ein gemeinnütziger Träger sind, können sie keine Ausschüttungen erhalten.



» Unser Tätigkeitsfeld ist die Kinder- und Jugendhilfe, die wir als zentrale Zukunftsaufgabe sehen. «



B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Wir können bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
o Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	700 Tsd. €	700 Tsd. €
o Getätigte/r strategischer Aufwand/ strategische Ausgaben	100 Tsd. €	120 Tsd. €
o Anlagenzugänge	749 Tsd. €	30 Tsd. €
o Auszuschüttende Kapitalerträge In 0 % vom Stamm- oder Grundkapital	0 €	0 €

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Umbau Objekt Kieffholzstraße und Haus am Fließ (Parkstraße) wurden in Betrieb genommen.

Bewertung Peer 7 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen unseren jetzigen Stand halten. Der Ausbau der Digitalisierung ist ein Entwicklungsthema für uns und wir investieren weiterhin in neue Projekte, die dem Gemeinwohl dienen. Während der Coronapandemie haben wir fortwährend nicht gegenfinanzierte Leistungen für das Gemeinwohl erbracht für Bedarfe, die durch den Wegfall von der Regeleinrichtungen wie Kita und Schule entstanden sind.

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVЕРWENDUNG

Welche Investitionen in eigene Anlagen haben ökologisches Verbesserungspotenzial?

Alle, da keine von unseren Investitionen 2018 und 2019 dahingehend überprüft wurden.

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

Die Mittel, die genutzt werden, sind bisher ausschließlich Mittel, die aus den Kostensätzen zur Verfügung stehen. Förderprogramme nutzen wir bisher nicht.

Welche Investitionen wurden / werden konkret vorgenommenen?

Es wurden 2 Häuser gekauft. Wir haben umgebaut. Es gab Investitionen in eigenständig geplanten Maßnahmen der Gruppen. In einem Objekt haben wir umfang-

reiche Mieterumbauten vorgenommen, um das Objekt für unsere Zwecke nutzen zu können. Die Refinanzierung erfolgt hier über Aussetzung der Mietzahlungen, bis die Investitionen „getilgt“ sind.

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

Gar nicht, weil unsere Finanzmittel zweckgebunden sind und ein entsprechender Gesellschafterbeschluss nicht verabschiedet wurde.



» Die Mittel, die genutzt werden, sind bisher ausschließlich Mittel, die aus den Kostensätzen zur Verfügung stehen. «



B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Wir können bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut oder dass zumindest eine mittelfristige Ausstiegsstrategie verfolgt wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVVERWENDUNG

Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
o Investitionsplan inklusive ökologischen Sanierungsbedarf *	700 Tsd. €	800 Tsd. €
o Realisierung der ökologischen Investitionen	50 Tsd. €	75 Tsd. €
o Finanzierte Projekte	0 €	-
o Fonds-Veranlagungen	0 €	-

*2019 beinhaltet auch den Bedarf, der 2018 nicht realisiert wurde

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

In Zukunft wollen wir eine sozial-ökologische Perspektive bei weiteren Investitionsentscheidungen deutlich mit einbeziehen und ein weiteres Objekt erwerben.

B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

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

Die KileLe gGmbH ist eine jeweils 50%ige Tochtergesellschaft der Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH und des Diakonieverbunds Schweicheln e.V.. Ihre und unsere Handlungsspielräume orientieren sich am Gesellschaftsvertrag und an der Satzung sowie den gesetzlichen Bestimmungen der AO.

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Auf der Gesellschafterversammlung können Entscheidungen gemeinsam mitgetragen werden. Ansonsten gibt es eine hohe Eigenverantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit, so dass wir uns als Einrichtung organisationsindividuell und eigenständig bewegen und entwickeln können.

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert und wie

wird die neue Gemeinschaft auf diese Aufgaben vorbereitet?

Es gibt mindestens 4 Gesellschafterversammlungen pro Jahr, an denen 6 Personen beteiligt sind (die höchste Leitungsebene): die Geschäftsführung von KileLe, jeweils zwei Prokurist*innen und jeweils eine Person aus dem Vorstand oder der Geschäftsführung aus den zwei Gesellschaften. Dort werden alle Themen besprochen und Entscheidungen getroffen, die relevant sind.

Die Haltung unserer Einrichtung orientiert sich am Solidaritätsprinzip der Querfinanzierung.

Innerhalb der Organisationen gibt es auf verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Informationen die Möglichkeit zur Teilnahme an Gremien und Strukturen zwecks Informationsüberlieferung, Partizipation, Mitentscheidung und Zukunftsplanungen. So kann z. B. eine Wohngruppe darüber mitentscheiden, was in Zukunft an ihrem Wohnungsinventar gemacht werden sollte, nicht jedoch über das Investitionsvolumen. Manche Entscheidungen entwickeln sich aus den



» Die Haltung unserer Einrichtung orientiert sich am Solidaritätsprinzip der Querfinanzierung. «



B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Wir können bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Gruppen heraus über die Teamleitungen, pädagogischen Leitungen bis zum Entscheidungsgremium der Gesellschafterversammlung.

Wie hat sich die Eigentümerstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?

Die Eigentümerstruktur hat sich nicht verändert. Sie ist abgesichert durch den Gesellschaftsvertrag.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
5 Punkte

Verpflichtende Indikatoren

Wie verteilt sich das Eigenkapital in Prozent auf (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100%):

- Gesellschafter (50% / 50%)
- Führungskräfte 0 %
- Mitarbeiter*innen 0 %
- Kund*innen 0 %
- Lieferant*innen 0%
- Weiteres Umfeld 0%
- Nicht mittätige Kapital-Investor*innen 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Unser Ziel ist es, die jetzige Rechtsgrundlage und die Gemeinnützigkeit weiterhin zu erhalten.

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Wie kann die Unternehmenskultur im Unternehmen beschrieben werden?

Wir sind immer in einem Prozess, was die Entwicklung und Anpassung der Unternehmenskultur angeht. KileLe ist ursprünglich aus vier Trägern entstanden und hat sich zu einer eigenständigen Einrichtung entwickelt. Diese Entwicklungen haben z. B. auch dazu geführt, dass es eine dezentrale Teamstruktur gibt und sich so die Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit weit im Träger verteilt. Im Vergleich zu anderen Trägern gibt es bei KileLe relativ wenig bürokratische Vereinheitlichung.

Grundsätzlich orientieren wir uns am Prinzip der Fehlerfreundlichkeit und Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen.

KileLe ist bestrebt, Mitarbeiter*innen einzustellen, die neben rein formal fachlichen und arbeitsrechtlichen Anforderungen (sowie der Erfüllung gesetzlicher Mindeststandards in der Kinder- und Jugendhilfe) an einer solidarischen pädagogischen Haltung und Praxis auch untereinander interessiert sind.

Bedarfe, die wir bedienen, orientieren sich an den Bedürfnissen der einzelnen Kinder und Jugendlichen und an den einzelnen Teams. Mitarbeiter*innen können sich z. B. an der Erarbeitung neuer Dienstmodelle (andere Zeitaufteilung etc.) beteiligen.

Wir können unsere Unternehmenskultur als sehr individuell-gestaltbar beschreiben. In den jährlichen Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgesprächen werden persönliche Ziele und Bedürfnisse besprochen. Veränderungswünsche von Mitarbeiter*innen werden, wenn möglich, so umgesetzt, dass es eine Win-Win-Situation für Mitarbeiter*in, KileLe und den einzelnen Projekten darstellt.

Besonders gelebt wird bei uns die Feierkultur speziell für die Mitarbeiter*innen. Es gibt viele Events, die sich jährlich wiederholen: Weihnachtsfeiern, der Neujahrsempfang, Mitarbeiter*innen-Frühstück, Feste, Teamtage inklusive Ausflug, Geburtstage, Jubiläen, zweimal im Jahr Praktikant*innen-Treffen etc.



» Grundsätzlich orientieren wir uns am Prinzip der Fehlerfreundlichkeit und Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen. «



C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

» **Interne und externe Fortbildungen sind gerne gesehen und werden gefördert.** «

Wir wünschen uns ein solidarisches Verhalten im Miteinander der Teams. Wir schauen, dass wir auf Bedürfnisse von einzelnen Mitarbeiter*innen eingehen können, so lange die Mitarbeiter*innen-Gemeinschaft dadurch nicht eingeschränkt wird.

Interne und externe Fortbildungen sind gerne gesehen und werden gefördert.

Wir kooperieren mit Hochschulen, um auch Studierenden das Arbeiten und die praktischen Erfahrungen während des Studiums zu ermöglichen.

Bei Neueinstellungen erhält der Mitarbeitende ein Begrüßungspaket, dieses enthält z. B. den Dienstaussweis und alle wesentlichen Infos über KileLe, Urlaubsregelungen, Verhalten bei Krankheit, Erstellen der Arbeitszeitnachweise, den persönlichen Intranet-Zugang, Feste und eine kleine Aufmerksamkeit. Die Probezeit wird begleitet durch gemeinsame Gespräche nach 3 und 6 Monaten - doch auch darüber hinaus findet sehr viel regelhafter Austausch statt.

Welche Maßnahmen wurden zu betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?

Insgesamt gibt es 2018 und 2019 noch kein strukturiertes Verfahren zur Gesundheitsförderung. Wir arbeiten mit einem externen Dienstleister zusammen, der uns in der Gesundheitsförderung und im Arbeitsschutz begleitet. 2018 und 2019 kam es diesbezüglich zu vereinzelt Maßnahmen, wie z. B. einem Verfahren zur Schwangerschaftsbekanntgabe. Auch Vertreter*innen von Krankenkassen sind in die Einrichtung gekommen und haben mit Mitarbeiter*innen Untersuchungen zu Stress- und Herzbelastungen gemacht und haben u. a. Informationsmaterial zur Stressbewältigung zur Verfügung gestellt.

Wir übernehmen die Kosten von Impfungen für die Mitarbeiter*innen.

Bei erkennbarem Bedarf beschaffen wir für Mitarbeiter*innen ergonomische Arbeitsmittel.

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Zum Aspekt des psychischen Wohlbefindens können wir berichten, dass regelhaft 10mal im Jahr für jedes Team Supervision oder bei Bedarf Einzel- oder Zweiersupervisionen angeboten werden. Wir sorgen dafür, dass alle vier bis fünf Jahre der*die Supervisor*in gewechselt wird. Für die Geschäftsführung/pädagogischen Leitungskräfte gibt es ein Einzelcoaching. In der Verwaltung finden regelmäßige Teamsitzungen statt.

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von, sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

Unser Gleichstellungsbeauftragter ist Harald Wabst. Es gibt keinerlei Ausschlusskriterien, solange die fachliche Qualifikation, die Haltung und das professionelle Passungsverhältnis mit den Leitsätzen von KileLe übereinstimmt. Diversität wird von Mitarbeiter*innen offen gelebt und anlassbezogen wertschätzend thematisiert (z. B. im Bewerbungsgespräch).

In unseren speziellen Mädchenprojekten ist es pädagogisch erforderlich, dass dort nur weibliche Personen arbeiten.

Wenige unserer Projekte sind barrierefrei für Menschen mit einer Gehbehinderung. Das liegt daran, dass unsere Auswahlkriterien bei neuen Mietobjekten sehr begrenzt sind. Bei den eigenen Bestandsimmobilien ist eine Anpassung mittelfristig angedacht.



» Diversität wird von Mitarbeiter*innen offen gelebt und anlassbezogen wertschätzend thematisiert. «



C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

» Wir arbeiten mit einem externen Dienstleister zusammen, der uns in der Gesundheitsförderung und im Arbeitsschutz begleitet. «

Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
o Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	4,25 Jahre	4 Jahre
o Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten	nicht erhoben	nicht erhoben
o Krankheitsquote	4,7 %	5,35 %
o Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen	nicht ermittelbar	nicht ermittelbar
o Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	6	5
o In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität	5 Angebote der Krankenkasse – betriebsärztliche Beratung; ca. 1 Stunde pro Mitarbeiter*in/Jahr.	
o durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten	7,5 Monate	-

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Verpflichtende Indikatoren	2018					2019				
		Männer	Frauen	Gesamt	ev. rk	Männer	Frauen	Gesamt	ev. rk	
o Mitarbeiter*innen Anzahl		39	195	234	21 7	29	197	226	28 6	
in Prozent %		17	83	100	9 3	13	87	100	12 3	
	Alter	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt		
o Demografische	Unter 20	0	0	0		0	6	6		
Verteilung der	20 – 29	11	63	74		10	88	98		
Mitarbeitenden	30 – 39	14	68	82		9	50	59		
des Unternehmens	40 – 49	3	30	33		1	26	27		
im Hinblick auf	50 – 59	8	28	36		9	25	34		
Dimensionen	Über 60	3	6	9		0	2	2		
der Diversität										

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterhin evaluieren und verbessern. Im Bereich Gehaltsentwicklung, das erforderliche Budget zur Verfügung stellen und dafür Vorkehrungen treffen. Weiterhin sehen wir Entwicklungspotential im Bereich Diversität. Um uns in diesen Bereichen zu verbessern werden wir Mitarbeiter*innenbefragungen durchführen.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Wir können bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

» Es ist möglich, wöchentliche Arbeitsstunden in Absprache mit der Geschäftsleitung im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zu erhöhen oder zu reduzieren. «

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

Wir stellen sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht, in dem wir unsere hausinterne Vergütungsstruktur an den Tarifverträgen der Länder orientieren. Fraglich ist allerdings, was heutzutage ein menschenwürdiger Verdienst in Metropolen wie Berlin ist, wo Miet- und Lebenshaltungskosten explodieren. Hier besteht die Gefahr, dass sich systemrelevante Berufsgruppen aus dem sozialen Bereich das Leben und Wohnen in diesen Metropolen in Zukunft bei allen Bemühungen der Arbeitgeber nur schwer leisten können, sofern es keine politischen Antworten gibt, siehe beispielsweise London, oder Hauptstadtzulagen weiterhin nur für senatseigene Betriebe des öffentlichen Diensts und nicht für freie Träger finanziert werden.

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

Unsere Vergütungsstruktur lässt individuelle Gehaltserhöhungen nicht zu. Eine selbstorganisierte Möglichkeit

Einfluss auf den Verdienst zu nehmen, bietet sich innerhalb der Teams. Es gibt z. B. Nacht- oder Feiertagszuschläge. Trägt sich eine Person insbesondere zu diesen Zeiten ein, kann sie dadurch mehr Gehalt erlangen. Dafür braucht es jedoch einen gerechten Umfang innerhalb eines jeden Teams. Von der Leitungsebene her ist dieser Vorgang schwer zu beeinflussen. Es ist möglich, wöchentliche Arbeitsstunden in Absprache mit der Geschäftsleitung im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zu erhöhen oder zu reduzieren.

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt? Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Es gibt keine zentrale Dienstplanung. Die Projekte erarbeiten ihre Dienstpläne selbst und lassen diese von der pädagogischen Leitung bestätigen.

Wir arbeiten mit einem standardisierten Arbeitszeitnachweis, der von den Mitarbeiter*innen selbst erfasst wird. Dieser wird von der Team- und pädagogischen Leitung geprüft und anschließend in die Verwaltung zur Abrechnung weitergeleitet. Die pädagogischen Leitungen erhalten einmal im Monat den Stand der Mehrar-

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

beit der jeweiligen Teams, um so zu vermeiden, dass sich Arbeitslasten über einen unangemessen langen Zeitraum ungleich verteilen.

Individuelle Planungssicherheit wird darüber gewährleistet, dass in jedem Team der Dienstplan bis zum 20. eines Monats für den darauffolgenden Monat feststeht. Die Urlaubsplanung wird in allen Teams bereits zu Beginn eines neuen Jahres gemacht, damit Urlaube organisiert werden können und sichergestellt ist, dass zu keinem Zeitpunkt zu wenig Mitarbeiter*innen einsatzbereit sind.

Es gibt ein projektübergeordnetes solidarisches Miteinander zwischen den Teams, so dass sich Arbeitslasten trägerweit verteilen können.

Die Belastungssituation im Team wird durch die pädagogischen Leitungen in den Teamleiter*innen-Gesprächen erfragt.

Überstunden spielen eine große Rolle für den pädagogisch-fachlichen Erfolg der Organisation, auch wenn wir zu keinem Zeitpunkt Überstunden anordnen. Wir haben 24-Stundendienste, wenn dort eine Person ausfällt und eine andere Person einspringt (weil zwingend eine Person einspringen muss, da die Projekte keines-

falls unbeaufsichtigt allein gelassen werden können), so hat die einspringende Person Überstunden.

Die Mitarbeiter*innen können sich über das laufende Jahr verteilt aussuchen, ob sie sich die Überstunden auszahlen lassen wollen, oder ob sie Arbeitszeit durch Freizeitausgleich abbauen möchten. Für die Auszahlung, bei der sie bestimmen können, wie viele ihrer Überstunden ausgezahlt werden sollen, müssen sie einen schriftlichen Antrag stellen. Zum Jahresende werden bis auf 50 Überstunden alle ausgezahlt.

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

Partiell gelingt es, Gutscheine, Vergünstigungen und Eintrittskarten für Mitarbeiter*innen für kulturelle Veranstaltungen zur Verfügung stellen zu können. Regelmäßig konnte dies allerdings noch nicht eingeführt werden.

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

Die Möglichkeiten sind strukturell begrenzt. In Projekten, die im Schichtdienst organisiert sind,



» Individuelle Planungssicherheit wird darüber gewährleistet, dass in jedem Team der Dienstplan bis zum 20. eines Monats für den darauffolgenden Monat feststeht. «



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

» Wir pflegen einen respektvollen Umgang mit Mitarbeiter*innen, die KileLe verlassen und nach gewisser Zeit wiederkommen möchten. In solchen Fällen erkennen wir die vorgeleistete Arbeitszeit an. «

kann eine Selbstorganisation nur im Rahmen des Schichtdienstsystems umgesetzt werden.

Grundsätzlich organisieren die Mitarbeiter*innen in den Projekten die Dienstmodelle selbst, so dass eine Aushandlung zwischen Mitarbeiter*innen und projektbezogenen Anforderungen stattfindet. Wichtig ist, dass ein Team zu Gunsten des Projekts funktioniert – um z. B. Beziehungsarbeit aufzubauen, ist es nicht förderlich, ausschließlich Personen in Teilzeit im Team zu beschäftigen.

Arbeitsverträge sind bei uns ausschließlich unbefristet. In den Mädchenfreizeitprojekten gibt es vereinzelte Honorarverträge.

An Arbeitsmodellen haben wir von Vollzeit bis Teilzeit alles. Jedes Projekt erfordert unterschiedliche Ausprägungen. Es ist möglich, bei uns in einer 5-Tage-Woche oder nur am Wochenende zu arbeiten. In der Verwaltung ist eine Anpassung der Arbeitszeit individuell möglich, so lange für die Teams gewährleistet werden kann, dass feste Bürozeiten abgedeckt sind.

In Form eines querfinanzierten Modellprojekts haben wir damit begonnen, für jede Teamleitung 3 oder 5 Wochenstunden für verwaltungsbezogene Anforderun-

gen einzuplanen, die sie in dieser Zeit vom regulären Schichtdienst entbinden.

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

Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht auf ein jährliches Personalentwicklungsgespräch mit der jeweiligen pädagogischen Leitung. Dort wird geschaut, wo die jeweiligen Kolleg*innen gerade stehen und wo es Veränderungs- und Entwicklungswünsche und Bedarfe gibt. An dieser Stelle kann z. B. die wöchentliche Arbeitszeit angepasst werden. Mit einem Vorlauf von ein bis zwei Jahren können bei uns sogenannte „Sabbaticals“ organisiert werden – auf Antrag unbezahlte Urlaube. Trägerweit können bei Bedarf Projektwechsel organisiert werden.

Wir pflegen einen respektvollen Umgang mit Mitarbeiter*innen, die KileLe verlassen und nach gewisser Zeit wiederkommen möchten. In solchen Fällen erkennen wir die vorgeleistete Arbeitszeit an.

In einigen Projekten ist es möglich – wenn es für alle Beteiligten passt -, das eigene Kind oder den eigenen Hund mitzubringen.

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE



Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
○ Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)	4.300 € – 1.760 € AN Brutto	5.100 € – 2.050 € AN Brutto
○ Medianverdienst	3.244 € AN Brutto	3.228 € AN Brutto
○ Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)	Gehälter werden über dem Mindestlohn gezahlt	
○ Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	40 Stunden	40 Stunden
○ Tatsächlich geleistete Überstunden	9.227 Stunden	10.608 Stunden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
5 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir streben eine Gehaltsanpassung für 2022 an und wollen einige zusätzliche Personalstellen beim Senat verhandeln.

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Wir können bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» In der Verwaltung gibt es zwei Diensträder. Einzelne Gruppen haben Räder für Kund*innen und Mitarbeiter*innen. «

C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

Welchen Wert legen das Unternehmen und die Mitarbeitenden auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz?

2018 und 2019 legten wir keinen strukturierten Wert darauf. Der finanzielle Zwang, dem KileLe unterlegen ist, verhindert die ein oder andere ökologische Ausrichtung. In den meisten Fällen kommt es auf die individuelle Haltung der Mitarbeiter*innen an.

Mit den Hauswirtschafter*innen gab es 2018 und 2019 erste Auseinandersetzungen und Fortbildungen zu der Thematik z. B. zum ökologischen Einkauf.

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

Von zu Fuß über Rad, öffentliche Verkehrsmittel bis Auto – alles.

In der Verwaltung gibt es zwei Diensträder. Einzelne Gruppen haben Räder für Kund*innen und Mitarbei-

ter*innen. Die meisten Gruppen haben ein Betriebsfahrzeug. 2018 gab es eine zentrale BVG-Karte, die für dienstliche Wege im ÖPNV genutzt werden konnte.

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden, gibt es Weiterbildungsangebote?

Bislang nur Strategien für die Hauswirtschaftsmitarbeiter*innen in Bezug auf die Verarbeitung von Lebensmitteln und Hygieneschulungen.

C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

○ Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	keine Erhebung
○ Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß	60% ÖPNV, der Rest verteilt sich auf PKW, Rad und zu Fuß.
○ Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden	nicht vorhanden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir möchten prüfen, ob wir mehr Dienstfahrräder oder eine Kooperation mit dem öffentlichen Nahverkehr organisieren können. Wir möchten dieses Thema mehr ins Bewusstsein unserer Mitarbeiter*innen bringen und eine strukturiertere Umgangsweise dazu erarbeiten.



C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Wir können bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Jede mitarbeitende Person hat über den geschützten Bereich des Intranets personalisierten Zugang zu Dokumenten, Listen der verschiedenen Gehaltsstufen zusammenhängend mit den unterschiedlichen Berufsgruppen der innerbetrieblichen Entgelte, unseren Leistungsbeschreibungen und sonstigen relevanten Formularen. «

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

Welche wesentlichen/kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?

Alle personenbezogenen Daten aus der Personalakte sind nur für die jeweils eigene Person auf Wunsch einsehbar.

Jede mitarbeitende Person hat über den geschützten Bereich des Intranets personalisierten Zugang zu Dokumenten, Listen der verschiedenen Gehaltsstufen zusammenhängend mit den unterschiedlichen Berufsgruppen der innerbetrieblichen Entgelte, unseren Leistungsbeschreibungen und sonstigen relevanten Formularen.

Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?

Teamleitungen werden einvernehmlich im Team besprochen. Die Geschäftsleitung und pädagogische Leitung macht in der Regel nach persönlicher Absprache mit der mitarbeitenden Person einen Vorschlag dazu, wer Teamleitung werden könnte. Im besten Fall kommt auch ein Vorschlag direkt aus dem Team. Ähnlich ist es auch bei der pädagogischen Leitung, wobei ebenfalls die erforderliche Grundqualifikation eine entscheidende Rolle spielt.

Bei der Geschäftsführung führen die Gesellschafter das Bewerbungsverfahren und sind letztendlich auch die Entscheider*innen.

Evaluationen können über das Prinzip der offenen Tür und im Rahmen von persönlichen Gesprächen laufen. Ein Beweis dafür, dass die Leitung gut funktioniert, ist es, wenn die Teams und Projekte in besonderen bzw. nicht planbaren Situationen so funktionieren, dass sie nicht von den Weisungen/Empfehlungen der pädagogischen Leitung oder Geschäftsführung abhängig sind.

Jede Leitungsposition ist unbefristet.

Eine Leitungsposition absetzen kann nur die Geschäftsführung. Beschwerden regeln sich entlang der flachen Hierarchie, also Teamleitung, pädagogische Leitung und Geschäftsführung. Bei Konflikten gibt es ein persönliches Treffen bestehend aus diesen drei Instanzen.

Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheitsdemokratisch oder konsensual mitbestimmen?

Es gibt eine flache Hierarchie über Teamleitungen, pädagogische Leitungen und Geschäftsführung,

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

zwischen denen ein reger Austausch stattfindet. Es gibt eine Prokuristin aus der Verwaltung. Außerdem folgen wir dem Prinzip „der offenen Tür“, was bedeutet, jede Leitungsperson ist zu jeder Zeit ansprechbar. Wir haben viele Beteiligungsplattformen, wie z. B. verschiedenen Arbeitsgemeinschaften zu Themen der Organisationsentwicklung, die sich 4x-jährlich treffen. Das Modellprojekt aus 2017 ist z. B. auf Grund der Aussagen von Teamleitungen entstanden, dass sie so viel Arbeit haben.

Unsere Entscheidungen treffen wir demokratisch. Mehrheitsdemokratisch haben wir trägerweit noch nie entschieden, weil wir keine Entscheidungen haben, über die wir abstimmen. Solche Verfahren sind nicht Teil unserer Trägerstruktur. Es gibt allerdings viele Entscheidungsprozesse, die gemeinsam bearbeitet werden und somit konsensual ausgerichtet sind. Wenn in den Teams eine neue Person eingestellt werden soll, verfügen die Teams über ein Votum. Widerspricht sich die Einschätzung von Geschäftsleitung und Teams, wird ein gemeinsames Gespräch zur Entscheidungsfindung stattfinden.

In der letzten Instanz ist die Geschäftsleitung strukturgebend.

Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?

Wir haben bislang nur gute Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung gemacht. Mehr Transparenz kann ein angstfreies Arbeiten bewirken. Es beruhigt Mitarbeiter*innen und schließt willkürliche Arbeitsvorgänge aus. Über ein transparentes Auftreten können nicht nur die Mitarbeiter*innen Vertrauen in KileLe aufbauen. Zu wissen, welche Aufgaben sich wie verteilen, kann auch darüber aufklären, wie sich Verantwortlichkeiten gestalten und zu einem gegenseitigen Verständnis füreinander führen.

Wichtig ist uns, dass alles nachgefragt werden kann und wir Antworten darauf geben, warum wir welche Sachlagen nicht transparent machen.

2019 wurde ein Betriebsrat gegründet.



» Wir haben bislang nur gute Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung gemacht. «



C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Wir können bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten	50 %
o Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden	60 %
o Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden	60 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Verbesserter Kommunikations- und Informationsfluss
- Einblick in die Finanzen im Rahmen der Notwendigkeit
- Gründung von AGs, um Themen nach Kompetenz zu bearbeiten und nicht nach Position im Unternehmen.
- Entscheidungskompetenz in den Teams verbessern
- Weiterentwicklung des Leitungsverständnisses und Bildung von Verantwortungsgemeinschaften
- Legitimation von Führungskräften
- Mitarbeiter*innenbefragungen

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Hauptkund*innen sind in dem Sinne die von uns betreuten Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen aller Angebote und Projekte. Dabei verstehen wir auch die im individuellen Fall involvierten Familienangehörigen als Kund*innen.

Neue Kund*innen gelangen auf Anfrage des Jugendamtes an unsere Einrichtung. Die Mädchen-Freizeitprojekte hingegen werben auch auf sozialen Medien oder über Mund-Propaganda für ihre Angebote. Für das HELLA-Mädchenfreizeit-Projekt wird inzwischen auch aktiv in den Unterkünften von geflüchteten Personen geworben.

Der Zweck unserer Arbeit besteht darin, „Dauerkund*innen“ zu vermeiden.

Dennoch gibt es Kund*innen in unserer Einrichtung, die wir über viele Jahre begleiten und betreuen, weil z. B. die Rückführung in die Herkunftsfamilie nicht möglich ist. In solchen Fällen kann es angenehmer sein, intern bei KileLe in verschiedene Wohnprojekte

umzuziehen, statt den Träger zu wechseln. Dauerkund*innen betreuen wir durch die Aufrechterhaltung und Gewährleistung der entsprechenden Angebote, die von ihnen genutzt werden.

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kundennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

Wir sind ein gemeinnütziger Träger. Von daher sind wir verpflichtet, alle Mittel, die wir einnehmen, ausschließlich in die Einrichtung und für den Satzungszweck zu verwenden. Aus fachlicher Perspektive stehen unsere einleitend benannten KileLe-Leitsätze dafür, dass der Kund*innen-Nutzen immer an erster Stelle steht.



» Der Zweck unserer Arbeit besteht darin, „Dauerkund*innen“ zu vermeiden. «



D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

» Aus fachlicher Perspektive stehen unsere einleitend benannten KileLe-Leitsätze dafür, dass der Kund*innen-Nutzen immer an erster Stelle steht. «

Welche Kund*innen-Gruppen haben einen erschweren Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen? Was wird getan, dass diese auch in den Genuss der Produkte/Dienstleistungen kommen können?

Die Jugendämter haben einen unterschiedlichen Zugang zu unserer Einrichtung. Wir informieren die Jugendämter in einer monatlichen Belegungsmeldung darüber, wie viele Plätze wir aktuell frei haben und wann Plätze frei werden. Ähnlich machen wir es mit der bundesweiten Online-Plattform „Soziales im Netz“, die darüber Auskunft gibt, bei welchem Träger gerade welches Leistungsangebot frei ist. Da diese Plattform nicht kostenfrei von den Trägern genutzt werden kann, sind nur Träger auf freiwilliger Basis darauf vertreten.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile:

0 %

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein:

nein

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.

Kund*innen zahlen nicht selbst für die Leistung.

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

4 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen und werden aufrechterhalten, dass wir die Hilfen an die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Person anpassen und werden hier weiterhin fortlaufend an unserer Konzeptqualität arbeiten.

Wir würden prinzipiell räumlich gerne barrierefreier werden. In den meisten Fällen schließt sich das allerdings auf Grund unserer Gebundenheit an die vorhandenen Räumlichkeiten aus. Unsere Möglichkeiten zum Abbau von Barrieren werden auch dadurch begrenzt, dass für das Jugendhilfesystem das SGB VIII gilt und für Menschen mit Behinderung das SGB XII und wir somit nicht so leicht an erforderliche Mittel gelangen. Wir wollen uns auch mehr mit leichter Sprache in unseren Angebotsbeschreibungen und auf unserer Webseite befassen.



D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Wir können bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

» Das Ziel bei all den Kooperationen ist, dass die Hilfe so reibungslos und gewinnbringend für die Hilfesuchenden abläuft, wie nur möglich. «

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Unsere Arbeit ist immer auf Kooperation ausgerichtet. Das Jugendamt ist für uns ein wichtiger Kooperationspartner und gleichzeitig Auftraggeber.

Außerdem kooperieren wir mit dem EFB (Erziehungs- und Familienberatung Berlin), dem KJPD (Kinder- und jugendpsychiatrischer Dienst), dem Schulpsychologischen Dienst, Gerichten, Gutachter*innen, Schulen sowie Kindertagesstätten, anderen freien oder öffentlichen Trägern, Ärzt*innen, Kliniken, Therapeut*innen, Wohnungsbaugesellschaften, Hochschulen und Universitäten.

Das Ziel bei all den Kooperationen ist, dass die Hilfe so reibungslos und gewinnbringend für die Hilfesuchenden abläuft, wie nur möglich. Ziel ist es auch, die Arbeit unserer Einrichtung für den/die Kunden*in schnell überflüssig zu machen. Ein langfristiges Ziel ist es, dass die Jugendhilfe von unseren Kund*innen nicht gebraucht wird.

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

Bekommen wir eine Anfrage vom Jugendamt und der angefragte Bedarf passt nicht zum Profil unserer Einrichtung, so verweisen wir auf andere Träger, bei denen es besser passen könnte.

Wenn wir ein Drittel der Fahrtkosten für den Schulweg eines Kindes übernehmen, der nicht vom Jugendamt übernommen wird, obwohl wir keine Refinanzierung haben, dann ist es in unseren Augen uneigennützig. Oder wenn wir duale Student*innen mit in den Stellen-Schlüssel aufnehmen, der auch nicht refinanziert ist. Wenn wir Dinge begleiten, die im normalen Konzept, der normalen Stellenbeschreibung nicht enthalten sind, z. B. Elternarbeit, die eigentlich über Fachleistungsstunden finanziert werden müsste. Wenn wir einzelne Zuschüsse in individuellen Fällen tätigen, die wir für fachlich wichtig erachten, jedoch von niemandem übernommen werden würden, dann sind all diese Aspekte für uns solidarisch und uneigennützig.

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN



Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

<ul style="list-style-type: none"> o Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? 	nicht bezifferbar
<ul style="list-style-type: none"> o Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt: <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional): • Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen: • Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG: 	nicht bezifferbar - - -
<ul style="list-style-type: none"> o In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3) <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards • Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying) • Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards 	AG's gemäß § 78 SGB VIII, Jugendhilfeausschüsse, Träger-AG's, Qualitätsdialog s.o. s.o.



D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|--|-------|
| ○ Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen | |
| • anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | keine |
| • der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | keine |
| ○ Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen | |
| • anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | keine |
| • der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | keine |

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen
 - anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
 - der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Zweckbindung –
Mittelverwendung
nach AO, deshalb
0 €.

Zweckbindung –
Mittelverwendung
nach AO

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
5 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir können und wollen uns politisch immer noch mehr engagieren, stärker zeigen und mitwirken.



D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Wir können bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN [...]

» Da wir hauptsächlich pädagogisch arbeiten, haben wir aufgrund der Natur unseres Arbeitsfeldes wenig stofflichen Umsatz. «

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

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind nicht wesentlich höher als bei Privatpersonen und unterscheiden sich nicht in relevantem Maße von Mitanbieter*innen. Da wir hauptsächlich pädagogisch arbeiten, haben wir aufgrund der Natur unseres Arbeitsfeldes wenig stofflichen Umsatz.

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

Dazu gibt es keinen Standard. Einzelne Maßnahmen und Strategien hängen von Mitarbeiter*innen und Kund*innen in den einzelnen Angeboten und Projekten ab. Dabei spielen inzwischen plastikarmes Einkaufen eine Rolle, Wasser und Energie sparen, Mülltrennung, Bio-Lebensmittel, Glas - statt Plastikflaschen, etc.

Wie sind Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell verankert?

Nicht indem sie in einem Standard niedergeschrieben sind.

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

Wir haben zum Punkt des ökologisch-nachhaltigen Konsum unserer Kund*innen noch keine Betriebsstrategie. Diese Aspekte werden durch den GWÖ-Bilanzierungsprozess in den Vordergrund gerückt und damit stehen wir noch am Anfang. Eine maßvolle Nutzung unserer Dienstleistungen gewährleisten wir über eine fachlich-qualitative pädagogische Arbeit. Wir achten auf eine gute Erreichbarkeit der Einrichtungen.

D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN [...]

Wie wird die maßvolle Nutzung in der Kommunikation mit Kund*innen gefördert?

Über die maßvolle Nutzung unserer Dienstleistungen kommunizieren wir mit den Kindern und Jugendlichen zusammen mit dem Jugendamt im Hilfeplanverfahren und trägerintern in regelmäßigen Entwicklungsgesprächen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

(in Bezug auf ökologisch-nachhaltigen Konsum der Kund*innen in unserer Einrichtung: 1 Punkt.

In Bezug auf die Nutzung unserer pädagogischen Dienstleistungen: 5 Punkte.) Insgesamt:

3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Verstärkt für einen ökologisch-nachhaltigen Konsum seitens unserer Kund*innen sensibilisieren.



D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Wir können bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Die von uns betreuten jungen Menschen werden in die Entscheidungen, die ihr Leben und ihren Lebensalltag betreffen, einbezogen. «

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

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

Wir sind eine sehr transparente Einrichtung. Im Einzelfall hat jede hilfesuchende Person im Hilfeplanverfahren die Möglichkeit, mit zu entscheiden und mit zu sprechen. Die von uns betreuten jungen Menschen werden in die Entscheidungen, die ihr Leben und ihren Lebensalltag betreffen, einbezogen. Teil unseres pädagogischen Alltags sind Partizipationselemente wie Gruppenabende, ein internes Beschwerdeverfahren und das offene Fenster für Kinder und Jugendliche, die in unseren Einrichtungen leben. Zudem ist Teil unserer Arbeit die Entwicklung der Mitentscheidungskompetenz der Adressat*innen unserer Hilfen.

Die Kinder und Jugendlichen haben ein Recht auf Förderung der eigenen Entwicklung geprägt von Eigenverantwortlichkeit und Persönlichkeit. Sie haben vielfältige Möglichkeiten durch Kritik, Hinweise und Anregungen aktiv Einfluss zu nehmen. In unseren Projekten wird Mitbestimmung methodisch immer wieder neu ausprobiert, um Kinder entsprechend ihres Entwicklungsstandes anzuregen und aktiven Gemeinsinn zu bilden.

Kein Entwicklungsbericht wird verschickt, ohne mit der betroffenen Person darüber zu sprechen und Inhalte des

Berichts zu thematisieren und ggf. zu ergänzen oder zu verändern.

Partiell ist die Jugendhilfe nicht frei von Zwangskontexten. In solchen Situationen können Kund*innen weniger mitentscheiden, aber dennoch werde sie über alle Arbeitsschritte informiert und aufgeklärt.

Werden Impulse von Kund*innen zur sozial-ökologischen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen aufgenommen?

Ja, wenn Kinder und Jugendliche Verbesserungsvorschläge im Gruppenalltag einbringen, werden diese aufgegriffen und eingebracht.

Bedarf es in der Jugendhilfelandschaft neuer Angebote, erstellen wir passende Konzeptionen, Leistungsbeschreibungen und Angebote – ohne dabei unser Profil als Jugendhilfeträger zu verlieren. Die neuen Projekte der letzten Jahre sind aus inneren Bedarfen und Prozessen unserer Einrichtung im Kontakt mit unseren Kund*innen heraus entstanden (z. B. drei Krisenprojekte und das Geschwister-Projekt).

Mit unseren Angeboten decken wir zum einen den benötigten und rechtlichen Rahmen der Jugendhilfe ab, zum anderen gehen wir darüber hinaus auf den individuellen Hilfebedarf des jeweils unterschiedlichen Falls ein.

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

Welche Produktinformationen sind öffentlich zugänglich (Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen, Preisfindung)?

Alle unsere Projekte sind mit allen relevanten Informationen auf unserer Homepage sichtbar.

Die Kosten der jeweiligen Leistungen sind dem Jugendamt bekannt, nicht den Kund*innen. Bevor wir ein Angebot realisieren, benötigen wir eine Betriebserlaubnis des Senats. Entspricht ein Angebot nicht den gesetzlichen und qualitativen Standards der Branche, dürfen wir das Angebot nicht ins Leben rufen.

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind	13 von 21 Projekten
o Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen	100 %
o Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
8 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen unser Niveau aufrechterhalten und ausbauen, sowohl in der Transparenz als auch in der Entwicklung und fortlaufend ausloten, bis wohin Kinder und Jugendliche mitbeteiligt werden können.



D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Wir können bestätigen, dass die Produkte keine erkennbaren Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte auftreten.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» **Wir arbeiten empowernd, um die Kund*innen darin zu unterstützen, eigenständig leben zu lernen.** «

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Welche der neuen Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens?

Unser Arbeitsfeld ist die Kinder- und Jugendhilfe. Konzeptionell ist unser Verständnis auf gesellschaftliche Teilhabe unserer Adressat*innen ausgerichtet und in dem Kontext verstehen wir unsere Arbeit auch als systemverändernd.

Folgende neun menschliche Grundbedürfnisse laut M. Max-Neef und M. Rosenberg werden durch unsere Dienstleistungen erfüllt:

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
2. Schutz/Sicherheit
3. Zuneigung/Liebe
4. Verstehen/Einfühlung
5. Teilnehmen/Geborgenheit
6. Muße/Erholung
7. kreatives Schaffen
8. Identität/Sinn
9. Freiheit/Autonomie

Welche der Produkte/Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen

Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenschädliche Produkte des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

Keine

In welcher Form dienen unsere Produkte/Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Unsere Dienstleistungen dienen zu 100% in jeder Form dem persönlichen Wachstum der Menschen und somit auch ihrer Gesundheit.

Wir arbeiten empowernd, um die Kund*innen darin zu unterstützen, eigenständig leben zu lernen.

Welche gesellschaftlichen/ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert? (Orientierung an UN-Entwicklungszielen)

Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie wir besser werden können, gesellschaftliche Probleme zu lösen. Zu den Zielen 1-5: Viele unserer Adressat*innen sind von Armut bedroht und wir zielen mit unseren Angeboten auch darauf ab, gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. In unseren Einrichtungen verfolgen wir die

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



Idee der „schönen Orte“ für Kinder, d.h. die Kinder und Jugendlichen sollen sich in unseren Einrichtungen wohlfühlen und haben auch die Möglichkeit der Gestaltung dieser Orte durch Auswahl von Einrichtungsgegenständen, Aushängen von Fotos, Bildern und Kunstwerken der Kinder etc. Zudem achten wir auf eine gesunde und ausgewogene Ernährung in unseren

Einrichtungen und mit den Kindern werden Gesundheitsthemen regelhaft besprochen, bspw gesunde Ernährung, sexuelle Gesundheit etc. Insbesondere unsere Mädchen*freizeiteinrichtungen sind sehr aktiv auch im politischen Umfeld zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und der gesamte Träger profitiert hier von der Expertise dieser Einrichtungen.

» In unseren Einrichtungen verfolgen wir die Idee der „schönen Orte“ für Kinder, d.h. die Kinder und Jugendlichen sollen sich in unseren Einrichtungen wohlfühlen. «



Ziel 7:

Erneuerbare Energien – noch nicht zu 100%, da sind wir dabei uns zu verbessern und werden entsprechende Vorkehrungen treffen, um dieses Ziel zu erreichen.

Ziel 8:

gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum – gute Arbeitsplätze ja, wirtschaftliches Wachstum zur Verbesserung der Gehaltsstruktur und der wirtschaftlichen Stabilität, nicht zur Renditeerhöhung, da wir kein gewinnorientiertes Unternehmen sind.

Ziel 11:

nachhaltige Städte und Gemeinden – da sind wir noch nicht so fortgeschritten.

Im Hinblick auf die restlichen Ziele sehen wir unsere Arbeit als ein Beitrag zur Minderung der gesellschaftlichen und ökologischen Probleme an.

Grafik Quellenangabe:

www.umweltbundesamt.de/themen/nachhaltigkeit-strategien-internationales/sdgs-herausforderung-fuer-die-1 29.10.2021



E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir können bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

o Erfüllte Bedürfnisse	
• decken Grundbedürfnisse	100 %
• Statussymbol/Luxus	0 %
o Dienen der Entwicklung	
• der Menschen	100 %
• der Erde/Biosphäre	Schätzwert 50 %
• löst gesellschaftliche/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	90 %

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Nutzen der Produkte/Dienstleistungen

• Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen	100 %
• Hemmender/Pseudo-Nutzen	0 %
• Negativnutzen (hier im Sinne einer päd. Fehlbelegung)	1 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
8 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen uns weiterhin mit den gesellschaftlichen Herausforderungen auseinandersetzen und unser innovatives Potenzial nicht verlieren.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

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

Wir zahlen Sozialversicherungsbeiträge und tätigen lohnsummenabhängige Abgaben (z. B. Beiträge zur Berufsgenossenschaft, Umlagen und Lohnsteuer). Auf Grund unserer Gemeinnützigkeit fallen bei uns keine Ertragssteuern an, da wir auch keine steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe führen.

Welche direkten materiellen Unterstützungen (z. B. Förderungen, Subventionen) erhält das Unternehmen andererseits?

Wir erhalten keine Subventionen. Alles was wir durch Kosten- und Tagessätze einnehmen, fließt auf direktem Wege zur Erfüllung unserer Angebote in die Gruppen unserer Einrichtung.

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaft-

liche Engagement des Unternehmens aufgewendet? Worin besteht der Eigennutzen an diesen Aktivitäten?

Wir als Träger beteiligen uns an Festen, Aktivitäten, dem öffentlichen Leben im Sozialraum.

Wir stocken z. B. freiwillig Stellenanteile auf. Genehmigt uns der Senat 4,5 Stellen für ein Projekt, machen wir oft 5 Stellen daraus. Wir bieten zwei FSJ-Stellen an und stellen Student*innen im dualen Studiengang ein, die nicht refinanziert werden. Wir setzen Eigenmittel ein, um manche unsere Projekte quer zu finanzieren, da wir nicht für alle Projekte ausreichend Finanzmittel erhalten. Wir haben unsere Einrichtung für ehrenamtlich Tätige geöffnet.

Der Eigennutzen in diesen Tätigkeiten liegt darin, dass sie unseren Qualitätsstandard sichern und sogar noch verbessern – wovon wiederum die Gemeinde (der Bezirk) langfristig profitiert.



E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Wir können bestätigen, dass wir keinerlei Praktiken betreiben, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Wir können bestätigen, dass wir selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreiben und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens?

Wir sorgen für Stabilität und dafür, dass Angebote aufrechterhalten werden können. Durch unsere Aktivitäten können wir vielleicht eine Veränderung in der Haltung der Personen erreichen, die mit uns zu tun haben – sei es z. B. ein Bewusstsein für Probleme des gesellschaftlichen Zusammenlebens oder den Umgang mit vielen unterschiedlichen Menschen.

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt bzw. verhindert wird?

Das müssen wir in unserer Branche nicht sicherstellen, weil es nicht passiert.

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
◦ Umsatz	8,8 Mio. €	9,0 Mio. €
◦ Nettoabgabenquote	ca. 32 %	ca. 32 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer
3 Punkte

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN



Welche negativen Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse?

Diesbezüglich gibt es bei KileLe keine wesentlichen negativen Umweltwirkungen.

Welche Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Über den Diakonieverbund gibt es ein Energie-Audit. Im Berichtszeitraum gab es kein gesondertes Ener-

gie-Audit in unseren Gruppen. Darüber hinaus haben wir bislang keine entsprechenden Daten erhoben.

Wie werden Umweltdaten veröffentlicht?

Daten werden bisher nicht erhoben und können somit nicht veröffentlicht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ziel ist es hier in den nächsten 3 Jahren entsprechende Kennziffern für uns festzulegen und diese zu erfassen.

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir können bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Einmal jährlich bieten die einzelnen Projekte einen Tag der offenen Tür an, damit gesellschaftliche Berührungsgruppen unserer Einrichtung kennenlernen können. «

E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst und in welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation, Zugänglichkeit für die Öffentlichkeit)?

Alle persönlich relevanten Daten sind sensible Daten. Sie werden von uns erfasst und sind nicht öffentlich zugänglich. Sie unterliegen dem Datenschutz. Bauprojekte und Standortverlegungen sind öffentlich. Wie bereits erwähnt, sind alle Informationen über unsere Angebote für die relevanten Berührungsgruppen über unsere Homepage öffentlich zugänglich. Dort findet sich ebenso der Geschäftsbericht unserer Einrichtungen, welcher über alle Geschäfte und Entwicklungen von KileLe informiert.

Außerdem gibt es zu Beginn eines neuen Jahres Trägerintern den Neujahrs-Brunch. Zu diesem sind alle Mitarbeiter*innen eingeladen und die Geschäftsführung informiert darüber, wie das vergangene Jahr für KileLe auch finanziell gelaufen ist (z. B. Anpassung der Gehaltsstruktur, Jahresumsatz, etc.).

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Bürger*innen können mit uns bei Straßen- /Nachbarschafts- und Stadteifesten, Weihnachtsmärkten, Bezirksläufen, Frühjahrsputzaktionen und sonstigen Aktivitäten des Sozialraums in Austausch gehen und uns über ihre Interessen informieren. Einmal jährlich bieten die einzelnen Projekte einen Tag der offenen Tür an, damit gesellschaftliche Berührungsgruppen unserer Einrichtung kennenlernen können. Wir pflegen ein gutes Miteinander mit den Nachbar*innen der einzelnen Projekte. Werden dort einzelne Anliegen geäußert, werden diese individuell betrachtet und berücksichtigt. Eine aktive Mitwirkung bezüglich unserer Kerngeschäfts der pädagogischen Arbeit seitens der Bürger*innen gibt es nicht, da dies den Verantwortungsbereich unserer Branche übersteigen würde.

E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Kommt es zu einzelnen Anliegen aus der Nachbar*innenschaft der Projekte, werden diese in den Teamsitzungen thematisiert und damit schriftlich protokolliert. Daraus können Prozesse angestoßen werden, aus denen Folgeaufträge resultieren. Je nach Relevanz des Themas werden zusätzlich die pädagogischen Leitungen und die Geschäftsführung benachrichtigt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
3 Punkte

Verpflichtende Indikatoren

- o Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung
 - in Bearbeitung
- o Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad)
 - kann nicht branchengerecht beziffert werden

Verbesserungspotenziale/Ziele

Gemeinwohlbericht veröffentlichen.



E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir können bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Konkret möchten wir das Konsumverhalten unserer Einrichtung hin zu einem ökologisch-nachhaltigeren Verhalten verändern.«

++ AUSBLICK: KURZFRISTIGE ZIELE

Welche kurzfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 1-2 Jahre)?

Konkret möchten wir das Konsumverhalten unserer Einrichtung hin zu einem ökologisch-nachhaltigeren Verhalten verändern. Dieses Vorhaben möchten wir regelhaft in einem schriftlichen Prozess festhalten. Angedacht sind 5 bis 10 Fragen, die wir den Gruppen an die Hand geben können, woraufhin sich alltägliche Praxen überprüfen und vielleicht umwandeln lassen. Nach einer gewissen Experimentier-

phase können wir daraus einige Standard-Leitsätze für KileLe formulieren. In diesem Prozess möchten wir insbesondere die Kinder und Jugendlichen und Mitarbeiter*innen mit einbeziehen.

Im Zuge der nächsten zwei Jahre steht die Sanierung unserer Außenfassade in der Zossener Str. 31-33, 12629 Berlin unter ökologisch-nachhaltigen Aspekten an.

++ AUSBLICK: LANGFRISTIGE ZIELE

Welche langfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 3-5 Jahre)?

Langfristig streben wir an, eine Haltung der Gemeinwohl-Ökonomie zu entwickeln. Die Gemeinwohl-Ökonomie soll nicht bloß eine Sichtweise sein, sondern

auch konzeptionell im Leitbild verankert stehen und entsprechend gelebt werden. Wir wünschen uns, dass die Gemeinwohl-Ökonomie von allen an KileLe beteiligten Personen vertreten werden kann und bei der Entstehung dieses Prozesses alle involviert sind.



» Die Gemeinwohl-Ökonomie soll nicht bloß eine Sichtweise sein, sondern auch konzeptionell im Leitbild verankert stehen und entsprechend gelebt werden. «



++ EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT- FINANZIELLEN INFORMATIONEN

(EU COM 2013/207)

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

- o Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- o Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?

- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- o Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- o Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

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

++ BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert?

Unmittelbar waren drei Personen an der Erstellung des GWÖ-Berichtes beteiligt: Niki Samara und dann Silke Bishop als Geschäftsführung, Agathe Barth und Harald Wabst als pädagogische Leitungen.

Darüber hinaus ist auf zweiter Ebene das gesamte KileLe-Leitungsteam beteiligt und über den Prozess der GWÖ-Bilanzierung informiert. Im Zuge der Ausarbeitung der verpflichtenden Indikatoren sind Mitarbeiter*innen aus der KileLe-Verwaltung involviert.

Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

keine

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Anzahl der Workshop-Tage in Schweicheln inklusive An- und Abreise in Stunden x 3 Personen
Gesamtstundenzahl der Interviews x 3 Personen

Insgesamt 1 Arbeitstag für zwei Mitarbeiter*innen der Verwaltung

1 Teamleitungssitzung mit 2,5h für die GWÖ x 5 bis 7 Personen

Darüber hinaus ist schwer zu betiteln wie viele Arbeitsstunden genau, der Prozess hat sich auch auf Grund der Corona- Pandemie stark verzögert.

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Durch das KileLe-Leitungsteam wurden alle Projekt-Teamleitungen informiert, worüber das Thema Gemeinwohl-Ökonomie in den einzelnen Projekten Einzug gefunden hat.



» Durch das KileLe-Leitungsteam wurden alle Projekt-Teamleitungen informiert, worüber das Thema Gemeinwohl-Ökonomie in den einzelnen Projekten Einzug gefunden hat. «



Besuchen Sie uns im Internet:

www.kilele-berlin.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

Kinder lernen Leben (KileLe) gGmbH
Zossener Straße 31-33
12629 Berlin
Tel 030 9927450
geschaeftsstelle@kilele-berlin.de
www.kilele-berlin.de

Gestaltung:

www.freiegestalten.de

Spenden: Wir freuen uns über Ihre Unterstützung unserer Arbeit.



Bilder:

Titel

© mploscar – pixabay.com

Inhalt

© mploscar – pixabay.com

Kapitel 02

© sewcream – stock.adobe.com

Kapitel 03

© Kzenon – stock.adobe.com

Kapitel 04

© susannp4 – pixabay.com

Kapitel 06

© MissSuss – pixabay.com

Kapitel A1

© Anemone123 – pixabay.com

Kapitel A2

© lovelyday12 – stock.adobe.com

Kapitel A3

© torstensimon – pixabay.com

Kapitel A4

© Shutterbug75 – pixabay.com

Kapitel B1

© hakase420 – stock.adobe.com

Kapitel B2

© piyaset – stock.adobe.com

Kapitel B3

© stux – pixabay.com

Kapitel C2

© djile – stock.adobe.com

Kapitel C3

© Halfpoint – stock.adobe.com

Kapitel C4

© Antonio_Diaz – istockphoto.com

Kapitel D2

© Ahmet Aglamaz – stock.adobe.com

Kapitel D3

© stux – pixabay.com

Kapitel E1

© Rawpixel.com – stock.adobe.com

Kapitel E2

© Pavlofox – pixabay.com

Kapitel E3

© artrachen – stock.adobe.com

++ Ausblick kurzfristige Ziele

© Photo by dylan-gillis on Unsplash

++ Ausblick langfristige Ziele

© la vector – stock.adobe.com

++ EU Konformität

© David Schwarzenberg – pixabay.com

EINRICHTUNGEN UND GESELLSCHAFTEN IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V.:



Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Matthias-Siebold-Weg 4, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 960 ■ www.ejh-sweicheln.de

Ev. Jugendhilfe Geltow

Auf dem Franzensberg 6, 14548 Schwielowsee
Tel 03327 599 90 ■ www.ejh-geltow.de

Ev. Jugendhilfe Bochum

Herner Str. 327, 44809 Bochum
Tel 0234 964 320 ■ www.ejh-bochum.de

Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH

Liedekerker Str. 66, 48565 Steinfurt
Tel 02551 9343 0 ■ www.ev-jugendhilfe.de

Kinder lernen Leben gGmbH

Zossener Str. 31-33, 12629 Berlin
Tel 030 992 745 0 ■ www.kilele-berlin.de

abw gGmbH

Kaiserdamm 27, 14057 Berlin
Tel 030 322 67 68 ■ www.abw-berlin.de

Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 281 ■ www.diakonieverbund.de

Ev. Stiftung Dialog für innovative Kinder- und Jugendhilfe

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 131 ■ www.dialogstiftung.de

Zentrale Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0 ■ www.diakonieverbund.de

Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0
Fax 05221 960 299
info@diakonieverbund.de
www.diakonieverbund.de

