

Gemeinwohl-Bericht

STUDIO | STADT | REGION Förster Kurz
Architekten & Stadtplaner Partnerschaft mbB

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022
Erstellungsdatum: 01.02.2024

STUDIO | STADT | REGION
Architektur & Stadtentwicklung

Förster Kurz Architekten & Stadtplaner
Partnerschaft mbB

T +49 (0)89 904 21 39-0 Fax -99
Dom-Pedro-Str. 7 D-80637 München

www.studio-stadt-region.de info@studio-stadt-region.de

Inhaltsverzeichnis	
Allgemeine Informationen zum Unternehmen	4
Kurzpräsentation des Unternehmens	5
Produkte / Dienstleistungen	5
Das Unternehmen und Gemeinwohl	6
Testat	7
A Lieferant*innen	8
A.1 Menschenwürde in der Zulieferkette	9
A.2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	11
A.3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	13
A.4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	15
B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	17
B.1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	18
B.2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	21
B.3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	23
B.4 Eigentum und Mitentscheidung	25
C Mitarbeitende	27
C.1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	28
C.2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	34
C.3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	39
C.4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	43
D Kund*innen und Mitunternehmen	46
D.1 Ethische Kund*innenbeziehungen	47
D.2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	50
D.3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	54
D.4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	57
E Gesellschaftliches Umfeld	59
E.1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	60
E.2 Beitrag zum Gemeinwesen	63
E.3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	67
E.4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	69
F Ausblick	71
G Anhang	72

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	STUDIO STADT REGION Förster Kurz Architekten & Stadtplaner Partnerschaft mbB
Rechtsform:	Partnerschaft mbB
Eigentum- und Rechtsforms:	
Website:	https://www.studio-stadt-region.de
Branche:	M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
Firmensitz:	München, Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	16 Personen inkl. Partner*innen
Vollzeitäquivalente:	13 FTE inkl. Partner*innen
Saison- und Zeitarbeitende:	0 Personen
Umsatz:	1.521.000 € brutto
Jahresüberschuss:	25.500 € nach Entnahme Löhne Partner und Ausschüttung Bürorendite

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige (Geschäfts-) Jahr 2022.)

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022

Kurzpräsentation des Unternehmens

STUDIO | STADT | REGION verknüpft die beiden Tätigkeitsfelder Architektur & Stadtentwicklung. Wir gestalten Räume und Prozesse und entwickeln Synergien zwischen beiden Perspektiven.

In unserer architektonischen Arbeit planen wir vielfältige Wohnlösungen, wir schätzen den Bestand wert, gestalten Orte und bauen für die Gemeinschaft. Auf Projektebene entwickeln wir dabei auch immer wieder Verknüpfungen zwischen diesen Bereichen. Übergeordnet diskutieren wir mit unseren Kunden das Thema Nachhaltigkeit unter verschiedenen Aspekten: neben dem Energieverbrauch bei der Gebäudeerstellung und der Energieeffizienz im Betrieb geht es vor allem um eine funktionale und ästhetische Nachhaltigkeit, also um flexibel nutzbare Grundrisse, leichte Umbaubarkeit, robuste Materialien, die gut altern können, und eine zeitlose Architektursprache, jenseits kurzlebiger Moden. Darüber hinaus ist aber auch die Frage der Suffizienz von hoher Bedeutung, d.h. wie viel Fläche oder Raum überhaupt notwendig ist.

Stadt- und Regionalentwicklung sehen wir als eine Gemeinschaftsaufgabe öffentlicher, privatwirtschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Handelnder. Unser Ziel ist das Schaffen nachhaltiger räumlicher Qualitäten, welche für die Menschen erlebbar sind. Das erfordert einerseits eine hohe Gestaltungskompetenz und ein Verständnis für den gebauten und genutzten Raum. Andererseits müssen wir die Wege dahin qualitativ gestalten. Das betrifft die gemeinschaftlichen Prozesse der Problemfindung, der Konzeption und Entwicklung sowie der Entscheidung und Umsetzung. In der verbesserten Verknüpfung von Räumen und Prozessen liegt ein Schlüssel für die zukunftsfähige Gestaltung unserer Umwelt.

Unser Team arbeitet interdisziplinär und vernetzt – innerhalb unseres Unternehmens mit den Kompetenzen aus den verschiedenen Fachbereichen Architektur, Landschaftsarchitektur, Städtebau, Stadtplanung, Urbanistik, Raumplanung und Geographie - sowie mit kompetenten externen Partnern.

Nach einer ersten Bürogründung mit zwei weiteren Partnern 2003 unter dem Label 4architekten wurde unser Büro in der jetzigen Form 2019 von Agnes Förster und Jan Kurz gegründet. Inzwischen umfasst unser Team ca. 14 fest Angestellte und 4 Werkstudierende.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)	Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Beratungsleitungen Bereich Stadtentwicklung	50	Beratungsleitungen Bereich Stadtentwicklung	50
Planungsleitungen Bereich Architektur	50	Planungsleitungen Bereich Architektur	50
Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)	Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Schon seit einigen Jahren gab es für uns immer wieder verschiedene Berührungspunkte mit Aspekten der Gemeinwohlökonomie:

So beschäftigten wir uns seit der Gründung unseres Unternehmens mit Fragen der Organisationentwicklung und einer mitarbeitendenorientierten Kultur; sehr wichtig für uns war dabei Frederic Laloux mit seiner Publikation „re inventing organizations“.

Im Bereich Architektur besteht ein starkes Interesse an den Themen Ökologie, Ressourcenschonung und Bestandserhalt. Allerdings mussten wir feststellen, dass gesetzliche Vorgaben und Förderungen im Bausektor bisher nur sehr eindimensional auf das Thema Energieeffizienz fokussieren. Für ganzheitlichere Betrachtungen gibt es wenig Orientierung, selbst Nachhaltigkeits-Zertifizierungen für Gebäude behandeln soziale Aspekte nur sehr marginal.

Im Bereich Stadtentwicklung spielen Aspekte der Gemeinwohlorientierung per se eine größere Rolle, da die Aufträge größtenteils aus der öffentlichen Hand kommen. Trotzdem findet in der Branche eine systematische Betrachtung dazu noch nicht statt.

Über einen Vortrag lernten wir Bernhard Kurz kennen, dessen Büro IfuB bereits eine Gemeinwohlbilanz erstellt hatte. Nachdem wir ihn zu uns eingeladen hatten, und er bei einem gemeinsamen Mittagessen auf unserer Dachterrasse von seinen Erfahrungen berichtet hatte, haben wir uns dazu entschlossen, auch diesen Weg zu gehen.

Durch die systematische Beschäftigung mit der Gemeinwohlökonomie im Rahmen des Bilanzierungsprozesses können wir nun die verschiedenen Pfade und Themen zu einem ganzheitlichen Ansatz zusammenführen und kontinuierlich bearbeiten. Mit Hilfe der Formulierung der Verbesserungspotentiale möchten wir uns klare Leitlinien für unsere organisatorische Weiterentwicklung und die zukünftige Ausrichtung unserer Tätigkeiten geben.

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

- Interne Workshopformate zur Auswertung und Reflexion
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerunternehmen
- Büro-Exkursionen mit lokaler Vernetzung
- Gemeinsames Frühstück und Mittagessen
- Gemeinsame Teilnahme an verschiedenen Demonstrationen
- Gemüseanbau auf Dachterrasse und Bienenhaltung
- Förderung Nachhaltiger Mobilität: Falträder und Lastenrad, Angebot Jobrad, Mitgliedschaft Stattauto

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

Jan Kurz, info@studio-stadt-region.de

Testat



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



Zertifikat: **Peerevaluation** **Gemeinwohl-Bilanz**
M5.0 Vollbilanz **01.01.2021 – 31.12.2022**
zert. Begleiter*in **Kerstin Trümper Kumaus Sandra Wacker (Das Helden Atelier)**

STUDIO | STADT | REGION – Förster Kurz Architekten & Stadtplaner Partnerschaft mbB

PeerGroup München 2023

Beteiligte Peergruppen Firmen

Drachenstube
 Interfacewerk GmbH
 Netzwert Partner GmbH
 OH LA LAQUA GmbH
 TARABAO Bio.Fair.Direkt GmbH
 Secur Solutions GmbH

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 40 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 50 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 10 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 50 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 70 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 60 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungnen: 30 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmnen: 40 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 50 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 50 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %
			Zertifikat gültig bis 31.12.2025	BILANZSUMME: 414

Mit diesem Zertifikat wird die Peerevaluation des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: xwqtu
 Nähere Informationen zur Matrix und dem Peersystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 05.12.2023

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



A Lieferant*innen

Als Dienstleister verarbeiten wir keine Vorprodukte, deshalb liegt unser Einkaufsvolumen für sämtliche Lieferant:innen nur bei ca. 9 % unseres Gesamtumsatzes. Unsere Lieferant:innen lassen sich in drei Bereiche gliedern: Dienstleister*innen, die uns bei der Ausübung unserer Tätigkeit unterstützen, Personen oder Institutionen, die in Zusammenhang mit unseren Büroräumen stehen, und Lieferant:innen, bei denen wir Verbrauchsmaterial beziehen.

Dienstleister*innen (ca. 60% des Einkaufsvolumens)

- Steuerberatung Evi Lang
- Hard- und Software GridCad
- Reprografischer Betrieb CDS
- hosting homepage
- Catering für Veranstaltungen
- Carsharing Stattauto (siehe auch C 3.2)
- Grafikbüros StudioPanorama, Katharina Bourjau, Valerie Kiok, Thomas Rustermeier

Räume (ca. 37% des Einkaufsvolumens)

- Vermieter Kollmaier
- Strom Naturstrom
- Büoreinigung
- Telefon M-Net

Verbrauchsmaterial (ca. 2% des Einkaufsvolumens)

- Büromaterial Memo
- Modellbaumaterial Schwaigers Papierkiste
- Obstkorb, Kaffee, Milch Vollcorner bzw. Öko-Esel (Mitgliedschaft)
- Seifen und Putzmittel Unverpacktladen
- Croissants, Brezeln Höflinger Leonrodplatz

A.1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A.1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

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

Dienstleister*innen

Bei unseren Dienstleister*innen setzen wir v.a. auf kleinere mittelständische Unternehmen, die ebenfalls in München ansässig sind. Dabei ist uns eine partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit wichtig. Unsere Steuerberaterin, der EDV-Dienstleister, unsere Grafikerin, unser Partner für die Homepage und der reprografische Betreiber begleiten uns bereits seit 2003. Hier haben wir jeweils auch deren Büroräume besucht und konnten uns ein Bild der jeweiligen Arbeitsbedingungen machen.

Räume

Bei der Auswahl der Büroräume war zum einen eine relativ zentrale Lage mit möglichst guter Erreichbarkeit mit dem ÖPNV wichtig, zum anderen stimmungsvolle, atelierartige Räume zum kreativen Arbeiten. Unser Vermieter ist ein Familienunternehmen, das seine ehemaligen Produktionsräume 2004 mit einfachem Ausbaustandard für Büronutzungen umgebaut hat. Als Erstmieter nach dem Umbau pflegen wir mit dem Vermieter ein sehr gutes Verhältnis. Aufgrund der moderaten Miete übernehmen wir auch die Reinigung des Treppenhauses, die Pflege des Hofes sowie einfache hausmeisterliche Aufgaben.

Verbrauchsmaterial, Sonstiges

Den größten Teil unseres Büromaterials beziehen wir bei der Fa. Memo, die ihr Sortiment nach ökologischen Kriterien zusammenstellt. Beim Kopierer verwenden wir nahezu ausschließlich Recyclingpapier. Reinigungsmittel und Seife kaufen wir unverpackt. In der Teeküche bieten wir größtenteils Bio-Lebensmittel an, einzige Ausnahme sind hier noch Croissants und Brezen aus einer konventionellen Bäckerei in direkter Nachbarschaft. Die Zeitschriften-Abonnements stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022:

Branche	Ausgaben (in €)
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	39.500
L - Immobilienwirtschaft	36.900
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	20.700
S - Andere Dienstleistungen	9.300
Übrige Lieferanten	30.600

2021:

Branche	Ausgaben (in €)
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	35.200
L - Immobilienwirtschaft	36.900
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	19.800
S - Andere Dienstleistungen	8.100
Übrige Lieferanten	29.500

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

2022	2021
100 %	100 %

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Gemeinwohlorientierte Geschäftsbeziehungen
 Initiierung Dialogprozess bei Lieferant*innen zur Erkundung der Arbeitsverhältnisse, zur Abfrage der Zufriedenheit und möglicher Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit sowie zur Identifizierung ökologischer Verbesserungspotentiale

A.1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

- Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

Bei unseren direkten Lieferant*innen und Dienstleister*innen sehen wir keine besondere Gefährdung der Menschenwürde. Diese könnten allerdings bei der Herstellung der von uns verwendeten Handys und Rechner und der Gewinnung der dafür notwendigen Rohstoffe auftreten. Hier bestehen für uns nur geringen Handlungs- und Einflussmöglichkeiten aufgrund fehlender Produktalternativen und unserer geringen Marktmacht. Bei der Hardware verwenden wir Produkte von Apple und versuchen, diese möglichst lange zu nutzen. Lt. einem von Greenpeace vorgenommenen Ranking schneidet Apple aufgrund ambitionierterer Klimaziele besser ab als seine Konkurrenten Microsoft oder Samsung (Quelle: utopia.de).

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022	2021
0 %	0 %

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022	2021
100 %	100 %

A.2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A.2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

- Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?
- Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?
- Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Mit allen unseren wichtigen Lieferant*innen und Dienstleister*innen arbeiten wir seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammen. Aufgrund der Stabilität der Geschäftsbeziehung gehen wir von einer gegenseitigen Zufriedenheit aus. Die Preise für die Leistungen unserer Lieferant*innen und Dienstleister werden von diesen selbst festgelegt. Ein kurzfristiger Wechsel zu möglicherweise günstigeren Mitbewerbern ist von uns nicht beabsichtigt.

Wir haben keine Informationen, welchen Anteil unsere Geschäftsbeziehungen am Umsatz unserer Lieferant*innen haben.

Verifizierungsindikatoren

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen

2022	2021
19 Jahre	18 Jahre

Sämtliche Geschäftsbeziehungen seit Bürogründung unverändert.

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

Schwierig abzuschätzen, Dienstleistungsunternehmen ohne Weiterverarbeitung von Produkten

Lieferant*innen liefern nur Material zum Eigenverbrauch

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Gemeinwohlorientierte Geschäftsbedingungen

Initiierung Dialogprozess bei Lieferant*innen zur Erkundung der Arbeitsverhältnisse, zur Abfrage der Zufriedenheit und möglicher Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit sowie zur Identifizierung ökologischer Verbesserungspotenziale

A.2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

- Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Über die gelebte partnerschaftliche Zusammenarbeit hinaus haben wir bisher keine Strategie zur Einflussnahme verfolgt. Dementsprechend gibt es auch keine Überprüfungen und Sanktionierungen.

Verifizierungs-
indikatoren

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

2022	2021
70%	70%

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

2022	2021
100%	100%

A.2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

- Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant*innen, und wie wird sie eingesetzt?
- Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?
- Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

Unser Unternehmen besitzt keine Marktmacht gegenüber unseren Lieferant*innen.

A.3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A.3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

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

Als Dienstleistungsunternehmen betreiben wir keine eigentliche Produktion und somit auch keine Rohstoffaufwendung. Für unsere Planungstätigkeiten werden technische Hardware sowie Büromaterialien eingesetzt.

Die Hardware wird nach dem Kriterium der Langlebigkeit ausgewählt. Ein Großteil davon sind Apple-Produkte, die im Vergleich zu anderen Technikanbietern mit Blick auf ökologische Kriterien besser abschneiden. Der Hausstrom für unser Bürogebäude wird über den Stromanbieter Naturstrom bezogen.

Die Büromaterialien werden großteils von Memo bezogen und als Natur- oder Recyclingprodukte ausgewählt.

Nahrungsmittel, die wir in unserem Büroalltag konsumieren werden nach ökologischen (Bio) und sozialen (Fairtrade) Kriterien ausgewählt und beim Bioladen Vollkorn eingekauft, der fußläufig von unserem Büro aus erreicht wird. Bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern nutzen wir Recyclingprodukte, bei Reinigungsmitteln und Seifen biologische Produkte, diese aus einem Unverpackt-Laden.

Eine Einflussnahme auf die Reduktion der Umweltauswirkungen der direkten Lieferant*innen wird nicht erreicht.

Verifizierungsindikatoren

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

2022	2021
80%	80%

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

2022	2021
50%	50%

A.3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

- Welche Lieferant*innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Bei den Lieferant*innen bzw. den Produkten der Zulieferkette finden sich keine besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen.

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

2022	2021
0%	0%

A.4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A.4.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

- Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?
- Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?
- Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Dieser Aspekt betrifft v.a. unsere Dienstleister*innen: wir pflegen eine kollaborative Zusammenarbeit mit ihnen und stellen alle für die Erbringung ihrer Dienstleistung notwendigen Informationen zur Verfügung. Bei Entwicklungen oder geplanten Veränderungen binden wir diese frühzeitig mit ein. Für unsere Steuerberaterin sind alle Geschäftsunterlagen einsehbar, mit unserem IT-Dienstleister befinden wir uns in sehr engem Austausch über unsere Anforderungen und Bedürfnisse, wofür er auch wöchentlich in unseren Räumen präsent ist. Aus der langjährigen guten Zusammenarbeit leiten wir deshalb die Zufriedenheit dieser Lieferant*innen ab.

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Gemeinwohlorientierte Geschäftsbedingungen
Initiierung Dialogprozess bei Lieferant*innen zur Erkundung der Arbeitsverhältnisse, zur Abfrage der Zufriedenheit und möglicher Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit sowie zur Identifizierung ökologischer Verbesserungspotenziale

A.4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Diesen Aspekt sehen wir für uns als wenig relevant, da unsere wichtigsten Lieferant*innen Dienstleister*innen sind, bei denen es entweder keine Lieferketten gibt, oder wir diese wie im Falle der Hardware nicht beeinflussen können.

Verifizierungsindikatoren

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

2022	2021
0%	0%

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

2022	2021
0%	0%

Verbesserungs-
potenziale/ Ziele

Gemeinwohlorientierte Geschäftsbedingungen
Initiierung Dialogprozess bei Lieferant*innen zur Erkundung der Arbeitsverhältnisse, zur Abfrage der Zufriedenheit und möglicher Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit sowie zur Identifizierung ökologischer Verbesserungspotenziale

B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

Eigentümer*innen unseres Unternehmens sind die beiden Geschäftsführer*innen Agnes Förster und Jan Kurz. Bisher wurden für den Aufbau der Organisation keine externen Geldgeber*innen benötigt. Unsere Finanzpartner*innen sind die GLS Bank für unser Geschäftskonto und verschiedene Versicherungen.

B.1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B.1.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

- Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?
- Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Die Risikodeckung in unserem Unternehmen wird nur durch Eigenmittel gesichert. Dafür wurden im Verlauf der letzten Jahre jeweils erwirtschaftete Gewinne nicht entnommen, sondern zum Aufbau eines Liquiditätspuffers verwendet. Zielgröße ist hier ein Puffer von drei vollen Monatsumsätzen. Diesen Umfang versuchen wir zu halten, auch wenn wir immer wieder kurzzeitig auf den Puffer zurückgreifen mussten. Bisher wurden keine weiteren Möglichkeiten zur Gewinnung von Eigenmitteln in Betracht gezogen, da dies nicht notwendig war. In der Anfangszeit unseres Unternehmens wurden von den Geschäftsführer*innen geringfügige Einlagen gemacht.

Verifizierungs-
indikatoren

Eigenkapitalanteil

2022	2021
94%	91%

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2022	2021
79%	79%

Quelle: Ergebnisse der Strukturbefragung der freiberuflich tätigen Kammermitglieder durch die Bundesarchitektenkammer, 2022; die Befragung wird nur alle zwei Jahre durchgeführt

Im Berichtszeitraum
wurde umgesetzt

Erhalt Liquiditätspuffer

Kontinuierlicher Wiederaufbau Liquiditätspuffer nach Beanspruchung durch belassen der Gewinne im Unternehmen

B.1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

- Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?
- Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Bisher waren für die Entwicklung unseres Unternehmens keine Kredite notwendig und sind auch für die Zukunft nicht geplant. Falls sich doch einmal eine Notwendigkeit ergeben sollte, wäre hier die GLS Bank, die unser Geschäftskonto führt, der erste Ansprechpartner.

Verifizierungs-
indikatoren

Fremdkapitalanteil

2022	2021
0%	0%

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

bisher keine Finanzierungen

B.1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

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

Unser Unternehmen greift auf die Dienstleistungen folgender Finanzpartner*innen zurück:

- GLS Bank zur Führung unseres Geschäftskontos
- HDI Versicherung AG für unsere Berufshaftpflichtversicherung
- Gothaer Versicherung zur Versicherung unseres Büroinventars und Cyber-Versicherung
- Bahe Bürosysteme GmbH für das Leasing eines Kopierers

Bei der Auswahl unserer Geschäftsbank konnten wir bereits ethische bzw. Nachhaltigkeitskriterien zugrunde legen. Schwieriger gestaltet sich dies im Bereich der Versicherungen: Aufgrund großer Haftungsrisiken beim Bauen, die für unsere Unternehmen zu existenzgefährdenden Situationen führen könnten, sind wir für unsere Berufshaftpflicht auf einen leistungsfähigen Versicherungspartner angewiesen. Die Versicherungen veröffentlichen zwar Nachhaltigkeitsberichte, doch sind diese noch weit von der Transparenz und konsequenten Ausrichtung z.B. der GLS Bank entfernt. Aufgrund der sehr ungleichen Unternehmensgröße Versicherungsnehmer/Versicherungsgeber ist unsere mögliche Einflussnahme hier sehr gering. Die Bahe Bürosysteme GmbH ist ein lokal tätiges mittelständisches Unternehmen, bei dem wir bereits seit 20 Jahren unsere Kopierer leasen.

Verifizierungs-
indikatoren

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

2022:

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
GLS Bank	Geschäftskonto	1.520.000
HDI Versicherung AG	Berufshaftpflichtversicherung	18.500
Bahe Bürosysteme GmbH	Leasing Kopierer	4.900

2021

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
GLS Bank	Geschäftskonto	1.440.000
HDI Versicherung	Berufshaftpflichtversicherung AG	17.900
Bahe Bürosysteme GmbH	Leasing Kopierer	4.500

Verbesserungs-
potenziale/ Ziele

Recherche zur ethisch-nachhaltigen Versicherungspartnern
Markterkundung zu möglichen alternativen Versicherungspartnern mit eindeutig ethisch-nachhaltiger Ausrichtung

B.2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B.2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

- Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden, und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?
- Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Unsere Zukunftsausgaben bestehen vor allem aus Investitionen in die Akquisition neuer Aufträge und in den Unterhalt der Hard- und Software. Die Akquisition besteht vor allem aus der dafür aufgewendeten Arbeitszeit der Geschäftsführer*innen und Mitarbeitenden. Bei den Ausgaben für Hardware geht es um den Ersatz veralteter Geräte, bei der Software um Aktualisierung von Lizenzen.

Für diese Bereiche definieren wir jährlich entsprechende Budgets, aus denen sich dann in Verbindung mit den Löhnen und sonstigen Sachausgaben die jeweiligen Umsatzziele ableiten.

Perspektivisch könnte sich eine größere Zukunftsaufgabe durch den Umzug in neue Büroräume innerhalb des Gebäudes ergeben. Hier ist aber ebenso beabsichtigt, dies über die erwirtschafteten Gewinne zu finanzieren.

Die Geschäftsführer*innen stellen keine über die Entlohnung der für das Unternehmen erbrachten Arbeitsleistung hinaus gehenden Ansprüche. Die erwirtschafteten Gewinne werden als Bürorendite an die Mitarbeitenden ausgeschüttet (siehe C 2.1) bzw. verbleiben im Unternehmen.

Verifizierungsindikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

2022	2021
121.000 €	117.000 €

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

2022	2021
22.000 €	20.000 €

Investitionen in Hard- und Software

Getätigter strategischer Aufwand

2022	2021
73.000 €	67.000 €

aufgewendete Akquisestunden

Anlagenzugänge

2022	2021
13.500 €	27.800 €

Auszuschüttende Kapitalerträge

2022	2021
0 €	0 €

Zuführung zur Rücklage

2022	2021
23.000 €	19.000 €

nicht entnommener Gewinn

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

2022	2021
0 €	0 €

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Vorbereitung energetische Sanierung Büroräume
Erste Gespräche mit Vermieter zur Vorbereitung der energetischen Sanierung des Bürogebäudes in Verbindung mit einem Anschluss an die Fernwärmeversorgung

B.2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

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

Keiner der Punkte trifft auf unser Unternehmen zu.

B.3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B.3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

- Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?
- Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?
- Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?
- Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Unsere Anlagen bestehen vor allem aus der Hard- und Software sowie unserer Büroeinrichtung. Bei allen Anschaffungen achten wir auf ein hohes Qualitätsniveau, das eine möglichst lange Nutzungsdauer und bei Bedarf Reparierbarkeit ermöglicht. Bei der Hardware verwenden wir Produkte von Apple, die durchschnittliche Nutzungsdauer liegt bei ca. 6 Jahren. Danach versuchen wir, die Geräte für eine Zweitnutzung weiterzugeben.

Die Büroeinrichtung wurde von einem lokalen Schreiner hergestellt, Reparaturen führen wir über unsere eigene Werkstatt selbst aus.

Verifizierungs-
indikatoren

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs
Realisierung der ökologischen Sanierung
keine ökologischen Sanierungsmaßnahmen im Berichtszeitraum

Verbesserungs-
potenziale/Ziele

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Weitergabe von elektronischen Geräten in Refurb-Kreislauf

B.3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

- In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?
- Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Bisher beteiligt sich unser Unternehmen nicht direkt an solidarischen Finanzierungsformen, da nicht genügend Überschüsse erwirtschaftet wurden; indirekt erfolgt dies über unser Geschäftskonto bei der GLS Bank, die Kredite nur nach sozial-ökologischen Kriterien vergibt.

Verifizierungs-
indikatoren

Finanzierte Projekte
Fonds-Veranlagungen

B.3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

- Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?
- Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

- Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Es bestehen keine Abhängigkeiten von ökologisch bedenklichen Ressourcen. Unsere Büroräume werden jedoch bisher mit Gas beheizt. Perspektivisch möchten wir versuchen, den Dämmstandard unserer Büroräume zu verbessern und die Beheizung des Gebäudes auf regenerative Quellen umzustellen. Da wir die Räume nur gemietet haben, ist dafür die Bereitschaft unseres Vermieters notwendig (siehe hierzu Berührungsgruppe A).

B.4 Eigentum und Mitentscheidung

B.4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

- Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?
- Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?
- Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?
- Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?
- Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

Bisher sind die alleinigen Eigentümer*innen unseres Unternehmens Agnes Förster und Jan Kurz. Sie haben das Unternehmen gegründet und leiten als Geschäftsführer*innen die beiden Bereiche Stadtentwicklung und Architektur. Aktuelle Rechtsform ist eine Partnergesellschaft mit beschränkter Berufshaftung. Auch wenn in unserem Unternehmen bereits ein hohes Maß an Transparenz und Mitbestimmung gelebt wird, spiegelt sich dies nicht in der Rechtsform bzw. Eigentümer*innenstruktur wider. Deshalb möchten wir uns hier perspektivisch weiter entwickeln und streben mittelfristig die Umwandlung in eine andere Rechtsform an, orientiert am Modell des Verantwortungs- oder Mitarbeitendeneigentums.

Zur Vorbereitung darauf dient bereits das Format des Entwicklungskreises: interessierte Personen werden hier in regelmäßigen Treffen in die Grundlagen der Geschäftsführung eingeführt und operativ in die Entscheidungsprozesse zur Büroausrichtung, Akquisition, Rechnungs- und Kapazitätsplanung sowie Personalauswahl eingebunden.

Zusätzlich werden sich auch noch einzelne unserer turnusmäßigen Büro-Workshops übergeordnet dem Thema neue Eigentumsform widmen.

Verifizierungsindikatoren

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2022

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	
Summe	

2021

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	
Summe	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Vorbereitung Transformation Eigentumsstruktur
Etablierung verschiedener Formate zur Vorbereitung der Mitarbeitenden für eine Transformation der Eigentumsstruktur

Verbesserungspotenziale/Ziele

Änderung der Rechtsform
Transformation der Organisationsstruktur zur stärkeren Einbindung und Beteiligung der Mitarbeitenden, wie z.B. Verantwortungseigentum oder Genossenschaft

B.4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

- Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?
- Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Feindliche Übernahmen sind weder erfolgt noch geplant. Da die Geschäftsführer*innen auch die alleinigen Eigentümer*innen sind, besteht ein gewisser Schutz vor feindlichen Übernahmen.

C.1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C.1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

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

Das Wertvollste an unserem Unternehmen sind die Menschen, die darin arbeiten. Sie wollen sich einbringen, wirksam sein und sich entwickeln. Dabei wollen wir sie bestmöglich unterstützen. Für unsere mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur haben wir deshalb eine Reihe von Formaten entwickelt, um ein hohes Maß an Selbstorganisation und Eigenverantwortung zu fördern:

Das Gesamtteam trifft sich einmal wöchentlich am Donnerstag zu einem Wochenblick, um den Austausch zwischen den beiden Bereichen Architektur und Stadtentwicklung zu fördern und Schnittstellenprojekte zu ermöglichen. Fester Bestandteil dabei ist das gemeinsame Mittagessen, das reihum von einem Teammitglied für alle gekocht wird. Im Anschluss werden moderiert aktuelle Fragen zur Akquisition, zu administrativen Themen und zur EDV besprochen. Den Abschluss bildet jeweils ein gemeinsamer Blick auf die Highlights der Woche.

Montags treffen sich die beiden Teams Architektur und Stadtentwicklung jeweils für sich, um die Woche zu strukturieren, Aufgaben und Termine abzugleichen und die Arbeitseinsätze der Werkstudierenden zu planen.

Für eine kollaborative Geschäftsführung haben wir den Entwicklungs- und Steuerkreis etabliert. Dort werden Einblicke in die grundlegenden Elemente der Geschäftsführung gegeben und von den Mitarbeitenden schrittweise übernommen. Wichtige Elemente dabei sind die Steuerinstrumente Rechnungsliste und Kapazitätsplan, aus denen Fragen zur Auslastung, zur Akquisition aber auch zur Teamentwicklung abgeleitet werden. Auch werden in diesen Formaten gemeinsam Projekte ausgewertet.

Bei Neueinstellungen werden die Bewerbungsgespräche im Team Stadtentwicklung durch die Mitarbeitenden eigenständig durchgeführt, im Team Architektur durch den Geschäftsführer zusammen mit 1 bis 2 Mitarbeitenden. Die Werkstudierende werden in beiden Teams von den Mitarbeitenden eigenständig ausgewählt. Um uns übergeordnet wichtigen Themenstellungen für unsere Organisation zu widmen, treffen wir uns 2-3-mal jährlich zu Teamklausuren. Dabei gehen wir an besonderen Orten in Klausur (z.B. MUCCA, Kloster Benediktbeuren, Luitpold LAB), um abseits der täglichen Projektarbeit in einem geschützten Rahmen diskutieren zu können. Die jeweiligen Fragestellungen dafür werden gemeinsam entwickelt. Dabei geht es z.B. um Fragen unserer Büroausrichtung und unseres Portfolios, unserer Werte, oder um Fragen der Organisation der Zusammenarbeit innerhalb der beiden Teil-Teams oder zwischen den Bereiche Architektur und Stadtentwicklung. Die Ergebnisse der Workshops werden jeweils ausgewertet, dokumentiert und entsprechend umgesetzt. Die Entscheidung zur Erstellung einer Gemeinwohlbilanz geht auch auf die Diskussionen in verschiedenen Workshops zurück.

Auch unsere Jahresabschlussklausuren, bei denen wir die individuellen Beiträge der Mitarbeitenden als Grundlage für die Ermittlung der Bürorendite besprechen, sind ein wichtiger Baustein unserer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur (siehe C 2.1).

Abseits der operativen Themen pflegen wir verschieden Formate zur Förderung des informellen Austauschs, wie z.B. die wöchentliche gemeinsame Kaffeepause mit unseren Büro-Untermietern, gemeinsame Besichtigungen von Ausstellungen oder fertiggestellten Projekten, oder unsere Sommerfeste und Weihnachtsfeiern.

Wir leisten uns einmal jährlich eine mehrtägige Büroexkursion, bei der wir Fortbildungsaspekte (Projektbesichtigungen und Austausch mit lokalen Akteuren) mit sozialen Aspekten (gemeinsam Zeit verbringen) verbinden. Nachdem wir diese Tradition in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 leider aussetzen mussten, waren wir 2022 für vier Tage in Vorarlberg unterwegs.

Trotz hoher Kommunikationskultur ist unser Büroalltag nicht immer konfliktfrei. In solchen Fällen versuchen wir dann situativ auch in kleineren Kreisen, z.B. bei Mitarbeitendengesprächen oder in von einem Dritten moderierten bilateralen Gesprächen, diese Konflikte zu lösen. Uns ist bewusst, dass jedem mal ein Fehler passieren kann. Gerade im Bereich Architektur mit der hohen Komplexität des (Um)Bauens und den damit verbundenen Haftungsfragen ist eine transparente Fehlerkultur unabdingbar. Mit offener Kommunikation können wir gemeinsam Lösungen finden und dabei für folgende Bauvorhaben lernen.

Verifizierungsindikatoren

Fluktuationsrate

2022	2021
12%	18%

Trotz unserer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur gelingt es uns nicht immer, unsere Mitarbeitenden zu halten. Dies liegt aber z.T. auch darin begründet, dass es in unserer Branche für Absolventen üblich ist, nach dem Studium zunächst in verschiedenen Unternehmen Erfahrungen zu sammeln.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2022	2021
4 Jahre	3 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2022	2021
8	8

im Mittel

Anzahl an Initiativbewerbungen

2022	2021
20	30

Schätzung pro Jahr

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

2022	2021
3	3

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

2022	2021
Anderes	Anderes

Feedback-Gespräche jährlich, 1-2 Workshops pro Jahr als Klausurtagung, Mitarbeitergespräch jährlich

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

2022:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Jahresabschlussklausur	Mitarbeitende und Führungsebene	8
Mitarbeitergespräche	Mitarbeitende	2
Fortbildungen	Mitarbeitende und Führungsebene	8
Teamklausuren	Mitarbeitende und Führungsebene	8

2021:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Jahresabschlussklausur	Mitarbeitende und Führungsebene	8
Mitarbeitergespräche	Mitarbeitende	2
Fortbildungen	Mitarbeitende und Führungsebene	8

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Kultur der Teamformate

Regelmäßige Durchführung der verschiedenen Formate Wochenausblick, Wochenauftakt, Entwicklungskreis, Steuerkreis, Frühjahrs- und Herbstklausur, Reflexionsgespräche, Büroexkursion, etc.

C.1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

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

Wenn wir nicht gerade zu Terminen und Veranstaltungen oder auf Baustellen unterwegs sind, besteht unsere Tätigkeit größtenteils aus Schreibtischarbeit am Bildschirm. Um hier eine gesundheitsorientierte Arbeitsweise zu fördern, benutzen wir ergonomische Bürostühle (Hag Capisco), die besonders viele unterschiedliche Sitz- und Stehpositionen zulassen. Neben den Schreibtischen bieten wir Pulte zum Arbeiten im Stehen. Auch für Besprechungen stehen Stehtische zur Verfügung. In den Sommermonaten können wir auch auf der Dachterrasse oder im Hof arbeiten. Unterstützt von der Berufsgenossenschaft gibt es jährliche eine Einführung zum ergonomischen Arbeiten, deren Inhalte auch in einer Broschüre zur Verfügung stehen. Für unsere Bauleiter*innen gibt es eine eigene Einweisung zu den spezifischen Risiken auf Baustellen. Im Hof stehen unseren Mitarbeitenden eine Tischtennisplatte und ein Trampolin zur Verfügung. Auch wenn dabei die sozialen Aspekte im Vordergrund stehen, treffen wir uns 2-3-mal pro Jahr zum „Betriebssport“ auf dem Dachsportplatz des Bellvue di Monaco bzw. zum Wandertag. Diese Aktivitäten mussten wir pandemiebedingt z.T. einschränken, haben sie aber inzwischen wieder aufgenommen.

Zudem fördern wir die Nutzung des Fahrrades für Fahrten zum Büro oder für Dienstreisen mit verschiedenen Maßnahmen (siehe hierzu C 3.2).

Neben der physischen ist die psychische Gesundheit für uns ein sehr wichtiges Thema. Anspruchsvolle Auftraggeber, herausfordernde Aufgabenstellungen und die gewünschte eigenständige Arbeitsweise der Mitarbeitenden können auch zu

Situationen führen, bei denen Druck oder Stress empfunden wird. In verschiedenen Gesprächsformaten versuchen wir, entsprechende Situationen zu erkennen und geeignete Entlastungsmöglichkeiten zu finden (Abgleich gefühlte Lage im Wochenauftakt, gemeinsame Kapazitätsverteilung, gemeinsame Auswertung Überstunden). Zusätzlich fördern wir den Austausch über Tandem-Strukturen (gemeinsame Projektbearbeitung durch zwei Personen) und Feedbackgespräche. Weitere Bausteine hierzu sind optionale externe Coachings für unsere Mitarbeitende sowie die verschiedenen möglichen Arbeitszeitmodelle (siehe C 2.2).

Verifizierungsindikatoren

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2022:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
25-50	3,7

2021:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
25-50	0,9

bedingt aussagekräftig wg. Corona-Pandemie im Berichtszeitraum

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

2022	2021
0 Tage	0 Tage

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
keine	0

2021:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
keine	0

keine Betriebsunfälle im Berichtszeitraum

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

2022:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Coaching zu verschieben. Themen	1,5
Einführung ergonomisches Arbeiten	1
Arbeitsschutzbelehrung	0,5

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Festigen Betriebssport
Regelmäßigere sportliche Teamaktivitäten, z.B. Yoga im Hof, Büro-Gymnastik

C.1.3 Diversität und Chancengleichheit

- Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?
- In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

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

Bisher spielen Aspekte der Diversität bei der Aufnahme neuer Mitarbeitenden bei uns keine große Rolle. Die Auswahl erfolgt sehr stark über die jeweiligen fachlichen Qualifikationen, wobei sowohl die Ausbildung als auch die bisher gesammelten Praxiserfahrungen in anderen Organisationen eine Rolle spielen. Zudem wägen wir ab, ob die Person zu unserem Team passt. Dafür führen immer mehrere Personen aus dem Team die Bewerbungsgespräche. Allerdings findet dadurch auch eine gewisse Auswahl statt und es hat sich eine relativ homogene, mitteleuropäisch geprägte Teamzusammensetzung entwickelt. Eine Auswertung der bisherigen Bewerbungen hat ergeben, dass unsere Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Bewerber*innen die wohl größte Hürde darstellt.

Bei unseren Werkstudierenden findet sich eine größere Internationalität, auch hatten wir hier schon Menschen mit Behinderung eingestellt.

Innerhalb unseres Teams gibt es nur eine sehr flache Hierarchie, mit unseren verschiedenen Teamformaten zur kollaborativen Teamentwicklung fördern wir alle Menschen, die sich entwickeln möchten. Besonders wichtig ist uns auch die Förderung von Familien, indem wir möglichst gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten.

Eine spezielle Förderung mit internen Maßnahmen und externen Coachings bieten wir unseren (jungen) Bauleiterinnen im Bereich Architektur, da es auf den männlich geprägten Baustellen leider immer wieder zu Diskriminierungserfahrungen kommt. In unseren Veröffentlichungen (Homepage, Berichte, etc.) verwenden wir eine gendersgerechte Sprache.

Verifizierungsindikatoren

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

2022:

Demographische Verteilung:

Alter der Geschäftsführenden 46-48 Jahre

Alter der Mitarbeitenden 26-47 Jahre

Alter der Werkstudierenden 20-32 Jahre

Alter der Schülerpraktikant*innen 14-18 Jahre

Altersdurchschnitt 31 Jahre (alle) bzw. 35,5 Jahre (fest Angestellte)

Im Berichtszeitraum 2021 und 2022 lag die Männerquote in unserem Team bei 25%, in der Geschäftsführung bei 50%.

Die Dimensionen Ethnie, sexuelle Orientierung und Religion werden nicht erhoben, da diese für unsere Zusammenarbeit keine Rolle spielen.

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

2022:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
keine	

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

keine Daten zum gesellschaftlichen Umfeld der Mitarbeitenden vorhanden

Karenzdauer von Müttern

2022	2021
12 Monate	12 Monate

2021 zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit, 2022 eine Mitarbeiterin

Karenzdauer von Vätern

2022	2021
4 Monate	1 Monate

2021 und 2022 jeweils ein Mitarbeiter in Elternzeit

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen

2022:

1 Neueinstellung, weiblich, 35
1 Fluktuation, weiblich, 33

2021:

4 Neueinstellungen, 3 weiblich, 1 männlich, 27 - 36 Jahre
2 Fluktuation, weiblich, 28 - 32 Jahre

Verbesserungs-
potenziale/Ziele

Diversität als Teamthema
Diskussion zum Thema bei eigener Teamklausur

C.1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

- In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?
- Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?
- Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen finden sich bei uns nicht. Dennoch kommt es gelegentlich zu Situationen, in denen sich Mitarbeitende überlastet fühlen. Unseren Umgang damit haben wir bei C 1.3 beschrieben.

Verifizierungs-
indikatoren

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen
aufgrund Bürogröße kein Betriebsrat und keine Personalabteilung vorhanden
Gerichtsprozesse/ Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab

2022	2021
Verhandlung zu einer Abfindung	Keine

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

2022	2021
Keine	Keine

C.2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C.2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

- Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?
- Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Wir sind davon überzeugt, dass wir unternehmerischen Erfolg nur als Team erreichen können. Gleichzeitig gibt es darüberhinausgehendes individuelles Engagement, das wir würdigen möchten.

Deshalb haben wir für unser Team ein spezielles Lohnmodell erarbeitet, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Dabei geht es um folgende Punkte:

1. Faire Lohnverteilung innerhalb des Teams
2. Bessere Einordnung bei Neueinstellungen
3. Sichtbarmachung und Wertschätzung aller notwendigen Beiträge zum Unternehmen
4. Würdigung von besonderen Beiträgen und herausragendem Engagement
5. Volle Lohntransparenz
6. Gleiche Entlohnung für weibliche und männliche Mitarbeitende
7. Entfall individueller Lohnverhandlungen

Das Grundgehalt ermittelt sich aus einem branchenüblichen Einstiegsgehalt für Absolventen und kontinuierlich steigenden Zulagen für Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Bei erfolgreichem Geschäftsverlauf wird der zusätzlich erwirtschaftete Gewinn ausgeschüttet (Bürorendite). Diese Ausschüttung besteht aus einem solidarischen Anteil, der für alle Mitarbeitenden gleich ist, und einem individuellen Anteil, der sich aus den jeweiligen Beiträgen der einzelnen Mitarbeitenden zum Unternehmen ergibt. Zur Bewertung dieser Beiträge haben wir ein Schema entwickelt, das insgesamt 10 Aspekte betrachtet, die sich auf die drei Gruppen Projektarbeit, Management und Gemein Sinn verteilen (siehe Anlage). Zunächst bewertet jeder Mitarbeitende sich selber und auch die Kolleg*innen, soweit er/sie die einzelnen Kriterien aus der Zusammenarbeit im zurückliegenden Jahr beurteilen kann. In einer Jahresabschlussklausur gehen wir dann getrennt in den Teams von Architektur und Stadtentwicklung die vorgenommenen Bewertungen für jede Person gemeinsam durch und gleichen dabei Eigen- und Fremdwahrnehmung ab. Hierbei geht es uns um eine offen, konstruktive und wertschätzende Feedbackrunde, eine Verschlechterung der Lohnsituation ist dabei nicht möglich.

Zusätzlich zur offenen Runde in der Klausur werden auch bilaterale Mitarbeitergespräche geführt.

Aufgrund der Erkenntnisse aus der Klausur und unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Aspekte (Inflation, konjunkturelle Aussichten) entscheiden wir dann, ob bzw. in welcher Höhe die Löhne für das nächste Jahr angepasst werden. Dies bildet dann wiederum die Grundlage für unser Umsatzziel und die

entsprechende Projekt- und Kapazitätsplanung. Im Jahr 2021 wurden ca. 56.000,00 als Bürorendite an die Mitarbeitenden ausgeschüttet, im Jahr 2022 ca. 49.000,00.

Verifizierungsindikatoren

Höchstverdienst

2022	2021
6.200 €	6.200 €

Mindestverdienst

2022	2021
3.300 €	3.200 €

Fest angestellte Mitarbeitende

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2022	2021
1:2	1:2

Medianverdienst

2022	2021
4.170 €	3.880 €

Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Transparentes Lohnmodell

Einführung und Weiterentwicklung transparentes Lohnmodell mit Reflexionsgesprächen und Bewertungen

C.2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

- Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?
- Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
- Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Wir erfassen unsere Arbeitszeiten digital in einem Programm, das uns auch zur Projektauswertung dient. In den verschiedenen Teamformaten entwickeln wir gemeinsam eine sinnvolle Verteilung der Projekte auf die Mitarbeitenden, organisieren die Kapazitätsverteilung monatsweise und stimmen die Aufgaben wochenweise ab. Ziel dabei ist eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Aufgaben und die Vermeidung von Überstunden. Aufgrund unserer kleinen Struktur, des jungen Teams, verschiedener Unwägbarkeiten in den Projekten und zusätzlicher Krankheitsausfälle kommt es aber leider immer wieder zu Überstunden. Auch die großen individuellen Freiheiten bezüglich der Arbeitszeit fordern vom Team häufig einen besonderen Einsatz. Durch den engen Turnus der Formate versuchen wir Situationen der Überlast rasch zu erfassen und situativ Verbesserungsmöglichkeiten zu finden.

Trotzdem angefallene Überstunden werden ausbezahlt oder in Freizeit abgegolten. In gewissem Umfang können diese auch angespart und für längere "Auszeiten" genutzt werden.

Aufgrund der verschiedenen Arbeitszeitmodelle bestehen bereits gute Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe, die auch umfangreich genutzt werden (Engagement in Kollektiven, Initiativen und Vereinen, parallele Tätigkeit in der Lehre, ...). Diese Aktivitäten werden wertgeschätzt, auch sind wir offen gegenüber parallelen beruflichen Tätigkeiten.

Bei uns wird die Arbeitszeit bereits weitgehend selbstorganisiert bestimmt. Dies betrifft den Zeitumfang (Arbeitsstunden pro Woche), die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche, die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsstunden und die Wahl des Arbeitsortes. Alle Mitarbeitende sind mit mobilen Rechnern ausgestattet, um eine flexible home-office-Nutzung zu ermöglichen. Auch hier besteht eine große Freiheit, die jedoch auf den hohen Kommunikation- und Abstimmungsbedarf der Selbstorganisation abgestimmt werden muss.

Da uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders wichtig ist, versuchen wir bei der Gestaltung der Elternzeit und dem sich daran anschließenden Wiedereinstieg größtmögliche Flexibilität zu bieten.

Generell ist für diese Möglichkeiten ein hohes Maß an teaminterner Abstimmung erforderlich.

Verifizierungsindikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

Es ist keine einheitliche Wochenarbeitszeit definiert, diese ergibt sich aus den individuellen Arbeitszeitmodellen (siehe C 2.23).

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022	2021
77 Stunden	56 Stunden

Durchschnitt pro Person und Jahr

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Förderung der Selbstorganisation

Kultivierung der Teamformate zur Selbstorganisation

Verbesserungspotenziale/Ziele

Verfahren zur Arbeitszeitbestimmung

Auswertung der bisherigen Arbeitszeitbestimmung und Entwicklung eines Instruments zum verbesserten Austausch und noch flexibleren Bestimmung der Arbeitszeit. Ziel ist eine bessere Verbindung der individuellen Perspektive mit den Bedürfnissen des Unternehmens für kapazitätsintensivere bzw. kapazitätsschwächere Zeiten.

C.2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

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

Wir praktizieren bereits eine große Vielfalt individueller Arbeitszeitmodelle (zwischen 60% und 100%). Nur noch ca. ein Drittel des Teams arbeitet auf eigenen Wunsch in Vollzeit. In Phasen des Wiedereinstiegs nach Elternzeit oder längerer Krankheit wurden die Arbeitszeitmodelle individuell noch feiner abgestuft (zwischen 10% und 40%). Unsere Geschäftsführung arbeitet derzeit 80% bzw. 20%. Bei Bedarf können die Modelle angepasst werden.

In Abstimmung mit dem Team und in Abhängigkeit von der konkreten Projektsituation sind auch individuelle Sonderregelungen möglich, wie z.B. für einen

"Freimonat", eine mehrmonatige Atlantiküberquerung, die Freistellung zur Fertigstellung der Doktorarbeit, etc.

Mit diesen Angeboten bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle möchten wir neben einer individuellen Work-Life-Balance v.a. Familien fördern. Der hohe Anspruch unserer Organisation in diesem Bereich ergibt sich auch aus den eigenen Erfahrungen der beiden Geschäftsführenden, die während der Aufbaujahre des Büros eine Familie mit drei Kindern gegründet hatten. Neben den großen Freiheiten werden den Mitarbeitenden auch persönliche Beratungen angeboten.

Verifizierungsindikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
9 verschiedene individuelle Modelle	

2021:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
10 verschiedene individuelle Modelle	

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

2022:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit		5
Teilzeitmodelle	2	9

2021:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit		5
Teilzeitmodelle	2	10

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Vielfalt der Arbeitszeitmodelle

Weitere Differenzierung der Arbeitszeitmodelle, erste Erfahrungen mit Wiedereinstieg nach Elternzeit

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Verfahren zur Arbeitszeitbestimmung

Auswertung der bisherigen Arbeitszeitbestimmung und Entwicklung eines Instruments zum verbesserten Austausch und noch flexibleren Bestimmung der Arbeitszeit. Ziel ist eine bessere Verbindung der individuellen Perspektive mit den Bedürfnissen des Unternehmens für kapazitätsintensivere bzw. kapazitätsschwächere Zeiten.

C.2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

- Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?
- Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?
- Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen) gerechtfertigt?
- Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?
- Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Zur Sicherstellung eines fairen und "lebenswürdigen Verdienstes" haben wir ein Lohnmodell entwickelt (siehe C 2.1). Dabei sollen die differenzierten Kriterien des Lohnmodells und die volle Transparenz für hohe Lohngerechtigkeit sorgen. In den dazugehörigen Bewertungen spielt das Engagement der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle.

Unseren Werkstudierenden zahlen wir einen nach Studienerfahrung gestaffelten, angemessenen Stundenlohn. Dieser liegt deutlich über dem Mindestlohn. Da wir diese Tätigkeit als sehr wichtige Ergänzung zum Studium sehen, ermöglichen wir den Werkstudierenden umfassende Einblicke in unseren Berufsalltag, binden diese möglichst stark in unsere Arbeitsprozesse ein und bringen ihnen eine hohe Wertschätzung entgegen, indem wir sie z.B. auch auf unsere Exkursionen einladen.

In unserem Unternehmen gibt es keine Zeitarbeitenden (Leih- und Saisonarbeit). Unsere Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet, eine Befristung gab es bisher nur in einzelnen Ausnahmefällen.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Gewinn	25.500 €	21.500 €
Höchstverdienst	6.200 €	6.200 €
Mindestverdienst	3.300 €	3.200 €
Mitarbeitendenzahl	16 Personen	17 Personen
Anzahl der Pauschalverträge	0	0
Anzahl der Null-Stunden-Verträge	0	0
Anzahl der Zeitarbeitenden	0	0
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	6,25 %	0 %
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen	4 Monate	0 Monate

C.3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C.3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

- Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?
- Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/ Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

Wir legen großen Wert auf ökologisch erzeugte und (soweit möglich) regionale Lebensmittel. Deshalb stammen nahezu alle Lebensmittel, die wir in unserer Küche zur Verfügung stellen, aus diesen Quellen (z.B. Obstkorb, Gewürze, Essig/Öl: Vollcorner bzw. Öko-Esel; Ausnahme Croissants und Brezeln: konventioneller Bäcker). Kaffee und Tee stammen aus fairem Anbau. Einmal pro Woche treffen wir uns zu einem gemeinsamen Mittagessen, das Mitarbeitende abwechselnd für das Team kochen (mindestens vegetarisch, oft vegan).

Auf unserer Dachterrasse bauen wir in mehreren Hochbeeten verschiedene Gemüse, Salat und Kräuter für die direkte Nutzung in der Mittagspause an. 2020 hat sich im Büro eine Bienen-AG gegründet, die seitdem im Hof mehrere Völker gehalten und eigenen Honig produziert hat. Über einen Familienkontakt stehen uns jeden Herbst selbst geerntete (Lager-) Äpfel von einer Streuobstwiese mit Bio-Zertifizierung zur Verfügung, die, je nach Umfang der Ernte, bis ins Frühjahr reichen.

Wenn wir in der Mittagspause gemeinsam Essen gehen, besuchen wir bevorzugt das nahe gelegene Import-Export, eine vegane Kantine im Kreativquartier.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022	2021
80 %	80 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

"Eigenversorgung"
Betrieb der Hochbeete und Bienenhaltung

Verbesserungspotenziale/ Ziele

Steigerung Quote der Bio-Lebensmittel auf 100%
Verbesserung der Küchenausstattung
Bessere Möglichkeiten der Essenzubereitung für Mitarbeitende und zur Bewirtung von Gästen und Kund*innen

C.3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

- Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?
- Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Wir versuchen mit unterschiedlichen Maßnahmen eine möglichst umweltfreundliche Mobilität unserer Mitarbeitenden bei den Fahrten ins Büro oder auf dienstlichen Fahrten zu fördern:

Unser Büro ist relativ zentral gelegen und gut mit dem Fahrrad oder dem ÖPNV erreichbar.

An vorderster Stelle steht für uns das Fahrrad, dessen Nutzung auch eine gesundheitsfördernde Wirkung hat. Dies wird auch durch die Geschäftsführung vorgelebt. Im Hof stehen uns überdachte Fahrradabstellplätze zur Verfügung. Ein Teil des Teams beteiligt sich an den Stadtradeln-Aktionen. Um bei Fahrten für das Büro, z.B. zu Baustellen außerhalb von München, den Aktions-Radius mit dem Fahrrad zu erweitern, unterhalten wir eine kleine Flotte von vier Falträdern, davon eines mit Elektromotor. Diese Falträder können als Gepäckstück uneingeschränkt und kostenlos im ÖPNV und sämtlichen Zügen mitgenommen werden und helfen, die sog. „letzte Meile“ zu überwinden.

Zum Transport von Moderations- und Präsentationsmaterial zu Veranstaltungen und als mobiler Stand bei Aufträgen zur Öffentlichkeitsbeteiligung besitzt das Büro ein elektrisches Lastenfahrrad mit Anhänger. Die Falträder und das Lastenfahrrad können von den Mitarbeitenden auch zur privaten Nutzung ausgeliehen werden. Auch wenn dieses Angebot bisher nur sehr geringfügig genutzt wird, unterstützen wir auch ein Fahrrad-Leasing bei Jobrad.

Längere Strecken sollen mit dem ÖPNV bzw. der Bahn zurückgelegt werden. Sämtliche Kosten dafür werden erstattet. Für den ÖPNV steht eine übertragbare Monatskarte zur Verfügung. Wenn sich für einen Auftrag die Notwendigkeit häufigerer Bahnfahrten ergab, wurde dazu eine Bahncard angeschafft. Die Nutzung der übertragbaren Monatskarte hat sich im Gebrauch allerdings als etwas umständlich gezeigt. Inzwischen stellen wir allen Mitarbeitenden das Deutschland-Ticket zur Verfügung (außerhalb Berichtszeitraum).

Auch wenn die allermeisten Fahrten mit dem Fahrrad oder ÖPNV durchgeführt werden können, ergibt sich vereinzelt auch der Bedarf nach Nutzung eines PKW oder kleinen Transporters. Dafür sind wir Mitglied bei Statt-Auto, einem lokalen Carsharing Anbieter in München. Bei uns gibt es keine eigenen Firmenwagen oder Dienst-PKW.

Grundsätzlich werden keine Dienstreisen per Flugzeug durchgeführt. Diese Festlegung wird bei der Akquisition entsprechend berücksichtigt und führt zu einer lokalen Ausrichtung unserer Tätigkeit.

Die hohe Bedeutung, die das Thema nachhaltige Mobilität für uns besitzt, lässt sich auch an den vielen Projekten im Portfolio des Teams Stadtentwicklung erkennen, die dazu einen thematischen Bezug besitzen.

Verifizierungsindikatoren

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

2022:

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	5
Rad	78
PKW	1
Öffentliche Verkehrsmittel	16
Summe	

2021:

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	1
Rad	83
PKW	0,5
Öffentliche Verkehrsmittel	13,5
Summe	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Nachhaltige Mobilität
Förderung nachhaltige Mobilität durch breites Maßnahmenbündel

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weiterer Ausbau der Faltrad-Flotte
Kauf Deutschlandticket für alle Mitarbeitende

C.3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

- Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?
- Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?
- Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?
- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Ökologische Aspekte spielen in unserer Unternehmenskultur eine wichtige Rolle, ein schriftlich fixiertes betriebliches Konzept gibt es dazu aber bisher nicht. Es haben sich eine Reihe von (inoffiziellen) Standards für unseren Büroalltag entwickelt (Nutzung Verbrauchsmaterial Spülmittel und Handseife unverpackt, Recyclingpapier, Mülltrennung und Kompostierung für Hochbeete, fahrraddominierte Mobilität, Biolebensmittel in der Büroküche...).

Bei den Weiterbildungsangeboten stehen ökologische Themen gleichwertig neben anderen berufsspezifischen Themen. Bei Neueinstellung achten wir darauf, dass die Personen zu unserer Unternehmenskultur passen. In den Gesprächen merken wird dabei oft, dass es bereits eine große Übereinstimmung der Werte gibt. Dies deutet für uns auf eine entsprechende vorselektierende Außenwirkung hin.

Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen finden aktuell nicht statt. Es ergeben sich jedoch auch indirekte Sensibilisierungseffekte durch unsere Bemühungen, auch sensibilisierend auf unsere Kund*innen einzuwirken (siehe D 1.1, D 4.1).

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten	90 %	90 %
Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden	96 %	95,5 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Reduzierung Plastikverbrauch
Einführung plastikfreier Monat als gemeinsame Testphasen zum Sammeln von Erfahrungen

C.3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

- Welche der untenstehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Keine der untenstehenden Negativaspekte trifft auf unser Unternehmen zu.
Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2022: Nein

2021: Nein

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen
Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

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

2022: Nein

2021: Nein

C.4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C.4.1 Innerbetriebliche Transparenz

- Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?
- Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?
- Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?
- Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

In unserer Organisation wird ein hohes Maß an Transparenz gelebt. Die grundlegenden für die Geschäftsführung und zur Steuerung der Organisation notwendigen Informationen und Unterlagen sind auf dem Server frei verfügbar. Inhaltlich zusammengefasst werden diese in den beiden wichtigsten Steuerinstrumenten Rechnungsliste (Rechnungsplanung und Übersicht der notwendigen Monats- und Jahresumsätze) und Kapazitätsplan (Übersicht der Projekte, Verteilung der Projekte und Kapazitäten). In den verschiedenen Teamformaten werden diese Dokumente kontinuierlich besprochen und gepflegt. Ergänzt wird dies noch durch die Projektauswertungen, die von den jeweiligen Projektleitern erstellt und dann im Team ausgewertet werden. Die Transparenz erstreckt sich auch auf die Löhne (siehe C 2.1) und die Einstellungsprozesse (siehe C 1.1).

Nicht frei einsehbar sind alle personenbezogenen Daten, die den Datenschutzbestimmungen unterliegen, und das Geschäftskonto, da hier aus organisatorischen Gründen die Zugriffsmöglichkeit auf die Person beschränkt ist, die die Buchhaltung auch betreut.

Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022	2021
90 %	90 %

C.4.2 Legitimierung der Führungskräfte

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

Bisher gibt es in unserer Organisation zwei Geschäftsführerende, die auch das Büro gegründet und die Organisation aufgebaut haben. Unser Leitbild ist eine kollaborative Geschäftsführung mit einer flachen Hierarchie. Diese besteht momentan aus Mitgliedern des Entwicklungskreises und Mitgliedern des Steuerkreises, sowie unterstützenden Personen. Operativ unterscheiden wir zwischen Mitarbeitenden und Projektleiter*innen. Im Entwicklungs- und im Steuerkreis erfolgt eine schrittweise

Befähigung zur Mitwirkung bei der Geschäftsführung, so dass sich hier unsere Bürostruktur perspektivisch weiterentwickeln und möglicherweise in eine neue Gesellschaftsform münden wird. Auf diesem Weg hat das Team Stadtentwicklung bereits ein hohes Maß an Selbstorganisation erreicht, so dass die Geschäftsführerin zugunsten ihrer Nebentätigkeit ihre Präsenz bereits auf 20% reduzieren konnte. Im Bereich Architektur verläuft dieser Prozess etwas langsamer. Dies hängt v.a. mit der höheren Komplexität beim (Um)Bauen zusammen und mit den dort deutlich größeren Verantwortlichkeiten und Haftungsrisiken. Hier ist sehr viel Erfahrungswissen erforderlich, das erst über die kontinuierliche Projektarbeit aufgebaut wird. Neben der kontinuierlichen Mitwirkung in den regelmäßigen Entwicklungs- und Steuerkreisen bieten unsere 2-3-mal jährlich stattfindenden Workshops eine weitere gute Mitwirkungsmöglichkeit (siehe C 1.1). Sowohl aus den gemeinsamen Auswertungen zum Jahresende als auch aus den Mitarbeitergesprächen ergeben sich weitere Rückmeldungen und Anregungen für die kollaborative Geschäftsführung, die für die weitere Entwicklung aufgegriffen werden.

Verifizierungsindikatoren

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

2022	2021
100 %	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Vorbereitung Transformation Eigentumsstruktur
Etablierung verschiedener Formate zur Vorbereitung der Mitarbeitenden für eine Transformation der Eigentumsstruktur

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bewertung Führungskräfte
Mitbetrachtung der Führungskräfte bei den jährlichen Reflexionsgesprächen zu Bewertung der individuellen Beiträge zum Unternehmen

C.4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

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

Unsere Teammitglieder können auf verschiedenen Ebenen bei vielen Entscheidungen mitwirken (siehe C 1.1, C 4.3).

Bisher konnten wir mit unseren Ansätzen zur kollaborativen Geschäftsführung und den weiteren Mitwirkungsmöglichkeiten gute Erfahrungen sammeln und über die letzten Jahre damit auch eine erfolgreiche und stabile wirtschaftliche Entwicklung unserer Organisation erreichen. Im Berichtszeitraum 2021 und 2022 konnte jeweils eine Bürorendite ausgezahlt werden.

Allerdings führt uns dies auch immer wieder zu herausfordernden Situationen, da die verschiedenen Formate auch einen hohen zeitlichen Einsatz erfordern, der immer wieder in Konkurrenz zum Zeitbedarf für die eigentliche Projektbearbeitung steht. Auch kann aus der großen Transparenz und der höheren Verantwortung für den einzelnen Mitarbeitenden eine Situation entstehen, die als belastend empfunden wird. Deshalb sehen wir uns auch bei unseren Formaten in einem kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess. Die Teilnahme am Entwicklungs- und Steuerkreis ist nicht verpflichtend, ebenso ist eine Konzentration auf operative Aufgaben möglich. Dies ist auch in unserem Bewertungsschema entsprechend berücksichtigt.

Verifizierungsindikatoren

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

2022	2021
90 %	90 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Kultur der Teamformate
Regelmäßige Durchführung der verschiedenen Formate Wochenausblick, Wochenauftakt, Entwicklungskreis, Steuerkreis, Frühjahrs- und Herbstklausur, Reflexionsgespräche, Büroexkursion, etc.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weitere Stärkung der Meinungsbildung der Mitarbeitenden
Weiterentwicklung Formate und Ergänzung Beratungsrunden ohne Geschäftsführung zur Förderung des freien Austausches unter den Mitarbeitenden.

C.4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

- Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?
- Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Aufgrund unserer relativ kleinen Struktur und der hohen Transparenz mit vielen direkten Mitbestimmungsmöglichkeiten hat sich bisher kein Bedarf für einen Betriebsrat gezeigt.

Verifizierungsindikatoren

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2022	2021
Nein	Nein

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

D Kund*innen und Mitunternehmen

Durch unser zweigliedriges Portfolio Architektur und Stadtentwicklung sprechen wir sehr unterschiedliche Zielgruppen an. Im Bereich Architektur sind dies private und institutionelle Bauherr*innen, im Bereich Stadtentwicklung privatwirtschaftliche Unternehmen, Kommunen und weitere Gebietskörperschaften.

Als Mitunternehmen verstehen wir einerseits Kolleg*innen mit derselben Ausrichtung, aber auch ergänzende Fachbereiche und Fachplaner, die sich an dieselbe Zielgruppe wenden.

D.1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D.1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

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

Neue Kund*innen gewinnen wir einerseits über Empfehlungen und unsere Homepage, andererseits beteiligen wir uns an öffentlichen Ausschreibungen oder eingeladenen Verfahren.

Stammkund*innen, ehemalige Kund*innen und allgemeine Kontakte informieren wir regelmäßig mit unserem Newsletter zu aktuellen Entwicklungen und Projekten. Der Newsletter muss dabei aktiv abonniert werden.

Bei unserer Homepage achten wir auf die Vermittlung neutraler und möglichst umfassender Informationen im Sinne einer ausgelagerten Projektdokumentation. Ergänzt wird diese durch unseren Instagram-Auftritt, der einen Blick hinter die Kulissen und auf unsere Arbeitsweise ermöglicht. Hier möchten wir auch potenzielle Mitarbeitende ansprechen.

Zufriedene Kund*innen sind für uns wichtige Multiplikatoren, deshalb spielt für uns der Kund*innennutzen eine sehr große Rolle.

Unsere Dienstleistungen besitzen einen sehr hohen Kund*innennutzen da sie in der Regel auf deren Bedürfnisse angepasst werden (siehe D 4.1). Rückmeldungen der Kund*innen im Sinne von Kritik oder Reklamationen werden sehr ernst genommen, da ein konstruktiver Umgang damit erfahrungsgemäß zu besseren Lösungen führt. Die Zufriedenheit der Kund*innen steht an oberster Stelle, nicht zuletzt, da sie für uns auch eine Multiplikatorenrolle einnehmen könnten. Deshalb engagieren wir uns bis zum erfolgreichen Abschluss jedes Projekts. Dies kann vereinzelt auch zu unwirtschaftlichen Projekten führen.

Trotzdem muss unser Handeln auch an wirtschaftlichen Kriterien ausgerichtet sein, damit wir unseren Mitarbeitenden die gewünschten Löhne auszahlen können. Dafür streben wir eine „schwarze Null“ an, darüber hinaus gehende Umsatz- oder Wachstumsziele gibt es nicht. Dieser Zusammenhang wird allen unseren Mitarbeitenden transparent gemacht.

Auch nach Abschluss der Projekte stehen wir unseren Kund*innen jederzeit bei Fragen zur Verfügung. Bei Architekturprojekten schließt sich nach Fertigstellung ein eigener Leistungsbaustein an: hier unterstützen wir die Bauleute während der Gewährleistungsphasen der einzelnen Gewerke.

Kund*innendaten werden grundsätzlich nicht weitergegeben.

Verifizierungsindikatoren

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

nur sehr geringen Sachausgaben, jedoch in der Stundensatzkalkulation bei jedem Mitarbeitenden 5% Akquisition enthalten

	2022	2021
Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden	100 %	100 %
Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden	0 %	0 %

bei uns gibt es in diesem Sinne keine Verkaufsmitarbeitenden

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/ nein?

im Wirtschaftsplan wird mit allen Mitarbeitenden ein Umsatzziel für das Jahr festgelegt, das sich aus den fest gelegten Löhnen und den zu erwarten Sachkosten ergibt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aufstellen von Ethikrichtlinien für die Kund*innengewinnung

Aufstellung einer Ethik-Matrix mit Werten und Entscheidungskriterien, die bei der Entscheidung für oder gegen Kund*innen und potentielle Auftraggebende herangezogen wird.

D.1.2 Barrierefreiheit

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

Uns ist bewusst, dass unsere Dienstleistungen im Bereich Architektur per se eine große ausschließende Wirkung haben, da die Kund*innen zum einen über ein Grundstück oder eine Immobilie verfügen müssen, und zum anderen über zusätzliche finanzielle Mittel, um (Um)Baumaßnahmen durchführen zu können. Dem versuchen wir zu begegnen, indem wir keine Mindest-Projektgröße definiert haben. Bei Anfragen prüfen wir, ob wir für das Projekt inhaltlich einen Beitrag leisten könnten und ob aktuell die Kapazität dafür vorhanden ist. Zudem bieten wir mit dem Mittel der „Studie“ auch maßgeschneiderte kleinere Leistungspakete außerhalb der HOAI. Die Dienstleistungen, die wir im Bereich Stadtentwicklung bieten, richten sich an spezielle Zielgruppen (z.B. Kommunen und Gebietskörperschaften) und könnten deshalb indirekt auch ausschließend auf andere Zielgruppen wirken. Die Zugänglichkeit zu unseren Büroräumen im 1.OG ist momentan leider nicht barrierefrei. Im Zuge des mittelfristig geplanten Umzugs in das EG könnte ein barrierefreier Zugang geschaffen werden.

Verifizierungsindikatoren

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

2022	2021
10 %	10 %

Grobannahme

D.1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

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

Wir betreiben grundsätzlich keine unethischen Werbe- und Verkaufsmaßnahmen. Hierzu verpflichtet uns auch unsere Berufsständische Vertretung: in der Satzung der Bayerischen Architektenkammer ist z.B. verankert, dass das aktive Abwerben von Kunden*innen oder Mitarbeitenden bei anderen Unternehmen verboten ist. Über unsere Mitgliedschaft verpflichten wir uns zur Einhaltung dieser Satzung. Alle unsere Werbemaßnahmen sind an einer neutralen und informativen Wissensvermittlung ausgerichtet.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen	100 %	100 %
Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen	0 %	0 %

D.2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D.2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

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

Kooperationen sind für uns integraler Bestandteil unserer Berufsausübung: im Bereich Architektur werden wir bei jeder (Um)Bauaufgabe durch eine projektabhängige Auswahl von Fachplanern (z.B. Statik, Haustechnik, Energie, Brandschutz, etc.) unterstützt, die von den Bauleuten beauftragt und von uns koordiniert werden. Darüber hinaus kooperieren wir mit Kolleg*innen, wenn die (Um)Bauaufgabe in größerer Distanz zu unserem Büro liegt, so dass wir nicht alle Leistungsphasen selbst erbringen können. Im Bereich Stadtentwicklung gibt es ebenfalls vielfältige Kooperationen. Dabei geht es einerseits darum, den Kund*innen ein bestmögliches Leistungspaket anzubieten, andererseits können mit Kooperationen auch größere und komplexere Projekte akquiriert werden. Z.T. werden auch bei Ausschreibungen Kooperationen gefordert.

Auch abseits der Kooperationen sind wir in kollegialem Austausch, wenn es z.B. um Fragen zu Bauprodukten oder Firmen- und Fachplanerempfehlungen geht. Für unseren Entscheid zur Erstellung einer Gemeinwohlbilanz war der Austausch mit dem Büro IFUB von Bedeutung.

Auf Exkursionen besuchen wir lokale Akteure und laden diese auch in unser Büro ein.

Im Bereich Stadtentwicklung ist das Ergebnis der Dienstleistung oftmals ein Bericht oder eine Publikation (z.B. Wohnen jenseits des Standards), der dann vom AG veröffentlicht wird und auch über unsere Homepage abrufbar ist.

Unsere Büroräume teilen wir uns mit dem Mitunternehmen, das neben unserer Organisation bei der Umstrukturierung der Firma 4architekten entstanden ist. Hier gibt es auch einzelne Formate für den informellen Austausch wie die gemeinsame Kaffeepause oder Hof- und Sommerfeste.

Ein bedeutendes Instrument zur Vernetzung und zur Erhöhung (Beeinflussung) des Branchenstandards ist die Mitgründung und Unterstützung der Initiative Justizzentrum Erhalten//Abbrechen zum Erhalt des Strafjustizzentrums in München (siehe abbrechenabbrechen.de).

Weitere Auswirkungen auf den Branchenstandard versuchen wir durch unsere Aktivitäten und Engagement im Fachbeirat der GEWOFAG, bei der Deutschen Akademie für Städtebau und Landesplanung sowie beim Werkbund Bayern zu erreichen. Da wir im Rahmen der Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen auch jeweils versuchen, diese für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren, hoffen wir, dass sich hier mittelfristig zumindest indirekte Effekte zur Erhöhung eines Branchenstandards ergeben.

Für die Bewältigung der Zukunftsaufgabe Bauwende wollen wir unsere Vernetzungen perspektivisch weiter ausbauen.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/ Jahr?	2.669 Stunden	2.328 Stunden
Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?	13 %	11,4 %

Zusammensetzung der Zahlen aus Besprechungszeiten, Zeiten für Mailverkehr und Telefonate.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?	2022	2021
Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards	ja	ja
Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)	nein	nein
Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards	ja	ja

D.2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

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

Außerhalb von bestehenden Kooperationen gab es bisher noch keine direkte Unterstützung an Dritte, da uns bisher auch noch keine Anfrage in dieser Richtung erreicht hat. Wenn uns eine diesbezügliche Anfrage gestellt würde, würden wir diese offen und wohlwollend prüfen.

Innerhalb einer kooperativen Projektbearbeitung wurden bereits Arbeitspakete eines Kooperationspartners übernommen, um dessen Kapazitätsengpässe zu kompensieren und die Qualität des Gesamtprojekts zu sichern.

Bei Initiativbewerbungen oder Anfragen, die wir selbst nicht bearbeiten können, versuchen wir Kolleg*innen zu empfehlen. Insbesondere ehemalige Mitarbeitende, die sich selbstständig gemacht haben, versuchen wir auf diese Weise zu unterstützen. In einer wirtschaftlich schwierigeren Phase, in der wir Personal reduzieren mussten, haben wir versucht, dieses an Kolleg*innen zu vermitteln.

Verifizierungsindikatoren

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

2022:

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

2021:

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

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

2022:

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	10

2021:

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	10

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

2022:

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

2021:

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

Verbesserungspotenziale/Ziele

Stärkere Vernetzung mit Kolleg*innen der Branche
Etablierung von Formaten zur stärkeren Vernetzung mit Kolleg*innen insbesondere zum Thema der Bauwende, z.B. durch gemeinsame Mittagessen, Stammtisch, Diskussionsveranstaltung, Besichtigungen, etc.

D.2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

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

Aufgrund unserer Bürogröße besitzen wir keine Marktmacht gegenüber Mitunternehmen und keine Möglichkeiten diese zu stören, zu blockieren oder zu schädigen. Solche Tätigkeiten lehnen wir ab und fühlen uns den entsprechenden berufsständischen Regelungen verpflichtet. Es ist nicht beabsichtigt, weitere Marktanteile zu erobern oder eine Marktführerschaft zu erreichen.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?	Nein	Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?	Nein	Nein
Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?	Nein	Nein
Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?	Nein	Nein
Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die anderen Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?	Nein	Nein

D.3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D.3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

- Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?
- Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?
- Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Unsere Dienstleistungen bestehen im Bereich Stadtentwicklung v.a. aus Beratungen und der Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen, im Bereich Architektur bestehen die Dienstleistungen neben allgemeinen Beratungen v.a. aus Planungsleistungen.

Die direkten Auswirkungen entstehen dabei aus der Bereitstellung und Nutzung der dafür notwendigen Räume inkl. der IT-Infrastruktur, der Verbrauchsmaterialien, sowie durch unsere Mobilität zu Kund*innen und Veranstaltungen.

Unsere Büroräume befinden sich momentan in einem ungedämmten Altbau der 1950er Jahre. Wir versuchen dies zu kompensieren durch sparsames Heizverhalten und einen suffizienten Flächenansatz. In der Bürogemeinschaft ergibt sich rechnerisch ein Flächenanteil von ca. 12m² pro Person. Bei der IT-Infrastruktur achten wir auf möglichst lange Nutzung und beim Haupt-Verbrauchsmaterial Recyclingpapier auf sparsame Nutzung (siehe A). Unser Mobilitätsverhalten ist an hohen nachhaltigen Standards ausgerichtet (siehe C 3.2).

Insgesamt schätzen wir die direkten Auswirkungen unserer Dienstleistungen eher gering ein. Umso wichtiger ist für uns aber die Betrachtung der indirekten Auswirkungen: diese können insbesondere im Bereich Architektur erheblich sein, da das Bauen per se mit großen Umweltauswirkungen verbunden ist (siehe auch E 3).

Deshalb liegt der Fokus unserer Tätigkeit als Architekt*innen auf dem Bestandserhalt und Umbau, mit dem wir bereits 85% unseres Honorarumsatzes erwirtschaften. Aber auch in diesem Bereich können sehr hohe Auswirkungen entstehen.

Wir versuchen dieser Herausforderung mit klaren Handlungsmaximen zu begegnen, die wir in einer einfachen Übersicht zusammengestellt haben (siehe Anlage). Diese dient uns als Handlungsleitfaden im Planungsalltag und bei der Kommunikation mit den Bauherr*innen. Hier versuchen wir mit einer umfassenden Aufklärung und Beratung die jeweilige Bauherr*in zu einem möglichst verantwortungsbewussten (Um)Bauen zu bewegen. Dies führt auch immer wieder zu (Ziel)Konflikten, z.B.

wenn ökologische Baustoffe teurer als konventionelle sind, oder die individuellen Wohnvorstellungen mit größerem Flächenbedarf einhergehen. Letztendlich sind wir immer auf die Bereitschaft der Bauherrschaft angewiesen. Trotz großer Beharrlichkeit unsererseits, gibt es dann auch Situationen, in denen wir die Bauherr*in nicht überzeugen können.

Im Bereich Stadtentwicklung verfolgen wir ähnliche Ansätze, auch hier gibt es deshalb einen starken Fokus auf die Förderung einer nachhaltigen Stadtentwicklung und einer entsprechenden Ausrichtung des Portfolios. Sichtbar wird dies u.a. auch an den vielen Projekten, die einen Beitrag zur Mobilitätswende leisten (z.B. Inzell Initiative, IBA Mobilität, Dialogprozess Tram Nordtangente, Betreuung Sommerstraßen, etc.).

In beiden Bereichen führt dies dazu, dass wir bestimmte Kund*innen oder Anfragen nicht mehr unterstützen.

Verbesserungs-
potenziale/Ziele

Weiterentwicklung Handlungsleitfaden

Weitere Ausarbeitung des kompakten Handlungsleitfadens zu einer Broschüre und Veröffentlichung auf unserer homepage und als gedrucktes Arbeitsheft im Büro und für Kund*innen; stärkere Formulierung der Ziele der Bauwende; Ergänzung Bereich Stadtentwicklung

D.3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

- Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?
- Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?
- Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
- Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?
- Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

In unserem Unternehmen findet eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Suffizienz statt. im Rahmen unserer regelmäßigen Workshops haben wir hierzu Entscheidungen zu Ausrichtung und Portfolio getroffen, die unsere alltägliche Projektbearbeitung und unsere Akquisetätigkeiten beeinflussen.

In unserem Handlungsleitfaden für den Bereich Architektur ist die Suffizienz bzw. maßvolle Nutzung fest verankert. So sollen unsere Projekte möglichst zeitlos und somit langlebig gestaltet sein. Robuste Grundrisse sollen eine möglichst lange und flexible Nutzung ermöglichen. Verwendete Materialien sollen gut altern können, reparierbar und im besten Falle später recycelbar sein. Zukünftig wollen wir vermehrt den Einsatz bereits gebrauchter Materialien prüfen. Zudem hinterfragen wir die Ansprüche und Bedarfe der jeweiligen Bauherr*in, um den Flächenverbrauch zu reduzieren und einfache Lösungen umsetzen zu können.

Dies erfordert oftmals einige Überzeugungsarbeit, da Bauherr*innen weit mehr Verantwortung übernehmen müssen, als sie dies nach den gesetzlichen Vorgaben tun müssten, da bisher nur Anforderungen bezüglich der Energieeffizienz bestehen. Seit 2022 widmen wir uns verstärkt dem Thema Bauen für die Gemeinschaft und gemeinschaftsorientierten Wohnformen. Nach einer Auftragsforschung durch die Wüstenrot Stiftung im Bereich Stadtentwicklung zu Innovationstreibern im Wohnungsbau ([wuestenrot-stiftung.de/publikationen/wohnen-jenseits-des-standards-download](https://www.wuestenrot-stiftung.de/publikationen/wohnen-jenseits-des-standards-download)), richten wir uns im Bereich Architektur stärker an diese Zielgruppe, da hier eine größere Offenheit zu Fragen der Suffizienz zu finden ist.

Auch im Bereich Stadtentwicklung spielt die Suffizienz eine große Rolle. Sowohl auf der Ebene der Dienstleistungen - hier geht es um einen maßvollen Umgang mit öffentlichen Geldern - als auch inhaltlich, da eine nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung nur mit suffizienten Ansätzen möglich ist.

In unserer Außendarstellung ist die Suffizienz ebenfalls zentral verankert.

Verbesserungs-
potenziale/Ziele

Weiterentwicklung Handlungsleitfaden

Weitere Ausarbeitung des kompakten Handlungsleitfadens zu einer Broschüre und Veröffentlichung auf unserer homepage und als gedrucktes Arbeitsheft im Büro und für Kund*innen; stärkere Formulierung der Ziele der Bauwende; Ergänzung Bereich Stadtentwicklung

D.3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

- In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?
- Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

In keinem Bereich wird von uns eine übermäßige Nutzung gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen.

Da durch die übermäßige Nutzung der Ressource Raum tatsächlich Belastungsgrenzen überschritten werden könnten, sehen wir hier bei uns eine sehr hohe Verantwortung bei der Beratung unserer Kund*innen.

D.4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D.4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

- Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?
- Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?
- Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Im Bereich Architektur steht am Ende der Dienstleistung ein durch Dritte erstelltes Produkt, das unter Mitwirkung der Kund*in in einem iterativen Prozess maximal auf deren Bedürfnisse maßgeschneidert wurde. Dafür bereiten wir die verschiedenen Parameter (z.B. Kosten, gesetzliche (Mindest-)Vorgaben und Möglichkeiten der Überschreitung, Aspekte des nachhaltigen (Um)Bauens, funktionale Vor- und Nachteile, etc.) maximal transparent auf und strukturieren den Entscheidungsprozess in regelmäßigen Besprechungsterminen. Wiederholt haben wir die Erfahrung gemacht, dass durch die intensive Einbindung der Kund*in eine höhere Qualität des Endresultates erreicht wird.

Im Rahmen dieser gemeinsamen Entwicklung kann es aber auch zu Konflikten kommen, wenn die Wünsche und Vorgaben der Kund*in im Widerspruch zu Nachhaltigkeitsaspekten stehen. Hier zeigen wir die jeweiligen Problemstellungen und Handlungsmöglichkeiten auf. Dabei kann das fertige Produkt aber nur so nachhaltig sein, wie es die Kund*in zulässt.

Aufgrund der Erfahrungen aus den Auseinandersetzungen mit unseren Kund*innen versuchen wir unsere Argumentationen für nachhaltige und gemeinwohlorientierte Projektausrichtungen kontinuierlich zu verbessern. Über die weitere Begleitung der Nutzung der fertig gestellten Projekte lernen wir, welche Lösungen sich für nachfolgende Projekte bewähren.

Auch im Bereich Stadtentwicklung ist die Dienstleistung oft auf die Bedürfnisse der jeweiligen Kund*innen abgestimmt bzw. wird gemeinsam mit diesen entwickelt. Z.T. erfolgt dies sogar vor Beauftragung, da bei offeneren Aufgabenstellungen bereits im Vergabeprozess Konzepte und Vorgehensvorschläge entwickelt und abgestimmt werden.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind	100 %	100 %
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind	100	100

D.4.2 Produkttransparenz

- Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?
- Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

- Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?
- Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Bisher gewähren wir unseren Kund*innen vorab nur auf Nachfrage die volle Transparenz im Zusammenhang mit unseren Dienstleistungen. Im Rahmen der intensiven Zusammenarbeit entsteht für unsere Kund*innen in einer Vielzahl an Besprechungen und den damit verbundenen Einblicken in unsere Arbeitsweise und Abläufe eine hohe Transparenz. Zukünftig ermöglicht der Gemeinwohlbericht dann auch einer breiteren Öffentlichkeit Einblicke in unser Unternehmen.

Für unsere Dienstleistung benötigen wir nur in sehr geringem Umfang zugelierte Waren (siehe A), der größte Teil der Wertschöpfung erfolgt durch geistige Arbeit. In unseren Angeboten sind evtl. notwendige Sachleistungen in Abstimmung mit unseren Kund*innen separat aufgeführt, oder als pauschaler Nebenkostenanteil enthalten. Bei unseren Dienstleistungen sind uns keine externalisierten Kosten bekannt. Im Bereich Architektur spielen noch die verwendeten Bauprodukte eine Rolle: generell findet sich beim Bauen eine hohe Transparenz, da nur geprüfte Produkte verwendet werden dürfen, für die sog. Übereinstimmungserklärungen vorliegen müssen. Zudem müssen für alle Produkte technische Merkblätter verfügbar sein. In unserer besonderen Rolle als Sachwalter der Interessen der Bauherr*innen nehmen wir hier eine große Verantwortung für eine umfassende Information und Aufklärung der jeweiligen Bauherr*innen wahr.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)	100 %	100 %
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)	100 %	100 %
Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen	keine externalisierten Kosten	keine externalisierten Kosten

D.4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

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

Bei unseren Dienstleistungen gibt es keine Schadstoffe und keine direkten schädlichen Nebenwirkungen. Beim Bauen im Bestand treffen wir im Rahmen der Bestandsanalyse jedoch häufig auf Schadstoffe, die in den 1950er bis 1980er Jahre noch verbaut werden durften. Hier gibt es jeweils technische bzw. gesetzliche Vorgaben, wie diese zu behandeln und zu entsorgen sind, die wir entsprechend berücksichtigen.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)	0 %	0 %

E Gesellschaftliches Umfeld

Wir sind im Großraum München und in der DACH-Region tätig. Durch unseren Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Stadtentwicklung für die öffentliche Hand richten sich die Aufgabenstellungen der verschiedenen Projekte jeweils auf die gesamte Bevölkerung der jeweiligen Quartiers-ebene, Gemeinde oder Region.

Unsere (Um)Bauprojekte im Bereich Architektur sind in der Regel nicht nur für die Kund*in zugänglich, sie befinden sich in einer Nachbarschaft zu anderen Gebäuden, sind im öffentlichen Raum präsent und besitzen eine hohe Permanenz. Daraus leiten wir eine große Verantwortung für unser berufliches Handeln ab.

E.1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E.1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

- Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?
- Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?
- In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?
- Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Für die meisten ihrer Grundbedürfnisse benötigen Menschen einen Raum, ein Großteil ihrer Lebenszeit halten sie sich in unserer Klimazone in Räumen auf. Als Büro für Architektur und Stadtentwicklung dienen unsere Dienstleistungen der Schaffung und Weiterentwicklung der öffentlichen und privaten Infrastrukturen und Lebensräumen, und somit den Grundbedürfnissen aller Menschen.

Andererseits ist Raum auch ein ambivalentes Gut, das, wenn es übermäßig und nicht verantwortungsbewusst beansprucht wird, auch zum Luxusgut werden kann. Im Bereich Architektur liegt ein Schwerpunkt unserer Arbeit auf dem Themenfeld Vielfältig Wohnen. Neben der Befriedigung der Grundbedürfnisse geht es dabei auch um individuelle Entfaltungsmöglichkeiten. Deshalb versuchen wir die Räume so zu gestalten, dass verschiedene Wohnnutzungen, aber auch über das Wohnen hinaus gehende Nutzungen ermöglicht werden.

Gerade bei maßgeschneiderten Projekten spielen für private Bauherr*innen auch Statusthemen eine Rolle. Nicht immer schaffen wir es dort, von einem maßvollen Umgang mit Ressourcen zu überzeugen, so dass einzelne Projekte dem Luxussegment zuzuordnen sind. Deshalb versuchen wir in diesem Bereich zunehmend andere Kund*innen anzusprechen, die stärker auf das Grundbedürfnis Wohnen ausgerichtet sind: z.B. gemeinwohlorientierte Bestandshalter wie der Caritasverband oder der Evangelisch-Lutherische Dekanatsbezirk, bei denen der Fokus auf besonderen Wohnformen für junge und alte Menschen sowie für Menschen mit Behinderungen liegt. Aber auch Baugruppen oder Baugemeinschaften sind in dem sehr angespannten Wohnungsmarkt im Großraum München bedeutende Akteure, die sich an einer maßvollen Raumnutzung und gemeinschaftsorientierten Wohnformen orientieren. Weitere Schwerpunkte im Bereich Architektur liegen auf den Themenfeldern Bestand Wertschätzen und Orte Gestalten. Bei den Projekten im Bestand handelt es sich oft um Baudenkmale, deren Erhalt ein Beitrag zum kulturellen Erben der Gesellschaft leistet. Aber auch Gebäude, die nicht denkmalgeschützt sind, können einen Teil zur Geschichte und Identität eines Ortes beitragen. Durch den Erhalt und den behutsamen Umbau des Gebäudebestands wird die graue Energie erhalten und ein energieintensiver Neubau sowie der Bauschutt, der bei einem Gebäudeabbruch anfallen würde, werden vermieden. Durch Orte Gestalten formulieren wir den Anspruch, dass unsere (Um)Bauprojekte nicht nur die Bedürfnisse der jeweiligen Kund*innen erfüllen und sich gut in die Nachbarschaft integrieren, sondern auch positiv auf das Umfeld ausstrahlen. In Verbindung mit der Umsetzung unserer

Prinzipien des nachhaltigen (Um)Bauens (siehe D 3.1) möchten wir so einen Beitrag zur Bauwende leisten.

Im Bereich Stadtentwicklung orientieren sich unsere Dienstleistungen am Ziel einer nachhaltigen Stadtentwicklung. Unsere Kund*innen sind Städte und Gemeinden und andere öffentliche Institutionen. Dadurch sind die Aufgabenstellungen per se am Gemeinwohl orientiert, Luxusprodukte gibt es in diesem Bereich nicht. Wichtige Bausteine einer nachhaltigen Stadtentwicklung sind die Reduzierung des Flächenverbrauchs, die Schaffung von lebendigen Nachbarschaften und die Förderung der Verkehrswende. Beispiele hierfür sind die nachhaltige Transformation von Gewerbegebieten in Berg am Laim, die soziale Quartiersentwicklung in Fürstenried und die Begleitung der Sommerstraßen an verschiedenen Stellen im Münchner Stadtgebiet.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse	91 %	92 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus	9 %	8 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen	100 %	100 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre	0 %	0 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen	50 %	50 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen	100 %	100 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen	0 %	0 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen	0 %	0 %

E.1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

- In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?
- Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?
- Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Ergänzend zu den in E 1.1 Beschriebenen liegt ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich Architektur auf dem Themenfeld Bauen für die Gemeinschaft. Bei diesen Projekten für Baugruppen oder Baugemeinschaften ist die Förderung der Gemeinschaft integraler Bestandteil der Aufgabenstellung und wir entwickeln z.B. Wohntypologien, bei denen die privaten Wohnbereiche sehr sparsam geschnitten sind, und so auch Räume für gemeinschaftliche Nutzungen ermöglicht werden. Beim Projekt der Sanierung des denkmalgeschützten Jugendwohnheims in der Herzogspitalstr. haben wir vorgeschlagen, die bestehenden Einzelzimmer in Wohngruppen neu zu organisieren. Da unsere (Um)Bauprojekte an den jeweiligen Orten präsent sind, werden diese neben den eigentlichen Nutzer*innen auch von anderen Interessensgruppen wahrgenommen. Zusätzlich fördern wir dies durch unsere eigenen Veröffentlichungen und, in Abstimmung mit den Kund*innen, indem wir einer breiteren Öffentlichkeit die Projekte zugänglich machen (z.B. Teilnahme Architektortouren, Klimaexkursion, etc.).

Unsere Arbeit im Bereich Stadtentwicklung findet in vielen Formaten der Öffentlichkeitsarbeit, Bürgerbeteiligung und Forschung (z.B. für das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung) in und für die Öffentlichkeit statt und erreicht so viele Interessengruppen. Unsere Partizipationsformate fördern das gegenseitige Kennenlernen und den Aufbau nachbarschaftlicher Beziehungen (z.B. Parkmeilen, MCube, soziale Quartiersentwicklung mit Betrieb eines Nachbarschaftsbüros). Wir tragen zum Aufbau von Akteursnetzwerken bei, indem wir Vereine, NGOs, Start-Ups, verschiedene Initiativen und politische Gruppierungen direkt ansprechen. Über allgemeine und projektspezifische Newsletter informieren wir. Auf Konferenzen und durch die Dienstleistungen selbst findet informeller Austausch statt. Wir gehen davon aus, dass wir mit unserer Arbeit zur Wissenserweiterung und Befähigung der verschiedenen Akteur*innen beitragen. Eine detailliertere Einschätzung ist jedoch schwierig, da die Prozesse aufgrund der nur temporären Begleitung diesbezüglich nicht weiter evaluiert werden.

Verifizierungsindikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

	2022	2021
Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen	4.530	3.274

Zusammensetzung der Zahl der erreichten Menschen aus: Anzahl aller Menschen die an Veranstaltungen teilgenommen haben und Anzahl unserer Newsletter Abonnent*innen (z.B. 2022: 1.812 Personen)

E.1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

- Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?
- Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Unsere Produkte und Dienstleistungen haben keine direkten negativen Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen und auf die Freiheit von Menschen. Für den Bereich Architektur ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass der Bausektor für fast 40% der weltweiten Treibhausemissionen verantwortlich ist und dass durch Rohstoffabbau, Emissionen im Bauprozess, Versiegelung von Boden, Verkehrsaufkommen und Zersiedelung die Natur, die Gesundheit von Lebewesen und die Freiheit der Menschen negativ beeinträchtigt werden können. Auch das Bauen, welches die Ziele der Nachhaltigkeit verfolgt und z.B. die Energieeffizienz der Gebäudehülle erhöht, um Heizenergie zu sparen, ist mit Energieaufwand und Ressourcenverbrauch verknüpft, sodass sich hier ein großes Dilemma zeigt. Wir forcieren mit unseren Produkten und Dienstleistungen keine direkten negativen Auswirkungen, indirekt sind wir jedoch mit den allgemeinen negativen Auswirkungen des Bauens verweben.

Verifizierungsindikatoren

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

	2022	2021
Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen	0 %	0 %
Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben	0 %	0 %

E.2 Beitrag zum Gemeinwesen

E.2.1 Steuern und Sozialabgaben

- Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?
- Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?
- Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Für unsere Leistungen vereinnahmen wir Mehrwertsteuer, die abgeführt wird. In unserem Unternehmen schaffen wir nur Arbeitsplätze mit Festanstellung, für die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Freie Mitarbeit oder Scheinselbständigkeit gibt es bei uns nicht. Nach Auszahlung der Bürorendite werden die verbleibenden Gewinne privat versteuert. Auf privater Ebene gibt es Spenden an gemeinnützige Organisationen.

Bis auf eine einmonatige Beanspruchung des Kurzarbeitergeldes für eine Mitarbeitende während der Corona-Pandemie erhält unser Unternehmen keine direkten materiellen Unterstützungen.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Erlöse jeweils brutto	1.521.000 €	1.439.000 €
Abgaben	436.000 €	411.000 €
Subventionen Kurzarbeitergeld für ein Monat für einen Mitarbeitenden	0 €	3.000 €
Wertschöpfung Summe der Löhne und Gehälter inkl. aller Abgaben, Zins- und sonstige Finanzzahlungen sowie Jahresergebnis	950.000 €	788.000 €
Netto-Abgabenquote	46 %	52 %

E.2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

- Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?
- Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?
- Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?
- Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?
- Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Es gibt keine Gesamtstrategie oder feste Budgets für ehrenamtliches Engagement; dieses entwickelt sich jeweils situativ und auf Initiative einzelner Teammitglieder, die ihre Ideen in die Team-Diskussion einbringen. Daraus ergibt sich dann oftmals das Engagement weiterer Personen und auch eine Unterstützung durch das Unternehmen, einerseits in geringerem Umfang durch Geldzahlungen, andererseits in größerem Umfang durch Anrechnung der für das Engagement aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit.

Eine indirekte Förderung des Engagements der einzelnen Mitarbeitenden für gesellschaftliche Themen ergibt sich über die flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Erwerbsarbeit mit zusätzlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten gut vereinbaren lassen.

Übersicht der Aktivitäten:

Bienen-AG: Haltung mehrerer Bienenvölker im Büro-Innenhof, Übernahme Materialkosten und Landwirtschaftsbeiträge (ca. 500,00) 2-4 Personen, ca. 200 Stunden, Nutzen v.a. für Team

Hochbeete: Selbstbau der Hochbeete, Anbau von Gemüse, Übernahme Material- und Pflanzkosten (ca. 1.000,00), 2-4 Personen, ca. 200 Stunden, Nutzen v.a. für Team

Demonstrationen: gemeinsame Teilnahme an verschiedenen Demonstrationen zu den Themen Klimawandel, Mobilitätswende, Bodenspekulation, etc., 2-8 Personen, ca. 40 Stunden, geringer Eigennutzen

Klimaherbst 2022: Organisation, Planung und Durchführung, Vernetzung mit anderen Akteur*innen im Kontext der Bauwende, Errichtung eines temporären Parkletts aus gebrauchten Materialien mit Ausstellung zu Müllaufkommen beim Bauen und Recyclingansätzen, Durchführung einer Diskussionsveranstaltung, 3 Personen, ca. 80 Stunden, geringer Eigennutzen, kleiner Beitrag zur Förderung der Bauwende

"Abbrechen Abbrechen": Interne Gesprächsrunde zur Rettung des potenziell vom Abriss bedrohten Gebäudes des Strafjustizentrums, Initiierung der Gründung der Initiative JusitizentrumErhalten, Übernahme Druckkosten Positionspapiers (ca. 150,00), 2-4 Personen, ca. 20 Stunden (November 2022, inzwischen Etablierung der Initiative mit breiter Öffentlichkeitswahrnehmung), kein Eigennutzen, perspektivisch großer Beitrag zur Förderung der Bauwende, siehe auch Positionspapier in der Anlage bzw. abbrechenabbrechen.de

Förderung Bauteilrecycling: Koordination Ausbau wiederverwertbarer Bauteile bei mehreren Bauprojekten im Bestand, Inserate in Bauteil-Börsen, Weitervermittlung der Bauteile, 2 Personen, ca. 60 Stunden, kein Eigennutzen, kleiner Beitrag zur Förderung der Bauwende

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes	1,2 %	0,6 %
Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit	1,4 %	0,7 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aktionsplan Ehrenamt

Abstimmung und Bündelung der verschiedenen Aktivitäten im Team, Festlegung eines bestimmten Umfangs ehrenamtlicher Arbeits-Stunden/Tage.

E.2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

- Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:
- Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?
- Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?
- Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?
- Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?
- Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?
- Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?
- Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Wir lehnen illegitime Steuervermeidung grundsätzlich ab, da sie der Allgemeinheit schaden. Keiner der genannten Punkte trifft zu. Es gibt keine internationalen Finanztransaktionen.

Verifizierungsindikatoren

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

E.2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

- Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?
- Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?
- Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?
- Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?
- Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?
- Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?
- Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?
- Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Wir nehmen für unser Unternehmen und gegenüber unseren Lieferant*innen und Kund*innen nur geringe Korruptionsrisiken wahr, so dass wir über eine allgemeine Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden hinaus keine Notwendigkeit für strukturelle Maßnahmen zur Prävention sehen. Unsere Berufsordnung legt uns für unsere Tätigkeit Anforderungen auf, die wir umfassend berücksichtigen.

Wir praktizieren faire und transparente Vergabeverfahren und vertreten dies auch gegenüber unseren Kund*innen.

Unser Unternehmen tätigt keine Parteispenden und praktiziert kein Lobbying.

Verifizierungs- indikatoren

	2022	2021
Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?	Ja	Ja
Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?	keine Lobbying-Aktivitäten	keine Lobbying-Aktivitäten
Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?	Ja	Ja
Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?	Ja	Ja

E.3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E.3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

- Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:
 - klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)
 - Feinstaub und anorganische Emissionen
 - Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
 - Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
 - Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
 - ionisierende Strahlung
 - Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
 - Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
 - Landverbrauch
 - Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

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

Die erste systematische Erhebung und Veröffentlichung der o.g. Daten haben wir mit diesem Bericht unternommen. Die Verbrauchsdaten für Wasser liegen uns nicht vor, da seitens unseres Vermieters eine detaillierte Aufstellung der Nebenkosten nicht erfolgt. Die Werte zum Gasverbrauch konnten wir recherchieren (siehe unten). Im Winter 2022/23 wurde die Temperatur in den Büroräumen auf 20° begrenzt. Im Jahr 2021 wurden für unser Unternehmen insgesamt nur 199 km Fahrten mit dem PKW durchgeführt, im Jahr 2022 394 km. Alle übrigen Fahrten wurden per Rad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt. In der Betrachtung der Standardwirkungskategorien werden keine Wertungspunkte vergeben.

Verifizierungsindikatoren

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

2022:

alle Angaben jeweils pro Person und Jahr:

PKW-Fahrten ca. 24,6 km, ca. 135 kg Co₂ (Mittelklasse)

Stromverbrauch ca. 323 kWh, ca. 12,9 kg Co₂ (Ökostrom)

Gasverbrauch für Heizung ca. 2.200 kWh, ca. 0,5 to Co₂

Wasserverbrauch > keine Informationen

Chemikalienverbrauch > keine relevanten Mengen

Papierverbrauch ca. 2.750 Blatt bzw. 18 kg, ca. 12,6 kg Co₂ (Recyclingpapier)

Kunstlichteinsatz > nicht erfasst, Leuchtstoffröhren und LED, in Stromverbrauch enthalten

gesamt ca. 0,6 to Co₂

2021:

alle Angaben jeweils pro Person und Jahr:

PKW-Fahrten ca. 12,4 km, ca. 68 kg Co₂ (Mittelklasse)

Stromverbrauch ca. 232 kWh, ca. 9,3 kg Co₂ (Ökostrom)

Gasverbrauch für Heizung ca. 2.050 kWh, ca. 0,4 t Co₂

Wasserverbrauch > keine Informationen

Chemikalienverbrauch > keine relevanten Mengen

Papierverbrauch ca. 2.280 Blatt bzw. 15 kg, ca. 10,5 kg Co₂ (Recyclingpapier)

Kunstlichteinsatz > nicht erfasst, Leuchtstoffröhren und LED, in Stromverbrauch enthalten

gesamt ca. 0,5 t Co₂

Die Schwankungen der Verbräuche ergibt sich verm. durch die pandemiebedingt unterschiedliche Büropräsenz bzw. Home-Office-Nutzung

E.3.2 Relative Auswirkungen

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

Aufgrund unserer Bemühungen für eine nachhaltige Mobilität und unseres aufgrund der dichten Belegung der Büroräume sparsamen Flächenverbrauchs liegen unsere Umweltkennwerte deutlich unter dem Branchendurchschnitt.

Verifizierungsindikatoren

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

hierzu konnten wir nur eine grobe Spanne von 1 bis 5 t Co₂ pro Arbeitsplatz bzw. Person finden

E.3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

- Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?
- Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?
- Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?
- Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?
- Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Für unsere Dienstleistung sind keine besonderen Betriebsgenehmigungen erforderlich. Es liegen keine Verstöße gegen Umweltauflagen oder unangemessene Umweltbelastungen vor.

E.4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E.4.1 Transparenz

- Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?
- In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?
- Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?
- Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Bisher haben wir für unser Unternehmen keine strukturierte Erfassung und Veröffentlichung wichtiger Informationen vorgenommen. Dies möchten wir nun mit unserem ersten Gemeinwohlbericht ändern. Dieser wird dann auf unserer Homepage veröffentlicht.

Verifizierungsindikatoren

	2022	2021
Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung	Nein	Nein

E.4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

- Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?
- Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?
- Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Im Bereich Stadtentwicklung führen wir im Auftrag unserer Kund*innen verschiedene Beteiligungs- und Dialogveranstaltungen durch, bei denen allen interessierten Bürger*innen eine sehr niederschwellige Möglichkeit geboten wird, mit uns in den Dialog zu treten. Da wir bei den meisten Projekten auch die Konzepte und Inhalte mitentwickelt haben, sammeln wir dort die im Argumentationsaustausch gewonnenen Erkenntnisse jeweils nicht nur in einer Dokumentation für die jeweilige Kund*in, sondern können diese auch direkt in unsere weitere Bearbeitung einfließen lassen. Im Rahmen einer sozialen Quartiersentwicklung sind unsere Mitarbeitenden mehrmals die Woche im örtlichen Nachbarschaftsbüro präsent und direkt ansprechbar. Bei genehmigungspflichtigen Bauvorhaben ist eine Beteiligung der Nachbarn vorgeschrieben. Hier unterstützt der Bereich Architektur die jeweiligen Bauherr*innen bei der Information der betroffenen Nachbarn. Während (Um)Baumaßnahmen steht die jeweilige bauleitende Person aus unserem Team Bewohnern und Nachbarn als Ansprechperson zur Verfügung.

Außerhalb dieser projektbezogenen Dialogmöglichkeiten treten wir bisher nicht aktiv auf gesellschaftliche Berührungsgruppen zu, könnten von diesen aber über unsere verschiedenen Kommunikationskanäle angesprochen werden.

Verifizierungsindikatoren

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

Eine Quantifizierung ist hier nur sehr schwer möglich. Bei den Beteiligungsprojekten im Bereich Stadtentwicklung haben die beteiligten Mitglieder aus Politik, Verwaltung und z.B. auch Bürger*innen-Vertreterinnen der Bezirksausschüsse Mitentscheidungsrechte. Bei Öffentlichkeitsveranstaltungen ist für die beteiligte Gesellschaft eine Mitsprache möglich, nicht jedoch Mitentscheidung.

	2022	2021
Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?	Nein	Nein

Jedoch auftragsbezogen bei Öffentlichkeit- und Bürger*innenbeteiligungen sowie weiteren Dialogformaten für die entsprechenden Auftraggeber*innen.

E.4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

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

Sämtliche Informationen über unser Unternehmen entsprechen der unternehmensinternen Realität. Unser Unternehmen beeinflusst in keiner Weise durch Fehlinformationen, weder direkt noch indirekt, die öffentliche Meinung. Unsere Veröffentlichungen widersprechen in keiner Weise dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

F Ausblick

Kurzfristige Ziele

Neben den vielen kleinen Verbesserungspotentialen sehen wir als wichtigstes Ziel die Umgestaltung unserer Büroräume in Verbindung mit Maßnahmen zur Wärmedämmung und Anschluss des Gebäudes an die Fernwärmeversorgung. Zudem sehen wir dies als Pilotprojekt zur Erprobung weiterer nachhaltiger Praktiken wie das Bauen mit gebrauchten Materialien, den Eigenbau und das Teilen von Räumen mit anderen Nutzergruppen in einem Art "Kontorhaus".

Langfristige Ziele

Als langfristiges Ziel sehen wir die Transformation der Eigentumsstruktur unseres Unternehmens in ein Modell des Verantwortungs- oder Mitarbeitendeneigentums.

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

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

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

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

Kernteam Leila Unland (Mitarbeiterin Architektur und Stadtentwicklung) und Jan Kurz (Partner)

fachspezifische Unterstützung für den Bereich Stadtentwicklung Ann-Christin Sreball (Projektleitung Stadtentwicklung) und Lucas Schneider-Zimmer (Projektleitung Stadtentwicklung)

Unterstützung bei der Zusammenstellung der Kennzahlen und redaktionelle Überarbeitung Nina Schiffel (Teamassistenz)

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

180 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Allgemeine Einführung in Gemeinwohlbilanzierung und Matrix mit externem Vortrag durch Bernhard Kurz (IfUB)

Besprechung Prozess bei interner Klausur

Kontinuierliche Zwischenberichte für Team in verschiedenen Formaten

Verteilung fertiger Bericht an alle Mitarbeitenden; geplante Reflexion in Workshop

Datum: 01.02.2024

G Anhang

Anmerkungen zu

A: Lieferant*innen

B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

Gewinn (EBIT)

nach Entnahme Löhne Partner und Ausschüttung Bürorendite

Erträge aus Finanzanlagen

keine Finanzanlagen vorhanden

Finanzanlagen und Barguthaben

keine Finanzanlagen, Liquiditätspuffer durch nicht entnommene Gewinne der Vorjahre auf Geschäftskonto

C: Mitarbeitende

Anzahl der Mitarbeitenden (in Vollzeitäquivalenten)

inkl. Partner*innen

Personalkosten (brutto ohne Arbeitgeberanteil)

inkl. Partner*innen

D: Kund*innen und Mitunternehmen

Umsatz

jeweils brutto

E: Gesellschaftliches Umfeld

Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Aspekt C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	SSR_Bewertungsbogen.pdf	Anlage	
Aspekt D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	SSR_Nachhaltig_UmBaue.pdf	Anlage	
Aspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	Positionspapier-JustizzentrumErhalten.pdf	Anlage	

Weitere Dokumente

Unternehmenslogo: SSR_Logo_2019_mit_rgb.pdf

GWÖ-Mitgliedschaft: GWÖe-Bayern-eV_Mitgliedsbestaetigung_2023_00629.pdf

