

GEMEINWOHL-BERICHT

2018



abitare Tischlerei GmbH

Inhaltsverzeichnis

1 Unternehmen

Allgemeine Infos	S. 3
Tätigkeitsbereich	S. 4
Das Unternehmen und das Gemeinwohl	S. 4
Testat	S. 6

2 Beschreibung der einzelnen Kriterien

A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	S. 7
B1 Ethisches Finanzmanagement	S.12
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	S.14
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	S.25
C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter_innen	S.27
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens	S.30
C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	S.32
D1 Ethisches Verkaufen	S.35
D2 Solidarität mit Mitunternehmen	S.40
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	S.43
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	S.46
D5 Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards	S.48
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / Dienstleistungen	S.51
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	S.53
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	S.54
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	S.57
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	S.58

3 Ausblick

Kurzfristige Ziele	S.59
Langfristige Ziele	S.59

4 Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

S.60



UNTERNEHMEN

ALLGEMEINE INFOS

Firmenname: abitare Tischlerei GmbH

Eigentums- und Rechtsform: Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Eigentumsanteile: 1 Geschäftsführerin-Gesellschafterin besitzt 100 % der Anteile

Branche: Tischlerhandwerk

Anzahl der Mitarbeiter_innen: 7 Mitarbeiter_innen (= 6,5 Vollzeitäquivalente) +

3 Auszubildende;

keine Saison- oder Zeitarbeiter_innen

Umsatz: 423.000,00 € (2017)

Gewinn: 2.700,00 €

Sitz: 10829 Berlin-Schöneberg

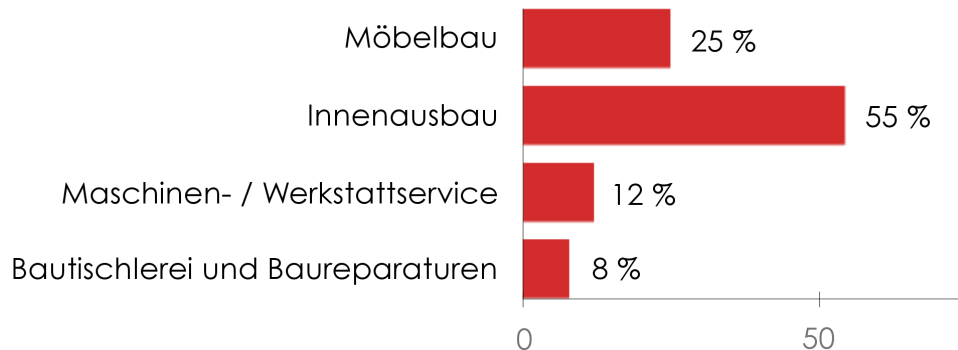
Tochtergesellschaften oder anderweitig verbundene Unternehmen: keine

Homepage: www.abitare-tischlerei.de

Berichtszeitraum: 2015-2017

TÄTIGKEITSBEREICH

Anteil der Produkte / Dienstleistungen am Umsatz



Unser Betrieb wurde 1981 als Kollektiv gegründet und erwarb eine vorhandene Tischlereieinrichtung samt eines existierenden Namens. Die vier Gründer_innen wollten ökologisch fertigen und dabei gleichberechtigt und in paritätischer Zusammensetzung zusammenarbeiten. Dieser Maxime blieb der Betrieb treu, auch über den Wechsel der Eigentumsverhältnisse im Jahr 2001 hinaus. Zwei Umzüge später, fertigen wir am Schöneberger Südkreuz auf gut 700 qm hochwertige Möbel und Inneneinrichtungen für anspruchsvolle Kund_innen, privat und gewerblich. Bestmögliche Umwelt- und Sozialverträglichkeit unserer Produkte haben einen ebenso großen Stellenwert wie deren hohe Qualität und Langlebigkeit. Als dritte Säule unserer Firmenphilosophie treten Fairness und Respekt in den Beziehungen zu Kund_innen, Mitarbeiter_innen und Lieferanten hinzu.

DAS UNTERNEHMEN UND DAS GEMEINWOHL

Unser Ziel ist, gute und nachhaltige Produkte herzustellen.

Bereits zum Beginn der Firmengeschichte haben wir uns selbst verpflichtet, dies mit gesundheits-, sozial-, umwelt- und ethikverträglichen Mitteln und auf nachhaltige Weise zu tun.

Die alleinige Ausrichtung auf maximalen Profit halten wir für falsch. Statt dessen passen die Kriterien der GWÖ gut zu unserem Leitbild. Unser Handeln ist von Anfang an, also seit nunmehr 37 Jahren von deren Geist bestimmt, wenngleich wir hier und da Kompromisse schließen, um das wirtschaftliche Überleben des Betriebes zu sichern.

Folgende Ansätze aus unserer betrieblichen Praxis mögen unsere Philosophie illustrieren:

Wir setzen auf Langlebigkeit unserer Produkte mehr dazu unter D1.1 (§.35), D3.1 (§.43) und D3.2 (§.46).

Unser Team ist sehr vielfältig zusammengesetzt mehr dazu unter C1 (§.14)

Wir pflegen transparente Kommunikation und klare Zuständigkeiten mehr dazu unter C1.1 (§.16) und C1.2 (§.19).

Wir wählen unsere Rohmaterialien und Fertigungsweisen mit Bedacht und bevorzugen regionale Lieferketten mehr dazu unter A1.1 (§.7), A1.2 (§.10) und D1.1 (§.35).

Unseren Strom beziehen wir von Greenpeace Energy eG mehr dazu unter A1.1 (§.7) und E3.1 (§.54).

Wir bilden aus mehr dazu unter C1 (§.14), E2.1 und E2.2 (§.53).

Ansprechpartnerin für die GWÖ:

Orsine Mieland

c/o abitare Tischlerei GmbH

Wilhelm-Kabus-Str. 74

10829 Berlin-Schöneberg

T 030 614 87 22

E om@abitare-tischlerei.de

Wir sind vielfach vernetzt, sowohl innerhalb unserer Branche als auch darüberhinaus, denn für uns sind Erfahrungsaustausch und wechselseitige Unterstützung wichtig. Jedoch sind wir nicht in einem Energiefeld der GWÖ organisiert. Für unsere Handlungsweise und deren Motivationen stehen wir allenthalben offen ein und kommunizieren sie auf unserer Internetseite.

Die diesjährige Folgezertifizierung kann ein neuer Anlauf in Richtung bewussterer geschäftlicher Vernetzung mit GWÖ-Unternehmen sein.

TESTAT : AUDIT
**GEMEINWOHL-
BILANZ**

2015-17

für abitare Tischlerei GmbH

AuditorIn Nils Wittke

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				40 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				50 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz
	60 %	30 %	40 %	80 %	20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung	D2: Solidarität mit Mitunternehmen	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards
	60 %	60 %	30 %	30 %	30 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitsmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL	E2: Beitrag zum Gemeinwesen	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung
	80 %	60 %	20 %	100 %	20 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	Feindliche Übernahme Sperrpatente Dumpingpreise	Illegitime Umwelbelastungen Verstöße gegen Umweltauflagen Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte)	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung bei Gewinn Umgehung der Steuerpflicht Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter Verhinderung eines Betriebsrats Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister Exzessive Einkommens- spreizung
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.11.2020

BILANZSUMME 476

BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 / ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen

Auflistung aller zugelieferten Produkte / Dienstleistungen in % vom Aufwand im Berichtszeitraum:

Ausgabenposten (% der Ausgaben)	Erläuterung und (soziale / ökologische / regionale) Bewertung
Miete (14 %)	Erdgeschoss und Untergeschoss in Gewerbehof; 650 qm + 70 qm Aussenlager; Innenstadtlage (innerhalb des S-Bahn-Rings, unmittelbare Nähe zu S-Bahn und Stadtautobahn); Bausubstanz aus den 1930er Jahren, Stahlverbundfenster, Fernwärme; langfristiger Mietvertrag und zweifache Verlängerungsoption zu gleichen Konditionen
Energie / Strom (1 %)	100% Ökostrom von Greenpeace Energy eG; Maschinen laufen nicht ohne Grund; abgestufte Beleuchtungsschaltkreise, die je nach Bedarf teilweise oder komplett eingeschaltet werden;
Computer /Software (0,5 %)	Erwerb über used-IT in Glückstadt (gebrauchte Geräte) und ggfs. hd computer in Berlin (Neugeräte); Auswahl nach Brauchbarkeit + Kompatibilität (intern+extern); langfristige Nutzung
Bürotechnik (0,3 %)	Arndt Büromaschinen in Berlin; Auswahl nach Brauchbarkeit, Preis + Betriebskosten; langfristige Nutzung; bedrucktes Papier wird als Schmierpapier nachgenutzt
Büromaterialien, Geschäftspapiere (0,2 %)	Druckerei unseres Vertrauens (Trigger Medien in Tempelhof); Büromaterialien hauptsächlich von memo, teilweise auch von Schroeder's Data Shop in Berlin)
Mobiliar / Werkstatt-ausstattung (1 %)	Vorhandenes wird, wenn geeignet, gepflegt und weiter genutzt; Neuanfertigungen sind Azubi- oder Neumitarbeiterprojekte
Maschinen (3 %)	Erwerb über Berliner Händler + gerne aus heimischer Produktion; Auswahl nach Brauchbarkeit, Preis + Betriebskosten (Strom, Wartung), Lärmemission; langfristige Nutzung

Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe (19 %)	Gute Qualität => nachhaltige Produkte Erwerb über Berliner Händler (Arbeitsplätze, Transportwege) bzw. Berliner Niederlassungen überregionaler Anbieter
Fremdleistungen (4 %)	Mitarbeit von freien Mitarbeiter_innen aus unserem Umfeld und Zuarbeit von – meist langjährigen - Partnerfirmen aus Berlin; es zählen Qualifikation/Qualität, Zuverlässigkeit, Kompatibilität
Fahrzeuge+Fahrten (1,5%)	Verbrauchsarme Fahrzeuge, langfristige Nutzung (BMW f GF, Diesel, 16 Jahre alt; Renault Kangoo, per Finanzierung erworben, Benziner, 6 Jahre alt); effiziente Wege; ÖPNV und Fahrrad, wenn möglich; Mietfahrzeuge für größere Lieferungen
Personal (55 %)	Festangestellt,; ortsansässig; langfristige Zusammenarbeit;

Der Materialeinsatz ist in unserer Branche hoch (ca. 20 % des Umsatzes). Insofern ist der Bereich der Beschaffung von großer Bedeutung. Innerhalb der auftragsbezogenen Beschaffung sind Hölzer und Plattenwerkstoffe sowie Beschläge die größten Gruppen.

Hinzu kommen die Fremdleistungen, die Akquise-, Einkaufs- und Lieferfahrten sowie der Einkauf von Strom.

Unsere Hölzer beziehen wir bei Berliner bzw. regionalen Lieferanten, die es ihrerseits aus unterschiedlichsten Quellen einkaufen; nicht immer kennen wir die tatsächliche Herkunft der Hölzer. Der Anteil regionaler Herkünfte mag etwa 20 % betragen, der europäischer Herkünfte etwa 50 %; der Rest stammt aus nordamerikanischen und asiatischen (hauptsächlich Russland/Sibirien) Quellen. In der Regel erhalten wir, trotz wiederholter Anfragen, von unseren Lieferanten keine gesicherten Auskünfte über die Art des Holzeinschlags oder etwaige Behandlung mit Fungiziden.

Tropenhölzer verarbeiten wir nicht; ebenso vermeiden wir Holz aus sibirischen Kahlschlägen.

Für die Plattenwerkstoffe haben wir einen langjährigen Hauptlieferanten (Fa. Erwin Krüger KG), eine einzig in Berlin ansässige Firma, die mit persönlichen Ansprechpartnern und sehr schlanker Verwaltung erstklassige Qualität und Zuverlässigkeit bietet und dabei lokale Arbeitsplätze und Steuereinnahmen sichert. Ein weiterer Berliner Händler, mit drei Standorten in Berlin (Fa. Holz Possling), hat auch regionales Massivholz und Baumarktartikel im Sortiment, was mitunter eine günstige Einkaufskombination ist und ebenfalls hiesige Arbeitsplätze und Steuern sichert.

Darüber hinaus arbeiten wir mit zwei weiteren Händlern zusammen, die bundesweit aufgestellt sind und in Berlin bzw. im Berliner Umland Niederlassungen betreiben. Wir bevorzugen den einen (Fa. ZEG), weil er gute Qualität zu wirtschaftlichen Preisen anbietet und es sich um eine von Handwerkern gegründete Genossenschaft handelt. Aufgrund von Sortimentsspezialitäten arbeiten wir aber auch mit dem zweiten (Fa. Carl Götz) immer wieder mal zusammen.

Insgesamt zählt die langfristige Geschäftsbeziehung.

Auf dem Sektor der Beschläge haben wir zwei hauptsächliche Lieferanten: der eine (Fa. Häfele) ist ein international aufgestellter Konzern, ein sogenannter „Vollsortimenter“, der nach ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 ist. Wir erleben ihn als außerordentlich gut und zuverlässig organisierten Partner, der uns weit überdurchschnittlich gute Produkte liefert und mit dem nahezu keine Fehler passieren.

Der zweite Lieferant (Fa. Krebs Baubeschlag) ist ein lokaler Beschlägehändler mit über 100-jähriger Tradition, den wir bewußt mit einem Teil unseres Umsatzes „versorgen“, weil er uns Vor-Ort-Serviceleistungen anbietet, flexibel verfügbar ist und lokale Arbeitsplätze sowie hiesige Steuereinnahmen sichert. Vor zwei Jahren wurde dieser Händler von einem süddeutschen Familienbetrieb aus der gleichen Branche aufgekauft, hat aber ihr bisheriges Profil in den für uns relevanten Bereichen bisher beibehalten.

Für Metallarbeiten arbeiten wir seit fast 25 Jahren mit einem Berliner Schlosser (Fa. Echtraum Möbelschlosserei) zusammen. Die gewachsene Vertrauensbasis ermöglicht gleichermaßen Qualität und Flexibilität.

Die Zusammenarbeit mit unserem Partner für Glas haben wir aufgrund von gehäuften Unstimmigkeiten mit Qualität und Verlässlichkeit nach über 25 Jahren beendet (bis 2014 waren wir unmittelbare Nachbarn, sodaß die Kommunikation sehr persönlich war; seit unserem Umzug klappte es nicht mehr so recht). Nach einem desaströsen Intermezzo mit einem Glaser aus unserer neuen Umgebung, glauben wir nun einen Partner gefunden haben, der im Hinblick auf Qualität und Regionalität gut zu uns passt: die Fa. GlasHaus auf der Schöneberger Insel (wie wir).

Einen Gutteil unseres Schraubenbedarfs decken wir bei der Berliner Firma Schrauben Scholz.

Ökologische Oberflächenbeschichtungen kaufen wir direkt bei der Fa. Biofarben - ebenfalls ein Berliner Unternehmen.

Die herkömmlichen Oberflächenbeschichtungen, als da wären zweikomponentige Spritzlacke und acryl- oder alkydharzgebundene Pinsellacke, beziehen wir bei der Berliner Niederlassung eines bundesweit aufgestellten Lieferanten für Maler- und Tischlerlacke (Fa. Prosol), die unkomplizierten und beinahe lichtschnellen Service sowie gute Vorortbetreuung bieten.

Unseren Strom beziehen wir seit 2004 von greenpeace Energy eG. Dafür wenden wir durchschnittlich € 5.225,00 (2017) bzw 1,3 % unseres Umsatzes auf (Bundesbetriebsvergleich für 2016 Klasse II: 0,7 % des Umsatzes bzw. ca. € 5.111,00). Wir achten auf sinnvollen Einsatz des Stromverbrauchs. Dazu gehört, dass außerhalb der Arbeitszeiten der Strom über einen Hauptschalter abgeschaltet wird, sodaß weder Standby-Funktionen noch „vergessene“ Stromverbraucher sinnlos Strom verbrauchen. Dazu gehört auch, dass die Beleuchtung in unseren Arbeitsräumen zweistufig geschaltet werden kann, je nach Intensität des Lichtbedarfs.

Die Beheizung unserer Räume erfolgt über die Zentralheizung der Vermieterin. Unser Jahresverbrauch belief sich in 2016 auf 49.650 kWh, für die wir netto € 2.165,00 bezahlt haben; dies entsprach etwa 0,008 % unserer gesamten jährlichen Kosten (Bundesbetriebsvergleich 2016 Klasse II: 0,1 %). Auch für die Heizung gilt, dass wir nur dort heizen, wo es erforderlich ist. Da das Gebäude energetisch nicht wirklich den heutigen Standards entspricht und viel Wärme insbesondere über die Stahl-Verbundfenster entweichen kann, haben wir diese in Eigenleistung mit Dichtungen versehen. Dadurch konnte der Wärmeverlust spürbar (sowohl im Portemonnaie als auch am eigenen Leib...) vermindert werden. Über Nacht und übers Wochenende werden die Heizungen heruntergedreht.

Unsere Büromaterialien kaufen wir zum weit überwiegenden Teil beim Versandhandel memo ein. Dabei achten wir auf lohnenden Bestellumfang. Manches erwerben wir auch im Berliner Einzelhandel.

Unsere Geschäftspapiere lassen wir bei einer Berliner Druckerei (Fa. trigger medien, vormals unsere Werkstattnachbarn) layouten und drucken.

Zusätzlich zur sehr guten Qualität der Erzeugnisse, werden damit lokale Arbeitsplätze und Steuereinnahmen gesichert.

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen und Prozesse zur Sicherstellung

Grundsätzlich bemühen wir uns, Auftraggeber_innen zu akquirieren, für die ökologische Produkte und soziale Aspekte einen hohen Stellenwert haben.

Durch unsere Standortwahl sind wir für unsere Lieferanten leicht erreichbar (innerstädtisch, mit unmittelbarem Autobahnanschluß). Auch für unsere Kund_innen und Mitarbeiter_innen sind wir gut erreichbar (innerhalb des Berliner S-Bahn-Rings, S-Bahnhof nebenan; gut ausgebaute Fahrradwege; zwei Buslinien; Anschluß an Stadtautobahn).

Wir beobachten die Aktivitäten unserer Lieferanten, sowohl was offizielle Verlautbarungen angeht, als auch was sich „zwischen den Zeilen“ zeigt. So versuchen wir sicher zu stellen, daß wir unser Geld bei Firmen lassen, die lokal bzw. regional verankert sind und sich erfolgreich um respektvollen Umgang mit Mensch, Gesellschaft und Natur bemühen. Für durchschnittlich etwa 70 % unseres Materialeinkaufs gelingt uns das.

Im Hinblick auf unsere international und global agierenden Lieferanten können wir die Einhaltung von Standards, die wir hierzulande als ethisch einstufen würden, nicht mit letzter Sicherheit gewährleisten (vgl. Berichte über Geschäftspraktiken von Konzernen wie apple u. a.).

Die infragekommenden Lieferanten und die Kriterien für die Auswahl der Materialien werden grundsätzlich von der Geschäftsleitung vorgegeben. In regelmäßigen Gesprächen mit den beteiligten Mitarbeiter_innen werden die Kriterien thematisiert und ggfs. aktualisiert.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung

Wir bevorzugen zuverlässige Lieferantenbeziehungen mit guter oder sehr guter Produktqualität. Dafür zahlen wir gerne, d. h. bei etwa 70 % des Beschaffungsvolumens, auskömmliche Preise, die oft auch etwas über denen von Mitbewerbern liegen.

Die Spielräume dafür schaffen wir durch ein Bündel an Maßnahmen:

- ausführliche und offene Kundenberatung
- erhöhter Aufwand für Verschnittoptimierung
- Weiterverwendung der Reste
- gute Lagerführung
- stressarme Arbeitsbedingungen

Unsere Kriterien bei der (Material-)Beschaffung sind:

- Qualität des Produkts !
- Eignung für den jeweiligen Zweck !
- Preiswürdigkeit
- Zuverlässigkeit der Vereinbarungen !

- Transportwege / Erreichbarkeit der Lieferanten
- Vertrauensbasis durch langfristige Geschäftsbeziehungen !

B1 / ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 Institutionalisierung

Das Beschaffungswesen verteilt sich in unserem Betrieb auf mehrere Köpfe:

- **Fertigungsmaterialien** werden von der Person bestellt, die im Ablauf der Fertigungsvorbereitung "am nächsten dran" ist: entweder von der Chefin im Zuge des Auftragseingangs oder von der_dem für die Arbeitsvorbereitung zuständigen Mitarbeiter_in im Zuge der Fertigungsvorbereitung.
- Um den Einkauf von **Bürobedarf, Geschäftsausstattungen und Hygieneartikeln** sowie von **Bedarf für Baureparaturen** kümmert sich der für diese Bereiche zuständige Mitarbeiter.
- Der Einkauf von **Werkzeugen und gängigen Verbrauchsmaterialien** (Klebebänder, Abdeckfolien, Schleifpapiere u. ä.) liegt beim Werkstattleiter.

Die infragekommenden Lieferanten und die Kriterien für die Auswahl der Materialien werden grundsätzlich von der Geschäftsleitung vorgegeben. In regelmäßigen Gesprächen mit den beteiligten Mitarbeiter_innen werden die Kriterien thematisiert und ggfs. aktualisiert.

Bei Gleichwertigkeit eines Produkts bevorzugen wir in der Regel die ethisch höherwertige Variante.

Unser Firmenkonto war seit Firmengründung und bis April 2014 bei der Berliner Sparkasse angesiedelt. Diese wurde in den Anfängen des Betriebes als lokal agierend und im Sinne kleiner Firmen handelnd eingeschätzt (im Unterschied beispielsweise zur Deutschen Bank).

Im April 2014 erfolgte mit dem Firmenumzug der Wechsel zur Berliner Volksbank. Dabei war uns deren genossenschaftliche Verfassung wichtig, nebst den reellen Kontoführungskonditionen und einer guten Erreichbarkeit und Zugänglichkeit der Filialen in Berlin.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters

Sofern Mitarbeiter_innen Teile ihres Lohns in Vorsorgeleistungen (Direktversicherungen, betriebliche Altersvorsorge) umwandeln wollen, bestimmen sie selbst und eigenverantwortlich den entsprechenden Finanzdienstleister.

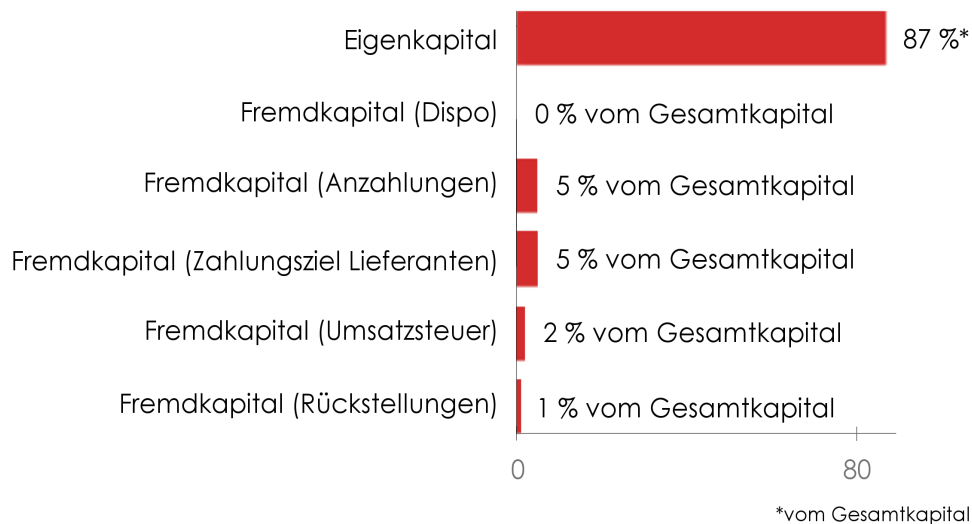
B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Da eventuelle Überschüsse aus unserer Geschäftstätigkeit reinvestiert werden oder in Form von Lohnerhöhungen an die Mitarbeiter_innen weitergegeben werden, gibt es keine zu veranlagenden Gelder.

Im Privaten sucht die Chefin, sofern es wirklich einmal etwas anzulegen gibt ;-), nach ethisch hochwertigen Produkten - und findet diese i. d. R. auch (z. B. bei der Umweltbank).

Ihr Privatkonto hat die Chefin in 2017 von der Postbank zur GLS-Bank verlegt.

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung



Mit der Verlegung des Firmenkontos zur Berliner Volksbank wurde der Dispositionskredit abgeschafft. Gelegentliche Überbrückungsfinanzierungen werden über Darlehen von Berührungsgruppen oder über Verhandlungen mit den Lieferanten über Zahlungsziele organisiert.

Für Darlehen von unseren Berührungsgruppen zahlen wir zwischen 0 – 4 % Zinsen. Einige Darlehensgeber_innen erhalten als Sicherheit Rechte an einer Lebensversicherungspolice der Geschäftsführerin.

Im Zuge unseres Werkstattumzugs wurden einige der Investitionen über Mietkauf finanziert. Der entsprechende Finanzdienstleister kommt in einem Fall über unsere Hausbank, und in einem anderen Fall über den Maschinenlieferanten. In beiden Fällen haben wir die Finanzierung nur auf Leistbarkeit für uns, nicht jedoch im Hinblick auf die ethische Verfaßtheit des Anbieters hin überprüft.

C1 / ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Wir legen großen Wert auf eine gemischte Zusammensetzung des Teams und auf die Verankerung des Bewusstseins aller dafür, daß jede_r an ihrem_seinem Platz unverzichtbar ist.

Die Woche beginnt bei uns montags, nach einer Gleitstunde, um 9 Uhr mit einer Arbeitsbesprechung für alle anwesenden Mitarbeiter_innen. Dabei besprechen wir den Stand der Auftragsbearbeitung, was für die Woche ansteht und wie wir die Ziele am besten erreichen können.

Im Rahmen der Besprechung werden auch allgemeine Informationen mitgeteilt (z. B. Urlaube und sonstige Abwesenheiten, Eintreffen von größeren Materiallieferungen u. ä.) und spezielle Dinge angesprochen (z. B. Veränderungen bei Beschlägen und anderen Materialien). Hier ist auch der Ort für Anregungen und Erfahrungsaustausch.

Wenn es die Auftragslage erlaubt oder die Situation es erfordert, schließt sich an eine ca. halbstündige Besprechung oder Unterweisung zu einer bestimmten Maschine, einem bestimmten Arbeitsablauf oder einer sonstigen Regelung an (die sog. „Montagsschulung“), an der alle die Anwesenden teilnehmen, die von dem jeweiligen Thema betroffen sind bzw. Nutzen haben.

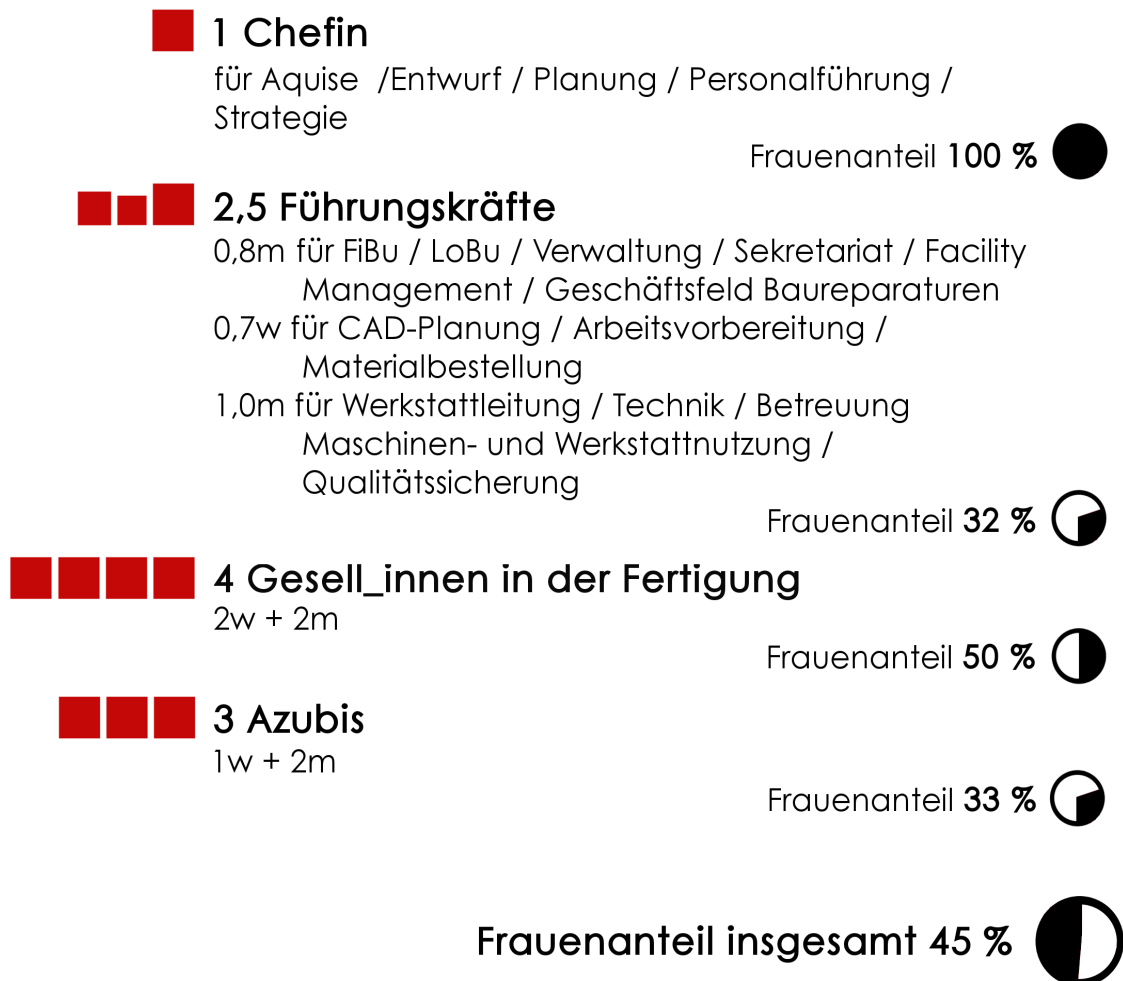
Danach ist Raum für das sogenannte "Auftragsfeedback", bei dem die_der federführende Mitarbeiter_in, der Werkstattleiter und die Fertigungsplanerin zusammen mit der Chefin die jüngst abgeschlossenen Aufträge gemeinsam auswerten (Qualität, Fehler, Kundenzufriedenheit, Rentabilität usw.). Zur Vorbereitung der Auswertung gibt es ein Formular mit Stichwörtern, in das die beteiligten Mitarbeiter_innen bereits während der Fertigung Kommentare eintragen können.

Zweimal am Tag, also zur Frühstücks- wie zur Mittagspause, setzen sich alle Anwesenden gemeinsam an einen gedeckten Tisch, für dessen Bestückung – ganz „traditionell“ – die Lehrlinge zuständig sind. Seit einem guten halben Jahr wurde ergänzend eine "Märkische Kiste" mit Brot, Obst, Gemüse, Käse und Aufstrichen in Bioqualität abonniert.

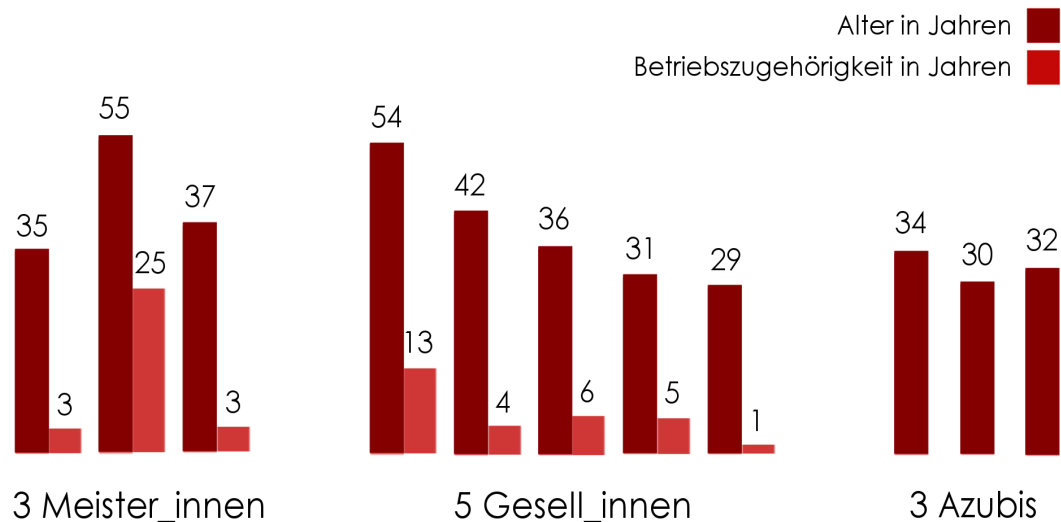
Die Einzahlungen in die sog. "Frühstückskasse" richten sich nach der Anzahl der Mahlzeiten und nach dem Gesamtumfang der Einkäufe.

Allgemeines

Hierarchieebenen:



Zusammensetzung des Teams:



C1.1 Mitarbeiter_innen-orientierte Organisationskultur und -strukturen

Die Basis der internen Kommunikationsstruktur bilden zum Einen die wöchentliche Besprechung der Chefin mit dem für Finanzen und Verwaltung zuständigen Mitarbeiter (donnerstags) und zum Anderen die ebenfalls wöchentlichen Arbeitsbesprechungen (montags) mit allen Mitarbeiter_innen, ergänzt durch häufige Besprechungen mit dem Werkstattleiter und der Fertigungsplanerin. In ihnen werden die betrieblichen Abläufe besprochen und organisiert.

Im Rahmen der montäglichen Arbeitsbesprechung, an der alle anwesenden Mitarbeiter_innen teilnehmen, informiert die Chefin über die aktuelle Auftragslage, die Auftragsaussichten und über die finanzielle Situation.

Organisatorisches von geringer Bedeutung kann während der gemeinsamen Pausen angesprochen werden, wobei hier bisher die ungeschriebene Regel gilt, daß NICHT über Arbeit bzw. über Aufträge gesprochen wird. In Sonderfällen werden spontan Kurzversammlungen „einberufen“.

Alle Mitarbeiter_innen werden in **Entscheidungen** über

- Arbeitsabläufe
- Verfahrenstechnik
- wer arbeitet mit wem
- wer wird eingestellt
-

einbezogen bzw. entscheiden über ihren monatlichen Arbeitsbeginn (Gleitzeit von 8-9 Uhr) eigenständig.

Urlaubszeiten klären die Mitarbeiter_innen vorab untereinander bzw. innerhalb ihrer „Bezugsgruppe“, bevor sie sie bei der Geschäftsleitung beantragen; kurzfristige Abwesenheiten klären sie mit dem Werkstattleiter. Sofern keine ganz gravierenden Gründe dagegen sprechen, wird den Urlaubsanträgen immer statt gegeben.

Die Beziehung zwischen den Mitarbeiter_innen und ihren jeweiligen Vorgesetzten sind in der Regel kooperativ organisiert (Chefin > Führungsmitarbeiter_innen > Gesell_innen > Azubis), gemischt mit hierarchischen Aspekten. Der "Hut" kann von Fall zu Fall wechseln, je nach Aufgabenstellung, Thema oder Konstellation.

Angebote zur gezielten beruflichen Weiterbildung einerseits und zur allgemeinen beruflichen Weiterentwicklung andererseits werden nach Bedarf – der sowohl von den Mitarbeiter_innen angemeldet als auch von der Geschäftsleitung erkannt und festgelegt werden kann – gemacht bzw. gefunden. Der Betrieb übernimmt die Kosten für ein- bis zweitägige Fortbildungen, einschließlich der Arbeitszeit.

Es werden regelmäßig drei **Lehrlinge** zu Tischlergesell_innen ausgebildet. Die Ausbildung ist inhaltlich hochwertig, unabhängig von jeglicher Vorbildung immer auf die vollen drei Jahre angelegt und wird von Fall zu Fall mit individueller Förderung/Unterstützung ergänzt.

Die Auszubildenden werden vom Werkstattleiter und den Gesell_innen in die jeweiligen Aufträge einbezogen und anhand dessen ausgebildet. Dabei wachsen sie zunehmend in selbständige (Teil-)Projekte hinein.

Ein_e **neue Mitarbeiter_in** erhält die Grundeinführung durch den Werkstattleiter; verwaltungs-/verfahrenstechnische Grundlagen werden durch die zuständigen Führungskräfte vermittelt; konkrete Handhabungen + Gepflogenheiten geben der Werkstattleiter und die Gesell_innen kontinuierlich an den_die Neue_n weiter.

Alle Bewerber_innen - gleich, ob für Ausbildung oder Festanstellung - werden nach schriftlicher Bewerbung gegebenenfalls zu einem ca. 1-wöchigen Schnupperpraktikum eingeladen. Danach wirken alle Betriebsangehörigen an der Entscheidungsfindung mit.

Mit dem für Finanzen und Verwaltung zuständigen Mitarbeiter sitzt die Chefin wöchentlich mindestens 1-2 Stunden zusammen, um die anstehenden Ausgaben und verwaltungstechnischen Erfordernisse zu besprechen.

Mit dem Werkstattleiter und mit der für Fertigungsplanung zuständigen Mitarbeiterin gibt es ebenfalls häufig Besprechungen, in denen z. B. anstehende Projekte und Prioritäten besprochen werden.

In diesem Rahmen ist immer auch Platz für gegenseitige Anregungen und Feedback.

In 2015/16 wurden regelmäßige jährliche **Personalgespräche** eingeführt, in denen der Beitrag der_des jeweilige_n Mitarbeiters_in unter vier Augen betrachtet, besprochen und gewürdigt wird. Dabei werden auch konkrete, individuell angepasste Zielsetzungen und Entwicklungen besprochen und vereinbart.

Darüber hinaus steht allen Mitarbeiter_innen jederzeit der **"kurze Dienstweg"** offen, d. h. es lassen sich jederzeit individuelle, kurzfristige Gesprächsmöglichkeiten einrichten.

Seit 2016 setzen sich regelmäßig nach Abschluss eines Auftrages die jeweils federführenden Mitarbeit_innen mit der Arbeitsvorbereiterin und der Chefin zum internen **"Auftragsfeedback"** zusammen. Entlang einer Tabelle besprechen wir, was gut und was weniger gut gelaufen ist. Zur Vorbereitung des Gesprächs machen sich die Mitarbeiter_innen bereits während der Auftragsbearbeitung Notizen; zur Unterstützung steht dafür ein Formular mit den entsprechenden Stichwörtern zur Verfügung.

Mit dem Umzug des Betriebes in die Werkstatt Räume am Südkreuz (2014) wurde eine Serie von ganztägigen **Workshops zur Organisationsentwicklung** begonnen (inzwischen acht), an der in der Regel alle Mitarbeiter_innen, die Lehrlinge sowie die Chefin teilnehmen. Ziel war und ist es, alle miteinander und auf Augenhöhe wesentliche Aspekte unserer Zusammenarbeit zu besprechen und zu regeln. Unter professioneller Anleitung haben wir uns so mit Themen wie „Betriebsorganisation“, „Leitbild“, „Über- und Mehrstunden“ u. a. beschäftigt.

Daraus resultieren u. a.

- unserer Leitbild (auf unserer Internetseite frei einsehbar)
- verschiedene "Checklisten", als Hilfsmittel für betriebliche Abläufe (als Ausdrucke allen Mitarbeiter_innen frei verfügbar)
- verschiedene innerbetriebliche Arbeitsgruppen, die sich mit Themen wie z. B. "Marketingstrategien", "Gespanne Geselle_in – Azubi" oder "Produktentwicklung" beschäftigen.

Die Beraterhonorare der letzten fünf Workshops wurden durch des Programms "Unternehmenswert Mensch" gefördert; die Arbeitszeit der Mitarbeiter_innen, die Raumkosten sowie die Verpflegung haben wir aus betrieblichen Mitteln finanziert. Die Berichte unserer Moderatorin sind auf unserer betrieblichen "DropBox" allen Mitarbeiter_innen frei zugänglich.

Der Werkstattleiter erhielt und erhält zur Einarbeitung in seine Rolle über einen Zeitraum von etwa zwölf Monaten **Einzelcoaching**.

Eine **externe Mitarbeiterbefragung**, durchgeführt im Herbst 2015 durch die Beauftragte der Handwerkskammer für Innovation und Technologie (BIT), gab uns allen ergänzend einen Eindruck von unserer inneren Verfassung.

Demnach ist die Identifikation der Mitarbeiter_innen mit dem Betrieb auf allen Ebenen hoch und in der Einschätzung des betrieblichen Geschehens gibt es eine bemerkenswert große Übereinstimmung zwischen Mitarbeiter_innen und Geschäftsleitung. Die Atmosphäre wird als "angenehm, professionell, freundlich und kommunikativ" empfunden, unsere Fehlerkultur als "ausgesprochen konstruktiv".

Wenn Probleme auftreten, bevorzugen wir die direkte Ansprache der Beteiligten, in der Regel unter vier Augen. Ein Coaching oder eine Supervision war in diesen Fällen bisher nicht erforderlich, daher gibt es dafür keine Regelung. Mit der Strategie, viele Gesprächskanäle zu öffnen und offen zu erhalten, gelingt es uns recht gut, Situationen nicht eskalieren zu lassen. Gegenseitiger Respekt und eine intakte Vertrauensbasis helfen dabei sehr.

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik

Im Laufe des vergangenen Jahres wurde von einer betrieblichen Arbeitsgruppe (bestehend aus einem Gesellen, dem Werkstattleiter und der Chefin) eine Matrix erarbeitet, mit der ein einigermaßen **fares Verhältnis der Löhne zueinander** ermittelt werden kann. Dabei spielen Faktoren wie Berufserfahrung und Dauer der Betriebszugehörigkeit ebenso eine Rolle wie besondere Qualifikationen und besondere betriebliche Aufgaben. Sobald Spielraum für Lohnerhöhungen entsteht, können so die einzelnen Löhne nach Kriterien entwickelt werden, die von allen Beteiligten als fair und gerecht empfunden werden.

Die **Personalsituation** wird offen besprochen, unter Wahrung der Privatsphäre von Betriebsangehörigen und Bewerber_innen.

Über die allgemeine **finanzielle Situation des Betriebes** informiert die Chefin regelmäßig bei den wöchentlichen Arbeitsbesprechungen.

Außerdem gibt es seit Anfang 2017 in etwa halbjährlichem Rhythmus eine sogenannte "Umsatzbesprechung" mit detaillierteren Informationen (vgl. C5.1).

Ein finanzieller **Engpaß**, der Auswirkungen auf die Pünktlichkeit der Lohnzahlungen hat, wird zeitnah und transparent kommuniziert. Dabei werden alle Mitarbeiter_innen eingeladen, besonders dringenden Bedarf gegebenenfalls mitzuteilen, sodass in Einzelfällen privater Schaden abgewendet werden kann. Die Azubis werden, aufgrund ihrer ohnehin geringen Vergütung, stets bevorzugt.

Der Betrieb stellt regelmäßig eine_n Azubi frei, um den Einkauf für die gemeinsamen Pausen zu machen.

Alle Betriebsangehörigen dürfen, außerhalb der Arbeitszeiten, die Firmenautos und die Werkstatt für **private Zwecke** nutzen. Dies ist kostenlos, Kosten für Material oder Tanken tragen die Nutznießer_innen. Wenn es sich um Auftragsarbeiten aus dem privaten Umfeld handelt, zahlen die jeweiligen Mitarbeiter_innen einen Ausgleich für die Nutzung der Werkstatt. Dazu gibt es Festlegungen im betrieblichen Handbuch.

Eine Mitarbeiterin erhält Vermögenswirksame Leistungen (VWL), ein Mitarbeiter nutzt Entgeltumwandlung für **Altersvorsorge**. Es gibt keine Betriebsrenten. Alle Mitarbeiter werden bei der Einstellung über ihre Möglichkeiten informiert und entscheiden, wie sie sie nutzen möchten.

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten

Arbeitszeiten: grundsätzlich arbeiten wir montags bis donnerstags von 8.00-17.30 Uhr und freitags von 8.00-14.30 Uhr, also 40 Wochenstunden. Viele der Tätigkeiten in einer Tischlerei erfordern mehrere Personen und auch der Kommunikationsfluss ist besser, wenn die Überschneidungen möglichst groß sind.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt bisher 40 Stunden. Da wir der Innung nicht angehören, ist der Tarifvertrag für unseren Betrieb nicht bindend (für die Ausbildungsvergütungen bedeutet dies, dass wir bisher nur 80 % davon zahlen). Dennoch prägt er das Umfeld und setzt einen wichtigen Maßstab für zeitgemäße Arbeitsbedingungen. Ab 01.01.2019 sieht der Tarifvertrag eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vor. Dies wird noch in 2018 oder sonst in 2019 in unsere Besprechungen zu den Themen "Umsatz" und "Lohngerechtigkeit" einfließen.

Zwei Mitarbeiter_innen arbeiten in **Teilzeit** (Finanzen/Verwaltung: 35 Stunden und Fertigungsplanung: 25 Stunden). Sie teilen sich ihre Arbeitszeiten

eigenverantwortlich so ein, dass die betrieblichen Erfordernisse bestmöglich abgedeckt werden.

Der **Werkstattleiter** beginnt seinen Arbeitstag immer schon um 7.00 Uhr, beendet ihn dafür an mehreren Tagen schon am frühe(re)n Nachmittag, um sich seinen familiären Aufgaben besser widmen zu können.

Die Wochenarbeitszeit der **Chefin** beträgt durchschnittlich 55 Stunden zuzüglich eventueller "Überstunden", wenn die Situation es erfordert. Sie beginnt montags bis donnerstags ihren Arbeitstag üblicherweise um 7.00 Uhr und beendet ihn meist zwischen 18.00 und 20.00 Uhr. Hinzu kommt in der Regel ein Wochenendtag, von ca. 11/12.00 Uhr bis ca. 18/19.00 Uhr; dafür hat sie Freitags in der Regel frei. Dadurch gewinnt sie ein Zeitfenster, das frei vom Werkstatt- und Büroalltag ist und in dem sie sich Dingen widmen kann, für die sie "Zeit am Stück" braucht (z. B. firmenstrategische Überlegungen, Überarbeitung der Internetseite o. ä.).

Montag früh haben alle (außer den Azubis) die Möglichkeit einer **Gleitstunde**. Spätestens um 9 Uhr müssen alle zur Arbeitsbesprechung da sein; vorher kann jede_r Mitarbeiter_in selbst entscheiden, ob er_sie Liegengebliebenes aufarbeiten oder einfach mal ausschlafen will.

Die **Arbeitsplätze** in unserem Betrieb sind mit Bedacht eingerichtet worden; nicht zuletzt der Umzug in 2014 hat nochmal Verbesserungen ermöglicht.

Die Betreuung durch die für uns zuständige Berufsgenossenschaft (BG Holz und Metall) ist erfreulich gut und pragmatisch. Außerdem erfüllen wir unsere Pflicht als Arbeitgeber, nämlich die **Arbeitssicherheit** bestmöglich zu garantieren – was im gefahrgeneigten Metier des Tischlerhandwerks nicht immer einfach ist. Doch auch hier hilft - zusätzlich zu den von der BG vorgeschriebenen Unterweisungen - regelmäßige und vertrauensvolle Kommunikation dabei, die Mitarbeiter_innen zu Aufmerksamkeit und Eigeninitiative zu ermuntern.

Die **arbeitsmedizinische Betreuung** erfolgt in unserem Betrieb nach dem sogenannten "Unternehmermodell", bei dem die_der Unternehmer_in selbst regelmäßig an speziellen Schulungen der Berufsgenossenschaft teilnimmt.

Da unser Handwerk eine recht hohe Unfallgefahr mit sich bringt (lt BG: Tischlerhandwerk Faktor 4,5) schicken wir in regelmäßigen Abständen Mitarbeiter_innen zur Schulung, um jederzeit fachgerecht **Erste Hilfe** leisten zu können. Die gesetzlich vorgeschriebene **Kleinmaschinenprüfung** wird bei uns innerbetrieblich durch einen Mitarbeiter, der über die entsprechende Qualifikation verfügt, durchgeführt.

Alle, die in unserem Betrieb arbeiten, haben eine Ausbildung im Tischlerhandwerk und sind somit sehr vielfältig einsetzbar, auch wenn Einzelne vorwiegend in speziellen tätigkeitsfeldern arbeiten (z. B. Fertigungsplanung oder Buchhaltung). Für die Ausübung der Tätigkeiten ist ein überdurchschnittliches Maß an Kraft und Beweglichkeit erforderlich. Körperliche und geistige Einschränkungen können nur in sehr begrenztem Umfang in den Arbeitsalltag integriert werden. Unsere Räumlichkeiten und die Arbeitsplätze sind für alle, die für eine Mitarbeit infragekommen, **barrierefrei** zugänglich.

Über den Pausenraum hinaus gibt es zwar keine separaten **Entspannungsräume**, jedoch gibt es Grün und viel freien Himmel rund ums Haus, um „mal Luft zu schnappen“. Zudem verfügen die Werkstattträume über großzügige Fensterflächen, durch die (manchmal sogar zuviel) Sonne eindringen kann.

Die Zahl der **Arbeitsunfälle** ist in unserem Betrieb erfreulicherweise sehr gering; und wenn doch mal etwas passiert, so sind es zum Glück nur selten „ernstere“ Verletzungen, die bisher aber noch nie zu Berufsunfähigkeit, Invalidität oder gar Tod geführt hätten – dem Himmel sei Dank!

Mit **Langzeitkrankenständen** haben wir keine Erfahrungen.

Hingegen haben wir in den letzten drei Jahren - überwiegend gute - Erfahrungen mit väterlicher **Elternzeit** gesammelt (der Werkstattleiter und ein Azubi).

Zusammenhängender **Urlaub** ist in der Regel für alle möglich (für die Chefin bisher nur eingeschränkt). Um einen kontinuierlichen Betriebsablauf zu gewährleisten, stimmen sich die Mitarbeiter_innen einschließlich Lehrlinge und Chefin nach bestimmten, allen bekannten Abhängigkeiten untereinander ab. In der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr gibt es Betriebsferien für alle, die gegebenenfalls durch Überstundenausgleich noch verlängert werden (können). An Brückentagen zwischen Feiertagen und Wochenenden ruht der Betrieb in der Regel auch.

Alle Mitarbeiter_innen erhalten grundsätzlich 24 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Jahr, also vier Wochen und vier Tage; gesetzlich vorgeschrieben sind vier Wochen. Eine Mitarbeiterin erhält zusätzlichen, unbezahlten Urlaub. Nach einer Erprobungsphase von einem Jahr (2017) mit zwei Wochen, werden wir auf Wunsch der Mitarbeiterin in 2018 ausprobieren, ob auch drei Wochen betrieblich verkraftbar sind.

C1.4 Gleichstellung und Diversität

Diversität ist ein großes Thema für uns, das schon allein aus der Tatsache resultiert, daß der Betrieb einer Frau gehört. Wir streben ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis an und erreichen stets mindestens ein 1/3 – 2/3 – Verhältnis.

Weiterhin ist es für uns in unserer ehemals geteilten Stadt wichtig, daß sowohl DDR- als auch BRD-sozialisierte Menschen im Team sind.

Eine möglichst weite Altersspreizung ist ebenso erwünscht wie unterschiedliche sexuelle Orientierungen oder schulbildungs- und familiäre Hintergründe. Um immer wieder junge Menschen und deren frischen Blick im Unternehmen zu haben, bilden wir regelmäßig drei Lehrlinge aus (von denen wir hin und wieder eine_n nach Abschluß der Gesellenprüfung übernehmen können).

Bei Stellenneubesetzungen ist auch die Diversität ein Kriterium.

Wir beteiligen uns hin und wieder am Girls' Day, der Schülerinnen dabei unterstützen soll, frauenuntypische Berufe kennenzulernen, geben aber auch sonst hin und wieder Schüler_innen die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums das Arbeitsleben und den Tischlerberuf kennenzulernen.



Zusammensetzung des Teams 2017:

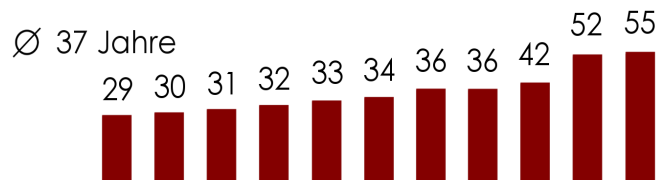
nach Qualifikation:



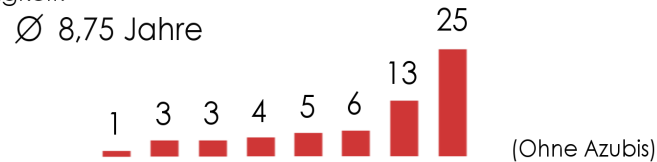
nach Geschlecht:



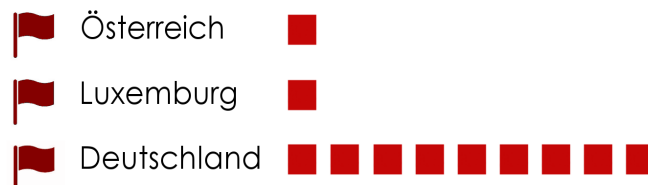
nach Alter:



nach Betriebszugehörigkeit:



nach Nationalitäten:



Für Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen gibt es kaum Möglichkeiten der Beschäftigung in unserem Betrieb. Die Aufgaben in der Verwaltung Unsinn der Arbeitsvorbereitung könnten auch mit vielerlei körperlichen Einschränkungen bewältigt werden, jedoch sind diese Stellen derzeit besetzt; im Bereich der Produktion sehen wir keine Möglichkeit, Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen zu beschäftigen.

Daher zahlen wir in die entsprechende Umlagekasse der gesetzlichen Krankenkassen ein.

C2 / GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Die Mitarbeiter_innen schreiben täglich die Stunden auf, einschließlich Zuordnung zu konkreten Projekten oder Tätigkeiten ("Kostenstellen"). Diese Eintragungen erfasst der Werkstattleiter mittels einer Branchensoftware und bildet so die Grundlage der Lohnabrechnungen, der betrieblichen und der Projektkalkulation. Überstunden können in Zeiten geringerer Auftragsauslastung abgebummelt werden.

Bezüglich der Arbeitszeitmodelle in unserem Betrieb gibt es Transparenz. Vollzeit = 40 Wochenstunden gilt als Regel, verteilt auf 4 Tage à 8,5 Std (=Mo-Do) und 1 Tag à 6 Std (=Fr). Der für Buchhaltung und Sekretariat zuständige Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit (35 Std/Wo), die Fertigungsplanerin 25 Std/Wo. Eine Gesellin hat zusätzlich zum regulären Urlaub drei Wochen pro Jahr unbezahlten Urlaub; das entspricht umgerechnet einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,7 Stunden. Es gibt Überlegungen, dieses Modell auch anderen Mitarbeiter_innen zu ermöglichen.

Ein eigenverantwortlicher Umgang der Mitarbeiter_innen mit ihrer Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich, jedoch in engen Grenzen, nur sporadisch und immer in Abstimmung mit den Teamkolleg_innen und dem Werkstattleiter. Die jeweiligen Spielräume richten sich nach der Fähigkeit der Einzelnen, sich und ihre Aufgaben eigenständig einzuschätzen und zu organisieren.

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit

Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit je Beschäftigter/m: 7,5 Stunden pro Arbeitstag.

Geleistete Überstunden je Mitarbeiter_in: ca. 4 Stunden pro Monat (2017).

Dabei beträgt das Verhältnis von Überstunden zu Mehrstunden (Definition vgl. übernächster Absatz) etwa 1:4.

Überstunden erfolgen teils nach eigener Einschätzung der Mitarbeiter_innen, teils nach miteinander abgestimmter Notwendigkeit; sie können mit Zustimmung der Geschäftsleitung bei betrieblich passender Gelegenheit abgebummelt werden. In jedem Fall sind sie nicht struktureller Baustein der Arbeitsplanung.

In 2017 haben wir uns im Rahmen eines ganztägigen Workshops, an dem die gesamte Belegschaft beteiligt war, mit dem Thema Überstunden beschäftigt. Dabei haben wir einen Unterschied zwischen "Überstunden" (= wegen hohen Auftragsdrucks über die übliche Wochen-/Monatsarbeitszeit hinaus geleistete

Stunden) und "Mehrstunden" (=Differenz zwischen geplanten und tatsächlich angefallenen Stunden pro Auftrag) herausgearbeitet. Überstunden werden nach derzeitigem Stand bezahlt. Für die Mehrstunden fehlt noch eine tragfähige Herangehensweise, die dafür sorgt, dass die Mehrstunden nicht mehr entstehen. Jedoch wurden während des Workshops Ansatzpunkte herausgearbeitet, an denen die Mehrstunden entstehen und es wurde vereinbart, dass alle aktiv an der Vermeidung von Mehrstunden mitwirken. Die Wirksamkeit der Vereinbarung wurde noch nicht ausgewertet, jedoch zeichnet sich beim Auftragsfeedback (vgl. C1.1) bereits eine Verbesserung ab.

C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung)

In unserem Betrieb gilt die 40-Stunden-Woche als Regelfall. Drei Arbeitsverhältnisse weichen davon ab:

- der für Buchhaltung und Sekretariat zuständige Mitarbeiter arbeitet 35 Std/Wo
- die Fertigungsplanerin arbeitet 25 Std/Wo.
- eine Gesellin hat zusätzlich zum regulären Urlaub drei Wochen pro Jahr unbezahlten Urlaub, bei ansonsten einer 40-Stunden-Woche; das würde umgerechnet einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,7 Stunden entsprechen

Wir beschäftigen keine Zeitarbeiter_innen. Für Zeiten extremer Auftragsspitzen haben wir 2-3 freie Mitarbeiter, die immer wieder bei uns arbeiten und dadurch gut eingearbeitet sind. Diese kommen im Bereich der Tagesarbeitszeiten und der Pausenregelung in den Genuss der gleichen Konditionen wie die Festangestellten. Die Bezahlung erfolgt nach tatsächlicher Leistung zu einem Stundensatz zwischen 22 und 25 €, gegen Rechnung. Bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Schulungen u. ä. gibt es für die freien Mitarbeiter_innen nicht, dafür erhalten sie ja eine entsprechend höhere Vergütung als die festangestellten Mitarbeiter_innen.

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit

Unsere Form der Arbeitsorganisation und des Betriebsklimas lebt ganz stark davon, daß Arbeitszeit auch Lebenszeit ist. Das zeigt sich in unseren gemeinschaftlichen Frühstückspausen, in der Gestaltung der Räume, in der Rücksichtnahme auf persönliche Urlaubsplanungen oder auch in der möglichst rechtzeitigen Kommunikation von Montageterminen.

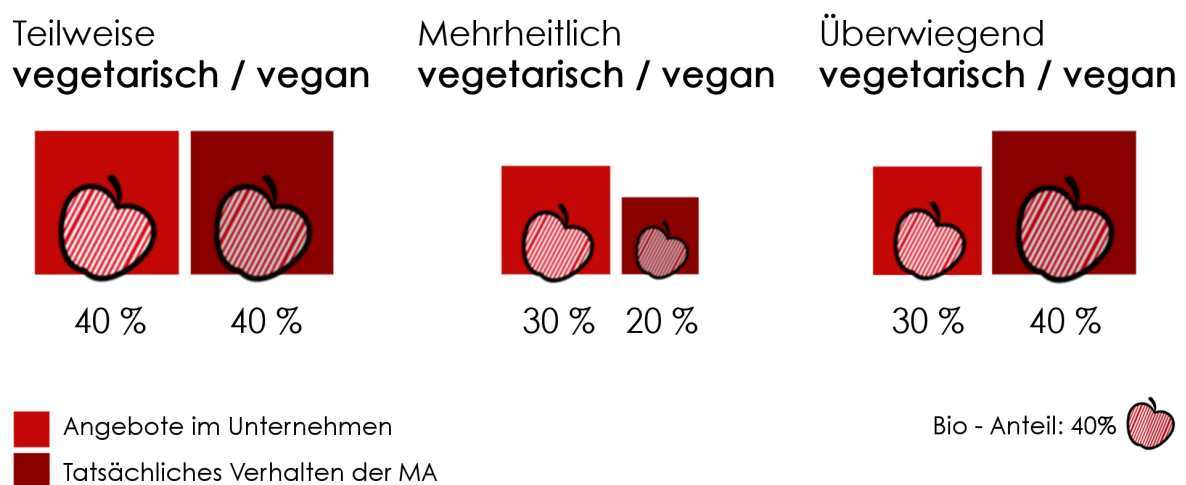
Eine Mitarbeiterin (s. C2.2) hatte den Wunsch nach mehr Urlaub. So haben wir für 2017 zwei zusätzliche, unbezahlte Urlaubswochen vereinbart und werden in 2018 ausprobieren, wie der Betrieb drei Wochen verkraften kann.

"Unbezahlter Urlaub" ist bis zu vier Wochen pro Jahr möglich, während derer dem Betrieb keine Kosten entstehen und die_der Mitarbeiter_in dennoch voll sozialversichert bleibt.

Spätestens seit dem Umzug des Betriebes an den jetzigen Standort ist die Frage der Unternehmensnachfolge ins Blickfeld der Chefin gerückt. Sie strebt die Übergabe der Verantwortung bis spätestens zu ihrem 60. Lebensjahr (also 2021/22) an. Der Umbau der Betriebsorganisation und der überwiegende Teil der Personalentscheidungen richten sich seither daran aus.

C3 / FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER_INNEN

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit



Getränke wie Tee und Kaffee sind bei uns in der Regel in Bio-Qualität oder stammen mindestens aus fairem Handel (FairTrade, gepa u. ä.).

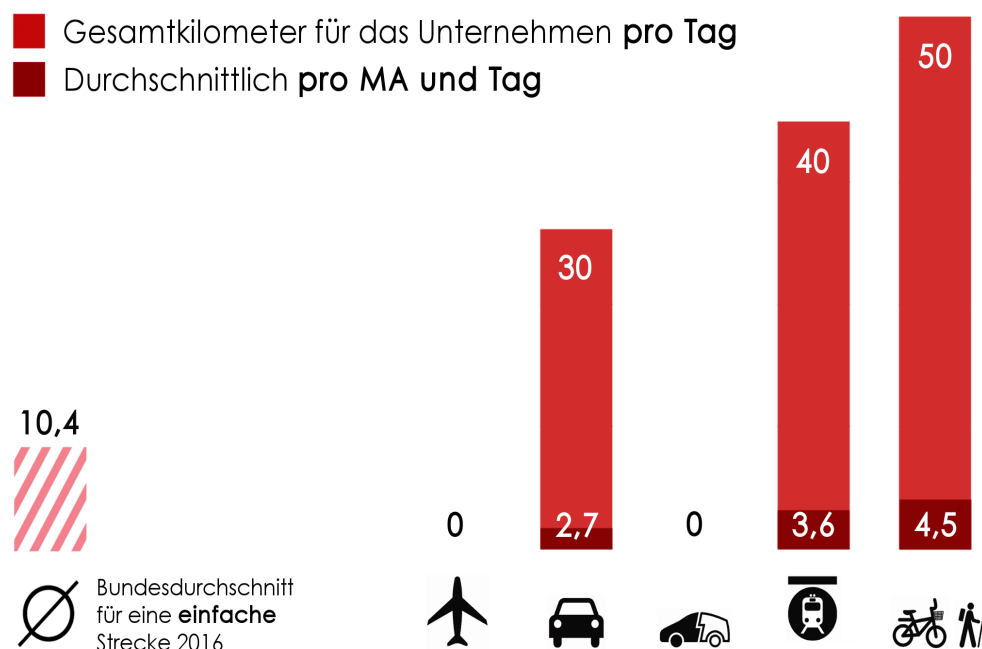
Mineralwasser und Säfte kommen aus weitgehend regionalen "Quellen". Darüberhinaus gibt es seit 2017 einen Wasserfilter, der Medikamentenrückstände und Metalle auf dem Leitungswasser ausfiltert.

Die für die gemeinsamen Mahlzeiten eingekauften Lebensmittel sind zu einem nennenswerten Teil in Bio-Qualität. Seit einem guten halben Jahr wurde ergänzend eine "Märkische Kiste" mit Brot, Obst, Gemüse, Käse und Aufstrichen in Bioqualität abonniert. Das Abonnement wird von einer Auszubildenden betreut.

Hin und wieder wird mittags gekocht oder jemand bringt von zuhause Suppe mit; was die Chefin mitbringt, ist zu 90 % in Bio-Qualität.

Die (essbaren) Zutaten für die jährliche betriebliche Weihnachtsfeier – die am jeweils letzten Arbeitstag vor den weihnachtlichen Betriebsferien in der Werkstatt stattfindet – haben überwiegend Bio-Qualität oder stammen aus lokaler Produktion (z. B. Neuland-Würstchen aus der Fleischerei Bachhuber).

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz



Durch die Innerstädtische Standortwahl ergeben sich für unsere Mitarbeiter_innen zumeist übersichtliche Fahrtwege, die viele von ihnen das Fahrrad oder den ÖPNV benutzen lassen. Nur wenige kommen phasenweise mit eigenem PKW oder Motorrad.

Die Chefin nutzt für Termine außerhalb der Werkstatt gerne, aber leider selten die ÖPNV oder das Fahrrad – sofern Tagesablauf, Streckenführung und Witterung dies zulassen (3-5 % der Fälle).

Von den zwei Firmenfahrzeugen fährt eins mit Benzin (Baujahr 2011) und eins mit Diesel (Baujahr 2002, Euro4).

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Seit 2016 führen wir regelmäßig nach Abschluss eines Auftrags mit den jeweils federführenden Mitarbeiter_innen ein sogenanntes "Auftragsfeedback" durch (vgl. C1.1). Entlang einer Tabelle werten wir den jeweiligen Auftrag gemeinsam aus. Die Tabelle ermöglicht es uns, die Feedback-Ergebnisse aller Aufträge übersichtlich zu vergleichen und Handlungsbedarf zu erkennen.

Zur Vorbereitung des Gesprächs machen sich die Mitarbeiter_innen bereits während der Auftragsbearbeitung Notizen; zur Unterstützung steht dafür ein Formular mit den entsprechenden Stichwörtern zur Verfügung.

Aus der Mitte der Belegschaft entwickeln sich während der Pausen (alle anwesenden MA sitzen zusammen um den vielfältig gedeckten Tisch) häufig Gespräche über Themen wie gesunde Ernährung, alternative Medizin, ökologische Landwirtschaft u. ä..

Die Geschäftsleitung stellt außerdem regelmäßig eine_n Mitarbeiter_in für den gemeinschaftlichen Einkauf ab und regt den Einkauf von fair gehandelten bzw. Bio-Lebensmitteln dafür an bzw. bringt eigene Essensbeiträge in Bioqualität mit.

Ökologisch positive Verhaltensweisen nimmt die Geschäftsleitung wohlwollend und zustimmend zur Kenntnis, begegnet aber auch den Mitarbeiter_innen mit konventionelleren Gewohnheiten mit Respekt und Akzeptanz.

Unsere Mitarbeiter_innen werden regelmäßig zu bewusstem Umgang mit allen Ressourcen angehalten. Dies gilt sowohl für Heizung und Stromverbrauch (Schilder wie „Abends Licht aus“ oder „Wenn Heizung an, dann Tür zu“ zeigen dies an mehreren Stellen im Betrieb), für die Sorgfalt gegenüber den Materialien als auch für die Rücksicht auf die Kolleg_innen und sich selbst.

In unserer Arbeitsvorbereitung legen wir Wert auf sorgfältige Planung, sodass Materialbestellungen sinnvoll koordiniert und damit überflüssige Wege weitestgehend vermieden werden können.

Die Mitarbeiter_innen werden angehalten, in Räumen, wo gerade nicht gearbeitet wird, das Licht zu löschen. Außerhalb der Arbeitszeiten wird der Strom vollständig abgeschaltet, so daß auch keine Stand-By-Modus-Ströme fließen. Ausnahmen davon bilden das WC, der Pausenraum mit Kühlschrank, die Akku-Ladestation und die Büros.

Darüberhinaus werden die Mitarbeiter_innen angehalten, durch strukturierte Vorbereitung die Maschinenlaufzeiten auf das unvermeidliche Maß zu begrenzen.

Im Winter werden nur die genutzten Räume während der Arbeitszeit richtig geheizt. Dabei wird darauf geachtet, daß alle Räume das für Mensch und Materialien mindestens notwendige Raumklima haben bzw. behalten. Dazu gehört auch die Überwachung der Luftfeuchtigkeit.

C4 / GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen

Die **Spreizung** zwischen dem geringsten (Jungesell_innen) und dem höchsten (Führungsmitarbeiter_innen, Chefin) Einkommen im Unternehmen (Arbeitnehmer-Bruttolohn inkl. aller Zulagen für Vollzeitäquivalent) beträgt etwa 1:1,5.

Laut aktuellem Tarifvertrag für das Tischlerhandwerk läge die innerbetriebliche Lohnspreizung bei 1,75.

C4.2 Mindesteinkommen

Das geringste Einkommen im Unternehmen ist das der Auszubildenden und es ist, bezogen auf die Lebenserhaltungskosten der Region, wohl kaum auskömmlich. Die Vergütungen entsprechen jedoch den aktuellen Tarifvereinbarungen und können bei Bedarf mit staatlichen Leistungen aufgestockt werden.

Als Nicht-Innungsmitglied zahlen wir 80 % des Tarifs, den Innungsmitglieder zahlen.

Die Gesell_innen verdienen zwischen 11,50 und 16,00 € pro Stunde, die Meister_innen zwischen 14,75 und 15,25 (Arbeitnehmerbruttolohn). Der neue Tarifvertrag für das Berliner Tischlerhandwerk (von 2016, erstmalig seit 1985) nennt als Stundenlohn für Gesell_innen 10,98 – 13,42 € und für Meister_innen 19,58 – 22,10 €. Im Verhältnis zu den "alten Bundesländern" sind die Löhne im Berliner Tischlerhandwerk "traditionell" niedrig; das hat mit der besonderen Situation bis 1989 zu tun, die bis heute nachwirkt, und mit der Konkurrenzsituation innerhalb Ostdeutschlands und zum benachbarten Osteuropa zu tun. Aktuell liegt in Berlin der Durchschnittslohn für Gesell_innen bei ca. 10-12 €, für Meister_innen bei ca. 13-17 €; der bundesweite betriebliche Mittellohn beträgt in unserer Betriebsgrößenklasse ca. 15 € (vgl. Bundesbetriebsvergleich für das Tischlerhandwerk 2016). Mit 12 € pro Stunde kann bei einer 40-Std-Woche ein monatliches Netto-Einkommen von ca. 2.085 Euro bzw. ein Jahreseinkommen von 25.000 Euro (Arbeitnehmerbrutto) erzielt werden (Lohnsteuerklasse 1). Die

durchschnittlichen Lebenshaltungskosten lagen in 2017 in Berlin bei 1.582,00 €/Monat, der Berliner Durchschnittsverdienst zur selben Zeit bei 1.768,00 €/Monat. Der Mindestlohn betrug 8,84 €/Std. (2017).

Da unser Betrieb nicht Mitglied der Tischlerinnung ist, sind wir nicht an den Tarifvertrag gebunden. Dennoch sehen wir natürlich die Berechtigung der Vergütungserwartungen und streben eine schrittweise Annäherung an (vgl. dazu C1.2, "Umsatzbesprechung" und C4.3, "Matrix für Lohngerechtigkeit").

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung

Mit der Erarbeitung einer "**Matrix für Lohngerechtigkeit**" haben wir in 2017 den Ansatz der Transparenz auch auf diesen sehr sensiblen Bereich ausgeweitet. Diese Matrix soll ein von allen Betroffenen als fair und gerecht empfundenes Lohngefüge herstellen, das auch den Verdienst der Chefin sichtbar macht.

An der Erarbeitung der Matrix waren ein Geselle, der Werkstattleiter und die Chefin beteiligt. Sie soll bei der nächsten Umsatzbesprechung (vgl. C1.2) im September 2018 allen Mitarbeiter_innen (außer Azubis) vorgestellt werden.



C5 / INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 Grad der Transparenz

In unserem Betrieb wird viel ge- und besprochen (vgl. auch C1.1, C1.2 und C2.1). Ergänzend zu den regelmäßig kommunizierten betriebswirtschaftlichen Zahlen und der Transparenz des Lohngefüges, werden regelmäßig die vorhandenen sowie die in Aussicht stehenden Aufträge genannt. Auch über die Auftragssummen wird offen gesprochen. So entsteht für alle Betriebsangehörigen ein hoher Grad an Ein- und Überblick.

Außerdem gibt es seit Anfang 2017 in etwa halbjährlichem Rhythmus eine sogenannte "Umsatzbesprechung", bei der alle Betriebsangehörigen (außer Azubis) Einblick in die betriebswirtschaftlichen Zahlen der vergangenen Monate erhalten. Bei der Gelegenheit werden auch die Spielräume für eventuelle Lohnerhöhungen geprüft.

Es darf von allen alles gefragt werden, und (fast) alles gibt es eine Antwort.

Unser Betrieb ist, auch aufgrund der übersichtlichen Mitarbeiterzahl, durch **flache Hierarchien** geprägt; in den montäglichen Arbeitsbesprechungen hat jede_r Mitarbeiter_in die Möglichkeit, eigene Impulse und Anregungen einzubringen und mit den Anwesenden zu diskutieren.

Die Führungs-Mitarbeiter_innen können zudem während der wöchentlichen (Finanzen und Verwaltung) bzw. häufigen (Fertigungsplanung bzw. Werkstattleitung) Zweier-Besprechung mit der Chefin Dinge anzusprechen, die sie bewegen. Dies gilt umgekehrt ebenfalls.

In Einzelfällen gibt es interne **gezielte Mitarbeiterbefragungen**, z. B. wenn es um Beginn und Ende der weihnachtlichen Betriebsferien oder um nötige Überstunden geht. Die Befragungen werden in der Regel von der Chefin durchgeführt, hin und wieder aber auch durch den Werkstattleiter oder den für Verwaltungssachen zuständigen Mitarbeiter. Für sehr wichtige Entscheidungen wird zumeist ein Konsens angestrebt, oft läuft es aber auch auf eine Mehrheitsentscheidung hinaus oder die Chefin entscheidet, indem sie die Äußerungen der Mitarbeiter_innen bestmöglich zu deuten versucht.

Da unser Unternehmen eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist, werden unsere Bilanzen veröffentlicht und sind allen Bürger_innen frei zugänglich. Unsere Gemeinwohlbilanz ist auf unserer Homepage vollständig abgebildet und somit jedem_r Interessierten zugänglich.

Gleiches gilt für unser Leitbild, das ebenfalls auf unserer Homepage veröffentlicht ist.

Beides zusammen hat signifikanten Einfluss auf die Bewerbungen, die wir erhalten. Hauptsächlich Bewerber_innen für eine Ausbildung, aber auch Bewerber_innen für eine Festanstellung beziehen sich ganz eindeutig und positiv auf die Attraktivität der Gemeinwohlorientierung unseres Betriebes.

Auch einige Kund_innen geben die GWÖ-orientierung als Auswahl- und Entscheidungskriterium an.

Die Beschäftigung mit den Kriterien der GWÖ hat die innerbetriebliche Klarwerdung über organisatorische Zusammenhänge und Zuständigkeitsbereiche gestärkt. Dies wirkt sich auf alle Mitarbeitenden aus und alle Mitarbeitenden wirken daran mit.

Die drei Führungsmitarbeiter_innen haben über unsere EDV Zugriff auf alle projektrelevanten Daten, einschließlich der Kalkulation und des Angebots-/Auftragstextes.

Der Datenschutz spielt für uns seine wichtige Rolle. Bereits mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages verpflichten sich die Mitarbeiter_innen, ihnen bekannt werdende persönliche Information von Kund_innen und Kolleg_innen diskret zu handhaben.

C5.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die **Personalentwicklung** ist Sache der Geschäftsleitung; sie trifft die Auswahl der als Führungskräfte infrage kommenden Mitarbeiter_innen. In die Entscheidung fließt nebst der fachlichen Eignung immer auch der Aspekt der (vermuteten) Akzeptanz durch die Kolleg_innen ein. Bei der Einarbeitung kann es Unterstützung durch regelmäßiges und anlassbezogenes Feedback oder auch durch externes Coaching.

Im Rahmen von Workshops mit allen Mitarbeiter_innen und ergänzend in Eigenleistung haben wir in den letzten vier Jahren schrittweise die Rollen und Zuständigkeiten erarbeitet. Dadurch sind den Mitarbeiter_innen viele Zusammenhänge und die Bedeutung einzelner Tätigkeiten klarer geworden (Transparenz!). Das stärkt das Verständnis füreinander und fördert die wechselseitige **Akzeptanz**.

Wenn es **Feedback** (insbesondere Kritik) der Mitarbeiter_innen zur Arbeit der Führungskräfte gibt, wird dies natürlich vertraulich behandelt; in den meisten Fällen erleben die Mitarbeiter_innen, dass anschließend „etwas passiert“, d. h. die

Geschäftsleitung überlegt geeignete Maßnahmen, um einen tatsächlichen Missstand zu beseitigen, oder sie sucht Wege der Vermittlung zwischen widerstrebenden Charakteren oder Interessen.

C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen

Wichtige Entscheidungen trifft in der Regel die Chefin. In den meisten Fällen wird sie im Vorfeld die Führungsmitarbeiter zu Rate gezogen haben und im Idealfall einen Konsens erreicht haben.

Wenn beispielsweise Maschinen an- oder abgeschafft werden sollen, wäre das ein klassisches Thema für die Montagsbesprechungen, bei denen alle Mitarbeiter_innen anwesend und beteiligt sind.

In der Regel sprechen, überlegen und diskutieren wir solange, bis ein **Konsens** erzielt wird. Dort, wo sich kein Konsens abzeichnet, Entscheidungen aber innerhalb bestimmter Fristen zu treffen ist, dienen Mehrheitsentscheidungen als Behelf.

Die Entscheidung über die Verwendung eventueller Gewinne trifft die Geschäftsleitung. Dem wird in der Regel die Beratung mit den Führungsmitarbeiter_innen bzw. eine der halbjährlichen Umsatzbesprechungen vorausgehen.

Seit 2014 veranstalten wir regelmässig ganztägige Workshops, in denen wir für wesentliche Aspekte der Betriebsorganisation Regelungen bzw. Methodiken erarbeiten, z. B.: "Leitbild", "Selbstorganisation", "Über-/Mehrstunden", "Produktentwicklung" u. a. An den Workshops nehmen alle Betriebsangehörigen teil.

C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter_innen

Das Unternehmen ist ursprünglich als Kollektiv gegründet worden, wobei sich das Firmeneigentum stets zu gleichen Teilen auf alle Gesellschafter_innen verteilte, ebenso wie alle Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse.

Die Entwicklung der Firmengeschichte hat dazu geführt, daß seit nunmehr siebzehn Jahren Orsine Mieland die alleinige Gesellschafterin des Unternehmens ist und somit über 100 % der Geschäftsanteile verfügt. Es gibt inzwischen vage Überlegungen, auch Mitarbeiter_innen Geschäftsanteile anzubieten; diese Überlegungen stecken jedoch noch in den "Kinderschuhen"

Auch die Idee einer möglichen Umsatzbeteiligung existiert vorerst nur sehr schemenhaft.

D1 / ETHISCHES VERKAUFEN

Allgemeines

Wir streben Geschäftsbeziehungen „auf Augenhöhe“ an, in denen beide Seiten einander mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Unsere Mitarbeiter_innen verhalten sich nach innen wie nach außen respektvoll.

Wir „schwatzen“ unseren Kund_innen nichts „auf“!

Wir beraten umfassend und ergebnisoffen.

Unsere Preisgestaltung ist fair, was keineswegs gleichbedeutend mit „billig“ ist!

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kund_innenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf)

Wir streben **Geschäftsbeziehungen „auf Augenhöhe“** an, in denen beide Seiten einander mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Dazu gehört auch das Verhalten der Kund_innen gegenüber unseren Mitarbeiter_innen - und umgekehrt. Dabei spielen die üblichen vertraglichen Unterlagen natürlich ihre Rolle, doch legen wir besonders viel Wert darauf, mit dem_der Auftraggeber_in eine tragfähige Vertrauensbasis herzustellen; und auf eine Kommunikation, die auf wechselseitiges Verstehen ausgerichtet ist. Dazu gehört in der Regel, dass für uns das Anliegen der_des Kundin_en akzeptabel sein sollte.

Wir „schwatzen“ unseren Kund_innen nichts „auf“! Wir verkaufen nur, was auch gebraucht wird – sei es greifbar oder „zwischen den Zeilen“. Die Herstellung von Wegwerfartikeln lehnen wir ab. Sollte sich sowas dennoch ergeben – wie beispielsweise die Her- und Bereitstellung von Schutzabdeckungen für einen befristeten Bedarf - , so finden wir in der Regel eine Weiternutzungsmöglichkeit für die Materialien (im Zweifelsfall lagern wir sie auch erstmal ein).

Dazu gehört auch, dass die Gehälter unserer Mitarbeiter_innen unabhängig von individuellen Verkaufszahlen sind.

Wir beraten umfassend und ergebnisoffen. Unsere Produkte sind langlebig in Bezug auf Funktion und Gestaltung. Unsere Materialauswahl orientiert sich an diesen Zielen.

Unsere Preisgestaltung ist fair, was keineswegs gleichbedeutend mit „billig“ ist! „Fair“ bedeutet für uns, daß wir davon - nebst guter Kommunikation, Fertigungs- und Terminplanung - auskömmliche Löhne zahlen, gute Rohmaterialien einkaufen und unter anständigen Bedingungen produzieren können. Daraus resultiert oft ein höherer Verkaufspreis als bei manchem unserer Mitbewerber.

Eine kurze Zusammenfassung unserer Grundhaltung lässt sich auf unserer Internetseite unter der Überschrift "Unsere Werte" nachlesen. Dort kann auch unsere Gemeinwohl-Bilanz eingesehen werden.

Es mehren sich die Kund_innen, die uns anfragen bzw. beauftragen, weil sie die Gemeinwohlorientierung unseres Betriebes schätzen und unterstützen. Wir streben an, die Zusammenarbeit mit solchen "bewussten" Kund_innen zu verstärken und auszubauen.

D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kund_innen

Wir geben ausführlich – und zumeist schriftlich – Auskunft über die Materialien und Verfahrensweisen, die bei der Fertigung des Produkts verwendet und angewandt werden sollen.

Unsere Preise sind stets objektbezogen (können also, je nach Stückzahl und anderen Rahmenbedingungen, von Fall zu Fall variieren) und beinhalten in der Regel alle anfallenden Kosten (Aufmaß, Beratung, Planung, Materialbereitstellung, Fertigung, Lieferung und Einbau); in einigen Fällen weisen wir Lieferung und/oder Einbau separat aus, meist dann, wenn diese Leistungen eventuell von den Auftraggeber_innen selbst übernommen werden.

Unsere Preise enthalten vielerlei Nebenkosten, z. B. für ordentlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Personalplanung, Werkstattordnung, gutes Werkzeug, Halten von Mitarbeiter_innen auch in auftragsknappen Zeiten, Lehrlingsausbildung, Pausenversorgung usw.. Viele Mitbewerber_innen erbringen solche Leistungen nicht oder nur sehr eingeschränkt. Dadurch können sich Preisunterschiede ergeben, die viele Kund_innen nicht so leicht akzeptieren, da sie vieles für „Firlefanz“ halten.

Über unsere Einkaufspreise geben wir in der Regel keine Auskunft, nur selten auch über unsere Bezugsquellen, da es dabei erfahrungsgemäß leicht zu Missverständnissen kommen kann. Diese können z. B. daher rühren, dass manche

Hersteller ihre Produkte in vereinfachter Ausführung und zu sehr günstigen Preisen für den Verkauf in Baumärkten oder über ein schwedisches Möbelhaus vertreiben. Wir hingegen setzen die qualitativ höherwertigen Originalprodukte ein, für die wir einen höheren Einkaufspreis zahlen. Unsere Kund_innen können den Qualitätsunterschied nicht erkennen (auch wir mitunter nicht; wir wissen aber aus vielfältiger Erfahrung, dass er existiert, sobald unsere Einkaufspreise deutlich über den Baumarkt-Handelspreisen liegen) und so können Zweifel an unserer Vertrauenswürdigkeit entstehen, die schwer auszuräumen sind.

Wir streben von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung getragene Geschäftsbeziehungen an. Jede private Person, die in der Anbahnung der Zusammenarbeit diese Wertorientierung erkennen läßt, kommt für uns als Kunde_in in Betracht. Bei geschäftlichen bzw. gewerblichen Kund_innen schauen wir genauer auf den Hintergrund. So scheiden all diejenigen für eine Zusammenarbeit aus, die wir anhand der uns zur Verfügung stehenden Informationen auf der Seite von recht(spopulistisch)er Weltanschauung, Chauvinismus, Rassismus, Frauenfeindlichkeit, Umweltschädigung, (Kinder-)Pornographie, Immobilienspekulation u. ä. sehen.

Im Zweifelsfall recherchieren wir vorab über das Internet, mit wem wir es zu tun haben und führen dann eventuell bereits begonnene Verhandlungen gezielt ins Aus.

Unsere Stundenverrechnungssätze sind unterschiedlich hoch, je nachdem, mit welcher Qualifikation ein_e Mitarbeiter_in eingesetzt wird. Wir unterscheiden nach Auszubildende_r 1./2./3. Lehrjahr, Helfer_in, Geselle_in und Meister_in. Mit dieser Abstufung können auch bewusst qualitative Unterschiede in den Arbeitsergebnissen abgebildet werden.

Unser durchschnittlicher Stundenverrechnungssatz für Werkstattarbeiten liegt bei netto € 54,00 zuzüglich 19 % Mehrwertsteuer. (vgl. Bundesbetriebsvergleich für das Tischlerhandwerk 2016: netto € 53.37). An- und Abfahrten stellen wir gegebenenfalls gesondert in Rechnung.

Die Vereinbarung der von uns zu erbringenden Leistung und des von der_dem Kundin_en zu bezahlenden Preises geschieht in der Regel vorab und wird durch beiderseitige Unterschrift sowie eine Anzahlung "besiegelt".

Wird ein Festpreis vereinbart, geben wir in der Regel keinen Einblick in die zugrundeliegende Kalkulation; in diesen Fällen übernehmen wir das Risiko, das jeder handwerklichen Arbeit innewohnt, möchten uns aber nicht auf eine Diskussion über dessen Bewertung einlassen. Die_der Kunde_in erhält statt dessen Planbarkeit.

Für manche Arbeiten vereinbaren wir die Abrechnung nach (Zeit- und Material-)Aufwand, z. B. bei Reparaturen und Umbauarbeiten vor Ort; dabei geben wir vorab eine ungefähre Einschätzung des zu erwartenden Zeitaufwandes. In diesen Fällen übernimmt die_der Kunde_in einen guten Teil des kalkulatorischen Risikos, erhält dafür aber mit der Endabrechnung vollen Aufschluss über die Zusammensetzung des Preises.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Bereitschaft der_des Kundin_en, selber Risiko zu tragen, ganz unmittelbar auf unsere Bereitschaft zu Transparenz auswirkt.

In 2018 beginnen wir, ein gezieltes Wartungsangebot für bestimmte Aufträge aufzubauen, z. B. für Küchen, Einbauschränke und Dachterrassen. Damit wollen wir unseren Kund_innen die regelmäßige Wartung und Pflege ihrer Möbel und Ausstattungen erleichtern. Ein Vorteil für uns kann sein, dass wir gegebenenfalls kleine Lücken im Auftragsfluss unkompliziert füllen können.

D1.3 Umfang der Kund_innen-Mitbestimmung / gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung

Die Erforschung der Kund_innenbedürfnisse gehört bei uns zum üblichen Akquise- und Beratungsablauf. Insofern haben die Kund_innen großen und unmittelbaren Einfluß auf das für sie anzufertigende Produkt. Eine ausdrückliche Marktforschung findet nicht statt, da wir – bisher ? – ausschließlich auf Bestellung fertigen.

Allerdings stehen Messebesuche, z. B. der Internationalen Möbelmesse in Köln, der Ligna in Hannover und der Holzhandwerk in Nürnberg, in unregelmäßigen Abständen auf der Tagesordnung.

Auch das Lesen von Fachzeitschriften gehört zum Alltag, um zeitgemäße Bedürfnisse kennenzulernen und Trends zu erkennen.

In 2017 hat unsere gesamte Belegschaft daran mitgewirkt, unsere betrieblichen Schwerpunktkompetenzen und unsere Vorlieben herauszufiltern, um der Chefin die Akquise möglichst passgenauer Aufträge zu ermöglichen.

Je nach Auftragsumfang kann es sich ergeben, daß wir bestimmte Materialien anfertigen lassen, extra ein bestimmtes Fertigungsverfahren entwickeln oder ein spezielles Werkzeug anschaffen bzw. machen lassen.

Außerhalb des jeweiligen Auftrags gibt es keine Mitbestimmungsmöglichkeit für unsere Auftraggeber_innen.

Allerdings nehmen sie mitunter indirekt Einfluß auf unsere künftigen Strategien, indem wir regelmäßig das Kundenfeedback erfragen und auswerten. Die Abfrage erfolgt durch die Chefin - telefonisch, per Email oder mitunter auch persönlich; das Ergebnis fließt in die Tabellen ein, in denen wir die Resultate unseres betriebsinternen Auftragsfeedbacks (vgl. C1.1) erfassen und mit deren Hilfe wir Schwerpunkte des Handlungsbedarfs erkennen können.

Im Übrigen bestimmen die bisherigen Auftraggeber_innen über unsere betriebliche Zukunft mit, indem sie uns - hoffentlich! - weiterempfehlen.

In 2017 haben wir Entwicklung eigener Produkte eingeleitet. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus einem Meister, einem Gesellen und einem Auszubildenden, gebildet. Diese wollte und sollte Produkte entwickeln, für die sie einen Bedarf sieht und die mit unseren betrieblichen Mitteln und Kompetenzen sinnvoll und wirtschaftlich herzustellen sind. Inzwischen hat die Arbeitsgruppe ihre Arbeit wieder eingestellt, da sie innerhalb unserer betrieblichen Möglichkeiten keinen Weg für die wirtschaftliche Herstellung eigener Produkte gesehen hat.

D1.4 Service-Management

Zufriedene Kund_innen sind das oberste Ziel für uns. Das beginnt mit guter Beratung und fairem Preis, geht weiter über ein termingerecht fertiggestelltes Produkt mit den vereinbarten Eigenschaften (oder besser!) und mündet in eine verlässliche Nachbetreuung.

Eine erste mündliche Kostenschätzung anhand eines telefonischen Erstgesprächs und ggfs. von Fotos ist in der Regel kostenlos, während die Erstellung eines richtigen Angebotes, mit Beratung und/oder Entwurf, im Auftragsfall zwar kostenloser Service ist, ansonsten aber nach Aufwand bzw. Angebotssumme berechnet wird. Dies kommunizieren wir sowohl auf unserer Internetseite als auch im Zusammenhang mit der ersten Kostenschätzung.

In der Regel ruft die Chefin nach Auslieferung und Abschluss eines Projekts den_die Auftraggeber_in mindestens an, um sich zu erkundigen, ob alles nach Wunsch und zur Zufriedenheit abgelaufen ist. Bei größeren Projekten macht sie sich oft vor Ort persönlich ein Bild. Dabei kommt oft - sofern die_der Kunde_in einverstanden ist - die Fotografin gleich mit, um Fotos zu machen.

So erhalten wir stets direktes Feedback und können ggfs. schnell reagieren. Auch hier gilt: Fairness und Respekt!

Falls es seitens einer Kundin oder eines Kunden mal eine akute Beschwerde geben sollte, kann sie_er uns auf allen "Kanälen" kontaktieren: persönlich, telefonisch, per

Email, Post oder Fax. Wir konzentrieren uns zunächst auf die Abhilfe und erst im Nachgang um die interne Aufarbeitung.

Wir bieten einen zuverlässigen und ergebnisorientierten Service an. Mängel, die bestimmt oder wahrscheinlich auf einen Fehler unsererseits zurückzuführen sind, beheben wir schnell, unkompliziert und natürlich kostenlos. Wenn ein Mangel durch Einwirkung Dritter entstanden ist, beheben wir ihn auch schnell und unkompliziert, berechnen jedoch den entstandenen Zeit- und Materialaufwand.

Unsere Servicequalität sichern wir durch freundliche Gesprächsannahme, gute innerbetriebliche Kommunikation und übersichtliche Dokumentation der verwendeten Materialien bereits während der Produktion.

Sowohl für Beratungs- als auch für Einbautermine stellen wir uns bestmöglich auf die zeitlichen Möglichkeiten der_des Kundin_en ein, allerdings weitgehend innerhalb üblicher Arbeitszeiten (Mo-Fr 7-18 Uhr).

D2 / SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Allgemeines

Wir kooperieren gern und häufig mit anderen Unternehmen ähnlicher Größe, sowohl aus unserem eigenen, als auch aus angrenzenden Gewerken.

Das können umfangreichere Projekte sein, die wir zusammen mit „befeundeten“ Tischlereien umsetzen; hier gibt es langjährige Erfahrungen mit den Tischlereien Artizan, Baufachfrau, möbelle, planB, Rotbunt, Tischleria, werk4 u.a.

Und das können Kooperationen mit Unternehmen aus anderen Branchen sein, vielfach erprobt z. B. mit der Möbelschlosserei Echtraum, dem Maler Peter Weber, den Trockenbaufirmen SchönerWohnen und Ronald Münster und der Fa. Polaris Elektrobau. Die Zusammenarbeit mit unserem "neuen" Glaser, Fa. GlasHaus, entwickelt sich gerade.

In Berlin leben die meisten Handwerksfirmen nicht durch Laufkundschaft, sondern alle arbeiten im gesamten Stadtgebiet und konkurrieren hauptsächlich innerhalb bestimmter Kundenkreise. Das erleichtert aus unserer Sicht die Kooperation, zumal auch die Gefahr geringer ist, dass Kund_innen uns Firmen gegeneinander auszuspielen versuchen.

Wenn wir mit anderen Firmen erfolgreich kooperieren wollen, brauchen wir

hauptsächlich ähnliche Gepflogenheiten bei Maßgenauigkeit und Termintreue sowie zueinander passende Firmenphilosophien. Darüberhinaus ist Vertrauen zueinander unverzichtbar; Absprachen sollten in hohem Maße „auf Zuruf“ möglich sein, um langwierigen Schriftverkehr zu vermeiden.

D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie

Wir pflegen unterschiedlich zusammengesetzte, informelle Gesprächs- und Kooperations"zirkel", in denen sich Firmen zusammenfinden, die auf bestimmten Gebieten ähnlich „ticken“. Dies kann bilateral im Rahmen langjähriger "Firmenfreundschaften" sein oder multilateral in einem selbstgewählten, kleinen Kreis von gleichgesinnten "befreundeten" Tischlereien. Die Treffen finden unregelmäßig statt; der inhaltliche Bogen spannt sich vom allgemeinen Austausch über den Austausch spezieller Erfahrungen mit Materialien, Fertigungstechniken oder Auftraggeber_innen bis hin zum Austausch über fertigungstechnische oder kalkulatorische Ideen und Ansätze. Innerhalb dieser "Zirkel" sind wir durchaus sehr freigiebig mit Informationen zu Bezugsquellen und Preisen, zu Techniken, Tipps und Tricks. Auch Erfahrungsaustausch über Messebesuche gehört dazu. Es entstehen rege Wechselwirkungen aus Geben und Nehmen, die über die Jahre hinweg für alle fruchtbar sind.

Dasselbe gilt für langjährige Weggefährten_innen und betrifft übrigens auch den Austausch von Material, Gerätschaften und Werkzeugen.

Außerhalb dieser Kreise stellen wir unser Wissen nur eingeschränkt zur Verfügung.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme

Innerhalb des Kreises der "befreundeten" Tischlereien unterstützen wir uns gegenseitig, indem wir uns z. B. in Zeiten von Auftragsspitzen mit dem "Ausleihen" von Mitarbeiter_innen aushelfen (bei uns fünf Mal in 2015-2017); oder wenn bei einem Betrieb Auftragsmangel herrschen sollte, können andere Betriebe möglicherweise von ihren Aufträgen etwas "abgeben" (bei uns vier Mal in 2015-2017).

In beiden Fällen kann sich die unterstützende Wirkung z. B. durch die Länge der Zahlungsziele verstärken. Das gilt auch für die Frage, wer innerhalb einer Kooperation die Materialkosten vorfinanziert.

Seit 2018 gibt es Überlegungen, mit einigen der unter "Allgemeines" genannten Kolleg_innen eine verbindlichere Zusammenarbeit aufzubauen.

D2.3 Kooperatives Marketing

Unser Budget für Marketing liegt bei 1-2 % des Umsatzes. Damit finanzieren wir, über unsere eigene Werbung hinaus, hin und wieder auch mal einen gemeinschaftlichen Werbe-/Messeauftritt mit Kolleg_innen. In solchen Fällen kann mit vereinten Kräften große Wirkung entfaltet werden; es müssen aber Zielsetzung und die jeweiligen Firmenphilosophien aufeinander abgestimmt sein.

In der Regel ist aber unsere Kundenansprache sehr gezielt, sodass wir persönliche und direkte Kanäle bevorzugen (z. B. Empfehlungsmarketing). Eine zu pauschale Adressierung oder unpassende Marketing-Kooperationspartner können die „Botschaft“ verunklaren oder gar stören.

In 2016 haben wir unsere Internetseite grundlegend überarbeitet und dabei, durch entsprechende Programmierung, die Funktion des "Administrators" wieder ins Haus geholt.

Die Neugestaltung wurde durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus einem Auszubildenden, einem Meister und der Chefin, vorbereitet und von besagtem Auszubildenden umgesetzt. Letzterer hat vor dem Beginn seiner Ausbildung viele Jahre lang Webseiten gestaltet und bot uns diese Leistung während eines Workshops an. Die Arbeiten hat er außerhalb der Ausbildungszeiten realisiert und er hat sie uns regulär in Rechnung gestellt.

In 2017 hat eine betriebliche Arbeitsgruppe, bestehend aus einem Meister, einem Gesellen und zwei Auszubildenden, unser Marketing unter die Lupe genommen. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, dass im Bereich des Internetmarketings mehr möglich ist. Besonderes Augenmerk lag darauf, wie und wo sich heutzutage die Mehrheit unserer (potenziellen) Kund_innen informiert. Dabei stehen Social Media und Suchmaschinen im Vordergrund, verbunden mit der Möglichkeit, darüber auch Bewertungen und Empfehlungen zu erhalten. Die Arbeitsgruppe hat die Einrichtung einer Facebook-Seite und die Nutzung des ohnehin vorhandenen Firmeneintrags bei Google vorgeschlagen (als die jeweils am weitesten verbreiteten Vertreter ihrer Gattung).

Für 2018 ist die Einrichtung der Facebook-Seite in Arbeit, die wir mit einer reduzierten Auswahl der Inhalte unseres eigenen Internetauftritts bestücken. Auch der Google-Eintrag wird von uns aktiv gestaltet.

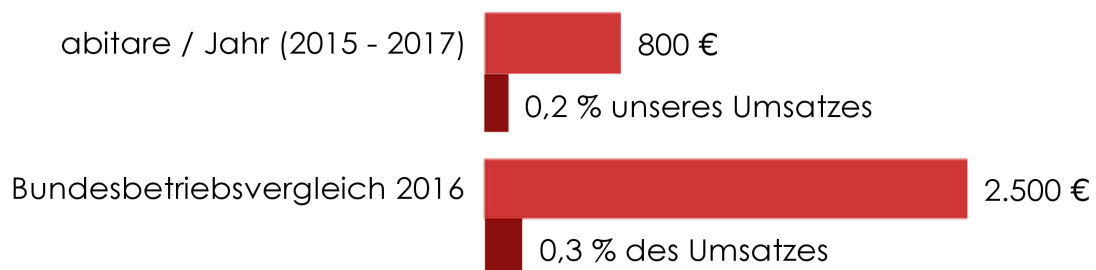
Im Nachgang fertiggestellter Projekte werden wir künftig unsere Kund_innen einladen, ihre Bewertung bei Facebook und/oder Google zu hinterlassen.

D3 / ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 Produkte (P) / Dienstleistungen (DL) sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von Mitbewerber_innen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen

Im Vergleich zur marktüblichen Ausführung von Tischlerarbeiten verwenden wir deutlich häufiger ökologisch hochwertigere Materialien. Wir investieren mehr Zeit in ein gutes Restemanagement und überhaupt in eine sinnvolle Planung der Arbeitsabläufe, sodass möglichst wenig Abfall „produziert“ oder Strom verbraucht wird.

Unsere Entsorgungskosten:



Unser Stromverbrauch liegt bei 70 % der entsprechenden Benchmarks (vgl. A1.1)

Wir halten unsere belastenden Immissionen (speziell bei der Oberflächenbehandlung/Spritzlackierung) mithilfe geeigneter Ausrüstung (Niederdruck-Spritzverfahren, Aktivkohlefilter) in engen Grenzen.

Schon bei der Akquise bevorzugen wir auf Langlebigkeit angelegte Projekte. In der Ausführung treffen wir auch kleine Einzelentscheidungen (welches Material bei gleicher Eignung? Beschlag aus Kunststoff oder aus Metall?) anhand der Maxime „Langlebigkeit“.

Bei unseren Produkten sind folgende Aspekte ökologisch relevant:

- Herkunft der Hölzer
- Stromverbrauch bei der Verarbeitung

- Schadstoffgehalt von Werk- und/oder Hilfsstoffen
- Lösemittelgehalt (VOC) der Oberflächenbeschichtungen und Plattenwerkstoffen
- Resteverwertung/-recycling/-entsorgung
- Kraftstoffverbrauch für Einkaufs- und Auslieferungsfahrten
- Herkunft unserer Maschinen

Bei der Herkunft der Hölzer achten wir sowohl auf möglichst kurze Transportwege als auch darauf, daß sie nicht aus umweltzerstörerischem Raubbau stammen. Zur besseren Einschätzung verwenden wir eine Liste von greenpeace, wo die (Un-)Bedenklichkeit unterschiedlicher Holzarten eingestuft wird, und vermeiden Tropenhölzer kategorisch.

Den Schadstoffgehalt von Werk- und Hilfsstoffen schätzen wir bestmöglich ein bzw. konsultieren die zunehmend zur Verfügung gestellten Produktdatenblätter und geben nach Möglichkeit, bei gleichwertiger Eignung, dem Produkt mit der geringeren Belastung den Vorzug.

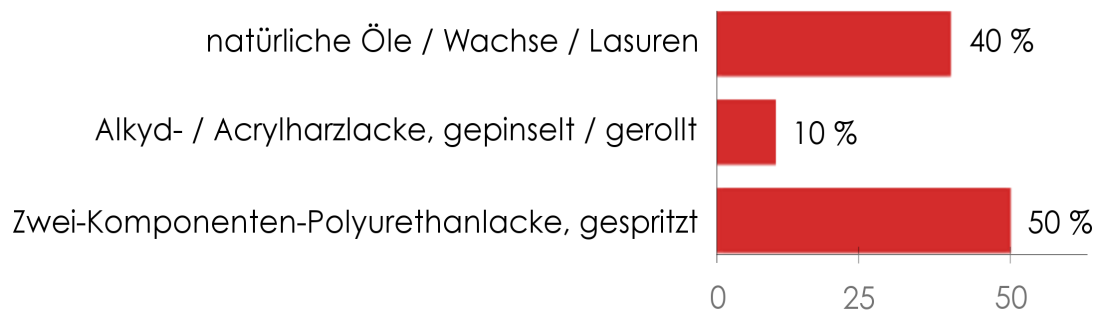
Die Belastung durch freiwerdende Lösemittel begrenzen wir durch

- den häufigen Einsatz von Niederdruck-Spritzsystemen
- gute Planung, um zusätzlichen Lösemittelbedarf durch Nacharbeiten zu vermeiden
- Beratung unserer Kund_innen hin zu alternativen Oberflächenveredelungen, beispielsweise durch Ölen, Wachsen oder Seifen (im Schnitt 40-60 % unserer Oberflächen werden so ausgeführt)
- Reduzierung der zu lackierenden Lackoberflächen auf ein Minimum, indem Rückseiten mit alternativen, feststofflichen Beschichtungen ausgeführt werden

Die Lösemittel (VOC)-Emission ist in unserer Branche ein vieldiskutiertes Thema. Nicht zuletzt durch gesetzliche Vorgaben ist eine verstärkte Umstellung von VOC-haltigen auf VOC-freie ("Wasserlacke") zu beobachten. Da die Vorgaben jedoch erst ab einem bestimmten Jahresverbrauch bindend werden und wir unterhalb dieser Verbrauchsmengen liegen, bleiben wir bei der Verarbeitung der herkömmlichen, lösemittelhaltigen Lacke. Warum? Nach ihrer vollständigen Aushärtung sind diese Lacke ausdunstungsfrei und somit ungefährlich für die Wohngesundheit unserer Kund_innen; während der Verarbeitung können wir uns mit Schutzausrüstungen und die Umwelt mit Filtern schützen. Wasserlösliche Lacke hingegen sind sowohl während der Verarbeitung als auch besonders danach gesundheitsgefährdend: auch in ausgehärtetem Zustand dünsten sie immer weiter aus und gefährden so die Gesundheit von Bewohner_innen.

Diese unsere Grundsatzentscheidung passt gut zu unseren sonstigen Zielen – Qualität und Wirtschaftlichkeit –, denn die Herstellung einer hochwertigen, spritzlackierten Lackoberfläche mit lösemittelhaltigen Lacken ist einfacher und wirtschaftlicher als mit Wasserlacken.

Die Häufigkeit der jeweiligen Oberflächenbehandlungen verteilt sich in etwa folgendermaßen:



Die Entstehung von Resten versuchen wir zu begrenzen, indem wir sorgfältig planen und möglichst paßgenau einkaufen. Darüberhinaus streben wir bereits bei der Planung eine verschnittoptimierte Ausnutzung der Rohmaterialien an.

Die trotz guter Planung anfallenden Werkstoffreste werden

- eingelagert, um anderweitig Verwendung zu finden
- wenn möglich, dem Recycling zugeführt, also weitergenutzt
- als Brennholz nachgenutzt (nur für unbehandeltes Massivholz möglich)
- dem Wertstoffhof zugeführt, wo sie thermisch verwertet werden

Einkaufs- und Lieferfahrten beschränken wir durch sorgfältige Organisation von Terminen und Materialbedarf auf das unbedingt notwendige Maß.

In der Intensität, mit der wir dieses Maßnahmenbündel anwenden, unterscheiden wir uns von einem großen Teil unserer Mitbewerber, die aus wirtschaftlichen Gründen tendenziell zum Sparen auf Kosten der Umwelt neigen.

Das "papierlose Büro" ist uns bisher nicht gelungen; es scheint sich eher das Gegenteil zu entwickeln. Einen Grund dafür sehen wir in deutlich angewachsenen Änderungen während der laufenden Projekte und gestiegenen Verwaltungs-/Dokumentationsanforderungen. Ein weiterer sind ungenügend funktionierende Drucker (mangelhafter Papiereinzug, schlechtes Tintenmanagement).

D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum

Grundsätzlich stellen wir Produkte her, die auf Langlebigkeit ausgelegt sind. Wir wählen und verarbeiten Materialien und Beschläge so, dass eine dauerhafte Funktion unserer Produkte gewährleistet wird.

Immer da, wo als Alternative zur Neuanfertigung auch die Reparatur des Bestandes in Frage kommt, empfehlen wir diese den Kund_innen. Im Bereich der Bauelemente ist Reparatur häufig auch wirtschaftlich naheliegender als eine Neuanfertigung, sodass wir sie hier häufig durchführen.

Reparaturen an Möbel und Inneneinrichtungen sind oft schwieriger durchzuführen, da manchmal die Original-Materialien nicht mehr verfügbar sind oder z. B. die Lackierung nicht ohne Weiteres wiederhergestellt werden kann.

Hier und da ergänzen wir alte Möbel oder bauen sie zu neuen um. Der Aufwand dafür ist oft so hoch wie für eine entsprechende Neuanfertigung, manchmal sogar höher. Die Kund_innen, die für die Umarbeitung mehr auszugeben bereit sind, als für eine Neuanfertigung, sind zwar selten, aber es gibt sie!

D3.3 Kommunikation: aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kund_innen gegenüber

Bereits auf unserer Internetseite finden Interessierte vielerlei Hinweise auf unsere ressourcenbewusste Herangehensweise.

Im konkreten Einzelfall sprechen wir in unseren Beratungen offen über die ökologischen Aspekte unterschiedlicher Materialien und Verfahrensweisen, stellen den Kund_innen jedoch frei, die Entscheidung selber zu treffen.

In Abwägung mit der jeweiligen Auslastung unserer Kapazitäten und der wirtschaftlichen Situation des Betriebes rücken wir unterschiedlich weit ab von unseren Grundüberzeugungen und entscheiden von Fall zu Fall, ob wir einen Auftrag annehmen oder nicht.

D4 / SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen / Produkten / Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen

Unsere Kund_innen brauchen in der Regel ein bestimmtes Maß an Eigenverantwortlichkeit. Wir sind wochentags von 8-17 Uhr (und oft darüberhinaus)

direkt in der Werkstatt erreichbar und können zu ebendiesen Zeiten angerufen werden (ggfs. kann eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen werden). Darüberhinaus können wir via Fax und Email kontaktiert werden. Im Internet sind wir mit einer Homepage vertreten, die erste Informationen anbietet.

Die Chefin ist deutsche Muttersprachlerin, spricht fließend Italienisch und leidlich gut Englisch, Französisch hingegen nur in wenigen Versatzstücken und andere Sprachen garnicht. Die Mitarbeiter_innen verfügen über Grundkenntnisse der englischen Sprache.

Für Menschen mit körperlichen Einschränkungen sind unsere Räume barrierearm zugänglich. Ihnen bieten wir die barrierearme bzw. -freie Umrüstung von Wohn- oder Arbeitsräumen an. Die Koordination erfolgt meist über entsprechende Beratungsstellen der Sozialverbände (z. B. Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonie u. a.), die in der Regel auch die Finanzierungsmöglichkeiten abklären.

Da wir offen für alle sexuellen Orientierungen sind, kommen manche unserer Kund_innen aus der queeren Community.

Projekten und NGOs gegenüber sind wir aufgeschlossen und wohlwollend, können ihnen allerdings oft nur in begrenztem Umfang wirtschaftlich entgegenkommen. Gleiches gilt für Privatpersonen mit – warum auch immer - begrenztem Budget.

D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt

Grundsätzlich werden bei uns alle gleich behandelt, die Kleinen und die Großen, die Reichen wie die weniger Reichen, die Alten wie die Jungen.

Weniger gerne mögen wir die (intern so genannten) „Rosinenpicker“, die nur für die Kleinigkeiten oder für die besonders umständlichen Aufgaben, die unsere Mitbewerber nicht können oder aus wirtschaftlichen Gründen ablehnen, zu uns kommen, während sie die Aufträge, an denen sich etwas verdienen ließe, lieber bei den weniger rücksichtsvoll arbeitenden Mitbewerbern platzieren.

Sehr willkommen sind aber solche Kund_innen, die sich an uns wenden, weil sie MIT UNS zusammenarbeiten WOLLEN. Hier steht das Wie und Was stärker im Vordergrund als der Preis.

Dies gilt gleichermaßen für gewerbliche wie für private Kund_innen.

D5 / ERHÖHUNG DER SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 Kooperation mit Mitbewerber_innen und Partner_innen der Wertschöpfungskette

Die Chefin ist ehrenamtlich im Berliner Meisterprüfungsausschuß tätig und dadurch an der Erarbeitung der prüfungsrelevanten Standards beteiligt. Damit werden für Berlin aus den Standards von heute die Standards von morgen entwickelt.

Auch im Berliner Gesellenprüfungsausschuß ist die Chefin ehrenamtlich tätig. Auch hier engagiert sie sich im Aufgabenerstellungsausschuss und trägt damit zur Entwicklung von Ausbildungsqualität bei.

In beiden Zusammenhängen findet eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Tischlerkolleg_innen aus ganz Berlin statt, unabhängig von individuellen wirtschaftlichen Wettbewerbsinteressen.

Indem wir an der Sicherung und teilweisen Erhöhung von Qualitätsstandards mitarbeiten, hoffen wir zunehmend auf ein Wettbewerbsumfeld, das unseren betrieblichen Kompetenzen entgegenkommt.

Wir kooperieren mit Mitbewerber_innen auf vielfältige Weise (vgl. auch D2.2):

- Innerhalb des Kreises der "befreundeten" Tischlereien unterstützen wir uns gegenseitig, indem wir uns z. B.
 - in Zeiten von Auftragsspitzen mit dem "Ausleihen" von Mitarbeiter_innen aushelfen (bei uns fünf Mal in 2015-2017)
 - oder wenn bei einem Betrieb Auftragsmangel herrschen sollte, können andere Betriebe möglicherweise von ihren Aufträgen etwas "abgeben" (bei uns vier Mal in 2015-2017)
 - wechselseitig von unseren Zahlungszielen bei den Lieferanten profitieren
- seit 2018 gibt es Überlegungen, mit einigen der unter „D2 / Solidarität mit Mitunternehmen / Allgemeines“ (S.40) genannten Kolleg_innen eine verbindlichere Zusammenarbeit aufzubauen
- wir stellen anderen Tischlereien unseren Maschinenpark und unsere Werkstatt zur Verfügung, mit Bedienpersonal von uns und gegen Berechnung.

Übrigens hat sich aus der GWÖ-Bilanzierungs-Peergroup heraus eine punktuelle geschäftliche Zusammenarbeit (mit der Zahnarztpraxis am Kreuzberg ZAPAK) ergeben.

Durch die Präsenz der Chefin bei verschiedenen Veranstaltungen zum Thema Gemeinwohlökonomie hat sich in 2018 ein weiterer Auftrag ergeben.

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

Wir beteiligen uns an gesellschaftlichen Diskussionen über Art und Ausgestaltung legislativer Standards. Dies geschieht hauptsächlich im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeiten:

- als Mitglied des Gesellenprüfungsausschusses
- als Mitglied des Meisterprüfungsausschusses
- als Genossenschafterin der Weiberwirtschaft eG
- als Mitglied verschiedener Fördervereine (Förderverein der EAF Berlin e. V., Förderverein für Aus- und Weiterbildung im Tischlerhandwerk e. V)

Aber auch im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Mitgliedschaft in der Handwerkskammer Berlin.

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe

Die Reichweite unseres Beitrags erstreckt sich von der kommunalen bis auf die internationale Ebene.

So waren wir z. B. Gastgeberin bzw. Gesprächspartnerin

- einer Delegation von Beamten der mittleren und oberen Ebenen des Bundesfinanzministeriums, die sich ein Bild von der Realität in kleinen Handwerksbetrieben machen wollten (2009).
- der Bundesfamilienministerin anlässlich des Girls' Days bei uns im Betrieb (2012).
- einer Delegation von Politiker_innen und Wirtschaftsvertreter_innen aus Kirgisistan, die sich über Frauenförderung in der Wirtschaft in Deutschland informieren wollten (2012).

- einer Gruppe von Unternehmerinnen aus aller Welt, die sich im Rahmen des Besuchsprogramms des Auswärtigen Amtes ein Bild von Selbständigen in Deutschland machen wollten (2014)
- des ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) für den Jahresbericht 2017 zum Thema “Unternehmensnachfolge”

In 2018 hat reiste die Chefin im Rahmen des GIZ-Projekts (zusammen mit dem ZDH) “Craftspeople go Africa” mit einer Gruppe von Handwerksunternehmerinnen nach Ruanda. Es sollten Möglichkeiten und Chancen einer wie auch immer gearteten Zusammenarbeit mit dortigen Handwerksunternehmen ausgelotet werden. Inzwischen zeichnet sich ein aktives Engagement unseres Betriebes in Ruanda ab.

in den letzten Jahren geben wir immer wieder Schüler_innen und zuletzt auch einem jungen Geflüchteten aus Syrien die Möglichkeit, im Rahmen eines meist 2-3-wöchigen Praktikums den Tischlerberuf und das Arbeitsleben näher kennenzulernen. Dabei erleben sie ein recht divers aufgestelltes Team, in dem viele eine nicht alltägliche Rolle einnehmen bzw. offen für alternative Lebensweisen stehen.



E1 / SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 Produkte (P) / Dienstleistungen (D) decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen / der Gemeinschaft / der Erde und generieren positiven Nutzen

Top 5 der angebotenen Produkte / Dienstleistungen (P/D) (in % des Umsatzes)	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebensnotwendig? (dient es dem einfachen Leben, einem guten Leben, oder ist es Luxus?)	Positive Wirkung auf Mensch / Gemeinschaft / Erde	Negative mögliche / tatsächliche Folgewirkung des P/D
Möbel (Betten, Tische u. ä.) (5 %)	P dient in einfacher Ausführung einem Grundbedarf in unseren Breiten; die Qualität unserer Möbel dient aber zumeist eher einem guten Leben oder ist sogar Luxus	Individuelle Lösungen stärken das Wohlfühl der Menschen. Die Anfertigung durch uns schafft lokale und regionale Arbeitsplätze und fördert den Erhalt lokaler und regionaler handwerklicher und gestalterischer Fähigkeiten	Im Fall kurzfristiger Nutzung entsteht Abfall, der vorher unter Einsatz von vielerlei Ressourcen hergestellt wurde. Über Beratung wird das Verhältnis von Ressourceneinsatz zu Nutzungsdauer / Haltbarkeit austariert. Aufträge mit unvermeidbar schlechter Ökobilanz werden abgelehnt.
Einbauschränke und -regale (60 %)	P dienen der Aufbewahrung von Dingen des täglichen wie auch des nicht täglichen Bedarfs und somit oft dem guten Leben, mitunter aber auch dem Luxus	wie oben	wie oben
Küchenmöbel (5 %)	P dienen der Befriedigung alltäglicher Bedürfnisse und somit oft dem guten Leben; als Prestigeobjekte sind sie jedoch oft auch Luxus	Besinnung auf die eigenen Bedürfnisse und Vorlieben stärkt das Bewußtsein für relevante Lebensinhalte.	wie oben

Reparaturen von Fenstern + Türen (15 %)	Dichtschließende Bauelemente ermöglichen Ein- und Ausgang sowie Belüftung; sie hemmen Schall und Kälte; außerdem dienen sie der ästhetischen Gestaltung von Gebäuden (speziell Altbautüren und -fenster) und dem Einbruchschutz.	Funktions-/Werterhaltung vorhandener Produkte; Einsparung von Ressourcen; Erhalt der bauphysikalischen Eigenschaften der Gebäudehülle; Stärkung des historischen Gedächtnisses	möglicherweise weniger künftige Energieersparnis als bei neuen Elementen.
Sonstiges (15 %)			

Wir halten unsere Branche grundsätzlich für „nützlich“ und „nah an den Grundbedürfnissen“ der Menschen, können aber nicht von der Hand weisen, daß wir oftmals für Luxusbedürfnisse arbeiten. Diese Tendenz ist zunehmend, da die Klientel, die es sich überhaupt leisten kann, unsere Produkte und Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, kaum mehr Grund-, sondern fast nur noch Luxusbedürfnisse hat...

Immerhin ermöglichen sie damit den Fortbestand des in unseren Breiten seit Jahrhunderten hochentwickelten Tischlerhandwerks. Dies stellt aus unserer Sicht einen nicht zu unterschätzenden Wert dar, der auch ein gesellschaftliches Grundbedürfnis erfüllt.

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte / Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen

- Kurze Wege für Kund_innen und Mitarbeiter_innen (städtisch/regional)
- ebenso für Lieferanten
- aufgeräumtes Lager, daher guter Verbrauch der eingekauften Materialien
- sorgfältige und bewusste Restevermeidung und Verbrauchsoptimierung
- gute Abfallverwertung
- Wahrnehmung sozialer Verantwortung, u. a. durch Ausbildung

Im Vergleich zu Mitbewerbern ähnlicher Größe halten wir uns für besser aufgestellt, wenngleich noch deutlich von der Bestmarke entfernt.

E2 / BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Leistungen

Der Umfang unseres ehrenamtlichen oder sonstigen gesellschaftlich relevanten Engagements stellt sich wie folgt dar:

- > Mitglied im Gesellenprüfungsausschuß (Chefin, 25 h/Jahr=750 €*)
 - > Mitglied im Meisterprüfungsausschuß (Chefin, 80 h/Jahr=2400 €*)
 - > Lehrlingsausbildung außerhalb der regulären Ausbildungszeit
(Chefin, 30 h/Jahr=900 €*)
 - > Betriebsführungen für Schulklassen/Kindergärten (3 h/Jahr=90 €*)
 - > Mitgliedschaft "Förderverein für Aus- und Weiterbildung im Tischlerhandwerk"
(Chefin, 200 €**)
 - > Mitgliedschaft "Förderverein der EAF Berlin e. V." (Chefin, 200 €**)
 - > Genossenschafterin und Aufsichtsrätin der WeiberWirtschaft eG
(Chefin, 70 h/Jahr=2.100 €*)
 - > Mitgliedschaft "Gemeinwohlökonomie Berlin-Brandenburg e.V." (Betrieb, 100 €**)
 - > Erstellung der GWÖ-Bilanz (Chefin, 110 h/3Jahre = 1.100 €*)
 - > Restholzsammlung für Kindergärten (Werkstatt, 50 €**)
- = gesamt ca. 7.790 €*
- (* Berechnungsgrundlage: 30 €/Std)
- (** pauschal)

Die Summe entspricht etwa 1,9 % des Jahresumsatzes.

Unser Eigeninteresse an all diesen Aktivitäten besteht in folgenden Aspekten:

- > frischer Input durch Erfahrungsaustausch
- > Netzwerkbildung
- > positives Image

Es gibt derzeit keine Kooperationen mit Non-Profit-Organisationen

E2.2 Wirkungen

Unsere Aktivitäten tragen zur Perspektiveröffnung für junge Menschen und zur nachhaltigen Sicherung von beruflicher Bildung bei. Das ist in Einzelfällen ablesbar, beispielsweise wenn ehemalige Auszubildende nach Jahren vorbeischauen und berichten, daß sie die Ausbildung bei uns als eine wichtige Grundlage für ihre

berufliche und persönliche Entwicklung ansehen.

Oder im Feedback von Prüflingen, dass sie ihre Prüfungssituation als konstruktiv und wertschätzend erlebt haben.

E2.3 Intensität

Für die Themen ist vorrangig die Geschäftsführerin zuständig, und sie entscheidet auch über die Mittelvergabe. Die Vision ist, dass Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sowie Unerfahrenere und Erfahrenere wertschätzend und im Bewusstsein ihrer jeweiligen Rollen zusammenarbeiten. Das prägt unseren Betrieb seit der Firmengründung (1981).

E3 / REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen

Der Themenbereich Umwelt und Ökologie spielt traditionell eine wichtige Rolle für uns. Es gibt einige institutionalisierte Abläufe, die potenziell schädigende Auswirkungen unseres Handelns verhindern oder zumindest minimieren sollen.

Neben den über den üblichen Hausmüll zu entsorgenden Abfällen und den regelmäßigen Werkstattabfällen, die als „gemischte Werkstattabfälle“ von einem städtischen Entsorgungsunternehmen regelmäßig abgeholt werden, entstehen einige Abfälle, die wir gesondert behandeln:

- wir trennen unsere Holz-und Plattenwerkstoffreste danach, ob sie als Brennholz geeignet sind oder als Restmüll entsorgt werden. Das Brennholz dient privaten Selbstabholer_innen als - kostenloses - Heizmaterial
- wir sammeln alle Hobel- und Sägespäne sowie die Schleifstäube und übergeben die einem Kollegen, der sie als – kostenloses - Heizmaterial verwendet
- wir sammeln verbrauchte Lösemittel und Lackreste und lassen sie fachgerecht aufbereiten oder entsorgen
- wir führen die Filtermatten unserer Lacknebelabsauganlage dem Sondermüll zu
- wir sammeln Metallschrott und bringen diesen zum Altmetallhändler

- wir sammeln recyclefähiges Verpackungsmaterial und übergeben es der Wiederverwertung ("Gelbe Tonne" und Altpapier)
- alles Übrige wird als "allgemeine Werkstattabfälle" entsorgt

Bei den "gemischten Werkstattabfällen" fallen ca. 35 - 40 Tonnenleerungen á 1,1 m³ pro Jahr an. Ein Branchenvergleich ist leider nicht möglich.

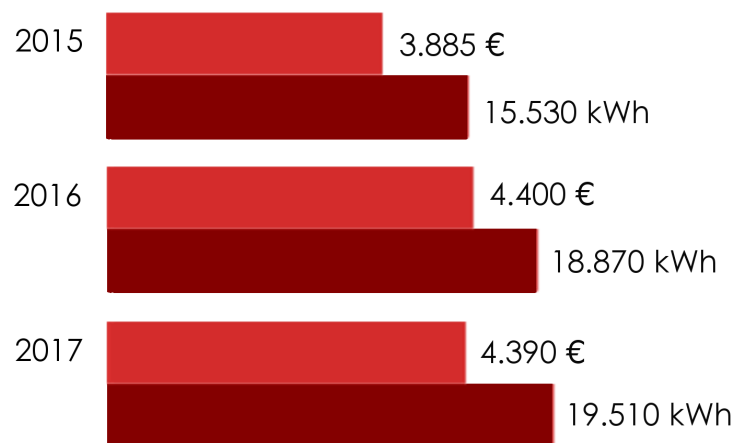
Unsere Entsorgungskosten, einschließlich Papier, Grüner Punkt, Werkstattabfälle

Manche Materialien verwenden wir mehrfach. Dies gilt insbesondere für Abdeckmaterialien (z. B. Pappfilz und Wollfilz), Verpackungsfolien, Kartons oder Pinsel. Leimeimer werden gerne für andere Zwecke nachgenutzt.

In unserem Betrieb gibt es schon lange mehrere Stromschaltkreise, die je nach Bedarf abgestuft eingeschaltet werden. Ein Hauptschalter sorgt dafür, daß außerhalb der Arbeitszeiten keinerlei Strom verbraucht; in den Büro- und Sozialräumen laufen einzelne Anschlüsse weiter (Fax, Kühlschrank, Ladestation f Akkus). Auch eine sorgfältige Planung der Arbeitsabläufe hilft Strom zu sparen: wir sortieren und kennzeichnen die Werkstücke, bevor wir mit der maschinellen Bearbeitung beginnen (statt dies bei laufender Maschine zu tun...).

Unseren Strom beziehen wir bereits seit 2005 vollständig von Greenpeace Energy eG.

Unser Verbrauch:

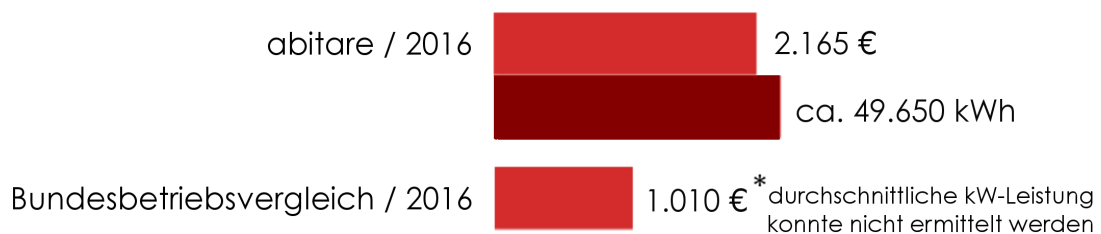


Benchmark Stromverbrauchskosten bei Tischlereien unserer Größe 5.100,00 € im Jahr bzw. 0,7 % der Gesamtkosten (vgl. Bundesweiter Betriebsvergleich 2016 Kl. II).

Siehe auch D3.1 (§.43)

Den Kraftstoffverbrauch halten wir so gering wie möglich, indem wir Fahrten aller Art durch gute Planung und Organisation auf das unvermeidbare Maß begrenzen. Die Chefin erwägt aktuell, ihre beruflichen und privaten Wege innerhalb der Stadt mit dem Fahrrad zu bestreiten.

Heizungsverbrauch und –kosten:



E3.2 Relative Auswirkungen

Für unsere Lackierungen haben wir einen separaten, explosionsgeschützten Raum mit einer modernen Lacknebelabsaugung eingerichtet. Der Lacknebel wird in Filtermatten abgefangen, die regelmäßig gereinigt bzw. ausgetauscht werden. Zur Reduzierung der Lösemittlemissionen spritzen wir seit über 20 Jahren überwiegend im Niederdruckverfahren. Gegenüber dem Airlessverfahren, das wir auch einsetzen, können wir dadurch etwa 20 % an Lösemitteln einsparen, da das Mehr an Lackanmischung sowie die aufwendige Reinigung der Arbeitsgeräte entfallen. Angesichts sich stetig verbessernder Qualität der wasserbasierten Lacksysteme haben wir schon seit langem bei Neuanschaffungen auf nicht rostende Werkzeuge und Gerätschaften gesetzt, um mittelfristig "umzusteigen" zu können. Inzwischen sind wir aber überzeugt, dass wir unseren Kund_innen damit keinen Gefallen tun würden, da die wasserbasierten Lacke langfristiger ausdünsten und damit die Raumluftqualität am Einbauort belasten. Lösemittelhaltige Lacke hingegen sind nach ihrer vollständigen Aushärtung, also nach spätestens zwei Wochen, ausdünstungsfrei.

Unser Fuhrpark umfasst zwei kleine Liefer- und Transportfahrzeuge, die in den meisten Fällen ausreichen. Für umfangreichere oder großformatige Lieferungen mieten wir ein Lieferfahrzeug in passender Größe. Von etwa 150 Lieferfahrten im Jahr werden etwa 80-85 % mit unseren eigenen Fahrzeugen erledigt. Dadurch sparen wir Anschaffungs- und Unterhaltskosten sowie Stellfläche, und der Umwelt ein herumstehendes Fahrzeug.

E3.3 Management und Strategie

Die Produkt-/Sicherheitsdatenblätter enthalten in der Regel ausreichende Informationen, um Gefährdungen einschätzen zu können. Je nach Einsatzzweck beurteilen wir, ob wir dem/r Auftraggeber_in zu Alternativen raten.

Der Maxime "Profit" stellen wir in der Regel weitere Maximen, wie z. B. "Umweltschutz" oder "Gesundheitsschutz" oder "Sozialverträglichkeit", mindestens zur Seite, wenn nicht gar voran.

E4 / GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Allgemeines

Unser Unternehmen will mit guter Handwerkskunst moderne Möbel und Inneneinrichtungen bauen.

Alle, die hier arbeiten, sollen davon leben können (für die Auszubildenden gilt das naturgemäß nur eingeschränkt).

Arbeitszeit ist Lebenszeit – das gilt für die Mitarbeiter_innen wie für die Chefin.

Leistung ist insofern wichtig, als unser wirtschaftliches Überleben davon abhängt, dass wir alle unsere Kosten durch das, was uns die Auftraggeber_innen bezahlen, decken können. Der Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Unternehmenserfolg und persönlicher Befähigung und Geschwindigkeit der Mitarbeiter_innen ist sehr unmittelbar vorhanden.

Aus meiner Sicht hat Kapital aus sich heraus keinen Vermehrungsanspruch. Es soll immer wieder in den Kreislauf einfließen. Das Vergnügen und der Gewinn für die_den, die_der das Kapital gerade in den Händen hat, sollte es sein, über die neue Verwendung des Kapitals zu bestimmen.

Wirtschaftstätigkeit sehe ich als eine kreis- oder spiralförmige Bewegung und Entwicklung, und nicht als mehr oder minder lineare Wachstumslinie.

E4.1 Außenausschüttung

Es gibt keine externen Eigentümer_innen, daher auch keinerlei Gewinnausschüttungen an sie.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

In der Regel werden Überschüsse zur Deckung von Verlustvorträgen aus Vorjahren verwendet. Bevor sie jedoch überhaupt entstehen, werden Lohnerhöhungen oder andere Möglichkeiten der Mitarbeiterbegünstigung geprüft und umgesetzt sowie ggfs. Investitionen in Arbeitsmittel beschlossen.

Von Fall zu Fall werden private Darlehen teilweise oder ganz vorzeitig zurückbezahlt, um die Eigenkapitalsituation zu stärken.

Der regelmäßige Einsatz von Strom aus zu 100 % erneuerbaren Energien (Greenpeace Energy eG) wirkt strukturell gewinnmindernd oder gar -verhindernd. Ähnliches gilt für die Rücksichtnahme auf Mitarbeitergesundheit, Umwelt und Gesellschaft; entsprechende Maßnahmen wirken in der Regel eher gewinnmindernd, da sie von den Kund_innen in der Regel nicht honoriert werden. Somit sehen wir sie als gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Der Einsatz von potentieller Arbeitszeit für innerbetriebliche Workshops, interne Schulungen und nicht zuletzt für ehrenamtliche Ziele kann in keiner Steuer- oder Handelsbilanz als Aufwand gebucht werden. In gewisser Weise ist auch das eine Form von gemeinwohlorientierter Gewinnverwendung.

E5 / GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 Transparenz

Unsere Internetseite ist frei zugänglich und enthält ausführliche Informationen zu

- Firmenphilosophie (seit 2004)
- Kontaktaufnahme und Modalitäten der Angebotserstellung (seit 2012)
- Gemeinwohlbilanz (seit 2015)
- Leitbild (seit 2016)
- Mitarbeiter_innen (seit 2016)

Auf unserer Geschäftspost und unter allen Emails geben wir den Hinweis, dass wir eine Gemeinwohlbilanz erstellen.

Ab 2018 werden unsere Kund_innen auf Facebook und in der Suchmaschine google unsere Arbeit bewerten können; damit liefern wir künftigen Interessent_innen interessante Entscheidungshilfen.

E5.2 Art und Umfang der Mitbestimmung

Derzeit können wir dazu keine Aussagen machen.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

In der letzten Bilanz haben wir formuliert:

- Klarwerdung über das, was wir gewohnheitsmäßig tun und warum wir es tun
 - gelingend (vgl. S.32, C5.1)
- Erkennen von Potentialen zur Verbesserung des Ist-Zustandes
 - gelingend (vgl. S.16, C1.1)
- Kommunikation in Richtung Auftraggeber_innen, um nicht sicht-/greifbare Werte unserer Produkte/Dienstleistungen sicht- bzw. greifbar zu machen und somit die dafür entstehenden Kosten zu rechtfertigen
 - gelingend (vgl. S.35, Indikator D)

Über die Weiterentwicklung der oben genannten Aspekte hinaus, steht der Umbau unserer betrieblichen Organisationsstrukturen in Richtung einer "selbstführenden Organisation" (in Anlehnung an Frédéric Laloux "Reinventing Organizations") im Fokus. Gleichermäßen Motor wie Frucht der Umstrukturierung soll ein harmonischer Übergang von Verantwortung und Firmenbesitz auf jüngere Akteur_innen sein.

LANGFRISTIGE ZIELE

In der letzten Bilanz (2015) formulierten wir das langfristige Ziel, mithilfe "des Einstiegs in die Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie unsere wirtschaftliche Position zu sichern" und hofften, gleichzeitig "die Kraft dieser großen Idee zu verstärken". Ersteres scheint zu gelingen, zumindest glauben wir dies an der Art der Stellenbewerbungen seither und an der allmählich steigenden Zahl einschlägig motivierter Auftragsanfragen ablesen zu können.

Mit der erneuten GWÖ-Zertifizierung wollen wir den seit 2015 eingeschlagenen Weg der bewußten Auseinandersetzung mit den Zielen der Gemeinwohl-Ökonomie fortsetzen. Dadurch hoffen wir, zunehmend ein besseres, weil zu uns

passenderes Umfeld für unsere wirtschaftlichen Aktivitäten zu finden und zu gestalten sowie die Kraft der großen Idee zu verstärken.

Mit nachhaltigem Wirtschaften wollen wir für unsere Kund_innen qualitativ hochwertige Produkte schaffen, unseren Mitarbeiter_innen ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld bieten und Umwelt und Gesellschaft mindestens soviel zurückgeben, wie wir erhalten ☺

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Die Erstellung des ersten Gemeinwohl-Berichts lag vorrangig in den Händen der Chefin. Einen guten Teil der betrieblichen Kennzahlen hat Manfred Böswarth, der für die Buchhaltung zuständige Kollege, beigetragen.

Alle interessierten Mitarbeiter_innen (einschließlich der Auszubildenden) haben den Berichtsentwurf gelesen und durch ihr Feedback verbessert.

Die Erstellung des Berichts erstreckte sich über einen Zeitraum von zweiundzwanzig Wochen, d. h. vom 20.3. – 30.9.2018.

Zusätzlich zu den Arbeitsgruppentreffen (5 Termine à 4 Stunden, 1 Termin à 2 Stunden und die Fahrzeiten = 25 Stunden) hat die Chefin geschätzte 50 Stunden für die Zusammenstellung der Aussagen und etwa 10 Stunden für das Layout aufgewendet. Unter Hinzurechnung der 10 Stunden von Manfred Böswarth für seine Zuarbeit und der geschätzten 15 Stunden der Kolleg_innen für's Gegenlesen ist insgesamt ein Aufwand von ca. 110 Personenstunden entstanden.

Alle Mitarbeiter_innen waren von Anfang an darüber informiert und sind zunehmend auch daran beteiligt, dass wir die Zertifizierung für unseren Betrieb machen und einen neuen Gemeinwohl-Ökonomiebericht erstellen. Wenngleich der Überblick über die Zielsetzungen, Prozesse und Details nicht allen gleichermaßen leicht fällt, stehen sie dem Thema grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber.

Berlin, 30.9.2018

Wertvolle Impulse für unseren Bericht kamen auch aus der vorbereitenden Arbeitsgruppe, bestehend aus:

Dr. Mathias Eigenbrodt (ZAPAK)



Prof. Dr. Hartmut Rein (BTE)



Uwe Zimmermann (Corona)



Heinz Weißhuhn (GefAA)



sowie von unserer Moderatorin und Beraterin:
Johanna Paul (authentisch wirtschaften)



Vielen Dank Euch allen!