

GEMEINWOHL-BERICHT

UNTERNEHMEN

Firmenname: Tut-All Software GmbH

Branche: IT/EDV

Anzahl der MitarbeiterInnen: 2 (Stand: 31.12.2012)

TÄTIGKEITSBEREICH

Die Tut-All Software GmbH wurde 2011 gegründet und hat ihren Sitz in Ettlingen in Deutschland, das zur Technologieregion Karlsruhe gehört.

Wir entwickeln eine Software, um Tutorien für Software und deren Anwendung schnell und einfach aufzeichnen und wieder abspielen zu können, um so den Menschen interaktiv am PC mit Schulungen aller Art zu helfen. Diese Software arbeitet „im Programm“, d.h. sie läuft nicht als Video o.ä. ab, sondern unterstützt den Benutzer interaktiv beim Anwenden von Programmen und Lösen von Aufgaben am Computer.

Dieses Projekt wurde aus idealistischen Gründen gestartet, damit es den Menschen in Zeiten des demografischen Wandels ermöglicht wird, mit dem rasanten technologischen Fortschritt und dem exponentiell wachsenden Wissen leichter umgehen zu können.

Alle unsere Mitarbeiter sind ehrenamtlich in der Gemeinwohl-Ökonomie tätig, weshalb es naheliegend war, auch einen Gemeinwohl-Bericht für das eigene Unternehmen zu erstellen.

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Das Projekt wurde aus idealistischen Gründen gestartet, um den Wissenstransfer bei der Arbeit am Computer zu erleichtern.

Unsere Vision ist es, Wissen möglichst allen Menschen in allen Altersstufen zur Verfügung zu stellen.

Durch die interaktiven Schulungen ist es möglich, teilweise weite Anreisen in Schulungszentren und damit Umweltbelastungen zu reduzieren. Umgekehrt müssen Trainer z.T. nicht mehr den weiten Weg zum Kunden auf sich nehmen, sondern können Schulungen direkt am Arbeitsplatz erstellen.

SELBSTEINSCHÄTZUNG UND NEGATIVKRITERIEN

Wir haben dieses Jahr das erste Mal eine Gemeinwohl-Bilanz erstellt. Dadurch sind wir auf Gemeinwohl-Kriterien gestoßen, die wir bisher nicht aktiv beachtet haben. Somit können wir kein vorbildliches Ergebnis liefern. Wir werden jedoch versuchen, uns im Jahr 2013 zu verbessern.

TESTAT

Fremdeinschätzung durch externes Audit:

TESTAT : AUDIT					
GEMEINWOHL BILANZ 2012 für	Tut all SW				
	Auditorin: Ulrike Häußler				
WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				55 von 90
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				12 von 30
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 16 von 90	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 33 von 50	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 17 von 30	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 52 von 60	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 45 von 90
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethisches Verkaufen 15 von 50	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 13 von 70	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 25 von 90	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 6 von 30	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 7 von 30
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Mitmenschen und Natur weltweit	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 25 von 90	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 26 von 40	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 14 von 70	E4: Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe 60 von 60	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 10 von 30
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0 Sperrpatente 0 Dumpingpreise 0	Massive Umweltbelastungen für Ökosysteme 0 Grobe Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B.: Grenzwerte) 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Ungleichbezahlung von Frauen und Männern 0 Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerungen bei Gewinn 0 Töchter in Steueroasen 0 Eigenkapitalverzinsung > 10 % 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
BILANZSUMME					431



GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A BERÜHRUNGSGRUPPE LIEFERANTINNEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

A1.1 BERÜCKSICHTIGUNG REGIONALER, ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER ASPEKTE BZW. HÖHERWERTIGER ALTERNATIVEN

Wir arbeiten aktuell mit einem Dienstleister in Karlsruhe mit Entwicklern in Ägypten zusammen, der den größten Teil unserer Ausgaben für die Entwicklung unserer P/D (Produkte/Dienstleistungen) ausmacht. Dabei handelt es sich um ein separates Unternehmen. Das Verhältnis ist durch persönliche Kontakte zustande gekommen, so dass wir sicher gehen können, dass die Mitarbeiter dieses Dienstleisters (ebenfalls ein Start-Up) für ägyptische Verhältnisse weit überdurchschnittlich bezahlt werden. Wir bezahlen aktuell € 15,- pro Stunde. Die Living Wages in Ägypten entsprechen ca. € 77,- im Monat (<http://www.wageindicator.org/main/minimum-wages/egypt>). Die Wochenarbeitszeit beträgt dort 40 Stunden. Alle Besprechungen werden per Online-Konferenz gehalten, so dass dadurch kaum zusätzliche Umweltbelastungen entstehen. Wir benötigen diese Unterstützung, damit wir uns auf den Kernbereich der Entwicklung unseres Produktes konzentrieren können, weil wir nicht in allen Bereichen das notwendige Know-How durch fest angestellte Mitarbeiter in unserem noch sehr kleinen Unternehmen erbringen können. Die Dienstleistung beträgt ca. 70% des Beschaffungswesens aus.

Da wir aktuell noch klein sind, haben wir uns in einer Bürogemeinschaft eingemietet, was den zweitgrößten Anteil unserer Ausgaben ausmacht. Die Bürogemeinschaft ist ihrerseits Untermieter in einem Gewerbepark, der eigene Fernwärme liefert, sowie über Wasserkraft und Photovoltaik eigenen Ökostrom erzeugt (<http://www.gewerbepark-albtal.de/gewerbepark-albtal/facility-management/>).

Zudem führen wir langjährige Geschäftsbeziehungen mit unserem Steuerberater und Webseiten-Dienstleister, die beide lokal ansässig sind und die dritt- und viertgrößte Ausgabe in unserem Unternehmen darstellen.

Beim Büromaterial gibt es bei uns folgende Richtlinien:

- Geräte werden möglichst gemeinsam in der Büro-Gemeinschaft mit anderen Firmen genutzt
- ökologischer, möglichst regionaler Einkauf (Umweltsiegel, Blauer Engel, ...). Wenn der Einkauf nicht regional erfolgen kann, dann wird er über einen ökologisch orientierten Anbieter, wie z.B. Memo, abgewickelt. Bei größeren Ausgaben, wie z.B. dem Kauf von Laptops für neue Mitarbeiter, wird vorher im Internet recherchiert, ob der Anbieter ökologische und ethische Grundsätze einhält (bei Greenpeace und <http://www.ethicalconsumer.org>).
- weitestgehend wurde das papierlose Büro realisiert, soweit benötigt verwenden wir wiederbefüllbare Drucker-Patronen und Recycling-Papier mit „Blauer Engel“-Siegel

- Bücher werden bei einer lokalen Buchhandlung bestellt und gekauft

Jeder Einkauf wird ab einer geringen und noch praktikablen Mindestgrenze zwischen Geschäftsführer und Mitarbeiter besprochen.

In Zukunft werden wir unsere fünf meist genutzten Dienstleistungsanbieter und Lieferanten regelmäßig anhand der Gemeinwohlkriterien überprüfen.

A1.2 AKTIVE AUSEINANDERSETZUNG MIT DEN RISIKEN ZUGEKAUFTER P/D UND PROZESSEN

Wir setzen uns aktiv mit den Risiken zugekaufter P/D auseinander und prüfen zugekaufte Produkte (z.B. Laptops, Druckerpapier) auf Gütesiegel oder sofern diese nicht verfügbar sind, führen wir eine ausführliche Internetrecherche durch, um die beste Alternative auszuwählen.

A1.3 STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN ZUR FAIREN PREISBILDUNG

Für uns haben Qualität, Nachhaltigkeit und ökologische Aspekte einen höheren Stellenwert als Preise und Rabatte. Wir haben langfristige Verträge mit unseren Lieferanten und bewerten bei Einkäufen mit allen Mitarbeitern die ethischen Aspekte von Produkten und Dienstleistungen.

Außerdem sind wir in der lokalen und regionalen Start-Up-Szene aktiv und versuchen dort, uns gegenseitig zu unterstützen und beim Akquirieren von Aufträgen zu helfen.

Für den Geschäftsführer gilt eine Ausgaben-Obergrenze von 1000€ und für Mitarbeiter eine -Obergrenze von 100€. Alle Anschaffungen darüber werden mit allen vorab besprochen und diskutiert. Darunter können Anschaffungen in Eigenverantwortung getätigt werden.

B BERÜHRUNGSGRUPPE GELDGEBERINNEN

B1 ETHISCHE FINANZDIENSTLEISTUNGEN

B1.1: ETHISCH-ÖKOLOGISCHE QUALITÄT DES FINANZDIENSTLEISTERS

Wir haben unser Konto aktuell bei der Sparkasse Karlsruhe (Anstalt des Öffentlichen Rechts). Sparkassen sind keine „konventionelle Bank“ und legen ihr Geld primär in regionale und nicht-spekulative Anlagen an, sie ist aber auch keine der Top4 ethisch-ökologischen Banken in Deutschland.

B1.2: GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG

Aktuell existieren bei uns:

- keine kurzfristigen Anlagen
- keine langfristigen Anlagen
- bisher nur ein zinsloses Girokonto

Wir verzichten aktuell komplett auf Zinsen. Es ist geplant, zukünftige Rücklagen in lokalen, ökologischen und nachhaltigen Initiativen bzw. Genossenschaften oder ethischen Banken anzulegen.

Es werden die gesetzlichen Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt. Das Unternehmen ist noch zu klein und wirft noch zu wenig Gewinn ab, um eine eigene Pensionskasse aufbauen zu können.

B1.3: GEMEINWOHLORIENTIERTE FINANZIERUNG

Die Tut-All Software GmbH erhält derzeit keine Fremdfinanzierung, sondern ist voll durch den Eigentümer finanziert, so dass auch keine Kredite aufgenommen wurden.

Unsere Absicht ist es auch in Zukunft möglichst ohne Fremdfinanzierung auszukommen.

C BERÜHRUNGSGRUPPE MITARBEITERINNEN INKLUSIVE EIGENTÜMERINNEN

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

C1.1: ARBEITSZEITEN

Wir haben einen flexiblen Arbeitsbeginn und eine flexible Gleitzeitregelung der Arbeitszeit nach Wunsch und Bedarf der Mitarbeiter, welche auch genutzt wird, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, dringende Besorgungen, Behördengänge und Arztbesuche erledigen zu können.

C1.2: ARBEITSPLATZGESTALTUNG

Arbeitsplätze werden auf Wunsch und Notwendigkeit der Mitarbeiter entsprechend ergonomischen Richtlinien ausgestattet (z.B. sind alle Tische und Stühle höhenverstellbar) und Arbeitsgeräte ggf. auch neu beschafft (z.B. Mausepads mit Handballenaufgabe, Knicktastaturen, Flachbildschirme für Laptops bei Sehschwäche, ...).

Die Räumlichkeiten unserer Bürogemeinschaft sind nicht barrierefrei.

Es gibt eine Lounge mit Fatboys für einen kurzen Erholungsschlaf zwischendurch, sofern er benötigt wird. Auch für etwas Entspannung und Abwechslung durch bereitgestelltes Spielzeug ist gesorgt, „um mal auf andere Gedanken zu kommen“. Es gibt die Möglichkeit einen Teil der Arbeit via Telearbeit zu erledigen. 2012 wurde das noch nicht genutzt, 2013 wird aber davon für geeignete Aufgaben Gebrauch gemacht werden.

C1.3: PHYSISCHE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Bei uns gibt es eine Sensibilisierung unter den Mitarbeitern in Gesprächen hinsichtlich einer gesunden Lebensweise und Ernährung (z.B. bei der gemeinsamen Einnahme von vegetarischen Gerichten im Bistro bzw. in der Kantine des Gewerbeparks), sowie Motivation und Unterstützung durch das Unternehmen ausgleichenden Sport zu können. Zusätzlich gibt es mehrfach monatlich Akupunktur am Arbeitsplatz, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu verbessern. Diese wurde von Ende August 2012 ab ca. achtmal durchgeführt.

C1.4: PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Wir motivieren die Mitarbeiter, das Angebot Dritter, wie z.B. der Volkshochschulen, hinsichtlich geistig ausgleichender Therapien und Kurse wahrzunehmen.

C1.5: SELBSTORGANISATION, ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ, SINNSTIFTUNG

Die Mitarbeiter werden soweit möglich in die Aufgabenverteilung mit einbezogen. Sobald das Unternehmen etwas größer ist planen wir eine Mitarbeiterbefragung. Ebenfalls sollen die Mitarbeiter Gehälter gemeinsam festlegen und auch Führungskräfte wählen können.

C1.6: GLEICHSTELLUNG UND GLEICHBEHANDLUNG VON MANN UND FRAU

Aktuell (2012) besteht das Unternehmen nur aus zwei Männern. Informatik ist immer noch eine Männerdomäne (der Frauenanteil in der Informatik ist an der Karlsruher TH (KIT) noch immer ca. 10,5%). Von da her ist es auch schwer für ein sehr Informatik-lastiges Unternehmen Frauen zu finden. Sobald das Unternehmen größer ist, wird eine Frauenquote von 50% nicht nur in Führungspositionen angestrebt.

C1.7: BENACHTEILIGTE (Z.B. MENSCHEN MIT BEHINDERUNG, MIGRANTINNEN, LANGZEITARBEITSLÖSE)

Aktuell werden keine Schulungen bzgl. Anti-Diskriminierung etc. angeboten. Dies ist jedoch geplant, da wir aktuell einen Langzeitarbeitslosen in das Unternehmen integrieren, der durch das Jobcenter gefördert wurde.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

C2.1: SENKUNG DER NORMALARBEITSZEIT

Um die Arbeitszeit zu senken führen wir folgende Maßnahmen durch:

- es werden keine Verträge mit Überstundenpauschale abgeschlossen
- es gibt keine Überstunden im Jahresschnitt je Beschäftigtem/r
- 36 Stundenwoche Regelarbeitszeit für Vollzeitangestellte (der Geschäftsführer hat aktuell aufgrund des Arbeitsaufwandes eine 70-75 Stundenwoche)
- Überstunden können bei Peaks in der Arbeitsbelastung angesammelt und später wieder abgebaut werden

Es ist fest geplant, die Regelarbeitszeit für Vollzeitangestellte im nächsten Jahr auf 30 Stundenwochen zu senken. Wir wollen ein System einführen, bei dem Mitarbeiter auch Überstunden aufbauen können, damit diese z.B. früher in Rente gehen oder auch hin und wieder ein Jahr frei nehmen können.

C2.2: ERHÖHUNG DES ANTEILS DER TEILZEIT-ARBEITSMODELLE

Durch die Verringerung der Arbeitszeit in 2013 werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, wodurch Neueinstellungen fest eingeplant sind.

Es gibt aktuell eine Zeiterfassung, die auf Vertrauensbasis läuft. Dort können Überstunden angesammelt und bei Bedarf abgebaut werden, auf Wunsch auch durch Teilzeit.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

C3.1 BETRIEBSKÜCHE / ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Die Firma ist noch zu klein, um eine eigene Betriebsküche betreiben zu können. Es wird jedoch ein Bistro und die Kantine des Gewerbeparks mitgenutzt, die immer vegetarische und vegane Gerichte, Obst, Salate und ein großes Salatbuffet anbieten. Die Mitarbeiter essen dort zu mind. 50% vegetarisch. Einer der Mitarbeiter ernährt sich meist vegan.

C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ: ANREIZSYSTEME / TATSÄCHLICHES VERHALTEN

Alle Mitarbeiter benutzen Rad und/oder ÖPNV, für ihre Wege von und zur Arbeit.

Die Wege vom und zum Kunden werden mittels ÖPNV und falls nötig mit Carsharing zurückgelegt.

C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, AWARENESS UND UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE

Ökologische und ethische Aspekte werden regelmäßig in Mitarbeitergesprächen erörtert und die Mitarbeiter motiviert, mündliche oder schriftliche Vorschläge zu machen, die dann mit allen diskutiert und möglichst realisiert werden. Aktuell dokumentieren wir dies nicht.

Die Mitarbeiter können Schulungsangebote beim Cyberforum, <http://www.cyberforum.de> in Karlsruhe teilzunehmen. Diese Schulungen dauern von 2-3 Stunden bis zu mehreren Tagen. 2012 wurden von einem Mitarbeiter 2 Weiterbildungsseminare besucht.

C3.4: ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK DER MITARBEITER

Der ökologische Fußabdruck der Mitarbeiter beläuft sich im Mittel auf 3,3 ha (errechnet mit <http://www.mein-fussabdruck.at/>).

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1: INNERBETRIEBLICHE EINKOMMENSSPREIZUNG

Die innerbetriebliche Einkommensspreizung der Mitarbeiter beträgt max. 1:3.

C4.2: INSTITUTIONALISIERUNG

Gehälter werden offen diskutiert. Living Wages gibt es an allen Standorten. 2012 fanden Gespräche alle 3 Monate statt. Änderungen werden auf Arbeitsvertragsänderungsformularen dokumentiert.

C4.3: MINDESTEINKOMMEN

Die monatlichen Einkommen bei voller Arbeitszeit überschreiten alle 1.250 Euro und die Living Wage. In Deutschland gibt es noch keinen einheitlichen Mindestlohn, sondern nur in einigen Branchen einen branchenspezifischen Mindestlohn. Es wird ein einheitlicher Mindestlohn von 8,50 € diskutiert.

C4.4: HÖCHSTEINKOMMEN

Kein monatliches Einkommen bei voller Arbeitszeit überschreitet das 10-fache des in C4.3 angenommenen Mindestlohns.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1: GRAD DER TRANSPARENZ

Den Mitarbeiter wird die Einnahmen- und Ausgabensituation der Firma und die voraussichtliche zukünftige Entwicklung offengelegt.

Außerdem gibt es eine wöchentlich Besprechung, in welchem alle Projekte vorgestellt werden, die Finanzplanung diskutiert wird, sowie strategische Entscheidungen gemeinsam gefällt werden.

C5.2: LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE (FK)

Alle Mitarbeiter werden bei der Einstellung neuer Mitarbeiter angehört/konsultiert. Da es in unserer kleinen Firma bisher keine Hierarchie gibt, gibt es in diesem Sinne auch keine Führungskräfte.

C5.3: MITBESTIMMUNG BEI OPERATIVEN GRUNDSATZ/ RAHMEN ENTSCHEIDUNGEN

Mitarbeiter werden in Unternehmensentscheidungen mit einbezogen. Für 2013 ist die volle Mitbestimmung der Mitarbeiter geplant. 2012 wurde den Mitarbeitern nichts vorenthalten und alle Themen gemeinsam besprochen. Für 2013 ist die volle Mitbestimmung der Mitarbeiter geplant.

C5.4: MITBESTIMMUNG BEI GEWINNBETEILIGUNG DER MITARBEITER (MA)

Für das Geschäftsjahr 2012 wurde im allseitigen Einvernehmen beschlossen, 20% des Gewinnes der Firma am Jahresende als Bonus an die Mitarbeiter auszuschütten und die anderen 80% des Gewinnes für Rückstellungen für die Firma zu verwenden.

Für das Geschäftsjahr 2013 wurde wieder im allseitigen einvernehmen beschlossen, 20% des erwarteten Gewinnes der Firma am Jahresende als Bonus an die Mitarbeiter auszuschütten und die anderen 80% des Gewinnes für Rückstellungen für die Firma zu verwenden.

C5.5: MIT-EIGENTUM DER MA / UNABHÄNGIGE STIFTUNGEN

Die Mitarbeiter sind bisher noch nicht an der Firma beteiligt. Eine Beteiligung ist für die nächsten Jahre jedoch geplant.

D BERÜHRUNGSGRUPPE KUNDINNEN / PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN / MITUNTERNEHMEN

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

D1.1: INSTITUTIONALISIERUNG (VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN)

Die Unternehmensphilosophie basiert auf Produkten, die sinnvoll für unsere Kunden sind. Die Idee des ersten Produkts war ein Idealismusprojekt, um die Menschen bei der Arbeit am Computer zu unterstützen. Dies wird auch von allen im Unternehmen mit getragen.

D1.2 UMFANG ETHISCH. MARKETING

Auf der Webseite wird ausschließlich der Umfang des Produkts angegeben. Aktuell ist die Webseite das einzige Marketing, das wir betreiben (100% des Marketingbudgets).

D1.3 SCHULUNGEN FÜR ETHISCH. VERKAUF/ MARKETING

Aktuell haben wir keine dedizierten Vertriebsmitarbeiter, weshalb auch keine Schulungen für ethischen Verkauf bzw. ethisches Marketing durchgeführt werden. Sobald es soweit ist, werden wir entsprechende Schulungen durchführen.

D1.4 ALTERNATIVE BONIFIKATIONEN VERKAUF/MARKETING

Aktuell haben wir keine dedizierten Vertriebsmitarbeiter, weshalb es keine Boni-Systeme für diese gibt. Jedoch planen wir zukünftige Boni anhand der Kundenzufriedenheit festzusetzen. Marketing hatte bisher keine sehr hohe Priorität bei uns, weshalb dafür auch noch kein ausgereiftes Konzept existiert.

D1.5 UMFANG DER KUNDINNEN-MITBESTIMMUNG, Z.B.

KUNDINNENBEIRAT/GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG

Wir führen regelmäßige Treffen (mind. monatlich) mit dem Kunden durch und setzen aktuell alle Kundenwünsche um. Im Jahr 2012 fanden ca. 10 Termine mit 2 Kunden statt. Dies soll auch weiterhin so bleiben, da dadurch sehr viele gute Ideen in das Produkt einfließen (customer driven development).

Im Bereich der Softwaredienstleistung fanden regelmäßige Treffen alle zwei Wochen mit dem Kunden statt, ab August 2012 ca. 10 Stück (davor gab es keinen Softwaredienstleistungssektor).

D1.6 PRODUKTTRANSPARENZ

Aktuell existieren hierzu noch keine Prozesse bzw. Dokumente außer dem GWÖ-Bericht, der jedoch alle bei der Entwicklung Beteiligten auflistet (siehe A1).

D1.7 ZUSAMMENARBEIT MIT DEM VERBRAUCHERSCHUTZ

Aktuell gibt es keine Zusammenarbeit mit dem Verbraucherschutz.

D1.8 REKLAMATIONSWESEN

Die Software besitzt ein Feedbackmodul, mit welchem die Kunden uns ihre Probleme und Wünsche zurückmelden können. Ein Ausbau dieses Bereichs ist für 2013 geplant.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2.1 OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN + WEITERGABE VON TECHNOLOGIE

Wir geben große Teile unseres Source-Codes an unsere Dienstleister weiter, da wir mit ihnen ein großes Vertrauensverhältnis haben. Die Unterstützung von Open-Source-Projekten ist ebenfalls geplant.

D2.2 WEITERGABE VON ARBEITSKRÄFTEN, AUFTRÄGEN UND FINANZMITTELN; KOOPERATIVE MARKTTEILNAHME

Wir kooperieren mit unserem Entwicklungsdienstleister und vermitteln auch Aufträge an diese weiter oder versuchen sie mit in Projekte zu involvieren.

D 2.3 KOOPERATIVES MARKETING

Marketing wurde 2012 ausschließlich über das Internet betrieben. Hierzu gehörten die Homepage, sowie die massenmediale Netzwerke Facebook und Twitter, die 2012 jedoch weitgehend brach lagen und erst 2013 wieder häufiger genutzt werden sollen.

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1: EFFIZIENZ, RESILIENZ & KONSISTENZ: PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN SIND IM ÖKOL. VERGLEICH ZU PRODUKT / DIENSTLEISTUNGEN VON MITWERBERINNEN BZW. ALTERNATIVEN MIT VERGLEICHBAREM NUTZEN

Mit der Software Tut All Almanach können Computer-Schulungen direkt vor Ort durchgeführt werden. Dafür ist zum Großteil kein Trainer mehr nötig, der Schulungen durchführt. Dies bedeutet, dass Emissionen und Energie eingespart werden, da Fahrten in Trainingszentren

oder die Fahrten von Trainern zum Großteil nicht mehr durchgeführt werden müssen. Aktuell haben wir damit ein Alleinstellungsmerkmal. Auch ist die Software so ausgelegt, dass Schulungsmaterial vom Endnutzer nicht gedruckt werden muss.

Bei der Softwareentwicklung des Produkts wird darauf geachtet, möglichst wenig Ressourcen zu verbrauchen, wie z.B. Druckerpapier oder dass elektronische Geräte möglichst wenig Strom verbrauchen. Vergleichsdaten zu Unternehmen aus derselben Branche wurden nicht erhoben.

D3.2: SUFFIZIENZ: AKTIVE GESTALTUNG FÜR EINE ÖKOL. NUTZUNG UND SUFFIZIENTEM KONSUM

Aktuell werden keine Maßnahmen umgesetzt.

D3.3 KOMMUNIKATION: AKTIVE KOMMUNIKATION ÖKOLOGISCHER ASPEKTE DEN KUNDINNEN GEGENÜBER

Derzeit führen wir keine aktive Kommunikation über ökologische Aspekte den KundInnen gegenüber auf. Es ist jedoch geplant, dies 2013 über die Homepage zu kommunizieren.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Angaben unten beziehen sich auf B2B-Kunden, wenn nicht anders beschrieben.

D4.1 BERÜCKSICHTIGUNG ÖKONOMISCHER BARRIEREN IN DER KUNDENSPHÄRE

Tut All Almanach (aktuell einziges Produkt) wird kostenlos für Privatkunden angeboten. Allerdings gibt es aktuell keine Preisstaffelungen, da bis Ende 2012 nur ein B2B-Kunde existiert hat.

D4.2 BARRIEREFREIER ZUGANG ZU UND GESTALTUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN- 4 DIMENSIONEN: PHYSISCH, VISUELL, SPRACHLICH, INTELLEKTUELL

Das Produkt wird auf der Webseite beschrieben. Ein Video erklärt das Produkt detailliert (welches auch auf der Webseite zu finden ist).

D4.3 PROZESSE UND MASSNAHMEN BEZÜGLICH ETHISCHER RISIKEN UND SOZIALER ASPEKTE IN DER KUNDENSPHÄRE

Im Lizenzvertrag ist festgehalten, dass die Software nicht für militärische Zwecke verwendet werden darf. Ein ausformuliertes Konzept hierfür ist jedoch nicht vorhanden.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 KOOPERATION MIT MITBEWERBERINNEN UND PARTNER IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Es werden aktuell keine Maßnahmen in diesem Bereich durchgeführt.

D5.2 AKTIVER BEITRAG ZUR ERHÖHUNG LEGISLATIVER STANDARDS

Alle Mitarbeiter sind in der GWÖ engagiert und unterstützen damit die Erhöhung der Standards über die eigene Branche hinaus. Aktuell sind beide im Energiefeld Karlsruhe aktiv.

D5.3 REICHWEITE, INHALTLICHE BREITE UND TIEFE

Die GWÖ betrifft alle sozialen und ökologischen Aspekte.

E BERÜHRUNGSGRUPPE GESELLSCHAFTLICHES UMFELD: REGION, SOUVERÄN, ZUKÜNFTIGE GENERATIONEN, MITMENSCHEN UND NATUR WELTWEIT

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE

Unser Produkt enthält ein Feedback-System, über das die Kunden Rückmeldung zum Produkt geben können. Außerdem haben die Mitarbeiter immer ein offenes Ohr für alle Anliegen und Vorschläge, die an sie herangetragen werden und dann miteinander besprochen werden.

E1.2 WELCHE POSITIVEN NUTZEN ODER NEGATIVE FOLGEWIRKUNGEN ENTSTEHEN DIREKT ODER INDIREKT DURCH UNSERE P/D?

Unser Produkt erfüllt folgende Grundbedürfnisse:

- Grundbedürfnis Sicherheit: Arbeitsplatzsicherung durch Fortbildung
- Grundbedürfnis Bildung: (Fort-)Bildungssystem

Wir arbeiten zum großen Teil an dieser Bildungs-, Fortbildungs- und Hilfssoftware.

E1.3 KULTURVERTRÄGLICHKEIT

Für nicht kommerzielle Nutzer ist unsere Software kostenlos nutzbar. Es gibt ähnliche Softwareprodukte anderer Unternehmen, allerdings werden diese nicht kostenlos angeboten. Es existieren einige Open-Source-Projekte in unserer Branche, allerdings unterstützen diese keine Interaktivität.

E1.4 NATURVERTRÄGLICHKEIT, SUFFIZIENZ / GENÜGSAMKEIT

Die Software unterstützt den Benutzer beim Lernen. Mit der verwendeten Technologie und den daraus resultierenden Möglichkeiten gibt es in diesem Bereich keine vergleichbaren Produkte. Die Teilnehmer/innen müssen nicht mit Verkehrsmitteln zur Schulung fahren, sondern können diese zu Hause/am Arbeitsplatz tätigen.

Allerdings ist das System relativ rechenaufwendig, so dass mehr Strom in Computern verbraucht wird.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 LEISTUNGEN

Aktuell tragen wir durch folgende Leistungen zum Gemeinwesen bei:

- Gemeinnütziges Arbeitgeber- und Arbeitnehmerengagement und -lobbying für soziale und gesellschaftliche Anliegen
- Förderung der GWÖ und NGOs (berufliche und private persönliche Unterstützung, Veranstaltung Workshops, ...)
- Tut All wird für private Nutzer kostenlos zur Verfügung gestellt.
- Wir versuchen Menschen, die aus unserer Leistungsgesellschaft ausgeschlossen wurden, wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Aktuell versuchen wir mehrere Personen aus der Langzeitarbeitslosigkeit ins Unternehmen zu integrieren und ihnen einen dauerhaften Arbeitsplatz zu garantieren (verursacht ca. 12% der Ausgaben)

Insgesamt werden für diese Tätigkeiten insgesamt ca. 8-10 Stunden pro Woche von beiden Mitarbeitern zusammen in der Freizeit geleistet.

E2.2 WIRKUNGEN

Folgende Wirkungen ergaben sich durch obige Leistungen:

- einige Unternehmen erstellen wahrscheinlich eine GWÖ-Bilanz aufgrund eines Workshops im Firmenbüro
- Unbefristetes Arbeitsverhältnis für Langzeitarbeitslose

E2.3 ZUSATZFAKTOR (+/- 20%(MAXIMAL))

Jeder im Unternehmen kümmert sich um obige Themen.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 RELATIVE AUSWIRKUNGEN: IM BRANCHENVERGLEICH LIEGT DAS UNTERNEHMEN... HINSICHTLICH WESENTLICHER ÖKOL. ASPEKTE WEIT ÜBER DEM DURCHSCHNITT (INNOVATIONSFÜHRER, BRANCHENLEADER, ETC.)

Hinsichtlich wesentlicher ökologischer Aspekte liegen wir aktuell weit über dem Durchschnitt:

- Verzicht auf Dienstfahrzeuge
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Nutzung des ÖPNV (durch bewussten Standortwahl in der Nähe einer S-Bahnstation), Kulanz bei Verspätungen oder Ausfällen im ÖPNV. Es eine vergünstigte ÖPNV-Jahreskarte geplant, sobald das Unternehmen größer ist
- Dienstreisen möglichst mit ÖPNV, ÖPFV oder ggf. Fahrgemeinschaften zum Kunden
- Nutzung des Car-Sharings Stadtmobil nur, wenn unbedingt notwendig
- Dienstreisen sind kaum erforderlich, weil Besprechungen mit Kunden und Dienstleistern zum größten Teil über Online-Konferenzen getätigt werden
- Nutzung einer Bürogemeinschaft in einem Gewerbepark mit eigener Fernwärme, Wasserkraftwerke und Solarzellenpark

E3.2 MANAGEMENT UND STRATEGIE (MIT ZUNEHMENDER GRÖSSE VON RELEVANZ, BEI BRANCHEN MIT HOHEN ÖKOL. AUSWIRKUNGEN GRUNDVORAUSSETZUNG): DAS UNTERNEHMEN

Wir setzen erste Schritte zur Identifikation der wesentlichen ökologischen Aspekte und Risiken (klare Verantwortlichkeiten, institutionalisierte Prozesse mit Unternehmensführung). Unser größter ökologischer Aspekt ist die Reise zum Kunden, die CO₂-Emissionen werden möglichst niedrig gehalten

E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

E4.1 SINKENDE DIVIDENDENAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

Aktuell gibt es keine externen EigentümerInnen, insofern werden auch keine Gewinnausschüttungen an solche getätigt.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ

E5.1.1 INHALTL. UMFANG

Alle Unternehmensdaten werden vom Eigentümer mit den Mitarbeitern geteilt.

E5.1.2 REICHWEITE BERÜHRUNGSGRUPPEN

Die Reichweite ist aktuell beschränkt, wird jedoch durch folgende Maßnahmen möglichst weit ausgereizt:

- Durch die Gesellschaftsform GmbH ist eine Veröffentlichung der Finanzbilanz im Bundesanzeiger in Deutschland gewährleistet.
- Veröffentlichung GW-Bilanz/Bericht für 2012 (Homepage, Facebook etc.)

E5.1.3 REICHWEITE

Aktuell gibt es nur einen Standort, so dass alle Standorte erreicht werden.

E5.1.4 BEI UNTERNEHMEN < 100 MITARBEITER

Es wird eine ausführliche BW-Bilanz und GW-Bericht erstellt. Zudem existiert eine detaillierte Beschreibung für jedes Kriterium eines Indikators.

E5.2 MITBESTIMMUNG

Es gibt aktuell keine Berührungsgruppen für unser Unternehmen, deshalb gibt es dafür auch keine demokratische Mitbestimmung. Diese ist jedoch geplant.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Die Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz hat uns einen Einblick gegeben, was wir noch verbessern können, um einen Beitrag zum Gemeinwohl zu liefern. Dieses Engagement werden wir in den nächsten Monaten vertiefen.

Wir werden versuchen, die reguläre Wochenarbeitszeit der Vollzeit-Festangestellten auf 30 Stunden zu reduzieren, um weitere Arbeitsplätze zu schaffen.

LANGFRISTIGE ZIELE

Wir werden die Gemeinwohl-Bilanz auch in den nächsten Jahren erstellen, um unsere Gemeinwohl-Orientierung zu verbessern und an festen Maßstäben prüfen zu können.

Durch eine konsequente Einhaltung und Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsideale versuchen wir unseren Nachkommen einen gerechten und lebenswerten Planeten zu hinterlassen.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Wer war bei der Erstellung der GW-Bilanz und dem GW-Bericht von Unternehmen involviert?
Welche Stakeholder waren involviert?

- Wolfgang Renz (Softwareentwickler und Angestellter)
- Martin Deutsch (Geschäftsführer und Inhaber)

ÜBER WELCHEN ZEITRAUM WURDE BEIDES ERSTELLT?

Start der Bilanzierung war der 4. Februar 2013. Die endgültige Fassung wurde am 8. März 2013 erstellt. Es wurden ca. 80 Arbeitsstunden in die Einarbeitung in die GW-Matrix 4.0, das Durcharbeiten der Basisdokumentation und des Handbuchs, sowie die Erstellung des GW-Bilanz und des GW-Berichtes investiert.

WIE WURDE DIE BILANZ / DER BERICHT INTERN KOMMUNIZIERT?

Es wurden alle Mitarbeiter an der Erstellung der GW-Bilanz und des GW-Berichts beteiligt.

Erstellt von Wolfgang Renz, Ettlingen am 13. April 2013