



Kinder- und Jugendhilfe gGmbH



Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Gemeinwohl-Bericht

2021 – 2022



Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	5
Kurzpräsentation des Unternehmens	5
Das Unternehmen und Gemeinwohl	7
Testat	9
Lieferant:innen	10
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	11
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	12
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	12
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	13
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	16
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen.....	16
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	16
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen.....	18
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	19
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	19
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	21
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	22
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen	22
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	22
Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen	24
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	25
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	26
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	26
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	27
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen.....	28
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	29
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	29
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	31
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	32
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	32
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	34
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	34
B4 Eigentum und Mitentscheidung	35
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	35
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme.....	36
Mitarbeitende	37
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	38
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	39
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.....	39

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	41
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.....	43
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	46
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	47
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.....	47
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	48
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	48
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	50
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	52
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.....	52
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	53
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	54
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens.....	54
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	56
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	56
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	56
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	57
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	58
Kund:innen und Mitunternehmen	59
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	60
D1 Ethische Kund:innenbeziehungen	62
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen	62
D1.2 Barrierefreiheit.....	63
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen.....	65
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	66
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	66
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	67
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	69
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	71
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) ..	71
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	72
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	72
D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	73
D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	73
D4.2 Produkttransparenz	74
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	75
Gesellschaftliches Umfeld	76
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	77
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	78
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	78
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	79
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	81

E2 Beitrag zum Gemeinwesen	82
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	82
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	83
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	84
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	85
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	87
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	87
E3.2 Relative Auswirkungen	88
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	88
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	89
E4.1 Transparenz	89
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	90
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	91
Ausblick	92
Kurzfristige Ziele	92
Langfristige Ziele	92
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)	92
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	93
Anhang	95
Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner	95
A: Lieferant:innen	95
B: Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen	95
C: Mitarbeitende	95
D: Kund:innen und Mitunternehmen	95
E: Gesellschaftliches Umfeld	95
Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen	96

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
Rechtsform	gGmbH
Eigentum- und Rechtsform	gGmbH
Website	www.jugendhilfe-zora.de
Branche	Q - Gesundheit und Sozialarbeit
Firmensitz	Greifswald, Deutschland
Bilanztyp	Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum	01.01.2021 bis 31.12.2022
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	65 Personen
Vollzeitäquivalente	63 FTE
Saison- oder Zeitarbeitende	0 Personen
Umsatz	4.700.000 €
Jahresüberschuss	200.000 €

Geschäftsjahr 2022

Kurzpräsentation des Unternehmens

Die ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH ist eine traumapädagogische Organisation mit zertifizierten Traumapädagog:innen.

Im Landkreis Vorpommern-Greifswald betreuen wir in ländlich gelegenen Wohngruppen 25 Kinder aus dem gesamten Bundesgebiet mit hohem Betreuungsschlüssel vollstationär und familienähnlich in kleinen Gruppen. Unsere Betreuung ist auf Jahre angelegt und geht nach Möglichkeit bis zum Erreichen des Erwachsenenalters.

Unsere Arbeit ist eine zeitversetzte Reparaturmaßnahme für die Kinderseele. Durch unseren Ansatz soll die zukünftige Entwicklung der Kinder anders verlaufen als die Traumaursachen das weiter- und vorgeben hätten.

Unser Leitbild

Wir bieten einen sicheren Ort für schwer traumatisierte Kinder- und Jugendliche, sogenannte Systemsprenger an.

ZORA steht für eine wertschätzende Haltung gegenüber den jungen Menschen und ihren Familien. Wir fördern die Einzigartigkeit des Einzelnen und sein Recht auf freie Entfaltung und Individualität im Rahmen der eigenen und gesellschaftlichen Grenzen und Möglichkeiten. Dabei vermitteln wir realistische Lebensbezüge, entdecken vorhandene Ressourcen und schaffen schöne und sichere Lebensorte für unsere Kinder. Wir legen ein besonderes Augenmerk auf Prävention gegen jegliche Form von Gewalt.

Es geht um das Wohl der jungen Menschen. Sie sollen in ihrer Entwicklung und Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit bestmöglich gefördert werden, § 1 I SGB VIII. Jede Hilfe sollte daher wirksam, effizient und nachhaltig sein.

Mit unseren Partnern im Jugendamt und in den Familien arbeiten wir eng und vertrauensvoll zugunsten des jeweiligen Kindes oder Jugendlichen zusammen, mit Transparenz, regelmäßigen Kontakten, klaren Absprachen und Zielvereinbarungen.

Unsere Konzepte

Traumapädagogik, Bestmögliche Hilfe, Familienarbeit, Medienkompetenz und Erlebnispädagogik: unserer Arbeit legen wir wissenschaftliche Ansätze und neue pädagogische Konzepte zugrunde, die Standard in allen Arbeitsbereichen von ZORA sind. Vor allem die traumasensible Arbeit und die Wirksamkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit der von uns geleisteten Hilfen sind uns wichtig, ebenso die Prävention jeder Form von Gewalt. Wir haben außerdem das Lebens- und Wirtschaftskonzept der Gemeinwohl-Ökonomie mit an Bord.

Kleines Glossar zur Kinder- und Jugendhilfearbeit bei ZORA

Träger: Ein freier Träger der Jugendhilfe erbringt Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Eine gGmbH, Vereine, Gruppen oder Initiativen können freie Träger sein. Es gibt auch die kommunalen Träger, hierbei handelt es sich um die Jugendämter.

Vollstationäre Hilfe: Als Hilfe wird die vom Jugendamt angeordnete und notwendige Betreuung des Kindes bezeichnet, mit der das Jugendamt ZORA beauftragt. Sie basiert auf den Vorgaben des Sozialgesetzbuches VIII. Bei ZORA betreuen wir ausschließlich Kinder und Jugendliche, die dauerhaft bei uns leben: wo also eine vollstationäre Hilfe notwendig ist.

Arbeit der Erzieher:innen in den WGs: In den traumapädagogischen Wohngruppen leben die Kinder und Jugendlichen mit den Erzieher:innen zusammen in einer familienähnlichen Gemeinschaft. Es wird gemeinsam gelernt, gespielt, gekocht und gegessen - im Grundsatz helfen wir den Kindern den Alltag zu meistern, da sie bisher oft keinen strukturierten Alltag kennengelernt haben. Oft war der Alltag zudem von Missbrauch, Gewalt, Vernachlässigung o.ä. geprägt. Unsere Kolleg:innen helfen den Kindern vor allem, sich und ihre Biografie anzunehmen, um in Zukunft ein möglichst eigenständiges Leben führen zu können.

Schulhilfe: Im Berichtszeitraum sind etwa 13 fertig ausgebildete und in Ausbildung befindliche Erzieher:innen als Schulhilfe festangestellt. Sie begleiten die Kinder, die eine solche Hilfe brauchen, während ihres Schulalltages und sind mit in der Klasse

anwesend. In den Schulferien und bei Kindern mit Bedarf, die noch keinen Schulplatz haben oder die Schule nicht besuchen können, unterstützen die Schulhelfer:innen die Erzieher:innen der WG durch die Übernahme der Tagesbetreuung in der Wohngruppe.

Die Schulhilfe ist vor allem für die Arbeit am Verhalten des Bezugskindes gedacht. Stoffvermittlung ist vorrangig Aufgabe der Lehrkräfte. Die Schulhilfe erfüllt den Anspruch der Kinder- und Jugendlichen auf Unterstützung und Förderung zur Teilhabe an Bildung. Sie soll die Kinder und Jugendlichen langfristig befähigen, möglichst selbständig die vorhandenen Bildungsangebote und -pflichten wahrnehmen zu können und sozial integriert zu sein.

Ein **Hilfeplangespräch** ist ein regelmäßiges Zusammenkommen aller Personen, die an der Hilfe des Kindes beteiligt sind. Hier findet eine Hilfeüberprüfung statt: Ist die Hilfe weiterhin sinnvoll und geeignet? In der Regel treffen sich die Hausleitung, 1-2 Betreuer:innen aus der Wohngruppe, ggf. die Schulhelfer:in, die Fall-betreuende Sozialarbeiter:in vom Jugendamt, der Vormund bzw. die Sorgeberechtigten und natürlich auch das zu betreuende Kind. Gesetzlich ist ein solches Treffen alle 6 Monate vorgeschrieben. Verantwortlich dafür ist das Jugendamt. Bei einem Hilfeplangespräch wird alles besprochen, was die Hilfe betrifft: Wie geht es dem Kind? Welche Wünsche und Erwartungen gibt es? Wie lief das vergangene halbe Jahr? Was sind Ziele für die nächsten 6 Monate? Das Hilfeplangespräch ist für viele Jugendämter auch notwendige Voraussetzung, um die Kosten der Hilfe auch weiterhin zu finanzieren.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Kinder- und Jugendhilfe	100

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

ZORA gGmbH stellt sich dem hohen fachlichen Anspruch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und arbeitet mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen. Ein sicherer Ort für unsere Kinder und unser Wirken darüber hinaus trägt in vielen Facetten direkt zum Gemeinwohl von vielen Menschen und der Gesellschaft bei.

ZORA hat schon seit Gründung 2008 das Bestreben als Unternehmen enkeltauglich und ökonomisch erfolgreich zu arbeiten. Es liegt für uns nahe, dass bei einem Fachkräftemangel die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens dort liegt, wo es als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen und erkannt werden kann. Unser Verständnis von Zukunftsfähigkeit ist ein Unternehmen, das am eigenen Arbeitsplatz und in der Gesellschaft soziale und ökologische Verantwortung übernimmt. Daher bekommen unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Arbeit als sinnvoll und finanziell lohnenswert zu erleben und können gleichzeitig mit erarbeiten und mit gestalten, wie das eigene Unternehmen die Umwelt und das Miteinander verbessert.

Mit dem vorliegenden Bericht bilanzieren wir das erste Mal. Einen GWÖ-Bilanzierungsprozess zu durchlaufen beinhaltet für unser Unternehmen schon zum jetzigen Zeitpunkt eine weitere, kleinteilige Art von Qualitätssicherung zusätzlich zur Bestehenden. Die Bilanzierung ist außerdem eine gute Sichtbarmachung unserer Arbeit. Obendrein begreifen wir den GWÖ-Bilanzierungsprozess und die Gemeinwohl-Ökonomie als solche als fortlaufendes Entwicklungswerkzeug für ZORA.

Dieser Bericht ist so geschrieben, dass ihn möglichst auch junge Menschen oder diejenigen, die nicht im sozialen Bereich arbeiten, gut genug verstehen können. Als

Kinder- und Jugendhilfeträger empfinden wir diese Herangehensweise als naheliegend. Hinweise, wo uns das nicht so gut gelungen ist, nehmen wir gerne und dankend entgegen.

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

Bereits seit 2008 haben bei ZORA ökologische Werte, soziales Miteinander, innerbetrieblich flache Hierarchien und Mitsprache ihren Platz. ZORA ist von Menschen gegründet worden, die überwiegend selber aktiv als Erzieher:innen gearbeitet haben. Über die Jahre ist ZORA gewachsen und hat ihr Profil entwickelt und geschärft.

Die Aktivitäten und das gesellschaftliche Engagement von ZORA im Jahr 2020 deckt sich inhaltlich und qualitativ mit denen, die im Berichtszeitraum berichtet werden. Im Zuge der Pandemie gab es natürlich entsprechende Einschränkungen bezogen auf öffentliche Veranstaltungen oder Workshops. Und es gab einen Mehraufwand und besondere Anforderungen im medizinischen Bereich, um unsere systemrelevante Arbeit verrichten zu können. Das Jahr 2020 und auch 2021 sowie zum Teil auch noch 2022 waren durch die globale Sondersituation privat und beruflich eine besonders herausfordernde Zeit für ZORA. Durch ein hohes Maß an kollegialem Zusammenhalt und Zusammenarbeit konnte der Arbeitsbetrieb bei ZORA verlässlich und durchgehend aufrechterhalten werden.

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

Dr. Meike Riechardt
m.riechardt@jugendhilfe-zora.de

Testat



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

**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
	M5.0 Vollbilanz	01.01.2021 – 31.12.2022	Auditor*In: Armin Schmelzle

Wert	MENSCHENWÜRDIGKEIT	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 10 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 20 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 0 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 100 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 30 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 0 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 10 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 10 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 90 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 20 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 40 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 50 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 40 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %
Testat gültig bis: 30.09.2026				BILANZSUMME: 322

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: m0y0c
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 04.09.2024

Bridget Knapper

Markus Müllenschläder

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

**INTERNATIONAL
FEDERATION**
for the Economy for the Common Good e.V.

Berührungsgruppe A

Lieferant:innen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

ZORA bezieht Produkte, die für eine Haushaltsführung mit Kindern, Bürotätigkeiten (Organisationsstruktur der WGs und des ganzen Trägers), Mobilität (Autoleasing) sowie Instandhaltung von den gemieteten Gebäuden und Räumen (z.B. Küchen, Kinderzimmer und Büroräume) notwendig sind. Dienstleistungen beziehen sich auf die gleichen Bereiche (z.B. Versicherungen, medizinische Versorgung und Kontoführung).

Als Bezugs- und Kaufkriterien für Produkte und Dienstleistungen können Preis-Leistung, Funktionalität, Wünsche (Kinder und Betreuer:innen), Ökologie, soziale Faktoren, Gewohnheit und Regionalität genannt werden.

ZORA hat sich im Jahr 2021/22 in Teilen bewusst für ökologischere Produkte und Dienstleistungen entschieden, wenn das Preis-Leistungs-Verhältnis und der benötigte Aufwand zu den finanziellen und personellen Möglichkeiten des Trägers passten. ZORA hat an bestimmten Stellen auf die Menschenwürde in ihrer Zulieferkette geachtet, jedoch nicht systematisch. Langanhaltende, regionale Zusammenarbeit mit Dienstleistern wurde angestrebt. Unsere Geschäftsbeziehungen gestalten wir immer verlässlich und pünktlich bezahlend. Bei Fragen, Anmerkungen und Wünschen waren wir für alle Zulieferer und Dienstleister erreichbar. Konditionen zu mindestens beidseitigem Vorteil werden berücksichtigt und waren verhandelbar. Es gab kein Mitspracherecht für Lieferant:innen bei Einkaufsentscheidungen.

A1 Menschenwürde in der Lieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette

Berichtsfragen

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

Menschenwürdige Bedingungen der Produkte und Dienstleistungen waren 2021/ 2022 zwar gern gesehen, aber eher punktuell im Fokus der Kauf- oder Bezugsentscheidung. Sie wurden teilweise berücksichtigt, wenn die offensichtliche Wahl zwischen unbekannt und bekannt sozialen Arbeitsbedingungen bestanden und sofern das Preis-Leistungs-Verhältnis mit dem Budget vereinbar war.

Als Beispiel kann die Wahl der lokalen IT-Unterstützerfirma oder die Wahl der Reinigungskraft für das Büro genannt werden. Regionale Lebensmittel wurden im Handbuch Vollstationäre Hilfe (eines der internen, eigenen Arbeitshandbücher für die Erzieher:innen bei ZORA, Qualitätsmanagement) als bevorzugte Kaufentscheidung festgehalten in der zusätzlichen Annahme, dass lokale Anbieter:innen nach deutschem Recht bessere soziale Arbeitsbedingungen haben als Arbeitnehmer:innen im Europäischen oder Nicht-Europäischen Ausland (positives Vorurteil). Unsere IT-Unterstützerfirma haben wir lokal und als Kleinunternehmen gewählt. Wir sind seit Jahren Kundin und sehr zufrieden. Der Chef bedient und bearbeitet meistens selbst, die Geschäftsräume befindet sich um die Ecke und sind vom Büro aus sehr günstig zu Fuß erreichbar. Unsere Reinigungskraft ist eine Empfehlung von einer Mitarbeitenden und als Kleinunternehmer ein verlässlicher, freundlicher Partner für die Sauberkeit in unserem Büro. Auch hier haben wir absichtlich keine größere Firma gewählt, sondern lokal und persönlich. Gehaltserhöhungen wurden von unserer Seite mehr als einmal angeboten. Diese wurden mit der Erklärung abgelehnt, dass die Person sehr zufrieden sei mit der Entlohnung und bei allen seinen Kunden die Leistung anhaltend gleich abrechnen möchte.

Ökostrom (TÜV NORD geprüfter Ökostrom, alle Wohngemeinschaften und die Büroräume) und Biolebensmittel (mindestens Europäisches Biosiegel) wurden absichtlich gekauft, um eine vergleichsweise ökologischere Kaufentscheidung zu treffen: Wir gehen und gingen auch hier davon aus, dass die Menschenwürde dieser beiden Bio-Branchen besser gewahrt wird als im konventionellen Durchschnitt (positives Vorurteil).

Details der zugekauften Produkte und Dienstleistungen führen wir bei den Basisdaten der Bezugsgruppe A aus, ebenso nach welchen Kriterien wir 2021/2022 ausgewählt haben.

Evaluierung und Siegel: Soziale Risikofaktoren in der Lieferkette werden bisher als spezielles Prüfkriterium auf Siegel oder strukturell als Kauf- und Bezugsentscheidung eher wenig berücksichtigt und nicht überprüft. Wir wirken bisher nicht auf unsere Lieferant:innen ein, um Menschenwürde gegenüber Berührungsgruppen stärker zu leben.

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022

Branche	Ausgaben (in €)
Ca - Produktion von Lebensmittel, Getränken und Tabak (C10, C11, C12), WG-Lebensmittel	122.000
S - Andere Dienstleistungen Versicherungen	103.700
S - Andere Dienstleistungen Mieten	98.300
S - Andere Dienstleistungen WG-Leben ohne Lebensmittel und ohne Benzinpauschale	95.400
H - Verkehr und Lagerhaltung, KFZs	43.600
Übrige Lieferanten	311.000

Übrige 311.000 Euro:

1. 167.300 Euro Summer aus geringeren, große Posten 33.000 bis 6100 Euro: Gas, Steuerbüro, Mitarbeitenden-Ausbildung, WG-Benzin, Mitarbeitenden-Gesundheit, Telefon/IT, Strom, Baustoffe, soziale Fachverbände, Wasser
2. 143.700 Euro Mix Ausgaben aus allen Bereichen (WG-Bedarf, Bürobedarf, Technikerbedarf, Vereinsmitgliedschaften, Fernfahrtkosten,...)

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

2022

67 %

2021

67 %

Bezug: alle Produkten/Dienstleistungen, geschätzt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auswahlkriterien für Lieferant:innen definieren

Lieferant:innen persönlich kennenlernen, sofern möglich

Labels und Siegel für Lieferant:innen in Bezug auf Menschenwürde und faire Arbeitsbedingungen intern empfehlen oder festlegen

"Red flags" definieren: Bekannte schwarze Schafe in Branchen aussortieren

Kurzfragebogen an unsere Zuliefererunternehmen entwickeln mit allen 4 Werten als Leitfaden

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

Berichtsfragen

Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

Als Kinder- und Jugendhilfe-Unternehmen haben wir keine direkten Bezugsquellen von Produkten oder Dienstleistungen aus Branchen mit besonders starker Gefährdung der Menschenwürde, da unser Produkt eine gemeinnützige Dienstleistung an benachteiligten Kindern und Jugendlichen ist.

Unsere Arbeit ist systemrelevant und verwendet der Branche entsprechend keine direkten Rohstoffe oder Dienstleistungen, die besondere Gefährdungen innerhalb der

Menschenwürde nach sich ziehen.

Reflexion: Das bloße Nicht-Beachten der Menschenwürde, ohne dass es uns aktiv egal wäre beziehungsweise das Kaufen von konventionellen Produkten und Dienstleistungen, sehen wir als potenziell ethische Gefährdung innerhalb der Lieferkette an. Herstellungs- oder Zulieferketten im Nicht europäischen/ Nicht demokratischen Ausland sehen wir Gefährdungen der Menschenwürde. Wenn wir keine Aussage bei Lebensmitteln, Versicherungen (Verwendung der Gelder), KFZ-Leasing, Rohstoffen und Rohstoffgewinnung von Produkten, Logistik oder Mitarbeitenden-Strukturen von Zulieferern treffen können, sehen wir das als unzureichend an. Wir betrachten konventionelle Unternehmen als potenziell sozial kritisch zu bewertende Branchen, da in allen konventionellen Branchen Gesetze in der Form ausgelegt werden können, dass die Menschenwürde gefährdet wird. Auch hier in Deutschland. Als Beispiel können sehr geringe Mindestlöhne, gesetzliche Schlupflöcher im Bereich der Arbeitsbedingungen und befristete Arbeitsvertragsgebaren genannt werden.

Nach Eintritt in die GWÖ-Bewegung Mitte 2022 und unserem beginnendem Transformationsprozess in ein GWÖ-zertifiziertes Unternehmen ist uns diese mögliche, ethische Blickrichtung in allen Bereichen erst richtig aufgefallen. Die zunehmende Verwendung von nachvollziehbar ethischen Rohstoffen, Lebensmitteln und Dienstleistungen bzw. die Minimierung von Menschenwürde-gefährdenden Anbietern ist die Folge.

Verbesserungspotential:

Unser Ziel ist, zukünftig intern das Augenmerk möglichst immer auch auf die Menschenwürde der Lieferketten zu legen. So ähnlich wie üblicherweise immer der Preis zwischen den Angeboten verglichen wird. Wir haben das Bestreben zu 100 % ethisch unbedenklich einzukaufen oder Dienstleistungen zu beziehen, Neuanschaffungen zu 100 % ethisch einkaufen, und bisherige genutzte Produkte und Dienstleistungen zu überprüfen und möglichst zu ersetzen. Dabei muss eine genügend gute Funktionalität und das Preis-Leistungs-Verhältnis mit berücksichtigt werden. Daher wird uns die Beachtung der Menschenwürde bei unseren Käufen zu 100 % nur schwer gelingen, da unser Wirtschaftssystem und unsere politischen und gesetzlichen Vorgaben aus unserer Sicht noch nicht genügend dem Gemeinwohl dienen. Wir wollen aber eine Richtung einschlagen, in der wir uns stetig verbessern und Rückschritte vermeiden.

Umsetzungsideen: Bereits umgesetzt wird der eigene Möbelbau (z.B. Gartenbänke für die WGs und als Geschenk für die Gemeinden) in der eigenen Holzwerkstatt vom eigenen technischen Personal. Dies möchten wir zukünftig intensivieren, insbesondere im Bereich der Innenausstattung für die WGs. Ferner haben wir auch im Berichtszeitraum schon regelmäßig gebrauchte Möbel gekauft: aus sozialen und ökologischen Gründen erfährt dieser Bereich zukünftig eine Aufwertung und dadurch eine Sensibilisierung, wodurch diese Kaufentscheidung eine zusätzliche positive Konnotation bekommt und perspektivisch automatischer und häufiger gewählt werden soll, sofern es möglich und sinnvoll ist. 2021/2022 erfolgten bereits die ersten Schritte für langfristige Einkaufsplanung. Mit WG-übergreifenden Großeinkäufen, Großgebinden, Siegelkunde und einem Einkaufsleitfaden soll das Bewusstsein für sozialen und ökologischen Einkauf weiterentwickelt werden. Ein definierter Einkaufsleitfaden rückt Einkaufsentscheidungen stärker in das Bewusstsein und macht unabhängiger von Werbeslogans und Gewohnheiten. Die Fragen "Brauche ich es wirklich?", "Habe ich es schon?" und "Kann ich es leihen?" sind hier gute Kriterien.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind	2022	75 %
	2021	75 %
Angaben geschätzt, besondere Gefährdung vermutlich 0%, ethisch konventionelle, daher generell als ethisch potentiell riskant eingeschätzte Produkte: 75%		
Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind	2022	25 %
	2021	25 %
Angaben geschätzt, Anteil der bekannten Arbeitsverhältnisse/gelabelte Produkte		
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Unsere Kinder- und Jugendhilfe erfordert per se keinen Bezug von Produkten oder Dienstleistungen, die besonders starke, ethische Gefährdungen innerhalb der Lieferkette nach sich ziehen.	
Verbesserungspotenziale/Ziele	Trägerinterne Annäherungsziele festlegen: Zu 100% Ethisch unbedenklich einzukaufen. Neuanschaffungen zu 100% ethisch einkaufen, bisherig genutzte Produkte und Dienstleistungen überprüfen und möglichst ersetzen. Leitfäden/Vorgaben entwickeln und herausgeben, die die bestmögliche Menschenwürde innerhalb der bezogenen Produkte anstreben. Erwachsenenbildung: Interne Informationen und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Menschenwürde innerhalb von Produktionsketten.	

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen

Berichtsfragen Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant:innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft? Wie zufrieden sind die Lieferant:innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen? Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant:innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?	Faire und solidarische Geschäftsbeziehungen, Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie operatives Tagesgeschäft bei ZORA: Wir haben im Berichtszeitraum keine Preise gedrückt, pünktliche Zahlungsmodalitäten und eine zuverlässige Ansprechbarkeit ist uns wichtig. Den Preis, den unsere Lieferant:innen selber aufrufen, bekommen sie und erhalten daher einen fairen Anteil der Wertschöpfung. Eine gute Qualität, guter Service und Vertrauenswürdigkeit sind Auswahlkriterien der Zusammenarbeit, danach der Preis. Wir haben da keine Änderungswünsche. Unsere Lieferant:innen sind mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sehr zufrieden. Wir bekommen keine Beschwerden.
Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen	2022 10 Jahre 2021 9 Jahre
Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant:innen	2022 0 % 2021 0 %
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Pünktliche Bezahlung aufgerufener Preise
Verbesserungspotenziale/Ziele	Grundsätzlich: bisheriges Prozedere beibehalten, keine Änderungswünsche Aktives Nachfragen, ob es seitens der Lieferant:innen Verbesserungswünsche gibt.

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

Berichtsfragen Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten? Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander? Wie überprüft und sanktioniert das	Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten? Wir haben in unserer Branche hauptsächlich Produkte und Dienstleistungen, die über Labels oder persönliche, direkte Kenntnisse fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander gewährleisten kann. Bei allen ökologisch eingekauften Produkten (Bio-Einkauf ist im internen Handbuch für Vollstationäre Hilfe ausgeschrieben) gehen wir von faireren und solidarischen Arbeitsbedingungen aus als im Schnitt bei konventionellen Produkten. Wir streben eine Steigerung dieses Prozentsatzes an. Unsere weitere Strategie ist unsere aktuelle Umwandlung in ein
---	--

Unternehmen diesbezüglich
eventuell vorhandene Risiken und
Missstände?

GWÖ-Unternehmen und damit eine stärkere Bewusstwerdung über soziale Faktoren in allen Arbeitsbereichen. Vorhandene oder zukünftige Dienstleistungen und Produkte können in dieser Form umfassender beurteilt und ausgetauscht oder vermehrt gekauft werden.

Eventuell vorhandene Risiken und Missstände innerhalb von den bezogenen Lieferketten wurden im Berichtszeitraum nicht überprüft oder sanktioniert.

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

2021 haben wir in dem Punkt einen gewissen Status quo erreicht, ohne diesen Schwerpunkt als Einkaufs- oder Bezugshaltung weiter im Unternehmen gezielt zu fördern. Seit Mitte 2022 haben Vorbereitungen begonnen, der Steigerung von fairen und solidarischen Produkten und Dienstleistungen stetig und systematisch zu steigern: GWÖ-Beitritt, GWÖ-Beratung, Teilnahme an GWÖ-Woche, GWÖ-Kickoff bei ZORA, Mitarbeitenden-Sensibilisierung, GWÖ-Implementierung als Wirtschaftselement des Trägers. Bereits vorhandener Schwerpunkt sollen weiter gestärkt und in der Quantität erhöht werden (z.B. der Bio-Einkauf).

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

2022

25 %

2021

25 %

Geschätzt

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

2022

0 %

2021

0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Deutliche Steigerung von Strategien und Maßnahmen und Prüfung auf faire und solidarischen Umgang von Zulieferern und Produkten.

Interne Sensibilisierung für ethische Einkaufskriterien

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

Berichtsfragen

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant:innen, und wie wird sie eingesetzt?

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant:innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

ZORA ist ein verhältnismäßig kleiner Träger unter sehr vielen Anbietern im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Ferner beziehen sehr viele Unternehmen in Deutschland die gleichen Produkte und Dienstleistungen wie wir. Die Frage nach einer Monopolstellung oder einer Marktmacht hat somit für uns keine Relevanz.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nicht notwendig

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

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

Rohstoffe und Energieträger

Unsere Kinder- und Jugendhilfe ist eine Dienstleistung. Es gibt daher per Definitionem keinen speziellen Rohstoffbedarf und bei keine besonders schädlichen Umweltauswirkungen innerhalb der Zuliefererketten oder bei zugekauften Produkten. Unsere Arbeit verläuft mit höherem ökologischen Anteil als branchenüblich und ähnelt einer Haushaltsführung mit jeweils 4 Kindern, mehr Erziehungsberechtigten als üblich und mit zusätzlichen Unterstützungsstrukturen: Büro- und Technikabteilung. Erdgas, Benzin und Strom bzw. deren Beschaffungstechnologien werden ebenso ähnlich wie bei einer Familie bezogen, um die Infrastrukturen zu gewährleisten.

Ökologisch Einkaufen und andere Kaufkriterien

Die Kaufentscheidungen im Träger so ökologisch, regional und nachhaltig wie möglich zu treffen ist im internen Handbuch Vollstationäre Hilfe von ZORA festgehalten. Insbesondere im Bereich Lebensmittel. Wenn die Wohngemeinschaften innerhalb ihrer Budgets wirtschaften, wird auf intensivere Kontrollen verzichtet. Unsere Wahl der Produkte und Dienstleistungen erfolgt nach verschiedenen Kriterien und ordnet sich zu aller erst dem Zweck unter. Wir wählen ansonsten neben der Ökologie nach Preis-Leistung, Funktionalität, persönlicher Erfahrung und sozialen Kriterien aus. Wir evaluieren keine ökologischen Risiken in der Zulieferkette unserer Produkte und verlassen uns derzeit auf ökologische Labels.

Konventionell Einkaufen

Sobald wir während unserer Kinder- und Jugendhilfe konventionell einkaufen oder Dienstleistungen beziehen, gehen wir das Risiko ein, unsere Umwelt im Vergleich deutlich stärker zu belasten, als es ökologische Alternativen tun würden. Diese Tatsachen im Bewusstsein zu behalten und sie im normalen, anspruchsvollen Arbeitsalltag bei Einkäufen zu berücksichtigen, stellt neben den anderen Entscheidungskriterien unter Umständen eine Herausforderung dar. Im Laufe der Berichterstellung zeichnet sich ab, dass Wissensauffrischung, zufällige Kontrollen und Einkaufsleitlinien zu noch besseren Kaufentscheidungen führen könnten.

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

Zertifikate, Naturmaterialien und Regionalität: Im Speziellen kaufen wir zertifizierten Ökostrom sowie Bio-Lebensmittel (Label), solange es mindestens zu unserem Budget und dem Preis-Leistungs-Verhältnis passt. Damit reduzieren wir die Umweltauswirkungen unserer Arbeit im Vergleich zu konventionellen Betrieben. Im Baubereich favorisieren wir naturbelassene Rohstoffe wie Holz und Fliesen. Unsere unterstützende Architektur der Häuser (Zäune, Spielhäuser, Umbau, Anbau) ist so weit es geht organischen Formen angepasst.

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

In allen Bereichen ist bei ZORA eine ökologischere Variante des Wirtschaftens erwünscht und wird nach Möglichkeit vorgezogen. Der Bioeinkauf ist als Handlungsprämisse im internen Handbuch der Vollstationären Hilfe festgehalten und wird von den Wohngruppen dezentral umgesetzt. Dass in vielen Bereichen auch noch etwas verbessert werden kann, hat sich nicht zuletzt innerhalb des aktuellen, ersten

Bilanzierungsprozesses vermehrt offenbart. Finanzielle Mittel setzen uns Grenzen.

Bioeinkauf in der Kinder- und Jugendhilfe

Der Einkauf von (fairen und) ökologischen Produkten und Dienstleistungen in der Kinder- und Jugendhilfe ist unterentwickelt. Als Gründe können mangelndes Interesse bei den Trägern und eine mangelnde Bereitschaft bei den Kostenträgern vermutet und beobachtet werden. In letzter Instanz gibt es eine verbesserungswürdige Gesetzgebung, auf die sich die staatliche geförderte Kinder- und Jugendhilfe bezieht. Es soll kostendeckend gearbeitet werden, Ökologie und der Bioeinkauf ist dabei in der Voreinstellung zunächst unberücksichtigt. Dies entspricht der persönlichen Berufserfahrung des Geschäftsführers und Erfahrungsberichten von anderen Trägern sowie der Erfahrungen des Trägers (Geschäftsführung) bei den regelmäßigen Qualitäts- und Leistungsverhandlungen.

Ausblick

Bereits umgesetzt wird aus ökologischen und ästhetischen Gründen der eigene Möbelbau (z.B. Gartenbänke für die WGs und als Geschenk für die Gemeinden) in der eigenen Holzwerkstatt vom eigenen technischen Personal. Runde, natürliche Formen und natürliche Materialien werden absichtlich verwendet. Dies möchten wir zukünftig intensivieren, insbesondere im Bereich der Innenausstattung für die WGs. Ferner haben wir auch im Berichtszeitraum schon regelmäßig gebrauchte Möbel gekauft: aus sozialen und ökologischen Gründen erfährt dieser Bereich zukünftig eine Aufwertung und dadurch eine Sensibilisierung, wodurch diese Kaufentscheidung eine zusätzliche positive Konnotation bekommt und perspektivisch automatischer und häufiger gewählt werden soll, sofern es möglich und sinnvoll ist. 2021/2022 erfolgten bereits die ersten Schritte für langfristige Einkaufsplanung. Mit WG-übergreifenden Großeinkäufen, Großgebinden, Siegelkunde und einem Einkaufsleitfaden soll das Bewusstsein für sozialen und ökologischen Einkauf weiterentwickelt werden. Ein definierter Einkaufsleitfaden rückt Einkaufsentscheidungen stärker in das Bewusstsein und macht unabhängiger von Werbeslogans und Gewohnheiten. Die Fragen "Brauche ich es wirklich?", "Habe ich es schon?" und "Kann ich es leihen?" sind hier gute Kriterien. Büro und WGs sollen hier gleichermaßen die Entscheidungskriterien umsetzen. Hier gibt es Einflussmöglichkeiten und Einsparpotential, die im WG-Bereich durch die höhere Personenzahl und den höheren Bedarf sicherlich den größeren Einfluss bei ZORAs Einkauf haben als im Büro.

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

2022

16 %

2021

16 %

Bezug: alle Produkte/Dienstleistungen, geschätzt, aus Daten aus 2022

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

2022

16 %

2021

16 %

Analog zu Angaben aus Produkten/Dienstleistungen

Verbesserungspotenziale/Ziele **Deutliche Steigerung vom Einkauf von ökologischen Produkten und Dienstleistungen, Maßnahmen zur Aufklärung der Mitarbeitenden, Kontrollsystem**

Richtlinien für Kaufentscheidungen festlegen

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

Berichtsfragen

Welche Lieferant:innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Bei der traumapädagogischen Arbeit, der Haushaltsführung, der Büroarbeit und der Arbeit in der handwerklichen Unterstützungsleistungen (Bau, Garten, Reparaturen) haben wir keine besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen zu verzeichnen.

Diskussion:

Wir geben uns hier keine Minuspunkte, da die Fragestellung auf uns nicht zutrifft. Allerdings wirtschaften wir bisher weder Klima-neutral noch Klima-regenerativ. Wir finden beispielsweise die folgenden genutzten Produkte in Bezug auf ihre Umwelt als erwähnenswert in ihrer schädlichen Wirkung, sofern sie konventionell bezogen werden: Energie (Gas, Benzin), Bekleidung (Herstellung Rohstoffe, Verarbeitung), Technik (z.B. seltene Erden), Dienstleistungen (Versicherungen: Gewinne und Investitionen der Firmen) und Lebensmittel (Anbau, Verpackung).

Unser GWÖ-Prozess, also die bewusste Implementierung einer Wirtschaftsphilosophie, die die Ökologie und das soziale Miteinander stärker und noch ganzheitlicher in das Wirtschaften unserer Organisation mit einbringt als bisher, ist unser nächstes Werkzeug, um systematisch mit weiteren Maßnahmen unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

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

2022	0 %
2021	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele **Wir arbeiten in keiner Branche, die systematisch besonders stark Umwelt-gefährdende Rohstoffe beziehen muss. Trotzdem wollen wir auf unserem Level zukünftig unsere Produkte und Dienstleistungen noch strukturierter auf Basis ökologischer Kriterien auswählen oder negative Auswirkungen kompensieren, falls das nicht möglich ist.**

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant:innen zur Verfügung gestellt?

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant:innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Wie zufrieden sind Lieferant:innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen

Geschäftlicher Umgang

Produkte und Leistungen unserer Lieferant:innen zahlen wir pünktlich, verlässlich und wie vereinbart. Eine fachliche Beratung innerhalb von angefragten Produkten zu beidseitigem Vorteil ist uns willkommen. Für konstruktive Kritik oder Wünsche sind wir dankbar und telefonisch, persönlich oder per E-Mail erreichbar. Uns sind keine Wünsche nach mehr Transparenz oder Mitentscheidung unserer Lieferant:innen bekannt. Umfragen bei unseren Lieferant:innen führen wir nicht durch.

Mitentscheidung

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens unserer Branche und Arbeit entsprechend, kann kein konkretes Mitentscheidungsrecht unserer Lieferant:innen von uns befürwortet werden. Das wäre unüblich in unserer Branche. In erster Linie sind wir den Interessen der uns anvertrauten jungen Menschen gesetzlich und moralisch verpflichtet. In zweiter Linie der Funktionalität der Produkte und Dienstleistungen sowie eigenen, internen Entscheidungskriterien.

Transparenz

Transparent sind wir in Bezug auf allgemeine Informationen zu unserer Arbeit, die öffentlich zugänglich sind oder von uns veröffentlicht werden. Im Internetauftritt erhalten unsere Lieferant:innen einen Überblick über das Wesen sowie ausgewählte Fachinformationen unserer Dienstleistung. Unsere betriebswirtschaftliche Auswertung ist bei der Industrie- und Handelskammer einsehbar. Wir sind auch für unsere Lieferant:innen telefonisch und per E-Mail erreichbar. Nicht zuletzt unser Name und unsere Gemeinnützigkeit weist auf die Wesensart unserer Arbeit und unser Tätigkeitsfeld hin.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nachfrage bei Lieferant:innen und Dienstleitern, ob es Wünsche nach mehr Informationen oder Mitentscheidung gibt. (rechtlich abgesichert)

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

Berichtsfragen

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

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

Transparenz und Mitentscheidung innerhalb der Zulieferkette unserer Lieferant:innen wurden von uns bisher noch nicht systematisch gefördert oder geprüft. Einfluss auf deren Zulieferkette versuchen wir über die Wahl von zertifizierten Produkten (Labels), persönliche Erfahrungen, Wahl von Kleinunternehmen/Einzelunternehmer:innen, bekannte gesetzliche Vorgaben und Regionalität (EU/Deutschland/Mecklenburg-Vorpommern/Greifswald) zu nehmen.

miteinander?

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

Ausblick:

1. Prüfung von Transparenz und Mitentscheidung im eigenen Unternehmen, fortlaufende Verbesserung interner und externer Kriterien und Leitlinien
2. Prüfung von bestehenden Lieferant:innen, Dialog, ggf. Alternative
3. Prüfung von Neuanschaffungen und neuer Verträge

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

2022

0 %

2021

0 %

bisher nicht erfasst

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

2022

0 %

2021

0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mögliche Transparenz und Mitentscheidung von Lieferant:innen in Bezug auf unsere Arbeit überprüfen und ggf. erhöhen. (Voraussetzung: rechtlich und moralisch einwandfrei.)

Berührungsgruppe B

Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

ZORA ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sie hat einen Gesellschafter, der gleichzeitig der Geschäftsführer ist.

Als Finanzpartner:innen haben wir die GLS-Bank, Sparkasse Vorpommern und Versicherungen.

Exkurs Gesellschafter und Geschäftsführung:

Die Gesellschafter einer gGmbH haben Rechte und Pflichten. Sie zahlen das Stammkapital ein, besitzen Anteile des Unternehmens, können die Satzung ändern und ernennen Geschäftsführer. Das Vermögen der Gesellschaft – mit Ausnahme der Stammeinlagen – wird bei Auflösung der Gesellschaft oder Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke nicht an die Gesellschafter ausgeschüttet. Sondern an eine andere steuerbegünstigte Körperschaft (Vermögensbindung). Eine Ausschüttung an die eigenen Gesellschafter ist nur dann zulässig, wenn diese selbst gemeinnützig sind.

Ein Geschäftsführer einer gGmbH vertritt das Unternehmen nach Außen und übernimmt die Führung innerhalb des Unternehmens.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

ZORA finanziert sich zu 100 % über Leistungen aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) und investiert aus Eigenmitteln. Das Unternehmen nutzt kein Fremdkapital und nimmt keine nennenswerten Kredite auf. Über viele Jahre wurden Rücklagen gebildet, aus denen Investitionen getätigt werden. In der Vergangenheit gab und gibt es kleinere Crowdfunding-Projekte (PR) in Höhe von ein paar Tausend Euro. Außerdem wurden manchmal kleinere GLS-Bank-Kredite aufgenommen.

Exkurs: Es sei angemerkt, dass die GLS-Bank in der Vergangenheit an ZORA als Kinder- und Jugendhilfeträger Geld geliehen hat, nachdem andere Banken abgelehnt haben. Denn bei der GLS-Bank stehen Wertschöpfung und gesellschaftliche Solidarität bei sinnvollen, abgesicherten Konditionen vor der Gewinnmaximierung.

Die Risikodeckung, Liquiditäts- und Zahlungssicherheit einer verlässlichen Arbeitgeberin erfolgt bei ZORA in Form von festen Rücklagen: 1/5tel des Jahresumsatzes. Weitere Rücklagen sammeln sich als Investitionssumme. ZORA besitzt derzeit 1 Immobilie (Risikodeckung).

Liquiditätsabsicherung Gehalt: Das Mitarbeitenden-Gehalt wird bis zum 3. Werktag des Folgemonats ausgezahlt. Das stellt einen 15-tägigen Kredit beim Arbeitnehmer dar und dient der Liquiditätsabsicherung.

Risikodeckung bundesweite Aufstellung: Die bundesweite Aufstellung von ZORA trägt zur finanziellen Unabhängigkeit bei. Bei 100%iger Abhängigkeit vom SGB stellt es eine es eine Risikodeckung dar mehrere Kundinnen (Jugendämter) zu haben statt nur eine oder wenige Kund:innen.

Eigenkapitalanteil

2022

94 %

2021

91 %

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2022

80 %

2021

80 %

Geschätzt

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Investition für ZORA: Kauf einer Immobilie

Kontinuierliches Halten der festgelegten Rücklagenhöhe

Konten bei der ökosozialen GLS-Bank

Verbesserungspotenziale/Ziele

Investitionen in ökologische oder soziale Projekte, die Geld generieren: z.B.: Solarpark

Konten soweit möglich ausschließlich bei sozialen und ökologischen Banken haben

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

ZORA hat im Berichtszeitraum keine Kredite aufgenommen. In der Vergangenheit wurden kleine Kredite bei der GLS-Bank (soziale, ökologische Bank) aufgenommen.

Fremdkapitalanteil

2022

6 %

2021

9 %

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

2022

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Sozialgesetzbuch: Jugendämter bundesweit	4.700.000

2021

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Soziales Gesetzbuch: Jugendämter bundesweit	3.700.000

Jährlich werden in unterschiedlicher Höhe unter 10.000 Euro staatliche Förderungen und Spenden generiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

ZORA strebt an, weiterhin finanziell unabhängig von Krediten zu sein.

Prüfung weiterer Sparten oder Betriebserweiterungen, um die 100%ige Abhängigkeit von der sozialen Gesetzgebung zu ändern.

Anteilige Mitarbeitenden-Finanzierung (Identifizierung, Gewinne und Verluste teilen, mit durchdachtem Ausstiegsszenario, z.B. mit automatischem Ende zu jedem Jahresende, mit Option auf Verlängerung).

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen

Berichtsfragen

Welche Finanzpartner:innen hat das Unternehmen?

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

Finanzpartner:innen:

- GLS Bank (Geldfluss, ökologische, soziale Bank)
- Sparkasse (Geldfluss, die Bank agiert teilweise lokal, sozial und ökologisch investierend, teilweise konventionell)
- Renault Bank (Auto-Leasing: konventionelle Bank)
- Versicherungen (Auto, Haftpflicht, Gebäude, Geschäftsführerversicherung: alles konventionelle Versicherung)

Die Hauptgeschäftskonten (Operative Konten, Rücklagen, Tagesgeld) sind bei der GLS-Bank und der lokalen Sparkasse, wobei das Konto der GLS Bank etwa das 5-fach höhere Geldvolumen verwaltet. Die WG Konten sind bei der Sparkasse.

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

2022

Partner:inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
konventionelle Versicherer (z.B. Rhion)	Versicherungen	103.700
Renault-Bank	KFZ-Leasing	43.600
GLS-Bank, Sparkasse	Geschäftskonten	

Exemplarisch 2022.

Generelle Information zu Kontoführung: 2022 GLS Bank und Sparkasse: Aufteilung des Geldvolumen 50:50, GLS-Bank 9/10tel, Volksbank 1/10

Verbesserungspotenziale/Ziele

Neue/potenzielle Finanzpartner:innen gleich nach Gemeinwohlkriterien auswählen

Prüfung der aktuellen Finanz-Partner:innen

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Berichtsfragen

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

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

Finanzierung des laufenden Betriebes als Basis und wichtige Grundlage für sicheres Bereitstellen von Zukunftsausgaben

1. Es werden keine Kapitalerträge an den Gesellschafter ausgeschüttet.
2. Die Absicherung des laufenden Betriebes geht vor. Überschüssiges Geld wird erst ab einem bestimmten Betrag firmenintern weiterverwendet oder neu investiert: Es wird kein Geld anderweitig entnommen, wenn es den laufenden Betrieb gefährden würde. 1/5tel des Jahresumsatzes bleibt immer unberührt als Anlage zur Risikodeckung, Überschüsse werden in sichere Anlagen des Unternehmens investiert.
3. Eine 100%ige finanzielle Abhängigkeit vom Sozialgesetzbuch bedeutet eine 100%ige Abhängigkeit von der Zahlungsmoral der Jugendämter. Klare Linie im Forderungsmanagement für geleistete Arbeit: Zahlungsziele formulieren, Zahlungszielvereinbarungen treffen und Mahnungen bei Nichteinhaltung. Sollte das Zahlungsziel auch nach Mahnungen verfehlt werden, geben wir an ein Inkassounternehmen ab. Ferner suchen wir das Gespräch. Geschäftsbeziehungen werden nur weiter geführt, wenn das Vertrauen wieder hergestellt werden kann. In dieser Form wird die eigene Zahlungsfähigkeit abgesichert und damit der laufende Betrieb gewährleistet. Das Problem einer schlechten Zahlungskultur (5 % unserer Kund:innen) beobachten wir als eine allgemeine, vermutlich systemimmanente Strukturschwäche bei staatlichen Finanzierungen: je nach Bundesland und Management können wir regelmäßig eine chronische Unterfinanzierung beobachten.

Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung, Ausgaben zur strategischen und langfristigen Absicherung der Zukunft

1. Die Mitarbeitenden-Einstellung erfolgt vor Bedarf: Es werden nicht nur Anlagen zur Risikodeckung gemacht, sondern auch mehr Mitarbeitende eingestellt als eigentlich Bedarf ist. Insgesamt sind das 1-2 Mitarbeitende. Die Finanzierung erfolgt über Kurzzeitprojekte. Bei Fachkräftemangel ist dies zeitweise nicht möglich.
2. Mitarbeitenden-Motivation: Es erfolgt eine Mittelumverteilung bei temporär freier Mittel auf das übrige Team, wenn ein Mitarbeitender in der Wohngruppe fehlt (freiwillige Arbeitgeber:innen-Leistung). Die trotz allem vorhandene Gefahr des Ausbrennens wird im Blick behalten, im Fall von Fachkräftemangel oder unplanbaren Ausfällen (akutes Erkranken) wird auf diese Lösung möglichst kurzfristig zurückgegriffen.
3. Berufliche Traumapädagogik-Weiterbildung wird finanziert: Es wird regelmäßig ein Weiterbildungszyklus organisiert. Eine 100%ige Weiterbildungsquote jeder Fachkraft wird von ZORA angestrebt und gefördert. Die Kostenübernahme erfolgt zu 100 % durch den Träger: Ausbildungskosten, Arbeitsstunden, Anfahrt und Essen. Jährlich etwa 20.000 Euro.
4. Bereitstellung von Geldern für Personalwerbung.
5. Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in/Heilerzieher:in: Wir sind Ausbildungsbetrieb und bilden jährlich für etwa 10.000-15.000 Euro Fachkräfte aus.

6. Ökologische und energetische Sanierung der Gebäude.
7. Jährliche Engpassanalyse. Unsere Spezialisierung ist fast ein Alleinstellungsmerkmal. Dem Engpass Personal begegnen wir mit einem eigenen Ausbildungszweig, was grundsätzlich auch der gesamten Gesellschaft und Arbeitswelt zugutekommt. Längst nicht jeder Kinder- und Jugendhelferträger bildet selber aus, erstaunlicherweise auch personell deutlich größere Träger tun dies zum Teil nicht.
8. Im Berichtszeitraum wurde eine Immobilie als Kapitalanlage erworben. Neben der ökologischen Sanierung sind auch Wohnungen für Mitarbeitende geplant.
9. Planung des Ausstiegs aus dem Preissteigerungsmodell hin zu Kreislaufwirtschaft und angemessenen Preisen.
10. GWÖ als expliziter Leitfaden und implementiert als Arbeitsstelle mit dem Ziel der Bilanzierung und der weiteren Förderung und Gestaltung von Gemeinwohl-orientierten Werten und Projekten im Träger.

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	2022	300.000 €
	2021	200.000 €

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	2022	50.000 €
	2021	50.000 €

1. Personaleinstellungen
2. Weiterbildungen Mitarbeiter:innen

Getätigter strategischer Aufwand	2022	80.000 €
	2021	60.000 €

Anlagenzugänge

Zuführung zur Rücklage	2022	200.000 €
	2021	150.000 €

Auszuschüttende Kapitalerträge	2022	0 €
	2021	0 €

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital	2022	0 %
	2021	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auszeitmöglichkeiten mit anderem Arbeitsangebot innerhalb des Trägers schaffen

Mitarbeitende gezielt und strukturell im Ablauf integriert aus dem Arbeitsalltag herausnehmen, um Ausbrennen zu Vermeiden. Die Arbeit mit stark traumatisierten Kinder- und Jugendlichen bedeutet immer auch regelmäßige persönlichen Sekundärtraumatisierung, die durch eine solche Maßnahme verhindert werden könnte.

Kreislauf der Versorgungsmittel schaffen, wo Mitarbeitenden und ggf. auch Externe partizipieren können.

Sozial-ökologisches Wohnen in einem Mietshaus für Mitarbeitende oder für kinderreiche Familien schaffen.

Solidarische Landwirtschaft gründen.

Biohotel (z.B. auf Rügen) entwickeln.

Solarpark

Gemüsegarten

Mitarbeitenden-Ideensammlung

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Berichtsfragen

Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?

Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?

Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter:innen ausbezahlt?

Der Aspekt hat keine Relevanz und entfällt.

Es wurde kein Standort geschlossen. Es wurden keine Arbeitsplätze abgebaut. Es werden keine Gewinne bzw. Renditen ausgezahlt, da es sich um ein gemeinnütziges Unternehmen handelt. Geld wird ins Unternehmen reinvestiert. Es gibt keine Gesellschafter:innen, die nicht im Unternehmen tätig sind. Als Anerkennung für langjährige Mitarbeitende werden Sonderzahlungen getätigt: Kriterium: Jahre der Betriebszugehörigkeit. (seit 2022)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Bisheriges Prozedere beibehalten.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

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

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommen?

ZORAs Investitionen

Bisher wurde eine voll vermietete Immobilie in Greifswald durch ZORA gekauft und befindet sich vollständig in Fremdvermietung.

Plan

1. Ökologische Sanierung
2. ZORA-Büroräume könnten in diese Immobilie verlegt werden, sobald eine ökologische Sanierung durchgeführt werden konnte.
3. Weitere Wohnungen könnten anteilig zu sozial unterstützendem Satz an bedürftige Menschen (Greifswalder Wohnraumknappheit: z. B. an Familien mit Kindern) oder als Mitarbeitenden-Wohnung vermietet werden
4. Eine ZORA-Jugend-WG soll im Haus entstehen.

ZORAs stationäre Kinder- und Jugendhilfe findet in alten Bauernhäusern auf dem Land statt.

5 vollstationäre Wohngemeinschaften mieten 4 Häuser

Die Häuser befinden sich im Privateigentum des Gesellschafters. ZORA mietet zu geringeren Mieten als ortsüblich, dafür übernimmt ZORA den notwendigen Umbau finanziell selber, den ein Wohngruppen-Leben erfordert.

Die Herausforderung des sicheren Mietens bei regelmäßig hohem Materialschaden im Alltag der Kinder- und Jugendhilfe und die Herausforderung des schnellen Trägerwachstums ohne Eigenkapital des Gründungsvereins von ZORA wurde in beiden Fällen durch den Kauf der Immobilien durch die Gesellschafter bzw. Gründungsmitglieder gelöst. ZORA gGmbH erhielt dadurch ein wohlwollendes, planungssicheres Mietverhältnis.

Außerdem konnte und kann ZORA mit dieser Vergrößerung wachsen und damit bundesweit Betreuungsangebote machen. Letzteres gewährt Unabhängigkeit von einzelnen Kund:innen, weil mit vielen unterschiedlichen Jugendämtern zusammen gearbeitet wird. Trotz des Mietverhältnisses sind die WGs dadurch in sicheren Immobilien untergebracht: Das Mieten beim eigenen Gesellschafter stellt den Regelbetrieb sicher, da der Gesellschafter und Geschäftsführer an einem reibungslosen Arbeiten seiner eigenen WGs interessiert ist und keinesfalls wie sonst möglich mit 3-monatiger gesetzlicher Kündigungsfrist Druck in das System bringen würde.

Die **Sanierung und Gestaltungen** der Häuser und des Geländes erfolgte und erfolgt durch Eigeninteresse des Eigentümers so ökologisch wie möglich und absichtlich mit Naturmaterialien: Holzständerbau, Holzfaserdämmplatten als ökologischen Ersatz von Styropor, Ziegel statt Dachpappe und Holzzäune statt Maschendraht sind dafür Beispiele.

Nachhaltigkeit: Der ZORA-Gesellschafter hat als Eigentümer Interesse der ökologischen Sanierung wegen der Aufwertung der 5 Häuser (1 x Doppelhaus dabei), die Instandhaltung erfolgt durch ZORA.

Eine Herausforderung der **ökologischen Sanierung** innerhalb der zu 100 % staatlich geförderten Kinder- und Jugendhilfe sind die fehlenden Anreize: Nebenkosten sind zu

100 % nach dem Sozialgesetzbuch VIII absetzbar, die Sanierung jedoch nicht: dadurch fehlen staatliche Anreize, die Nebenkosten über eine ökologische, energiesparende Sanierung zu senken, wenn die Sanierung selber nicht gefördert wird.

Formal gibt es also mittelfristig ohne Verkauf der Immobilie keinen finanziellen Vorteil für den Besitzer der Häuser ökologisch oder energetisch zu sanieren, da die Nebenkosten immer übernommen werden, die Sanierung jedoch nicht. Eine Mietanpassung kann durch die Deckelung über das Sozialhilfegesetz nicht durchgeführt werden. Einschätzung: Fehlanreiz durch den Staat bzw. fehlender Anreiz.

Eine Idee: Durch die Umstellung auf Elektroautos könnten diese mit anzuschaffenden eigenen Solarstromdächern getankt werden bei anhaltender Fahrkosten-Pauschalen. Investitionen dieser Art müssen dem Jugendamt offengelegt werden und erfordern Absprache und Genehmigung, damit sich die Investitionen rechnen. Mögliche weitere, auch schon durchgeführte Lösung: kleinschrittige ökologische Umrüstung erfolgt immer dann, wenn Schäden entstehen oder etwas durch Schaden ersetzt werden muss.

Das Finanzvolumen des ökologischen und sozialen Verbesserungspotentials aller geplanten Maßnahmen der gekauften Immobilie und in allen WGs liegt bei etwa 800.000 Euro. Im Berichtszeitraum wurden etwa 50.000 Euro investiert (Brunnenbau, Geschossdecken).

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

2022

Geplante Investition	Betrag (in €)
Energetische Sanierung	50.000

2021

Geplante Investition	Betrag (in €)
keine	0

Realisierung der ökologischen Sanierung

2022

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Energetische Sanierung	50.000	100

2021

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
keine	0	0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Energetische Sanierung

Verbesserungspotenziale/Ziele

Politik auf fehlende Anreize im Bereich der Finanzierung von ökologischen Sanierungen hinweisen.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Berichtsfragen

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

Wir investieren immer wieder in den eigenen Betrieb und fördern daneben indirekt solidarische Finanzierungsformen durch unsere Bankenentscheidung.

Wir haben bei der GLS-Bank Konten und ebenso bei der lokalen Sparkasse. Besonders bei der GLS-Bank werden soziale und ökologische Projekte gefördert, da diese Bank eine ganzheitlich soziale und ökologische Ausrichtung hat. Unsere lokale Sparkasse arbeitet mit lokalen Geldern und hat in Teilen ausgewiesen soziale und ökologische Projekte, die sie fördert.

Finanzierte Projekte

2022

Projekt	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
keine	0	0

2021

Projekt	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
keine	0	0

Fonds-Veranlagungen

2022

Fonds	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
keine	0	0

2021

Fonds	Betrag (in €)	Anteil der Geldanlagen (in %)
keine	0	0

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfragen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?
Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?
Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

ZORAs Kernprodukt betrifft diese Frage nicht, da ZORAs Leistung ein Betreuungsangebot ist, das systemrelevant Probleme löst, die innerhalb unserer Gesellschaft auftreten. Währenddessen werden natürlich Ressourcen verbraucht.

ZORA nutzt zu 100 % fossile Brennstoffe als direkte oder indirekte Energiequelle (Benzin, Strom, Erdgas) in den Büroräumen, geleasteten Autos und den gemieteten Häusern der stationären Kinder- und Jugend-Wohngemeinschaften.

Der Strom aller Häuser und Büroräume wird grün beim Anbieter Lichtblick eingekauft. Dadurch verbrauchen wir Warmwasser und Strom ökologisch.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Maßnahmen zur Reduktion der Nutzung fossiler Brennstoffe

Möglichkeiten der Umstellung auf Biogas prüfen

Energiesparmaßnahmen auf den Träger abstimmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Berichtsfragen

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

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer:innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer:innenstruktur gefördert?

Wie hat sich die Eigentümer:innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

ZORA ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH) mit einem Gesellschafter, der gleichzeitig Geschäftsführer ist. ZORA kann in dieser Form nicht verkauft werden: In der Satzung einer gGmbH ist verankert, dass im Falle einer Auflösung das Kapital in eine gemeinnützige Organisation übergeht.

Die ursprüngliche Rechtsform von ZORA war ein gemeinnütziger Verein mit mehreren Vorständen. Daraus wurde eine gemeinnützige GmbH mit mehreren Gesellschaftern. Aktuell gibt es noch einen Gesellschafter. Der Geschäftsführer selber hat den Gemeinwohl-Ökonomie-Prozess initiiert und ist neben anderem auch im Bereich der Eigentumsstruktur offen für andere Eigentumsformen.

Zukunftsideen: Eine Mitarbeitenden-Befähigung und Mitgestaltung sowie der gemeinschaftliche Besitz von ZORA (z.B. Anteilszeichnung) sind als Zukunftsvarianten möglich und denkbar. Als Grundsatz gilt: Betriebe sollten denen gehören, die dort arbeiten. So etwas müsste begleitet und konkret umstrukturiert werden, da die Vergangenheit gezeigt hat, dass insbesondere bei der Übernahme von Pflichten und Verantwortung Probleme entstehen können, die ein erfolgreiches Arbeiten und Wirtschaften verhindern. Zusammengefasst bedeutet Besitz neben Rechten auch Pflichten, wobei das Kerngeschäft zu keinem Zeitpunkt gefährdet sein darf. Die aktuelle Eigentumsstruktur stellt dies sicher. Als zukünftige Maßnahmen könnten wieder mehrere Gesellschafter:innen aufgenommen werden, es könnte eine Umwandlung zu einer Genossenschaft angestrebt werden und die Basis könnte breiter aufgestellt werden.

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2022

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer:innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund:innen	0
Lieferant:innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	0
Summe	100

2021

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer:innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund:innen	0
Lieferant:innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	0
Summe	100

Verbesserungspotenziale/Ziele**Mitarbeitenden-Anteile****Mehrpersonen-Führungsebene oder Gremien****B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme****Berichtsfragen**

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

ZORA gGmbH besteht 2022 seit 14 Jahren und wird von einem der Gründungsmitglieder geleitet. ZORA wächst von sich aus, in dem Fachkräfte selber ausgebildet werden und interne Fortbildung zur Spezialisierung als traumapädagogische Fachkraft initiiert werden. Seit mehreren Jahren besteht mit dem Schulhilfekonzert und einer gleichbleibenden Anzahl an WGs ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeitsfähigkeit, Verwaltungsaufwand und ökonomisch erfolgreicher Betriebsgröße. Externe Betriebsübernahmen sind nicht Teil des unternehmerischen Konzeptes.

ZORA gGmbH hat keine Schulden oder Kredite und keine Gesellschafter, die nicht auch gleichzeitig im Betrieb arbeiten.

Berührungsgruppe C

Mitarbeitende

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Mitarbeitende bei ZORA:

- Betreuer:innen (Fachkräfte und in Ausbildung befindliche Gruppenhelfer:innen): Erzieher:innen, Heilerzieher:innen, Sozialpädagog:innen und Erziehungswissenschaftler:innen
- Schulhelfer:innen (Fachkräfte und in Ausbildung befindliche Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen, Heilerzieher:innen und Erziehungswissenschaftler:innen)
- Hausleiter:innen (WGs)
- Sekretariat
- Assistenz der Geschäftsführung
- Geschäftsführung
- Pädagogische Leitung
- Schulhelfer:innen-Koordination
- GWÖ-Koordination (seit Mitte 2022)
- Haustechnik
- Reinigungskraft (Büro)

Kleines Glossar zur Kinder- und Jugendhilfearbeit bei ZORA: siehe oben unter Allgemeine Informationen zum Unternehmen

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Maßnahmen und Prozesse für eine Mitarbeitenden-orientierte Unternehmenskultur

Bei ZORAs Mitarbeitenden werden in den einzeln autarken WGs Vertrauen, Eigenständigkeit, gegenseitige Hilfe, und die vorhanden Freiheiten in der Arbeitsgestaltung wertgeschätzt. Direkte Kommunikation wird gefördert. Austausch, Reflexion, Weiterbildungen und Workshops sind Teil des eigenen Qualitätsmanagements genauso wie die stete Weiterentwicklung unseres Schutz- und Beteiligungskonzeptes.

Es gibt Vertrauensmitarbeiter:innen, wöchentliche und monatliche Teamkonferenzen (WGs, Hausleitungen, Schulhelfer:innen, pädagogische Leitung und Einrichtungsleitung, seit 2022 GWÖ) mit Feedbackrunde, im Handbuch der vollstationären Hilfe gibt es definierte Feedbackregeln und es gibt Personalgespräche (auch zum ungefilterten Dampfablassen).

Die einzelnen WGs bzw. Häuser, die als Wohn- und Schutzraum für die betreuten Kinder und Jugendlichen dienen, werden von Hausleitungen und Betreuer:innen eigenständig gemanagt. Als Leitfaden dafür stehen verschiedene interne Handbücher zur Verfügung. Hilfestellung wird bei Bedarf von Seiten der Pädagogischen Leitung, der Geschäftsführung und den Bürokräften gegeben. Bei ZORA wird eine flache Hierarchie gepflegt, die Wege sind kurz.

Selbstorganisation und Eigenverantwortung

Die Wohngruppenarbeit erfordert per se ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, ähnlich der einer Familie. Verantwortungsbereiche sind klar verteilt, die Gruppen werden vertrauensvoll in Ruhe arbeiten gelassen. Die Teams in den Wohngruppen übergeben in einer Teamkonferenz die vergangene Arbeitswoche regelmäßig wöchentlich überlappend an das Team der neuen Arbeitswoche: Ablösungsgespräche.

Eine wöchentliche Hausleitungsrunde verknüpft den Austausch der gemeinsamen Belange der Häuser mit der kontinuierlichen Verbesserung und Ergänzung des Handbuchs und der eigenen Arbeitsweise. Einmal im Monat setzen sich die Hausleitungen, Stellvertreter:innen, die Pädagogische Leitung, der Chef und die Assistenz zusammen, um übergreifende Themen zu besprechen und abzustimmen. Einmal wöchentlich tauschen sich in Einzelgesprächen die Pädagogische Leitung, die Assistenz, seit Mitte 2022 die GWÖ-Beauftragte sowie die Assistenz zu den jeweiligen Bereichen mit der Geschäftsleitung aus. Auf Kooperation und Austausch wird viel Wert gelegt, um in allen Bereichen ein zufriedenes, konstruktives und funktionierendes Arbeiten zu ermöglichen.

Die Kritik und der Umgang miteinander sind in Handbüchern festgeschrieben. Es wird eine fehlerfreundliche Kultur umgesetzt, zu der Vertrauensmitarbeitende, monatliche/vierteljährliche Personalgespräche und Tandem-Partner:innen gehören. Personalgespräche dienen auch ausdrücklich zum situativen Abladen von Frust, wobei allen immer bewusst ist, dass letztendlich bei Problemen Lösungsorientiertheit eine gute Wahl für das Zusammenarbeiten ist. Regelmäßige Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind neben konkreten Umfragen auch als gelebte Kultur bei ZORA zu verstehen: innerhalb von regelmäßigen Mitarbeitenden-Gesprächen, Mitarbeitenden-

Runden und Quartalsgesprächen wird regelmäßig ausgetauscht und dokumentiert, was gut ist oder perspektivisch verbessert werden könnte. Beispiele für Entwicklungsangebote an die Mitarbeitenden: Hausleitungstraining, Erzieher:innen-Ausbildung, Weiterbildung Traumapädagogik.

Mitarbeitenden-Workshop: Ergebnisse

In einem Mitarbeitenden-Workshop Anfang 2023 konnte aus der Belegschaft heraus festgestellt werden, wie wir bei ZORA im Berichtszeitraum 2021/2022 und davor zusammenarbeiten. Das Kollegium spricht überwiegend von einer offenen, ehrlichen, respektvollen und wertschätzenden Atmosphäre. Direkte Kommunikation wird gefördert: Ein Thema soll erstmal direkt mit der betreffenden Person geklärt werden. Mit Empathie und Sensibilität versuchen sich alle Mitarbeitenden immer auch gegenseitig zu unterstützen. Offenes, ehrliches Ansprechen von Themen und Problemen wird also möglichst mit konstruktivem Feedback beantwortet.

"Ich traue mich nicht. Wusste ich nicht":

Es gibt viele Strukturen bei ZORA, die zur Unterstützung der eigenen Arbeit sowie bei Problemen oder Fragen genutzt werden können. Als Nadelöhr wird gesehen, dass mensch sich trauen muss diese aktiv zu nutzen. Besonders, wenn es um Kritik und Probleme geht. Ferner sind die Strukturen und deren mögliche Hilfsangebote manchmal nicht allen Mitarbeiter:innen zur Gänze bekannt.

Verbesserungsvorschläge aus dem Kollegium:

- Regelmäßigere Trainingsangebote/Schulung aller Mitarbeitenden für konstruktive Kritik, Feedbackregeln, gewaltfreie Kommunikation und besonders wichtige Handbuchauszüge.
- Vertrauensmitarbeitende und Organigramm zusammen mit Arbeitsvertrag mitgeben und im Onboarding-Prozess gesondert darauf hinweisen.
- Explizit für jeden Neuling eine Tandem-Partner:in (schon teilweise vorhanden)
- Im ersten Jahr als spezifischen Ausbildungsinhalt festlegen: in allen WGs aushelfen (Großteam-Building, Onboarding).
- Onboarding-Prozess überarbeiten und ergänzen.
- Büro und Technik haben keine Handbuch-Feedback- und Kommunikationsausbildung: ähnlich wie bei PART könnten interne Schulungen in diesem Bereich erfolgen.
- ZORA-Zeitung (Rundbrief) als fortlaufende Informationsquelle vermehrt nutzen.

Fluktuationsrate 2022

7 %

2021

8 %

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 2022

6 Jahre

2021

6 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen 2022

25

2021

20

Anzahl an Initiativbewerbungen 2022

6

2021

8

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur 2022

1

2021

1

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur 2022
Jährlich
2021
Jährlich

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene 2022

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildung	Alle	20
Sport, Freizeit, Erholung	10	1.000

2021

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildung	Alle	20
Sport, Freizeit, Erholung	10	1.000

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

ZORAs Maßnahmen für Gesundheit und Arbeitsschutz

- Qualitrain (freier Zugang zu Fitness, Massage, Schwimmbad, Kurse, europaweite Angebote): ZORA zahlt 50 %, ist monatliches Abo, 10-12 Mitarbeitende nutzen dieses Angebot, Informationen dazu werden mit dem Arbeitsvertrag zusammen überreicht.
- Bioernährungskonzept seit Gründung von ZORA.
- Psychologin: Sie kann im Bedarfsfall beansprucht werden: unabgesprochen auf kurzem Wege per Telefon (mit begrenztem Kontingent, danach in Absprache erweiterbar).
- PART: Training: Professional Assault Response Training, präventiver und systematischer Umgang mit Aggression und Gewalt.
- Hobbies können in den Job integriert werden (Holzverarbeitung, Ausflüge, Wandern, Tiere).
- Pädagogische Leitung ist traumapädagogische Fachberaterin und kann hinzugezogen werden zu Fällen oder Situationen.
- Vertrauensmitarbeitende (zusätzliche Anlaufstelle für Mitarbeitenden, die Probleme oder Sachverhalte ansprechen wollen).
- Arbeitszeit: Die Arbeit im Wochenwechselmodell der Erzieher:innen im WG-Dienst

wird von den Kolleg:innen sehr geschätzt.

- Interne Handbücher (fachliche Hilfestellung, werden fortlaufend überarbeitet)
- Traumapädagogische Weiterbildung und Schulung mit zertifizierter Zusatzqualifikation.
- Dienstbrille
- Fallsupervision und Teamsupervision werden bedarfsorientiert angeboten oder bei Notwendigkeit angeordnet.

Exkurs: Das persönliche Risiko am ErzieherInnen-Beruf bei ZORA:

Mentale Herausforderung, Gewalt, Anspannung, psychische Belastung und Sekundärtraumatisierung werden als Themen angesprochen und im Bewusstsein gehalten. Während der Arbeit wird offensiv damit umgegangen, mit unterschiedlichen Angeboten und festen Terminen begleitet. Aus dem Kollegium (GWÖ-Mitarbeitenden-Workshop Anfang 2023) gibt es die Anmerkung, dass es gerne noch intensiver behandelt werden könnte. Einer Umstrukturierung steht das Kollegium ebenso offen gegenüber.

PART: Professional Assault Response Training: Behördlich anerkanntes Training zur Selbstverteidigung und körperlichen Intervention bei Gewalt: Wahl des geringsten Mittels mit Wertschätzung. Alle Erzieher:innen bei ZORA nehmen regelmäßig und verpflichtend am PART-Training teil.

Ideen aus dem Mitarbeitenden-Workshop von Anfang 2023:

- Pädagogische Leitung (Traumapädagogische Fachkraft und Beratung) könnte noch regelmäßiger aktiv und erklärend anbieten, wie sie (speziell traumapädagogisch) unterstützen kann (häufigeres Auffrischen).
- Tandempartner:in für alle neuen Mitarbeitenden (z.T. schon vorhanden)
- Massageangebot fehlte über Coronazeit: sollte wieder aufgenommen werden.
- Zuschüsse vom Arbeitgeber zu Sportarten oder Vereinen (Qualitrain bindet an bestimmte Services).
- WG-übergreifenden Austausch der Mitarbeitenden weiter fördern.
- Gemeinsame Aktivitäten 1 x im Monat initiieren: z. B. Volleyball, Grillen, Ultimate Frisbee.
- Vollkasko für Schäden
- PART-Training u.ä. intensivieren.
- Leitfaden für Schadensfälle überarbeiten.
- Andere Abstellmöglichkeiten für PKWs der diensthabenden Erzieher:innen prüfen
- Internes Blockseminar zur Traumapädagogik an den Anfang der Ausbildung bei ZORA stellen.
- Noch regelmäßigere Supervision durch Psychologin oder anderes Fachpersonal.

Anmerkung: ZORA bietet umfassend Hilfestellung und Möglichkeiten, die teilweise nur auf Anfrage funktioniert, da der punktuelle Bedarf nicht erahnt werden kann. Beispiele für Möglichkeiten: Miteinbeziehen der PART-Trainer zu Situationen oder Fragestellungen, interne traumapädagogische Beraterin hinzuziehen, freiwillige Teilnahme an den Trainings über die Pflicht hinaus ist möglich und willkommen. Die Eigenverantwortung der einzelnen Mitarbeitenden und die Sichtbarkeit der Angebote sollten unterstützt und verbessert werden.

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2022

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
Alle	7

2021

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
Alle	7

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

2022

65 Tage

2021

65 Tage

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Keine	0

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

Dezentrale Erfassung:	
-----------------------	--

Alle Angebote werden regelmäßig genutzt und dokumentiert. In Mitarbeitenden-Gesprächen, Teilnehmerlisten, ärztlicher/psychologischer Dokumentation und Pflichtveranstaltungen wird die Teilnahme und der Inhalt dezentral und zum Teil Mitarbeitenden-spezifisch festgehalten. Eine nachträglich zusammengetragene Dokumentation in oben formulierter Art ist im Berichtszeitraum unverhältnismäßig aufwendig.

Verbesserungspotenziale/Ziele**Bestehende Angebote bei ZORA besser kommunizieren und evaluieren.****C1.3 Diversität und Chancengleichheit****Berichtsfragen**

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

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

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

ZORA pflegt eine gleichberechtigtes und kommunikatives Miteinander über Geschlechter- oder Ethnienengrenzen hinaus. Wir betrachten eine bei uns im Kollegium abgebildete, bunte Gesellschaft als konstruktive, bereichernde Vielfalt. Bei uns wird der Mensch mit seinen Eigenschaften und Fähigkeiten und insbesondere der Eignung für die Arbeit im Vordergrund gesehen. Unsere Tätigkeit bringt sowohl im Kollegium als auch direkt bei unserer Arbeit alle Bereiche der Diversität in unseren Alltag.

Charta der Vielfalt**ZORA hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und handelt auch**

danach. Mitarbeitende können sich divers bei ZORA beteiligen (Mitbestimmung, Projekte umsetzen, Ideen einbringen). „Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.“ Bei uns arbeiten Mitarbeitende verschiedener Nationalitäten, Geschlechter, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Wir haben z.B. Kolleg:innen, die selbst

Heimerfahrung haben, alle bekommen gleich viel Geld gemäß Fachkraft nach TvöD Stufe, Gehälter werden nicht einzeln verhandelt. Wir waren ab 2015 lange Zeit der einzige Jugendhilfeträger, der Geflüchtete z.B. ausgebildet und für ihren Aufenthalt in Deutschland gekämpft hat.

Im Bewerbungsverfahren werden sexuelle Orientierung, Herkunft, Glaubenszugehörigkeit usw. nicht erfragt, da sie nicht relevant für die Einstellung sind. Gegenseitiger Respekt und Vertrauen sind in unseren Grundhaltungen verankert, wir engagieren uns in entsprechenden Netzwerken und Arbeitsgruppen.

„Wir pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Wir haben das Patenschaftsprogramm "Menschen stärken Menschen", integrative Projekte und eigene Filmreihe zum Diversity Tag in Zusammenarbeit mit der Stadt Greifswald umgesetzt. Zum Beispiel „Integration gelingt“: Mehrere Arbeitgeber:innen haben hier in Videos innerhalb von einer Filmreihe den Mehrwert von migrantischen Mitarbeitenden herausgestellt. Personalprozesse laufen durch mehrere Hände.

Wirkung in die Gesellschaft hinein: Wir haben die Inhalte der Charta der Vielfalt zum Thema des internen und externen Dialogs gemacht: Aufgrund unseres Hinwirkens hat die Stadt Greifswald die Charta in die eigene Beratung einbezogen und ebenso unterzeichnet.

ZORA-Gender-Daten: Etwa 75 %: 25 % männliche zu weiblichen Angestellte im Berichtszeitraum. Elternzeit und Wiedereinstieg wird bei ZORA unterstützt. Die gesamte Familie wird zu ZORA-Festen mit eingeladen. Wir haben im Berichtszeitraum bei uns ausgebildete Fachkräfte mit Migrationshintergrund angestellt. Es gibt bei uns ein eigenes unterstützendes Anstellungs- und Ausbildungsprogramm für interessierte (zukünftige) Fachkräfte mit Migrationshintergrund. Kulturelle Vielfalt ist auch bei unseren Kindern vertreten.

Der Gender-spezifische Erzieher:innen-Alltag: Körperlich sichtbare Dominanz erleichtert insbesondere die erzieherische Arbeit. "Große, starke Männer" sind eher das Abbild der Führungskräfte im Berichtszeitraum. Es gibt auch weibliche Führungskräfte, im Berichtszeitraum ist das 1 von 6 (in der Vergangenheit auch 3 zeitgleich). Die pädagogische Leitung (oberste Leitung nach dem Geschäftsführer) ist im Berichtszeitraum und darüber hinaus schon seit vielen Jahren eine Frau. Es gibt gemischte WG-Teams in fast allen Häusern. In dem Bereich der Wohngruppen gibt es in allen Teams mehr Männer als Frauen, im Bereich Schulhilfe gibt es mehr Frauen als Männer. Neben einer gleichwertigen Sichtweise auf Menschen im Allgemeinen schätzen wir es auch noch aus fachlichen Gründen ganz besonders, wenn beide (alle) Geschlechter bei uns im Arbeitsalltag vorkommen. Die Kinder bringen verinnerlichte Rollenbilder mit: weibliche Präsenz unterstützt dabei das Aufbrechen von Klischees ebenso wie männlich gelesene Menschen, die sich Klischee-untypisch und dabei unterstützend verhalten. Es gibt auch bei uns natürlich auch stattfindende "Klischees" bzw. Äußerungen von Mitarbeitenden untereinander, wo Sensibilisierung fehlt. Dem begegnen wir mit unserer bestehenden Gesprächskultur und den regelmäßigen Fach- und Mitarbeitenden-Gesprächen. Unsere Mitarbeitenden-orientierte Unternehmenskultur fördert innerhalb der Handbücher, unserer Erzieher:innen-Ausbildung und unserer generellen Kommunikationsregeln Toleranz, Diversität und kreative Eigeninitiative und setzt die Offenheit voraus, sich auf diese Themen einzulassen und weiterzubilden.

Neue Kolleg:innen mit Migrationshintergrund: Unser Ausbildungsprogramm und die Anstellung als Fachkraft richtet sich multikulturell an alle interessierten

Gruppenhelfer:innen oder Fachkräfte. Neben der fachlichen Eignung sind nachgewiesene, ausreichend gute Deutsch-Sprachkenntnisse notwendig, wenn neue Kolleg:innen keine Deutsch-Muttersprachler:innen sind. Wir begrüßen ein diverses Team in jeder Hinsicht und haben in mehreren Fällen die Kommunikation mit Ausländerbehörden, Botschaften und notwendigen Institutionen begleitet oder übernommen. In einem Fall haben wir konkret eine Abschiebung damit verhindern können, in einem anderen eine bis dato abgelehnte Familienzusammenführung erreichen können

Was tut ZORA, um Mitarbeitende für das Thema Migration zu sensibilisieren? Wir beteiligen uns aktiv mit Ständen an Aktionstagen oder mit eigenen Aktionen rund um das Thema Migration. Darüber hinaus haben wir viele Jahre die „integrativen Projekte“ umgesetzt, bei denen die Wohngruppen mit geflüchteten Familien gemeinsame Ausflüge unternommen haben. 2024 sind wir als einziger Jugendhilfeträger dem „**Greifswalder Bündnis für Demokratie**“ beigetreten und aktiv tätig, rufen alle MA zur Teilnahme an Demonstrationen gegen Rechtsextremismus auf und nehmen mit ihnen auch gemeinsam Teil.

Siehe auch noch verbindend Berichtsantwort C1.1 und C1.2

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

2022

Bei ZORA steht die Eignung, also die fachliche Qualifikation und bezogen auf die Ausbildung die körperliche und psychische Eignung für die Arbeit als solche im Vordergrund. Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und handeln auch danach. Bezogen auf Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion gilt keine Einschränkung für eine Arbeit bei uns.

2021

Bei ZORA steht die Eignung, also die fachliche Qualifikation und bezogen auf die Ausbildung die körperliche und psychische Eignung für die Arbeit als solche im Vordergrund. Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und handeln auch danach. Bezogen auf Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion gilt keine Einschränkung für eine Arbeit bei uns.

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

dezentral/Personengebunden erfasst oder bisher nicht erfasst

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

Karenzdauer von Müttern

2022

12 Monate

2021

12 Monate

Karenzdauer von Vätern

2022

2 Monate

2021

2 Monate

Nach den Dimensionen
aufgeschlüsselte Anzahl von
Neueinstellungen/
Fluktuationen

Verbesserungspotenziale/Ziele

Frauenquote in den WGs: In jedem Haus muss mindestens 1 Frau sein

Mehr Weiterbildungen zu Klischee-Themen

Weibliche Mitarbeitenden-Runde etablieren

Diversitätsparameter: diskutieren und ggf. erfassen

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen gibt es
(potenzielle) menschenunwürdige
Arbeitsbedingungen, die noch
nicht dem angestrebten bzw.
gewünschten Standard
entsprechen?

Welche Rückmeldungen dazu gibt
es im Betriebsrat bzw. in der
Personalabteilung?

Wie wird auf mögliches
Fehlverhalten im Unternehmen
aufmerksam gemacht?

Es gibt bei ZORA keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Es gibt keinen Betriebsrat im Berichtszeitraum.

**Statement von Betriebsrat und/
oder Personalabteilung zu
diesen Fragen**

**Gerichtsprozesse/
Rechtsverfahren bzgl.
Verletzung des Arbeitsrechts,
die es im Berichtszeitraum gab**

2022
keine
2021
Keine

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

2022
keine
2021
Keine

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

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

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

Fast alle Gehälter bei ZORA sind an den TVöD SuE (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Sozial- und Erziehungsdienst) angelehnt und sind im Großteil transparent. Das Anfangsgehalt von Auszubildenden und das Gehalt einer Erzieher:in, die bei ZORA anfängt, ist im Internet auf der Homepage hinterlegt. Im Workshop März 2023 sind alle zufrieden mit ihrem Gehalt für den Berichtszeitraum.

Höchstverdienst	2022
	6.000 €
	2021
	6.000 €

Mindestverdienst	2022
	2.800 €
	2021
	2.800 €

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)	2022
	1:2,1
	2021
	1:2,1

Medianverdienst	2022
	3.500 €
	2021
	3.500 €

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte)

2022	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Mecklenburg-Vorpommern	1.900

2021	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Mecklenburg-Vorpommern	1.900

Geschätzt

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Berichtsfragen

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

Erzieher:innen WG-Teams: Im Team arbeiten 3 Mitarbeitenden gleichzeitig in der Betreuung, phasenweise 2, im Ausnahmefall 1. Die Hausleitung schreibt den Dienstplan final, das Team kann mitwirken und Änderungen einbringen. Schulhelfer:innen arbeiten alleine und angepasst an die Betreuung ihrer Kinder. Auch die Schulhelfer:innen sind genau wie die Erzieher:innen unbefristet angestellt, in Ferienzeiten arbeiten sie im WG-Dienst mit. Die unbefristete Anstellung von Schulhelfer:innen ist eine Besonderheit in der Branche.

Freie Gehälter (bei fehlender Stellenbesetzung) werden auf die Mehrbelasteten aufgeteilt, nachdem Überstunden und Externe bezahlt wurden (freiwillige Arbeitgeber:innenleistung).

40 Stunden pro Woche entspricht einer Vollzeitstelle. Die Stunden werden von den Mitarbeitenden selber dokumentiert und werden von den jeweiligen Vorgesetzten abgezeichnet.

Generell sind Überstunden der Erzieher:innen bei der jeweiligen Hausleitung und der Pädagogischen Leitung permanent im Blick, es findet Dokumentation (Arbeitszeitkonto) und Würdigung der Mehrarbeit statt. Sie sind als solche begrenzt und werden bei Auftreten in Freizeit abgegolten oder ausbezahlt. Faktisch sind bis zu 25 Überstunden möglich und müssen abgesprochen werden. Mehr als 25 Überstunden müssen mit der Pädagogischen Leitung abgesprochen werden. In der Vergangenheit wurde zu Corona-Pandemie-Zeiten aufgrund der besonderen Situation insgesamt etwa 2500 Minusstunden aufgebaut, die unter Würdigung der deutlich stärkeren und besonderen Lebens- und Arbeits-Belastung für alle in dieser Zeit auf Null gesetzt wurden.

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2022
40 Stunden

2021
40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022
3 Stunden

2021
3 Stunden

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

Berichtsfragen

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

Es gibt folgende Arbeitszeitmodelle bei ZORA:

- Vollzeit (Regelfall)
- 3/4 (unter 10)
- 1/2 (1x)
- wie gewünscht, sofern möglich

Jede Mitarbeitende wird unbefristet mit Probezeit eingestellt. Der Wochenarbeitsrhythmus von Erzieher:innen im WG-Dienst (1 Woche Dienst, 1 Woche frei) gibt Sicherheit in Abgrenzung zu Gleitdiensten oder Schichtdiensten. Schulhilfen arbeiten in Begleitung der Kinder jede Woche und in den Schulferien mit im WG-

Dienst.

Die gewünschten Modelle werden miteinander besprochen, es wird von Seiten der Geschäftsführung, der pädagogischen Leitung und den Hausleitungen grundsätzlich versucht alles umzusetzen, was gewünscht wird. Besonders im Wohngruppen-Erzieher:innen-Bereich gibt es Grenzen der Umsetzbarkeit von allen Wünschen, da zeitgleich auch die Möglichkeiten und Bedürfnisse der Kinder mit berücksichtigt werden müssen (Bezugspersonenanzahl pro Zeiteinheit) und das bestehende System in der jeweiligen WG nicht unbegrenzt an besondere Wünsche angepasst werden kann.

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit (Regelfall)	40 Stunden pro Woche: wöchentliche Arbeitszeit im Wochen-Wechselmodell als Erzieher:in (Fachkraft) vor Ort. Als Büroangestellte (vor Ort oder im Homeoffice), Techniker:in (vor Ort) , Leitungskraft (vor Ort oder im Homeoffice) und Schulhilfe (vor Ort).
Anteilige Stelle	Nach Bedarf, auf Wunsch oder im Ausbildungskonzept: Anteilig Stunden/Woche (im Verhältnis zur Vollzeitstelle), hauptsächlich bei den Büroangestellten (wöchentliche Arbeitszeit im Büro oder im Homeoffice), im Wochen-Wechselmodell als Erzieher:in in Ausbildung und vereinzelt bei den Leitungskräften.

2021

Arbeitsmodell	Erläuterungen
wie 2022	

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

2022

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit 5 x 0,75, 1 x 0,5	1	6

2021

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit 4 x 0,75	0	4

Angaben für ausgebildete Fachkräfte und Büroangestellte

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler:innen, Auszubildende, Praktikant:innen, Werkstudent:innen) gerechtfertigt?

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Alle 13 (von 66) Mitarbeitenden (inklusive Auszubildende) waren beim Workshop März 2023 zufrieden mit ihrem Verdienst, der branchenüblich bzw. höher als branchenüblich ist. Fertig ausgebildete Mitarbeitende, die weiter angestellt bleiben, erhalten immer unbefristete Arbeitsverträge. Neu angestellte Mitarbeitende erhalten ebenso eine unbefristete Festanstellung.

Gewinn 2022
200.000 €
2021
150.000 €

Höchstverdienst 2022
6.000 €
2021
6.000 €

Mindestverdienst 2022
2.800 €
2021
2.800 €

Standortabhängiger „Lebenswürdiger Verdienst“

2022	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Mecklenburg-Vorpommern	1.900

2021	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Mecklenburg-Vorpommern	1.900

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden) 2022
65 Personen
2021
64 Personen

Mitarbeitendenanzahl	2022	65
	2021	65
Anzahl der Pauschalverträge	2022	0
	2021	0
Anzahl der Null-Stunden-Verträge	2022	0
	2021	0
Anzahl der Zeitarbeitenden	2022	0 Personen
	2021	0 Personen
Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		immer unbefristet
Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		gibt es nicht, immer unbefristet
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	2022	0 %
	2021	0 %
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen		gibt es nicht, immer unbefristet
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	2022	ZORA stellt immer unbefristet ein.
	2021	ZORA stellt immer unbefristet ein.
Verbesserungspotenziale/Ziele		Wir wollen die bestehende Praxis beibehalten (unbefristete Einstellung).

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

Die Biologische, nachhaltige und regionale Ernährung ist bei ZORA wichtig und explizit seit der Gründung als Konzept verankert. Im Handbuch (Internes Handbuch Vollstationäre Hilfe) ist festgehalten, dass möglichst biologisch, nachhaltig und regional gekauft werden soll. Mit der Unterschrift im Arbeitsvertrag verpflichtet sich die Arbeitnehmerin auch in diesem Sinne des Trägers einzukaufen. Über Mitarbeitenden-Gespräche wird auch das Einkaufsverhalten erfasst (dokumentierter Fragebogen). Bei ZORA wird Bio gekauft, Preis-Leistung und das WG-Budget sind hier vordergründig begrenzende Faktoren. Die Mitarbeitenden sind branchenunüblich immer eingeladen, während ihrer Arbeitszeit in den WGs zu essen: Es gibt keine Mitarbeitenden-Essenspauschale, die gezahlt werden muss. Systematische Kontrollen des tatsächlichen Einkaufs in den WGs erfolgen nicht. Gärten in den WGs werden zum Teil für Gemüseanbau genutzt.

Aus Einzelberichten und Einzelbeobachtungen geht hervor, dass sowohl das ökologische Einkaufsverhalten als auch ein Gemüseanbau im eigenen WG-Garten auch stark von den persönlichen Vorlieben der einzelnen Individuen in den WGs abhängt. Zeitweise erscheint die generelle Ausrichtung auf Bioernährung etwas aus dem Fokus zu geraten und persönlichen Präferenzen (Erzieher:innen und Kinder) gewichen. Vermutete Ursachen: Konventionelle, eher ungesunde Lebens- und Genussmittel werden stärker in den Medien beworben als gesundes Essen oder Bioernährung. Es gibt Überlegungen und erste Schritte zur systematischen Erfassung des Status quo, ökologische Weiterbildung sowie Erinnerungsmaßnahmen an die grundsätzlichen Vorgaben des Trägers.

Ausblick: Wir haben angefangen, uns lösungsorientiert darüber auszutauschen (Anfang 2023 im Mitarbeitenden-Workshop).

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022

25 %

2021

25 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Spezifischen Einkaufsleitfaden erstellen für Ernährung und auch andere Produkte

Großpackungen

Weiteren Eigenbetrieb zur Selbstversorgung und Weiterbildung gründen: z.B. Gemüsegarten

Gemeinschaftliche Beschaffung weiterentwickeln

Kooperation mit Solawi für Gemüsebox und/oder Käse/Wurst

Bevorratung fördern (Saisonal, preisgünstige Mengen, bei Abgleich mit Energieverbrauch der Bevorratung)

Recherche und (interne) Logistik prüfen und verbessern oder erweitern (z.B. Verteilerrunden aufbauen und spezifische WG-Erfahrungen zum Einkauf austauschen)

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Berichtsfragen

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

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Fast alle Mitarbeitenden fahren mit dem Auto zur Arbeit (alle WGs sind auf dem Land), einige gehen zu Fuß oder fahren Rad (Büro). Relativ selten, aber regelmäßig werden öffentliche Verkehrsmittel genutzt für Fortbildung, Meetings oder für Blockseminare der Erzieher:innen-Ausbildung (anderes Bundesland). Hier trägt die Arbeitgeberin alle Kosten.

Ideen:

- Mitfahrgelegenheiten bewerben (Arbeitsweg, Arbeitsalltag, Termine der Kinder, Schule, Heimfahrten)
- E-Autos/Transporter für die Arbeit
- PV-Anlage mit Speicher für Haus und Autos
- Positive Verstärker für Mitfahrgelegenheiten generieren

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

2022

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	3
Rad	3
PKW	89
Öffentliche Verkehrsmittel	5
Summe	100

2021

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	7
Rad	2
PKW	85
Öffentliche Verkehrsmittel	6
Summe	100

Geschätzt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Anreize schaffen: Besseres Kombinieren von Fahrten zur Arbeit als auch bei der Arbeit fördern

E-Mobilität in der Kombination mit Biostrom fördern (Idee: PV-Anlage mit Speicher für WG-Häuser inklusive Ladestation für Autos)

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Die ökologische Ausrichtung ist und war von Anfang an bei ZORA vorhanden und festgeschrieben, es ist konzeptionell implementiert. Bioernährung und ökologisch ausgerichtetes Alltagsverhalten wird in allen Bereichen unterschiedlich umgesetzt. Es sollte in diesem Bereich weitere Sensibilisierung vorangebracht werden, da im Alltagsgeschehen andere Aspekte für eine Einkaufsentscheidung überwiegen können. Siehe auch C3.2

Es gibt seit Mitte 2022 eine GWÖ-Koordinatorin. GWÖ-Einführungsveranstaltung soll mindestens jährlich stattfinden. Workshops und Fortbildung seitens Mitarbeitenden (nicht nur die GWÖ-Koordinatorin) sind von der Geschäftsführung gewünscht. Die Teilnahme an der deutschsprachigen GWÖ-Woche wird von ZORA für interessierte Mitarbeitende vollständig bezahlt (begrenztes Kontingent, bei mehr Interesse erweiterbar).

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2022
100 %
2021
100 %

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2022
30 %
2021
30 %

Angaben geschätzt, keine Erfassung, Zahl entspricht etwa der Anzahl der freiwilligen Teilnahme an der ersten GWÖ-Veranstaltung des Trägers (Kickoff).

Verbesserungspotenziale/Ziele

Interne Fortbildungsmaßnahmen und Informationsangebote intensivieren

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

Berichtsfragen

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

nicht zutreffend

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2022
Nein
2021
Nein

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

2022
Es gibt Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger – Nein
Es gibt Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil (Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung etc.) trotz möglicher Alternativen – Nein

Es gibt Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier – Nein

2021

Wie 2022

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

2022

Geschäftsregel

Nein

2021

Geschäftsregel

Nein

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

2022

Konsumangebot

Nein

2021

Konsumangebot

Nein

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

2022

Verbot

Nein

2021

Verbot

Nein

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

2022

Nein

2021

Nein

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

ZORAs Gehälter und Ausgaben sind zu 100 % über das Sozialgesetzbuch VIII finanziert: die Jugendämter bezahlen für die Betreuung der Kinder, darüber wird alles an Ausgaben und Rücklagen generiert.

Es gibt per Entgelt verhandelte Sätze für die Betreuungsleistungen, die Häuser haben Budgets und bezogen auf Sonderausgaben (ein Kanu, eine Reise) oder Sondersituationen (temporär besonders starke Belastungen der Kinder) Verhandlungsspielraum und Sonderausgabemöglichkeiten (Hausleitungen und Geschäftsleitung sind da in kontinuierlichem Gespräch).

Über Ausgaben werden regelmäßig alle Mitarbeitenden per E-Mail informiert, z.B. auch zu bestimmten Rücklagen oder die aktuellen Entgeltverhandlungen.

Die Betriebswirtschaftliche Auswertung ist bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) öffentlich einsehbar. Der TVöD SuE ist öffentlich einsehbar und abrufbar.

Unser Monatsbrief (interne Informations-Zeitung: Zusammenfassung von besonderen oder interessanten Ereignissen innerhalb von ZORA zusammen mit allgemeinen Mitteilungen) wird in den WGs ausgehängt und wird auch von den Kindern mit Interesse gelesen oder angeschaut. Über Hausleitungsrunden und E-Mails an alle werden relevante Informationen an alle Mitarbeitenden weitergeleitet, die sie betreffen.

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022

50 %

2021

50 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umfrage/Abfrage nach gewünschten Erklärungen, betriebswirtschaftlicher Angaben oder zusätzlichen Daten vom Träger

Der vorhandene GWÖ-Bericht wird eine Maßnahme zur Transparenz des Unternehmens sein.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Berichtsfragen

Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?

Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Der Gesellschafter von ZORA ist die Geschäftsleitung. Die Pädagogische Leitung wird von der Geschäftsführung bestimmt. Ebenso die Leitung des Schulhelfer:innen-Teams. Die WG-Hausleitungen bewerben sich aus dem Team heraus. Sie werden möglichst in einem anderen Haus Leitungskraft und nicht am bisherigen Arbeitsort.

Es gibt ein innerbetriebliches Hausleitungstraining und grundsätzlich eine stellvertretende Hausleitung in jeder WG (die dann immer auch im Training ist und als Stellvertretung angestellt wird, sofern genügend freie Stellen vorhanden sind). Eine Bewerbung zur Hausleitung kann aus allen Bereichen bei ZORA kommen. Das Team wird dafür immer angehört, auch bei der Entscheidung für eine Stellvertretung. Die finale Entscheidung treffen die Pädagogische Leitung und die Geschäftsführung zusammen. Das letzte Wort hat die Geschäftsführung.

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden	2022
	0 %
	2021
	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele Im Austausch bleiben: Transparenz über die Abläufe herstellen, im Kollegium über etwaige Ideen oder Änderungswünsche sowie Personalverantwortung generell sprechen.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Berichtsfragen

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

Entscheidungen bei ZORA

Aus dem Mitarbeitenden-Workshop geht für den Berichtszeitraum hervor, dass die aktuelle Verantwortungskaskade (siehe 4.2) und das Mitspracherecht bekannt ist.

Neue Erzieher:innen: Pädagogische Leitung oder Einrichtungsleitung entscheiden über eine Einstellung, es wird großen Wert darauf gelegt 1. die Teams, in denen Probe gearbeitet wurde, sowie 2. die Person, die das Einstellungsgespräch geführt hat, zurate zu ziehen. Hausleitung und Teams geben Empfehlungen ab, Pädagogische Leitung oder Geschäftsführung entscheiden.

Dienstplan: Mitarbeitenden haben fast immer Mitspracherecht: Hausleitung entscheidet, stimmt sich jedoch in der Regel mit ihrem Team ab.

Der **Arbeitsalltag und der Lebensmitteleinkauf** sind Schlüsselpunkte für die Mitarbeitenden. Nach den allgemeinen Vorgaben und den finanziellen Rahmenbedingungen des Trägers und getroffenen Vereinbarungen innerhalb der Leitungsebene haben die Mitarbeitenden in diesen Bereichen freie Hand.

Anregungen, Wünsche oder Ideen, die eine Mitarbeitende umsetzen möchte, können im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen, Hausleitungsrunden oder Leitungskonferenzen angesprochen werden. Konstruktive Kritik ist ausdrücklich erwünscht und wird da, wo sie gelingt als Entwicklungswerkzeug genutzt. Die Pädagogische Leitung und die Einrichtungsleitung fördern Eigeninitiative bzw. die Unterstützung von bestehenden Angeboten persönlich oder leiten die Bearbeitung und Unterstützung innerhalb des Trägers an die zuständigen Stellen weiter. Eigeninitiative, Verantwortungsübernahme und Mitarbeit sind in solchen Fällen das Nadelöhr, wenn es um komplexere Vorgänge oder die konkrete Umsetzung geht.

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden	2022
	25 %
	2021
	25 %

In der Regel werden alle Personalverantwortungsentscheidungen über Mitentscheidung von anderen Mitarbeitenden als der höchsten Leitungsebene getroffen. Der geschätzte Anteil an der verantworteten Entscheidung liegt bei 25 %.

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Berichtsfragen

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Es gibt keinen Betriebsrat. Die Geschäftsführung ist offen für eine Gründung.

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2022

Nein

2021

Nein

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

Berührungsgruppe D

Kund:innen und Mitunternehmen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

ZORAs Kund:innenkreis bei der Ausrichtung auf die vollstationäre Betreuung von traumatisierten Kindern und Jugendlichen ist 3-geteilt.

Unsere Kund:innen:

Als Kund:innen sind es meistens die Jugendämter **(1)** (Kostenträgerin, Vormundschaft), die an uns herantreten. Unsere Betreuung nach dem Sozialgesetzbuch erfolgt strenggenommen als Erstes im Auftrag der Erziehungsberechtigten **(2)**, solange sie noch ganz oder teilweise berechtigt sind, bei der Erziehung ihrer Kinder mitzuwirken. Eine größtmögliche Miteinbeziehung der Eltern ist wünschenswert und wird regelmäßig gefördert und ermöglicht. Dies geschieht in diesem Zusammenhang mit großer Umsicht auf die Ursachen der Traumatisierung unserer Kinder.

Unsere betreuten Kinder und Jugendlichen sind ebenso unsere Kundinnen **(3)**. Die Kinder werden in regelmäßigen WG-Gesprächen und Hilfeplangesprächen bei ihrer Betreuung mit einbezogen, es werden Absprachen getroffen und die Betreuung (bei ZORA, nicht generell) kann auch auf Wunsch des Kindes beendet werden, wenn sich die Zusammenarbeit als unmöglich herausstellt. Nach einem Hilfeende auf eigenen Wunsch kommen Anfragen nach einer erneuten Aufnahme regelmäßig vor.

Kund:innen von uns im weiteren Sinne gibt es im Bereich der Ausbildung zur traumapädagogischen Fachkraft. Wir bieten die Teilnahme von externen Erzieher:innen mit geeigneter Qualifikation bei uns an.

Unsere Mitunternehmen sind andere Kinder- und Jugendhilfeträger und ebenso Therapeut:innen, Kinder- und Jugendpsychiatrien, Polizei, Schulen, Ausbildungsstätten, Vereine, der Fachverband für Traumapädagogik, die IGFH (Internationale Gesellschaft für Erzieherische Hilfe), der Paritätische Wohlfahrtsverband und einige mehr. Besonders in den Jahren 2021/2022 haben uns die Kinderonkologie in Greifswald, die Palliativmedizin in Rostock und ein Berliner Kinderhospiz sehr stark unterstützt. Zum Teil haben diese Institutionen auch in der Berührungsgruppe E einen wichtigen Platz.

Exkurs: Unsere Dienstleistung:

Die Kund:innen beauftragen und erhalten bei uns einen sicheren Ort für das weitere Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen sowie eine professionelle Betreuung mit heil- und traumapädagogischen Elementen und mit hohem Betreuungsschlüssel. Auch die Möglichkeit der Sozialen Teilhabe in der Gesellschaft sei hier erwähnt.

Die ethischen und praktischen Komponenten sind hierbei in unseren internen Handbüchern detailliert aufgeschlüsselt und geregelt. Sie werden durch ein regelmäßiges internes Qualitätsmanagement sowie regelmäßigen externen Hilfeplangesprächen mit allen Beteiligten überprüft, dokumentiert und dadurch nach einem hohen Standard abgesichert. Es finden regelmäßig hausinterne Fortbildungsseminare statt, die die Qualität unserer Arbeit stetig halten und verbessern. Die intern angebotene und durchgeführte Spezialisierung zur ausgebildeten traumapädagogischen Fachkraft in Zusammenarbeit mit einer externen Fachorganisation rundet unser Betreuungsangebot ab.

Details:

Unser Träger hat durch unsere Größe und unsere Spezialisierung einen kleinen, speziellen Kund:innenkreis, ist jedoch überregional bundesweit aufgestellt. Wir betreuen ausschließlich in Mecklenburg-Vorpommern, die Kinder können aber aus allen Bundesländern kommen. Bundesweit gibt es etwa 400 Jugendämter. Unsere Kinder kommen fast ausnahmslos überregional aus anderen Bundesländern. Um unsere Leistung in Anspruch nehmen zu können, braucht es nach dem SGB (Sozialgesetzbuch) einen festgestellten Betreuungsbedarf der Kinder- und Jugendlichen. Es gibt ethische Standards und deren regelmäßige Überprüfung, die unabhängig von finanziellen Interessen eingehalten werden müssen (Interne Handbücher, Mitarbeitenden-Gespräche mithilfe von standardisiertem Fragebogen, monatliche Leitungskonferenz, monatliche Schulhilfekonferenz, wöchentliche Hausleitungsrunden, Wochenübergabe-Teamkonferenz, Hilfeplangespräche). Wir führen regelmäßig hausintern eine Zusatzqualifikation zur staatlich anerkannten traumapädagogischen Fachkraft durch das ITB (Institut für Traumapädagogik Berlin) durch.

Ohne eine Finanzierung kann unsere Betreuung nicht erfolgen. Ohne eingehaltene ethische und ärztliche Standards ebenso nicht. Unsere Erzieherinnen und Schulhilfen werden nach Kompetenz bezahlt und sind **unbefristet** eingestellt. Sie können sich daher auf die qualitative, ethische Arbeitsleistung konzentrieren, ohne sich durch den eigenen Erfolg die Existenzgrundlage zu entziehen. **Insbesondere im Bereich der Schulhilfe ist dies ein Alleinstellungsmerkmal von ZORA und ein wichtiger Aspekt des Qualitätsmanagements unserer Betreuung.**

D1 Ethische Kund:innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen

Berichtsfragen

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

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund:innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Wie wird auf Kund:innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Unsere Kund:innen und die Voraussetzung für unsere Dienstleistung

Unsere Dienstleistung ist ein sicherer Ort für schwer traumatisierte Kinder- und Jugendliche, sogenannte Systemsprenger. Unser Träger hat durch unsere Größe und unsere Spezialisierung einen kleinen, speziellen Kund:innenkreis, ist jedoch überregional bundesweit aufgestellt. Um unsere Leistung in Anspruch nehmen zu können, braucht es nach dem SGB VIII (Sozialgesetzbuch VIII) einen festgestellten Betreuungsbedarf der Kinder- und Jugendlichen. Es gibt ethische Standards und deren regelmäßige Überprüfung, die unabhängig von finanziellen Interessen eingehalten werden müssen. Ohne eine Finanzierung kann unsere Betreuung nicht erfolgen. Ohne eingehaltene ethische und ärztliche Standards ebenso nicht. Unsere Erzieherinnen und Schulhilfen werden nach Kompetenz bezahlt und sind unbefristet eingestellt. Insbesondere im Bereich der Schulhilfe ist dies ein Alleinstellungsmerkmal von ZORA.

Kund:innenservice

Unsere Hilfen sind nachhaltig, effizient und wirksam. Wir nutzen die konkret vereinbarten Mittel, um die Hilfeziele zu erreichen. Die Jugendämter erhalten regelmäßig Rückmeldungen zum Hilfeverlauf (auch außerhalb Hilfeplangesprächs): Monatsrückblicke, Entwicklungsberichte und Übersichten zum aktuellen Stand der zu erlernenden Kompetenzen.

Werbung

Unsere Werbestrategie bezogen auf unseren Kund:innenkreis ist streng informativ und sachbezogen. Über eigene Erfahrungen der Jugendämter mit uns, den Kontakt der Kund:innen untereinander sowie unserer ausführlich informierenden Internetseite ist unsere Erreichbarkeit und die Eigenwerbung gut abgedeckt. Wenn aktive Mitarbeitende neue Mitarbeiter:innen anwerben, wird eine Prämie bei Einstellung gezahlt. Wir machen auf regionalen Fachtagen oder Aktionstagen auf unsere Arbeit aufmerksam. In den sozialen Medien sind wir vorwiegend als Arbeitgeberin und für ehemalige betreute Jugendliche als auch für Kundinnen informativ sichtbar und erreichbar. Eine große Entfernung zwischen geografischer Herkunft und unserem Standort kann sogar einen positiven Einfluss auf unsere Kinder und Jugendlichen haben und ist daher sogar eher wünschenswert. Daher können wir bundesweit Betreuung anbieten, wenn die gesetzliche Grundlage dafür vorhanden ist.

Daten

Die Daten unserer Kundinnen sind schon von Gesetz her (insbesondere individuelle Persönlichkeitsrechte inklusive Gefährdungspotential) streng geschützt und werden nicht an Dritte ohne Berechtigung weitergegeben.

Vertragsbeendigung

ZORA strebt eine langjährige Betreuung unserer Kinder an, oft gelingt dies über viele Jahre. Unsere Betreuungsleistung kann aber natürlich von allen Beteiligten innerhalb gesetzlicher Parameter beendet werden: von Amts wegen, aus Träger-internen Gründen, durch das Kind mutwillig oder freiwillig. Wenn eine Betreuung innerhalb des WG-Kontextes für oder durch das Kind instabil wird, gibt es formalisiert ein Stabilisierungs- oder Aufhebungsverfahren mit festgelegtem Ablauf. Hier ist das Kind

und alle anderen Beteiligten mit involviert, informiert und haben aktive Einflussmöglichkeiten. Ein Aufenthalt in der Psychiatrie kann zur Stabilisierung notwendig werden.

Erreichbarkeit

Wir sind per Post, E-Mail oder Telefon für alle Beteiligten gut zu erreichen, die Kontaktdaten der jeweiligen Fachkraft (Leitungsebenen, administrative Stellen) ist im Internet veröffentlicht. Ferner haben wir ein Sekretariat, welches im Zweifelsfall vermitteln kann und als erste Ansprechpartnerin dient.

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

Es gibt kein festes Budget. Anteilig könnten die Kosten für die Website, Werbematerial für Messen, Mitarbeiter:innen Prämie für erfolgreiche Anwerbung und generell die Informationsveranstaltungen genannt werden. Wir schätzen dieses Budget auf bis zu 5000 Euro jährlich.

Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022
100 %
2021
100 %

Es gibt in diesem Sinne keine Verkaufsmitarbeitende. Alle Mitarbeitenden werden mindestens über dem ortsüblichen Verdienst für Erzieher:innen bezahlt.

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022
0 %
2021
0 %

Wenn neue Mitarbeitende von aktiven Mitarbeitenden geworben werden gibt es eine Prämie.

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein?

2022
Ja
2021
Ja

Die für den finanziellen Betriebsablauf notwendige und angestrebte Belegung bzw. Wiederbelegung aller vorhandenen Plätze in unseren WGs könnte als Umsatzvorgabe betrachtet werden. Die Bezahlung unserer Mitarbeitenden erfolgt allerdings unabhängig von der Belegung. Um so mehr ist daher ein gutes Management in diesem Bereich sehr wichtig.

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Welche benachteiligten Kund:innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Wie wird benachteiligten Kund:innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer:innen erhalten?

ZORA ist ein Kinder- und Jugendhilfeträger mit Spezialisierung auf traumatisierte Kinder- und Jugendliche. Wir bieten eine vollstationäre Hilfe in kleinen Gruppen mit hohem Betreuungsschlüssel an.

Unser Produkt ist eine Dienstleistung. Unser Angebot eines sicheren Ortes für Kinder- und Jugendliche bezieht sich schon auf die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft, die besonders benachteiligt sind. **Also können ausschließlich benachteiligte Menschen unserer Gesellschaft unser Produkt beziehen.**

Bei der Gründung des Trägers war einer der Kerngedanken herauszufinden, welches gesellschaftliche Problem innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe besonders dringlich zu lösen sei. Die Kinder, die wir heute betreuen, sind die Antwort auf diese Frage. Und insbesondere, wie wir das tun. Unsere Arbeit ist systemrelevant und besonders auf die Personen zugeschnitten, die es innerhalb

unserer Gesellschaft am schwersten hatten.

Gesetzliche Mindestanforderungen: satt, sauber, sicher. Es ist die Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe, die Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen, und sie davor zu bewahren, in ihrer Entwicklung Schaden zu erleiden. Die Schutzaufträge (vorhandenes Schutzkonzept beim Träger, keine Vorbestrafungen der Mitarbeitenden, Fachkraft ist vorhanden) und eine Betriebserlaubnis müssen erfüllt sein.

Es gibt etwa 400 Jugendämter in Deutschland und über das oben Geschriebene hinaus keinen weiteren einheitlichen Standard, wie Kinder konkret betreut werden sollten, die nach dem SGB VIII, Paragraph 27 (Hilfen zur Erziehung) in Verbindung mit Paragraph 34 (Heimerziehung) und 35a (seelische Behinderung) Anspruch und Bedarf auf Hilfe haben.

ZORAs traumpädagogisches Konzept: Bei ZORA geht es über das bloße Abdecken der Grundbedürfnisse und über das Erfüllen der Schutzaufträge hinaus. Korrigierende Beziehungserfahrungen, viele Betreuer:innen für wenige Kinder in kleinen WGs, Schutzmechanismen für die Kinder, Beteiligungskonzept für die Kinder, die Inhouse-traumpädagogische Aus- und Weiterbildung und Fachberatung für die Erziehungsteams sind Beispiele für ZORAs einheitliche Standards zur Betreuung schwer traumatisierter Kinder.

Es gibt **Rahmenbedingungen**, die unsere Arbeit generell erst ermöglichen beziehungsweise rechtfertigen und damit erfüllt sein müssen: Das örtliche Jugendamt des Kindes muss in der Lage sein, die finanzielle Unterstützung über Bundesmittel zur Verfügung zu stellen und das Kind muss nach gesetzlichen Bestimmungen für die Hilfe geeignet sein. Ansonsten sind das, was normalerweise Hürden in anderen Produktions- oder Dienstleistungsbereichen darstellen, bei uns sozusagen die Voraussetzungen dafür, dass ein Kind bei uns sein kann. Gesunde, sozial privilegierte Kinder- und Jugendliche können unsere Dienstleistung nicht in Anspruch nehmen.

ZORA ist in unserer Region eine stark spezialisierte Einrichtung. Alle unsere Kolleg:innen, die Fachkräfte sind, machen eine Zusatzqualifikation zur Traumapädagogin. Diese ist deutschlandweit anerkannt. Hier arbeiten wir eng mit unseren externen **Kooperationspartnern** (z.B. Schulen, die unsere betreuten Kinder besuchen; andere Träger usw.) zusammen und bieten ihren Mitarbeiter:innen ebenso an, bei den Schulungen gemeinsam mit unseren Kolleg:innen die Zusatzqualifikation zu erlangen. So vernetzen wir uns und gleichzeitig erschaffen und bewahren wir qualitative Hilfen für unsere betreuten Kinder.

Zudem sind wir in eine direkte **Kooperation mit der Rettungsleitstelle in unserem Landkreis** getreten. In den Wohngruppen kann es zu starken Impulsdurchbrüchen unserer betreuten Kinder kommen. Aufgrund ihrer Biografie und den resultierenden Traumafolgen kann es zu einer akuten Eigen- oder Fremdgefährdung durch die Betreuten kommen. Wenn sich diese nicht im Rahmen der Wohngruppe lösen lassen, kommt es in unregelmäßigen Abständen zu einer Krisenintervention. Hier werden **Polizei und Rettungsdienst** alarmiert und das betroffene Kind kommt zur Krisenintervention kurzzeitig in eine **Kinder- und Jugendpsychiatrie**.

Oft sind die Kooperationen im Jugendhilfekontext belastet, da es ein Unverständnis oder Unwissenheit über die jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Profession gibt- Was kann und darf die Polizei, die Feuerwehr, der Rettungsdienst, die Wohngruppe?

Hier sind wir aktiv auf die Leitstellen zugegangen, mit dem Ziel die Kooperation zu stärken und uns als gemeinsame Partner zu verstehen. So haben wir an einem **Polizeischulungstag des Landkreises Vorträge über unsere Arbeit** gehalten, sind

ins Gespräch über gemeinsame Fälle gegangen und haben überlegt, wie wir eine gewinnbringende Zusammenarbeit herstellen können. Daraus resultierte eine gemeinsame Fallgesprächsrunde bei Kindern, die überdurchschnittlich häufig einen Einsatz auslösen, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und Handlungen daraus abzuleiten.

Zusätzlich haben wir mit den Leitern der Rettungsleitstellen von gleich zwei Landkreisen seit 2022 zusammengesessen. Auch hier ist ein Vorgehen wie bei der Polizei geplant, aus der eine **Handlungsleitlinie für alle Rettungsdienste** in den Landkreisen hervorgehen soll und somit auch für Krisensituationen bei anderen Trägern dann anzuwenden ist.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innengruppen gekauft wird	2022
	100 %
	2021
	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Traumapädagogische Kinder- und Jugendhilfearbeit

Verbesserungspotenziale/Ziele

Careleaver Struktur

Unsere Hilfe endet mit der Volljährigkeit oder danach: wenn die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch VIII endet. Um unseren Kindern ein weiteres familienähnliches Aufwachsen zu ermöglichen, wäre eine Careleaver-Struktur im eigenen Unternehmen wünschenswert, die von der Gesetzgebung ausreichend gut gefördert wird.

Kinder- und Jugendrat

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Unserer Arbeitsbranche entsprechend machen wir keine unlautere Werbung.

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

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

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

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

ZORA arbeitet direkt und indirekt an der Verbesserung der Qualität, der gesellschaftlichen Bedeutung und der Sichtbarkeit der Kinder- und Jugendhilfearbeit in unserer Region.

Direkt erfolgen Kooperationen mit anderen Trägern zum Wohle der Kinder und im Austausch mit Kolleg:innen zu unserer Arbeit, wenn es Überschneidungspunkte gibt. Außerdem vermitteln wir z.B. freie Plätze von intern-organisierten Fachausbildungen an externe Erzieher:innen. Indirekt nehmen wir Einfluss auf die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe ganz allgemein, in dem wir sichtbar als eine Institution der Kinder- und Jugendhilfe innerhalb von unserer Region auftreten (Auftritte und Aktionen). Unser Träger mischt sich aktiv im zivilgesellschaftlichen Diskurs ein: Dort, wo wir die soziale, tolerante und ökologische Zukunft unserer Kinder mitgestalten können.

Innerhalb unserer Arbeit und unseres gesellschaftlichen Engagements kooperieren und vernetzen wir uns mit den Schulen unserer Kinder, dem Schulamt, den Ausbildungseinrichtungen unserer (Heil-) Erzieher:innen in Ausbildung, der Polizei und der Rettungsdienste (Kindeswohl), den Jugendämtern (Kindeswohl), Therapeuten, Kinder- und Jugendpsychiatrien (Kindeswohl), den Mitarbeitenden der sozialen Räume (z.B. Vereine der Kinder), der Stadt Greifswald (Teilnahme an Aktionstagen der Stadt wie dem Kindertag, Oberbürgermeister Greifswald, Stadtverwaltung), Geflüchteten-Organisationen und Initiativen (z.B. Weihnachten im Flüchtlingsheim), Berufsverbänden wie beispielsweise dem Paritätischen und der IGFH (fachliche Weiterbildung und Einflussnahme), dem Fachverband Traumapädagogik e.V. (fachliche Ausrichtung von ZORA), dem Gemeinwohl-Ökonomie e.V. (Berlin-Brandenburg, Mitgliedsunternehmen seit 2022) und mit Naturschutzinitiativen (z.B. BUND).

Wir sind zudem in Netzwerken und Arbeitskreisen aktiv, um entweder uns an gesellschaftlichen Themen zu beteiligen (z.B. Netzwerk Migration Greifswald) oder um die Kinder- und Jugendhilfe mit anderen Träger weiterzuentwickeln. AK Migration (Der Paritätische), AK Jugendhilfeträger (Der Paritätische), AK Entgelte (Der Paritätische), Vernetzungstreffen der Mitgliedsorganisationen vom Paritätischen, AG HzE (Hilfen zur Erziehung, Landkreis Vorpommern-Greifswald).

Auszug weiterer Kooperationspartner:innen: Bürgermeister:innen unserer Standorte, Institut für Traumapädagogik Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Rehabilitationswissenschaften, Abteilung "Pädagogik bei psychosozialen Beeinträchtigungen", Integrationsbeauftragte der Stadt Greifswald, Beauftragte für Städtepartnerschaften und internationale Kontakte (Stadt Greifswald), Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern, Partnerschaft für Demokratie Greifswald, Der Paritätische (Mecklenburg-Vorpommern, Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Migration), STRAZE, St. Spiritus, Bürgerhafen und Beauftragter für Bürgerbeteiligung und Prävention Stadt Greifswald.

Wir möchten gerne die Kinderonkologie in Greifswald mit der Ärztin Frau Dr. H., die Palliativmedizin in Rostock und das Berliner Kinderhospiz besonders hervorheben. Hier wurde uns 2021 und 2022 in schweren Zeiten sehr geholfen und beigegeben.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?	nicht erfasst
Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?	nicht erfasst
Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt?	nicht erfasst
In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?	2022 Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Nein Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja 2021 Wie 2022
Verbesserungspotenziale/Ziele	Bitte um Feedback in Bezug auf Zusammenarbeit und Verbesserungswünschen (z.B. per E-Mail oder als E-Mail-Anhang) Online-Feedback-Fragebogen für Kooperationspartner

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?	Wir sind offen für Fragen von anderen Kinder- und Jugendhilfeträgern, tauschen uns gerne aus oder vermitteln an die richtigen Stellen weiter. Insbesondere unsere Pädagogische Leitung und unser Schulhilfekordinator sind ihrer übergeordneten Position entsprechend stark vernetzt und vertreten ZORA oft regional und überregional in Kolleg:innenkreisen. Unsere Hausleitungen vernetzen sich am stärksten regional in den konkreten Lebensbereichen der Kinder. Auf gemeinsamen Fachtagungen, Weiterbildungen und Konferenzen kommen wir regelmäßig ins Gespräch. Amtshilfe oder ähnliches kann bei unserer Zielgruppe nur sehr begrenzt stattfinden, da die Arbeit mit benachteiligten Gruppen einen strengen gesetzlichen Rahmen hat und lediglich im beratenden Bereich stattfinden kann. Eine von Amts wegen bestellte Hilfe
--	---

kann nicht einfach abgegeben oder unkompliziert geteilt werden. Unsere Hilfe ist zudem an einen freien (Wohn-) Platz bei uns gebunden: wenn wir einen Platz und damit ein Zimmer freihaben und das Kind für unser Betreuungskonzept geeignet ist, helfen wir sehr gerne aus.

Unkomplizierte Hilfe ist bei uns für ehemalige ZORA-Kinder gut möglich. Unsere Mitarbeiterinnen engagieren sich vorbildlich und regelmäßig ehrenamtlich für Ehemalige. Es gibt Patenschaften und die Möglichkeit, die WGs anzurufen und sich auszutauschen. Manche Ehemalige kommen spontan in unser Büro, um uns zu besuchen. Ehemalige Mitarbeitende und ehemalige Kinder werden außerdem regelmäßig zu ZORA-Festen oder Aktivitäten wie unserem Apfel mosten im Herbst eingeladen.

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

2022

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

2021

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

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

2022

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

2021

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

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

2022

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

2021

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

Verbesserungspotenziale/Ziele

Vernetzung mit gemeinwohl-bilanzierenden Kinder- und Jugendhilfeträgern

Vernetzung mit anderen Trägern (der Region), die mit stark traumatisierten Kinder- und Jugendlichen arbeiten

Weitere Vernetzung mit Kinder- und Jugendhilfeträgern der Region

D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Es gibt deutlich mehr stark traumatisierte Kinder- und Jugendliche mit hohem Betreuungsbedarf als wir betreuen können. Wir sind als mittelständisches Unternehmen stark spezialisiert und eine gute Ansprechpartnerin für unseren Spezialbereich. Da unsere Hilfen jeweils Monate, meist Jahre dauern und wir im Schnitt 25 Plätze pro Jahr anbieten können, fällt unsere Marktmacht nicht ins Gewicht.

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

2022

Nein

2021

Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022

Nein

2021

Nein

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?	2022	Nein
	2021	Nein
Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund:innen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie verankert?	2022	Nein
	2021	Nein
Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?	2022	Nein
	2021	Nein
Unternehmensgröße unter 100 Mitarbeitende	Unser Unternehmen ist in Bezug auf den Hilfebedarf per Definitionem zu klein, um eine Marktmacht darzustellen.	
Sozioökologische Dienstleistung für Kinder und Jugendliche	Unsere Dienstleistung bezieht sich auf einen sicheren Ort und der Möglichkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft für Kinder und Jugendliche: Wir haben 25 Plätze maximal.	

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

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

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

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bei ZORA wird seit Gründung auf Biolebensmittel in den WGs Wert gelegt: insbesondere aus ökologischen Gründen. Außerdem wird schon seit Jahren in allen Einrichtungen des Trägers Ökostrom bezogen. Im Bau- und Renovierungsbereich wird verstärkt und soweit möglich auf ökologische, natürliche Produkte Wert gelegt. Zum Beispiel wird ein Holzzaun einem Plastik- oder Metallzaun vorgezogen. Zusätzlich wird bei dem Bau von Zäunen, Spielgeräten oder Möbeln auf organische Formen geachtet. Alle WGs haben Gärten, wo zum Teil Gemüse angebaut wird.

Generell ist der Träger seit Gründung ökologischen Wegen und Werten gegenüber aufgeschlossen und proaktiv handelnd.

2022 wurde von der Geschäftsleitung beschlossen im ökologischen (und sozialen) Sektor strategischer vorzugehen, daher wurde Mitte 2022 eine GWÖ-Stelle zur Erfassung aller Parameter und Verbesserungsmöglichkeiten eingerichtet.

Bezug von Ökostrom

Ökologischer Lebensmitteleinkauf

Ökologisches Bauen/Sanieren, sofern möglich

GWÖ-Koordinationsstelle eingerichtet

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fachvorträge halten / organisieren

z.B. zu den Themen Energiesparen, regional einkaufen, umweltfreundliche Mobilität etc.

Alternative Verpackungsmaterialien prüfen

z.B. kompostierbare, recycling-fähige, CO2-fähige Materialien

"Unverpackt"-Angebote prüfen

Vegetarische / vegane Produktalternativen prüfen / anbieten

Mögliche Transparenz und Mitentscheidung von Lieferant:innen in Bezug auf unsere Arbeit überprüfen und ggf. erhöhen. (Voraussetzung: rechtlich und moralisch einwandfrei.)

Ökologischer Gemüseanbau

Deutliche Steigerung von Einkauf von ökologischen Produkten und Dienstleistungen, Maßnahmen Aufklärung der Mitarbeitenden, Kontrollsystem

Ökosoziales Bauen fördern

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

Berichtsfragen

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

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

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund:innen und Konsument:innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Über die maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen in den WGs innerhalb des Lebensalltages findet mit den Kindern innerhalb unseres Erziehungsauftrages ein ständiger Austausch statt.

Die ökologischen Werte und deren maßvolle Nutzung wohnen unserer entsprechenden Dienstleistung inne (siehe A3, B3, C3, E3), sind aber keine Bedingung oder Einschränkung bei der Wahl unserer angebotenen Dienstleistung durch die Jugendämter, da unser Produkt eine soziale, systemrelevante Dienstleistung ist.

Unsere angebotene Dienstleistung des sicheren Ortes für Kinder- und Jugendliche wird einer Arznei ähnlich so lange und so gut wie möglich sowie nötig angewendet und unser Hilfeangebot erfährt keinerlei Einschränkung aus ökologischen Gründen.

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

Berichtsfragen

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Unsere Dienstleistung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ist aus ethischen und sozialen Gründen systemrelevant. Dabei entstehen keine unverhältnismäßig großen ökologischen Schäden.

D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Berichtsfragen

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

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund:innen entwickelt?

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Mitspracherecht der Kund:innen

Im regelmäßig stattfindenden Hilfeplangespräch kommen alle Primärkund:innen unserer Dienstleistung zusammen und besprechen die Fortschritte des Kindes und unsere Arbeit per se. An dieser Stelle haben alle Kund:innen im gesetzlichen Rahmen und der Umsetzbarkeit im Träger entsprechende regelmäßige Einflussnahmemöglichkeiten. Konstruktives Feedback schätzen wir auch im Kund:innenkontakt als wertvoll und sinnvoll ein. Die telefonische Erreichbarkeit und eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten inklusive der Kinder sorgt für einen Austausch, durch den unsere Arbeit stetig verbessert wird. Es gibt für die Kinder ein eigenes Beteiligungskonzept, Wochenauswertungsgespräche, Wunschbriefkästen und WG-Sprecher:innen. Die Kinder haben zusätzlich intern ein Meldesystem für Ideen, Wünsche oder Probleme, welches sie direkt ohne Umwege mit der Pädagogischen Leitung oder der Geschäftsführung verbindet. Unser Schulhelfekoordinator ist Ansprechpartner für Ausbildungsstätten und Schulen. Unsere Pädagogische Leitung ist Ansprechpartnerin für generell alle pädagogischen und traumapädagogischen Institutionen, die sich melden. Sie stehen zusammen mit den Hausleitungen im Austausch mit anderen Trägern, Polizei, ärztlichen Diensten, Schulen und anderen Kooperationspartner:innen.

Alle Kontaktdaten des gesamten administrativen Büropersonals sind im Internet hinterlegt oder werden auf Anfrage durch das Sekretariat weitergegeben: per E-Mail und telefonisch kann ein Austausch stattfinden. Feste, Aktionen oder Veranstaltungen dienen ebenso als Kontaktmöglichkeit für Kund:innen und das Umfeld.

Es gibt keine Erfassung für prozentuale Angaben, wie sich unsere Dienstleistung durch Kund:innenfeedback prozentual oder im sozio-ökologischen Bereich verbessert. Die Verbesserungen sind sicherlich immer auch ein Zusammenspiel aus Fachwissen, Erfahrungen und Ideen von allen Beteiligten aus allen Bereichen unserer Arbeit. Zu diesen Themen setzen sich insbesondere interne Gruppen bei ZORA regelmäßig zusammen.

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund:innen entstanden sind

nicht erfasst

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind

nicht erfasst

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Hilfeplangespräche zwischen Kindern, Erziehungsberechtigten, Jugendamt und Hausleitung

Feste, Aktionen, Veranstaltungen, öffentlich zugängliche Ansprechpartnerinnen des Unternehmens für Pädagogik und Unternehmensführung, Sekretariat für allgemeine Fragen

Interne Kontaktmöglichkeit außerhalb vom Hilfeplangespräch und WG-Gesprächen für die Kinder ("Direktverbindung") zur pädagogischen Leitung

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kinder- und Jugendrat oder Vertretungen anstreben.

Proaktive Treffen organisieren für Kooperationspartner (Austausch, bessere Vernetzung, leichteres Zusammenarbeiten im Problemfall).

Ehemaligentreffen organisieren, Careleaver-Stelle schaffen (Ehemaligenberatung: in beiden Richtungen).

Fragebögen entwickeln für konstruktive Kritik/ Kund:innen-Zufriedenheit.

D4.2 Produkttransparenz

Berichtsfragen

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?

Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Die ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH arbeitet sehr gerne so transparent wie möglich und nötig. Konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten innerhalb unserer Arbeit ist uns sehr wichtig. Wir arbeiten vorbildlich und enthalten Informationen nur da vor, wo es sich dem Sozialgesetzbuch nach verbietet, Geschäftsgeheimnisse berührt oder auf die Persönlichkeitsrechte bezogen nicht möglich ist. In diesem Sinne bedeuten bestimmte fehlende Informationen also auch ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit.

Im Internetauftritt erhalten unsere Kund:innen einen Überblick über das Wesen und ausgewählte Fachinformationen unserer Dienstleistung. Im gesetzlichen Rahmen (Datenschutz, Sozial-Gesetzliche Vorgaben, Rechte und Pflichten) erhalten alle Beteiligten Unternehmen, Institutionen und Kund:innen die von ihnen angeforderten Informationen in regelmäßig stattfindenden Gesprächen (z.B. Hilfeplangespräche) oder auf Anfrage von unserem Fachpersonal. Intern erarbeitete speziellere Fachinformationen zur Gestaltung und Durchführung unserer Arbeit werden nicht geteilt. Fachwissen wird in Vorträgen und Lehrgesprächen auf Tagungen, Messen und angebotenen Fortbildungsmodulen (z.B. im Bereich Traumpädagogik) geteilt.

Unsere Kinder haben mindestens wöchentliche Gespräche über den Betreuungsverlauf in den WGs, wo die Kinder regelmäßig reflektieren und Einfluss nehmen können. In Form von Hilfeplangesprächen haben sie und alle anderen Beteiligten ebenfalls direkten Einfluss auf ihre Betreuung: Halbjährlich sitzen Vertreterinnen vom Jugendamt (Vormund), Erziehungsberechtigte (Eltern, Verwandte), das Kind und eine Erzieher:in oder die Hausleitung zusammen und werten die Betreuung aus. Die Kinder haben bei uns außerdem ein internes, kontrolliertes, gewährleistetetes Meldesystem, was sie direkt mit der Pädagogischen Leitung oder der Geschäftsleitung verbindet, wenn es subjektiv empfunden über die Betreuer:innen eine Meldung oder ein Austausch nicht möglich ist.

Unser Rundbrief ist monatlich angedacht. Er unsere interne Informations-Zeitung. Der Rundbrief ist eine Zusammenfassung von besonderen oder interessanten Ereignissen innerhalb von ZORA zusammen mit allgemeinen Mitteilungen. Er ist für unsere Kinder (und Mitarbeitende) zusätzlich zu allen formellen, fachlich vorgeschriebenen Gesprächen und Treffen eine gute Informationsquelle für das Leben und Arbeiten bei ZORA. Der Monatsbrief wird in den WGs ausgehängt und auch von den Kindern mit Interesse gelesen oder angeschaut. Da alle WGs dezentral gelegen sind, ist diese Art der Informationsweitergabe eine sehr gute Ergänzung und Abrundung zu Gesprächen, Festen oder E-Mails.

Durch die Finanzierung unserer Leistung durch gesetzliche Vorgaben und dementsprechend ausgehandelter Entgelte sowie der Bezahlung angelehnt an den TvöD SuE sind unsere Leistungen für die Geschäftspartner:innen nachvollziehbar.

Die sozio-ökologische Belastung, die durch unsere Dienstleistung entsteht und nicht in den Preisen enthalten ist, trifft auf uns als Fragestellung nicht zu.

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

2022

100 %

2021

100 %

100% Kinder- und Jugendhilfe

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

2022

100 %

2021

100 %

100% Kinder- und Jugendhilfe

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

2022

Die Fragestellung trifft auf unsere Dienstleistung nicht zu

2021

Die Fragestellung trifft auf unsere Dienstleistung nicht zu.

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Berichtsfragen

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund:innen oder die Umwelt?

Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?

Unsere Dienstleistung enthält keine Schadstoffe für Kund:innen oder die Umwelt.

Es gibt keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung unserer Dienstleistung.

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

2022

0 %

2021

0 %

Berührungsgruppe E

Gesellschaftliches Umfeld

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

ZORA ist eine bundesweit aufgestellte Kinder- und Jugendhilfe-Einrichtung in Deutschland (Mecklenburg-Vorpommern) mit mehreren Standorten in der Stadt Greifswald und in der Region Vorpommern-Greifswald. Kinder können aus dem gesamten Bundesgebiet zu uns kommen.

Gesellschaftlichen Einfluss nehmen wir dementsprechend auf Arbeitnehmer:innen, Bürger:innen, Kinder, Vereine, Institutionen, Unternehmen, Schulen, Gemeinden, Städte und Regionen in Mecklenburg-Vorpommern. Weiter gefasst nehmen wir mit unserem Konsum, unserem überregionalen Engagement, der Herkunft unserer Kinder und unserer Arbeit im Bereich der sozialen, gesellschaftliche Entwicklung junger Menschen natürlich sowohl bundesweit als auch international Einfluss.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

ZORA kümmert sich um schwer traumatisierte Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft keine bis kaum Chancen auf ein selbstbestimmtes und gemeinschaftsfähiges Leben haben. Wir versorgen die Kinder und Jugendlichen so familiennah wie möglich. Dabei erfüllen wir im Wesentlichen alle genannten Grundbedürfnisse.

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

ZORA arbeitet hier im Speziellen nach den traumapädagogischen Standards für die vollstationäre Kinder- und Jugendhilfe des BAG Traumapädagogik (Anlage Standards für traumapädagogische Konzepte E 3.3).

Mit traumapädagogischen Standards (Sicherer Ort bei ZORA, Wertschätzung, Partizipation, Transparenz, Spaß und Freude, Selbstwirksamkeit, Emotionsregulation, Selbstregulation und soziale Teilhabe), Pädagogischen Methoden, der Bestmöglichen Hilfe (u.a. Methodische Zielformulierungen inkl. Umsetzung), Teamarbeit, dem Schutz- und Beteiligungskonzept, Familienarbeit, Gesundheitserziehung, Erlebnis- und Bewegungspädagogik, Medienkompetenz (Training), der allgemeine Betreuung (miteinander Haushalten, selbstständiges Leben) und vertrauensbildenden Maßnahmen erarbeiten wir mit den Kindern zusammen diese Ziele.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2022
100 %
2021
100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus

2022
0 %
2021
0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2022
100 %
2021
100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre	2022
	5 %
	2021
	5 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen	2022
	100 %
	2021
	100 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen	2022
	100 %
	2021
	100 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen	2022
	0 %
	2021
	0 %
Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen	2022
	0 %
	2021
	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kontinuierlich: Alle 17 Sustainable Development Goals (SDG's, Nachhaltige Entwicklungsziele) im Blick behalten, Weiterentwicklung und Verbreitung fördern.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Die unmittelbaren Grund- und Menschenrechte und die Umsetzung von Bundesgesetzen (SGB VIII) wohnen der Dienstleistung von ZORA unmittelbar inne. Verminderung von sozialer Ungerechtigkeit, Verhinderung und Abminderung von Kindeswohlgefährdung und die Chancengleichheit von Kindern mit Benachteiligung sind wichtige Inhalte. Unsere Arbeit ist eine zeitversetzte Reparaturmaßnahme für die Kinderseele. Durch unseren Ansatz soll die zukünftige Entwicklung der Kinder anders verlaufen als die Traumaursachen das weiter- und vorgegeben hätten.

ZORAs Kernkompetenz liegt im Bereich der Sozialen Arbeit. Durch proaktive Aufklärung zu unserer Arbeit und als aktiver Bestandteil von sozialen Hilfsstrukturen in unserer Gesellschaft verbessern wir die Lebensqualität der Kinder- und Jugendlichen in unserer Obhut, was direkte Auswirkungen auf das Umfeld und perspektivisch auf die Zusammensetzung unserer Gesellschaft hat. ZORA geht in dieser Form gegen sozialen Missständen vor, solange wir in unserer Gesellschaft, mit unserer Kultur und mit unserem Wirtschaftssystem noch nicht geschafft haben, solche Missstände erst gar nicht entstehen zu lassen.

Die Beteiligung in Dörfern, Vereinen und den besuchten Schulen sensibilisiert und normalisiert gleichzeitig die Umgebung für die Thematik der Heimunterbringung. Die Unterrichtsfähigkeit wird durch unsere Schulhelfer:innen und der zunehmenden

sozialen Befähigung unserer Kinder durch ihre Betreuer:innen sogar noch bereichert und oftmals für den ganzen Klassenverband erleichtert.

Die ZORA gGmbH engagiert sich u.a. zusätzlich in den Bereichen:

- Umweltschutz (Mitgliedschaft beim BUND, Greenpeace, Umweltschutzprojekte mit Kindern u.v.m.)
- Migrationshilfe (ehrenamtliche Arbeit in Geflüchteten-Heimen, Weihnachten im Flüchtlingsheim, Beratung von Migrant:innen, Einstellung von Migrant:innen)
- Sozialkulturelle Sozialraumentwicklung (z.B. Teilnahme mit Infostand am "Tag der Nachbarn", Diversity Day, 1. Mai, internationaler Kindertag)

Weitere gesellschaftliche Zusammenhänge unserer Arbeit werden noch im Folgenden erläutert, insbesondere unter E2.2.

**Art und Anzahl der Aktivitäten/
Maßnahmen pro Jahr**

2022

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Aufklärung	2
Öffentlichkeitsarbeit (website, Socialmedia)	3
politische Gremienarbeit	4
Arbeit im Wohlfahrtsverband	4
Weiterbildung	2
Feste	2

2021

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
wie 2022	

**Anzahl der erreichten
Menschen, z.B. Leser:innen,
Besucher:innen**

2022

500

2021

450

geschätzt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ausbau der sozialen Medienpräsenz, weitere öffentliche Aktivitäten (Infostände, Teilnahme an aufklärenden Veranstaltungen)

Ökologischer Gemüseanbau

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

ZORA orientiert ihre Dienstleistung ausschließlich an den SDGs und darüber hinaus. Unsere Dienstleistung ist nicht menschenunwürdig und hat keine negativen Auswirkungen. Im Gegenteil.

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2022

0 %

2021

0 %

Kund:innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

2022

0 %

2021

0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen: Strukturierte Aufklärung über die prinzipielle Thematik, weitere Sensibilisierung für dieses Thema: intern und extern.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berichtsfragen

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

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Mit ZORAs sozialer Dienstleistung werden staatliche Mittel direkt für die Stabilisierung und Weiterentwicklung unserer Gesellschaft verwendet.

- ca. 1.000.000,00 € für Lohnsteuer, Sozialversicherung und sonstige Abgaben bzw. etwa 65 Vollzeit-Arbeitsplätze
- ca. 4.000.000,00 € (100 % Umsatz) direkte staatliche Leistungen zur Erfüllung der Aufgaben (Kinder- und Jugendhilfe)

ZORAs Verwendung von staatliche Mitteln lässt sich in 3 wichtige, gesellschaftliche Bereiche aufteilen.

1. Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Unsere Dienstleistung als solche unterstützt die Schwächsten unserer Gesellschaft direkt und fängt sie auf.
2. Arbeitgeberin: ZORA ist eine verlässliche Arbeitgeberin, die sinnstiftende, nachhaltige Arbeitsplätze anbietet.
3. Bürgerliche Gesellschaft: Unsere Arbeit wirkt sich direkt und indirekt auf unsere bürgerliche Umgebung aus. Im Ergebnis leben dadurch stabilere Kinder und Jugendliche (später Erwachsene) sowie ZORAs zufriedene, sinnerfüllte Arbeitnehmer:innen in unserer Mitte. Außerdem fördert eine sichtbare Kinder- und Jugendhilfe die Wahrnehmung der sozialen Vielfalt innerhalb unserer Gesellschaft und bestärkt die Empathie für Schwächere und Benachteiligte in unseren Mitmenschen. Durch unsere freiwilliges, gesellschaftliches Engagement wird zusätzlich soziales und nachhaltiges Verhalten innerhalb unserer Gesellschaft multipliziert.

Erlöse	2022
	4.700.000 €
	2021
	3.700.000 €

Abgaben	2022
	1.300.000 €
	2021
	1.200.000 €

Subventionen	2022
	4.700.000 €
	2021
	3.700.000 €

Einnahmen=Subventionen: Kinder- und Jugendhilfe zu 100% nach dem Sozialgesetzbuch

Wertschöpfung	2022
	3.000.000 €
	2021
	2.800.000 €

Netto-Abgabenquote	2022
	43 %
	2021
	42 %

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Berichtsfragen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

ZORAs gesellschaftliches Engagement zur Stärkung des Gemeinwohls geht über die Kinder- und Jugendhilfe hinaus und ist vielfältig. Die Bereiche Migration, Tierwohl, Naturschutz, Umweltschutz, Geschlechtergleichheit, Nachbarschaft, Willkommenskultur und die Förderung von gesellschaftlichem Engagement unserer Mitarbeitenden werden bei uns großgeschrieben.

Da wir Kinder- und Jugendliche betreuen, die letztendlich durch nachteilige soziale und gesellschaftliche Umstände traumatisiert wurden, ist es uns ein Anliegen neben der eigentlichen (Heil-) Erziehungsarbeit unsere Gesellschaft aktiv und positiv zu verändern: mit Vorbildfunktion für die Kinder und als Antwort auf gesellschaftliche Probleme.

Beispiele:

- **Gemeindearbeit:** ZORA baut Bänke für die Gemeindeplätze in den Wohnorten, Verleih ihrer Kajaks, repariert Bootsstege und leistet Nachbarschaftshilfe (z. B. Hühner betreuen)
- **Mitwirkung in Filmreihen zum Diversity Day:** Der Film 'Systemsprenger' gibt Denkanstöße und Einblicke in das Leben unserer Kinder und Betreuer.
- **Migration:** Wir stellen mit System Geflüchtete ein und bilden sie aus. Wir unternehmen Ausflüge mit den Kindern und Jugendlichen unserer Wohngruppe mit Geflüchteten und sind dafür auch vom Integrationsfond gefördert worden. Spiel- und Bastelnachmittage in Notunterkünften und das Ausrichten von 'Weihnachten im Flüchtlingsheim' sind Beispiele.
- **Tierwohl:** ZORAs Konzept des ökologischen Lebensmitteleinkaufs unterstützt neben anderen Effekten in dieser Form das Tierwohl.
- **Naturschutz/Umweltschutz:** Teilnahme bei 'Greifswald räumt auf' und Durchführung von anderen Müllsammelaktionen einzelner Wohngruppen, Workshops mit einer Naturpädagogin zu verschiedenen Themen. Hintergrund: Welchen Einfluss habe ich als Mensch? Naturprozesse, die Auswirkungen unseres Handelns auf diese Prozesse verstehen.
- **Geschlechtergleichheit:** ZORA hat die 'Charta der Vielfalt' unterzeichnet und handeln auch danach.
- **Nachbarschaft:** Wir sind jedes Jahr beim 'Tag der Nachbarn' in Greifswald mit dabei und führen gemeinsame Aktionen mit Initiativen und Organisationen in unserer Nachbarschaft durch.
- **Gesellschaftliches Engagement:** Wir wurden vielfach für ehrenamtliche Projekte gefördert, zum Beispiel für das Patenschaftsprogramm 'Menschen stärken Menschen'.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes	2022
	1 %
	2021
	1 %

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser	2022
	1 %
	2021

Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit	1 %
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Aktion Weihnachten im Flüchtlingsheim Aktion Tag der Nachbarn Aktion Bees for Future Aktion 1. Mai ist für alle da: Greifswalder Kulturfest zum 1. Mai Aktion Kindertag Aktion Naturschutz (Vogelhäuschen bauen) Aktion Müllsammeln
Verbesserungspotenziale/Ziele	Das Engagement Einzelner stärken und anhaltend für gesellschaftliche Themenarbeit werben. Soziale und ökologische Themen im Bewerbungsprozess ansprechen. GWÖ als Werkzeug und Weiterbildungsformat implementieren. Gesellschaftliches Engagement während und außerhalb der Arbeitszeit fördern. Externe Aufklärung aus dem Träger heraus für soziale und ökologische Inhalte leisten.

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen	1. Wir verschieben keine Gewinne zwischen Ländern. 2. Wir zahlen keine Gelder in andere Länder. 3. Wir arbeiten nicht mit Steueroasen zusammen. 4. Alle Geldflüsse sind dokumentiert. 5. Alle Geschäfts- und Finanzpartner:innen sind offen deklariert. 6. Wir haben keine internationalen Finanztransaktionen.
Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:	
Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?	
Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?	
Gibt es Geschäftspartner:innen in sogenannten Steueroasen?	
Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?	
Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner:innen offen deklariert?	
Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent?	
	Unser Standort ist Deutschland und unsere Dienstleistung wird ausschließlich in Deutschland angeboten. Die Fragestellung trifft auf uns nicht weiter zu.

Gibt es ein länderspezifisches Reporting?
Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

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

keine Niederlassungen im Ausland

Länderspezifisches Reporting

2022

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

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

Es bestehen kaum oder keine Korruptionsrisiken: weder im Unternehmen noch bei den Kund:innen. Bei den Lieferant:innen können wir dies nicht sagen.

- Wir mindern in den Bereichen Einkauf und Verkauf Korruption, indem wir versuchen möglichst viele Produkte regional und in Bioqualität zu kaufen.
- Mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger:innen gehen wir datenschutzrechtlich sicher um.
- Wir betreiben Lobbying-Aktivitäten ausschließlich in ideellen sozialen Bereichen, wie Kinder- und Jugendhilfe, Migrationshilfe, Umwelthilfe und Tierschutz.
- Es erfolgen keine Spenden seitens ZORA an politische Parteien.
- Wir fördern die Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden, indem wir eine positive Fehlerkultur fördern und die direkte Kommunikation leben.

In den Entscheidungsprozessen haben wir folgende Vorkehrungen gegen Korruption getroffen:

- Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Mitarbeiter:innen werden immer in einem Team abgestimmt.
- Finanzielle Mittel werden ausschließlich für den Satzungszweck verwendet.
- Regelmäßiger Austausch mit der Aufsichtsbehörden (Jugendämter und Landesjugendamt, kommunaler Sozialverband)

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

2022

Ja

2021

Ja

keine Parteispenden

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

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

- klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)
- Feinstaub und anorganische Emissionen
- Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
- Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
- Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
- ionisierende Strahlung
- Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
- Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
- Landverbrauch
- Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

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

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

Natürlich haben unsere betrieblichen Arbeitsprozesse negativen Umweltwirkungen. Durch den Betrieb des Büros zur Verwaltung, durch die Arbeit des technischen Teams und durch die Wohngruppen emittieren wir Stoffe, wie sie zum entsprechend regulären Betrieb bzw. Leben gehören.

Wir erfassen monatlich alle Verbräuche zu:

- Lebensmittel
- Kraftstoffe
- Waschmittel
- Wasser
- Gas
- Strom
- Abfall
- sonstige Verbrauchsgüter

Und sind bemüht, diese sinnvoll zu reduzieren.

2022

Wir hatten 2022 einen CO₂ Ausstoß von ca. 7,2 t pro Jahr pro Mitarbeiter:in und Kind. Der bundesdeutsche Durchschnitt liegt pro Kopf bei 10,8 t und weltweit bei 5,6 t.

2021

Wie 2022

Verbesserungspotenziale/Ziele

Interne Sensibilisierung für Energieverbrauch, Umweltauswirkungen und den eigenen Handlungsspielraum.

Innerbetriebliche Maßnahmen und Vorgaben zur Reduktion von allen Verbrauchszahlen und Emissionen.

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

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

Die ökologischen Auswirkungen der Herstellungsprozesse im Vergleich

- zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik
- zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region

sind aufgrund von Umwelt- und Ökologiebewusstsein geringer.

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

2022

keine vorhanden

2021

keine vorhanden

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

Berichtsfragen

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

Der Betrieb einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung unterliegt den Bestimmungen des SGB VIII und seinen Nebengesetzen. Die Betriebserlaubnis wird von dem Landesjugendamt bzw. vom kommunalen Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern (KSV) erteilt und überprüft. Regelverstöße werden angemahnt und können zum Erlöschen der Betriebserlaubnis führen. Weiterhin wurden mit der Novellierung des SGB VIII zum 01.01.2023 weitere weitreichende Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen für den KSV verabschiedet. Des Weiteren arbeitet ZORA nach den traumapädagogischen Standards für die Vollstationäre Kinder- und Jugendhilfe des BAG Traumapädagogik (siehe Anlage).

Es liegen keine Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer:innen bezüglich ökologischer Belastungen vor.

Es gibt keine Kontroversen mit anderen Stakeholder:innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.).

Es gibt keine weiteren Standorte.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Unser Internetauftritt informiert umfassend über unsere Arbeit, dazu bekommen wir regelmäßig positives Feedback. Bewerber:innen, Mitunternehmen, Kooperationspartner:innen und eine interessierte Öffentlichkeit kann sich umfassend über unsere Arbeit informieren. Wir sind offen für Nachfragen und können intern an die richtigen Ansprechpartner:innen weiterleiten. Auf Anfrage und als Angebot an verschiedene gesellschaftliche Vertreter oder Bürger:innen geben wir auch in persönlichen Treffen Einblicke in unsere Arbeit. Daten, die sich auf Persönlichkeitsrechte oder Arbeitssicherheit beziehen, werden einbehalten.

Wir melden zeitnah:

- Anzahl Hilfeabbrüche der Kinder- und Jugendlichen
- Kindeswohlgefährdungen
- Hilfedauer
- Erfolg der Hilfe

an die zuständigen Jugendämter. Diese melden an das Statistische Bundesamt.

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2022

Nein

2021

Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Branchen-relevante Kennzahlen werden zuverlässig an die vorgeschriebenen Stellen gemeldet.

Website: Wir informieren umfassend über unsere Arbeit.

Organisationsstruktur auf Website öffentlich einsehbar, Kontakte werden angegeben, leichte Erreichbarkeit per E-Mail oder Telefon, besetztes Sekretariat vermittelt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Diskurs zur Thematik Transparenz innerhalb der Gesellschaft führen.

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

Wie können Bürger:innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

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

Bürger:innen können direkt mit uns in Dialog treten:

- zu den Öffnungszeiten Büro
- Tage der offenen Tür in den Einrichtungen
- jederzeit mit Mitarbeiter:innen der Einrichtungen vor Ort (Nachbarn, Bürgertage etc.)
- wir sind 1 x jährlich auf den Gemeindesitzungen vertreten
- wir sind auf jährlich insgesamt ca. 6-10 öffentlichen Veranstaltungen

Gesellschaftliche Berührungsgruppen können legitime Interessen gegenüber ZORA vertreten, indem sie:

- zu den Öffnungszeiten ins Büro kommen
- eine E-Mail schreiben
- uns auf öffentlichen Veranstaltungen ansprechen

Die Ergebnisse des Dialogs werden wie folgt dokumentiert und fließen in die Entscheidungsfindung ein:

- Alle Ergebnisse werden protokolliert.
- Alle Ergebnisse werden allen ZORA Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.
- Alle Ergebnisse werden im laufenden Qualitäts- und Optimierungsprozess verwendet.

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

Nicht erfasst.

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

2022

Nein

2021

Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele

Intern und externer Diskurs über die Verbesserungen der gesellschaftlichen Mitbestimmung bei ZORA.

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

Berichtsfragen

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

- Es gibt keine Informationen über das Unternehmen, die nicht der unternehmensinternen Realität entsprechen.
- Das Unternehmen beeinflusst nicht die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen.
- Die Veröffentlichungen des Unternehmens widersprechen nicht dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

31.12.2025 wird die ZORA gGmbH klimaneutral.

Wir werden unser politisches Engagement für ökologische und soziale Belange weiter ausbauen.

Langfristige Ziele

Ab 01.01.2026 wird die Zora gGmbH zunehmend klimaregenerativ.

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

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

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

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

Der gesamte Prozess zur Erstellung dieser GWÖ-Bilanz stellt sich wie folgt dar:

- Frühjahr 2022 - Entscheidung der Geschäftsführung: GWÖ-Transformation von ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
- Juli 2022 - Besuch der GWÖ-Sommer-Woche durch die zukünftige GWÖ-Koordinatorin und der ZORA-Geschäftsführung
- August 2022 - Entstellung einer GWÖ-Koordinatorin (0,5 Stelle, Dr. Meike Riechardt)
- August/Dezember 2022 - Planung und erste weitere Schritte mit GWÖ-Berater Tobias Daur zur GWÖ-Transformation
- März 2023 - 1. Auftakttreffen mit Mitarbeitenden ZORA
- März 2023 - Workshop von GWÖ-Berater, GWÖ-Koordinatorin und ZORA-Geschäftsführung zum Thema B
- April 2023 - 2. Workshop mit GWÖ Berater, 13 Mitarbeitenden ZORA inkl. Geschäftsführung zum Thema C
- Mai 2023 - Gemeinsamer Workshop mit allen Mitarbeitenden zum Thema GWÖ
- Mai 2023 - ermöglichter Zugang mit Kommentarfunktion für alle Mitarbeitenden zum Goodbalancer
- Juni 2023 - 1. verpflichtende interne GWÖ-Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitende durch GWÖ Koordinatorin
- Juli 2023 - Besuch der GWÖ-Sommer-Woche durch die Koordinatorin GWÖ, einem Mitarbeiter und Geschäftsführung
- August-Dezember 2023 - weitere Konkretisierung der Bilanzierung
- 30.11.2023 - Einsendeschluss für alle Mitarbeitenden an der Bilanz 2021/22, Einladung weitere Mitarbeitende für die kommenden Jahre
- März 2024 - 2. verpflichtende interne GWÖ-Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitende durch GWÖ Koordinatorin
- 2024 Inhaltliche Fertigstellung der Bilanzierung
- April 2024 - ZORAs 1. GWÖ-Audit in Greifswald mit unserem GWÖ-Auditor Armin Schmelzle und unserem GWÖ-Berater Tobias Daur sowie Mitarbeitende aus den Bereichen Schulhilfe und Betreuer:innen (Fachkräfte und Auszubildende), Büro, Hausleitungen, Pädagogische Leitung, Geschäftsführung, ökologische Gärtnerei und GWÖ (knapp 20 Personen)

Im Laufe unseres bisherigen Transformationsprozesses konnten wir feststellen, dass ZORAs bisherige Unternehmensphilosophie und unsere Kinder- und Jugendhilfearbeit per se bereits seit der Gründung des Unternehmens stark von ethischen, sozialen und ökologischen Zügen durchwirkt gewesen ist. Der GWÖ-Transformationsprozess hat im laufenden Betrieb viele Stärken aufgezeigt, die wir weiter unterstützen und ausbauen werden sowie Schwächen offenbart, die wir beleuchten und perspektivisch konstruktiv umwandeln wollen.

Insgesamt waren ca. 18 Personen aus dem Unternehmen an der Gestaltung der Bilanz 2021/22 beteiligt. Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass trotz zahlreicher und mannigfaltiger, motivierender Bemühungen von Seiten des GWÖ-Beraters, GWÖ-Koordinatorin und der ZORA-Geschäftsführung, bei weitem nicht die Möglichkeiten der Mitgestaltung durch die Mitarbeiter:innen genutzt wurden. Dies werden wir weiter verbessern.

**Wie viele Personen-
Arbeitsstunden wurden dafür
aufgewendet?**

300 Stunden

**Wie wurde die Bilanz/ der
Bericht intern kommuniziert?**

Alle Arbeitsschritte waren für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar und kommentierbar. Weiterhin besteht durch die GWÖ-Koordinatorin jederzeit die Möglichkeit, sich umfassend informieren zu lassen und mitzugestalten.

Anhang

Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

A: Lieferant:innen

Gesamt-Ausgaben an
Lieferanten

Exemplarische Angaben für 2022, Betriebsgröße und Art der Ausgaben 2022 und 2021 vergleichbar

5 wichtigsten Branchen, aus
denen Sie
Produkte/Dienstleistungen
beziehen

311.000 Euro:

1. 167.300 Euro Summe aus vielen größeren Posten 33.000 Euro bis 6100 Euro: Gas, Steuerbüro, Mitarbeitendenausbildung, WG-Benzin, Mitarbeitendengesundheit, Telefon/IT, Strom, Baustoffe, soziale Fachverbände, Wasser)
2. 143.700 Euro Mix Ausgaben aus allen Bereichen (WG-Bedarf, Bürobedarf, Technikerbedarf, Vereinsmitgliedschaften, Fernfahrtkosten

B: Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

C: Mitarbeitende

Personalkosten (brutto ohne
Arbeitgeberanteil)

Brutto mit Arbeitgeberanteil, Lohnsteuer sowie sonstige Zahlungen an Mitarbeitende, Memo Ausbildungskosten noch mit dazu

Lohnkosten 2444000 vs. Personalkosten (plus Ausbildung, Abfindungen, Honorare)

Durchschnittlicher Arbeitsweg
der Mitarbeitenden

Geschätzter Durchschnitt anhand der Arbeitsstandorte und der größten, üblichen Entfernung der Wohnorte.

Gibt es eine Kantine für die
Mehrheit der Mitarbeitenden

Alle Erzieherinnen im WG-Betreuungsdienst essen in den Wohngemeinschaften zur Arbeitszeit mit. Eine Essenspauschale muss von den Mitarbeitenden nicht gezahlt werden.

D: Kund:innen und Mitunternehmen

Haben Sie nahezu
ausschließlich Unternehmen als
Kunden

Siehe Kund:innen-Beschreibung.

E: Gesellschaftliches Umfeld

Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Angaben zu Beginn Allgemeines zum Unternehmen	www.jugendhilfe-zora.de	Referenz	
Aspekt A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	ZORA_A_Zugekauft_2022_cBqddZt.xlsx	Anlage	
Aspekt D1.2 Barrierefreiheit	Standards_für_traumapädag._Konzepte_in_der_stationäre_Kinder-_und_Jugendhilfe_maOoQzy.pdf	Anlage	
Aspekt E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	Standards_für_traumapädag._Konzepte_in_der_stationäre_Kinder-_und_Jugendhilfe.pdf	Anlage	
Berührungsgruppe A Lieferant:innen	ZORA_A_Zugekauft_2022.xlsx	Anlage	
Berührungsgruppe B Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen	ZORA_B_BWA_Bundesanzeiger_Jahresabschluss_2021.pdf	Anlage	

Unternehmenslogo 0_ZORA_Logo_gGmbH_Aquarel.jpg

GWÖ-Mitgliedschaft Mitgliedsbestätigung_und_Rechnung_Mitgliedsbeitrag_Rechnungsnummer_R-2022-0655.pdf

Liebes ZORA-Team,

ich möchte mich an dieser Stelle für Euer großes Herz und Engagement für Eure Arbeit, Eure vielfältige Unterstützung und den konstruktiven Umgang mit Irritationen bedanken.

Unzählige Treffen und E-Mails, freundliche Gespräche, Kaffee und Lächeln haben mir meine Arbeit erleichtert und überhaupt erst ermöglicht.

Es ist mir eine Ehre, Eure Arbeit in diesem ersten GWÖ-Bericht vorzustellen.

Herzlichst

Eure Meike



Kinder- und Jugendhilfe gGmbH

ZORA Kinder- und Jugendhilfe gGmbH

Markt 20/21

17489 Greifswald

www.jugendhilfe-zora.de



Verantwortliche Person: Dr. Meike Riechardt

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022

Erstellungsdatum: 21.09.2024



Dieser Bericht wurde in goodbalancer erstellt.

www.goodbalancer.org

