

AUDIT Bericht: Genossenschaft Schloss Tempelhof (Zeitraum Audit 2017)

Quellen: GWÖ Bericht vom 12/2017, Vor-Ort-Besuch vom 17. Januar 2018

Berichts-Zeitraum: Jahr 2016, Teile davon auch früher, da Erstaudit

Branche: Branche: Siedlungsgenossenschaft

INHALT:

1. Übersicht der Punktbewertung
2. Management Summary
3. Detaillierter Auditbericht zu den Kriterien
4. Negativkriterien

1. ÜBERSICHT DER PUNKTBEWERTUNG

Indikator	2016 (Selbst-Einschätzung)	2016 (Auditoren-Einschätzung)
A1	80%	80%
B1	90%	80%
C1	60%	90%
C2	90%	90%
C3	90%	90%
C4	80%	90%
C5	70%	90%
D1	70%	70%
D2	70%	80%
D3	80%	70%
D4	60%	70%
D5	50%	60%
E1	100%	80%
E2	90%	90%
E3	50%	50%
E4	100%	100%
E5	0%	10%
Gesamt	746 Punkte / 75%	783 Punkte / 78%

2. MANAGEMENT SUMMARY

Die Genossenschaft Tempelhof hat im Audit in fast allen Bereichen mit „vorbildlich“ abgeschlossen. Die Fremdbewertung liegt 3% (78%) über der Selbstbewertung (75%). In Einzelindikatoren wurde zum Teil etwas herunter gestuft, da systematische Auswertungen noch fehlen (siehe Empfehlungen).

Schloss Tempelhof erfüllt Vorbildfunktion im sozialen und ökologischen Bereich von Anfang an und dies in einer strukturschwachen Region.

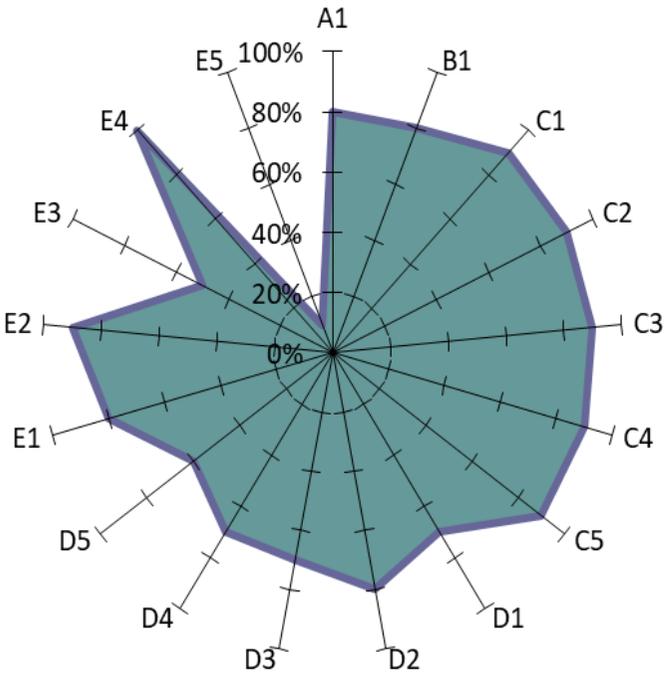
Intern setzt man sehr stark auf den Faktor „Gelingende Beziehungen“, der wie ein Fluidum die ganze Gemeinschaft durchzieht, was für den Auditor sehr intensiv erlebbar war.

Das Führungsmodell liegt weit über dem Durchschnitt der meisten GWÖ-Unternehmen (Hierarchiemodell mit Modifikationen) und ist Teil einer sozialen Gemeinschaft, die es geschafft hat, auch hier Alternativen zur herkömmlichen Ökonomie zu finden.

Ein tolles Best-Practice-Beispiel ist das Experiment mit dem so genannten Bedarfslohn, der einen Weg darstellt, die Kluft zwischen reiner Erwerbsmentalität und Arbeitskraft als Ware zu überbrücken.

2. A. ANHAND DER STERNE

1. Anhand des Indikatorensterns:

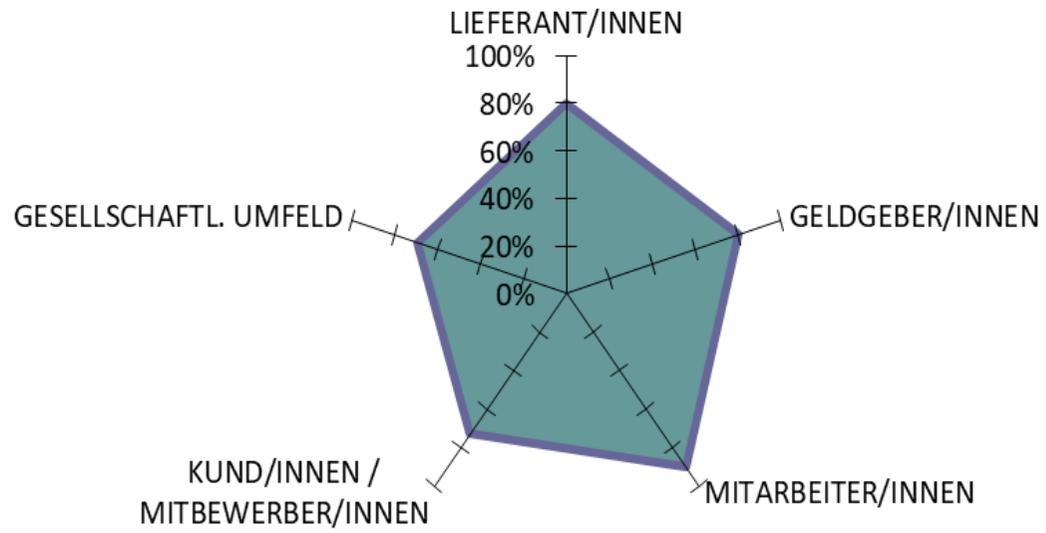


BILANZ-ÜBERSICHT				
A1	72	von	90	80%
B1	24	von	30	80%
C1	81	von	90	90%
C2	45	von	50	90%
C3	27	von	30	90%
C4	54	von	60	90%
C5	81	von	90	90%
D1	35	von	50	70%
D2	56	von	70	80%
D3	63	von	90	70%
D4	21	von	30	70%
D5	18	von	30	60%
E1	72	von	90	80%
E2	36	von	40	90%

E3	35	von	70	50%
E4	60	von	60	100%
E5	3	von	30	10%
SUMME	783	von	1000	78%

In fast allen Indikatoren werden sehr gute Werte erreicht, mit Ausnahme von E5 (liegt daran, dass bisher noch kein Nachhaltigkeitsbericht vorlag) und E3, was der noch eingeschränkten systematischen Auswertung geschuldet ist. Hierzu gab es Empfehlungen.

2. Anhand des Gruppensterns:



BILANZ-ÜBERSICHT		
LIEFERANT/INNEN	72 von 90	80%
GELDGEBER/INNEN	24 von 30	80%
MITARBEITER/INNEN	288 von 320	90%
KUND/INNEN / MITBEWERBER/INNEN	196 von 270	73%
GESELLSCHAFTL. UMFELD	202 von 290	70%
SUMME	782 von 1000	78%

Die Beziehung zu den Berührungsgruppen ist in allen Bereichen vorbildlich. Das lässt darauf schließen, dass der Faktor „gelingende Beziehungen“ zentral für die Genossenschaft ist.

2. B. ÜBERSICHT EMPFEHLUNGEN, SELBSTVERPFLICHTUNGEN, HINWEIS

Empfehlung 1 zu C3: Für den internen Hausveraltungsbereich eine Systematik einrichten, die mehr – als bisher – ökologische Kriterien berücksichtigt.

Empfehlung 2 zu D1: Die mündlichen und schriftlichen Rückmeldungen sammeln und die wesentlichen Gesichtspunkte herauskristallisieren.

Empfehlung 3 zu E1-E3: a) Verstärkte systematische Auswertungen im ökologischen Vergleich mit anderen Projekten (könnte ein studentisches Projekt sein). Z.B. über die Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Prof. Pape und Prof. Rein, beide sind GWÖ-affin).

b) Vom Sozialen her einen Sozial- und Entwicklungsbericht erstellen (z.B. mit Hilfe von Prof. Reinhard Stockmann von der Uni des Saarlandes <http://www.ceval.de/modx/>. Stichwort ist hier der so genannte Social Return on Investment.¹

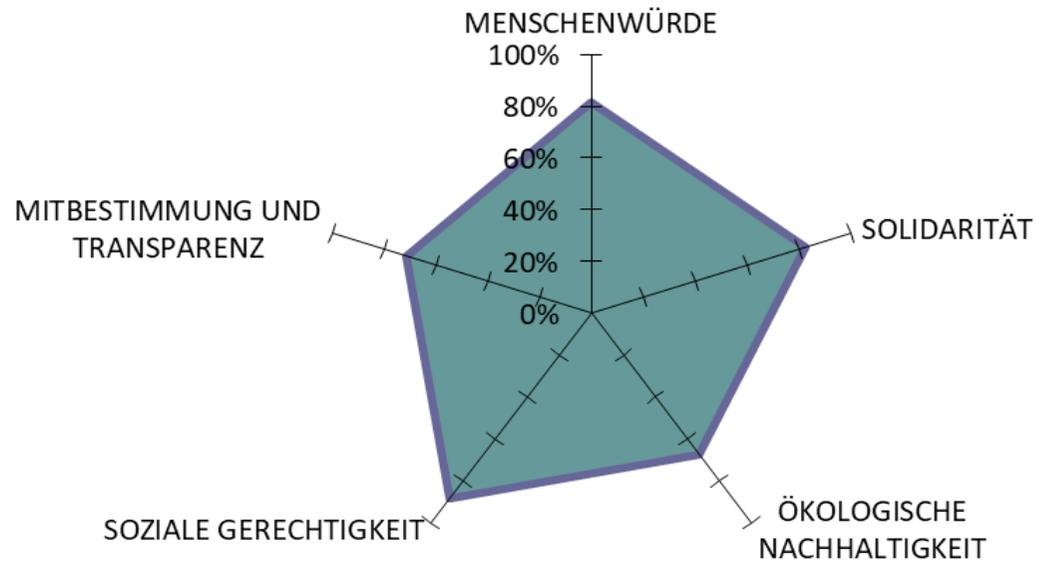
Selbstverpflichtung 1: Es werden die bisherigen Kennzahlen geprüft und Zielgrößen entwickelt, um den Verbrauch (Energie, Wasser insbes.) zu reduzieren.

Zurecht wird darauf hingewiesen, dass der ökologische Fußabdruck in keinster Weise die komplexen Auswirkungen der Siedlung abbildet.

Empfehlung 4: Trotzdem sollten die Mitglieder der Genossenschaft den ök. Fußabdruck durchführen, um einen Anhaltspunkt zu haben, wie weiter ausgewertet werden kann. Ebenso könnte ein Hochschulforschungsprojekt zu diesem Thema in Auftrag gegeben werden (z.B. über die Hochschule für nachhaltige Entwicklung, Eberswalde (Berlin-Potsdam).

¹ Z.B. Karl Peter Sprinkart (Hg.); Nachhaltigkeit messbar machen (Die GWÖ ist als Beispiel mit drinnen).

3. Anhand des Wertesterns:



BILANZ-ÜBERSICHT		
MENSCHENWÜRDE	207 von 254	82%
SOLIDARITÄT	152 von 184	83%
ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	144 von 214	67%
SOZIALE GERECHTIGKEIT	154 von 174	89%
MITBESTIMMUNG UND TRANSPARENZ	124 von 174	71%

Auch in Bezug auf die Gestaltung der Werte liegt die Genossenschaft in allen Werten im vorbildlichen Bereich. Etwas schwächer liegt er bei der ökologischen Nachhaltigkeit, weil es hier noch an adäquaten Auswertungsinstrumenten fehlt bzw. sie noch nicht voll entwickelt sind.

3. DETAILLIERTER AUDITBERICHT ZU DEN KRITERIEN

A1 Ethisches Beschaffungswesen	Selbsteinschätzung: 80%	✓	AuditorInneneinschätzung: 80%
---------------------------------------	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Regionale, ökologische & soziale Aspekte höherwertiger Alternativen werden berücksichtigt (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Soziale Struktur des Beschaffungswesens durch Neutralisierung von Spekulation über eine Stiftung (wird näher in B1 und D4 behandelt, obwohl dieser Aspekt nicht vollständig in der Matrix abgebildet wird). + Hoher Bewusstseins- und Umsetzungsgrad bezüglich der Bearbeitung der Nutzungsfläche. + Nahezu vollständige Berücksichtigung ökologischer Standards in den Bereichen Strom, Büro. + Der gesamte Hygiene- und Reinigungsbereich ist biologisch gestaltet (z.B. Produkte von Sonett und Willmann) und auch vom Lebensmittelprüfer extern begutachtet. Prozesse sind institutionalisiert und gelebt. Die betreffende Mitarbeiterin strebt eine eigene Funktion als Hygienebeauftragte an, da dieser Bereich sehr komplex geworden ist. + Im Hofladen existiert eine schon relativ hohe Verpackungsfreiheit der Produkte, die man aber noch verbessern will. - x 	80%
Aktive Auseinandersetzung mit Risiken zugekaufter Produkte/ Dienstleistungen und Prozesse zur	<ul style="list-style-type: none"> + Aktive Gestaltung im Bereich der bezogenen Produkte durch Bioland-Zertifizierungen. 	70%

Sicherstellung (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Grundorientierung an Werten der Gemeinschaft (siehe Bericht und Homepage), die durch die Vision der Selbstversorgung verwirklicht werden. + Eine Reihe von Daten werden regelmäßig statistisch erfasst. - x 	
Strukturelle Rahmenbedingung fairer Preisbildung (Relevanz niedrig)	<ul style="list-style-type: none"> + Grundstruktur für die Preisbildung findet über die Form der Solidarischen Landwirtschaft statt. + In Seminaren werden Preise auf der Basis der Bedürfnisse zwischen Nutzern und Gemeinschaft festgelegt. + Hohe Bereitschaft der Nutzer als Konsumenten, für gute Produkte auch mehr zu bezahlen (siehe Hofladen). + Die Atmosphäre atmet die hohen Werte der Siedlungsgemeinschaft, was ebenfalls einen sehr guten Kontext für die Preisbildung darstellt (Idealismus erzeugt wohl einen Vorschuss an Glaubwürdigkeit). + x 	90%

Hinweise/ Ideen/ Potentiale:

B1 Ethisches Finanzmanagement	Selbsteinschätzung: 90%	X	AuditorInneneinschätzung: 80%
--------------------------------------	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Institutionalisierung (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Finanzethik durch die Einlage von Grund und Bodens in eine gemeinnützige Stiftung (siehe Präambel der Statuten). Konkreter geregelt im Erbbaurechtsvertrag. Grundgedanke: Grund und Boden sind keine Ware. + Strategie der Bankenunabhängigkeit – wenn immer möglich – durch meist zinsfreie Privatdarlehen. + Genossenschaftsanteile werden je nach finanziellen Möglichkeiten der Genossen geregelt. + Kapital der Genossenschaft wird ausschließlich zum Zweck der gemeinwohlorientierten Ziele eingesetzt. - x 	100%
Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz niedrig)	<ul style="list-style-type: none"> + 5% der Finanzabwicklung geschieht über die GLS-Bank. Man ist Genossenschaftsmitglied bei der GLS. + Insofern Nutzer Privatdarlehen geben, sind sie zwar keine institutionellen Finanzdienstleister, aber von der Struktur der Genossenschaft her informelle Geldgeber - Volks- und Raiffeisenbanken sind zwar genossenschaftlich organisiert. Jedoch in den meisten Fällen ganz normale Banken, die der Gewinnmaximierung unterworfen sind. - Auch die GLS vergibt Kredite aus nicht vorhandenem Vermögen, sondern schafft bei der Kreditvergabe das Geld aus dem Nichts (Buchgeld). 	40%

Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Alle Kapitalanlagen und Investitionen laufen über die GLS-Bank. Wenn die Bank mehr regional aufgestellt wäre, könnten auch die laufenden Geschäfte über die GLS laufen. - x 	90%
Gemeinwohl-orientierte Finanzierung (Relevanz niedrig)	<ul style="list-style-type: none"> + In A.1.1 wurde beschrieben, dass nötige Finanzierungen über Privatdarlehen (43%) mit geringen Zinsen (0,1%) stattfinden sowie von der GLS Bank (57%). + Erwerb von Grund und Bodens ohne Bankbeteiligung. + Hoher Eigenkapitalanteil vorhanden; dieser wird durch Wachstum der Genossenschaft weiter steigen. - x 	90%

Hinweise:

C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	Selbsteinschätzung: 60%	X	AuditorInneneinschätzung: 90%
---	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Hohe Eigenverantwortung ohne unmittelbare Kontrolle als Basis für die mitverantwortliche Tätigkeit. Es wird viel Selbstermächtigung erwartet. Die Arbeit wird jedoch nicht einfach unwillkürlich ausgeführt, sondern durch Reflexion und Rechenschaft gesichert. + Führungs- und Organisationsfragen orientieren sich wahrnehmlich an: was 	90%
--	---	-----

	<p>liegt vor an Interessen von Menschen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen liegen vor? Das verlangt von den Mitarbeitern ein hohes Maß an wachem Aufgabenbewusstsein, Eigenverantwortung sowie die Bereitschaft, sich im Gemeinschaftszusammenhang ständig weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Flache Hierarchie im Sinne von Selbstkompetenz-Führung. Vertreter der Mitarbeiter trägt Belange derselben in den Führungskreis des Unternehmens. + Genossenschaftliche Mitarbeiter sind zugleich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei das nicht heißt, dass es keine Führungsverantwortung gibt. Sie ist vorhanden und wird genossenschaftlich delegiert. + Einbezug der Anliegen der Mitarbeiter auf Augenhöhe. Jede Sitzung ist öffentlich. Die Frage wird beantwortet: Außenkreis wird wahrgenommen vom Innenkreis. Gutes Zuhören-Können ist dabei zentral. Es gilt das Konsensprinzip inklusive Vetorecht. Zu viele Enthaltungen können ebenfalls zum Stopp von Entscheidungen führen. + 1% des Umsatzes in der Landwirtschaft werden für Weiterbildungen verwendet (ca. 3.000.- €). + Regelmäßige Reflexion durch den Jahresrückblick auf allen Ebenen. Motivierte Mitarbeiter können durch Fähigkeitserweiterungen unkompliziert in Führungspositionen aufsteigen. + Die meisten Mitarbeiter sind auch Mitglied der Genossenschaft. Die Identität als Genosse bzw. Genossin färbt möglicherweise auch auf Motivation als Mitarbeiter ab. + Operative Entscheidungen fällen die Betriebsleiter im Unternehmenskreis (Innen- und Außenkreis) bzw. bei Finanzentscheidungen im Finanzkreis, 	
--	---	--

	<p>Grundsatzentscheidungen siehe unter C5.3).</p> <ul style="list-style-type: none"> + Es gilt eine Kultur der „inneren Arbeit“, die auch das Wahrnehmen und Bearbeiten von Schattenaspekten der Persönlichkeiten beinhaltet. - x 	
Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Faire Lohnpolitik, mehr am Bedarf der Mitarbeiter orientiert als an Marktpreisen. Es gilt das Konzept des Bedarfslohnes.² Dieses Konzept entkoppelt den unmittelbaren Zusammenhang von Erwerb und Lohn und schaut auf die Grundbedürfnisse des Lebens der Mitarbeitenden. Dies ist laut Mitteilung ein Weg mit Höhen und Tiefen, da das Verhältnis von Lohn und Bedürfnisdeckung kein schematischer ist, sondern in intensiven Dialogen entwickelt werden muss. Dieses Konzept geht weit über das bisherige Konzept der GWÖ hinaus und ist deshalb in der Höhe der angegebenen 90%-Bewertung gerechtfertigt. Dies ist ein Best-Practice-Beispiel, weil Alleinstellungsmerkmal bisher in der GWÖ-Bewegung durch auditierte Organisationen. + Transparenz in der Geschäftslage, die u.U. auch Auswirkungen auf den Lohn haben kann. Zunächst Ausgleich von Verlusten in einem Bereich durch Querfinanzierung aus einem anderen Bereich (Solidarität untereinander). Beispiel aus Café, Hofladen (in der Anfangszeit des Projekts, wo die Genossenschaft die Verluste getragen hat). Dies sichert die Löhne in den jeweiligen Bereichen, auch wenn sie mal Verluste schreiben (Solidarität der Bereiche untereinander). + Gelingende Beziehungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Führungsarbeit sowie der gesamten Organisationskultur. 	90%

² Geschichtlich geht der Bedarfslohn auf Dr. Karl König zurück, dem Begründer der Camphill-Bewegung 1940 in Schottland. Dieser orientierte sich an dem formulierten «Sozialen Hauptgesetz» von Rudolf Steiner (1905).

	- x	
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Arbeitszeitmodell liegt in der Wahl der Mitarbeiter in Absprache mit der Genossenschaft. Das geht natürlich nur im Rahmen betrieblicher Erfordernisse. + Gegebenheiten wie Kinderbetreuung, Option für Homeoffice, Verschiebung der Tagesarbeitszeit, sind möglich. + Gesundheitsvorsorge im Nutzen von betriebseigenen Entspannungsangeboten ist vorhanden. + Viele Genossenschaftsmitglieder verfügen über eine Gesundheitsausbildung. Z.B. gehen die Gärtner einmal die Woche ins Yoga. - 	70%
Gleichstellung und Diversität (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist vorbildlich erfüllt. 60% Frauenanteil bei den Beschäftigten und 50% in der Betriebsleitung. Die Quote war nicht Strategie, sondern die Gemeinschaft ist geschlechtlich so zusammengesetzt und führte so auch so zur Besetzung von Führungspositionen. + Die Gleichstellung ist nicht – wie in der GWÖ-Matrix primär eine Frage der Quantifizierung, sondern eine der Qualitäten von Individualitäten, die ihre jeweilige geschlechtliche Ausprägung aufweisen, z.B. in der Annahme, dass die Geschlechter jeweils ihr Pendant ebenfalls in sich tragen (Männer mit weiblichen Anteilen und umgekehrt). + Frauen und Männer erhalten den gleichen Lohn. + Die Werte der Genossenschaft diesbezüglich sind in höchstem Masse erfüllt, ohne dass hierfür offenbar ein schriftliches Konzept vorliegt. + Das Ideal der Selbstermächtigung in Bezug auf den Einzelnen gilt als 	100%

	<p>qualitatives Kriterium für Gleichstellung und Diversität.</p> <p>- x</p>	
--	---	--

Hinweise:

C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	Selbsteinschätzung: 90%	✓	AuditorInneneinschätzung: 90%
---	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Es liegt nicht das Thema der Normalarbeitszeit vor, sondern wie den Anforderungen am besten sinnvoll entsprochen werden kann³. + Die meisten Mitarbeiter bzw. Genossen und Genossinnen arbeiten Teilzeit (90%). + Es steht nicht das Thema der Senkung der Normalarbeitszeit im Vordergrund, sondern die Ideale der Gemeinschaft, für die gerne gearbeitet wird. + Es entstehen – je nach Bereich – mal Über- oder Unterstunden, die in Freizeit ausgeglichen werden. - x 	90%
Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei äquivalenter Bezahlung)	<ul style="list-style-type: none"> + Es bestehen selbstgewählte Arbeitszeitmodelle, immer in Abstimmung 	100%

³ Der Auditor findet die Verkürzung der Normalarbeitszeit im Sinne einer gerechten Verteilung der Erwerbsarbeit unzureichend und bewertet deshalb analog der Organisation mit 90%.

(Relevanz mittel)	<p>persönlicher und betrieblicher Notwendigkeiten auf hohem Niveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Die Teilzeitarbeit liegt bei 90% bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 13 Std./Woche. + Es existiert ein Modell von bedarfsorientierter, solidarischer Bezahlung - x 	
Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Mitverantwortlicher Umgang mit der anfallenden Arbeit in den Teams selbst. + Lebensnotwendigkeiten (Kinder, fam. Notfälle etc.) genießen Priorität. + Tempelhof ist ein Modell, um Leben und Arbeit zu harmonisieren. Die ideelle Orientierung bestimmt in erster Linie dieses Verhältnis. Das Thema „Selbstaussbeutung ist vorhanden, gehört jedoch zum Übungsweg der Genossenschaft im Sinne von Nein-Sagen-Können. - x 	90%

Hinweise:

C3 Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	Selbsteinschätzung: 90%		AuditorInneneinschätzung: 90%
--	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz hoch)	+ Das Angebot ist überwiegend vegetarisch ausgerichtet, mit Berücksichtigung	100%
---	--	------

	<p>von individuellen Bedürfnissen (vegan, glutenfrei, usw.).</p> <ul style="list-style-type: none"> + Basis ist der eigene Bioanbau aus der SOLAWI. + Gelegentlich gibt es Fleisch aus eigener Züchtung oder von Nachbarn. - x 	
Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Durch die Selbstversorgung sinkt die Mobilität der Nutzer. + Arbeitsplätze vor Ort, die zu Fuß oder per Velo erreicht werden. + Lastenfahrräder für die Landwirtschaft. + Eigener Carsharingbetrieb ist vor Ort verfügbar, da der öffentliche Nahverkehr nur selten wegen nur unzureichender Angebote genutzt werden kann. + Nur vereinzelt wird der PKW für die Arbeit genutzt. + Offenbar ist noch nicht einmal eine betriebsinterne Anreizpolitik notwendig, dass die Mitglieder und Mitarbeiter der Genossenschaft schon ein ausgeprägtes Bewusstsein für diesen Subindikator besitzen. - x 	100%
Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Jährlich wiederkehrende mehrtägige Bewusstseinszeiten für ökologisches Verhalten. + Das ökologische Verhalten ist wertebasiert und hat als einen dieser Werte die <i>Nachhaltigkeit</i> in ihren Visionen. - Im laufenden Betrieb (Hausverwaltung) gelten ökologische Kriterien weniger (siehe Empfehlung 1) 	70%

Hinweise:

Empfehlung 1: Für den internen Hausveraltungsbereich eine Systematik einrichten, die mehr – als bisher – ökologische Kriterien berücksichtigt.

C4 Gerechte Einkommensverteilung	Selbsteinschätzung: 80%	✓	AuditorInneneinschätzung: 80%
---	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none">+ Die Einkommensspreizung bei 48 Mitarbeitern liegt bei 2.2 und ist damit vorbildlich.+ Die Lohnspreizung in Bezug auf die Ansprüche hat sich untereinander angenähert. Sie war früher grösser.- x	100%
Mindesteinkommen (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none">+ Da hat die Einrichtung ein anderes Modell. Ein Teil der Menschen dort erhält einen Lohn, der dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Aber die Lebenshaltungskosten vor Ort liegen tiefer, und die Mehrung des Gemeinwohls liegt vor der rein monetären Wohlstandsorientierung. Die Genossen und Mitarbeiter üben auch eine Reduktion des Konsums (Bewertung unter suffizienter Konsum in D3.2).+ Der durchschnittliche Stundenlohn liegt bei 13.- €/Stunde und damit signifikant (47%) über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8.84 €.- x	90%
Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz niedrig)	<ul style="list-style-type: none">+ Eine Institutionalisierung in der Einkommensstruktur liegt vor und	90%

	<p>orientiert sich nicht in erster Linie nach Marktgesichtspunkten und Leistung, sondern am notwendigen Lebensunterhalt. Die Festlegung der Löhne geschieht gemeinsam, orientiert am Bedarfslohn (siehe C1.2).</p> <p>+ x</p>	
--	---	--

Hinweise:

C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	Selbsteinschätzung: 70%	X	AuditorInneneinschätzung: 80%
--	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Grad der Transparenz (Relevanz gering)	<p>+ Alle Daten sind auf einem Server zugänglich (für die Genossenschaftsmitglieder). Für extern Mitarbeitende im Rahmen des Arbeitsrechtes sind nicht alle Informationen zugänglich (Transparenz versus Schutz).</p> <p>+ Alle Entscheidungsprozesse sind für alle Betroffenen der Genossenschaft öffentlich.</p> <p>- x</p>	90%
Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz mittel)	<p>+ Führungskräfte werden basisdemokratisch von den Genossenschaftlern gewählt und jährlich bestätigt. Die Rollen sind in Organisationspapieren drin, auf der Basis eines Anforderungsprofils, besonders für Leitungsrollen.</p>	100%

	<p>Basisdemokratie impliziert auch das Vetorecht, d.h. eventuelle Bedenken werden thematisiert. Fehlende Fähigkeiten können durch andere Gemeinschaftsmitglieder ausgeglichen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Führungsmodell „AllLeader“ als Erfahrungs-, Lern- und Entwicklungsraum (Prospekt eingesehen). Dieses Prinzip fördert die innere Arbeit (Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion, authentische Kommunikation etc.). Während des Audits wurde diese Haltung eindrucksvoll sichtbar. + Männer und Frauen in der Leitung erhalten den gleichen Lohn (wie generell alle Mitarbeiter). + Innerhalb der Bereiche können auch externe Mitarbeiter über die Bestellung von Führungskräften mitbestimmen. - x 	
Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Grundsätzliche Entscheidungen werden von allen Genossenschaftlern in der Vollversammlung gefällt. Externe Mitarbeiter werden angehört. + Über die Gewinnverwendung entscheidet ebenfalls die Vollversammlung (siehe in E4). - x 	80%
Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen/ unabhängige Stiftungen (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Das Eigentum der Genossenschaft liegt zu 100% bei den Mitgliedern bzw. Mitarbeitern, wobei mehr als die Hälfte Genossen bzw. Genossinnen sind. Angestrebt ist ein höherer Anteil von Mitarbeitern als Genossen. + Eine besondere Konstruktion ist, dass Grund und Boden dem Zugriff der Genossenschaftsmitglieder durch Neutralisierung (Präambel der Stiftungsstatuten) sowie eine entsprechende Baurechtsordnung entzogen ist. 	90%

	- x	
--	-----	--

Hinweise:

D1 Ethische Kundenbeziehung/Beziehung zu Anspruchsgruppen	Selbsteinschätzung: 70%	✓	AuditorInneneinschätzung: 70%
--	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Angebotsbeziehung (ethische Nutzung des Angebotes) (Relevanz: hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + In der Mehrzahl sind die Kunden auch Genossen und Genossinnen, welche die Produkte in Rahmen des Direktmarketings beziehen. + Tempelhof will zu sinnvollen Leben anstiften und tut dies auch. Siehe Rückmeldungen in D1.4 + Der Aspekt des Beziehungslernens steht im Vordergrund, z.B. in den gelingenden Beziehungen zu Jugendlichen (Sinn und Freiheitsentwicklung).⁴ + Dem Tempelhofes ist die Jugend ein besonderes Anliegen. Werte des Tempelhofes werden in Seminaren an junge Menschen weitergegeben. + Das Seminarangebot kann nach den eignen finanziellen Möglichkeiten bezahlt werden auf der Basis von Grundpreisen. Unterschiedliche Komfortstufen sind vorhanden. + Arbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft (vor allen Dingen junge Menschen). Da gibt es Sonderkonditionen. Die Stiftung oder der Verein 	90%
--	--	-----

⁴ Hartmut Rosa: Resonanz und Resonanzpädagogik

	<p>gleichen Mindereinnahmen aus. Von bis „Betrag“ mit Selbsteinschätzung. Oder auch durch Sammeln am Schluss, z.B. bei Kennenlertagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Diese „Politik“ generiert Interesse für die Gemeinschaft. + Die Nutzer der Angebote treffen auf faire Bedingungen sowie auf eine hohe und sich ständig entwickelnde Qualität. + Die ethische Berührungsgruppe sowie Interessenten (als Genosse, Genossin) sind an den Grundwerten des Tempelhofes orientiert. + Im Hofladen reagieren die Kunden auf die „Marke“ Tempelhof, was Vertrauen generiert und den Kaufvorgang auch sehr persönlich macht. + Mit unethisch agierenden Firmen werden keine Geschäfte getätigt. - x 	
<p>Produkt- und Angebotstransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der Genossenschaftsmitglieder und Mitarbeiter (Relevanz: mittel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Die Preisgestaltung ist fair. Die Preispolitik ist transparent einsehbar inklusive der Kalkulation. Grundlage ist jedoch das Kostendeckungsprinzip. + Genossen verpflichten sich bei der Mitgliedschaft zur Einhaltung der Grundwerte. Die Verletzung dieser Werte kann zum Ausschluss führen (siehe Paragraph 8 der Satzung). Ist bisher noch nicht vorgekommen. + Im Hofladen sind Kunden bereit – wegen der Ideale des Tempelhofes – auch höhere Preise zu zahlen. Damit wird indirekt auch das monetär nicht im Einzelnen nicht bewertbare Engagement mitfinanziert. + Preisgestaltung und Vertrauen korrelieren über sehr persönliche und gelingende Beziehungen miteinander. + Rabattgestaltung für einkommensschwache Menschen ist möglich. - x 	<p>90%</p>

Umfang der KundInnen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung (Relevanz: mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Genossen können in verschiedenen Bereichen über die Produktgestaltung anhand verschiedener Entscheidungsmodi mitbestimmen. + Die Basis bildet die grundlegenden Zielsetzungen des Tempelhofes, nämlich eine wertebasierte sozialökologische Gemeinschaft. Das bedeutet, dass dem ganzen Prozess nicht nur eine Einkaufs- bzw. Verkaufssituation vorliegt. Es liegt somit ein Zusammenhang von Idealen und den Ausprägungen im Alltag vor. Indirekt gestalten die Teilnehmer (Seminare) und Kunden (z.B. Hofladen) durch ihre Rückmeldungen Dienstleistung bzw. Produktentwicklung mit. - Dies könnte noch systematischer geschehen (siehe Empfehlung) 	70%
Service-Management (Relevanz: mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Feedbackkultur mündlich (Abschlussrunden bei Seminaren) und schriftlich. - Wird jedoch nicht systematisch ausgewertet (siehe Empfehlung 2) 	40%

Hinweise:

Empfehlung 2: Die mündlichen und schriftlichen Rückmeldungen sammeln und die wesentlichen Gesichtspunkte herauskristallisieren.

D2 Solidarität mit Mitunternehmen	Selbsteinschätzung: 80%	✓	AuditorInneneinschätzung: 80%
--	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo: Es existieren eine Vielzahl von Beziehungen zu anderen Branchen, Unternehmen und Organisationen (siehe Bilanzbericht S. 25).

Einordnung laut Handbuch:

Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (25%)	<ul style="list-style-type: none"> + Viele relevante Daten sind online breit verfügbar. + Interessierte Gemeinschaften erhalten frei spezifische Informationen. + Es bestehen eingerichtete Strukturen für Interessenten (Führungen, 	80%
--	---	-----

	<p>Beratungen etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> + Kooperation und Aufbauhilfe für andere neue Gemeinschaften. - x 	
Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln. Kooperationen (50%)	<ul style="list-style-type: none"> + Intensive Beziehungen zu anderen Gemeinschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft bis hin zu gegenseitiger supervisorischer Hilfe und Weitergabe von Know-how. + Bewusstsein in der Wertschöpfungskette im Feld der Weitergabe von Inhalten und Dienstleistungen sowie gegenseitiger Hilfestellung. Dies könnte auch – was noch nicht vorgekommen ist – finanzielle Hilfe sein. + Ziel ist das gegenseitige Lernen. - x 	70%
Kooperatives Marketing (in der Siedlungsgemeinschaft geht es nicht um Marketing, sondern um Zusammenarbeitsformen) (25%)	<ul style="list-style-type: none"> + Gemeinsamer Webauftritt mit anderen Gemeinschaften. + Gründungsmitglied vom Netzwerk GEN Deutschland e.V. http://gen-deutschland.de/wp_gen/, + Im Rahmen verschiedener sich koordinierender Arbeitskreise (Ökologie, Ökonomie, Soziales und Kultur bzw. Weltsicht, sind Mitarbeiter des Tempelhofes in allen Bereichen aktiv (genaueres unter http://gen-deutschland.de/wp_gen/was-wir-wollen. 	90%

Hinweise:

D3 Ökologische Gestaltung Produkte & Dienstleistungen	Selbsteinschätzung: 80%	X	AuditorInneneinschätzung: 70%
--	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

<p>Effizienz, Resilienz und Konsistenz. P/ D sind in der Ergänzung der Angebote zu P/DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz hoch)</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Es herrscht ein hoher ökologischer Standard, der ständig verbessert wird. + Effiziente Nutzung gemeinsamer Räumlichkeiten reduziert der Anspruch privater Raumnutzung und senkt die Wohnfläche. + Im Bereich solidarische Landwirtschaft, Bodenaufbau und Bewusstseinsvermittlung für diese Thematik ist der Tempelhof besonders aktiv. + In den Bereichen Lebensmittelverarbeitung und Laden wurde in den letzten Jahren eine größere Professionalisierung erreicht. + Von den Seminarinhalten ist das Angebot ähnlich in anderen Gemeinschaften. + Ein Alleinstellungsmerkmal ist die von Anfang an grundlegende Auseinandersetzung mit ökonomischen und rechtsstrukturellen Fragen. Inzwischen beschäftigen sich auch andere Gemeinschaften mit diesen Fragen. + Alle diese Merkmale sind nicht zu verstehen als Konkurrenz zu Mitbewerbern, sondern als Ergänzung der Partner untereinander. - Ein systematischer Vergleich liegt nicht vor. 	60%
<p>Suffizienz: Aktive Gestaltung für eine ökolog. Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz mittel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Die Art des genossenschaftlichen Lebens mit seinen internen Produktionen fördert den suffizienten Konsum. + Der Nachhaltigkeitsansatz, der bewusst gelebt wird, hat Auswirkungen auf das ökologische Verhalten der Genossenschaftsmitglieder, der auch intensiv 	90%

	<p>gefördert wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Die Wiederverwertung vorhandener Materialien spielt eine große Rolle. - x 	
<p>Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz mittel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Es findet eine aktive Kommunikation ökologischer Gesichtspunkte statt. Die intern und extern (Homepage, Seminare) sowie durch die Nutzung der Infrastruktur. - x 	60%

Hinweise:

D4 Soziale Gestaltung Produkte und Dienstleistungen	Selbsteinschätzung: 60%	X	AuditorInneneinschätzung: 70%
--	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

<p>Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte KundInnen-Gruppen (Relevanz hoch)</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Aufgrund der sozialen und solidarischen Grundorientierung der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft, werden diesbezügliche Themen ständig besprochen und sind nicht nur punktueller Bestandteil des Alltags. + Strukturell gibt es beispielsweise eine Kinderumlage von 10 qm der Grundmiete, von der die Kinder befreit sind. Weitere Maßnahmen betreffen die Mitarbeit von betreuten Jugendlichen, die Investitionen in eine zunehmende Barrierefreiheit der Nutzung, die Preisgestaltung der Essenskosten für Kinder etc. 	70%
--	---	-----

	- x	
Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: trifft nicht zu)	- Schloss Tempelhof hat sich mit 0% bewertet, da sie diesen Indikator als nicht relevant erachten. Dieser sei für Unternehmen wichtig, die im normalen Marktgeschehen stehen. Die meisten Wirtschaftskreisläufe passieren intern.	0%

Hinweise:

D5 Erhöhung der soz. + ökol. Branchenstandards	Selbsteinschätzung: 90%	X	AuditorInneneinschätzung: 70%
---	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Kooperation mit MitbewerberInnen und Partnern in der Wertschöpfungskette (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Die Siedlungsgemeinschaften werben sich die Mitarbeiter nicht ab. + Bei Großveranstaltungen wird auf Überschneidungen geachtet und diese möglichst vermieden. + Der Tempelhof arbeitet in verschiedenen Gremien mit, die sich mit diesen Fragen beschäftigen (z. B. GEN). + Ein wichtiger Partner sind Universitäten (FIBL Frick, CH, Uni Kassel und Uni Hohenheim) im Rahmen der wissenschaftlichen Bewertung der Bodenqualität. - x 	80%
--	---	-----

Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Es besteht ein aktiver Beitrag hinsichtlich höherer leg. Standards über GEN, z.B. Widerspruch und Klage gegen GEZ. Überlegungen zu alternativen Rechtsformen. - x 	40%
Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Die Tiefe und inhaltliche Arbeit der Siedlung zielt hin auf eine Erhöhung der Standards. Im Vergleich zu einem normalen Seminaranbieter, konventioneller Landwirtschaft und Catering liegt der höhere Stand von Schloss Tempelhof vor. In Bezug auf andere werteorientierte Gemeinschaften liegt die Genossenschaft auf gleicher Ebene. - x 	70%

Hinweise:

E1 Sinn und Gesellschaftliche Wirkung der Prod/DL	Selbsteinschätzung: 100%	X	AuditorInneneinschätzung: 80%
--	--------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Die Ausrichtung der Genossenschaft fördert den Wohlstand im Sinne der Befriedung der Grundbedürfnisse. + Gemeinschaft als Haltung wird gelebt. + Darüber hinaus werden auch seelische und geistige Bedürfnisse befriedigt. Im Sinne z.B. der Maslowschen Bedürfnispyramide steht der Mensch mit 	100%
---	---	------

	<p>seiner gesamten Persönlichkeit im Fokus von Sinnentwicklung (Selbstwirksamkeit, Bildung)</p> <ul style="list-style-type: none"> + Zusätzlich zum Menschen steht die Natur im Sinne einer ökologischen und nachhaltigen Entwicklung in Zielrichtung und Tun im Zentrum der Siedlungsarbeit. + Als drittes Gebiet arbeiten Mitglieder von Schloss Tempelhof an der Sozialentwicklung Ihrer Genossenschaft (Gesellschaft, Ökonomie). + Im Sinne der Befriedigung der Grundbedürfnisse liegt die Gemeinschaft im vorbildlichen Bereich. Es werden wesentliche gesellschaftliche Probleme im Kleinen gelöst (siehe Tabelle des Bilanzberichtes S. 32/33). - 	
Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Die Qualität im Sozialen ist sehr hoch und vielfältig (Soziales und persönliches Lernen, Führungsarbeit, Mitbestimmung etc.). - Ein ökologischer Vergleich bzw. Auswertungen mit anderen vergleichbaren Projekten liegt jedoch noch nicht vor (siehe Empfehlung). 	50%

Hinweise:

Empfehlung 3: a) Verstärkte systematische Auswertungen im ökologischen Vergleich mit anderen Projekten (könnte ein studentisches Projekt sein). Z.B. über die Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Prof. Pape und Prof. Rein, beide sind GWÖ-affin).

b) Vom Sozialen her einen Sozial- und Entwicklungsbericht erstellen (z.B. mit Hilfe von Prof. Reinhard Stockmann von der Uni des Saarlandes <http://www.ceval.de/modx/>). Stichwort ist hier der so genannte Social Return on Investment.⁵

⁵ Z.B. Karl Peter Sprinkart (Hg.); Nachhaltigkeit messbar machen (Die GWÖ ist als Beispiel mit drinnen).

E2 Beitrag zum Gemeinwesen	Selbsteinschätzung: 90%	X	AuditorInneneinschätzung: 80%
-----------------------------------	-------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Leistungen (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Soziales und Bewusstseinsentwicklungsprojekt mit hoher Leistungsintensität. + Erkenntnis von intrinsischer Motivation für neues Lernen etc. - x 	100%
Intensität (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Hohe Intensitäten in der konkreten Erarbeitung der Werte in allen Bereichen. Dies wird nicht gesondert beschrieben, da dies bereits in vielen der vorangehenden Indikatoren dargelegt wurde. + Ehrenamt ist insofern geregelt, als jede bzw. jeder selbst entscheidet, wie viele Stunden in die Gemeinschaft eingebracht werden. vorzubeugen. - x 	70%
Wirkung (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Wirksamkeiten entfalten sich in allen möglichen Varianten in vielen Bereichen. Ziele durch intensivierete Kooperationen mit Partnern (Universitäten z.B.). + Es gibt sehr viele mündliche und schriftliche Rückmeldungen von Seminarteilnehmern in Richtung von Sinnstiftung, Inspiration und Ermutigung die eigene Lebensgestaltung sowie die Herzensausrichtung zu finden, ihr Leben wieder zu leben. + Die Haltung von Gemeinschaftlichkeit generiert Wirkung in Hinsicht auf: Menschen fangen an, sich Fragen zu stellen, die sie sich vorher nicht gestellt haben. Für Menschen entsteht dadurch Neuausrichtung ihres Lebens. + Bei Seminaren entstehen Vertrauensräume und Menschen erzählen wichtige 	60%

	<p>Ereignisse ihres Lebens.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine systematische Auswertung (siehe Empfehlung in E1). 	
--	--	--

Hinweise:

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	Selbsteinschätzung: 50%	✓	AuditorInneneinschätzung: 50%
---	-------------------------	---	-------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)	<ul style="list-style-type: none"> + Für die absoluten Daten liegen Teilauswertungen vor (siehe Tabelle im Bericht). Das Ganze ist komplex zu erheben, da es ständig wechselnde Variablen gibt. - Nicht alle vorhandenen Daten sind bisher ausgewertet, z.B. die zur Mobilität (siehe Empfehlung 3 in E1). 	20%
Relative Auswirkungen: Im Branchenvergleich liegt das Unternehmen bzgl. Stand der Technik und Gesetzesvorgabe... (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Hier sieht man sich in den Daten über dem Branchenvergleich (siehe Bilanzbericht: eigene regenerative Landwirtschaft, Tauschen von Gütern, geringerer Wohnraumbedarf. - x 	60%
Management und Strategie (Relevanz hoch)	<ul style="list-style-type: none"> + Strategien (mittel- und langfristig) wurden in AGs formuliert und zur Abstimmung vorgelegt. + Es bestehen operationale Durchführungsoptionen, um die Ziele zu realisieren. 	50%

	- x	
--	-----	--

Hinweise:

Selbstverpflichtung 1: Es werden die bisherigen Kennzahlen geprüft und Zielgrößen entwickelt, um den Verbrauch (Energie, Wasser insbes.) zu reduzieren.

Zurecht wird darauf hingewiesen, dass der ökologische Fußabdruck in keinsten Weise die komplexen Auswirkungen der Siedlung abbildet.

Empfehlung 4: Trotzdem sollten die Mitglieder der Genossenschaft den ökologischen Fußabdruck durchführen, um einen Anhaltspunkt zu haben, wie weiter ausgewertet werden kann. Ebenso könnte ein Hochschulforschungsprojekt zu diesem Thema in Auftrag gegeben werden (z.B. über die Hochschule für nachhaltige Entwicklung, Eberswalde (Berlin-Potsdam)).

E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnausschüttung	Selbsteinschätzung: 100%	✓	AuditorInneneinschätzung: 100%
--	--------------------------	---	--------------------------------

Status Quo:

Einordnung laut Handbuch:

Außenausschüttung (Relevanz hoch)	+ Es findet keine externe Gewinnausschüttung statt. - x	100%
Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung an „Arbeit-Gebende“, Stärkung des Eigenkapitals sowie ökosoziale Reinvestitionen (Relevanz hoch)	+ Der Gewinn wird reinvestiert in eigene sozial-ökologische Projekte sowie in die Erhöhung des sozialen Wohlstandes der Mitglieder. + Reinvestiert wird in Aspekte des guten Lebens (Lebensumfeld, Gebäudezustand, Anpassung der Leistungen der Genossenschaft). - x	100%

Hinweise:

E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	Selbsteinschätzung: 0%	X	AuditorInneneinschätzung: 10%
---	------------------------	----------	-------------------------------

Status Quo:**Einordnung laut Handbuch:**

Transparenz Umfang GWÖ-Bericht (Relevanz hoch) Oder: GRI-Level Verifizierung	+ Es liegt noch kein GWÖ-Bericht vor, auch noch keine andere Zertifizierung. - x	0%
Mitbestimmung Art der Mitbestimmung und Dokumentation (Relevanz hoch)	+ Vielfältige Kontakte, die situativ – nicht systematisch – in eigene Entscheidung bei der Weiterentwicklung der Siedlung einfließen. D.h. noch eher reaktiv, wobei die Dialoge auch aktiv geführt werden. - x	20%
Mitbestimmung Umfang der Mitbestimmung und einbezogene Berührungsgruppen (Relevanz mittel)	+ Bei einer Berührungsgruppe besteht Mitbestimmung bei der Preisgestaltung (Gäste im Seminarbetrieb). - x	20%

Hinweise:

3. NEGATIVKRITERIEN

Es werden keine Negativkriterien erfüllt.

Auditor

Volker Jäger, volker.jaeger@gemeinwohl-institut.org

Datum: 3. Februar 2018
