



SCHLOSS HAMBORN



BERICHTSVORLAGE  
GEMEINWOHLBERICHT  
KOMPAKTBILANZ

GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE   
Ein Wirtschaftsmodell  
mit Zukunft

# Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V.

Rechtsform: Gemeinnütziger Verein

Eigentums- und Rechtsform: Gemeinnütziger Verein

Website: [www.schlosshamborn.de](http://www.schlosshamborn.de)

Branche: Sozialwirtschaft

Firmensitz: 33178 Borchten

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 309

Vollzeitäquivalente: 220

Saison- oder Zeitarbeitende: Keine

Umsatz: ca. 17,54 Mio. Euro (2020)

Jahresüberschuss: ca. 225.000 Euro (2020)

## Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

Zu dem Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. gehören folgende Bereiche (Zweckbetriebe):

- KompetenzFörderung (KF) (Jugendsozialarbeit und Anderer Leistungsanbieter)
- Landschulheim (LSH) (stationäre Kinder- und Jugendhilfe)
- Rehaklinik (Reha)
- Selbstständig Leben mit Assistenz (SLA)
- Zentral- und Liegenschaftsverwaltung (Verwaltung oder WG)

Tochtergesellschaften:

- Altenwerk Schloss Hamborn gGmbH (70% Beteiligung)
- Hofgut Schloss Hamborn gGmbH (100% Beteiligung)

Kooperierende Vereine:

- Rudolf-Steiner-Schule Schloss Hamborn e.V.
- Verein zur Förderung der Waldorfpädagogik in Schloss Hamborn e.V.
- Waldorfkindergartenverein Schloss Hamborn e.V.
- Verein zur Förderung der Altenhilfe in Schloss Hamborn e.V.

Berichtszeitraum: 2019 und 2020

## Kurzpräsentation des Unternehmens

Der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. betreibt seit 1931 Einrichtungen in den Bereichen Bildung/Erziehung, Gesundheit, Landwirtschaft und Ernährung sowie Soziales Leben auf anthroposophischer Grundlage.

Der Verein ist Eigentümer von ca. 315 ha Grundbesitz und zahlreicher Immobilien auf dem Gelände von Schloss Hamborn. In allen Einrichtungen von Schloss Hamborn werden knapp 600 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Schloss Hamborn ist damit der größte Arbeitgeber der Gemeinde Borcheln.

Der Betrieb einzelner Einrichtungen erfolgt unter dem Dach dieses Vereins, als Tochtergesellschaft oder auch als eigenständiger Verein

## Produkte / Dienstleistungen

Bildung, Erziehung, Gesundheit und Ernährung begleiten das Leben eines jeden Einzelnen. Ein Leben lang. Schloss Hamborn lebt eine einzigartige Kombination dieser Themenfelder. Menschliche Nähe steht bei allen unseren Angeboten im Vordergrund. Ob Waldorfschule, Kindergarten, Kinder- und Jugendhilfe, Selbständig Leben mit Assistenz, Rehabilitation, Altenhilfe oder Landwirtschaft und Ernährung.

Ein Ort mit vielen Möglichkeiten für Jung bis Alt. Gelebte Nähe mit weiter Perspektive. Wir geben Impulse für eine lebenswerte Zukunft.

Die Produkte und Dienstleistungen werden in der Verwaltung und den vier Zweckbetrieben des Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. erbracht.

### Umsatzanteile nach Zweckbetrieben:

	2019		2020	
	Umsatz in TSD Euro	Anteil am Gesamtumsatz	Umsatz in TSD Euro	Anteil am Gesamtumsatz
Verwaltung/ Allgemein	3.839	21,2%	4.052	23,1 %
Landschulheim	7.364	40,7%	6.778	38,6 %
Selbstständig Leben mit Assistenz	329	1,8%	312	1,8 %
Kompetenzförderung	3.157	17,5%	3.057	17,4 %
Rehaklinik	3.392	18,8%	3.339	19,0 %
<b>Gesamtumsatz</b>	<b>18.081</b>		<b>17.538</b>	

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

Schloss Hamborn hat seit Jahrzehnten eine klare und starke Werteorientierung vor dem Hintergrund der Anthroposophie, vor allem in sozialer und ökologischer Ausrichtung. Dies ist bereits in der Satzung, die hier auszugsweise hinsichtlich des Vereinszwecks abgedruckt ist, verankert.

Er stellt sich die Aufgabe, die heutige überwiegend technisch-materialistische Lebensauffassung durch einen ganzheitlichen Ansatz, der Aspekte seelisch-geistiger Natur berücksichtigt, zu ergänzen und zu erweitern.

Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch:

1. Aufklärungs-, Bildungs- und praxisorientierte Forschungsarbeit, um einen natur- und menschengemäßen Umgang mit den Lebensgrundlagen der Erde im Sinne des biologisch-dynamischen Impulses anzuregen und weiterzuentwickeln mit dem Ziel der nachhaltigen Sicherung von gesunder Ernährung und Bodenkultur;
2. geisteswissenschaftlich fundierte Pädagogik, um Kinder, Jugendliche und Erwachsene wirksam zu fördern und ihnen ein eigenverantwortliches Verhältnis zur bewussten Lebensgestaltung zu vermitteln;
3. hygienisch-therapeutische Tätigkeit, die sich aufgrund geisteswissenschaftlich erweiterter Heilkunst entfaltet hat, um zur Entwicklung eines zukunftsorientierten Gesundheitsverhaltens beizutragen;
4. die gemeinsame Verantwortung für eine Humanisierung der sozialen Beziehungen um für alte und sonst hilfsbedürftige Menschen Fürsorge zu gewähren und eine tätige Eingliederung zu ermöglichen.
5. kulturelle Arbeit und Veranstaltungen in und außerhalb von Schloss Hamborn, um hierdurch den Anthroposophischen Impuls einem breiten Personenkreis zugänglich zu machen.
6. Ausbildungen sind in allen Bereichen des Vereins erwünscht, wobei ein besonderes Augenmerk auf solche Ausbildungen gelegt werden soll, die dem ideellen Satzungszweck entsprechen.

Diese lange praktizierte Grundausrichtung passt sehr gut zu dem Ansatz der Gemeinwohl-Ökonomie, ökologische, soziale und Partizipationskriterien hinsichtlich der Gemeinwohlorientierung zu bewerten, was letztlich zu der Entscheidung geführt hat, den Bilanzierungsprozess zu durchlaufen. Es gab kein separates Engagement für die Bilanzerstellung, dieses ist dem Unternehmen immanent.

Kontaktpersonen:

Gerd Bögeholz (Vorstand)  
[g.boegeholz@schlosshamborn.de](mailto:g.boegeholz@schlosshamborn.de)  
Fon: 05251/389102  
Mobil: 0151/14654332

Lothar Dietrich (Vorstand)  
[l.dietrich@schlosshamborn.de](mailto:l.dietrich@schlosshamborn.de)  
Fon: 05251/389412  
Mobil: 0160/2792175

# Testat

Sobald Sie das Testat bekommen haben, bitte an dieser Stelle das Testat einfügen.

## A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Obwohl der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. keine umfassenden Einkaufsrichtlinien ausgearbeitet hat, gibt es ein langjähriges Erfahrungswissen, wie Lieferant:innen nach sozialen Kriterien ausgewählt und unterstützt werden, die geforderten Werte ihrerseits umzusetzen. Es gibt keinen zentralen Einkauf, um die Beschaffung für die unterschiedlichen Organisationen des Zweckbetriebs zu organisieren. Diese sind die Kompetenz-Förderung, das Landschulheim, die Rehaklinik und die Einrichtung Selbstständig Leben mit Assistenz sowie die Zentral- und Liegenschaftsverwaltung (inkl. Energiebeschaffung). Der dezentrale Einkauf orientiert sich an den gelebten Wert der Menschenwürde in der Organisation und spiegelt sich auch im Einkaufsverhalten und im Umgang mit den Lieferant:innen wieder. Durch die guten und langjährigen Geschäftsbeziehungen kann bestätigt werden, dass bei fast allen wesentlichen Lieferant:innen überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen erfüllt sind. Diese Einschätzung basiert auf Einblicken in die Arbeitsbedingungen vor Ort, die Mitarbeiter:innen von Schloss Hamborn bei persönlichen Lieferant:innen-Besuchen erhalten.

Hier eine Übersicht, welche Produkte und Dienstleistungen bei welchen wesentlichen Lieferant:innen zugekauft werden (Der Nachweis für 80% der Lieferant:innen ist aus den Anlagen ersichtlich):

Nr.	Lieferant	Erläuterungen	2019		2020	
			EUR	%	EUR	%
1	Niewels GmbH	Heizung/Sanitär/Klima	586.848 €	9%	498.889	9%
2	Hofgut gGmbH	Demeter Lebensmittel	486.216 €	7%	347.803	6%
3	Wagner Objekteinrichtungen	Inneneinrichtung	35.700 €	1%	271.146	5%
4	Stadtwerke Paderborn	Strom und Gas	279.109 €	4%	271.133	5%
5	Unilab	IT Service	48.568 €	1%	177.660	3%
6	MAG Gieselmann	Maler/Fassadendämmung	- €	0%	174.676	3%
7	Weiling GmbH	Bio-Lebensmittel	183.880 €	3%	170.375	3%
8	Union Versicherungsdienst	Versicherungsmakler	95.405 €	1%	165.559	3%
9	Niggemeier Elektrotechnik	Elektroarbeiten	356.313 €	5%	153.130	3%
10	Brummel GALA Bau	Garten/Landschaftsbau	63.584 €	1%	143.803	3%
11	Ingenieurbüro Koch	Planungsbüro Heizung/Sanitär	- €	0%	101.865	2%
12	Bauunternehmen Kleinschlömer	Rohbauunternehmer	305.804 €	5%	100.605	2%
13	KMM T-D-KOM GmbH	Telekommunikation	14.582 €	0%	95.364	2%
14	St. Laurentius Apotheke	Medikamente	32.603 €	1%	90.394	2%
	Summe "Top-Lieferanten"		2.488.614 €	38%	2.762.403	50%
	Summe aller restlichen Lieferanten		4.016.170 €	62%	2.811.747	50%
	<b>Summe</b>		<b>6.504.784 €</b>	<b>100%</b>	<b>5.574.149,95</b>	<b>100%</b>

### Nach welchen Kriterien werden Lieferant:innen ausgewählt?

Wie bereits einleitend erwähnt existieren keine schriftlich fixierten Kriterien zur Auswahl von Lieferant:innen. Die in der Organisation gelebte Kultur der Menschenwürde führt zu tradierten Werten, die sich auch im Einkaufsverhalten zeigen. Es ist eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit, dass Lieferant:innen ihre Produkte und Dienstleistungen unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen beschaffen und erzeugen. Beim Einkauf spielt das Kriterium „Ethik“ die führende Rolle und somit können Risiken in der Beschaffung durch Produkte aus Billiglohnländern oder Preisdumping ausgeschlossen werden. Für die wesentlichen Lieferant:innen aus der Übersichtstabelle können folgende Angaben gemacht werden:

Bei der Weiling GmbH handelt es sich um einen Großhändler für die Beschaffung von ausschließlich Bioprodukten. Die Zusammenarbeit basiert auf einer langjährigen Partnerschaft auf Augenhöhe und transparentem Umgang miteinander. Weiling kennt den Großteil seiner

Lieferant:innen persönlich und setzt gerade bei Risikoprodukten auf eine persönliche, regelmäßige, systematische Bewertung von Lieferant:innen.

Bei der Hubert Niewels GmbH handelt es sich um einen renommierten Handwerksbetrieb aus der Region, mit dem seit sehr vielen Jahren eine kooperative Zusammenarbeit gepflegt wird. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter:innen können durch eine Erfahrungsevaluation eingeschätzt werden, sodass dort keine Verletzungen der Menschenrechte passieren. Für die von der Hubert Niewels GmbH zugekauften Vorprodukte liegen keine Informationen bezüglich der Menschenwürde vor. Mögliche Risiken z.B. durch die Beschäftigung von Subunternehmen aus Südosteuropa wurden im Berichtszeitraum mit dem Lieferanten thematisiert.

Die Stadtwerke Paderborn versorgen die Werkgemeinschaft mit Strom und Gas. Das regional ansässige kommunale Versorgungsunternehmen stellt menschenwürdige Arbeitsplätze für seine Mitarbeiter:innen bereit. Beim zugekauften Strom handelt es sich um zu 100% zertifizierten Ökostrom aus norwegischer Wasserkraft. Hier kann angenommen werden, dass durch die europäische Produktion die Menschenwürde gewährleistet wird. Beim Bezug von Gas kann das nicht bestätigt werden, da dieses wahrscheinlich aus Russland stammt und es an Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vor Ort mangelt.

Das Inklusionsunternehmen „Hofgut Schloss Hamborn gGmbH“ ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Werkgemeinschaft. Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden im Hofgut Schloss Hamborn sind Menschen mit Behinderung. Ziel des Unternehmens ist es, den Menschen in einer humanen Arbeitswelt, in der Hand in Hand gearbeitet wird, eine Perspektive zu bieten und zu ihrer beruflichen und sozialen Inklusion beizutragen. Damit kann bestätigt werden, dass eine menschenwürdige Arbeit bei diesem Lieferanten vorbildlich umgesetzt ist.

Bei dem IT-Unternehmen unilab Systemhaus als regionaler Anbieter existieren nach eigenen Beobachtungen und Einschätzungen menschenwürdige Arbeitsplätze. Für die zugekauften Produkte im Bereich Elektronik ist ein Bewusstsein für die Risiken vorhanden. Aufgrund von mangelnden Zertifikaten können diese jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Der Versicherungsdienst UNION verfolgt im Auftrag des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – Gesamtverband e. V., der seit Gründung Mitgesellschafter des Unternehmens ist, das folgende Ziel: Einrichtungen der Sozialwirtschaft und ihren Mitarbeitenden unter dem Dach des "Paritätischen" genau die Versicherungslösungen zu bieten, die sie benötigen. Damit ist das Thema Menschenwürde Kern der Unternehmensidentität, welche sich neben Menschenwürde in den Produkten auch in den eigenen Arbeitsplätzen spiegelt.

Neben den Hauptlieferant:innen wird auch bei kleinen Anbieter:innen großer Wert auf Menschenwürde in der Beschaffung Wert gelegt. So werden hier auch bevorzugt Produkte von Inklusionsbetrieben wie z.B. Kaffee von Kehna, einer Rösterei mit hoher Transparenz über die Bedingungen des Anbaus und der sozialen Gegebenheiten, bezogen.

### **Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette überprüft bzw. evaluiert?**

Es gibt bisher eine Systematik der Evaluierung von sozialen Risiken in der Lieferkette. Die Werkgemeinschaft verlässt sich auf die Erfahrungen aus der langjährigen Zusammenarbeit und den Beobachtungen bei Vor-Ort-Terminen.

**Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 5 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Ethische Einkaufsrichtlinien ausarbeiten und im betrieblichen Alltag implementieren
- Sozial- und umweltverträglichere Alternative beim Gas-Einkauf prüfen

**A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette**

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant:innen nicht verletzt wird?**

Ja, das Unternehmen kann dies bestätigen.

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Für das Sozialunternehmen Werkgemeinschaft Schloss Hamborn gehören die Werte „Solidarität und Gerechtigkeit“ zum Kern der Unternehmensidentität. Um diesen Anspruch auch im Umgang mit Lieferant:innen umzusetzen, wird die Lieferkette regelmäßig aber noch unsystematisch auf Risiken und Missstände überprüft, und gegebenenfalls werden unverzüglich Maßnahmen und/oder Sanktionen umgesetzt. Da es sich bei den wesentlichen Lieferant:innen um regionale Unternehmen handelt, sind keine entsprechenden Labels bekannt. Es existieren weitreichende Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines fairen und solidarischen Umgangs aller Beteiligten entlang der Lieferkette.

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

Der regelmäßige persönliche Austausch mit den Hauptzuliefernden schafft die Voraussetzung dafür, dass ein soziales und solidarisches Miteinander umgesetzt werden kann. Der Erfolg zeichnet sich in den langfristige Lieferant:innen-Beziehungen ab, welche auf Werten des gegenseitigen Vertrauens und der Fairness beruhen.

Mit der Weiling GmbH findet z.B. einmal im Jahr ein persönlicher Austausch statt, um die Lieferant:innen-Beziehung u.a. hinsichtlich eines fairen und solidarischen Umgangs zu überprüfen. Dabei werden auch die Beziehungen zwischen Weiling und den vorgelagerten Lieferant:innen thematisiert. Hier vertraut die Werkgemeinschaft auf die Selbstverpflichtung von Weiling, die wie folgt auf deren Webseite zu lesen ist: „Vereinbarungen, die wir treffen, sind nicht nur fair, sondern auch klar und konkret. Mit Erzeugern sprechen wir zum Beispiel lange im Voraus ab, welche Mengen wir wann abnehmen. So wissen unsere Lieferanten jederzeit, was wir von ihnen erwarten, sie können zuverlässig planen und – das ist für uns und unsere Kunden entscheidend – zum vereinbarten Zeitpunkt liefern.“

Eine besonders solidarische Beziehung pflegt die Werkgemeinschaft mit seiner Tochtergesellschaft „Hofgut Schloss Hamborn“. Der Lieferant ist als Inklusionsbetrieb dauerhaft ökonomisch defizitär, da die staatlichen Zuschüsse und die Einnahmen nicht ausreichen, um die hohen sozialen und ökologischen Standards umzusetzen. Die Defizite werden jährlich thematisiert und solidarisch von der Werkgemeinschaft getragen.

Bei Bauvorhaben werden über die gesetzlichen Anforderungen hinaus in den Ausschreibungsunterlagen soziale Kriterien der Auftragsvergabe transparent gemacht. So kann von dem Beginn der Zusammenarbeit an gewährleistet werden, dass z.B. eine gerechte Bezahlung umgesetzt wird. Ein weiteres Beispiel für den solidarischen Umgang mit Lieferant:innen ist der Betrieb der eigenen Biomasse-Heizwerke. Der Einkauf der dafür notwendigen Holzhackschnitzel von Forstwirt:innen aus der Region fällt zwar nicht in den Bereich der wesentlichen Lieferant:innen, kann aber als gutes Beispiel dienen. Hier wird ein fairer Umgang miteinander gewährleistet, indem Holzsortimente zu üblichen Preisen abgekauft werden, die ansonsten schwer verkäuflich sind. Gerade für den hohen Anteil kleiner Privatwaldbesitzer:innen in NRW bietet sich hierdurch eine Absatz- und Einkommensmöglichkeit.

### **Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?**

Analog zum Bereich Menschenwürde gibt es keine Systematik, um die sozialen Risiken und Missstände in der Lieferkette zu überprüfen. Auch hier werden die eigenen Werte der Werkgemeinschaft hinsichtlich sozialer Aspekte und Solidarität in regelmäßigen Lieferant:innen-Gesprächen thematisiert und eventuelle Missstände angesprochen. Im Berichtszeitraum gab ein bei den wesentlichen Lieferant:innen keine nennenswerten Herausforderungen. Eine Ausnahme stellte die Beschäftigung eines Subunternehmens aus Rumänien bei einem größeren Bauvorhaben dar. Hier war die Sorge der Werkgemeinschaft, dass die Handwerker:innen keine gerechte Bezahlung durch den Auftragnehmer erhalten könnten. Die Situation wurde mit dem eigenen Lieferanten thematisiert und beseitigt.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt A2:**

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

In den beauftragten Branchen sind keine Labels bekannt. Daher wird die Zusammenarbeit mit ausschließlich deutschen Lieferanten als Äquivalent zur Solidarität und Gerechtigkeit gewertet.

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

Es wird geschätzt, dass mit allen wesentlichen Lieferant:innen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. diese auf dieser Basis ausgewählt wurden.

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Einkaufsrichtlinien mit den Aspekten Solidarität und Soziale Gerechtigkeit ausarbeiten und im betrieblichen Alltag implementieren
- Systematische Evaluierung zur Lieferanteneinschätzung (Lieferantenportfolio wird analysiert und im Anschluss nach eigenen Kriterien bewertet)

### **Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 5 Punkten

## **A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen**

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant:innen nicht ausgenutzt werden?**

Vollumfänglich, ja! Es besteht keine Marktmachtposition.

## A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Die Unternehmensidentität des Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. basiert seit der Gründung auf ökologischen Werten und diese Ausrichtung ist Kern der Positionierung. Durch ein erfahrungsbasiertes, ökologisches Einkaufsmanagement sind die betrieblichen Prozesse für eine ökologische Beschaffung und die Reduktion der ökologischen Risiken zugekaufter Produkte innovativ umgesetzt.

### Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Das führende Kriterium beim Einkauf ist die ökologische Verträglichkeit der zugekauften Waren und Dienstleistungen. So werden im Bereich der Ernährung fast ausschließlich Waren mit Bio- und Demeter-Zertifizierung eingekauft. Die Energieversorgung basiert auf 100% Ökostrom, der durch Zertifikate nachgewiesen werden kann. Die Heizenergie wird überwiegend aus den eigenen Biomasseheizwerken bereitgestellt, die mit Holz als nachwachsendem Rohstoff betrieben wird. Auch hier kann die ökologische Nachhaltigkeit mit Zertifikaten für eine nachhaltige Forstwirtschaft belegt werden. Bei dem Zukauf des Restbedarfs an Heizenergie an Gas werden noch fossile Energiequellen genutzt. Der Anteil regenerativer Energien am gesamten Heizenergiebedarf beträgt rund 50 Prozent, siehe nachfolgende Tabelle:

	2021	2020	2019
Erzeugte Wärmemenge (in MWh)	5.366,81	4.661,08	4.788,15
Davon regenerativ	2.867,34	2.603,15	2.465,51
Anteil regenerative Energie am gesamten Bedarf	53,4%	56,0%	51,5%

Im Bereich der fossilen Energieträger sind noch zwei gasbetriebene Blockheizkraftwerke im Einsatz, die eine effiziente Energieausbeute haben.

Bei Bauvorhaben werden ausschließlich ökologisch vertretbare Baumaterialien eingesetzt, die auch schon in den Ausschreibungen thematisiert werden. Beispielsweise wird auf Polystyrol als Dämmmaterial verzichtet, Monolithische- und Holzbauweise werden bevorzugt. Auch bei Büromaterialien werden ausschließlich ökologische Produkte wie z.B. FSC zertifiziertes Papier bei dem spezialisierten Versandunternehmen Memo eingekauft.

Im Bereich der Mobilität wird sukzessive auf Elektro-Mobilität umgestellt. Derzeit sind noch überwiegend konventionelle Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in Betrieb. Es wurden jedoch schon Elektrofahrzeuge (Post-Lieferwagen) angeschafft, die für interne Lieferfahrten eingesetzt werden. Auch wurde die Elektro-Infrastruktur investiert: In Kooperation mit den Stadtwerken Paderborn wurden für Ladestationen für E-Autos in Betrieb genommen und zusätzlich gratis Fahrradladestation, die über die eigene Photovoltaik-Anlage (PV) mit Strom versorgt werden. Die Stromversorgung hierfür wird zu 100 Prozent durch die eigene PV-Anlage gewährleistet. Zum Strombedarf von Schloss Hamborn insgesamt siehe folgende Tabelle. Detailliertere Zahlen finden sich in Abschnitt E.

	2021	2020	2019
Gesamter Bedarf in kWh	1.217.486	1.370.617	1.352.650
Anteil selbsterzeugter Strom	31,50%	35,47%	33,11%

Das Thema „regionale Beschaffung“ hat für die Werkgemeinschaft ebenfalls hohe Priorität. So können z.B. durch sehr kurze Lieferwege vom Zulieferer Hofgut die ökologischen Auswir-

kungen im Transport minimiert werden. Auch bei anderen Lieferant:innen spielen kurze Anfahrts- und Lieferwege eine wichtige Rolle (wie z.B. bei Weiling als Unternehmen aus NRW oder Niewels als Paderborner Unternehmen).

### **Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?**

Da es im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit eine Vielzahl von Siegeln gibt, können darüber ökologische Risiken ausgeschlossen werden. Diese Siegel werden beim Einkauf als kulturelle Selbstverständlichkeit berücksichtigt auch ohne dass es eine vorgeschriebene Einkaufsrichtlinien gibt.

Ein weiteres Werkzeug der Evaluierung ist die regelmäßige externe Kontrolle. So wird bei den wesentlichen Hauptlieferant:innen Weiling und Hofgut jährlich extern auditiert, ob die Kriterien des Bio-Siegels umgesetzt werden. Auch Teile der Werkgemeinschaft werden jährlich extern überprüft. Dazu zählen Kontrollen der Biosiegel-Vergabestelle für die Küche in der Rehaklinik sowie die Demeter-Zertifizierung des Geschäftsbereichs KompetenzFörderung. Durch diese unabhängigen externen Prüfungen kann die ökologische Nachhaltigkeit systematisch gewährleistet werden.

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

- Lebensmittelbereich: Bio- und Demeter-Qualität
- Strom: Ökostrom
- Baudienstleistung über die Ausschreibungsverfahren: bestimmte Baustoffe werden direkt ausgeschlossen
- Energieversorgung: eigene Biomasseheizwerke, die ausschließlich mit Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft betrieben werden

### **Welche Unterschiede gibt es zu den Mitbewerber:innen hinsichtlich eines ökologischen Einkaufs?**

- Mit der in Deutschland wahrscheinlich einzigen 100% bio-zertifizierten Küche unserer Rehaklinik haben wir über die ökologische Nachhaltigkeit ein Alleinstellungsmerkmal.
- Unser Landschulheim wird überwiegend mit Bio-Lebensmitteln versorgt. Dies ist im Bereich Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls außergewöhnlich ist.
- Unser Café ist seit 2007 100% bio-zertifiziert und kann damit auf eine lange Tradition in der gesunden und nachhaltigen Ernährung zurückblicken, was ebenfalls wenige Cafés im Umfeld nachweisen können.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt A3:**

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

Es wird geschätzt, dass 75-80% der eingekauften Produkte diesem Kriterium entsprechen.

### **Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Vorbildlich mit 8 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Ökologische Aspekte in den zu erarbeitenden Lieferant:innen-Bewertungen berücksichtigen
- Energie: Langfristig Gaseinkauf minimieren, indem die eigene regenerative Heizenergie ausgebaut wird. Kurzfristig prüfen, ob eine ökologische Alternative für Gas verfügbar ist.

## A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen?**

Ja! (abgesehen vom Gaseinkauf)

## A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Transparenz und Partizipation gehören zu den gelebten Grundwerten der Werkgemeinschaft Schloss Hamborn. Es sind weitreichende Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten entlang der Lieferkette umgesetzt. Die Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins verpflichtet die Organisation zu einer jährlichen Mitgliederversammlung, bei der die Gesamtsituation des Vereins gegenüber den Mitgliedern offengelegt wird. Über das gesetzliche Maß hinaus ist diese Versammlung auch offen für Lieferant:innen. Darüber hinaus wird ein regelmäßiger Austausch mit den Lieferant:innen gepflegt. Obwohl die Lieferkette nicht systematisch auf Risiken überprüft wird, können Missstände durch die guten Lieferant:innenbeziehungen frühzeitig erkannt und konstruktiv besprochen werden, um Lösungen zur Behebung der Probleme zu finden.

Grundsätzlich werden die Meinungen und Einschätzung von Lieferant:innen bei strategischen Projekten angehört und fließen in die Entscheidungsfindung ein. Dies gilt insbesondere bei Bauvorhaben und der Energieversorgung.

Im Bildungsbereich gibt es ein Qualitätsmanagement, um die notwendigen Anforderungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zu erfüllen, in dem auch externe Dozent:innen (Lieferant:innen außerhalb der wesentlichen Einkaufsvolumen) evaluiert werden. Ähnliches gilt für das extern zertifizierte Qualitätsmanagement-Verfahren „GAB nach BAR Richtlinien“ für die Rehaklinik.

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

- Regelmäßiger Austausch mit Lieferant:innen, um Partizipation und Transparenz zu schaffen
- Mit dem Hauptlieferanten Hofgut gibt es unterjährliche Gespräche mit Vorstand und durch die Mitgliederversammlungen
- Hofgut: Absprachen zu Abnahmemengen zwischen direkten Besteller:innen (z.B. Küchenleitung Rehaklinik Fr. Brinkmann)
- (Bau-)Ausschreibungen schaffen über das gesetzlich geforderte Maß ebenfalls Transparenz
- Schriftlicher Geschäftsbericht von 2020 wird zeitnah auf Webseite publiziert
- Lieferant:innen können sich über Bonitäten erkundigen (ist nicht verpflichtend), aktiv und zeitaktuelle Daten, um reelles Bild zu vermitteln

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

Durch langjährige Lieferant:innen-Beziehungen besteht ein gutes Vertrauensverhältnis und ein offener und ehrlicher Umgang miteinander. Probleme werden frühzeitig thematisiert und es wird auf Augenhöhe nach Lösungen gesucht. Sanktionen werden im Notfall durchgeführt wie z.B. im Berichtszeitraum die Beendigung der Zusammenarbeit mit einem Transportunternehmen.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt A4:**

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

Es solches Label ist nicht bekannt und es daher ist dieser Indikator für uns nicht relevant.

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

Grundsätzliche Einschätzung ca. 75%.

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Umsetzung eines OWL-Labels hinsichtlich (Bio-) Lebensmittel Produzenten (Gespräche, Regionalität)
- Im Rahmen der Regionalentwicklung der OWL-Region das Gespräch suchen
- Systemische Durchführung von Lieferant:innenbefragungen (auch zur Zufriedenheit)
- Einladung der Lieferant:innen zur Jahresversammlung zur Steigerung der Transparenz
- Mitaufnahme der Lieferant:innen in den E-Mail-Verteiler für den Geschäftsbericht

### **Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 5 Punkten

## B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. besitzt gute Erfahrungen im Umgang mit Geld und der Achtung der Menschenwürde. Der Verein stellt die Erfüllung des Satzungszweckes (Auszug aus dem § 3 Zweck des Vereins: „*Der Verein arbeitet im Sinne der sozialtherapeutischen Bestrebungen, wie sie aufgrund der Geisteswissenschaft Rudolf Steiners von Ita Wegman ins Leben gerufen wurden. Er stellt sich die Aufgabe, die heutige überwiegend technisch-materialistische Lebensauffassung durch einen ganzheitlichen Ansatz, der Aspekte seelisch-geistiger Natur berücksichtigt, zu ergänzen und zu erweitern.*“) vor seine finanziellen Interessen bei gleichzeitiger Beachtung unternehmerischer Risikoabsicherung. Insgesamt überschreitet der Eigenkapitalanteil den Branchendurchschnitt beachtlich. Die Finanzpartner:innen sind mehrheitlich auf ethisch-nachhaltige Finanzdienstleistungen spezialisiert und es existiert eine Strategie, um konventionelle Kredite zunehmend durch ethische Alternativen abzulösen.

### **Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden überlegt?**

Die Ausstattung mit Eigenmitteln wird in den unterschiedlichen Zweckbetrieben primär durch Einnahmen aus Entgelten gesetzlicher Leistungsträger sichergestellt. Diese sind für die Rehaklinik die gesetzliche Rentenversicherung, für das Landschulheim und die Kompetenzförderung die Kinder- und Jugendhilfe und für den Bereich Selbstständig lernen mit Assistenz die Behindertenhilfe. Anders als bei einem gewerblichen Unternehmen basiert die betriebswirtschaftliche Kalkulation auf mit Leistungsträgern verhandelten bzw. vereinbarten Vergütungssätzen für unterschiedliche Leistungen. Der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. führt zwar regelmäßig mit den entsprechenden Leistungsträger:innen Gespräche zu den finanziellen Bedarfen der Zweckbetriebe, hat aber insgesamt wenig Einfluss auf die Höhe und Angemessenheit der Einnahmen. Durch die langjährige Erfahrung im Umgang mit diesen Finanzierungsquellen und ein gutes Management können regelmäßig Rücklagen für Zukunftsausgaben gebildet werden. Eine Gewinnausschüttung an die Mitglieder des Vereins ist per Gesetz nicht möglich. Auch gehört das Vereinsvermögen keinen natürlichen Personen, sondern kann im Sinne des Gemeinwohls als kollektivierte Eigentumsansammlung oder gesellschaftliche Allmende verstanden werden.

Die steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe wie z.B. Einnahmen aus Energieerzeugung, Kaffeeautomaten etc. spielen eine untergeordnete Rolle für die Gewinnung von Eigenmitteln. Ebenfalls wird der Gewinnung von Spenden als klassische Finanzierungsquelle von gemeinnützigen Organisationen aktuell wenig Aufmerksamkeit geschenkt und dementsprechend niedrig sind die Einnahmen aus Spenden. Darüber hinaus werden punktuell Fördergelder (z.B. aus dem Programm „Aktion Mensch“) als zweckgebundene Mittel primär für Bauaktivitäten gewonnen. Diese Einnahmen werden nach Auflösung dafür gebildeter Sonderposten zur Erhöhung des Eigenkapitals wirksam.

### **Welche Formen und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken konnten umgesetzt werden?**

Im Zweckbetriebs des Altenwohnheims konnten Finanzformen über die Berührungsgruppe Kund:innen umgesetzt werden. Dabei wurden durch zinslose Darlehen die anfänglichen Finanzierungskosten gedeckt. Darüber hinaus existieren solche Darlehen auch aus der Berührungsgruppe der Mitarbeitenden.

Bei der externen Finanzierung spielen die beiden Kreditinstitute Sparkasse Paderborn-Detmold und GLS Bank die zentrale Rolle. Die beiden Unternehmen konnten unter der Anleitung von dem Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. zu strategischen Kooperationen bei verschiedenen Finanzierungsbedarfen zu einer konsortialen Gemeinschaftsfinanzierung motiviert werden. Dabei fand auch ein Wissenstransfer von der GLS Bank zur Sparkasse statt, wobei auch die Kredite des konventionellen regionalen Anbieters den ethischen Anforderungen des Vereins gerechter werden. Darüber hinaus sind die Regionalität sowie das unkomplizierte Girokonten-Management die Hauptgründe für die langjährige Zusammenarbeit mit der Sparkasse. Auch gibt es in dieser Geschäftsbeziehung weitere ethische Sonderregelungen wie z.B. eine Zinskompensationsvereinbarung, mit der Überziehungszinsen für einzelne Zweckbetriebe im Gesamtverbund untereinander ausgeglichen werden.

### **Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken verringert werden?**

Es besteht die Strategie, das Finanzierungsvolumen für die nächsten 5 Jahre gemeinsam mit der vor Ort ansässigen Sparkasse und der GLS Bank zu decken. Dabei versteht sich der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. als Vermittler, um die ethische Ausrichtung der Sparkasse durch diese ungewöhnliche Kooperation insgesamt zu erhöhen. So konnten bereits mit diesem Modell der Neubau des Altenwerks mit ca. 7 Mio. Kreditvolumen durch eine Konsortialfinanzierung mit der GLS Bank realisiert werden.

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

Auch wenn regionale Sparkassen nach den Kriterien der Gemeinwohl-Ökonomie als „nicht ethisch-nachhaltig“ bewertet werden, soll an dieser Stelle formuliert werden, warum die Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft dies differenzierter sieht. Im Sinne einer nachhaltigen Regionalentwicklung sehen wir in regionalen Wirtschaftskreisläufen eine Alternative zur globalen Anlagestrategie konventioneller Banken. Die GLS Bank als weitere wichtige Bank erstellt eine GWÖ-Bilanz.<sup>1</sup>

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt B1:**

#### Eigenkapital des Vereins:

- Eigenkapitalquote in 2019: 38,9 %
- Eigenkapitalquote in 2020: 39,4 %

#### Zweckbetriebe im Vergleich mit den durchschnittlichen Eigenkapitalanteilen der Branchen:

Zweckbetrieb	Branche	Ø EK-Quote der Branche	EK-Quote des Zweckbetriebes in 2019	EK-Quote des Zweckbetriebes in 2020
--------------	---------	------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

<sup>1</sup> <https://www.gls.de/unternehmen-institutionen/warum-gls-bank/wo-wirkt-mein-geld/nachhaltige-wirtschaft/vaude/>

LSH	Kinder- und Jugendhilfe	71-74% <sup>2</sup>	73%	78%
Rehaklinik	Freigemeinnützige Krankenhäuser	28% <sup>3</sup>	16%	16%
KF	Werkstätten für Menschen mit Behinderung	67% <sup>4</sup>	62%	65%
SLA	Behindertenhilfe	-	61%	61%

Übersicht Fremdfinanzierung:

Berichtszeitraum 2019			
Finanzinstitut	Finanzierungsart	Volumen in TSD Euro	Prozentualer Anteil vom Fremdkapital
Westdeutsche Landesbank	Langfristige Bankdarlehen	478	2,9 %
Bank für Sozialwirtschaft	Langfristige Bankdarlehen	31	0,1 %
Regierungshauptkasse Düsseldorf	Langfristige Bankdarlehen	24	0,1 %
Sparkasse Paderborn	Langfristige Bankdarlehen	11.508	69,4 %
Deutsche Bank	Langfristige Bankdarlehen	16	0,1 %
GLS Bank eG, Bochum	Langfristige Bankdarlehen	3.897	23,5 %
Private Darlehensgeber:innen	Kurzfristige Privatdarlehen	632	3,8 %
<b>Gesamtbetrag</b>		<b>16.584</b>	

Berichtszeitraum 2020			
Finanzinstitut	Finanzierungsart	Volumen in TSD EUR	Prozentualer Anteil vom Fremdkapital
Westdeutsche Landesbank	Langfristige Bankdarlehen	414	2,5 %
Bank für Sozialwirtschaft	Langfristige Bankdarlehen	19	0,1 %
Regierungshauptkasse Düsseldorf	Langfristige Bankdarlehen	20	0,1 %
Sparkasse Paderborn	Langfristige Bankdarlehen	11.014	66,9 %
Deutsche Bank	Langfristige Bankdarlehen	11	0,1 %
Volkswagen Bank	Langfristige Bankdarlehen	17	0,1 %
GLS Bank eG, Bochum	Langfristige Bankdarlehen	4.030	24,5 %
Private Darlehensgeber:innen	Kurzfristige Privatdarlehen	940	5,7 %
<b>Gesamtbetrag</b>		<b>16.465</b>	

**Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 5 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Kooperation zwischen Sparkasse und GLS ausbauen
- Fundraising aufbauen, um weitere Einnahmequellen aus Spenden und Fördermitteln zu erschließen

<sup>2</sup> <https://www.solidaris.de/aktuelles/betriebsvergleich-kinder-jugendhilfe-2020/>

<sup>3</sup> <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/krankenhaeuser/pwc-studie-krankenhausvergleich-2020/wirtschaftlich-an-der-spitze-sind-weiterhin-die-kliniken-in-privater-tragerschaft.html>

<sup>4</sup> <https://www.solidaris.de/aktuelles/betriebsvergleich-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-2020/>

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Für die Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft ist der faire Umgang mit Geldmitteln in Bezug auf die Berührungsgruppen eine zentrale Säule des Geschäftsmodells. Dieses ist jedoch in Form eines gemeinnützigen Vereins schwer nach den bestehenden Kriterien der Gemeinwohl-Ökonomie für dieses Matrixfeld einzuschätzen, da aufgrund von gesetzlichen Regelungen keine Ausschüttung von Kapitalerträgen möglich ist. Auch existieren in der Rechtsform keine Eigentümer:innen, die einen Anspruch auf Kapitalerträge haben könnten. Grundsätzlich verfolgt die Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft eine vorsichtige Finanzpolitik, um die Zukunftsfähigkeit der Organisation langfristig zu sichern.

Die Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft ist sich ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihrer Berührungsgruppen bewusst. Bei den Mitarbeiter:innen sind unsere Ausgaben in der Regel das Haupteinkommen für die jeweiligen Personen, ausgenommen die geringfügig Beschäftigten, bei denen dies als Nebeneinkommen zu bewerten ist. Häufig sind beide Partner:innen einer Lebensgemeinschaft in Hamborn beschäftigt, was eine besondere Verantwortung bedeutet. Bei den Lieferant:innen ist die Abhängigkeit von unseren Ausgaben sehr unterschiedlich. Während z.B. bei dem Hauptlieferanten Niewels die Einnahmen aus Schloss Hamborn nur einen geringen Anteil ausmachen, sieht es beim landwirtschaftlichen Betrieb Hofgut anders aus: Dort machen die Einnahmen aus der Geschäftsbeziehung mit der Werkgemeinschaft einen bedeutenden Teil der Einnahmen aus.

### **Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?**

Die Planung der zukünftigen Entwicklung der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft wird dezentral in den einzelnen Zweckbetrieben systematisch vorgenommen. Da Gebäude ein wesentlicher Faktor bei der Leistungserbringung in Schloss Hamborn sind, bezieht sich die Zukunftsplanung in erster Linie auf bauliche Investitionen. Weitere Investitionen sind eher untergeordneter Natur und werden in den einzelnen Zweckbetrieben geplant und realisiert. Die Organisationsentwicklung wird für die gesamte Unternehmung als kontinuierlicher Prozess verstanden. Im Berichtszeitraum wurde auf Vorarbeiten eines Organisationsentwicklungsprozesses z.B. die Satzung angepasst, um die Gremien des Vereins neu zu strukturieren. So hat bspw. ein neuer Aufsichtsrat mit weiteren Gremien wie dem Hamborn Rat den Betrieb aufgenommen und das Vorstandsfindungsgremium durch eine neue Führungsstruktur verbessert.

Im Bereich der Entwicklung und Verbesserung von Dienstleistungen geht es häufig um Investitionsvorhaben für Bauprojekte. Dafür gibt es einen Investitionsplan für die nächsten 5 Jahre, der mit Banken besprochen wird. So wird z.B. durch den Leerstand des ehemaligen Altenpflegeheims eine Umnutzung als Geriatische Rehaklinik geplant.

Der Bereich der Kundenbindung und -Neugewinnung wird in den einzelnen Zweckbetrieben bearbeitet, da es unterschiedliche gesetzliche Träger für die Vermittlung und Betreuung von Kund:innen gibt. Persönliche Kontakte zu diesen Institutionen werden über persönliche Gespräche und Fachkongresse gepflegt. Im Bereich der Kommunikationsstrategie wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Agentur (Wigwam eG) ein Kommunikationskonzept sowie das Corporate Design inklusive verschiedener Werbemedien neu erarbeitet und umgesetzt.

Die Aus- und Weiterbildung des Personals wird systematisch in den jeweiligen Zweckbetrieben geplant und umgesetzt.

Für die Instandhaltung der komplexen Infrastruktur (Wege, Energieversorgung, Wasser- / Gas- & Stromnetz und Gebäude) wurde kurz vor dem Berichtszeitraum eine neue Position mit dem technischen Leiter geschaffen, der als Bauingenieur diese Aufgabe fachlich versiert übernimmt. Auch das Gebäudemanagement ist dort organisatorisch verankert. Die Bedarfe für die IT-Infrastruktur werden in einer eigenen, ebenfalls neu geschaffenen, Abteilung geplant und umgesetzt.

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

Da die Rechtsform des gemeinnützigen Vereins keine Eigentümer:innen vorsieht, die Ansprüche an Kapitalerträge stellen könnten, kann diese Frage nicht beantwortet werden. Die Vereinsmitglieder können als ideelle Eigentümer:innen des Vereins angesehen werden, die aber keine finanziellen Ansprüche stellen können.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt B2:**

	<b>2019 (in TSD Euro)</b>	<b>2020 (in TSD Euro)</b>
Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	1887,93	1796,22
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	-	-
Getätigte/r strategischer Aufwand	152,59	158,03
Anlagenzugänge	2778,10	2592,00
Zuführung zu Rücklagen (Vereinsergebnis)	569,46	517,86
Auszuschüttende Kapitalerträge	0,00	0,00

Der Gesamtbedarf Zukunftsausgaben sowie der getätigte strategische Aufwand werden noch nicht systematische erfasst. Für den getätigten strategischen Aufwand wurden für diese Auflistung Instandhaltungskosten und Kosten im Bereich der Organisationsentwicklung veranschlagt.

### **Bewertungsstufen**

Obwohl die Selbsteinschätzung wegen der unpassenden Logik eigentlich nicht vorgenommen werden kann, schätzen wir uns beziehend auf das Idealbild eines GWÖ-Unternehmens<sup>5</sup> als vorbildlich mit 7 Punkten ein.

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Erstellung einer fortlaufenden Planungsdatei, um Zukunftsausgaben und strategischen Aufwand zu dokumentieren
- Solidarische Finanzierung über Berührungsgruppen analysieren
- Kooperation mit GLS Bank ausbauen
- Einheitliche Erfassung der Zukunftsausgaben und der strategischen Ausgaben über alle Zweckbetriebe hinweg

<sup>5</sup> Arbeitsbuch zur Kompaktbilanz 5.0, S. 31

## B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt?**

Ja!

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Als Sozialunternehmen kommen alle betrieblichen Weiterentwicklungen Schloss Hamborns Investitionen mit einem sozialen Zweck zugute. Die Transformation zu einer ökologisch-nachhaltigen Gesellschaft verlangt die Berücksichtigung ökologischer Aspekte in Anbetracht der Investitionen, sodass in den vergangenen 20 Jahren auch die ökologischen Aspekte für Schloss Hamborn immer weiter in den Fokus gerückt sind und nun auch entsprechend berücksichtigt werden. Die Investitionen für den Sanierungsbedarf sowie von Neuinvestitionen führen zu einer enormen Verbesserung der sozial-ökologischen Auswirkungen des gemeinnützigen Vereins.

Folgende Investitionen in eigener Anlage haben ökologisches Verbesserungspotential:

- Schloss Hamborns Investitionen laufen primär in den Bereich des Gebäudemanagements. Im Neubau und bei Sanierungen wird explizit darauf geachtet, dass die Baumaterialien ökologisch verträglich sind und sich finanzieren lassen.
- Die zwei Biomasseheizwerke, welche bereits 17 und 20 Jahre alt sind, werden in absehbarer Zeit erneuert und entsprechend effizienter gehalten. So wird z.B. der Heizkessel erneuert, damit es in Zukunft nur noch ein Biomasse(-block)heiz(kraft)werk gibt.
- Die Photovoltaik-Anlagen werden nach Ablauf der Einspeisevergütung hinsichtlich eines optimierten Eigenverbrauchs umgebaut. Hier kommen vermehrt Energiespeicher zum Einsatz
- Das Flachdach des Pflegeheims wird in Zukunft mit einem Gründach ausgestattet, sodass der Aufheizeffekt gemildert werden kann und grundsätzlich mikroklimatische Effekte minimiert werden
- Der Einstieg in die E-Mobilität stellt auch ein Verbesserungspotenzial dar

Schloss Hamborn nutzt für die Realisierung dessen einen Mix aus Eigen- und Fremdkapital (Anteil EK 10%; FK 90%). Auch Förderprogramme stellen eine geeignete Finanzierungsform dar. Durch das Förderprogramm „Sozial Investieren“ erhielt der Verein für das Bauvorhaben „Neubau Altenpflegeheim“ über die NRW Bank 6,9 Mio. Euro mit einem Eigenanteil von ca. 10% bei einem Gesamtvolumen von knapp 8 Mio. Euro.

Darüber hinaus wurden bereits viele Investitionen umgesetzt. So hat Schloss Hamborn den Neubau eines Altenpflegeheims realisiert, bei dem ein sozialer Geschäftszweck verfolgt wird, bei dem auch ökologische Aspekte Betrachtungsgegenstand sind. Das heißt, das Gebäude hat eine hohe Wärmedämmung und wird über eine Biomasseheizanlage erwärmt. Heizenergie wird aus Holzhackschnitzel aus der Region und auch der restliche Strom wird zu 100% durch Ökostrom bezogen.

Eine weitere Investition Schloss Hamborns ist die Erweiterung einer Schule. Das Gebäude gehört dem Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. und wird entsprechend vermietet. Hier werden ähnliche ökologische Verbesserungen verzeichnet wie bei dem Neubau des Altenpflegeheims.

Des Weiteren hat Schloss Hamborn seine Altenwerk-Küche saniert. Die Großküche aus dem Jahr 1979 war gänzlich unterausgelastet. Durch Nachrüstungen in Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung und durch die Erneuerung veralteter Geräte wurde die Großküche in eine Vollauslastung zurückgeführt. Die Küche beliefert als bio-zertifiziertes Catering rund 15 Kindergärten und Schulen. Die Frischeküche bietet zudem auch soziale Effekte, da Kinder bereits im jungen Alter an gesundes, regionales Essen herangeführt werden. Es wird bewusst fleischarm gekocht, sodass es nur einmal pro Woche ein Fleischgericht gib. Auf Schweinefleisch wird aus Gründen religiöser Diversität in den Kitas gänzlich verzichtet.

Außerdem wurden im IT-Bereich Server ausgetauscht, um dem überdimensionalen Energieverbrauch, der bis dahin bestand, zu minimieren.

Schloss Hamborn beteiligt sich durch zwei Tochtergesellschaften direkt an Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte. Diese sind das Altenwerk Schloss Hamborn gGmbH sowie das Hofgut Schloss Hamborn gGmbH. Indirekt gibt es darüber hinaus Beteiligungen durch Genossenschaftsanteile der GLS. Die betriebliche Altersvorsorge für Mitarbeitende wird durch besonders ausgewählte Anlagen über das Unternehmen Oeco-Kapital sichergestellt. Ein Versicherungsmakler, Impuls, bettet das Geld der Hamborner Versicherten in ökologisch-ethische Projekte ein.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt B3:**

#### Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf/ Realisierung der ökologischen Investitionen:

<b>Projekt/ Investitionsvorhaben</b>	<b>Beginn/ Abschluss</b>	<b>(geplantes) Investitionsvolumen in TSD Euro</b>	<b>Grund</b>
Neubau eines Altenpflegeheims	Abschluss 2021	7.924,00	Sanierung/Ersatzneubau
Erweiterung einer Schule	Abschluss 2021	1.547,00	Betr. Notwendigkeit
Sanierung Altenwerk-Küche	Abschluss 2019	838,00	Neuer Betrieb
Austausch Server (IT-Bereich)	Abschluss 2020	6,00	Modernisierung
Nachfinanzierung/Investition Neubau Pflege	Beginn 2021	800,00	Ergänzung best. BV
Sanierung Schloss Brandschutz & Renovierung	Beginn 2021	850,00	behördliche Auflage & Modernisierung
Sanierung Reha 15 Nasszellen	Beginn 2021	300,00	Auflage Kostenträger & Modernisierung
Sanierung Reha 23 Nasszellen	Beginn 2022	460,00	Auflage Kostenträger & Modernisierung
Sanierung Haus 2 Verwaltung	Beginn 2021	400,00	Betr. Notwendigkeit
Heizungssanierungen Liegenschaft	Beginn 2021	100,00	Techn. Notwendigkeit
Toilettenanlage AW	Beginn 2021	60,00	Modernisierung
Haus 65 WDVS	Beginn 2021	50,00	Modernisierung

Sanierung Whs. Hof Hiller	Beginn 2021	50,00	Modernisierung
Sanierung Stallungen Hof Hiller	Beginn 2021	100,00	Umbau für betr. Nutzung
Verkehrskonzept	Beginn 2022	100,00	Optimierung Verkehrsführung
Sanierung Lindenhaus Brandschutz & Renovierung	Beginn 2022	200,00	behördliche Auflage & Modernisierung
Sanierung Haus 27	Beginn 2022	282,00	Modernisierung
Umbau Geriatrie	Beginn 2022	7.500,00	Neuer Betrieb
Inventar Geriatrie	Beginn 2023	1.000,00	Neuer Betrieb
KFZ-Werkstatt/Schreinerei	Beginn 2022	150,00	Erweiterung
Anbau Seminarraum Café	Beginn 2022	750,00	Erweiterung
Neubau LSH	Beginn 2022	3.500,00	Sanierung/Ersatzneubau
Dienstzimmer/Sanitäranlagen LSH 31-33	Beginn 2023	405,00	Sanierung
Sanierung Altenwerk Wohnbereich	Beginn 2024	2.000,00	Neubau & energetische Sanierung
<b>Summe (geplante) Investitionen</b>		<b>29.372,00</b>	
<b>Summe davon realisierte Investitionen</b>		<b>10.315,00</b>	
<b>Anteil realisierte Investitionen an Gesamtinvestitionen (2019-2024)</b>		<b>35,1%</b>	

Finanzierte Projekte in der Vergangenheit:

Bedingt durch unsere Organisationsform als gemeinnütziger Verein mit der entsprechenden Satzung wurden keine externen sozial-ökologischen Projekte von uns finanziell unterstützt.

Fonds-Veranlagungen: keine

**Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 6 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Erstellung einer fortlaufenden Planungsdatei, um ökologischen Sanierungsbedarf und realisierte Investitionen zu dokumentieren
- Werte und Ziele verschriftlichen – Erstellung von Richtlinien und/oder einer Guideline
- Gründach des Flachdachs des Pflegeheims als nachbezogene Investition
- Optimierung der Energieversorgung, Kopplung der beiden Heizanlagen (Biomasse & Heizkraftwerk)
- Optimierung der Ausbeute der PV Anlagen – intelligente Schaltstruktur

## B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut oder dass zumindest eine mittelfristige Ausstiegsstrategie verfolgt wird?**

Ja.

## B4 Eigentum und Mitentscheidung

Schloss Hamborn ist im Bereich Eigentum und Mitentscheidung erfahren. So besteht mit der gewählten Rechtsform gemeinnütziger Verein 90 Jahre praktische Erfahrungen. Die Eigentümer:innen sind die Mitglieder im Verein. Im Berichtszeitraum wurde die Entwicklung der Eigentümer:innenstruktur aktiv gefördert. In den vergangenen Jahren ist durch die steigende Mitgliederzahl eine wachsende Eigentümer:innenschaft als Trend erkennbar.

Problematisch bei der Rechtsform e.V. ist, dass nicht alle Mitglieder umfassend für die Rolle geschult sind. Für die Zukunft stellt die Weiterbildung der Mitglieder ein optimales Verbesserungspotential dar.

Die Satzung der Rechtsform e.V. schließt privates Eigentum aus. Mitbestimmungsrechte des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitglieder werden per Satzung transparent geregelt. Der Vorstand wird von den Mitgliedern gewählt.

Für Schloss Hamborn ist die Mitgliederversammlung das wichtigste Organ und stellt primär eine aktive Rolle dar, wenn es um die Bedeutung der Mitentscheidung geht. Im Rahmen der von Schloss Hamborn jährlich organisierten Mitgliederversammlung ist viel Raum für Partizipation. Weiterhin bietet diese den Mitgliedern die Möglichkeit, aktiv an einem Austausch teilzunehmen. Insgesamt besteht eine gesunde Debatten- und Streitkultur, bei der jedes Mitglied Gehör findet. Es ist anzumerken, dass mit 73 Prozent ein Großteil der Vereinsmitglieder auch zu unseren aktiven Berührungsgruppen gehören, weitere 27% zum gesellschaftlichen Umfeld, wie die nachfolgende Tabelle veranschaulicht:

<b>Berührungsgruppe</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil</b>
"Mitarbeiter:innen	149	52%
Kund:innen „Bewohner:innen“	59	21%
Gesellschaftl. Umfeld, meist ehemalige Mitarbeiter:innen	76	27%
Summe	284	100%

Die Mitbestimmungskultur drückt sich auch darin aus, dass alle Gremien umfänglich informiert werden, der Vorstand an den Aufsichtsrat berichtet und darüber hinaus bei allen wichtigen Entscheidungen abgestimmt wird. Mitunter werden im Vorfeld öffentliche Veranstaltungen, in Form von „Dorfversammlungen“, organisiert, um sich vorab ein konstruktives Feedback einzuholen. Dass Schloss Hamborn einen hohen Wert auf Transparenz und Teilhabe legt, wird ebenfalls an dem Prozess der Ideenbildung deutlich. So wurde beispielsweise ein Ideen-Workshop durchgeführt, um die Nutzung des nunmehr leerstehenden Altenpflegeheims zu diskutieren. Mitglieder und Betroffene werden also durch Einbezug des offenen Prozesses zu Beteiligten gemacht, so dass erste Vorentscheide gemeinschaftlich getroffen werden.

Die Eigentümerstruktur hat sich in den letzten Jahren dahingehend verändert, dass sich das Engagement weiterentwickelt hat. Dies macht die steigende Mitgliederanzahl sichtbar. In der Theorie bedeutet dies, dass auch das Partizipationsangebot größer wird. Von rund 285 Mitgliedern waren schätzungsweise jedoch höchstens 100 auf der Mitgliederversammlung vertreten.

**Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 6 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Prüfung, ob es sinnvoll ist, weitere Berührungsgruppen (Lieferant:innen, Kund:innen) als Mitglieder mit einzubeziehen
- Mitglieder in ihrer Rolle schulen

**Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt B4:**

Wie verteilt sich das Eigenkapital in Prozent auf (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100%):

- Unternehmer:innen: 100% (rechtliche Einheit gemeinnütziger Verein)
- Führungskräfte: 0%
- Mitarbeiter:innen: 0%
- Kund:innen: 0%
- Lieferant:innen: 0%
- Weiteres Umfeld: 0%
- Nicht mittätige Kapitalinvestor:innen: 0%

## B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind?**

Ja.

## C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Laut UN-Menschenrechtskonvention sind alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten. Sie werden ermutigt, ihre eigenen Talente und Befähigungen jederzeit in die Welt einzubringen. Dazu braucht es Werte wie Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Auch in einer offenen und mitarbeiter:innenorientierten Unternehmenskultur zeigt sich gelebte Menschenwürde durch ebendiese Werte. Als anthroposophische Einrichtung basiert der Grundsatz Schloss Hamborns darauf, dass jeder Mensch seine individuellen Fähigkeiten möglichst frei entfalten kann und ist deshalb Kernbestandteil des Menschenbildes. Ein zentraler Ansatz in der Organisation ist die Selbstverwaltung, die das Ziel flacher Hierarchien verfolgt und somit gemeinsame und konsenterte Entscheidungen ermöglicht. So wurden in der Vergangenheit z.B. gemeinschaftlich Führungskräfte gewählt. Dies gilt für den Vorstand schon qua Rechtsform aber auch in vielen anderen Bereichen werden Führungskräfte gewählt. Seit der letzten Organisationsentwicklung hat sich ein Mischmodell mit einer Entscheidungsstruktur durch Gremien und Mitarbeitenden durchgesetzt, bei dem diese einen großen Mitentscheidungsraum und Gestaltungsspielraum mit klaren Rollenzuschreibungen erhalten.

Ein partizipatives Miteinander ist für Schloss Hamborn selbstverständlich und ebenso im Unternehmensleitbild verankert wie der respektvolle Umgang untereinander. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in dem transparenten Miteinander wider. Darüber hinaus wird die Diversität in der Belegschaft als Chance verstanden und auch genutzt. Der Mensch steht stets im Mittelpunkt wird respektiert, geschätzt und erfährt ein hohes Maß an Vertrauen.

### **Wie kann die Unternehmenskultur im Unternehmen beschrieben werden?**

Schloss Hamborn verfolgt innerhalb der Organisation ein anthroposophisches Menschen- und Weltbild, wobei sich jede:r Mitarbeiter:in frei im Rahmen des jeweiligen Dienstauftrags entfalten kann. Durch die Selbstverwaltung ist es jedem Mitarbeitenden selbst überlassen, in welcher Form er/ sie persönlich wachsen und sich in der Gemeinschaft einbringen möchte. Die Ausprägung der Entfaltung hängt von der intrinsischen Motivation und vom individuellen Engagement des jeweiligen Mitarbeitenden ab. Jeder hat die Möglichkeit, einzeln oder in kleinen Gruppen eigene Projekte ins Leben zu rufen und diese entsprechend umzusetzen. Dabei bedarf es wenig formellen Aufwands, was es den Mitarbeitenden erleichtert, sich schnell und einfach frei zu entfalten. Ein Grund dafür ist unter anderem die dezentralisierte Organisationsstruktur. Das heißt, die meisten Entscheidungen werden in den jeweiligen Zweckbetrieben getroffen und müssen nicht mit der Vorstandsebene abgesprochen werden. Für die verschiedenen Teilbereiche der Werkgemeinschaft wurden außerdem Leitbilder verschriftlicht, woraus ein gemeinsames Leitbild für die gesamte Organisationsstruktur entstanden ist.

Besonders hervorgehoben werden sollte im Zusammenhang mit einem respektvollen Miteinander auch der Umgang mit Konflikten. So bietet Schloss Hamborn sowohl präventive als auch eingreifende Supervisionen in regelmäßigen Abständen an und hat dies bspw. im Land schulheim in ihrer Leistungsbeschreibung integriert.

### **Welche Maßnahmen wurden zu betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?**

Auf der psychischen Ebene bietet Schloss Hamborn wie bereits erwähnt regelmäßige Supervisionen an. Im Bereich der Kompetenzförderung und der Rehaklinik gibt es durch das Qualitätsmanagementsystem betriebliche Gesundheitsmanagementkonzepte. So werden den Mitarbeitenden Therapieangebote gemacht, die ohnehin für Patienten angeboten werden wie

z.B. Eurythmie, um präventiv die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. Es gibt keinen klassischen Betriebssport, dafür können sich die Mitarbeitenden allerdings von Ärzt:innen gesundheitliche Tipps oder Ratschläge einholen; es gibt Vorträge von der Ernährungsberaterin der Rehaklinik usw. Die physische Gesundheitsförderung bezieht sich daher auf Angebote, die im therapeutischen Bereich selbst vorgehalten werden. So können Mitarbeitende sich auch kostenlos massieren lassen oder an Sprachtherapien teilnehmen. Die Angebote sind also entsprechend vielfältig, werden von den Mitarbeitenden derzeit allerdings wenig in Anspruch genommen.

Weitere Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung im Bereich der Entspannung ist der Umgang mit der Natur durch die hervorragenden Örtlichkeiten Schloss Hamborns. Auch die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten sind im gewissen Rahmen flexibel, sodass es chronobiologisch betrachtet für den menschlichen Rhythmus von Vorteil ist. Aufgrund der täglichen Therapiepausen der Patient:innen während der Mittagszeit, haben Mitarbeitende in der Rehaklinik eine vergleichsweise lange Mittagspause. Diese können für ausgiebige Spaziergänge oder Rekreationen jeglicher Art genutzt werden.

Bezüglich der Arbeitszeiten können die Mitarbeitenden in der Verwaltung ihre Arbeitszeiten durch das Gleitzeitmodell gemäß ihrem eigenen Biorhythmus anpassen und Arbeitsanfang und -ende flexibel gestalten.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe hat Schloss Hamborn medienfreie Räume eingerichtet. Dies dient als Anregung, sich so zu organisieren, um Zeiten am Tag zu schaffen, in denen man bewusst auf technische Geräte verzichtet, um sich Erholungsphasen zu gönnen.

Zuletzt ist im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erwähnen, dass die Mitarbeitenden von Jobrädern Gebrauch machen können. Dies stellt nicht nur einen gesundheitlichen Aspekt dar, sondern leistet gleichzeitig einen positiven Beitrag zum Klimaschutz.

Zur Überprüfung des gesundheitlichen Befindens der Mitarbeitenden wird im Bereich Rehaklinik und der Kompetenzförderung im Rahmen des Qualitätsmanagements eine systematische Befragung durchgeführt. Dazu wird der Krankenstand der Mitarbeitenden in unregelmäßigen Abständen geprüft und durch das akkreditierte Qualitätsverfahren GAB (Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung in München), welches auch auf anthroposophischen Hintergrund basiert, werden regelmäßigen Rezertifizierungs-Audits durchgeführt. Das GAB Qualitätsverfahren (vergleichbar zu ISO 9001 ff.) wird in allen Schloss Hamborner Bereichen eingesetzt, und beinhaltet neben personalrelevanten auch systematische Befragungen für verschiedene weitere Themenstellungen. Dieses Verfahren ist in den Bereichen Kompetenzförderung und Rehaklinik extern zertifiziert, weil es vom Leistungsträger entsprechend vorgegeben wird.

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

Die Frauenquote ist im Bereich der Rehaklinik sehr hoch, nicht jedoch im Vorstand.

Es gibt kein Förderprogramm, Menschen mit Behinderungen oder Migrationshintergründen gezielt in den Betrieb zu integrieren, jedoch befinden sich eine Vielzahl an Mitarbeitenden mit Behinderungen oder Migrationshintergründen im Beschäftigungsverhältnis, welche sehr geschätzt werden.

Auch der Einstellungsprozess ist sehr individuell gestaltet, sodass die Personalverantwortlichen stark auf die Biografien der Bewerber:innen eingehen. Die individuellen Eigenheiten werden als Möglichkeiten gesehen, sich durch Schloss Hamborn zu entfalten und entwickeln. Die Diversität wird in Schloss Hamborn als Chance und Bereicherung begriffen.

**Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt C1:**

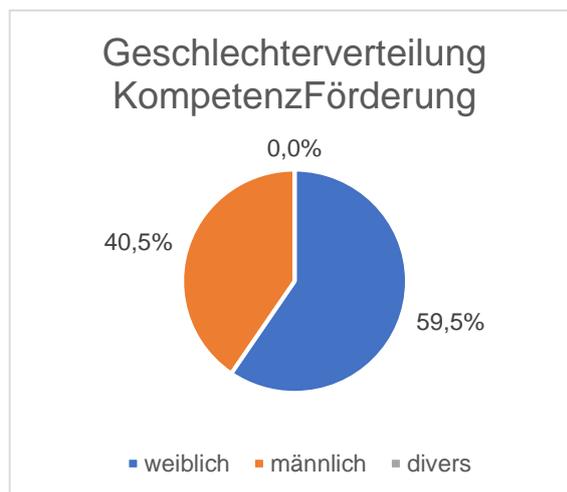
- Kennzahlen zu Krankenquote, Betriebsunfällen, Entwicklungsmöglichkeiten

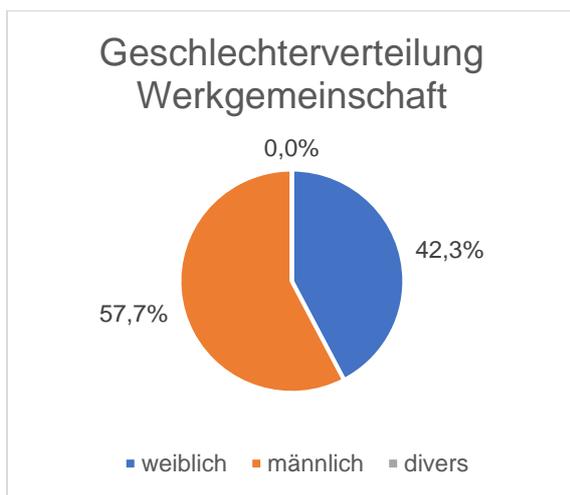
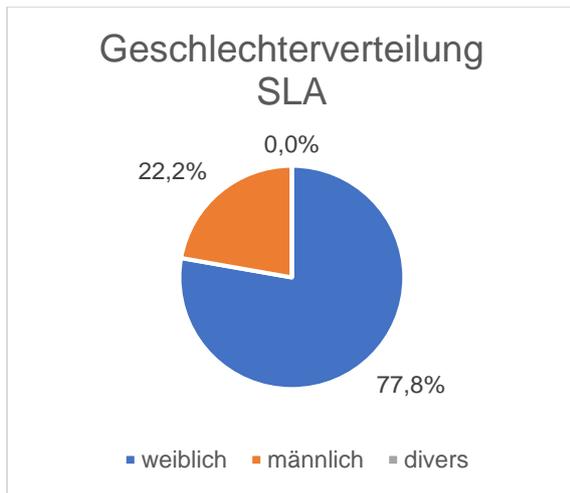
Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten	Es liegen keine Zahlen vor.
Gesundheits-/Krankenquote	Es liegen keine Daten vor.
Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen	Es liegen keine Zahlen vor.
Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	Durchschnittlich 9 pro Jahr

- Kennzahlen Mitarbeitendenstruktur nach Zweckbetrieben Stand 12/2021:

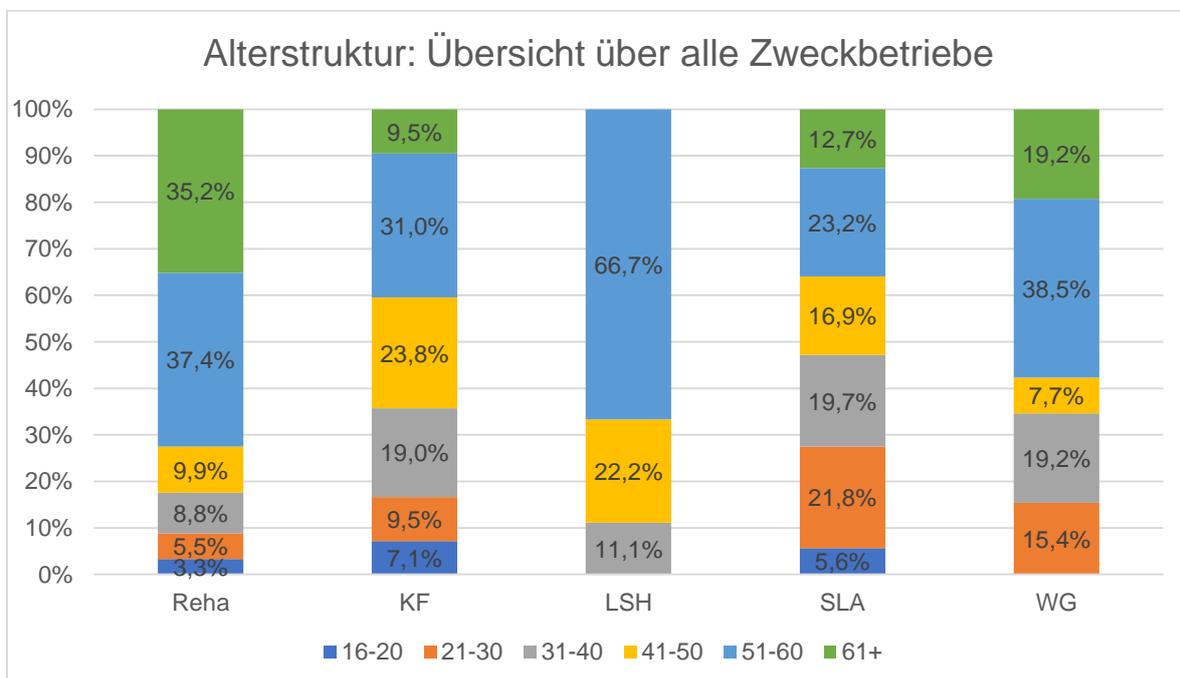
	Verwaltung	Reha	SLA	KF	LSH	Gesamt
Durchschn. Betriebszugehörigkeit in Jahren	8,9	8,3	2,9	9,6	10,2	9,2
Altersdurchschnitt	47,8	53,9	50	41	43	46,2
Anzahl Menschen mit körperlichen/seelischen Einschränkungen	1	1	0	6	2	10

- Entwicklung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit:  
9,3 Jahre in 2020 → 9,2 Jahre in 2021
- Geschlechterstruktur in den Zweckbetrieben:





- Altersstruktur:



- Durchschnittliche Karenzdauer von Vätern/ Müttern in Monaten: 24

**Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 5 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Systematisches Vorgehen bei Mitarbeitenden-Befragungen
- Schulungen von Führungskräften
- Systematisches Aufzeichnen von Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende und ebenso Erfassung der tatsächlich in Anspruch genommen Angebote

## C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen?**

Ja!

## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Zusammenarbeit zwischen Organisation und Mitarbeitenden wird durch Arbeitsverträge geregelt. Die Ausgestaltung und Zuweisung von Ressourcen wie Verdienst, Zeit, Sicherheit oder Balance hat einen erheblichen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft, das Sicherheitsempfinden und das Wohlergehen der Mitarbeitenden, weshalb auch hier ein hohes Maß an Transparenz geboten werden sollte. So hat auch Schloss Hamborn die Arbeitsverträge als Grundgerüst, welche in der gesamten Werkgemeinschaft einheitlich eingehalten werden und gemeinschaftlich mit einer Anwaltskanzlei erarbeitet wurden. Individualisiert wird dies durch die Arbeitsplatzbeschreibung, die als Bestandteil mit zum Arbeitsvertrag gehört. Auch die Vergütung wird vertraglich festgehalten, so hat jeder Teilbereich (Rehaklinik, Landschulheim, Verwaltung etc.) eigene Haustarife, die den jeweiligen Bedürfnissen möglichst gut entsprechen. Dies bedeutet, dass nach außen nicht völlig marktgekoppelt agiert wird, sondern einem Mittelweg zwischen marktgerechter Entlohnung und solidarischen Aspekten Rechnung getragen wird. Simultan muss es internen Kriterien wie Gerechtigkeitsempfinden untereinander standhalten. Das heißt, man ermöglicht den Mitarbeitenden eine hohe Individualisierung in den vertraglichen Ausgestaltungen pro Unternehmensbereich, wobei der Grundrahmen hier für alle Mitarbeitenden identisch ist – jedoch ist er durch die Vergütung und der Arbeitsplatzbeschreibung individualisiert.

Die Tarife sind für jeden Mitarbeitenden in den jeweiligen Bereichen frei einzusehen – dies schafft Transparenz.

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

Die gesetzliche Regelung heißt Mindestlohn, welche auf Schloss Hamborn strikt eingehalten und nicht umgangen werden. Die Entlohnung der Mitarbeitenden fällt jedoch durchschnittlich höher aus. Der Median-Verdienst beträgt 2.500 Euro brutto. Damit ist ein an regionalen Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ gesichert. Dieser wird basierend auf den Angaben des Statistischen Bundesamts für Singles in Deutschland mit 1.700 Euro netto beziffert. Für den ländlichen Raum Ostwestfalen Lippe wird dieser mit 15% geringer als im Bundesdurchschnitt angenommen und beträgt demnach rund 1.450 Euro netto pro Monat<sup>6</sup>.

### **Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen und wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt? Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?**

Es wird darauf geachtet, dass Mitarbeitende so wenig Überstunden wie möglich aufbauen (höchstens 40h pro Jahr – ohne Genehmigung). Um die Kernleistung aufrecht zu erhalten, lassen sich Überstunden aufgrund von Krankheitsvertretungen nicht per se vermeiden. Deshalb wird stets darauf geachtet, dass den Mitarbeitenden ihre Überstunden ausgezahlt werden oder sie diese durch Ausgleichstage aufheben können. Sie haben die Möglichkeit in Jahresgesprächen über ihre Arbeitszeiten, die Eingruppierung in die Tarifgruppen und über ihren Einsatzort mitzubestimmen.

---

<sup>6</sup> <https://www.mystipendium.de/geld/lebenshaltungskosten>

### **Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen? Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?**

Die Arbeitseinteilung ist hingegen in den verschiedenen Bereichen sehr individuell. So gelten in der Verwaltung Gleitzeit bzw. Vertrauensarbeitszeiten, in der Rehaklinik wird der Arbeitsplan je nach therapeutischem Bedarf gestaltet und in der Küche oder Hausreinigung werden selbstorganisierte Schichtpläne erstellt. In der Kinder- und Jugendhilfe existieren parallel die Modelle der „innewohnenden Gruppenleitungen“ mit unbegrenzter Arbeitszeit gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz sowie Mitarbeiter:innen, die nach Schichtplanung eingesetzt werden.

### **Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?**

In Bezug auf die Work-Life-Balance werden individuelle Absprache angeboten, um genau diese zu ermöglichen. Es werden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten, wie z.B. das Gleitzeitmodell in der Verwaltung, bei dem die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben ihre Arbeitszeiten individuell zu gestalten. In Teilbereichen, die mit klassischen Schichtplänen arbeiten, können Bedürfnisse und Wünsche mit in die Arbeitsplangestaltung eingebettet werden, so dass Mitarbeitende ihren Hobbys bzw. Freizeitaktivitäten nachkommen können.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt C2:**

- Mindest- und Höchstverdienst: (*innerbetriebliche Spreizung- 4,5*)
  - Mindestverdienst: 9,50€/h
  - Höchstverdienst: 42,47€/h
- Medianverdienst:
  - 2500€ brutto
- Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte):
  - 1450€ netto bzw. 1740,00€ brutto
- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit:
  - Reha: 38,5 h
  - Verwaltung: 39 h
  - LSH: 40 h
  - SLA: 40 h
  - KF: 40 h
- Tatsächlich geleistete Überstunden
  - Reha: 1.445,0 h in 2021
  - Verwaltung: 526,0 h in 2021
  - Andere Zweckbetriebe nicht erfasst, da Ausgleich durch Ferienzeiten erfolgt

### **Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Fortgeschritten mit 3 Punkte

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Die Anhebung des Gehaltniveaus bei gleichzeitiger Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird angestrebt, ist jedoch durch Kosten-/Leistungsträger vorgegeben, das heißt kaum Handlungsspielraum und enge Grenzen

## C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden?**

Ja.

## C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Schloss Hamborn lebt den Mitarbeitenden ökologisch verantwortliches Verhalten vor und ist deshalb ein wesentlicher Multiplikator zur Stärkung des ökologischen Bewusstseins der Mitarbeitenden. Aber welche Maßnahmen setzt Schloss Hamborn ein, um ökologisch nachhaltige Handlungsweisen der Mitarbeitenden zu fördern?

Relativ weit vorne zu nennen ist die Ernährung. Durch das in der Unternehmensphilosophie verankerte ökologische Bewusstsein, stellt Schloss Hamborn eine Vorbildfunktion für die Mitarbeitenden dar. So bekennt man sich im Verein im Bereich Ernährungsgewohnheiten beispielsweise zu sehr regionalen, saisonalen und mehrheitlich fleischlosen Lebensmitteln. Sowohl in der Rehaklinik als auch im Landschulheim ist die Ernährung Kernbestandteil des dortigen Leistungserbringungsprozesses. Dort setzt man schwerpunktmäßig auf den Bereich der Ernährung. Auch die Mitarbeitenden haben Zugang dazu, so dass sie ein entsprechendes Ernährungsbewusstsein entwickeln können – insbesondere was die ökologischen Zutaten anbelangt. Auch durch das Hofgut werden die Bereiche ökologische Landwirtschaft und Ernährung stark thematisiert. Durch einen innerbetrieblichen Ausflug der gesamten Rehaklinik zum Hofgut konnten sich die Mitarbeitenden über den dort hergestellten Käse informieren, sodass ihnen das Thema auch auf diese Art und Weise nähergebracht wurde.

Die Zusammenarbeit mit der eigenen Landschaftsgärtnerei hat dazu geführt, dass man sich auch über den ökologischen Wert der Grünflächen mehr Gedanken macht. So werden verschiedene Flächen nicht mehr ohne Bedacht versiegelt und andere Bereiche werden mehr unter ökologischen Gesichtspunkten gepflegt, wie z.B. durch die Zeidlerei, eine ursprüngliche Form der Bienenhaltung, die durch eine Mitarbeiterin durchgeführt wird und durch Bienenstöcke in sog. Klotzbeuten überall auf dem Gelände in Hamborn verteilt und damit wahrnehmbar sind. Mitarbeitende erhalten so unterschiedlichste Zugänge zum Thema Artenvielfalt oder Biodiversität. Auch der eigene Forstbetrieb ist für alle Mitarbeitenden wahrnehmbar und wird nach den Grundsätzen naturgemäßer Wald- und Forstwirtschaft betrieben.

Ebenso hat der Bereich Energie in Schloss Hamborn einen hohen Stellenwert. Durch die zwei Biomasseheizwerke wird Bewusstsein bei den Mitarbeitenden geschaffen und aufgezeigt, dass hierdurch wie auch durch die Photovoltaik-Anlagen Heizenergie wie Strom regenerativ erzeugt werden. Der Jahreszeit angepasst werden auch kleine Verhaltensschulungen gegeben, in denen Mitarbeitenden in unterschiedlichen Bereichen wie beispielsweise „energieeffizientes Heizen“ gebrieft werden. In der Rehaklinik wurde unter anderem der Hausmeister damit beauftragt, regelmäßig nach Optimierungspotenzialen zu suchen, um eventuelle Schwachstellen aufzudecken und schlussendlich zu beheben.

Abschließend ist an dieser Stelle der Mobilitätsbereich zu erwähnen. Schloss Hamborn bietet seinen Mitarbeitenden Jobräder an, wovon derzeit 34 Personen Gebrauch machen. Darüber hinaus sind die Hausmeister:innen mit Elektrofahrzeugen ausgestattet, um den Verkehr auf dem Gelände nicht mit Verbrennungsmotoren, sondern so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Außerdem gibt es einen Kleinwagen mit E-Antrieb, welcher insbesondere für z.B. Therapie- und Arztfahrten genutzt wird. Auch die entsprechende Lade-Infrastruktur ist auf Schloss Hamborn ausgebaut. Das heißt, Mitarbeitende haben die Möglichkeit, mit der ihnen vermeintlich noch unbekanntem Technologie in Berührung zu kommen.

### **Welchen Wert legt Schloss Hamborn auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz?**

Wie bereits eingangs eindrücklich erwähnt, legt Schloss Hamborn einen sehr großen Wert auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel, da gesunde Ernährung in einigen Bereichen Kernbestandteil des Leistungsprozesses ist. Außerdem liegt der Anteil der Verpflegung in der Rehaklinik und KompetenzFörderung bei 100% Bio.

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

Rund 20% der Mitarbeitenden wohnt vor Ort, während die restlichen 80% außerhalb leben. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ist Schloss Hamborn, insbesondere zu den üblichen Arbeitsbeginn-Zeiten, bedauerlicherweise sehr schlecht zu erreichen. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Mitarbeitenden mit dem eigenen PKW zur Arbeit fahren und auf den Individualverkehr zurückgreifen (müssen).

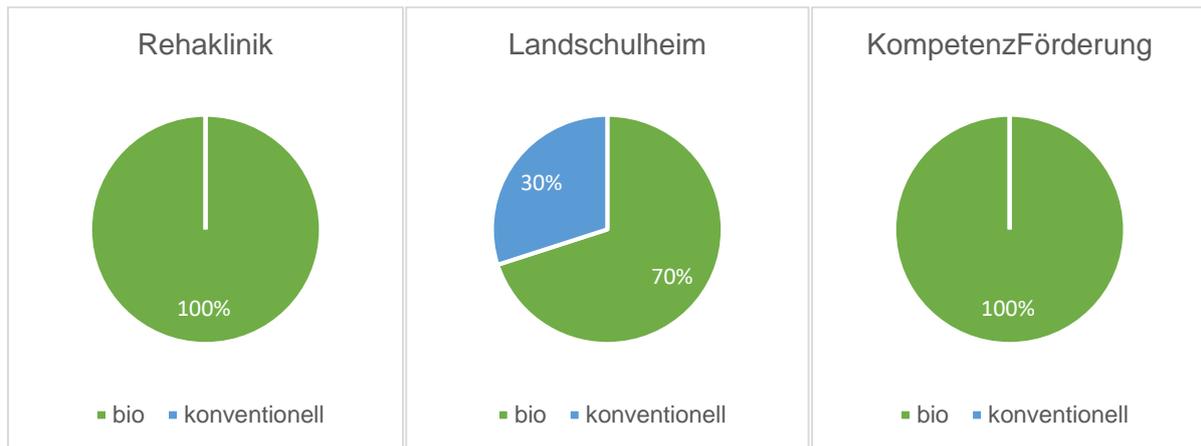
### **Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden, gibt es Weiterbildungsangebote?**

Weiterbildungsangebote im klassischen Sinne bietet Schloss Hamborn für seine Mitarbeitenden nicht an. Durch die ökologische Unternehmens-DNA merken die Mitarbeitenden allerdings schnell, dass ein großer Schwerpunkt auf diese Komponente gelegt wird. Was Schloss Hamborn jedoch anbietet, sind bewusstseins-schaffende bzw. -fördernde Einblicke, in Form von informellen Betriebsbesuchen in z.B. Lebens- und Arbeitsbereiche, welche ganz auf ökologischer Grundlage wirtschaften (bspw. das Hofgut oder die Energieerzeugungsanlagen). So werden den Mitarbeitenden die Inhalte der Arbeit, die dort praktiziert werden, nähergebracht. Ein weiterer strategischer Ansatzpunkt ist der Einrichtungskreis, welcher dafür zuständig ist, Gruppen einzurichten. Der Einrichtungskreis achtet beim Material-/Möbelkauf auf die Herkunft und die Reparaturfähigkeit, um möglichst nachhaltig zu agieren. Durch das Erleben von hochwertigen, langlebigen und reparierbaren Produkten erhalten die Mitarbeitenden Einblicke in Suffizienz-Strategien, welche maßgebliche Bestandteile einer nachhaltigen Entwicklung darstellen.

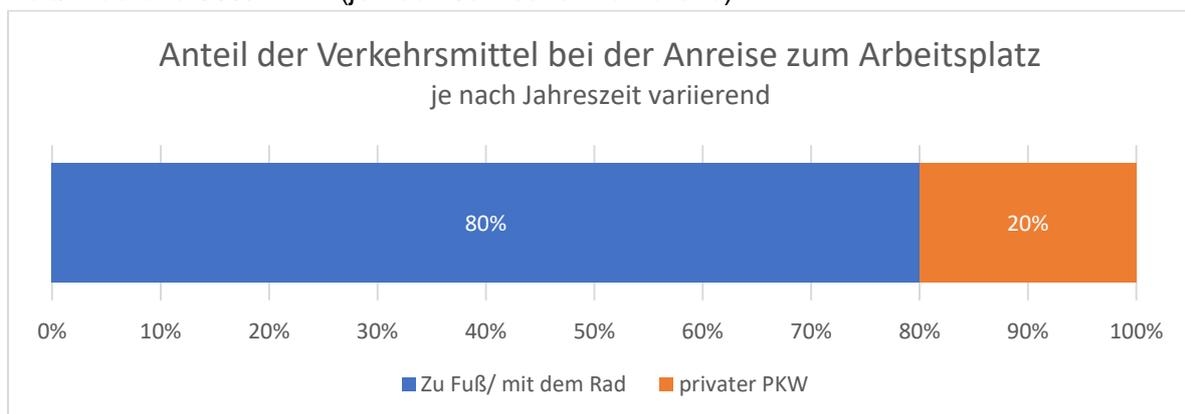
### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt C3:**

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft:
  - Rehaklinik und KompetenzFörderung 100%,
  - Landschulheim ca. 70%,
  - Rabatt für Mitarbeitende im Bio-Laden um Anreize zu schaffen

Anteil der Verpflegung aus ökologischer bzw. konventioneller Herkunft nach Zweckbetrieben:



Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß 20% zu Fuß/ Rad und 80% PKW (je nach Jahreszeit variierend)



Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden: Schätzungsweise 70%

### **Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Vorbildlich mit 8 Punkten

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- systematischer Ausbau von Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende
- Werbung für Jobrad / Car-Sharing
- Wiederaufnahme der Gespräche mit Stadt, Kreis, Region, um die Anbindung an ÖPNV zu verbessern (auch wg. Tourismus)

## **C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/ Duldung unökologischen Verhaltens**

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass auf Schloss Hamborn weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird?**

Ja, es wird sehr stark darauf geachtet.

## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Schloss Hamborn ist ein Ort der aktiven Teilhabe und Mitwirkung aller Mitarbeitenden, sodass sie ihre Ideen, Anregungen und Impulse in den Arbeitsalltag mit einbringen und damit Mitverantwortung übernehmen können und zum Wohl der gesamten Organisation beitragen. Dies steigert die Identifikation der Mitarbeitenden mit Schloss Hamborn und fördert gleichzeitig die Leistungsbereitschaft. Das heißt Transparenz und Partizipation spielen eine wesentliche Rolle in der Organisation.

Transparenz lebt Schloss Hamborn dadurch, dass die wesentlichen Informationen, die für das Unternehmen wichtig sind, auch möglichst allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Dies geschieht klassischerweise durch große Konferenzen der Betriebsteile, bei denen aktuelle Informationen weitergegeben werden und in denen man untereinander auch in einen Dialog treten kann. Derzeit wurden diese Informations-Veranstaltungen in den digitalen Raum verlagert.

Partizipation wird im Unternehmen schwerpunktmäßig dadurch gelebt, dass jeder Teilbereich sich weitgehend selbstständig verwaltet und dass es in den jeweiligen Teilbereich eine Verteilung der Aufgaben gibt, welche dann durch verschiedene Gremien oder Personen ausgeführt werden. Auch die Mitarbeiter:innenpartizipation soll zukünftig durch eine Mitarbeiter:innenvertretung besser verankert werden.

Hinzukommt, dass der Träger als Verein organisiert ist und vorwiegend Mitarbeitende als Mitglieder verzeichnet werden. Grundsätzlich hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit Mitglied zu werden und so jederzeit an den offenen Mitgliederversammlungen teilzunehmen und die volle Transparenz über ausschlaggebende Berichte oder Zahlen zu erhalten.

### **Welche wesentlichen/kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?**

Sowohl die internen Tarifstrukturen als Anlage zum Arbeitsvertrag als auch der wirtschaftliche Erfolg sind durch den veröffentlichten Geschäftsbericht für die Mitarbeitenden transparent und freizugänglich. Darüberhinausgehend ist jeder Zweckbetrieb mit wirtschaftlichen Kennzahlen beschrieben und mit einer inhaltlichen Beschreibung versehen, welche über die wesentlichen Dinge des Berichtsjahres berichten. In den verschiedenen Bereichen wird über aktuelle Informationen, die das Unternehmen beeinflussen, berichtet. Auch die Gewinn- und Verlustrechnung für den Bereich der Rehaklinik wurde den Mitarbeitenden regelmäßig vorgestellt, sodass ihnen ihr Beitrag zum Erfolg aufgezeigt wurde. Auch im Landschulheim wurden wirtschaftliche Verhältnisse und Informationen über die Belegsituation durch den Wirtschaftskreis veröffentlicht.

### **Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?**

Im Bereich der Rehaklinik und des Landschulheims wurde das Modell in der letzten Organisationsentwicklung dahingehend geändert, dass Mitarbeitende die Chance haben, die Führungskräfte zu wählen. In einem speziellen, systematischen Verfahren, dem „Stühle rücken“ hat jeder Mitarbeitende die Option bei der Entscheidung mitzuwirken. Auch in der Kompetenzförderung werden die Führungskräfte durch Wahlen eingesetzt.

Bei bestehenden Konflikten werden die Führungskräfte durch das gleiche systematische Verfahren wieder abgewählt.

Der Vorstand als oberstes exekutives Entscheidungsorgan ist schon durch die Rechtsform des e.V. demokratisch in der Mitgliederversammlung für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat.

**Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheits-demokratisch oder konsensual mitbestimmen?**

Die Schichtplanung wird in den jeweiligen Abteilungen durchgeführt, wobei die Führung oder die Leitungskraft Rücksicht auf berechnigte Belange von Mitarbeitenden nimmt. Dies kann nur in dem Maße individualisiert werden, dass das Gesamtsystem nicht kollabiert.

In Personalentscheidungen können nicht alle Mitarbeitende eingebunden werden – dafür sind z.B. Gremien oder auch gezielte Personen zuständig. Die Gremien beraten auch die Geschäftsführung der jeweiligen Bereiche, während die Geschäftsführung des Bereichs dann die Entscheidung fällt. Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, Teil eines Entscheidungsgremiums zu werden. Das heißt die Systematik besteht hier in den verschiedenen Kreisen/ Gremien, bei denen die Mitarbeitenden ihre Meinung, ihr Empfinden und Alltagswissen mehrheitlich und demokratisch mit einbringen können.

**Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?**

Dieses Modell der Mitbestimmung und Transparenz, welches einen markanten Wert Schloss Hamborns darstellt, hat sowohl positive als auch negative Aspekte. So dauern Entscheidungen deutlich länger, wodurch schnelle Entscheidungen grundsätzlich entschleunigt werden und einen hohen organisatorischen Aufwand darstellen. Durch zu viel Transparenz kann aber auch Undurchsichtigkeit angesichts zu vieler Informationen entstehen. Sobald die Transparenz und Partizipation der Mitarbeitenden jedoch angemessen hoch sind, werden Werte und Entscheidungen in der Regel von Mitarbeitenden wesentlich besser mitgetragen und akzeptiert, was einen positiven Effekt darstellt. Als nachteilig stellt sich jedoch dar, dass schnelle Entscheidungen, die in bestimmten (Krisen-)Situationen erforderlich sind, stark hinterfragt und nicht mitgetragen werden. Jedoch muss grundsätzlich immer eine intrinsische Motivation des einzelnen Mitarbeitenden vorliegen, um sich entsprechend einzubringen und zu partizipieren.

**Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt C4:**

Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten	Ca. 70%
Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden	Ca. 50%-60%
Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden	Ca. 75%

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Den Geschäftsbericht nicht nur an alle Mitglieder, sondern an alle Mitarbeitende verschicken, um einen wesentlichen Aspekt der Transparenz herzustellen
- Gemeinwohlbericht an alle Mitarbeitende verteilen
- Ausbau des Viadesk (Intranet) für alle Mitarbeitende nutzbar und zugänglich machen
- Einstampfen des postalischen Versendens der Lohnabrechnungen

**Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Vorbildlich mit 8 Punkte

## C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt?**

Ja, eher im Gegenteil. Es gibt Bestrebungen, eine Mitarbeitendenvertretung zu gründen.

## D1 Ethische Kundenbeziehung<sup>7</sup>

Klient:innen und Rehabilitand:innen stellen für Schloss Hamborn die primäre Kundengruppe dar und stehen als Mensch mit ihren Bedürfnissen und Wünschen stets im Fokus. Die Werte, die Schloss Hamborn gegenüber den Rehabilitand:innen und Klient:innen vertritt, liegen darin, dass ein anthroposophisches Dienstleistungs- bzw. Therapieangebot angeboten wird, welches ohne aggressive Marketingmaßnahmen bei den Kund:innen platziert wird. Stattdessen wird eine Beziehungsdienstleistung auf Augenhöhe angeboten, welche den Klient:innen und Rehabilitand:innen zugutekommen soll, um der jeweiligen Person dadurch in ihrem Lebenskontext eine Unterstützung und Hilfe anbieten zu können.

Im Beziehungsprozess der Kinder- und Jugendhilfe gibt es zwei Bereiche, den ethischen und den erzieherischen, die kontinuierlich Betrachtungsgegenstand sind. Diese sind auch konzeptionell verankert. Die ethische Frage der Selbstbestimmung der Jugendlichen steht an oberster Stelle und kann durchaus auch mit dem Erziehungsauftrag kollidieren. Dies stellt kein Hemmnis, sondern einen Antrieb dar, um überhaupt in eine Kundenbeziehung zu kommen. Das heißt, die ethische Frage und der Auftrag werden immer wieder in Deckung gebracht. Der Bereich der Kinder- und Jugendhilfe arbeitet angelehnt an das GAB-Verfahren, ist aber in diesem Bereich nicht zertifiziert. Es werden jedoch jährlich bzw. teilweise auch unterjährig Qualitätsdialoge mit dem örtlichen Jugendamt geführt, um die Kundenbeziehung aufrecht zu erhalten und entsprechend weiterzuentwickeln.

Für die unterschiedlichen Bereiche wurden Leitbilder entwickelt, die der Orientierung dienen. Die Kompetenzförderung verfügt über eine GAB-Zertifizierung, die kombiniert mit der AZAV Zertifizierung des Trägers Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. Voraussetzung für die Arbeit als „Anderer Leistungsanbieter“ ist.

Auch im Bereich der Rehaklinik arbeitet Schloss Hamborn mit dem GAB-Verfahren, welches der Besonderheit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation angepasst ist und entsprechend zertifiziert wird. Das heißt, auch dort gibt es eine Prüfinstanz, die mindestens alle 3 Jahre überprüft, ob das, was im Leitbild und anderen Dokumenten niedergeschrieben ist, auch tatsächlich umgesetzt wurde. Auch im Sinne der Rehabilitand:innen werden Evaluationen auf zwei Ebenen durchgeführt. Zum einen werden Rehabilitand:innen nach ihrem persönlichen Feedback gefragt und zum anderen führt die Deutsche Rentenversicherung ein wissenschaftlich evaluiertes Verfahren durch, bei dem Rehabilitand:innen stichprobenartig zuerst drei Wochen und anschließend drei Monate später nach dem Reha-Aufenthalt schriftlich befragt werden. Diese Befragung beschäftigt sich inhaltlich sehr umfassend mit der Zufriedenheit mit dem gesamten Rehaleistungserbringungsprozess und wird dann im Nachgang statistisch mit Benchmarks zu anderen Einrichtungen ausgewertet.

Aufgrund der gesetzlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen ist Schloss Hamborn in den eigenen Entscheidungsmöglichkeiten stark reglementiert. Diese Regulierung des Sozial- und Gesundheitsmarkts wird dennoch als Chance betrachtet, sodass die Kund:innenbeziehungen so nah und menschlich wie möglich gestaltet werden.

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

Im Bereich der Rehaklinik werden die meisten Kund:innen über Mund-zu-Mund-Propaganda auf Schloss Hamborn aufmerksam, so dass so gut wie kein klassisches Marketing betrieben

---

<sup>7</sup> Schloss Hamborn differenziert zwischen primären Kundengruppen = Klient:innen, Rehabilitand:innen und sekundären Kundengruppen = Eltern, Kosten- und Leistungsträger:innen

werden muss. Die einzige Anzeige, die jährlich geschaltet wird, ist ein Beihilfe Rechtsratgeber, wodurch ein spezielles Klientel angesprochen wird. Ansonsten ist Schloss Hamborn bei der Deutschen Rentenversicherung und auch bei anderen Rentenversicherungsträgern gelistet sowie im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherungen. In aller Regel kommen die Rehabilitand:innen auf eigenen Wunsch und klären sämtliche Vorkehrungen dann mit dem jeweiligen Kostenträger – es gibt jedoch auch Selbstzahler:innen. Dabei liegt der Anteil der Rehabilitand:innen, deren Kosten gesetzlich getragen werden bei ca. 85%, ca. 10% erhalten Beihilfe und ca. 5% sind reine Selbstzahlende. Schloss Hamborn verzeichnet auch einen gewissen Kern von Stammkund:innen, welche regelmäßig wiederkehren. Dabei sind es gleichermaßen gesetzliche Maßnahmen, die durch den Kostenträger finanziert werden und Selbstzahlende. In beiden Fällen wird die Betreuung nicht aktiv forciert, sondern es besteht eine individuelle Beziehung zwischen Rehabilitand:in und dem Haus.

Die Leistungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist fast ausschließlich durch gesetzlich finanzierte Maßnahmen geprägt. Auch in diesem Umfeld wird kein klassisches Marketing betrieben. Durch Empfehlungen von Jugendämtern, Sozialarbeiter:innen, Eltern, Lehrer:innen oder Therapeut:innen wird auf das therapeutische Angebot aufmerksam gemacht. Diese Empfehlungen werden im gesamten Umkreis – sogar überregional – ausgesprochen. Hilfestellungen, welche in regelmäßigen Abständen stattfinden und sich auf den einzelnen Beziehungsprozess beziehen, sind in Bezug auf die Stammkund:innenbetreuung essenziell. Hierbei ist das belegende Jugendamt und auch die Erziehungsleitung, als Mitarbeitende:r der Einrichtung dabei und vertritt die Institution als zuhörende, auswertende Instanz.

Im Bereich der Kompetenzförderung ist es sehr ähnlich, wobei hier auch ein großer regionaler Zulauf zu vermerken ist. Auch das Café, welches die Naherholungssuchenden anspricht, erreicht einen großen Kund:innenkreis. Auf aggressive Werbemaßnahmen wird auch in diesem Rahmen kein Wert gelegt. Dies könnte durch die Gemeinnützigkeit in diesem Sinne auch nicht umgesetzt werden. Über Veranstaltungen jeglicher Art wird jedoch auf der Website berichtet. Im Bereich der Stammkund:innenbetreuung finden regelmäßige Qualitätsdialoge, welche sich auf die Einrichtung beziehen, statt. Diese werden mit den Leistungsträger:innen geführt.

In allen drei Geschäftsbereichen wird kein intensives bis gar kein Marketing zur Neukund:innengewinnung betrieben. Mit dem primären Kund:innenkreis besteht auch kein Ziel der Rehabilitand:innen- und Klient:innenbindung, da das Hauptziel darin besteht, diese in die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit zu entlassen und eine Wiedereingliederung in die Gesellschaft herbeizuführen. Das bedeutet, eine explizite und dauerhafte Kundenbindung im Sinne von Abhängigkeit ist nicht erwünscht.

### **Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kundennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?**

Dadurch, dass ein bestimmtes medizinisch therapeutisches Setting vorgehalten werden muss, ist der Kundennutzen im Bereich der Rehaklinik vom Kostenträger vorgegeben.

Es gibt sogenannte evidenzbasierte Therapiemodule, die sich sehr diffizil zusammensetzen und die nachgehalten und statistisch ausgewiesen werden. Dadurch gibt es ein gewisses Mindestmaß an Therapieeinheiten, welches nachgewiesen werden muss. Es gibt für jede therapeutische Leistung eine Klassifikation KTL (Klassifikation therapeutischer Leistungen). Es wird ein entsprechendes Mengen- und auch Qualität- und Quantitätsgerüst aufgebaut, was entsprechend der Codierung dargestellt werden muss. Das ist das Minimum, welches Schloss

Hamborn erfüllen muss. Darüber hinaus werden auch anthroposophische Leistungen angeboten, die der Kostenträger nicht von Schloss Hamborn abverlangt, die aber aus intrinsischer Motivation heraus den Rehabilitand:innen angeboten werden. Das funktioniert dadurch, dass ein Gehaltsverzicht geübt wird. Das bedeutet, alle Mitarbeitenden verdienen weniger als marktüblich. Darüber werden letztlich zusätzliche Leistungen ermöglicht, die einen Vorteil für die Rehabilitand:innen darstellen. Gleichzeitig muss durch eine adäquate Belegung auch darauf geachtet werden, dass das Haus wirtschaftlich überlebensfähig bleibt und das funktioniert nur, wenn das Ergebnis im Minimum ausgeglichen ist. Außerdem wird keine Leistungsdifferenzierung zwischen gesetzlich und privat versicherten PatientInnen gemacht.

Im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe ist dies ähnlich. Es gibt Kinder und Jugendliche, die von zu Hause aus keine finanzielle Unterstützung erhalten und die darauf angewiesen sind, dass sie jegliche Unterstützung durch Zuwendungen bekommen. Dabei wird darauf geachtet, dass Kinder und Jugendliche sich nicht vernachlässigt fühlen und wie alle anderen auch an beispielsweise Gruppenausflügen teilnehmen können, sofern dies von Pädagog:innen im jeweiligen Einzelfall als sinnvoll erachtet wird.

In der KompetenzFörderung gibt es ein Leistungshandbuch, welches im Bereich der Jugendsozialarbeit genutzt wird. Darin sind unterschiedliche Anforderungen angegeben, die allerdings nicht für jeden Jugendlichen gleich sind. Es gibt zum Beispiel für alle Jugendlichen den gleichen Tagessatz. Der/ die eine benötigt mehr, der/ die andere weniger. Jedoch wird stets darauf geachtet, dass hier eine vertretbare Balance besteht. Es wird lieber einmal mehr in Vorkasse getreten, als dass eine Leistung versagt wird. Im Bereich der Agentur gibt es ein sehr differenziertes Qualitäts- und Leistungshandbuch, indem die Handlungsspielräume klar festgehalten werden. Es wird deutlich, dass sich Schloss Hamborn darüber hinaus deutlich engagiert wird. Dies macht auch der Gehaltsverzicht ersichtlich.

### **Welche Kund:innen-Gruppen haben einen erschwerten Zugang zu den Dienstleistungen? Was wird getan, dass diese auch in den Genuss der Produkte/Dienstleistungen kommen können?**

Die GWÖ möchte sicherstellen, dass möglichst viele Menschen einen Zugang zu Produkten bzw. Dienstleistungen erhalten und nicht durch beispielsweise finanzielle Barrieren ausgeschlossen oder diskriminiert werden.

Durch die gesetzliche Kranken- bzw. Rentenversicherung hat grundsätzlich erstmal jede Person einen Zugang zur Rehaklinik, er/ sie muss jedoch verargumentieren, warum diese Maßnahme für ihn/ sie einen Mehrwert bietet. Das heißt, hier ist eine indikationsspezifische Betrachtungsweise vorausgesetzt; es wird zwischen psychosomatischen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und onkologischen sowie orthopädischen Indikationen im Rahmen der Rentenversicherungen unterschieden.

Barrieren sind im Bereich der Selbstzahler:innen und auch bei den Beihilfe-Rehabilitand:innen erkennbar, begründet durch die Beihilfeverordnungen der Länder, die das System der Beihilfe im Laufe der Jahre aufgrund von Einsparungen unattraktiver gestaltet haben. Die Zuzahlungen sind deutlich erhöht und der Zugang dementsprechend erschwert worden.

Im Vorfeld gibt es eine Beratung durch die Rehabilitand:innenmanagerin, um die verschiedenen Zugangswege den Rehabilitand:innen darzulegen.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt es grundsätzlich kaum erschwerte Zugänge zu den angebotenen Leistungen. Teilweise wird es jedoch durch den Kostenträger erschwert,

entsprechende Leistungen beim Jugendamt zu bekommen. Diese können für betroffene Eltern eine Hürde darstellen. Zur Unterstützung der Eltern gibt es aber die Ombudschaft Jugendhilfe NRW, die sich genau dies zur Aufgabe macht. Schloss Hamborn hat mit dem Deutschen Paritätischem Wohlfahrtsverband eine entgegenwirkende Maßnahme in Form von einer Broschüre bzw. ein Beratungshandbuchs für Eltern erstellt, welches in verschiedensten Sprachen übersetzt wurde. Dieses dient der Unterstützung, um eben diese Hürden des Leistungsträger:innen zu überwinden und um Rechte gegenüber den Leistungsträger:innen geltend machen zu können.

Die KompetenzFörderung bietet eine Unterstützung durch eine Beratung im Vorfeld an. So werden Beratungsgespräche durch z.B. SozialarbeiterInnen angeboten, um den Start zu erleichtern und Barrieren zu abzubauen.

Wie bereits in C1 erwähnt, wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Agentur (Wigwam eG) ein Kommunikationskonzept sowie das Corporate Design inkl. verschiedener Werbemedien neu erarbeitet und umgesetzt. Dadurch und zusammen mit der Schaffung einer neuen Stelle für Öffentlichkeitsarbeit, wird eine authentischere Kommunikation möglich und es können auch vorher unerreichte Zielgruppen angesprochen werden. Die Website wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls erneuert und ermöglicht Interessierten eine breite Informationsgrundlage zu den verschiedenen Dienstleistungen in den Zweckbetrieben, die dort mit dem Anspruch hoher Transparenz vorgestellt werden. Darüber hinaus wird Schloss Hamborn auch als Ort vorgestellt und damit auch der gesellschaftliche Mehrwert als Naherholungs- und Ausflugsort beworben.

#### Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt D1:

##### a) Übersicht Ausgaben Marketing, Verkauf, Werbung:

Nr.	Maßnahmen	Kategorie	Zweckbetrieb	Ausgaben 2019	Ausgaben 2020
1	Inserate	Marketing/MA-Suche	WG	3.787 €	1.222 €
2	Werbung bzw. Informationsmaterial	Werbung	WG	11.333 €	23.906 €
3	Werbung bzw. Informationsmaterial	Werbung	SLA	205 €	0 €
4	Werbung bzw. Informationsmaterial	Werbung	KF	3.130 €	3.660 €
5	Inserate	Marketing/MA-Suche	KF	300 €	4.847 €
6	Werbung bzw. Informationsmaterial	Werbung	Reha	2.286 €	3.076 €
7	Inserate	Marketing/MA-Suche	Reha	5.424 €	0 €
8	Werbung bzw. Informationsmaterial	Werbung	LSH	2.265 €	2.343 €
9	Inserate	Marketing/MA-Suche	LSH	2.619 €	2.602 €
	<b>Gesamt</b>			<b>31.347 €</b>	<b>44.656 €</b>

- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile:  
100% fixe Bestandteile, keine umsatzabhängigen Bestandteile
- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens:  
Nein.
- Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innen-Gruppen gekauft wird
  - Kann zu 100% von gesundheitlich beeinträchtigten Personen gekauft werden. Aufgrund der Art der Dienstleistungen kann festgestellt werden, dass in den Betrieben SLA, LSH, Rehaklinik die Kund:innengruppe ausschließlich aus benachteiligten Personen besteht. Lediglich in der Kompetenzförderung und den sekundären Kundengruppen besteht ein Anteil der Kund:innen auch aus nicht benachteiligten Personengruppen (Endkäufer:innen der Produkte aus den Nebenbetrieben der Kompetenzförderung wie Fahrradwerkstatt, Tischlerei).

**Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Vorbildlich mit 7 Punkte

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Beziehungspflege mit Sekundärkund:innen z.B. Eltern oder Jugendämter
- systematische Verschriftlichung der Maßnahmen, um das Beziehungsdreieck<sup>8</sup> einheitlich definieren zu können, damit eine Beziehungsdienstleistung auf Augenhöhe gewährleisten werden kann

## D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden?**

Ja!

---

<sup>8</sup> Beziehungsdreieck bestehend aus Kund:innen, Kostenträger:innen und Schloss Hamborn

## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen basiert auf einer wertschätzenden Grundhaltung sowie einem Verhalten auf Augenhöhe gegenüber anderen Unternehmen.

In Schloss Hamborn wird sehr viel Wert auf eine gute Vernetzung und Kooperation gelegt, um sich gegenseitig zu unterstützen, einen fühlbaren Mehrnutzen und ein faires Miteinander zu erleben.

### **Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?**

Aufgrund des sehr spezifischen anthroposophischen Profils, regional und überregional und weil sie die einzige anthroposophische Einrichtung mit einem Belegungsvertrag mit der Deutschen Rentenversicherung ist, genießt Schloss Hamborn im Bereich der Rehaklinik ein Alleinstellungsmerkmal und pflegt deshalb keinen Konkurrenzettbewerb mit anderen Kliniken. Trotzdem wird über den Verband anthroposophischer Kliniken auf Bundesebene ein gutes Miteinander in Kooperation gestärkt. Überregionale Austauschtreffen im Verband Anthroposophischer Kliniken und den Dachverband Anthroposophischer Medizin helfen dabei, sich im Zusammenhang zuhalten. Ziele dabei sind, gemeinschaftlich die anthroposophische Medizin weiterzuentwickeln, sich gemeinsam zu positionieren und in Ausnahmesituation wie der derzeitigen Covid-Pandemie zusammenzuhalten und sich zu unterstützen sowie eine gegenseitige Wahrnehmung zu pflegen.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe hingegen ist man mit den Einrichtungen in der Region über das AG78 (Arbeitsgemeinschaft nach Paragraph 78 – Kinder und Jugend Stärkungsgesetz) untereinander stark vernetzt. Regionale Leistungsträger:innen und Anbieter:innen treffen sich regelmäßig, um Bedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen. Zusätzlich werden Gespräche von verschiedenen Einrichtungsleitungen geführt, um sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Ein gemeinsames Ziel besteht darin, neue gesetzliche und gesellschaftliche Veränderungen und veränderte Bedarfe zu diskutieren und eine bestmögliche Betreuung der Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen. Auch NRW-weit ist der Bereich mit dem Deutschen Paritätischem Wohlfahrtsverband gut vernetzt.

Gemeinsam mit der Caritas und einem Salzkottener Unternehmen wird ein Kooperationsprojekt namens „Pohlmeyer's Hof“ durchgeführt, bei dem das Hofgut sowie die KompetenzFörderung Projektpartner sind. Das Konzept verfolgt das Ziel eines inklusiven Wohnprojekts mit Arbeits- und Lebensaspekten. Schloss Hamborn ist in diesem Zusammenhang mit einem Hof-Laden/Hof-Café und einem Arbeitsbereich vertreten. In einer Konditorei sollen acht Menschen mit einer Behinderung einen Arbeitsplatz finden.

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

Aufgrund der großen räumlichen Entfernung ist dies bisher nicht zum Tragen gekommen. Jedoch wurde innerhalb der anthroposophischen Kliniken ein gemeinsames Management-Weiterbildungsprogramm durchgeführt. Dieser Kooperationsansatz dient durch einen verbesserten Austausch und professionalisiertes Management dazu, sich untereinander zu helfen und z.B. bei Bedarf auch Personal untereinander austauschen zu können.

Aktuell beteiligt sich der Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V. an einer Altenpflegeeinrichtung in Dortmund. In diesem Kontext wird die Solidaritäts- und der Kooperationspositionierung deutlich. Auf der einen Seite wurde ein Liquiditätsbedarf durch eine Kapitalaufstockung bedient und zum anderen wurde auf einer Beratungs- bzw. Mediationsebene weitergeholfen.

Darüber hinaus ist Schloss Hamborn Genosse in einer Genossenschaft für ein zu errichtendes Anthroposophisches Mutter-Kind-Kurheim an der Ostsee („Phönix in Lassan eG“) geworden.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt D2:**

- Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)
  - Rehak: k.A.
  - KF: 5%
  - SLA: k.A.
  - LSH: k.A.
- Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:
  - Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional):
    - Reha: k.A.
    - KF: ca. 10% (Caritas)
    - SLA: 5% (Dedinghausen).
    - LSH: k.A.
  - Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen:
    - Reha: k.A.
    - KF: 5%
    - SLA: k.A.
    - LSH: k.A.
  - Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG:
    - Reha: k.A.
    - KF: k.A.
    - SLA: k.A.
    - LSH: k.A.
- In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?
  - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards
    - Anthroposophische Fachverbände (DAMiD, Anthropoi Bundesverband, Bund der freien Waldorfschulen,...)
    - Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
  - Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)

- Anthroposophische Fachverbände (DAMiD, Anthropoi Bundesverband, Bund der freien Waldorfschulen,...)
- Mitwirkung des neuen Kinder-Jugendliche-Stärkungsgesetz (Abgabe eigens verdienten Taschengelds)
- Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards
  - Anthroposophische Fachverbände (DAMiD, Anthropoi Bundesverband, Bund der freien Waldorfschulen,...)
  - Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
- Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen
  - anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?  
Keine.
  - der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?  
Keine.
- Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen...
  - ... anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
    - Rehaklinik: aktive Weiterleitung sehr selten
    - LAndschulheim: Anfragen, bei denen der Eindruck entsteht, dass Schloss Hamborn nicht die richtige Einrichtung ist → dann der Verweis auf andere Einrichtungen mit entsprechendem Schwerpunkt
  - ... der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?  
Keine.
- Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen...
  - ... anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?  
Keine
  - ... der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?  
Verschwindend.

### **Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 4 Punkten

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- solidarische Aktivitäten: Work Camps für Kinder- und Jugendliche
- Bewusstseinschaffung der Notwendigkeit von Kooperation im regionalen Umfeld stärker verankern → Ansätze wie SLA oder Hofgut/KompetenzFörderung mit dem Projekt Pohlmeier weiter ausbauen und systematisieren

- gemeinsame Projekte mit anderen Einrichtungen zur Stärkung der Kooperation
- Zukünftige Kooperation: Intensiv ambulantes Wohnen für Menschen mit Behinderungen in Lippstadt (Selbstständiges Wohnen GmbH – Landschaftsverband Westfalen-Lippe)

## D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird?**

Ja!

## D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Die Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen zieht oft negative ökologische Wirkungen nach sich, welche zum Erhalt des Ökosystems jedoch so weit wie möglich reduziert werden sollten. Konkret geht es um jene Auswirkungen, die bei primären und sekundären Kund:innengruppen durch Nutzung (Energieverbrauch, Emissionen etc.) bis hin zum Recycling oder der endgültigen Entsorgung entstehen. Um diesen Impact so klein wie möglich zu halten, sollten Produkte und Dienstleistungen so konzipiert werden, dass sie möglichst in natürlichen Kreisläufen (Konsistenz) gehalten werden und ein möglichst gutes Verhältnis von Nutzen- und Bedürfnisbefriedigung zu ökologisch negativen Auswirkungen haben (Effizienz). In diesem Zusammenhang ist auch ein maßvoller Konsum nötig, um die ökologischen Folgen zu reduzieren (Suffizienz).

Schloss Hamborn verfolgt eine klare, nachvollziehbare Strategie zur Reduzierung ebendieser ökologischen Auswirkungen durch eine maßvolle und verantwortungsbewusste Nutzung der eingesetzten Ressourcen. Auch in der Unternehmensphilosophie ist der ökologische Aspekt klar verankert, sodass die drei Nachhaltigkeitsstrategien – Konsistenz, Effizienz und Suffizienz in der Werkgemeinschaft starke Berücksichtigung finden.

Aber welche ökologischen Auswirkungen entstehen tatsächlich im Zusammenhang mit der Nutzung und Entsorgung der Produkte bzw. überwiegenden Dienstleistungen der primären Zielgruppe?

Im Bereich der Rehaklinik empfiehlt Schloss Hamborn mit der Bahn anzureisen. Aufgrund der momentanen Pandemie hat sich die Anreise jedoch auf den Individualverkehr verschoben.

Bezogen auf die Reha-Leistung an sich, wurde vor vielen Jahrzehnten ein betriebsnotwendiges Gebäude errichtet, welches so nachhaltig wie möglich Instand gehalten wird. Auch die betriebsnotwendige Energie, die aufgewendet werden muss, um einen angemessenen Reha-Rehabilitationsablauf durchführen zu können, wird durch den Einsatz von einem Gas-Blockheizkraftwerk und der Photovoltaikanlage auf dem Dach teilweise regenerativ erzeugt.

Zum Reha-Bereich gehört auch schwerpunktmäßig die Ernährungsweise, bei der ein klarer ökologischer Wert verfolgt wird, indem die Produkte 100% Bio und größtenteils regional sind. Aufgrund eines sehr effizienten Umgangs mit den Lebensmitteln, werden große Mengen von Lebensmittelresten vermieden. Unvermeidbare organische Reste werden auf dem eigenen Kompost entsorgt und somit im natürlichen Kreislauf gehalten. Aber auch beim restlichen Umgang mit Müll wird darauf geachtet, dass dieser fachgerecht beseitigt wird.

Dieser Wert wird aber auch in anderen therapeutischen Abläufen verfolgt, indem bei z. B. Massageölen darauf geachtet wird, dass diese nur rein aus natürlichen Zusätzen hergestellt und keine chemisch synthetischen Öle verarbeitet wurden.

Solche Details ziehen sich hin bis zur ökologischen Fragestellung von Putz- und Reinigungsmitteln. Ein Hygienebeauftragter aus den anthroposophischen Reihen hat ein Hygiene-Konzept für die Rehaklinik erstellt, welches vorwiegend ökologisch verträgliche Desinfektions- und Reinigungsmittel vorschlägt, was in der Praxis auch umgesetzt wird.

Die Umgebungspflege, also die Parkanlage der Rehaklinik wird eher extensiv gepflegt und trägt ökologischen Belangen Rechnung. Das heißt, die Rasenfläche wird nicht wöchentlich kurz gemäht, sondern es werden große Blüh- und Grasfelder stehen gelassen und einmal im Jahr erst nach der Blüte gemäht. Auch Bienenvölker finden dort ihren Platz. In der näheren Umgebung werden ebenfalls ökologische Pflégetechniken angewendet, um Biodiversität zu

fördern und einen möglichst fließenden Übergang von einer menschlich stark überformten Landschaft in dem Waldbereich sanft zu gestalten.

Diese Maßnahmen lassen sich auch auf andere Bereiche der Werkgemeinschaft übertragen. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind die Gebäude mit energieeffizienten Fenstern ausgestattet und entsprechenden Dächern. Darüber hinaus gibt es für das Warmwasser eine Solarthermieanlage an einem Haus. Die konventionellen Hausmeisterfahrzeuge wurden durch Elektrofahrzeuge ersetzt und die Flotte wurde durch einen Elektro-PKW ergänzt, um Kurzstrecken nachhaltiger durchführen zu können. Der Umgang mit Müll ist ein großes pädagogisches Thema und wird den Jugendlichen hier nähergebracht.

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

Die ökologischen Auswirkungen sind deutlich geringer, weil man überall dort wo es möglich ist, die höherwertige ökologische Alternative einsetzt.

In den Einrichtungen werden z.B. Vollholzmöbel aus der eigenen Schreinerei eingesetzt, da sie eine hohe Lebensdauer aufzeigen, sie leichter aufgearbeitet, repariert und schlussendlich auch entsorgt werden können.

Absolute Auswirkungen lassen sich nur schwer ermittelt. Die Entfernungen sind sehr unterschiedlich und können im Durchschnitt auch nur geschätzt werden, da keine Angaben zur Art der An- und Abreise gemacht werden. Bei ca. 1000 Rehabilitand:innen und einer durchschnittlichen Entfernung von 300 km pro Strecke sind es insgesamt ungefähr 600.000 km pro Jahr. Auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wird ein hohes Reiseaufkommen verzeichnet. Bei ca. 100 Kindern und Jugendlichen im Monat und einer Durchschnittsdistanz von geschätzten 150 km werden 15.000 km pro Monat und damit etwa 180.000 km pro Jahr verzeichnet. Dies ist auch auf das strukturelle Problem der schlechten ÖPNV-Anbindung zurückzuführen. Im Bereich der Kompetenzförderung lassen sich jährliche Taxikosten von 50.000 Euro pro Jahr ermitteln.

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

Überall wo es möglich ist, wird die höherwertige, nachhaltigere Variante eingesetzt, sodass in vielen Bereichen wenig Verbesserungspotential vorhanden ist. Im Bereich der regenerativen Energieversorgung verbessert sich Schloss Hamborn stetig weiter und verfolgt hier ein erklärtes Ziel. Im Bereich der Ernährung gibt es kaum noch Luft nach oben, da der Bioanteil in den meisten Bereichen bereits bei 100% liegt.

### **Wie sind Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell verankert?**

Wie bereits anfangs erwähnt und ausdrücklich beschrieben, hat Schloss Hamborn die drei Modelle in den verschiedenen Geschäftsbereichen in Bezug auf die Leistungserbringung stark verankert. Schlagwörter sind z. B. E-Mobilität oder die stetige Verbesserung der bestehenden Leistung in den unterschiedlichen Teilbereichen wie Biodiversität oder Energie.

Im Geschäftsmodell ist im Kontext der Effizienz die Entschleunigung der Rehabilitand:innen als Ziel verankert. Im Bereich der Rehaklinik wird ein besonderer Wert auf einen exakten chronobiologischen Ablauf gelegt. Das heißt, ein regelmäßig wiederkehrender Tagesablauf soll zur Entschleunigung beitragen. Es wird darauf geachtet, dass viel stärker als normalerweise

üblich Einzel- statt Gruppentherapien angeboten werden, um eine individuellere Zuwendung anzubieten. Therapiestress wird somit bewusst vermieden, um eine entsleunigte und entspannte Reha für die primäre Zielgruppe zu ermöglichen. Diese Aspekte sind ebenfalls im Kerngeschäft verankert.

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

Alles was Schloss Hamborn tut, ist eine maßvolle Nutzung der Dienstleistung, weil durch die platzmäßige Begrenzung keine Wachstumspotentiale entstehen. Daher besteht auch keine entsprechende Strategie, die einen Überkonsum bzw. -nutzen anregen.

Im Kontext der Ernährung in der Rehaklinik wird darauf Wert gelegt, die Rehabilitand:innen auf einen maßvollen Ernährungskonsum hinzuweisen, da dieser für sie gesundheitsförderlich ist.

Ein maßvoller Konsum und Umgang mit Ressourcen gehört auch zu den Erziehungszielen in der Kinder- und Jugendhilfe. Sowohl in der Reha als auch im Bereich Kinder- und Jugendhilfe wird ein maßvoller Medienkonsum gelehrt. Das zählt zwar nicht zum Kernbestandteil der Dienstleistung ist aber in jedem Fall ein edukativer Auftrag sowohl für Erwachsene als auch für Kinder- und Jugendliche.

**Wie wird die maßvolle Nutzung in der Kommunikation mit Kund:innen gefördert?**

Schloss Hamborn geht sogar noch einen Schritt weiter, indem entsprechende Kompetenzen zum maßvollen Umgang mit Ressourcen z.B. Medien oder auch innerhalb der Ernährung gefördert werden.

**Bewertungsstufen:**

Selbsteinschätzung: Vorbildlich mit 8 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Potentiale in der energetischen Gebäudesanierung nutzen
- sichtlich anwachsender Papiermüll durch großes Versandhandelsaufkommen vermeiden – Bewusstseins-Schaffung und Maßnahmen ergreifen (Abholstelle, Pooling, zentrale Verteilstelle)

**D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen**

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologische Auswirkungen gibt?**

Ja.

## D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Die Mitwirkung von Rehabilitand:innen und Klient:innen kann Hinweise auf öko-soziale und nachhaltige Produkt- bzw. Dienstleistungsverbesserungen geben. Primäre und sekundäre Zielgruppen können ihre Erfahrungen der Werkgemeinschaft direkt mitteilen oder untereinander teilen, wodurch der Einfluss der Kund:innen steigt.

Transparente Informationen über die nachhaltigen Dienstleistungen machen die (Höher-) Wertigkeit deutlich und ermöglichen fundierte Entscheidung für die Einrichtungen der Rehabilitand:innen und Klient:innen und die Meinungsbildung der interessierten Öffentlichkeit.

### **Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund:nen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?**

Die Transparenz fängt im Rehabilitationsbereich in der Regel damit an, dass die Rehabilitand:innen eine Hausführung bekommen. Das erleichtert den Rehabilitand:innen das Ankommen und Zurechtfinden im Haus. Im Reha-Prozess an sich wird die Transparenz durch das ärztliche Aufnahmegespräch hergestellt. Die Krankengeschichte wird besprochen und durch Fragen ärztlicherseits wird gemeinschaftlich der Behandlungsbedarf erarbeitet, das heißt den Rehabilitand:innen werden Mitwirkungsmöglichkeiten eingeräumt. In diesem Gespräch werden weitere Besonderheiten wie beispielsweise Nahrungsmittelenverträglichkeiten aufgenommen und dokumentiert, sodass in der Küche entsprechend Rücksicht genommen wird. Sofern Rehabilitand:innen mit einer/einem Ärztin/Arzt unzufrieden sein sollten, wird die Möglichkeit eines Arzt/Ärztin-Wechsels angeboten. Es wird eine hohe Individualisierung ermöglicht, die eine Mitsprache der/des jeweiligen Rehabilitand:innen zum Ziel hat.

Im Bereich der Kinder-und Jugendhilfe werden Hilfeplangespräche angeboten, bei denen sämtliche Faktoren offengelegt werden. Die Leistungsträger:innen, also sekundären Kund:innen-Gruppen, bieten eine optimale Transparenz, bei denen die Kostensätze klar verhandelt sind und bei denen es kaum Verhandlungsspielräume gibt. In diesem Hilfe-/Therapieplan werden sämtliche Inhalte und Ziele formuliert und dokumentiert und dann sowohl mit den Leistungsträger:innen als auch mit den Kindern und Jugendlichen selbst sowie deren Angehörigen besprochen, festgelegt und nachgehalten. Strukturell gibt es die Möglichkeit, sich als Kind oder Jugendlicher in den Prozess mit einzubringen. Die Erfahrungen zeigen aber, dass dies für die Klient:innen leicht überfordernd wirken kann, weshalb eine enge Zusammenarbeit mit Therapeut:innen und Sozialarbeiter:innen von Bedeutung ist.

Im Rahmen der teilstationären Einrichtung ist das Kreisjugendamt auf Schloss Hamborn zugegangen und hat angefragt, ob das Angebot im Sinne der Tagesgruppen für die Region geöffnet werden kann. Dies wurde umgesetzt, sodass auch Kinder und Jugendliche das Angebot wahrnehmen können, die nicht auch in Schloss Hamborn zur Schule gehen.

Im Bereich der Kompetenzförderung wurde in den vergangenen Jahren ein Eingangsverfahren sowie der Berufsbildungsbereich als „Anderer Leistungsanbieter“ aufgebaut. Das ist ein Angebot für die Agentur für Arbeit, bei dem auch von außerhalb Anfragen von Klient:innen kommen, auf welche Schloss Hamborn dann entsprechend reagiert und diese umsetzt.

Zusätzlich gibt es ein Beschwerde-/Feedbackverfahren in denen die Rehabilitand:innen und Klient:innen die Möglichkeit haben, ihre Verbesserungsvorschläge oder ein allgemeines Feedback kundzutun.

### **Werden Impulse von Kund:innen zur sozial-ökologischen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen aufgenommen?**

Im Bereich der Rehabilitation werden immer wieder spezielle Wünsche oder Anregungen im Zusammenhang mit bestimmten Kursen genannt, welche im Rahmen der Möglichkeiten auch stets versucht werden umzusetzen.

### **Welche Produktinformationen sind öffentlich zugänglich (Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen, Preisfindung)?**

Die Leistungsbestandteile und die damit verknüpften Preise der Rehaklinik werden für Selbstzahlende bereits auf der Homepage ausgewiesen. Gesetzliche Sätze werden nicht ohne weiteres veröffentlicht. Dies ist gesetzlich entsprechend vorgegeben und kein Transparenzanspruch von Schloss Hamborn selbst. Grundsätzlich ist das Verhältnis in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung so, dass der/die Versicherte gar nicht mitbekommen soll, was die in Anspruch genommene Leistung kostet. Bei Selbstzahlenden ist dies anders, sodass Selbstzahler:innen auf Wunsch eine volltransparente, detaillierte Einzelaufstellung erhalten. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und auch in der Kompetenzförderung gibt es Preislisten, welche ebenfalls nicht öffentlich einsehbar sind. Man kann die Kosten dennoch anfragen.

### **Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt D4:**

- Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind.
  - Rehaklinik: Beschwerde/Feedbackmanagement, Anregungen werden möglichst umgesetzt, keine quantitativen Angaben möglich
  - Kinder- und Jugendhilfe: Beschwerde/Feedbackmanagement Beschwerde/Feedbackmanagement, Anregungen werden möglichst umgesetzt, keine quantitativen Angaben möglich
  - Kompetenzförderung: Beschwerde/Feedbackmanagement Beschwerde/Feedbackmanagement, Anregungen werden möglichst umgesetzt, keine quantitativen Angaben möglich
- Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).
- Bei Dienstleistungen keine Angabe möglich, Nebenleistungen wie folgt:
  - Rehaklinik: Lebensmittel – LMIV / ca. 20% des Tagessatzes
  - Kompetenzförderung: Café alle Lebensmittel
- Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen: 100%

### **Bewertungsstufe:**

Selbsteinschätzung: Erfahren mit 6 Punkten

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Regelmäßige Befragung der Kinder und Jugendlichen
- Feedbackbogen → Anregungscharakter für neue Dienstleistungen erfragen / Innovationsanreize abfragen

## D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund:innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen?**

Ja.

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Ein übergeordnetes Ziel der Gemeinwohl-Ökonomie in Bezug auf die Menschenwürde und das gesellschaftliche Umfeld ist die positive Auswirkung des unternehmerischen Handelns für die Gesellschaft. Sinn und Zweck eines Gemeinwohl-Unternehmens ist es, nur Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die einen aktiven und positiven Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Das heißt, sie bieten einen Mehrwert für ein physisch und psychisch gesundes Leben und werden sozial verträglich und ökologisch so schonend wie möglich erzeugt. In diesem Zusammenhang positioniert sich die Werkgemeinschaft Schloss Hamborn sehr eindeutig und fördert mit ihren Dienstleistungen die Gesundheit bzw. die persönliche Entwicklung der Menschen in der Gesellschaft und verzichtet dabei stets auf Produkte mit sozialen, ökologischen und gesundheitlichen Risiken. Außerdem bietet Schloss Hamborn Inspirationen und Lösungsansätze für die Herausforderungen, denen sich die Gesellschaft stellen muss.

## **Welche der neuen Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens?**

### Kinder und Jugendhilfe

#### 1. Lebenserhaltung/Gesundheit / Wohlbefinden

Gesundheit und das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen stehen stets im Fokus und basieren auf der Tatsache, dass es bei Kindern und Jugendlichen in persönlicher Form keinen Ausweg zum Zeitpunkt des Eintreffens in der Einrichtung mehr gegeben hat. Schloss Hamborn bietet in diesem Kontext eine offene Privatheit, eine Möglichkeit an, dass der Jugendliche seinen persönlichen Weg wieder finden kann. Von der Vorstellung, dass die Kinder und Jugendlichen eigentlich immer mit einer Bedrohung leben müssen, soll klar Abstand genommen werden.

Das bezieht sich auch stark auf die Mitarbeitenden und deren Familien, weil ein großer Zusammenhang zwischen den Mitarbeitenden und den Familien sowie den Familien und den Kindern und Jugendlichen, die an diesem kritischen Punkt in ihrer Biografie stehen, nicht nur organisiert, sondern auch gelebt wird. Das heißt das übergeordnete Ziel ist es, eine physische und psychische Gesundheit und das Wohlbefinden bei den Kindern und Jugendlichen wieder herzustellen, was zusätzlich einen positiven Beitrag für die Gesellschaft darstellt.

#### 2. Schutz/Sicherheit

Die soziale Umgebung erzeugt für die Kinder und Jugendliche im Landschulheim genau diese Wirkung, sodass sie letztendlich in jeder Situation Schutz und Sicherheit erfahren. Dadurch, dass die Klient:innen immer schon ein persönliches „Päckchen“ mit sich tragen, muss damit behutsam, vertraulich und fürsorglich umgegangen werden. Der Schutz dessen steht im pädagogischen Mittelpunkt, sodass sich Kinder und Jugendliche vor Ort in einem sicheren Hafen befinden.

Schutz und Sicherheit sind aber nicht nur Grundbedürfnisse, die den Klient:innen ermöglicht werden, sondern auch den Mitarbeitenden.

#### 3. Zuneigung/ Liebe

Gelebte Beziehung ist ein Grundwert, der sehr großgeschrieben wird. Die „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ bietet eine gute Möglichkeit, diese Beziehung auszubauen und den Kindern und Jugendlichen die Zuneigung zu geben, die sie benötigen; nicht nur über Schichtdienstphasen hinweg, sondern über die gesamte Zeit des Alltags.

#### 4. Verstehen/Einfühlung

Ohne das Verständnis und der Kompetenz, sich in die Kinder und Jugendlichen einzufühlen, wäre die Arbeit kaum möglich. Deshalb werden diese Werte als pädagogische Grundpfeiler und Schlüssel verstanden.

#### 5. Teilnehmen/Geborgenheit

Selbstwirksamkeit zu erleben ist für Kinder und Jugendliche von hoher Bedeutung. Die Gruppen sind so angelegt, sodass sie sich geborgen und wohlfühlen können und diesen sicheren Ort empfinden können.

#### 6. Muße/Erholung

Die Freizeitgestaltung ist sowohl für die Klient:innen als auch für die Mitarbeitenden von großer Relevanz. So haben die Mitarbeiter:innen auch am Arbeitsplatz die Möglichkeit, ihre Hobbys in die pädagogische Arbeit mit einbringen zu können. Wenn ein:e Mitarbeiter:in zum Beispiel leidenschaftlich gerne Ski fährt, können Kinder und Jugendausflüge im Schnee im Sauerland geplant und durchgeführt werden.

#### 7. Kreatives Schaffen

Kreatives Schaffen ist ebenfalls in sämtlichen Facetten der Arbeit integriert. Sei es durch die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen oder aber die Möglichkeit der Kinder und Jugendlichen, sich selbst in verschiedenen Projekten kreativ zu entfalten.

#### 8. Identität/Sinn

Identität ist ein bedeutsames Thema, um die Kinder und Jugendlichen in ihrer Identitätsfindung zu begleiten und die Sinnhaftigkeit herauszufiltern, in dem was sie tun.

#### 9. Freiheit/Autonomie

Das größte Ziel ist es, den Kindern und Jugendlichen das Gefühl von Freiheit und Autonomie zu vermitteln, sodass sie anschließend selbstbestimmt und frei ihr Leben gestalten können.

### Rehaklinik

#### 1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden

Die Lebenserhaltung steht nicht primär im Vordergrund, weil es sich nicht um eine Akutklinik, sondern eine Rehaklinik handelt und somit die Gesundheit und das Wohlbefinden dementsprechend im absoluten Fokus der Rehabilitation stehen. Vom Gesetzgebenden aus gesehen ist das Ziel der Rehabilitation primär die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und sekundär die Wiederherstellung der Gesundheit. Dies geht Hand in Hand, sodass es letztlich auch mit der Lebenserhaltung zumindest im Sinne von Erhaltung der Lebensqualität, die vor der Erkrankung bestand, zusammenhängt.

#### 2. Schutz/Sicherheit

Die Rehabilitand:innen sind in der Regel vorher im Krankenhaus und kommen nach einer Akutphase in die Rehabilitation, um den Übergang in das Alltagsleben besser bewerkstelligen zu können. Insofern bietet die Rehaklinik einen Übergangsschutzraum, indem die beiden Aspekte Schutz und Sicherheit eine bedeutende Rolle spielen.

### 3. Zuneigung/Liebe

Indirekt spielt dieser Punkt auch eine Rolle, allerdings anders als in der Kinder und Jugendhilfe, sondern hier mehr auf der professionellen Ebene.

### 4. Verstehen/Einfühlung

Das Empathievermögen der Mitarbeiter:innen ist an dieser Stelle eine ganz wesentliche Voraussetzung für den Rehabilitationserfolg, ganz unabhängig davon, ob es sich um eine Reinigungskraft oder um den ärztlichen Dienst handelt.

### 5. Teilnehmen/Geborgenheit

Teilnehmen und Geborgenheit spielt ebenfalls eine zentrale Rolle. Ein wichtiger Aspekt und ein Ziel der Rehabilitation ist es, eine Wiederteilhabe am geregelten Leben herzustellen und dafür eine geborgene Umgebung für den Übergangszeitraum zwischen Behandlung und Wiedereinstieg in das Alltagsleben zu ermöglichen.

### 6. Muße/Erholung und 7. Kreatives Schaffen

Diese beiden Aspekte können zusammengefasst werden, denn sie spielen eine große Rolle für die Therapieansätze, in denen die Kreativität und die Beschäftigung mit sich selber wieder hervorgerufen werden, was in der Akutphase meist sehr stark in Mitleidenschaft gezogen wurde.

### 8. Identität/Sinn und 9. Freiheit/Autonomie

Die Frage nach der Identität und des Sinns spielt nach einer schweren Erkrankung eine essenzielle Rolle. Oft müssen Rehabilitand:innen ihren Platz in der Gesellschaft neu finden. Aufgrund des anthroposophischen Ansatzes ist es ein zentrales Ziel, den Rehabilitand:innen dabei zu helfen, wieder zu sich selber und zum Sinn des Lebens zu finden und letztendlich gestärkt in das Alltagsleben zurückzukommen und auch die die Freiheit und Autonomie durch die verschiedenen therapeutischen Ansätze zu stärken.

## Kompetenzförderung

### 1. Lebenserhaltung /Gesundheit/Wohlbefinden

In der Kompetenzförderung geht es in erster Linie um die Perspektiventwicklung. Das heißt, es werden gezielt Schritte unternommen, um sich weiterzuentwickeln. Lebenserhaltung ist in diesem Zusammenhang ein individueller Prozess um selbststimmt voranzugehen. Auch Gesundheit und Wohlbefinden gehen damit einher, sodass präventive Maßnahmen geschaffen werden, um diese Bedürfnisse durchgehend zu fördern.

### 2. Schutz/Sicherheit

Durch die betriebliche Arbeit gibt es in diesem Kontext nochmal ganz andere Sichtweisen hinsichtlich des Arbeitsschutzes und Hygienemaßnahmen. Das bedeutet, es gibt Sicherheitsanweisungen und Schutzvorrichtungen, die damit einhergehen. Außerdem werden in Bezug

auf die Berufsbildungsbereiche Menschen von Sozialpädagog:innen begleitet, die darauf achten, dass die Arbeits-/Ausbildungssituation so angelegt ist, dass die Klient:innen die täglichen Herausforderungen bewältigen können, ohne sie damit überfordert zu sein.

### 3. Zuneigung/Liebe

Klare Zuständigkeiten der Mitarbeitenden erleichtern es den Jugendlichen, sich auf die Arbeit mit den Sozialarbeiter:innen einzulassen. Dies bietet ihnen eine entsprechende Struktur und die Sozialarbeiter:innen können die Lebenssituationen der Jugendlichen wahrnehmen.

### 4. Verstehen/Einfühlung

Auch in diesem Zusammenhang ist die Kompetenz, sich in die Jugendlichen einzufühlen und Verständnis zu zeigen, unablässig, um mit ihnen zu arbeiten und eine Verbesserung zu erzielen.

### 5. Teilnehmen/Geborgenheit

Den jungen Menschen sollen Teilhabemöglichkeiten durch verschiedenste Angebote eröffnet werden. Das Spektrum an Zugangsmöglichkeiten ist in diesem Zusammenhang sehr groß. In diesen Ausbildungssituationen sind die Jugendlichen in der Regel in Kleingruppen und in den verschiedenen Arbeitsbereichen voll im Team integriert, sodass im besten Fall auch eine Identifizierung stattfindet.

### 6. Muße/Erholung

Es werden Betriebsfeste oder Betriebsausflüge angeboten, an denen die jungen Menschen teilnehmen können.

### 7. Kreatives Schaffen

Die kreative Arbeit wird in diesem Bezug stark durch unterschiedliche Angebote gefördert. So können sich die Jugendliche zum Beispiel in der Schreinerei gestalterisch frei entfalten.

### 8. Identität/Sinn

Sinn heißt in diesem Zusammenhang, dass der/die Jugendliche auch Entscheidungsträger:in ist und sich ihrer/seiner Identität durch die Kompetenzförderung entsprechen bewusst werden kann.

### 9. Freiheit/Autonomie

Die Bedürftigkeit und Abhängigkeit sollen aufgebrochen werden. Den Jugendlichen soll eine Autonomie verliehen werden um ihnen zu helfen, sich in der Gesellschaft im Bereich der Ausbildung bzw. des Berufslebens einzufinden und sich sozial entwickeln zu können.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit den Dienstleistungen einen mehrfachen Nutzen auf allen Ebenen der Grundbedürfnisse sichergestellt ist. Persönliches Wachstum ist ein Wert der als Kernbestandteil aller Dienstleistungen stark Berücksichtigung findet.

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

Es werden keine Luxusartikel angeboten.

**In welcher Form dienen unsere Produkte/Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?**

In der Werkgemeinschaft werden 100% der Dienstleistungen zur persönlichen Entwicklung des Menschen und seiner Gesundheit angeboten.

**Welche gesellschaftlichen/ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert? (Orientierung an UN-Entwicklungszielen, siehe vertiefende Online-Informationen)**

Ziele	Maßnahmen
1. Keine Armut	Insbesondere Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihrer persönlichen Geschichte in breznigen Situationen stecken, werden aufgefangen und versorgt.
2. Kein Hunger	Klient:innen und Rehabilitand:innen werden während ihres Aufenthalts mit ausgewogener und sehr gesunder Nahrung versorgt.
<b>3. Gesundheit und Wohlergehen</b>	Gilt für alle Bereiche der Werkgemeinschaft gleichermaßen und steht unter anderem im Fokus der erbrachten Dienstleistung.
<b>4. Hochwertige Bildung</b>	Insbesondere in der Kompetenzförderung und in der Kinder- und Jugendhilfe wird ein großen Beitrag durch die facettenreichen Bildungsangebote zur Bildung für nachhaltige Entwicklung geleistet. Darüber hinaus beschäftigt die Werkgemeinschaft jährlich Freiwillige (Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales Jahr), welche ebenfalls einen Zugang zu hochwertiger Bildung erhalten.
5. Geschlechtergleichstellung	
6. Sauberes Wasser und Sanitärversorgung	
7. Bezahlbare und Saubere Energie	Durch Biomasseheizwerke und Photovoltaikanlagen fördert die Werkgemeinschaft SDG 7.
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Der Mensch und seine individuellen Bedürfnisse stehen in allen Berührungsgruppen immer im Mittelpunkt.
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur	Die Werkgemeinschaft verfolgt innovative Konzepte für eine nachhaltige Entwicklung und baut und pflegt die Infrastruktur bspw. durch ein Energiekonzept.
10. Weniger Ungleichheit	Durch die Tarifstrukturen werden Gehaltsspreizungen verhindert. Darüber hinaus legt die Werkgemeinschaft einen großen Wert auf Transparenz und Mitbestimmung.
11. Nachhaltige Städte und Gemeinden	In der Gemeinde ist Schloss Hamborn der größte Arbeitsgeber und spielt dementsprechend eine bedeutende Rolle und steht im Sinne der sozialen Dienstleistung der Gemeinde als wichtiger Partner zur Seite.
12. Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster	Durch das Ernährungskonzept, welches es in allen Bereichen gibt, werden ökologische Aspekte verfolgt, die ebenfalls fest in der Unternehmens-DNA verankert sind. Des Weiteren wird nachhaltige

	Mobilität und saubere Energie als Maßnahme aufgegriffen und für eine nachhaltige Entwicklung umgesetzt.
13. Maßnahmen zum Klimaschutz	Maßnahmen wie in SDG 12 beschrieben sind gleichzeitig auch Schritte zur Einleitung von Klimaschutz.
14. Leben unter Wasser	
15. Leben an Land	Biodiversität wird durch verschiedene Maßnahmen wie nachhaltige Forstwirtschaft oder die eigenen Bienenvölker gefördert.
<b>16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</b>	Als Kernaufgabe steht die Wiederherstellung physische und psychische Gesundheit jedes einzelnen Menschen im Fokus. Insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe wird sich für die soziale Gerechtigkeit stark gemacht. Somit leistet Schloss Hamborn einen enormen Beitrag zur Herstellung sozialen Friedens.
17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	Sowohl auf der regionalen, überregional und nationalen Ebene werden Kooperationen und Partnerschaften mit anderen anthroposophischen Einrichtungen und Verbänden gepflegt

### Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt E1:

Bei den folgenden Indikatoren handelt es sich um eine Schätzung, da wir bis zum derzeitigen Punkt keine Messinstrumente hierzu etabliert haben.

Statussymbol versus Grundbedürfnis	Etwa 90 % der Produkte und Dienstleistungen der Betriebe dienen der Grundbedürfnisbefriedigung. Einige wenige Produkte, die in Nebenbetrieben der Kompetenzförderung hergestellt werden, könnten je nach Definition durch ihre hohe Wertigkeit auch in den Bereich Luxusgüter gezählt werden.
Entwicklung der Menschen & der Erde/ Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % unserer Produkte und Dienstleistung dienen der Entwicklung der Menschen, was aus obenstehenden Erläuterungen hervorgeht.</li> <li>• Etwa 20 % unserer Produkte dienen der Entwicklung der Erde und der Biodiversität.</li> </ul>
Nutzen unserer Produkte und Dienstleistungen	Da es sich bei uns hauptsächlich um Dienstleistungen im Sinne der Kinder- und Jugendhilfe, der Rehabilitation nach Erkrankungen und die Inklusion benachteiligter Menschen handelt, können wir guten Gewissens feststellen, dass 100 % unserer Produkte und Dienstleistungen mindestens einen Einfachnutzen, meistens sogar durch Multiplikatoreffekte einen Mehrfachnutzen haben wie oben dargestellt.

### Bewertungsstufe:

Vorbildlich mit 8 Punkten

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verstärkte Vernetzung auf nationaler und internationaler Ebene - Best Practice Beispiel vorstellen
- Aktiv einen stärkeren Bezug zu den SDGs herstellen

- Wirksamkeitsnachweis erstellen / Messbarkeit schaffen
- Bessere Vernetzung auch in die Wissenschaft hinein / Evidenzbasierung

## E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden?**

Ja!

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Jedes Unternehmen bzw. jede Organisation agiert in einem gesellschaftlichen Rahmen und innerhalb einer sozialen Gemeinschaft. Das Gemeinwesen, welches aus zivilgesellschaftlichen und staatlichen Einrichtungen besteht, stellt wichtige Grundlagen für unternehmerisches Handeln zur Verfügung. Gleichzeitig erwartet die Gesellschaft auch einen entsprechenden Beitrag zur Erhaltung und Weiterentwicklung dieser Strukturen. Aufwand und Ertrag sollen sich dabei fairerweise in einer Balance befinden. Schloss Hamborn setzt dabei seine spezifischen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten und Ressourcen ein, um zivilgesellschaftliche Initiativen innerhalb des Gemeinwesens abseits des Eigeninteresses zu stärken.

**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 (z.B. Förderungen, Subventionen) erhält das Unternehmen andererseits?**

Ertragssteuern, Gewerbesteuern und auch Grundsteuern spielen im gemeinnützigen Bereich naturgemäß eine äußerst untergeordnete Rolle. Die Lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge sind hingegen ein großer Anteil, da bei der Gesamtlohnsumme ca. 21%-22% davon allein Sozialversicherungsabgaben sind. Dazu kommen noch die Lohnsteuern, die abgeführt werden. Dabei werden nahezu 100% der Erträge aus dem Gemeinwesen bezogen, da es sich dabei um Leistungen handelt, die im Sozialgesetzbuch verankert sind. Das heißt zum allergrößten Teil finanziert sich die Werkgemeinschaft durch Mittel, die aus dem Gemeinwesen kommen. Partiiell gibt es in diesem Zusammenhang auch direkte Förderungen durch z.B. Aktion Mensch.

**Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet? Worin besteht der Eigennutzen an diesen Aktivitäten?**

Das freiwillige Engagement Schloss Hamborns ist vielseitig, so setzten sich Mitarbeitende in folgenden Verbänden aktiv ein:

- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
- Anthropoi Bundesverband
- Verband anthroposophischer Kliniken
- Dachverband für Anthroposophische Medizin in Deutschland
- Lauenstein Sozialfonds
- Demeter

Dieses Engagement äußert sich auf verschiedener Art und Weise. So engagiert man sich einerseits monetär und politisch andererseits durch Kooperationsarbeit in Form von Austausch und gemeinsames Lernen und Arbeiten innerhalb von Arbeitskreisen.

Für dieses Engagement lassen sich folgende ungefähre Aufwendungen beziffern:

Personalstunden pro Jahr	Kosten pro Stunde	Gesamtkosten
400	50,-- €	20.000 €

<b>Reisekosten pro Jahr</b>
-----------------------------

4.000,-- € (nicht in den Corona Jahren 2020 und 2021)
-------------------------------------------------------

Dieses Engagement trägt zur Stabilisierung und Wirksamkeit gemeinsamer Tätigkeiten in den Anthroposophischen Lebensfeldern mit sich, zieht aber zugleich einen Eigennutzen in Form von Wissenstransfer etc. nach sich. Dieser Eigennutzen wird auf ca. 25% des Aufwands geschätzt.

Auch durch die Öffentlichkeitsarbeit in Schloss Hamborn wird aufgezeigt, was man anders und innovativer machen kann, sodass man sich in diesem Zusammenhang auch als Inspirationsquelle versteht. Dies führt zu mehr Bekanntheit regional, aber auch überregional und sogar national.

Ein weiterer Ansatz ist die Freiwilligenarbeit mit Freiwilligen über den Bundesfreiwilligendienst oder über das Freiwillige Soziale Jahr, bei dem jedes Jahr jungen Menschen ermöglicht wird, die Arbeit in der Werkgemeinschaft kennenzulernen. Der Aufwand für Schloss Hamborn ist verhältnismäßig groß, allerdings bringen die Freiwilligen viel Engagement und Eigeninitiative mit und bieten somit eben einen enormen Mehrwert für die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Bei zwischen 10-15 FSJ´ler:innen bzw. FÖJ´ler:innen ergibt sich ein relevanter Beitrag.

**Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens?**

Durch das freiwillige Engagement und die enge Zusammenarbeit innerhalb der Verbände entsteht ein intensives Verhältnis zu den Netzpartnern, welche durch Netzwerktätigkeiten wie gemeinsame Veranstaltungen einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Beziehung leistet. Kern dieses Engagements ist es, eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz für anthroposophische Medizin bzw. anthroposophisch orientierte Kinder und Jugendhilfe und Behindertenarbeit hervorzurufen.

**Wie stellt Schloss Hamborn sicher, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt bzw. verhindert wird?**

Schloss Hamborn erstellt einen sehr detaillierten und umfangreichen Jahresabschluss, welcher deutlich über das gesetzlich geforderte Maß hinausgeht. Die Jahresabschlusserstellung wird schwerpunktmäßig von einem Mitarbeiter durchgeführt. Die Form der Bilanzierung, die Schloss Hamborn gewählt hat, ist so nicht für einen Verein vorgeschrieben, sondern geht über die geforderten Mindestansprüche hinaus. Anschließend wird die Bilanzierung durch einen vereidigten Buchprüfer testiert. Darüber hinaus werden alle Prozesse mindestens im vier Augen Prinzip durchgeführt, um Korruptionsvorhaben zu vermeiden. Auch Entscheidungsprozesse werden durch Gremien vollzogen, sodass viele Menschen an der entsprechenden Entscheidung beteiligt sind. Dies schafft auch nötige Transparenz.

**Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt E2:**

<b>1) Wertschöpfung</b>		
Umsatzerlöse inkl. Miete/Pacht	15.300.574,65 €	14.361.244,13 €
Bestandsveränderungen	1.678,50 €	16.133,34 €
Aktivierete Eigenleistungen	63.720,00 €	70.138,55 €
Subventionen/Förderungen	- 34.397,54 €	- 183.249,00 €
Abschreibungen	- 1.318.469,37 €	- 1.278.368,18 €
<b>Summe Wertschöpfung</b>	<b>14.013.106,24 €</b>	<b>12.985.898,84 €</b>
<b>2) Abgaben</b>		
Ertragssteuern	11.042,26 €	11.376,56 €
Soziale Abgaben und Aufwendungen	1.745.558,00 €	1.687.206,00 €
davon Pauschalsteuer AG	13.051,68 €	11.490,73 €
<b>Summe Abgaben</b>	<b>1.756.600,26 €</b>	<b>1.698.582,56 €</b>
<b>Nettoabgabenquote</b>	<b>12,54%</b>	<b>13,08%</b>

**Bewertungsstufen:**

Fortgeschritten mit 2 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- „Lobbying-Arbeit“ offenlegen
- Wirkungszusammenhängen darstellen
- Systematisierung und Dokumentation des gesellschaftlichen Engagements

## E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen?**

**Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.**

Ja.

## E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden?**

**Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.**

Ja, ausgeschlossen.



## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Unternehmen und Organisationen können durch Veränderungen ihrer internen Arbeitsprozesse und der damit verbundenen Reduktion der ökologischen Auswirkungen einen wesentlichen Beitrag leisten, um der Überschreitung planetarer Grenzen entgegenzuwirken. Schloss Hamborn setzt sich dabei aktiv mit den ökologischen Effekten der unternehmerischen Tätigkeit auseinander und reduziert kontinuierlich negative ökologische Auswirkungen und gestaltet seine Prozesse bzw. Dienstleistungen so ressourcenschonend und sparsam wie möglich.

### Welche negativen Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse?

Die Hauptauswirkungen sind Emissionen aus Heizenergie, aus Stromerzeugung, die nicht direkt in der Werkgemeinschaft entstehen, sondern beim Stromproduzenten selbst. Emissionen entstehen aber auch durch Lieferant:innen die die Werkgemeinschaft beliefern und durch die Mitarbeitenden, die täglich ihren Arbeitsweg mit dem Auto zurücklegen, aber auch durch Klient:innen oder Rehabilitand:innen. Auch Abfälle werden in allen Bereichen gleichermaßen verursacht.

### Welche Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen (Umweltkonten) werden erhoben und wie werden Umweltdaten veröffentlicht?

Umweltkonten im klassischen Sinne gibt es nicht. Der Kreis führt allerdings sogenannte Ökokennten für Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen. Heizenergie und Stromverbräuche werden zahlenmäßig systematisch erfasst, sodass abgelesen werden kann, wie viel Prozent der Energie aus regenerativen Quellen aber auch aus nicht regenerativen Quellen stammt. Dieser Prozess wird systematisch gesteuert, sodass Fortschritte sichtbar gemacht werden. Diese Zahlen werden auch im Geschäftsbericht veröffentlicht und transparent gemacht.

### Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt E3:

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

	2021	2020	2019
Ausstoß klimawirksamer Gase in kg	Es findet keine Erhebung dieser Daten statt.		
Transporte (und dessen CO <sub>2</sub> Äquivalent) in km bzw. kg	Es findet keine Erhebung dieser Daten statt.		
Benzinverbrauch (und dessen CO <sub>2</sub> Äquivalent) in Liter bzw. kg	Es findet keine Erhebung dieser Daten statt.		
Nutzung Regenwasser laut int. Zählern	128 m <sup>3</sup>	105 m <sup>3</sup>	116 m <sup>3</sup>
Wassereinkauf Stadtwerke	38397 m <sup>3</sup>	36446 m <sup>3</sup>	36359 m <sup>3</sup>
Gaseinkauf Stadtwerke	5.506.899 kWh	4.799.122 kWh	5.021.523 kWh

Chemikalienverbrauch	Es werden keine Chemikalien eingesetzt. Bereits in den Mietverträgen ist darüber hinaus geregelt, dass keine Pestizide oder Insektizide eingesetzt werden dürfen.		
Papierverbrauch A4 Papier (Einkauf)	700.000 Blatt	450.000 Blatt	250.000 Blatt
Papierverbrauch A3 Papier (Einkauf)	22.500 Blatt	5.000 Blatt	2.500 Blatt
Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg	Kann nicht ermittelt werden.		
Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh	Kann nicht ermittelt werden.		
Schadstoffemissionen in kg	Kann nicht ermittelt werden.		

Strom:

Stromverbrauch in kWh in der Gesamteinrichtung Schloss Hamborn:

	2021	2020	2019
Einkauf Stadtwerke PB	833.927	884.495	904.846
BHKW Altenwerk	353.724	342.104	319.672
BHKW Reha Klinik	0	95.466	89.183
PV-Anlagen	29.835	48.552	38.949
<b>Summe</b>	<b>1.217.486</b>	<b>1.370.617</b>	<b>1.352.650</b>
davon selbsterzeugter Strom	31,50%	35,47%	33,11%

Zugekaufter Strom ist zu 100% Ökostrom.

Stromeinspeisung ins Netz (in kWh):

	2021	2020	2019
BHKW Altenwerk	38.262	39.085	26.852
BHKW Reha Klinik	0	24.316	22.953
PV-Anlagen	90.463	108.287	102.585
<b>Summe</b>	<b>128.725</b>	<b>171.688</b>	<b>152.390</b>

Heizenergie:

Erzeugte Wärmemenge in MWh mit den zwei Heizwerken:

	2021	2020	2019
Heizwerk 1 mit Holz	1.140,09	980,15	966,26
Heizwerk 1 mit Gas	672,31	675,79	785,22
Heizwerk 2 mit Holz	1.727,25	1.623	1.499,25
Heizwerk 2 mit Gas	1.167,3	733,4	992,4
Heizwerk 2 BHKW <sup>9</sup>	659,86	648,74	545,02
<b>Summe</b>	<b>5.366,81</b>	<b>4.661,08</b>	<b>4.788,51</b>

<sup>9</sup> BHKW = Biomasseheizkraftwerk

**Bewertungsstufen:**

Erfahren mit 6 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Systematische Verbesserung der Dokumentation
- Umweltkonten präzise aufbereiten und präsentieren

**E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen**

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet?**

Ja!

## E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Gesellschaftliche Mitentscheidung und Transparenz soll in erster Linie Schaden von der Allgemeinheit durch Entscheidungen abwenden, die auf einem Mangel an verfügbaren Informationen und Fakten, mangelhaftem Argumentationsaustausch und fehlenden Mitwirkungsmöglichkeiten der Betroffenen beruhen. Schloss Hamborn sorgt für eine entsprechende Berücksichtigung der Interessen der hierbei relevanten Berührungsgruppen bei unternehmerischen Entscheidungen und tritt für die Werte Transparenz und Mitbestimmung als Grundlage für eine aufgeklärte und demokratische Gesellschaft ein.

### **Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst und in welcher Form wird darüber berichtet?**

Vor dem Hintergrund, Transparenz und Offenheit zu leben, verfolgt Schloss Hamborn das Leitbild, die Öffentlichkeit über relevante Vorkommnisse und Ereignisse stets zu informieren. Dabei werden die Informationen grundlegend gefiltert. Die enge Zusammenarbeit und Kooperation mit der Lokalpresse begünstigen diese Situation. Auch Social Media wird als Informationskanal genutzt. Das heißt, der Informationsfluss ist niederschwellig zugänglich und transparent gestaltet und erreicht die breite Öffentlichkeit in der Region. Durch die Offenlegung wichtiger Informationen wird ein sehr großes Vertrauen zu den Berührungsgruppen aufgebaut und gepflegt. Nicht nur die externe Kommunikation ist Bestandteil der Organisationsstruktur, sondern es wird auch großer Wert darauf gelegt, dass die Belegschaft ebenfalls entsprechend mit Informationen versorgt wird. So werden Mitarbeitende über das Social Intranet Viadesk mit relevanten Themen erreicht.

### **Wie können Bürger:innen in Dialog treten und gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten und wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert?**

In einer großen Belegschaft gibt es immer viele verschiedene Meinungen und auch die Interessen der Bürger:innen der Region sind ausschlaggebend für die Entwicklung der Organisation. Schloss Hamborn erarbeitet dafür zukunftsfähige und zukunftstragende Lösungen, um diese Personengruppen mit ihren Meinungen in eine Diskussion zu bringen und zu berücksichtigen. Entscheidungen werden in internen Gremien, bei Mitgliederversammlungen oder auf dem Format der Dorfversammlung diskutiert, so dass dieser Partizipationsprozess weitestgehend routinemäßig in der Organisationsstruktur verankert ist und Bürger:innen, ob Mitglied oder nicht, einfach in Dialog treten und ihre Meinung vertreten können.

Auch die zentrale Verwaltung ist eine gute Anlaufstelle, um sich Informationen einzuholen, Fragen zu stellen oder Feedback zu hinterlassen. Die Mitarbeitenden in der Verwaltung gehen gewissenhaft mit den Anfragen und Belangen der Bürger:innen um und leiten diese je nach Inhalt auch an die entsprechende Fachabteilung weiter.

Konstruktives Feedback und die Ergebnisse der Mitgliederversammlungen werden in den Veranstaltungen protokolliert. Diese Protokolle stehen den Teilnehmenden dann auch entsprechend zur Einsicht zu Verfügung. Anschließend werden die Informationen gefiltert und je nach Belangen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt.

Schloss Hamborn stellt somit einen offenen Umgang über das Handeln der Werkgemeinschaft und jenen Vorkommnissen her, die von legitimem Interesse für die breite Öffentlichkeit der Region sind,

**Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt E4:**

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung
  - Veröffentlichung Geschäftsbericht
- Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad)
  - Theoretisch 100% bei Entscheidungen der Mitgliederversammlung

**Bewertungsstufen:**

Fortgeschritten mit 2 Punkten

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Download für Jahres-/Geschäftsbericht → leichtere Zugänglichkeit des Geschäftsberichts
- Veröffentlichung des Gemeinwohl-Berichts
- Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen in Präsenz (Corona geschuldet)
- Kreisverwaltung / Landrat – politische Beziehungen aufbauen

## E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

**Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet?**

Ja.

# Ausblick

## Kurzfristige Ziele

Welche kurzfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 1-2 Jahre)?

Als kurzfristige Ziele werden die identifizierten Verbesserungspotenziale auf Machbarkeit, Priorisierung und Umsetzung hin geprüft und eine bessere Ausschöpfung dieser Potentiale angestrebt.

## Langfristige Ziele

Welche langfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 3-5 Jahre)?

Mittel- und langfristig stehen die Verbesserung und Verstetigung der fünf GWÖ Themen im Rahmen eines fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozesses im Fokus. Hierdurch sollen die konsequente Ausrichtung des Unternehmens hinsichtlich Nachhaltigkeit und die Orientierung an Gemeinwohl-Aspekten optimiert werden.

## EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die noch in nationales Recht umzusetzen ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch ab 500 Mitarbeitenden) sind

- Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in **Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption** zu gewährleisten?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

# 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)

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Involviert waren:

Als Auditoren: Dr. Christoph Harrach (Auditor), Sarah Braekling (Berichterstellung)

Unternehmensseitig:

Gerd Bögeholz (Vorstand), Lothar Dietrich (Vorstand)

A Stefan Rikus (Liegenschaft),

B Martin Linnhoff (Finanz- und Rechnungswesen)

C Tanja Lutzke (Lohnbuchhaltung)

C Jana Prange (Lohnbuchhaltung)

E Jan Havelberg (Öffentlichkeitsarbeit)

A-E Leonie Joerns (Berichterstellung, Kennzahlen)

A-E Niko Löhmann (Kompetenzförderung)

Der Gesamtstundenaufwand wird unternehmensseitig auf ca. 150 Stunden geschätzt.

Datum: 01.04.2022/16.05.2022



Hier lebt **Vielfalt**  
mit **Gemeinschaft**

Schloss Hamborn  
Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e. V.  
Schloss Hamborn 5  
33178 Borchen

Fon 05251/389-0  
Fax 05251/389-268

verwaltung@schlosshamborn.de  
www.schlosshamborn.de



BERICHTSVORLAGE  
GEMEINWOHLBERICHT  
KOMPAKTBILANZ

GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE   
Ein Wirtschaftsmodell  
mit Zukunft