



Bericht

Gemeinwohlbilanz GEFAK

Geschäftsjahre 2016/17 und 2017/18

Vorbemerkung: *Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde im Text auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe (z.B. Mitarbeiter, Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter/in) verzichtet und die männliche Form verwendet. Gemeint sind natürlich immer alle Geschlechter.*

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Dieser Bericht bezieht sich auf die beiden Geschäftsjahre der GEFAK vom 1.7.2016 bis zum 30.6.2017 und vom 1.7.2017 bis zum 30.6.2018. Wenn im Folgenden keine andere Angabe gemacht wird, handelt es sich bei den Daten um Durchschnittswerte für diese beiden Geschäftsjahre.

Firmenname: GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH

Gründung: 1990

Eigentums- und Rechtsform: GmbH (Gesellschafter: acht Mitarbeiter)

Stammkapital: 63.000 EUR

Website: www.gefak.de

Branche: Kommunalberatung für die Wirtschaftsförderung durch Software, Informationsmanagement und Beratungsdienstleistungen

Kunden: über 260 Stadt- und Landkreisverwaltungen sowie Landeseinrichtungen

Firmensitz: Marburg an der Lahn (Hessen)

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 20 (30.06.2018)

Vollzeitäquivalente: 15,62 (30.06.2018)

Saison- oder Zeitarbeitende: keine

Umsatz: 1,1 Mio. EUR (GJ 2016/17); 1,3 Mio. EUR (GJ 2017/18)

Jahresüberschuss: 0,5 TEUR (GJ 2016/17); 1,5 TEUR (GJ 2017/18)

Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen: keine



GEFAK

Testat

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	für: Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung
----------------	-----------------------	--------------------------	--

**M5.0
Vollbilanz**

2016-2018

Auditor*In:
Regina Soergel

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette:	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette:	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette:	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette:
	10 %	20 %	30 %	10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:	B4 Eigentum und Mitentscheidung:
	70 %	100 %	30 %	100 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz:	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge:	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:
	40 %	50 %	50 %	60 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen:	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz:
	50 %	40 %	70 %	80 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:	E2 Beitrag zum Gemeinwesen:	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen:	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:
	60 %	40 %	50 %	80 %

Testat gültig bis:
31. Oktober 2021

**BILANZSUMME:
529**



GEFAK



Kurzpräsentation des Unternehmens

Die GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH berät seit 1990 Städte und Landkreise in Fragen der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik. Bundesweit mehr als 260 Einrichtungen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung nutzen das von der GEFAK entwickelte Kommunale Wirtschafts-Informationen-System KWIS.net, das zur Unterstützung der täglichen Arbeitsabläufe in Fragen der Bestandspflege bei ansässigen Unternehmen, zum Standortmarketing sowie zum Flächenmanagement eingesetzt wird. Die GEFAK beschäftigt derzeit 20 fest angestellte Mitarbeiter aus den Bereichen Geographie, Wirtschaftswissenschaften, Politologie und Informatik.

In den letzten Jahren hat die GEFAK mehr als 70 regionale Unternehmensbefragungen vorrangig zu den Themen der Standortzufriedenheit, der Dienstleistungsorientierung von Verwaltungen, der kommunalen Arbeitsmarktpolitik und zum Gewerbeflächenbedarf durchgeführt. Neben den Unternehmen befragt die GEFAK auch weitere Akteure im Bereich der Fachkräftesicherung, vorrangig Schüler und Eltern. Zur Verankerung ihrer Befragungen in die strategische Ausrichtung, aber auch in das operative Geschäft der Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung, bietet die GEFAK diese Projekte als von ihr moderierte Prozesse an.

Die ausschließlich von ihren Mitarbeitern geführte GEFAK arbeitet seit 2009 kontinuierlich an ihrem Firmenleitbild. Darin verpflichten sich die Mitarbeiter, ihre Produkte und Leistungen ebenso wie ihre betrieblichen Abläufe am Leitbild der Nachhaltigkeit auszurichten. Herausragende Elemente sind ein solidarisches Gehaltsmodell, eine flache Hierarchie mit starker Partizipation der Mitarbeiter an der Definition und Priorisierung von Unternehmenszielen, eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ausgesprochen langfristige Mitarbeiter- und Kundenbeziehungen sowie ein betriebliches Mobilitätskonzept, das ausschließlich auf öffentliche Verkehrsmittel setzt.

Für ihre Idee von „Pendlerstationen“ wurde die GEFAK 2015 vom Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung ausgezeichnet.

Eckdaten zur wirtschaftlichen Situation

- Keine Fremdfinanzierung und folglich keine Zins- und Tilgungsbelastung.
- Das Eigenkapital, das ausschließlich von Mitarbeitern der GEFAK gezeichnet ist, beträgt 63.000 EUR. Es gibt keine festgeschriebenen Renditeansprüche der Eigenkapitalgeber.
- Solidarisches Gehaltsmodell zur Überbrückung wirtschaftlich schwieriger Phasen.
- Die Eigenkapitalquote betrug in den letzten 5 Jahren ca. 20 %.
- Die Liquiditätssituation hat sich in den letzten Jahren gut entwickelt, da der Wiederbeschaffungszeitpunkt von Investitionen später als der Ablaufzeitpunkt des üblichen Abschreibungszeitraums erfolgt und Gewinne nicht an die Gesellschafter ausgezahlt wurden.
- Rückstellungen werden zur Abgrenzung der geleisteten Arbeiten regelmäßig gebildet und im Folgejahr wieder aufgelöst. Rücklagen wurden bisher nicht gebildet. Die Gesellschafter

sind übereingekommen, dass Überschüsse nicht an die Gesellschafter ausgezahlt werden, sondern im Unternehmen verbleiben (Gewinnvortrag per 1.7.17: 24.027 €, rund 38 Prozent des gezeichneten Kapitals; Gewinnvortrag per 01.07.2018: 25.431 €, rund 40 Prozent des gezeichneten Kapitals).

- Der Buchwert des Anlagevermögens betrug 68.290 EUR. Gut 40 Prozent bestanden aus einer erworbenen Software-Lizenz für das vertriebene Produkt KWIS, der Rest ist die Elektronik- und Möbelausstattung für den laufenden Betrieb. Das Vermögen der GEFAK besteht demnach im Wesentlichen im Knowhow der Mitarbeiter und weniger in materiellen Gegenständen.
- Keine Abhängigkeit von wenigen Kunden, stattdessen große Risikostreuung aufgrund der Vielzahl der Kunden (öffentliche Einrichtungen mit sehr guter Bonität und Zahlungsmoral).
- Hoher Bekanntheitsgrad durch bundesweite Marktführerschaft bei der Software KWIS (Markenwert) und bei Unternehmensbefragungen.
- Fest kalkulierbare Einnahmen aus langfristigen Wartungs- und Betreuungsverträgen decken ca. die Hälfte der Jahreskosten ab.
- Minimale Haftungsrisiken aus üblicher Geschäftstätigkeit.
- Große personelle Kontinuität, vor allem auch in den Führungspositionen.
- Professionelle Controllingstrukturen.

Vor diesem Hintergrund ist die Lage der GEFAK als sehr stabil zu bezeichnen. Die wichtigsten wirtschaftlichen Risiken der GEFAK sind die große Abhängigkeit von der Finanzausstattung der deutschen Kommunen, für die die Wirtschaftsförderung formal nur eine freiwillige Aufgabe darstellt, sowie die hohe Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung in der Softwarebranche. Besondere Herausforderungen an die Organisationsentwicklung der GEFAK stellen die altersbedingte Umstrukturierung der Geschäftsleitung zum 1.1.2019 und die damit verbundene Überarbeitung des Organigramms dar.

Produkte / Dienstleistungen

Tabelle 1: Aufschlüsselung der Produkte/ Dienstleistungen

Produkte / Dienstleistung	Anteil am Umsatz		Anteil am Eigenumsatz	
	2016/2017	2017/18	2016/2017	2017/18
Informationsmanagement (KWIS)	66%	62%	72%	71%
Beratung	34%	38%	28%	29%



GEFAK



Die GEFAK und das Gemeinwohl

Die GEFAK setzt sich als Kommunalberatungsunternehmen für starke Städte und Regionen ein und trägt damit in ihrem Kerngeschäft zur Förderung des Gemeinwesens bei. Mit ihren Softwareprodukten und ihren Schulungsangeboten professionalisiert sie die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung und mit ihren Beratungsprojekten platziert sie Nachhaltigkeitsthemen in die kommunale Politik und Verwaltung, aber auch in die lokale Wirtschaft hinein.

Die GEFAK sieht sich als „Change Agent“ im Sinne einer nachhaltigen Transformation der Gesellschaft, insbesondere der Wirtschaft. Ihre unmittelbaren Kunden, die kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderer sieht die GEFAK als Multiplikatoren, über die sie mittelbar auch eine sehr große Zahl von Unternehmen erreicht. Die GEFAK kommuniziert aktiv sowohl nach innen als auch gegenüber ihren externen Anspruchsgruppen, wie ihre Produkte und Dienstleistungen für eine nachhaltigere kommunale und regionale Wirtschaft genutzt werden können.

Im Leitbild der GEFAK verpflichten sich alle Mitarbeiter, nicht nur mit den Produkten und Dienstleistungen zu einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung beizutragen. Auch im Team mit allen Mitarbeitern wird ein lebenswertes Miteinander angestrebt, bei dem gegenseitige Wertschätzung, Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Ehrenamt und Freizeit sowie die ökologische Ausrichtung der Betriebsabläufe angestrebt werden. Das Leitbild wird in regelmäßigen Abständen unter Beteiligung aller Mitarbeiter weiterentwickelt. Formate dafür sind das jährlich stattfindende Strategiewochenende sowie gelegentlich auch längere Mitarbeitertreffen. Zu diesen Anlässen werden der Umsetzungsstand des Leitbildes ermittelt und neue Zielsetzungen erarbeitet (vgl. Leitbild im nächsten Kapitel).

Aus dem Leitbild werden alljährlich die Ziele für das kommende Geschäftsjahr abgeleitet. Für alle Ziele (2017/18: 3 Oberziele und 14 prioritäre Unterziele) werden Indikatoren und Maßnahmen definiert. Zum Geschäftsjahreswechsel wird die Zielerreichung im zu Ende gehenden Geschäftsjahr analysiert und es werden die neuen Ziele festgelegt. Durch diesen Prozess, der unter intensiver Beteiligung aller Mitarbeiter stattfindet, finden das Leitbild und die strategischen Ziele Eingang in das operative Geschäft. Das Leitbild sowie die Ziele für das laufende Geschäftsjahr hängen in den zentralen Büroräumen der GEFAK aus.

Im Frühjahr 2016 wurde in einem Workshop mit allen Mitarbeitern die bislang einseitige Messung des unternehmerischen Erfolges allein an finanziellen Kennziffern kritisch diskutiert und das Leitbild dahingehend ergänzt, dass die GEFAK ihren Erfolg künftig auch an ökologischen und sozialen Zielen messen wird. Zu diesem Zweck wurde die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten beschlossen. Als ersten Schritt hat die GEFAK im Herbst 2016 dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) entsprochen. Es folgte die erstmalige Erstellung einer Gemeinwohlbilanz für das Geschäftsjahr 2015/16 im Rahmen einer Peer-Evaluierung. Beide Nachhaltigkeitsberichte sind auf der Homepage der GEFAK prominent platziert (vgl. <https://www.gefak.de/ueber-uns/unsere-nachhaltigkeitsberichte>). Im Oktober 2017 wurde im Rahmen eines Strategiewochenendes mit allen Mitarbeitern ein Aktionsplan zur Weiterentwicklung der Gemeinwohlorientierung und damit zur Verbesserung der Gemeinwohlbilanz erarbeitet.

Im Sommer 2016 ist die GEFAK dem Verein Gemeinwohl-Ökonomie (Bayern) beigetreten und hat mit Partnern aus ihrer Region eine „Regionalgruppe Lahn-Eder“ als Energiefeld

gegründet. Damit trägt die GEFAK dazu bei, die Gemeinwohl-Ökonomie als alternatives Wirtschaftsmodell in ihrer Region bekannt zu machen. Seit 2017 hat die GEFAK ihre Aktivitäten zur Verankerung der GWÖ stark ausgeweitet. Wesentliche Elemente davon sind:

- Die regelmäßige Thematisierung der GWÖ auf den bundeslandweise stattfindenden Kundenkonferenzen der GEFAK
 - GJ 2016/17: 11 Veranstaltungen mit insgesamt 163 Teilnehmern
 - GJ 2017/18: 9 Veranstaltungen mit insgesamt 126 Teilnehmern
- Die regelmäßige Thematisierung der GWÖ im Newsletter der GEFAK
 - Frühjahr 2017: „Unsere Wirtschaft neu denken – GEFAK erstellt ihre erste Gemeinwohlbilanz“
 - Herbst 2017: „Gemeinwohl-Ökonomie – GEFAK organisiert Studienreise nach Voralberg“
 - Frühjahr 2018: „Gemeinwohl-Ökonomie – was können Kommunen tun?“
- Die regelmäßige Berichterstattung über GEFAK-Aktivitäten auf der Homepage der GEFAK unter „Aktuelles“
 - 24.04.2017: [Gemeinwohlökonomie - GEFAK als Mitinitiator einer Regionalgruppe](#)
 - 20.06.2017: [Gemeinwohl geht vor Gewinn](#)
 - 05.10.2017: [GEFAK unterstützt Veranstaltungen zur Gemeinwohlökonomie](#)
 - 25.01.2018: [Gemeinwohlökonomie: GEFAK berät Kommunen bei den ersten Schritten.](#)
 - 16.02.2018 [Gemeinwohlökonomie in Gemeinden – was soll das und was bringt´s?](#)
 - 03.04.2018: [Gemeinwohlökonomie und Kommunen - wie passt das zusammen?](#)
 - 08.06.2018: [GEFAK-Workshop trägt Früchte: Marktgemeinde Peißenberg wird Gemeinwohlgemeinde](#)
- Die Durchführung eines über das EU-Förderprogramm LEADER finanzierten **Regionalentwicklungsprojektes zur Einführung der GWÖ in der Region Burgwald-Ederbergland** mit folgenden Bausteinen:
 - Beratung bei Unternehmen (Erstberatung und Präsentation der GWÖ in Entscheidungsgremien)
 - Beratung bei Kommunen (Erstberatung bei Kommunen (Bürgermeister), Präsentation der GWÖ in Kommunalparlamenten)
 - Regionalkonferenz 2017 (Unterstützung bei Organisation und Abwicklung)
 - Studienreise nach Voralberg
- Weihnachtsschreiben 2017 an rund 250 deutsche Kommunen über die GWÖ als Orientierungshilfe für das neue Jahr

- **Vorträge und Workshops** zur GWÖ
 - Workshop auf der 2. Regionalkonferenz „Nachhaltig Handeln“ 2017 in Cölbe-Schönstadt mit ca. 20 Teilnehmern
 - Workshop zum Thema Gemeinwohl-Ökonomie in der Gemeinde – Wie geht das und was bringt's? in Weilheim (Oberbayern) mit über 20 Teilnehmern, Moderator: Josef Rother (GEFAK) – vgl. Radio-Interview mit Josef Rother zur GWÖ in Gemeinden
(https://www.youtube.com/playlist?list=PLRL6paywz9_Lco8GoIFVNHyouKx-PCKc5)
 - Vortrag zum Thema „Einstieg in die Gemeinwohl-Ökonomie“ auf einer Veranstaltung der BKK ProVita in Bergkirchen mit rund zehn Teilnehmern
- Mitarbeit im internationalen **AK Gemeinden der GWÖ**; dabei aktive Mitwirkung an der Erarbeitung von GWÖ-Werkzeugen für Kommunen (Matrix 2.0 und Handbuch).

Mit diesen Aktivitäten ist die GEF AK nicht nur innerhalb Hessens zu einem Pionier der GWÖ geworden, sondern zu einem bundesweiten Multiplikator. Mit dem Ziel der Verankerung der GWÖ in den deutschen Kommunen, speziell in der Wirtschaftsförderung, hat die GEF AK zwei ihrer Mitarbeiter den **Lernweg zum GWÖ-Berater** durchführen lassen.

Obwohl die GEF AK als ein bundesweiter Dienstleister für Kommunen mit großer regionaler Streuung agiert, fühlt sie sich als Teil der Zivilgesellschaft ihrem Firmensitz Marburg und der Region verpflichtet. Sie ist Mitglied im Verein Mittelhessen e.V. und engagiert sich durch Spenden auch in der Region. Im Herbst 2017 hat sie die o.g. Regionalkonferenz zur Nachhaltigkeit gesponsert und mit einer Weihnachtspostsendung die Deutsche Krebshilfe unterstützt.

Etwa die Hälfte der GEF AK-Mitarbeiter engagieren sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich.

Kontakt im Unternehmen für die GWÖ: Josef Rother – Tel. 06421 1728-10 – rother@gefak.de

Das Leitbild der GEF AK

Seit 2009 arbeitet die GEF AK kontinuierlich und unter Mitwirkung aller Mitarbeiter an ihrem Firmenleitbild. Dieses weist zahlreiche Bezüge zum Gemeinwohl auf. Hier die aktuelle Fassung vom 10.6.2016:

Unsere Vision

Wir setzen uns ein

- für eine Marktwirtschaft, die ökologisch und sozial ausgerichtet ist und dem Ziel einer nachhaltigen Gesellschafts- und Wirtschaftsentwicklung dient;
- für einen demokratisch organisierten und starken Sozial- und Rechtsstaat, der das Marktgeschehen aktiv begleitet;
- für eine föderale Staatsstruktur mit einer starken kommunalen Selbstverwaltung;
- für ein freies, aber verantwortungsvolles Unternehmertum ebenso wie für Selbsthilfe- und Genossenschaftseinrichtungen sowie dem Gemeinwohl dienende Organisationen;



GEFAK



- für Rahmenbedingungen des Arbeitslebens, die die Persönlichkeitsentfaltung unterstützen und den Lebensunterhalt sichern.

Unsere Mission

Wir sehen uns als

- Berater und Begleiter der Kommunen und Regionen bei der Verwirklichung einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung.
- Impulsgeber für Innovationen in der kommunalen Politik und Verwaltung.
- Berater und Begleiter der Verwaltung für die Strategieentwicklung, für die Qualifizierung und für die Unterstützung bei der operativen Arbeit.
- Berater und Begleiter von Akteuren in den Transformations- und Entwicklungsländern beim Aufbau einer ökologischen und sozialen Marktwirtschaft.
- Mitgestalter eines transformativen Unternehmens, das seine Ausrichtung am Leitbild Nachhaltigkeit auch in sein Marktumfeld einbringt.

Unsere Unternehmensziele

- Wir unterstützen die kommunale und regionale Wirtschaftsentwicklung durch Beratung und Software im Sinne unseres Leitbildes.
- Wir wollen langfristig sichere Arbeitsplätze und Einkommen für alle Mitarbeiter.
- Wir nehmen den Wettbewerb auf unseren Märkten an und wollen durch Qualität und Innovationen unsere Marktposition festigen und verbessern.
- Wir wollen ein Unternehmensmodell mit hoher Partizipation und Qualifizierung aller Mitarbeiter verwirklichen.
- Um diese Ziele zu erreichen, insbesondere um innovativ zu bleiben, brauchen wir Gewinne. Gewinnmaximierung ist für uns jedoch kein Unternehmensziel.
- Wir messen unseren unternehmerischen Erfolg nicht alleine an finanziellen, sondern auch an ökologischen und sozialen Kennziffern. Dazu erstellen wir Nachhaltigkeitsberichte.

Unsere Grundsätze nach außen

- Wir setzen uns für eine langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehung ein und tragen durch unser Dienstleistungsverständnis dazu bei.
- Wir sehen den Kunden als Partner, sind offen für Kritik und sprechen diese auch selbst aus.
- Wir bieten umsetzungsorientierte und praxisnahe Lösungen.
- Wir sehen in jedem Auftrag eine neue Herausforderung zur Anwendung unserer Erfahrung und unseres Könnens.
- Wir arbeiten unabhängig und überparteilich.
- Wir stehen zu unserem Leitbild und informieren darüber unsere Kunden.
- Wir sehen uns nicht nur in den Rollen als Auftragnehmer, Auftraggeber oder Kooperationspartner, sondern auch als aktiver Teil der Bürgergesellschaft. So beziehen wir – gegebenenfalls auch öffentlich - Position in gesamtgesellschaftlichen Fragen, die uns als Unternehmen berühren.

Unsere Grundsätze nach innen

- Wir wollen eigenverantwortliche, kreative Mitarbeiter.
- Wir pflegen einen fairen, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Bei der Umsetzung von Aufgaben unterstützen wir einander.



GEFAK



- Wir suchen die Balance zwischen Firmeninteressen und Persönlichkeitsentwicklung. Dabei werden die Stärken und Neigungen des Einzelnen berücksichtigt.
- Wir streben die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familien-/Privatleben und Ehrenamt an.
- Vertrauen geht über Kontrolle.
- Wir wollen eine langfristige Mitarbeiterbindung und streben eine nicht-anonyme Kollegialität an.
- Wir wollen eine kooperative Führungsstruktur und einen kollegialen Führungsstil; durch verteilte Zuständigkeiten nach Geschäftsbereichen bemühen wir uns um Effizienz ohne ausgeprägte hierarchische Struktur.
- Die Mitarbeiter wirken an Entscheidungen mit.
- Die Mitarbeiter sind am Unternehmensergebnis beteiligt.
- Wir haben eine flache Gehaltsstruktur.
- Wir bieten unseren Mitarbeitern regelmäßige Möglichkeiten zur fachlichen Weiterbildung.
- Wir streben eine umweltschonende Organisation unserer Betriebsabläufe an. Insbesondere betreiben wir ein nachhaltiges Mobilitätsmanagement.
- Wir bemühen uns um eine nachhaltige Beschaffung (regional / bio / fair-trade).



GEFAK



Berührungsgruppe A: Lieferanten

Allgemeines

Die Wertschöpfungskette der GEFAK als Dienstleister und Software-Hersteller ist deutlich weniger komplex als in einem produzierenden Betrieb. Die angebotenen Dienstleistungen und Produkte werden weit überwiegend mit eigenen Ressourcen erarbeitet. Dadurch machen die Personalkosten i.d.R. etwa 70 Prozent der Gesamtkosten/-ausgaben aus (hier: ohne Abschreibungen, jedoch einschließlich der im Berichtszeitraum getätigten Investitionen). Die Beschaffungsausgaben hatten im Berichtszeitraum mit durchschnittlich 337.000 EUR einen Anteil von 30 % an den Gesamtausgaben.

Die wesentlichen Handlungsmöglichkeiten zur Optimierung des Beschaffungswesens liegen in der Auswahl der Geschäftspartner bei der Vergabe von Unteraufträgen sowie in der Auswahl der Lieferanten und Produkte im Bereich der Büroinfrastruktur. In ihrem Leitbild verpflichtet sich die GEFAK zu einer nachhaltigen Beschaffung (vgl. oben, Grundsätze nach innen).

Produktionsaufträge vergibt die GEFAK nur in geringem Umfang, so beispielsweise für Druckerzeugnisse oder für Grafik/Design. Dabei wählt die GEFAK nach Möglichkeit räumlich benachbarte Dienstleister aus. Bei der Auswahl ihrer Partner legt die GEFAK – nach Möglichkeit auch außerhalb ihres regionalen Umfeldes – Wert auf persönliche Kontakte. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Kooperationen nur mit Partnern zustande kommen, die einen ähnlichen Wertekodex haben.

Die GEFAK nimmt keine ständigen Preisvergleiche vor. Ausschreibungen bzw. Auktionen führt die GEFAK grundsätzlich nicht durch. Beschwerden von Kooperationspartnern bzw. Lieferanten hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben.

Die für die Beschaffung zuständigen Mitarbeiter sind im Zuge unseres Leitbildprozesses nach und nach für eine nachhaltige Beschaffung sensibilisiert worden. Wegen der geringen Bezugsmengen ist eine Beschaffung über den Versandhändler für grünen Bürobedarf "memo" finanziell nicht darstellbar. Deshalb hat man sich entschieden, die Beschaffung über lokale kleinere Unternehmen zu organisieren und diese zu stärken. Bei diesem Beispiel zeigt sich, dass im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung Mitarbeiter immer wieder die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Bezugsquellen gegeneinander abwägen.



GEFAK



Im Folgenden werden die wichtigsten Vorleistungen mit ihrem Anteil an den gesamten Beschaffungsausgaben benannt und näher beschrieben. Damit wird über knapp 80 Prozent aller Beschaffungsausgaben in den Geschäftsjahren 2016/17 und 2017/18 detailliert berichtet.

Tabelle 2: Übersicht Anteile einzelner Posten im Verhältnis zu gesamten Beschaffungsausgaben

Summe der Beschaffungskosten: 337.004 EUR

Alle Angaben stellen Mittelwerte aus den beiden Geschäftsjahren 16/17 und 17/18 dar.

<p>Fremdleistungen für Auslandsprojekte</p> <p>(97.459 EUR, 28,9 %)</p> <p>Wichtigste Lieferanten: Krug Consulting 64.110 EUR; AHA 26.120 EUR</p>	<p>Im Geschäftsbereich „Consulting International“ arbeitet die GEFÄK mit anderen Consultingfirmen als externe Dienstleister sowie mit lokalen Experten zusammen. Die beiden wichtigsten Consultingfirmen sind im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) fokussiert.</p>
<p>Miete & Nebenkosten (ohne Stadtwerke- Lieferungen)</p> <p>(32.071 EUR, 9,5 %)</p> <p>Lieferant: Boßhammer</p>	<p>Beim Vermieter der Büroräume der GEFÄK handelt es sich um einen privaten Vermieter. Im Laufe des inzwischen über 20-jährigen Mietverhältnisses konnte die GEFÄK durch die Hinzunahme zusätzlicher Büroeinheiten ihren Raumbedarf flexibel befriedigen. Bei schlechter Wirtschaftslage könnten auch einzelne Büroräume wieder gekündigt werden („atmendes Unternehmen“ → Resilienz). Auf Initiative der GEFÄK hat der Vermieter vor einigen Jahren eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Bürogebäudes installieren lassen.</p>
<p>Druck und Versand</p> <p>(21.038 EUR, 6,2 %)</p> <p>Wichtigster Lieferant: Lahnwerkstätten Marburg 8.384 EUR</p>	<p>Mit dem Lettershop der Lahnwerkstätten Marburg arbeitet die GEFÄK seit vielen Jahren zusammen. Er unterstützt uns vor allem bei Druck und Versand der Fragebögen unserer Unternehmensbefragungen. Die Lahnwerkstätten sind ein Angebot des Lebenshilfewerks Marburg-Biedenkopf e.V., welches der derzeit größte Träger von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen in der Region ist. Der Verein verfolgt mit seinen Werkstätten und Wohnangeboten das Ziel, behinderte Menschen am Leben in der Gemeinschaft teilhaben zu lassen.</p>
<p>Kauf von Unternehmensdaten</p> <p>(20.998 EUR, 6,2 %)</p> <p>Lieferant: beDirect</p>	<p>Bei der Auskunftsei beDirect, einem Joint Venture von arvato und Creditreform, bezieht die GEFÄK seit 1998 für ihre Kunden Unternehmensdaten, die wir in unsere Software einbinden. Nachdem es seit 2012 keine persönlichen Kontakte gegeben hatte und die GEFÄK auch keine Kenntnisse über die Firmenphilosophie von beDirect hatte, hat die Erstellung des ersten Gemeinwohlberichtes dazu geführt, nähere Informationen über die Nachhaltigkeitsstrategie von beDirect einzuholen.</p>

	<p>Als Gemeinschaftsunternehmen von Bertelsmann und Creditreform hat beDirect den Code of Conduct¹ als verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen definiert. Darin sichert beDirect insbesondere zu, sich „an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.“(...) zu halten (S. 32).</p> <p>Auf Initiative der GEFAK kam es im Herbst 2016 zu einem persönlichen Gespräch, bei dem die GEFAK ihre Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt hat und in der Folge der bisherige, in Teilen veraltete Kooperationsvertrag aktualisiert wurde.</p>
<p>Büroinfrastruktur</p> <p>(20.772 EUR, 6,3 %) (zum größten Teil im Bereich Investitionen)</p> <p>Wichtigste Lieferanten: MRG Computer 6.674 EUR Alternate 3.426 EUR Hifreak 1.955 EUR Coneon 1.902 EUR Amazon für Kleinteile 928 EUR König Bürotechnik 427 EUR</p>	<p>Bei der Anschaffung von Büro- oder Arbeitsausstattung gestaltet sich die Ausrichtung auf ökologische bzw. nachhaltige Produkte schwierig, da für uns in vielen Fällen die Funktionalität die höchste Priorität besitzt. Unter dieser Prämisse verfolgen wir folgende Prinzipien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es werden aufgrund interner Recherchen langlebige Geräte bevorzugt. Diese werden so lange wie möglich genutzt. Reparatur geht vor Neuanschaffung. - Bei der elektronischen Büroausstattung wird zum Teil auf neueste technische Möglichkeiten verzichtet. So werden etwa Laptops über die Abschreibungszeit hinaus genutzt. - Ist die betriebliche Nutzung nicht mehr möglich und der Restbuchwert gleich null, wird eine private Nachnutzung durch Mitarbeiter geprüft. - Nahezu alle elektronischen Geräte werden auf diese Weise nachgenutzt. Nur defekte Geräte oder solche, für die auch im Umfeld der GEFAK keine Verwendung mehr möglich ist, werden entsorgt. Die Entsorgung erfolgt mit dem Ziel der maximalen Wiederverwertung durch die gemeinnützige Behinderteneinrichtung Integral gGmbH in Marburg.
<p>Telekommunikation und Internetdienstleistung</p> <p>(17.508 EUR, 5,2 %)</p> <p>Wichtigste Lieferanten:</p>	<p>Die Deutsche Telekom beliefert uns mit Festnetz- und Mobilfunktelefonie. Das Unternehmen betreibt eine ausführliche Nachhaltigkeitsberichterstattung². Unter anderem setzt sie verschiedene Managementsysteme³ ein, z.B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ihrer Belegschaft. Außerdem hat sie ein Programm⁴ entwickelt, um gute Arbeitsbedingungen bei Lieferanten in Entwicklungsländern zu fördern. Auch unsere Mobilfunkgeräte werden in aller Regel über die Telekom bezogen.</p>

¹<https://www.bertelsmann.de/media/verantwortung/downloads/code-of-conduct/be-code-of-conduct-de-r01.pdf>

²<https://www.bertelsmann.de/media/verantwortung/downloads/code-of-conduct/be-code-of-conduct-de-r01.pdf>

³[/www.cr-bericht.telekom.com/site18/beschaefigte/gesundheit-und-arbeitssicherheit](https://www.cr-bericht.telekom.com/site18/beschaefigte/gesundheit-und-arbeitssicherheit)

<https://www.cr-bericht.telekom.com/site18/beschaefigte/gesundheit-und-arbeitssicherheit>

⁴<https://www.cr-bericht.telekom.com/site18/#der-lieferantenfluesterer>

<p>Deutsche Telekom 8.604 EUR FLID 6.538 EUR</p>	<p>Die Mitarbeiter können ihre dienstlichen Mobilfunkgeräte auch privat nutzen, womit die Anschaffung zusätzlicher Geräte nicht erforderlich ist.</p> <p>Der Internetdienstleister FLID⁵ hostet und betreut die Webseite der GEFAK. Der Inhaber des Unternehmens ist uns seit Jahren persönlich bekannt und hat ein ähnliches Wertesystem wie die GEFAK.</p>
<p>Mobilität (15.363 EUR, 4,6 %)</p> <p>Lieferant: Deutsche Bahn</p>	<p>Die rund 260 Kunden der GEFAK sind über das gesamte Bundesgebiet verteilt. Sowohl die Akquise von Neukunden als auch die Betreuung von Bestandskunden (Schulungen, Anwenderkonferenzen, Vorträge etc.) und die Teilnahme an Fachveranstaltungen (Messen, Tagungen) erfordern eine rege Reisetätigkeit. Davon ist etwa die Hälfte der GEFAK-Mitarbeiter betroffen. Für diese innerdeutschen Reisen wird nahezu ausschließlich auf öffentliche Verkehrsmittel zurückgegriffen. Folglich ist die GEFAK fundamental auf die Deutsche Bahn als Dienstleister angewiesen. Die Deutsche Bahn verfolgt zwar eine transparente Nachhaltigkeitsstrategie⁶, die u.a. eine Stakeholdercharta enthält. Die GEFAK sieht die strategische Ausrichtung der Deutschen Bahn dennoch kritisch und versucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf das Angebot der DB im Sinne einer Bahn für die Bürger*innen Einfluss zu nehmen. Dies erfolgt durch die aktive Mitgliedschaft im Fahrgastverband Pro Bahn e.V. sowie im Einzelfall durch Interventionen in die Politik hinein (Oberbürgermeister, Bundestagsabgeordneter)(vgl. auch D3 und E3).</p>
<p>Datendienstleister (11.364 EUR, 3,4 %)</p> <p>Wichtigster Lieferant: Datenwerk</p>	<p>Die Firma Datenwerk in Berlin unterstützt die GEFAK seit 2012 bei ihren Unternehmensbefragungen, und zwar mit der Erstellung von Online-Fragebögen sowie mit der scanner-basierten Datenerfassung. Einen regionalen Anbieter haben wir seinerzeit nicht gefunden. Für Datenwerk haben wir uns nicht zuletzt aufgrund von deren weitgehenden Datenschutzmechanismen entschieden.</p>
<p>Weitere Posten</p>	<p>(Anteile am Einkaufsvolumen jeweils unter drei Prozent)</p>
<p>Kartendarstellungen (9.652 EUR, 2,9 %)</p> <p>Lieferant: vianovis</p>	<p>Die Firma vianovis liefert webbasierte Karten, die wir mit unserem Produkt KWIS kombinieren. Die Geschäftsführung der vianovis ist uns seit Jahren persönlich bekannt und hat ein ähnliches Wertesystem wie die GEFAK.</p>
<p>Externe Schulungsreferenten (9.382 EUR, 2,8 %)</p>	<p>Die GEFAK ist zwei ehemaligen Mitarbeitern, die sich zwischenzeitlich selbständig gemacht haben, nach wie vor verbunden und setzt diese als freie Mitarbeiter ein, in der Regel für Schulungen. Beide Partner setzen sich - beruflich wie privat – für eine nachhaltige Entwicklung ein mit entsprechenden Konsequenzen z.B. auf ihr Mobilitätsverhalten.</p>

⁵ www.flid.de

⁶ <https://www.deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/>

<p>Strom, Gas, Wasser (6.352 EUR, 1,9 %) Lieferant: Stadtwerke Marburg</p>	<p>Die GEFAK bezieht zu 100% Ökostrom über die Stadtwerke Marburg. Die Gasthermen sind 2015 auf den neusten Stand gebracht worden. Die Bürobeleuchtung wurde 2016 zu 80% auf LED umgestellt, bei den verbleibenden 20% ist die Umstellung noch nicht sinnvoll. Die GEFAK vertraut auf ein umweltbewusstes Nutzerverhalten ihrer Mitarbeiter.</p>
<p>Werbeagentur (5.209 EUR, 1,5 %) Lieferant: Agentur Stein</p>	<p>Bei der medialen Außendarstellung der GEFAK vertrauen wir seit Jahren auf die Agentur Stein aus Marburg. Deren Leiter ist uns persönlich bekannt, auch hier gehen wir von einem ähnlichen Wertesystem aus.</p>

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Von einem Großteil der im Allgemeinen Teil aufgelisteten Lieferanten wissen wir aufgrund der langjährigen und zum Teil persönlichen Beziehungen, dass die dortigen Arbeitsbedingungen fair sind. Weitergehende Prüfungen zu sozialen Risiken in der Zulieferkette haben bislang nicht stattgefunden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Für sämtliche nicht persönlich bekannten Lieferanten wurde im Berichtszeitraum eine Internetrecherche zu deren Nachhaltigkeitsstrategien durchgeführt (vgl. Liste mit Links oben). Im Vorfeld aktueller Kaufentscheidungen wurden Vergleiche von Anbietern verstärkt unter ethischen Aspekten vorgenommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFAK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“ mit einer Lieferantenbefragung. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFAK ermittelt werden. Die bislang rein monetär geführte Inventarliste könnte um die hier relevanten Labels unserer Geräte ergänzt werden. Damit wäre eine erste Bestandsaufnahme verfügbar, auf deren Basis Verbesserungsziele, z.B. durch die Definition von Ausschlusskriterien, erkennbar werden.



GEFAK



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

Durch hohe Risiken, die Menschenwürde zu verletzen, sind lediglich diejenigen Komponenten der Büroinfrastruktur belastet, über deren Herstellung die GEFÄK keinerlei bzw. nur wenige Informationen besitzt. Das betrifft vorrangig die im Unternehmen eingesetzte Informations- und Kommunikationstechnik. Wie oben dargelegt, macht die Büroinfrastruktur lediglich gut sechs Prozent des Einkaufsvolumens aus. Daher ist die Dimension der riskanten Produkte sehr überschaubar. Dennoch setzt sich die GEFÄK zunehmend aktiv mit den Herstellungsbedingungen ihrer technischen Ausstattung auseinander.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Seit Anfang 2018 beobachten wir die Entwicklung von „ethischeren“ Smartphones. Das beim Hersteller des Shiftphone bestellte Testgerät konnte zum wiederholten Male nicht geliefert werden. Das Fairphone erfüllt aufgrund des alten Softwarestandes unsere Anforderungen nicht. Eine Auswertung des Greenpeace Guide to Greener Electronics hat ergeben, dass die bei der GEFÄK bevorzugt eingesetzten Lenovo-Geräte zwar im oberen Drittel landen, mit C- dennoch insgesamt kritisch bewertet werden.

Verbesserungspotenziale:

Für das Jahr 2019 plant die GEFÄK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFÄK ermittelt werden. Die bislang rein monetär geführte Inventarliste könnte um die hier relevanten Labels unserer Geräte ergänzt werden. Damit wäre eine erste Bestandsaufnahme verfügbar, auf deren Basis Verbesserungsziele, z.B. durch die Definition von Ausschlusskriterien, erkennbar werden.



GEFAK



A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Die GEFÄK unterhält langfristige und in vielen Fällen vertrauensvolle Kooperationsbeziehungen mit ihren Lieferanten. Die Dauer der Geschäftsbeziehung zu den Lieferanten mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mindestens 5.000 EUR ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Mit einem Einkaufsvolumen von rund 218.000 EUR haben die dort genannten Lieferanten einen Anteil von zwei Dritteln (65 %) am Gesamtvolumen der Beschaffungskosten. Die Deutsche Bahn als Quasi-Monopolist ist hier ausgenommen.

Mit Ausnahme der Stadtwerke Marburg (Öko-Strom) gibt es keinen Lieferanten, mit dem vertragliche Regelungen mit expliziten sozialen oder ökologischen Standards bestehen. Dennoch liegen für die meisten unserer (wenigen) Lieferanten/Dienstleister Informationen bzw. Einschätzungen über deren ethische Ausrichtung vor (vgl. Tabelle im allgemeinen Teil vor A1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Persönliche Gespräche mit einigen Lieferanten, bei denen die GEFÄK auf ihre Nachhaltigkeitsstrategie hingewiesen und die geplante Lieferantenbefragung angekündigt hat. Für sämtliche nicht persönlich bekannten Lieferanten wurde im Berichtszeitraum eine Internetrecherche zu deren Nachhaltigkeitsstrategien durchgeführt (vgl. Liste mit Links im allgemeinen Teil). Im Vorfeld aktueller Kaufentscheidungen wurden Vergleiche von Anbietern verstärkt unter ethischen Aspekten vorgenommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFÄK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFÄK ermittelt werden.

Tabelle 3: Übersicht Lieferanten und Dauer der Geschäftsbeziehungen

Lieferant (Volumen Mittelwert 2016/17 + 2017/18)	Beginn der Geschäftsbeziehung	Dauer der Geschäfts- beziehung in Jahren (bis 2018)
Krug Consulting (64.110 EUR)	2004	14
Boßhammer (32.071 EUR)	1998	20
AHA (26.120 EUR)	2005	13
beDirect (20.998 EUR)	1998	20
Datenwerk (11.364 EUR)	2012	7
vianovis (9.652 EUR)	2009	9
verantworten (9.045 EUR)	2014	5
Stadtwerke Marburg (8.718 EUR)	1990	28
Deutsche Telekom (8.604 EUR)	1990	28
Lahnwerkstätten Marburg (8.384 EUR)	2001	17
MRG Computer (6.674 EUR)	2012	6
FLID (6.538 EUR)	2006	12
Agentur Stein (5.209 EUR)	2013	5
		Summe: 184 Jahre Durchschnitt: 14,2 Jahre



GEFAK



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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Für sämtliche nicht persönlich bekannten Lieferanten wurde im Berichtszeitraum eine Internetrecherche zu deren Nachhaltigkeitsstrategien durchgeführt (vgl. Liste mit Links im allgemeinen Teil). Dabei wurden keine relevanten Labels für Solidarität und Gerechtigkeit gefunden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFÄK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFÄK ermittelt werden. Die bislang rein monetär geführte Inventarliste soll um die hier relevanten Labels unserer Geräte ergänzt werden. Damit wäre eine erste Bestandsaufnahme verfügbar, auf deren Basis Verbesserungsziele erkennbar werden.

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

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Der GEFÄK besitzt keinem Kooperationspartner bzw. Lieferanten gegenüber eine Marktmacht. Insofern beschäftigen wir uns in Bezug auf die Berührungsgruppe A nicht mit dem Thema Marktmacht (vgl. dagegen D2).

Verbesserungspotenziale:

Keine.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Für die GEFAK als nicht produzierendes Unternehmen spielen Rohstoffe und Materialien kaum eine Rolle. Ökologische Risiken sind lediglich bei den Komponenten der Büroinfrastruktur zu vermuten, über deren Herstellung die GEFAK keinerlei bzw. nur wenige Informationen besitzt. Das betrifft vorrangig die im Unternehmen eingesetzte Informations- und Kommunikationstechnik. Wie oben dargelegt, macht die Büroinfrastruktur lediglich gut sechs Prozent des Einkaufsvolumens aus. Daher ist die Dimension der riskanten Produkte sehr überschaubar. Dennoch setzt sich die GEFAK aktiv mit den Herstellungsbedingungen ihrer technischen Ausstattung auseinander.

Auf Initiative der GEFAK wurde vor einigen Jahren eine Photovoltaikanlage durch den Vermieter auf dem Dach des Hauses installiert. Des Weiteren wurde bei einer im Jahr 2016 durchgeführten Sanierung der unteren Büroräume auf die soziale und ökologische Verträglichkeit der beschafften Produkte, etwa des Teppichbodens, geachtet und die Kosten hierfür durch den Vermieter übernommen. Im Laufe der vergangenen Jahre wurden außerdem die Gasthermen und Beleuchtungsmittel der einzelnen Nutzungseinheiten auf ihre Effizienz hin überprüft und in einigen Fällen durch neue, energiesparende Geräte beziehungsweise Leuchtmittel ersetzt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Seit Anfang 2018 beobachten wir die Entwicklung von „ethischeren“ Smartphones. Das beim Hersteller des Shiftphone bestellte Testgerät konnte zum wiederholten Male nicht geliefert werden. Das Fairphone erfüllt aufgrund des alten Softwarestandes unsere Anforderungen nicht. Eine Auswertung des Greenpeace Guide to Greener Electronics hat ergeben, dass die bei der GEFAK bevorzugt eingesetzten Lenovo-Geräte zwar im oberen Drittel landen, mit C- dennoch insgesamt kritisch bewertet werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFAK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFAK ermittelt werden. Die bislang rein monetär geführte Inventarliste soll um die hier relevanten Labels unserer Geräte ergänzt werden. Damit wäre eine erste Bestandsaufnahme verfügbar, auf deren Basis Verbesserungsziele erkennbar werden.

Wegen der geringen Abnahmemengen der GEFAK alleine ist derzeit eine Beschaffung über den Versandhändler für grünen Bürobedarf „memo“ für die GEFAK finanziell nicht darstellbar. Hier könnte die GEFAK prüfen, ob eine Einkaufskooperation mit gleichgesinnten Marburger Unternehmen eine nachhaltigere Beschaffung zu vertretbaren Konditionen ermöglichen könnte.



GEFAK



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

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Siehe A3.1

Verbesserungspotenziale:

Siehe A3.1

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Unserem Grundverständnis einer Partnerschaft auf Augenhöhe zufolge suchen wir generell den frühzeitigen Dialog mit unseren Dienstleistern und Lieferanten insbesondere hinsichtlich der Zeitpläne für gemeinsame Projekte. Durch diesen systematischen Dialog findet eine faire Berücksichtigung der Kapazitäten der Kooperationspartner statt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die uns persönlich bekannten Lieferanten wurden über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert. Diese Kommunikation erfolgte bislang allerdings nicht systematisch.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFAK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet werden, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert werden und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFAK gemessen werden. Darüber hinaus ist ein persönliches Gespräch mit unserem Lieferanten Datenwerk geplant.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Der GEFAK sind in ihrem Marktumfeld keine relevanten Labels für Transparenz und Mitentscheidung bekannt.



Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2019 plant die GEFÄK die Durchführung eines „Lieferantenchecks“. Darin soll über unsere GWÖ-Aktivitäten berichtet, die ethische Performance unserer Geschäftspartner thematisiert und die Zufriedenheit der Partner mit der Zusammenarbeit mit der GEFÄK ermittelt werden. Die bislang rein monetär geführte Inventarliste könnte um die hier relevanten Labels unserer Geräte ergänzt werden. Damit wäre eine erste Bestandsaufnahme verfügbar, auf deren Basis Verbesserungsziele erkennbar werden.

Berührungsgruppe B: Geldgeber und Eigentümer

Allgemeines

Die über den Gesellschaftsvertrag der GEFÄK realisierte Mitarbeiterbeteiligung bringt eine zinsfreie Finanzierung des Gesellschaftskapitals mit sich. Außerdem führt das seit Jahren praktizierte Solidarmodell bei den Gehältern der Mitarbeiter dazu, dass selbst in Krisenzeiten keine Fremdfinanzierung erforderlich ist und die damit verbundene Abhängigkeit von einem Gläubiger entfällt (vgl. Berührungsgruppe C). Damit entzieht sich die GEFÄK weitgehend dem Kreditsystem – und vermeidet die mit einer Fremdfinanzierung verbundenen Wachstumszwängen. Die GEFÄK hat damit bereits wichtige Maßnahmen hin zu einem ethischen Finanzmanagement indirekt in ihr Firmenleitbild aufgenommen.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Tabelle 4: Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil am Gesamtkapital

Eigenkapital	Fremdkapital
100%	0%
am Gesamtkapital	am Gesamtkapital

Im Branchenvergleich in der Rubrik „Wissensintensive Dienstleistungen“ lag die durchschnittliche Eigenkapitalquote bei 28 Prozent⁷. Damit stellt die 100-%-Eigenkapitalquote der GEFÄK eine Besonderheit dar.

⁷<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261429/umfrage/eigenkapitalquoten-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen>

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

nichts

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Entfällt, da die GEFAK keine Fremdfinanzierung benötigt (vgl. oben unter Allgemeines)

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Die GEFAK unterhält Girokonten bei der VR Bank Mittelhessen und bei der GLS Bank. Beide Institutionen sind Genossenschaften und nach unserem Kenntnisstand nicht in spekulative Bankgeschäfte verwickelt. Für die GLS-Bank haben wir uns vor einigen Jahren entschieden, weil sie uns als Ethikbank insbesondere hinsichtlich ihrer Kreditvergabekriterien und der dabei gelebten Transparenz überzeugt hat. Im aktuellen „Fair Finance Guide Deutschland“ liegt die GLS-Bank beim Nachhaltigkeitsranking an der Spitze.⁸

Als Rechnungsadresse wird seit 2015 die GLS Bank angegeben, zahlreiche Umsätze werden jedoch über die VR Bank abgewickelt. Hauptgrund hierfür ist, dass viele Kundenbeziehungen schon vor der Zusammenarbeit mit der GLS existierten und die Kunden für regelmäßige Zahlungen unsere ursprüngliche Bankverbindung gespeichert haben. Nachdem sich die Umleitung der Zahlungsströme deshalb anfangs als schwierig erwiesen hat, hat sie im Berichtszeitraum spürbar an Fahrt aufgenommen. Im Geschäftsjahr 2017/18 betragen die Zahlungseingänge auf dem GLS-Bankkonto über 850.000 EUR. Damit lag der Anteil der GLS-Bank erstmals über dem der VR-Bank.

Tabelle 5: Zahlungseingänge auf den Girokonten der GEFAK nach Finanzdienstleistern

Finanzdienstleister	Anteil an den Zahlungseingängen		
	GJ 2015/16	GJ 2016/17	GJ 2017/18
VR Bank Mittelhessen	85 %	60 %	45 %
GLS Bank	15 %	40 %	55 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Auf allen Rechnungen ist die Bankverbindung zur GLS-Bank als erste Verbindung angegeben. Die GEFAK ist der GLS-Bank treu geblieben, als diese angesichts des dauerhaft niedrigen Zinsniveaus 2017 den GLS-Beitrag eingeführt hat. Damit leisten wir einen Beitrag zur Vermeidung alternativer, aber ethisch fragwürdiger Finanzierungsformen wie etwa einen erhöhten Verkaufsdruck auf die Mitarbeiter der GLS.

Erstmals hat die GEFAK im Berichtszeitraum eine systematische Recherche über die ethische Performance aller mit ihr verbundenen Versicherungen durchgeführt (siehe Auflistung unten).

⁸ <https://www.fairfinanceguide.de/ffg-d/aktuell/2019/der-neue-fair-finance-guide-40-ist-da>

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die weitere Umleitung der Zahlungsströme könnte durch eine explizite Erwähnung im Zuge der nächsten jährlichen Wartungsintervalle angestoßen werden. Auch könnte auf Rechnungen für Neukunden ausschließlich die GLS-Verbindung angegeben werden. Da wir aber der VR-Bank Mittelhessen als regionalem Finanzdienstleister nicht ganz den Rücken kehren wollen, sehen wir ein Ziel bei etwa zwei Drittel der Zahlungseingänge bei der GLS-Bank. Außerdem möchten wir die VR-Bank proaktiv auf unsere Präferenz für die GLS-Bank hinweisen und für entsprechende Prinzipien (Kreditvergabekriterien, Transparenz) auch bei der VR-Bank werben. Bei eventuellen Neuabschlüssen von Versicherungen kann die unten aufgeführte Recherche als Entscheidungskriterium herangezogen werden.

Ethisch-nachhaltige Bewertung von Versicherungen der GEFAK und deren Mitarbeiter
Seit vielen Jahren ist die GEFAK (Haftpflicht und Inhalt) über die HDI Versicherung AG versichert. Einige Mitarbeiter der GEFAK haben darüber hinaus bei diversen Versicherungen laufende Verträge, deren Prämien sich auf knapp 18.000 EUR aufsummieren. Die Auswahl des Versicherers erfolgte vor vielen Jahren durch die Mitarbeiter selbst, die GEFAK hat damals keinen Einfluss unter dem Aspekt des ethischen Finanzmanagements genommen. Zur Bewertung der ethischen Performance dieser Versicherungen wurde erstmals eine Internetrecherche durchgeführt.

HDI Versicherung AG jährliche Versicherungsprämie in Höhe von 432,36 €

Die HDI Versicherung AG ist eine 100-prozentige Tochter der Talanx Deutschland AG. Der Talanx-Konzern integriert ökologische, soziale und Governance-Aspekte in seine Geschäftstätigkeit. Eine Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeitsbericht und ein Nachhaltigkeits-Commitment des Vorstands sind online abrufbar.⁹

R+V Lebensversicherung AG (2 Mitarbeiter, Direktversicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 5.040,00 €)

Die R+V Versicherung AG (Raiffeisen- und Volksbanken Versicherung) ist eine der größten Versicherungsgesellschaften Deutschlands und Obergesellschaft des R+V-Konzerns mit Sitz in Wiesbaden in Hessen.

Nachhaltigkeit wird bei der R+V als Bestandteil der Unternehmenskultur angesehen.

Folgende Themen sind online¹⁰ aufgelistet:

- Nachhaltigkeitsbericht
- Gesellschaftliches Engagement
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Verantwortung als Versicherer
- Umweltschutz bei R+V
- Verantwortung als Arbeitgeber

⁹ https://www.talanx.com/nachhaltigkeit.aspx?sc_lang=de-DE

¹⁰ <https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv>



GEFAK



AXA (1 Mitarbeiter, Direkt Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.742,48 €)

Der AXA Konzern zählt zu den größten Erstversicherern in Deutschland. Die AXA Deutschland ist Teil der AXA Gruppe. AXA ist Unterzeichner der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und in den wichtigsten globalen Sustainable Responsible Investment (SRI) Indizes und Ethischen Indizes gelistet. Online¹¹ listet AXA einige Informationen zum Thema Verantwortung gegenüber Umwelt, Kunden, Lieferanten etc. auf. Die Corporate Responsibility (CR)-Strategie der AXA Gruppe kann dort ebenfalls aufgerufen werden.

CosmosDirekt (1 Mitarbeiter, Direkt Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.752,00 €)

Die CosmosDirekt-Versicherungsgruppe ist eine in Saarbrücken ansässige Versicherung, die den Vertrieb und die Kundenbetreuung ausschließlich direkt, also ohne Außendienstmitarbeiter, bewerkstelligt. Die CosmosDirekt gehört zum Finanzkonzern Generali Deutschland. Auf ihrer Homepage¹² beschreibt CosmosDirekt ihr Engagement gegenüber der Gesellschaft.

SV Sparkassen Versicherung (1 Mitarbeiter, Direkt Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.200,00 €)

Die Sparkassen Versicherung führt auf ihrer Homepage¹³ unter dem Menüpunkt „Über uns“ eine eigene Rubrik zum Thema Nachhaltigkeit und veröffentlicht seit 2010 einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.

FFB (2 Mitarbeiter, Vermögenswirksame Leistungen mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 957,12 €)

Die FFB ist eine spezialisierte deutsche Fondsbank, die sich allein auf Dienstleistungen rund um Anleger und ihre Vermögensziele konzentriert. Die FFB gehört zu Fidelity International, einer eigenständigen inhabergeführten Fondsgesellschaft. Auf der Homepage gibt es keinerlei Hinweise zum Thema Nachhaltigkeit.

Concordia Lebensversicherung AG (1 Mitarbeiter, Direkt Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.095,60 €)

Auf der Homepage¹⁴ ist unter dem Menüpunkt „Unternehmen“ ein eigener Punkt zum Thema Nachhaltigkeit.

Hier stehen unter anderem folgende Informationen zur Verfügung:

- Nichtfinanzieller Bericht Concordia 2017
- Broschüre Nachhaltigkeit – das Engagement der Concordia
- Umweltleitlinien der Concordia Versicherungen, Umweltschutz bei der Concordia
- Umweltmanagement der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG

¹¹ <https://www.axa.de/wir-ueber-uns/axa-deutschland-verantwortung>

¹² <https://www.cosmosdirekt.de/unternehmen/gesellschaftliche-verantwortung/>

¹³ https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die_sv/nachhaltigkeit/index.html

¹⁴ <https://www.concordia.de/newsroom/nachhaltigkeit/>



GEFAK



Bausparkasse Schwäbisch-Hall (1 Mitarbeiter, Vermögenswirksame Leistungen mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 480,00 €)

Die Schwäbisch Hall-Gruppe gestaltet ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen des „Corporate Responsibility Committee“ der DZ BANK Gruppe. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe verfügen über eine gemeinsame Strategie, über eine Arbeitsorganisation und eine gemeinsame Daten- und Berichtslogistik. Dazu zählen:

- Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen
- kontinuierliche Datenerhebung und Auswertung
- Bearbeitung der Nachhaltigkeits-Ratings
- gemeinsame Zuliefererstandards
- Unterzeichnung des UN Global Compact sowie der gemeinsame Verhaltenskodex in der DZ BANK Gruppe.

Im Nachhaltigkeitsbericht¹⁵ erläutert die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ihr Nachhaltigkeitsverständnis sowie ihre Strategie und legt ihre Leistung im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung und -entwicklung im Berichtsjahr 2017 offen.

Standard Life (1 Mitarbeiter, Direkt Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.752,00 €)

Standard Life wurde 1825 in Edinburgh gegründet und ist seit 2018 Teil der Phoenix Group. Zum Thema Nachhaltigkeit ist auf der Homepage nichts zu finden. Das soziale Engagement spielt bei Standard Life eine Rolle und wird unter folgendem Link¹⁶ näher erläutert.

InterRisk (3 Mitarbeiter, Unfall Versicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.239,94 € im Berichtsjahr 2017/18)

Die beiden Unternehmen InterRisk Versicherungs-AG und InterRisk Lebensversicherungs-AG gehören zur Vienna Insurance Group.

Unter dem Link¹⁷ stellt das Unternehmen ihre soziale Verantwortung vor. Informationen oder Hinweise zur Nachhaltigkeit konnten wir nicht finden.

DBV-Winterthur Holding AG (2 Mitarbeiter, Direktversicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 1.687,24 €)

Zuvor unter dem Namen Deutsche Beamten-Versicherung öffentliche Lebens- und Renten-Versicherungsanstalt, kam es 1996 zur Fusion mit der Winterthur-Versicherung in München und Umfirmierung in DBV-Winterthur Holding AG. Heute ist es ein Tochterunternehmen der AXA Konzern AG und somit international in die AXA Group eingebunden.

Zur DBV konnten keine Berichte zur Nachhaltigkeit oder soziale Verantwortung gefunden werden. Der Mutterkonzern AXA hat eine Auflistung seiner Tätigkeiten im CSR-Bereich¹⁸ (vgl. oben)

¹⁵ https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit_bei_schwaebisch_hall.html

¹⁶ <https://www.standardlife.de/ueber-uns/soziales-engagement/#tab-unser-charity-partner>

¹⁷ <https://www.interrisk.de/de/unternehmen/soziale-verantwortung.php>

¹⁸ <https://www.axa.de/wir-ueber-uns/axa-deutschland-verantwortung>



GEFAK



LBS (1 Mitarbeiter, Vermögenswirksame Leistungen mit einer jährlichen Versicherungsprämie in Höhe von 480,00 €)

Die Landesbausparkasse Hessen-Thüringen ist ein rechtlich unselbständiger, aber selbständig bilanzierender Geschäftsbereich der Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba). Über die LBS selbst konnten keine Berichte gefunden werden, die Helaba gibt auf ihrer Homepage¹⁹ eine Übersicht über die nachhaltigen Tätigkeiten.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Die GEFAK hat keine Renditeansprüche zu bedienen, weil sie weder Fremdkapital einsetzt noch eine Verpflichtung zur Verzinsung von Eigenkapital (Einlagen der Gesellschafter) besteht. Damit ist gewährleistet, dass keine für die Zukunftssicherung erforderlichen Finanzmittel aus dem Unternehmen abfließen.

Wichtige Zukunftsausgaben werden – ohne vorherige Budgetierung – im Laufe des Geschäftsjahres identifiziert und auf ihre Finanzierbarkeit hin geprüft. Dabei erfolgt eine Abwägung, ob z.B. die Fortbildung eines Mitarbeiters höhere Priorität hat als die Auszahlung zusätzlicher Gehaltsbestandteile an alle (vgl. Erläuterung des solidarischen Gehaltsmodells in C2.1).

Die Gesellschafter sind außerdem übereingekommen, dass Überschüsse nicht an die Gesellschafter ausgezahlt werden, sondern im Unternehmen verbleiben. Eine Ausschüttung von Gewinnanteilen kommt (theoretisch) überhaupt erst in Frage, wenn alle Mitarbeiter mindestens das im Rahmen des solidarischen Gehaltsmodells angestrebte 100%-Gehalt erhalten haben. In der Praxis hat auch eine darüber hinaus gehende Gehaltsauszahlungsquote Vorrang vor der Ausweisung bzw. Ausschüttung von Unternehmensgewinnen (z.B. Auszahlungsquote im GJ 2017/18: 104 %).

Zukunftsausgaben

Aufgrund der oben beschriebenen Vorgehensweise gibt es bei der GEFAK kein Budget, das sich am Bedarf für Zukunftsausgaben ausrichtet. Mit der Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz hat die GEFAK erstmals eine Systematik zur Erfassung relevanter Zukunftsausgaben erarbeitet. Diese setzen sich wie folgt zusammen

Zukunftsausgaben =
Getätigter strategische Aufwand
+ Anlagenzugänge
+ Instandhaltung
+ nicht ausgeschüttete Gewinne (Rücklagen)

¹⁹ <https://www.helaba.com/de/ueber-uns/die-helaba/nachhaltigkeit/>



GEFAK

Strategischer Aufwand

Im Berichtszeitraum hat die GEFAK folgenden strategischen Aufwand getätigt.

Tabelle 6: Getätigter strategischer Aufwand in den GJ 2016/17 und 2017/18 (in EUR)

Position	GJ 2016/17	GJ 2017/18	Veränderung zum Vorjahr	Veränderung in %
Fortbildung	19.864,94 €	32.576,81 €	12.711,87 €	+64,0
Forschung & Entwicklung	19.538,60 €	15.896,40 €	-3.642,20 €	-18,6
Pendlerstation/ GWÖ	6.623,04 €	9.883,69 €	3.260,65 €	+49,2
Organigramm/ Gehaltsstruktur	3.511,25 €	3.128,33 €	-382,91 €	-10,9
Datenschutz	3.222,94 €	9.384,14 €	6.161,20 €	+191,2
Nachhaltigkeit	3.527,02 €	2.181,90 €	-1.345,12 €	-38,1
Gesamt	56.287,79 €	73.051,27 €	16.763,49 €	+29,8

Anlagenzugänge

Die Anlagenzugänge betragen im GJ 2016/2017 15.379 € und stiegen im GJ 2017/2018 auf 28.993 €. Wesentlicher Grund für die Steigerung war die Renovierung von Büroräumen.

Instandhaltung

Die harten Instandhaltungskosten betragen im GJ 2016/2017 7.528 €, im GJ 2017/2018 sanken sie auf 6.436 €

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit und Zuführung zur Rücklage

Bei der GEFAK werden Überschüsse im Rahmen des solidarischen Gehaltsmodelles zum größten Teil an die Mitarbeiter der Firma ausgezahlt. Aus diesem Grund fallen die Mittelüberschüsse gering aus. Diese werden komplett als Rücklage dem Bankkonto der Firma zugeführt. Im Geschäftsjahr 2016/2017 lagen diese bei 569 €, im Geschäftsjahr 2017/2018 waren es 1.405 €.

Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital)

Keine (vgl. B Allgemeines – keine Ansprüche der Eigentümer an Kapitalerträge)

Tabelle 7: Summe der Zukunftsausgaben

Bereich	2016/17	2017/18	Veränderung zum Vorjahr
Getätigter strategischer Aufwand	56.287,79 €	73.051,27 €	+29,80%
Anlagenzugänge	17.368,00 €	37.286,00 €	+114,70%
Instandhaltung	26.030,86 €	25.840,40 €	-0,70%
Nicht ausgeschüttete Gewinne	569,00 €	1.405,00 €	+146,90%
Gesamt	110.033,40 €	152.555,82 €	+38,70%



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Da bei der Erstabrechnung 2015/16 die Zukunftsausgaben noch nicht abgefragt wurden, hat die GEFÄK jetzt erstmals eine Zusammenstellung der einschlägigen Positionen erstellt. Diese Zusammenstellung soll künftig fortgeschrieben werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Jährliche Anpassung der relevanten Zukunftsausgaben.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es findet keine unfaire Verteilung von Geldmitteln statt. Bei der GEFÄK gab es weder eine Standortschließung bzw. -verlagerung noch wurden Arbeitsplätze abgebaut. Es wurden keinerlei Renditen ausgezahlt.

Verbesserungspotenziale:

Keine

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Die GEFÄK verfügt als Dienstleistungsunternehmen über keine Anlagen. Dementsprechend gibt es hier kein Verbesserungspotenzial. Bei Investitionsentscheidungen, die die Büroinfrastruktur betreffen, ist neben der Funktionalität die Langlebigkeit das entscheidende Kriterium für eine Anschaffung (vgl. dazu Tabelle unter A1).

Wie in einem oberen Kapitel beschrieben, ist die GEFÄK nicht Eigentümerin der von ihr genutzten Büroeinheiten. Bezüglich Fragen der nachhaltigen Nutzung der Büros steht sie aber fortlaufend im Kontakt mit dem Vermieter und versucht so, auf ökologische Verbesserungspotenziale hinzuweisen und diese umzusetzen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Keine Besonderheiten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Die GEFAK legt ihr Finanzanlagevermögen in Form von Festgeld bei der GLS Bank und bei der VR-Bank an. Damit ermöglicht sie die Finanzierung auch von nachhaltigen Projekten. Die GLS Bank bietet dabei die Möglichkeit, den nachhaltigen Verwendungszweck selbst zu bestimmen. Hier entschied sich die GEFAK, Projekte der Kategorie „Leben im Alter“ zu unterstützen. Informationen dazu nehmen wir im regelmäßig von der GLS-Bank versandten Magazin „Bankspiegel“ zur Kenntnis. Diese Anlagevermögen sind unverzinst. Der Anteil des Festgeldes, das der GLS-Bank zur Verfügung gestellt wird, liegt bereits seit 2016 bei gut zwei Dritteln.

Tabelle 8: Festgeld der GEFAK nach Finanzdienstleistern

Finanzdienstleister	Anteil am Festgeld		
	30.6.2016	30.6.2017	30.6.2018
VR Bank Mittelhessen	32 %	31 %	31 %
GLS Bank	68 %	69 %	69 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Bei der GEFAK kommen als ökologisch bedenkliche Ressourcen lediglich fossile Brennstoffe zum Einsatz, und zwar in den Bereichen Heizung der Büroräume (Erdgas) und Mobilität. Da wir unsere Mobilität ganz überwiegend über die Schiene und als BahnCard-Kunden mit Ökostrom abwickeln, ist der Anteil sehr gering.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Keine.



GEFAK



B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Nachdem das Stammkapital der als GmbH firmierenden GEFAK bis 2008 ausschließlich in der Hand von drei Gesellschaftern lag (Geschäftsleitung und ein externer Gesellschafter), hat die Geschäftsleitung danach langjährige Mitarbeiter eingeladen, Gesellschaftsanteile zu zeichnen. Inzwischen liegt das Eigentum zu 100 Prozent in Mitarbeiterhand, alle acht Gesellschafter sind Mitarbeiter der GEFAK. Das Stammkapital in Höhe von 63.000 EUR ist mit Anteilen zwischen maximal 9.000 EUR (4 Gesellschafter) und mindestens 5.000 EUR (1 Gesellschafter) relativ gleichmäßig verteilt. Die Stimmrechte entsprechen den Gesellschaftsanteilen. Da seit vielen Jahren (aufgrund des Vorrangs einer Gehaltsauszahlungsquote von mindestens 100 Prozent – vgl. Solidarmodell in C 2.1) keine Ausschüttung von Gewinnen stattgefunden hat, liegt der zentrale Anreiz für die Übernahme von Gesellschaftsanteilen in der weitreichenden Teilhabe an den Entscheidungen innerhalb der GEFAK. Bis zum absehbaren Generationenwechsel im Jahr 2020 ist keine Aufnahme weiterer Mitarbeiter als Gesellschafter vorgesehen, da im Zuge der damit verbundenen organisatorischen Änderungen auch die Rolle der Gesellschafterversammlung hinterfragt und ggf. geändert werden soll.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Feindliche Übernahmen sind aufgrund der Eigentümerstruktur für die GEFAK kein Thema.



GEFÄK



Berührungsgruppe C: Mitarbeiter*innen

Allgemeines

Die Mitarbeiter sind die wichtigste Berührungsgruppe der GEFÄK - sofern man angesichts der ungewöhnlichen Strukturen bei der GEFÄK überhaupt von den Mitarbeitern als „Berührungsgruppe“ (also etwas außerhalb der GEFÄK selbst) sprechen kann. Die GEFÄK versteht sich als die Gemeinschaft ihrer Mitarbeiter, firmenintern die „GEFÄKianer“ genannt. Das kommt am deutlichsten darin zum Ausdruck, dass sämtliche Kapitalanteile in der Hand von acht Mitarbeitern liegen und Überschüsse in aller Regel nicht an Anteilseigner ausgeschüttet werden, sondern allen Mitarbeitern zugutekommen. Vor diesem Hintergrund ist der übliche Interessensgegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der GEFÄK quasi nicht existent.

Das in der GEFÄK beschriebene Menschenbild ist im Firmenleitbild verankert (siehe oben): Die GEFÄK strebt Rahmenbedingungen für das Arbeitsleben an, die die Persönlichkeitsentfaltung unterstützen und den Lebensunterhalt sichern. Durch einen fairen, vertrauensvollen, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander wird die Menschenwürde bei der GEFÄK geachtet. Bei der Aufgabenzuordnung werden die Stärken und Neigungen des Einzelnen berücksichtigt. Die GEFÄK fördert Eigenverantwortung und Kreativität ihrer Mitarbeiter*innen. Zu ihren Unternehmenszielen gehören eine hohe Partizipation und die Weiterqualifizierung aller Mitarbeiter. Schließlich misst die GEFÄK ihren unternehmerischen Erfolg auch an sozialen Kennziffern und damit nicht zuletzt an den Belangen ihrer Mitarbeiter*innen.



GEFAK

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Tabelle 9: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppe, Beschäftigungsverhältnis (Art des Arbeitsvertrages) und nach Geschlecht – Stand 30.6.2018

	m/ w	Beschäftigtengruppe**	Beschäftigungsverhältnis	Eintrittsdatum	Jahre Zugehörigkeit
1*	m	Geschäftsleitung & Controlling	unbefristet, 100 %	01.06.1990	28 Jahre, 1 Monat
2*	m	Geschäftsleitung & Controlling	unbefristet, 80 %	01.09.1991	26 Jahre, 9 Monate
3*	w	Geschäftsleitung & Controlling	unbefristet, 65 %	15.01.2000	18 Jahre, 4 Monate
4*	m	Geschäftsleitung & Controlling	unbefristet, 100 %	01.02.1998	20 Jahre, 4 Monate
5*	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 55 %	01.08.1994	23 Jahre, 10 Monate
6*	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 100 %	01.12.2001	16 Jahre, 6 Monate
7	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 100 %	01.05.2008	10 Jahre, 1 Monat
8	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 100 %	23.11.2000	17 Jahre, 6 Monate
9	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 100 %	01.01.2018	0 Jahre, 6 Monate
10	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 75 %	01.05.2014	4 Jahre, 1 Monat
11	w	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 60 %	01.11.2012	5 Jahre, 7 Monate
12	w	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 60 %	01.10.2017	0 Jahre, 8 Monate
13*	m	Softwareentwicklung	unbefristet, 100 %	15.06.2010	7 Jahre, 11 Monate
14*	m	Softwareentwicklung	unbefristet, 90 %	16.01.1997	21 Jahre, 4 Monate
15	m	Softwareentwicklung	unbefristet, 100 %	01.02.1995	23 Jahre, 4 Monate
16	w	Softwareentwicklung	unbefristet, 75 %	15.12.2000	17 Jahre, 5 Monate
17	w	Verwaltung	unbefristet, 47 %	15.01.1995	23 Jahre, 4 Monate
18	w	Verwaltung	unbefristet, 80 %	01.09.2012	5 Jahre, 9 Monate
19	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	unbefristet, 100 %	15.09.2014	3 Jahre, 8 Monate
20	m	Werkstudent	geringfügig beschäftigt	01.01.2014	4 Jahre, 5 Monate

* Mitarbeiter ist gleichzeitig Gesellschafter

** nicht für alle Mitarbeiter ist eine eindeutige Zuordnung möglich



GEFAK



Die Belegschaft der GEFAK zeichnet sich durch langjährige Betriebszugehörigkeit aus. Die Hälfte der Mitarbeiter arbeitet schon länger als zehn Jahre bei der GEFAK, zum Teil sogar deutlich länger. Eine Trennung von einem Mitarbeiter kommt äußerst selten vor. Eine Mitarbeiterin hat die GEFAK 2017 aus familiären und damit persönlichen Gründen verlassen, da sie ihren Lebensmittelpunkt nach Süddeutschland verlagern wollte. Da dies im Berichtszeitraum der einzige Fall von Fluktuation war, ist die Rate dementsprechend gering (1 Weggang bzw. 2 Neueinstellungen bei 20 Personen = 5 bzw. 10 %).

Die langjährige Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter führt gleichzeitig zur Gefahr, dass eine Überalterung der Belegschaft eintritt. Aus diesem Grund wird von der GEFAK eine konsequente Nachwuchssicherung (über die Bereitstellung von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen sowie über das Angebot von Studienarbeiten oder von studentischer Mitarbeit) durchgeführt, mit der junge Kollegen für eine Mitarbeit in der GEFAK begeistert werden sollen. Vier der letzten sieben Einstellungen konnten über diese Maßnahmen realisiert werden. Die weiteren drei neuen Mitarbeiter haben sich aufgrund des Leitbilds der Firma und der auf die Nachhaltigkeit gerichteten Firmenphilosophie für die GEFAK entschieden. Die GEFAK erhält zunehmend Initiativbewerbungen, von denen eine Mehrheit sich direkt auf die Firmenphilosophie bezieht. Die genaue Anzahl an Bewerbungen wird ab dem GJ 2018/19 gemessen.

Tabelle 10: Hierarchieebenen mit Anzahl der Mitarbeiter pro Hierarchieebene und Diversitätskennzahlen (Frauenquote/ Behindertenquote) – Stand 01.07.2016

Hierarchieebene	Anzahl Mitarbeiter	Frauenquote	Behindertenquote
Geschäftsleitung	3	33 %	0 %
übrige Gesellschafter	5	0 %	0 %
sonstige Mitarbeiter	9	55 %	0 %
Studierende/Auszubildende	2	0 %	0 %
Gesamt	19	32 %	0 %

Tabelle 11: Hierarchieebenen mit Anzahl der Mitarbeiter pro Hierarchieebene und Diversitätskennzahlen (Frauenquote/ Behindertenquote) – Stand 30.6.2018

Hierarchieebene	Anzahl Mitarbeiter	Frauenquote	Behindertenquote
Geschäftsleitung	3	33 %	0 %
übrige Gesellschafter	5	0 %	0 %
sonstige Mitarbeiter	10	50 %	0 %
Studierende/Auszubildende	2	0 %	0 %
Gesamt	20	30 %	0 %

Herzstück und gleichzeitig einer der zentralen strategischen Faktoren der GEFAK ist das Engagement und die Kompetenz des gesamten Teams. Deshalb ist die Attraktivität als Arbeitgeber für die Geschäftstätigkeit der GEFAK von elementarer Bedeutung. Dazu verfolgt die GEFAK seit Jahren systematisch die Strategie des eigenen Kompetenzaufbaus, sowohl endogen als auch in Kooperation mit Partnern und Kunden. Diese Strategie basiert auf mehreren Säulen:

1. Die unmittelbare Nähe zur **Philipps-Universität in Marburg** und die dorthin bestehenden Kontakte, insbesondere zum Fachbereich Geografie, sowie eine Kooperation mit der **Hochschule Harz** (Verwaltungsmanagement) ermöglichen der GEFAK immer wieder die Beschäftigung von Studierenden als Praktikanten bzw. Werkstudenten. Dadurch lernt die GEFAK potenzielle Mitarbeiter frühzeitig kennen. Durch die – zwar unregelmäßige, jedoch mindestens jährlich stattfindende – Begleitung von Projekt- oder Abschlussarbeiten (Bachelor/Master) bietet die GEFAK den Nachwuchskräften eine praxisnahe Beschäftigung bereits während des Studiums.

Ein junger Mitarbeiter erhält im Rahmen seiner GEFAK-Tätigkeit (75% - Stelle) die Möglichkeit, seine Doktorarbeit am Fachbereich Geographie der Philipps-Universität Marburg zu schreiben.

2. Die GEFAK ist seit 2014 Ausbildungspartner der **Dualen Hochschule Baden-Württemberg** (DHBW) für den Studiengang BWL/Wirtschaftsförderung in Mannheim. Der erste duale Student der GEFAK hat im Berichtszeitraum (Herbst 2017) sein Studium erfolgreich abgeschlossen. Er wurde direkt nach Studienabschluss in ein unbefristetes Beschäftigtenverhältnis (100% – Stelle) von der GEFAK übernommen und für zwei Jahre in die Wirtschaftsförderung der Stadt Fürth abgeordnet, wo er das GEFAK-Produkt KWIS.job implementiert und damit den Nachhaltigkeitsansatz der GEFAK im Bereich der Fachkräftesicherung in die Wirtschaftsförderung trägt. Trotz der guten Erfahrungen mit dem Dualen Studium wird die GEFAK aufgrund ihrer Größe und aufgrund begrenzter Ressourcen (Ausbildungspersonal, Räumlichkeiten) zunächst keinen weiteren Studierenden ausbilden können.

3. Die GEFAK bildet **Kaufleute für Bürokommunikation** aus. Nach der Übernahme der letzten Auszubildenden in das Angestelltenverhältnis im Jahr 2015 bestehen zurzeit keine organisatorischen und personellen Kapazitäten für eine kurzfristige Neubesetzung des Ausbildungsplatzes.

4. Die GEFAK kooperiert mit dem **Marburger Schulungszentrum IAD - Informationsverarbeitung und angewandte Datentechnik GmbH**, das vor allem Umschulungen im Bereich Softwareentwicklung anbietet. Über diesen lokalen Partner konnte die GEFAK in den vergangenen Jahren, zuletzt 2010, Mitarbeiter für ihren Geschäftsbereich Informationsmanagement gewinnen. Die GEFAK steht in ständigem Austausch mit der IAD und hat das latente Angebot unterbreitet, Praktikanten der IAD auszubilden.

Wertschätzender Umgang, auch bei Fehlern und Konflikten, Vertrauen, hohe Flexibilität des Unternehmens mit Rücksicht auf private Belange stehen ebenso im ständigen Fokus wie die Berücksichtigung persönlicher Entwicklungswünsche innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus lebt die GEFAK selbst Nachhaltigkeit in der Beschaffung und bei der Leistungserstellung, und zwar aus eigener Überzeugung und innerer Haltung der Geschäftsführung, der Gesellschafter und der Mitarbeiter. Dies alles führt zu einer sehr hohen Identifizierung der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und Zufriedenheit mit ihrer Arbeit.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit wird nicht durch regelmäßige schriftliche Befragungen erhoben. Die GEFAK hat sich bislang bewusst gegen anonyme Befragungen entschieden, weil andere Mechanismen diese entbehrlich machen. Dazu zählen nicht nur die



GEFAK



individuellen Jahresgespräche, sondern auch die seit Jahren gepflegte offene und direkte Kommunikation, etwa in den monatlichen Mitarbeiterbesprechungen und vor allem bei den jährlichen Strategiewochenenden.

Tabelle 12: In Anspruch genommene Fortbildungszeit pro Mitarbeiter 2015/16:

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Fortbildungszeit gesamt (in Std.)	Fortbildungszeit pro Mitarbeiter (in Std.)
Geschäftsleitung & Controlling	4	123	31
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	6	209	35
Softwareentwicklung	4	139	35
Verwaltung	2	5	2,5
Ausbildung	2	82	41
Gesamt	18	558	31

Tabelle 13: In Anspruch genommene Fortbildungszeit pro Mitarbeiter 2016/17:

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Fortbildungszeit gesamt (in Std.)	Fortbildungszeit pro Mitarbeiter (in Std.)
Geschäftsleitung & Controlling	4	240	60
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	7	567	81
Softwareentwicklung	4	254	64
Verwaltung	2	26	13
Ausbildung	2	80	40
Gesamt	19	1.167	61

Tabelle 14: In Anspruch genommene Fortbildungszeit pro Mitarbeiter 2017/18:

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Fortbildungszeit gesamt (in Std.)	Fortbildungszeit pro Mitarbeiter (in Std.)
Geschäftsleitung & Controlling	4	223	56
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	7	469	67
Softwareentwicklung	4	249	62
Verwaltung	3	103	40
Ausbildung	2	9	4,5
Gesamt	20	1.053	53

Tabelle 15: Vergleich der GJ 2015/16, 2016/17 und 2017/18

	2015/16	2016/17	Veränderung zum Vorjahr	2017/18	Veränderung zum Vorjahr
Fortbildungszeit gesamt	558	1167	+109 %	1053	-11%



GEFAK



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche im Herbst 2016 und 2017 war die Identifizierung und Besprechung der Weiterbildungsbedarfe der Kollegen wieder ein fester Bestandteil. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist die für Fortbildung verwendete Arbeitszeit insgesamt mehr als verdoppelt worden (GJ 2015/16: 31 Std. – GJ 2016/17: 60 Std. – GJ 2017/18: 70 Std.). Überdurchschnittlich haben die Mitarbeiter in den Bereichen Consulting, Marketing & Kundenbetreuung in ihre Weiterbildung investiert. Deren jährliche Fortbildungszeit lag im Geschäftsjahr 2015/16 noch bei 33 Std./Mitarbeiter, verdoppelte sich auf 67 Stunden im GJ 2016/17 und stieg im letzten Geschäftsjahr 2017/18 noch einmal auf 81 Stunden.

Durch die Tatsache, dass 2020/21 drei leitende Mitarbeiter aus Altersgründen in den Ruhestand gehen werden (unter anderem zwei von drei Personen der Geschäftsleitung), hat die GEFAK den im Jahr 2015 begonnenen, zum Teil extern moderierten Prozess zur Organisationsentwicklung im Berichtszeitraum fortgesetzt. Ziel ist die Qualifizierung jüngerer Mitarbeiter und die Übernahme der für das Unternehmen strategisch wichtigen Aufgaben durch diese Nachwuchskräfte. Auf den jährlichen Strategietagungen im August 2016 und September 2017 wurde mit allen Mitarbeitern die von drei Mitarbeitern bekundete Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsverantwortung im Rahmen der organisatorischen Konzeptentwicklung konkretisiert. Die damit verbundene Neuentwicklung des GEFAK-Organigramms wurde mit der gesamten Mitarbeiterschaft diskutiert und von allen gemeinsam verabschiedet.

In der Folge konnte ein künftiges Mitglied der Geschäftsleitung mit Blick auf die zu erwartenden Anforderungen ein persönliches Coaching in Anspruch nehmen. Drei weitere Mitarbeiter haben im Zuge des GEFAK-Konzeptes zur Führungskräftenachwuchssicherung eine mehrmonatige Weiterbildung zur Systemischen Moderation begonnen bzw. absolviert. Ein GEFAK-Berater hat im Berichtszeitraum den Lernweg zum GWÖ-Berater begonnen. Eine Verwaltungsmitarbeiterin hat an einer Fortbildung zum Thema Green Meeting teilgenommen. Schließlich hat der Werkstudent eine zweimonatige Praxishospitation bei einem GEFAK-Kunden im Bereich der städtischen Wirtschaftsförderung wahrnehmen dürfen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Zeitraum 2018 – 2020 soll ein Fortbildungsschwerpunkt in der agilen Softwareentwicklung liegen. Damit wollen wir mindestens einen Mitarbeiter im Prozessmanagement qualifizieren und zu einem internen Multiplikator machen. Im Jahr 2019 werden außerdem zwei langjährige Berater der GEFAK den Lernweg zum GWÖ-Berater abschließen. Ab dem GJ 2018/19 werden die (Initiativ-)Bewerbungen systematisch registriert.



GEFAK



C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter ist der GEFAK ein zentrales Anliegen, flexible Arbeitszeiten und Gesundheitsförderung spielen eine entsprechend wichtige Rolle. Die Mitarbeiter planen ihre Arbeits- und Pausenzeiten so weit wie möglich eigenverantwortlich; die zeitliche Festlegung der Arbeitspausen folgt dem individuellen Leistungsrhythmus des Mitarbeiters. Einmal jährlich klärt die GEFAK in einer Mitarbeiterbesprechung über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu Arbeits- und Pausenzeiten auf und hält die Mitarbeiter an, diese einzuhalten. Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt auf Vertrauensbasis. Die GEFAK sichert ihren Kunden, also den Nutzern ihrer Software, Präsenzzeiten (Hotline/Support) vertraglich zu. Deshalb müssen die Kundenbetreuer der GEFAK zu diesen Zeiten erreichbar sein. Da ein größerer Stab an Mitarbeitern gebildet wurde, die Hotline-Aufgaben übernehmen können, sind innerhalb dieses Rahmens der Hotline-Zeiten dennoch ausgeprägte Gleitzeit- und Home-Office-Angebote und damit große Freiräume für das Privatleben vorhanden. Durch gegenseitige Vertretungen werden auch ein- bis dreimonatige Abwesenheitszeiten (z.B. für Reisen) ermöglicht.

In den jährlichen Personalgesprächen werden das aktuelle Aufgabenspektrum, die Arbeitsbelastung und das Arbeitsumfeld erörtert und die langfristigen Perspektiven der Mitarbeiter thematisiert. Das Protokoll des Personalgesprächs wird von der Geschäftsleitung und dem Mitarbeiter unterzeichnet. Bei akuter Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung oder dem Arbeitsumfeld sind unbürokratisch und kurzfristig weitere Gespräche mit der Geschäftsleitung möglich. Dieses Angebot wird von Seiten der Geschäftsleitung regelmäßig kommuniziert – und auch von einzelnen Mitarbeitern genutzt.

Für einige Mitarbeiter wurden auf deren Wunsch Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz getroffen (besondere Sitzmöbel, Stehpult, Schlafgelegenheit). Damit wird für ein Beratungsunternehmen wichtigen gesundheitlichen Herausforderungen begegnet (Risiken durch Computertätigkeit am Schreibtisch).

Gesundheitsbezogene Lebensqualität und Wohlbefinden und damit die psychosoziale Gesundheit der Mitarbeiter sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensziele. Psychosoziale Gesundheitsförderung wird betrieben durch gelebte Gemeinschaftlichkeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Freizeitleben und der hohen Arbeitsplatzsicherheit durch durchgängig unbefristete Arbeitsverträge sowie das solidarische Gehaltsmodell. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird neben den Ausbaupotenzialen und Weiterentwicklungsplänen ein großes Augenmerk auf individuelle Belastungen der Mitarbeiter gelegt. Gemäß des von der GEFAK verabschiedeten Aktionsplans zur Fortschreibung ihrer Gemeinwohlbilanz hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die Vorschläge zur Umsetzung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen erarbeiten und zur Diskussion stellen wird.



GEFAK

Tabelle 16: Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen GJ 2015/16

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Arbeitsstunden gesamt	Krankheitszeit gesamt (in Stunden)	Krankheitszeit pro Mitarbeiter (in Stunden ; gerundet)	Anteil Krankheitszeit an den gesamten Arbeitsstunden
Geschäftsleitung & Controlling	4	7.396	85	21	1,16
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	6	8.531	89	15	1,04
Softwareentwicklung	4	7.147	83	21	1,16
Verwaltung	2	2.489	33	17	1,34
Ausbildung	2	1.327	15	8	1,16
Gesamt	18	26.890	305	17	1,14

Tabelle 17: Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen GJ 2016/17

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Arbeitsstunden gesamt	Krankheitszeit gesamt (in Stunden)	Krankheitszeit pro Mitarbeiter (in Stunden; gerundet)	Anteil Krankheitszeit an den gesamten Arbeitsstunden
Geschäftsleitung & Controlling	4	7.318	38	10	0,5
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	7	10.290	207	30	0,28
Softwareentwicklung	4	7.084	82	21	1,15
Verwaltung	2	2.639	23	12	0,87
Ausbildung	2	1.497	27	14	1,80
Gesamt	19	28.828	377	5	1,3

Tabelle 18: Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen GJ 2017/18

Beschäftigtengruppe	Mitarbeiter	Arbeitsstunden gesamt	Krankheitszeit gesamt (in Stunden)	Krankheitszeit pro Mitarbeiter (in Stunden; gerundet)	Anteil Krankheitszeit an den gesamten Arbeitsstunden
Geschäftsleitung & Controlling	4	7.176	43	11	0,60
Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	7	9.101	169	24	1,86
Softwareentwicklung	4	7.065	149	37	2,10
Verwaltung	3	3.568	12	4	0,33
Ausbildung	2	894	0	0	0
Gesamt	20	27.804	373	19	1,34



GEFAK



Tabelle 19: Vergleich der letzten drei Geschäftsjahre

	2015/16	2016/17	2017/18
Anteil Krankheitszeit an den gesamten Arbeitsstunden	1,1%	1,3%	1,3%

Die GEFAK hat einen außerordentlich niedrigen Krankenstand von durchschnittlich ca. 2,5 Arbeitstagen pro Mitarbeiter und Jahr. Zum Vergleich: Die BARMER GEK weist in ihrem Gesundheitsreport 2018 für das Bundesland Hessen durchschnittlich 17,1 Arbeitsunfähigkeitstage pro Mitarbeiter aus (Quelle: Barmer GEK Gesundheitsreport 2018, <https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/hessen/aktuelles/arbeitsunfaehig-krankschreibung-gelber-schein-147092>).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Gründung einer Arbeitsgruppe im Rahmen des Aktionsplans zur Verbesserung der ersten GWB, die sich mit dem Thema Gesundheitsförderung in der GEFAK auseinandersetzt.
- Ausbau der Home-Office-Angebote für weitere Mitarbeiter.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Zeitraum 2018 – 2020 sollen erste Vorschläge der Arbeitsgruppe umgesetzt werden.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Der Frauenanteil der insgesamt 20 Beschäftigten liegt mit 6 Mitarbeiterinnen bei 30 Prozent. Die Geschäftsführung setzt sich aus zwei Männern und einer Frau zusammen. Bei der GEFAK gibt es keine Lohnunterscheidung für die gleiche Arbeit, zur Umsetzung der Ziele der Chancengleichheit werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Die zwei Frauen, die seit ihrer Anstellung bei der GEFAK ein Kind geboren haben, sind nach der Elternzeit wieder an ihre alte Stelle zurückgekehrt. Der Wiedereinstieg erfolgte in einem von den Frauen gewünschten Stundenumfang, in einem aktuellen Fall stufenweise. Der Wiedereinstieg ging nicht mit einer internen Versetzung auf eine weniger bedeutende bzw. schlechter bezahlte Stelle einher.

Menschen mit Behinderung werden bei der GEFAK zurzeit nicht beschäftigt.

Schwerbehinderte und Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Allerdings sind die Büroräume der GEFAK nicht barrierefrei zugänglich.

Durch die konsequente Vergabe von Druckaufträgen an die Lebenshilfe Marburg e.V. unterstützt die GEFAK gezielt Menschen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen.

Ein wertschätzender, gleichberechtigter und toleranter Umgang aller Mitarbeiter untereinander gehört zum Selbstverständnis des Unternehmens.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Fortführung des Prozesses zur organisatorischen Umstrukturierung der GEFAK im Hinblick auf die Nachfolge in zwei wichtigen Geschäftsleitungsfunktionen,
- Geplante Erweiterung der Geschäftsführerschaft auf zwei Personen und Schaffung weiterer Funktionsstellen, mit denen die Mitarbeiter mehr Verantwortung übernehmen können.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verabschiedung des neuen Organigramms,
- Etablierung der neuen Geschäftsleitung.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Negativ-Aspekt:

Die GEFAK hat im Geschäftsjahr 2017/18 eine Arbeitsrechtsklage erhalten. Ein schwerbehinderter Bewerber, der sich bei einer GEFAK-Stellenausschreibung beworben hatte und nicht in die engere Auswahl zu Vorstellungsgesprächen gekommen war, hatte die Klage wegen eines vermeintlichen Verstoßes der GEFAK gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz eingereicht. Begründet wurde diese Annahme durch die Argumentation, dass vor **jeder** Stellenausschreibung bei der Agentur für Arbeit nachgefragt werden muss, ob bei ihnen eine schwerbehinderte arbeitslose Person geführt, die die geforderten Einstellungskriterien erfüllt.

Diese Vorschrift einer vorherigen Information der Agentur hat die GEFAK aus Unkenntnis nicht beachtet. Eine Nachfrage der GEFAK bei der zuständigen Agentur ergab, dass auch dort diese Vorschrift nicht bekannt war, sondern davon ausgegangen wurde, dass sie nur für öffentliche Arbeitgeber gelte.

Da es sich bei dem Klagenden um einen „AGG-Hopper“ handelte, der schon in seiner Bewerbung keinerlei Bezug auf die ausgeschriebene Stelle genommen und lediglich das Versäumnis einer Anzeige der Stellenausschreibung bei der Agentur als Ausdruck seiner Diskriminierung angeführt hatte, hätte die GEFAK in einem Arbeitsrechtsverfahren große Chancen für eine erfolgreiche Abwehr der gegnerischen Ansprüche (3 Bruttomonatsgehälter, ca. 9.000 EUR insgesamt) gehabt. Bei einer Abwägung zwischen den Risiken eines langen Gerichtsverfahrens (mit evtl. hohem finanziellen und persönlichen Einsatz) und den andererseits vorhandenen „Vorteilen“ aufgrund einer sinnvollen Arbeit in den eigentlichen GEFAK-Tätigkeitsfeldern haben wir uns auf einen Vergleich eingelassen, der sich auf die deutlich geringere Zahlung in Höhe von 2.000,- EUR bezog.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Keine.



GEFAK



C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die GEFAK ist bestrebt, ihren Mitarbeitern langfristige Perspektiven zu bieten. Die Mitarbeiter sind durchgängig unbefristet angestellt. Die Mitarbeiter haben eine hohe und zunehmend lange Verweildauer in der GEFAK; betriebsbedingte Entlassungen sind äußerst selten. Grund hierfür ist unter anderem das mit den Mitarbeitern gemeinsam entwickelte Solidarmodell (siehe unten). Mit freien Mitarbeitern werden nur Werkverträge „auf Augenhöhe“ abgeschlossen, das heißt, dass die GEFAK das Risiko eines schwer kalkulierbaren Aufwands mitträgt.

Das GEFAK-Solidarmodell

Die Mitarbeiter der GEFAK verstehen sich als Team, das nur durch die gemeinsame Anstrengung aller seine (Software-)Produkte und Beratungsdienstleistungen erfolgreich entwickeln und auf dem Markt platzieren kann. Ausgehend von diesem kollektiven Selbstverständnis sollen möglichst alle Mitarbeiter solidarisch am betrieblichen Erfolg partizipieren. Müssten in wirtschaftlich schwierigen Phasen einzelne Mitarbeiter entlassen werden, würden damit Einzelne die Konsequenzen aus dem Misserfolg aller tragen müssen. Es werden zwar zu Controllingzwecken Abteilungsergebnisse ermittelt, diese führen jedoch nicht zu einer erfolgsabhängig differenzierten Entlohnung, etwa durch Prämien. Um Schwankungen in der Geschäftslage ohne Entlassungen abfedern zu können, und damit dem Leitbildziel zu entsprechen, sichere und langfristige Arbeitsplätze zu bieten, hat die GEFAK 2009 ein solidarisches Gehaltsmodell eingeführt. Dieses wurde von den Gesellschaftern im Entwurf erstellt und mit allen Mitarbeitern diskutiert. Das Modell sieht eine garantierte Grundsicherung und eine in der Höhe variable, für alle Mitarbeiter jedoch einheitliche Erfolgsbeteiligung vor. Die garantierte Grundsicherung entsprach dem damals gültigen Gehaltsniveau. Anstelle einer Gehaltserhöhung wurde dieses Gehaltsniveau mit 85 Prozent des künftig angestrebten Gehaltsniveaus gleichgesetzt. Diese 85 Prozent wurden seitdem monatlich ausgezahlt, zwischenzeitlich wurde das Auszahlungsniveau auf 87,5 Prozent angehoben. Zweimal jährlich, in der Regel jeweils nach Abschluss eines Kalenderhalbjahres, legen die Gesellschafter anhand der Ertragslage der vergangenen sechs Monate, aber auch mit Blick auf die künftig zu erwartende Ertragslage, die Auszahlungsquote für die zurückliegenden Monate fest. Diese wird mit einer Einmalzahlung zusammen mit dem nächsten Monatsgehalt gewährt. Am Ende des Geschäftsjahres hat die Aufstockung der Gehälter auf 100 Prozent Vorrang vor der Ausweisung bzw. Ausschüttung von Unternehmensgewinnen. Die Auszahlungsquoten der beiden Berichtsjahre betragen im GJ 2016/17 96 % und im GJ 2017/18 104 %.

Nahezu alle damaligen Mitarbeiter haben einer entsprechenden Anpassung ihrer Arbeitsverträge zugestimmt. Ausgenommen von der Regelung wurden lediglich die beiden Mitarbeiter mit dem niedrigsten Gehalt (Auszubildende und Verwaltungsteilzeitkraft), beide beteiligen sich seit 2016 aber auch am Solidarmodell. Bei sämtlichen Neueinstellungen ist das Solidarmodell Bestandteil des Arbeitsvertrages mit der GEFAK. Zum Ende des



GEFAK



Berichtszeitraums sind lediglich der Werkstudent und der Mitarbeiter mit Einsatzort Fürth von der Auszahlungsregel ausgenommen.

Aus den ersten Jahren nach der Firmengründung bestehen noch für manche Mitarbeiter Lebensversicherungen oder sonstige vermögenswirksame Leistungen, in die die GEFAK jährlich einzahlt. Diese sind Gehaltsbestandteile. Zudem werden auf das Grundgehalt teilweise Zulagen gewährt, z.B. für die Übernahme von Leitungsfunktionen oder für im Vorjahr verfallende Überstunden (vgl. C2.1). Die Höhe der Leitungszulagen wird von den Gesellschaftern festgelegt.

Je nach Aufgabengebiet gewährt die GEFAK ihren Mitarbeitern spezielle Vorteile. Dazu zählen die Bereitstellung von Firmen-Laptops und -Handys auch zur privaten Nutzung sowie die Finanzierung einer BahnCard, die ebenfalls privat genutzt werden kann. Ab dem 1.1.2017 gewährt die GEFAK den Mitarbeitern mit (kleineren) Kindern einen Zuschuss zur Kinderbetreuung. Außerdem leistet die GEFAK im Krankheitsfall eines Kindes eine zweitägige Lohnfortzahlung pro Kind.

Ansonsten gibt es keine über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Absicherung für Mitarbeiter im Krankheitsfall. Die GEFAK ist nicht Mitglied eines Arbeitgebervereins und somit keinem Tarifvertrag angeschlossen

Bei der GEFAK existieren verschiedene Arbeitszeitmodelle, insbesondere Teilzeitstellen. Zu Vergleichszwecken wird immer von einer 100 Prozent-Stelle ausgegangen, die bei der GEFAK einer Ganztagsstelle von 38,5 Stunden pro Woche beträgt. Auf das Grundgehalt werden teilweise Zulagen gewährt, z.B. für die Übernahme von Leitungsfunktionen oder für im Vorjahr verfallende Überstunden. Des Weiteren werden nur die Gehälter der unbefristeten Mitarbeiter (19 von 21 – vgl. Tabelle in C1) des Geschäftsjahres 2017/18 untersucht (Stand 01.01.2018). Geht man von einer 100-prozentigen Auszahlungsquote aus, und berücksichtigt Leitungszulagen und den Ausgleich von Überstundenverfall, ergibt sich eine Gehaltsspreizung von 2,2. Realistischer und somit näher am tatsächlichen Ergebnis ist jedoch die Betrachtung unter Berücksichtigung der bei der GEFAK mit fast allen Mitarbeitern vereinbarte Grundsicherung (Auszahlungsquote von 87,5 Prozent; vgl. Erläuterung des Solidarmodells oben). Immer noch von einer 100 Prozent-Stelle ausgehend, aber unter Berücksichtigung der vereinbarten 87,5 prozentigen Auszahlungsquote, erhält man somit das „reine Mitarbeitergehalt“. Danach lag eine Gehaltsspreizung von nur 1,9 vor. Damit erfüllt die GEFAK die Vorgabe der Gemeinwohlbilanz zur innerbetrieblichen Bruttoeinkommensspreizung, wonach das höchste Gehalt maximal das Doppelte des niedrigsten Gehalts betragen darf.

Von einer 100 Prozent-Stelle ausgehend, liegt das Mindesteinkommen für Mitarbeiter der GEFAK über dem living wage für eine einzelne Person in Deutschland von 2018 in Höhe von 1.498 Euro. Darunter liegt lediglich das Einkommen des Studierenden bei der GEFAK. Praktika werden bei der GEFAK grundsätzlich vergütet.

Gehälter und Leistungszulagen werden bei der GEFAK zwar nicht allen Mitarbeitern völlig transparent offengelegt. Da Entscheidungen über das Gehaltsgefüge und das Gehaltsniveau des einzelnen Mitarbeiters in der Gesellschafterversammlung thematisiert werden, haben acht von 18 Mitarbeitern die volle Transparenz. Die flache Gehaltsstruktur ist jedoch allen

Mitarbeitern bewusst. Beim Strategiewochenende der GEFAK im September 2017 wurde auf Wunsch einer Mehrheit der Mitarbeiter im Aktionsplan festgelegt, dass eine Transparenz über die Gehälter herbeigeführt werden soll. Unter Beteiligung der Geschäftsleitung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die einen Vorschlag für ein gerechtes und für alle transparentes Gehaltsmodell erarbeiten soll.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines neuen Gehaltsmodells.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- neues Gehaltsmodell ab 1.1.2019

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Bei der GEFAK beträgt die Regelarbeitszeit pro Woche bei einer Ganztagsstelle 38,5 Stunden. Die Arbeitszeiterfassung zum Zweck der Selbststeuerung (Über-/Minusstunden) und zum Zweck der Projektzeiterfassung erfolgt durch einen elektronischen Stundenzettel. Dieser wird von jedem Mitarbeiter eigenverantwortlich nach bestem Wissen und Gewissen ausgefüllt. Es gibt keine Kontrollen.

Auf den üblichen Geschäftsreisen mit der Bahn wird in der Regel gearbeitet. Diese produktive Reisezeit wird ebenso als Arbeitszeit gewertet wie die durch das Reisen bedingten Leerzeiten (z.B. Wartezeit beim Umstieg in einen Anschlusszug). Pausen und Zeiten des Ausruhens während der Bahnfahrt werden zur Hälfte als Arbeitszeit gerechnet. Zusätzlich zu den gesetzlichen Pauschalen für Dienstreisen (Übernachtung, Verpflegung) gewährt die GEFAK ihren Mitarbeitern eine Auslöse von 30 (Inland) bzw. 40 EUR (Ausland) pro Abwesenheitstag.

Überstunden sollen gemäß Arbeitsvertrag vermieden werden. Wenn sie betriebsbedingt dennoch anfallen, so können sie bis zum Geschäftsjahresende am 30.6. durch freie Zeit abgegolten werden. Gelingt das bis zum Stichtag nicht, so werden bis zu 40 für normale Mitarbeiter und wegen der höheren Verantwortung 120 Überstunden für Gesellschafter auf das neue Geschäftsjahr übertragen. Der Rest ist nicht durch Freizeit ausgleichbar, weil sich dies als nicht realistisch herausgestellt hat. Zum Ausgleich für diese entfallenden Überstunden gibt es folgende finanzielle Regelung: Je verfallene Stunde erhält der Mitarbeiter für das Folgejahr eine Gehaltserhöhung in Höhe von 24 EUR pro Jahr und verfallener Stunde.

Beim jährlich stattfindenden Personalgespräch wird das Thema „Überstundensituation“ regelmäßig angesprochen. Falls sich hier ein Problem aufgebaut hat, suchen Geschäftsleitung und Mitarbeiter gemeinsam nach Lösungswegen zum Überstundenabbau.

Nachdem es im letzten Berichtszeitraum drei Mitarbeitern nicht gelang, Überstunden in höherem Maße zu vermeiden, bzw. diese im Laufe des Geschäftsjahres abzubauen, traf dies im Berichtszeitraum nur noch auf 2 Mitarbeiter in nennenswerter Form zu (vgl. beispielsweise für das Geschäftsjahr 2017/18 die untenstehende Tabelle). Gemeinsam mit dem Mitarbeiter mit den mit Abstand höchsten Überstunden wurde im Berichtszeitraum ein Coaching zum Zeit- und Arbeitsmanagement vereinbart, das seit März 2017 läuft.



GEFAK

Tabelle 20: Übersicht Überstunden pro Mitarbeiter

Mitarbeiter	Überstunden Stand 01.07.2017	Überstunden Stand 30.06.2018	Entwicklung im GJ 2017/18
1	120	340	+ 220
2	120	230	+ 110
3	120	161	+ 41
4	109	157	+ 48
5	98	93	-5
6	4	12	+ 8
7	31	40	+ 9
8	39	30	- 9
9	56	76	+ 20
10	29	28	-1
11	34	32	- 2
12	16	1	- 15
13	12	0	- 12
14	6	26	+ 20
15	- 5	- 15	- 10
16	- 63	- 63	0
17	17	15	-2
18	0	-3	-3
19	0	26	+ 26
		Gesamt	+ 443 (23,3 p.P.)

Die Rückstellungen für Überstunden betragen zum 30.6.2017 22.000 EUR und zum 30.6.2018 23.900 EUR. Damit haben sie sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum noch etwas erhöht.

Den Mitarbeitern der GEFAK wird ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen gewährleistet. Die zeitliche Urlaubsplanung soll die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigen. Dieses wird dadurch sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter in seinem Urlaubsantrag, nach Abstimmung mit seinem Vorgesetzten und seinen direkten Kollegen, eine Vertretungsregel vorschlägt. Ähnlich wie bei den Überstunden haben einige Mitarbeiter Resturlaub. Die Rückstellungen für Resturlaub betragen am 30.06.17 23.300 EUR und am 30.6.2018 31.000 EUR und konnten damit gegenüber dem letzten Berichtszeitraum etwas verringert werden. Ein großer Teil der notwendigen Rückstellungen ist darauf zurück zu führen, dass aufgrund des Geschäftsjahrs der GEFAK der 30.6. jeweils als Stichtag anzusetzen ist. Die Haupturlaube der Mitarbeiter werden jedoch in der Sommer- und Herbstzeit, also in der zweiten Jahreshälfte genommen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Stärkere Sensibilisierung für das Thema Überstundenabbau
- Coaching für Mitarbeiter mit den meisten Überstunden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weitere Reduzierung der Überstunden.



GEFAK

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

Die GEFAK hatte im letzten Geschäftsjahr des Berichtszeitraums 19 feste und unbefristete Arbeitsverhältnisse. Lediglich der Werkstudent ist geringfügig beschäftigt. Die GEFAK beschäftigt keine Zeitarbeiter.

Damit ihre Mitarbeiter Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Ehrenamt und/oder Hobbies optimal vereinbaren können, ist die GEFAK offen für Teilzeitbeschäftigung. Von den relevanten 19 Mitarbeitern haben mehr als Hälfte eine Teilzeitstelle (10 von 19 = 53 %). Auch zwei Mitglieder der Geschäftsleitung arbeiten in Teilzeit. Mit Blick auf den Generationenwechsel in der GEFAK erfolgte Neueinstellungen Ende 2017 und Anfang 2018 wurden auch dadurch ermöglicht, dass andere Mitarbeiter ihre Arbeitszeit (weiter) reduzierten, darunter auch einer der Geschäftsführer.

Tabelle 21: Stellenübersicht pro Mitarbeiter

	m/w	Beschäftigtengruppe*	Vollzeit/ Teilzeit
1	m	Geschäftsleitung & Controlling	100%
2*	m	Geschäftsleitung & Controlling	90% ab 2017: 80 %
3*	w	Geschäftsleitung & Controlling	65%
4	m	Geschäftsleitung & Controlling	100%
5*	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	60%
6	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	100%
7*	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	75%
8*	w	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	60%
9	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	100%
10	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	100%
11	m	Consulting, Marketing & Kundenbetreuung	100%
12	m	Softwareentwicklung	100%
13*	m	Softwareentwicklung	90%
14	m	Softwareentwicklung	100%
15*	w	Softwareentwicklung	65%
16*	w	Verwaltung	47%
17*	w	Verwaltung	80%
18*	w	Verwaltung	60%
19	m	<i>Dualer Student; übernommen für Consulting</i>	<i>bis 09/2017 50%, dann 100%</i>
20	m	<i>Werkstudent</i>	<i>geringfügig beschäftigt</i>

* = Teilzeitstelle



GEFAK



Regelmäßige Aus- und Weiterbildungen in Selbst- und Zeitmanagement werden nicht angeboten, die GEFAK setzt hier auf die Eigenverantwortung der Mitarbeiter. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden unter anderem auch die individuellen Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle besprochen und abgestimmt (vgl. auch C2.1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die GEFAK war zu Beginn des Berichtszeitraums zwei ehemaligen Mitarbeitern, die sich zwischenzeitlich selbständig gemacht hatten, nach wie vor verbunden und setzte diese als freie Mitarbeiter ein, in der Regel zur Kundenbetreuung (Schulungen etc.). Mit diesen vereinbart sie je nach Aufgabe unterschiedliche Tagessätze. Eine der beiden Kooperationen besteht nicht mehr weiter, da der Mitarbeiter aufgrund einer neuen Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber der GEFAK nicht mehr zur Verfügung steht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der duale Student, dessen Beschäftigung an seine Studiendauer gekoppelt war, wurde zunächst mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag übernommen und dann – für zwei Jahre befristet – bei einem Kunden in einer anderen Stadt eingesetzt. Nach seiner Rückkehr im Herbst 2019 an den Einsatzort Marburg ist eine erneut unbefristete Anstellung geplant.

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Vgl. Angaben unter C2.1 und C2.3

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

s.o.

Verbesserungspotenziale:

Keine.



GEFAK



C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

Die kontinuierliche Beschäftigung aller Mitarbeiter mit dem GEFAK-Leitbild bringt eine regelmäßige Thematisierung gerade auch ökologischer Fragestellungen mit sich. Im Rahmen der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex hat die GEFAK erstmals im Sommer 2016 mit Hilfe eines CO₂-Rechners ihren ökologischen Fußabdruck bestimmt. Das für die GEFAK neue Vorgehen und die Ergebnisse wurden mit allen Mitarbeitern im Rahmen eines Strategie-Workshops diskutiert. Eine erste Konsequenz ist die verbesserte Dokumentation im Rahmen der Reisekostenabrechnungen, in die jetzt die gefahrenen Kilometer nach Verkehrsmittel aufgeschlüsselt werden.

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Einige Lebensmittel, wie zum Beispiel Kaffee und Milch, werden von der GEFAK eingekauft und bereitgestellt. Beim Einkauf wird – soweit es geht – auf Regionalität und eine biologische Zertifizierung geachtet, der Kaffee ist fair gehandelt.

Eine Kantine gibt es aufgrund der Unternehmensgröße nicht. Jede Büroeinheit der GEFAK ist jedoch mit einer eigenen Küche ausgestattet. Einige Mitarbeiter kochen gemeinsam in der Mittagspause. Hierbei wird auf eine gesunde Ernährung geachtet, ohne sich auf vegetarische bzw. vegane Kost zu beschränken.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bereitstellung von Kaffee (Fairtrade) und Milch (i.d.R. Bio) durch die GEFAK

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Zuge des Aktionsplans zur Verbesserung der ersten Gemeinwohlbilanz für das Geschäftsjahr 2015/16 wurde als ein Element zum betrieblichen Gesundheitsmanagement die Bereitstellung eines Obstkorbes mit möglichst regionalen bzw. Bioprodukten einmal wöchentlich vorgeschlagen. Dieser Vorschlag soll ab 2019 umgesetzt werden.



GEFAK



C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Tabelle 22: Mobilität der GEFÄK-Mitarbeiter zum Arbeitsplatz im Geschäftsjahr 16/17

	Gesamt Kilometer für das Unternehmen	Durchschnittlich pro Mitarbeiter
Auto / PKW einzeln	49.036 km (7,5 Mitarbeiter)	6538 km
ÖPNV	13.616 km (3 Mitarbeiter)	4538 km
Fahrrad/ Fuß	14.913 km (7,5 Mitarbeiter)	1988 km

Tabelle 23: Mobilität der GEFÄK-Mitarbeiter zum Arbeitsplatz im Geschäftsjahr 17/18

	Gesamt Kilometer für das Unternehmen	Durchschnittlich pro Mitarbeiter
Auto / PKW einzeln	50.986 km (7,5 Mitarbeiter)	6798 km
ÖPNV	15.341 km (4 Mitarbeiter)	3835 km
Fahrrad/ Fuß	14.913 (7,5 Mitarbeiter)	1988 km

Sieben Mitarbeiter kommen mehr oder weniger regelmäßig mit dem eigenen PKW zur Arbeit, ein weiterer etwa die Hälfte des Jahres. Die einfache Fahrtstrecke von zu Hause bis ins Büro beträgt bei allen Autofahrern mindestens 5 km, überwiegend aber erheblich mehr. Ebenfalls sieben Mitarbeiter kommen mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit, weitere vier Mitarbeiter nutzen fast ausschließlich den ÖPNV für ihre Anreise ins Büro.

Die umweltfreundliche Anfahrt ins Büro unterstützt die GEFÄK, indem sie ihren Mitarbeitern die Finanzierung eines Fahrrades über ein Leasingmodell erleichtert. Den Mitarbeitern, die häufig auf Dienstreisen unterwegs sind, wird eine BahnCard zur Verfügung gestellt. Diese können sie auch privat und für die Fahrten zur Arbeit nutzen. Vor dem Geschäftsgebäude gibt es neben fünf Autoparkplätzen auch Abstellplätze für Fahrräder. Insgesamt wurden 50.986 km bei den Fahrten zur Arbeit mit dem Auto zurückgelegt, dies entspricht einem CO₂-Verbrauch in Höhe von etwa 7,9 Tonnen. Der ÖPNV-Anteil zur Erreichung des Arbeitsplatzes ist deutlich erhöht worden (gegenüber dem letzten Berichtszeitraum nutzen drei weitere Mitarbeiter diese Verkehrsart) und es wurden über 15.000 km zurückgelegt (gegenüber 2.200 km vor 2 Jahren).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Erhöhung des ÖPNV-Anteils

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Verbesserung der Fahrradstellplätze



GEFAK



C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Im Leitbild der GEFAK ist die umweltschonende Organisation der Betriebsabläufe ein wichtiger Grundsatz nach innen, der von den Mitarbeitern auch aktiv gelebt wird.

Beispielsweise besitzen einige Mitarbeiter aus ökologischer Überzeugung kein Auto. Der einzige Dienstwagen wurde vor einigen Jahren abgeschafft. Wenn es auch keine speziellen Schulungen für das ökologische Verhalten gibt, so spielt das Thema doch regelmäßig eine Rolle, etwa in Mitarbeiterbesprechungen, in denen über aktuelle Projekte mit ökologischer Zielsetzung berichtet wird. Somit erfolgt eine Sensibilisierung für das Thema. Themen wie Beschaffung nach ökologischen und sozialen Kriterien werden gemeinsam diskutiert und beschlossen.

Eine Mitarbeiterin hat an einer Fortbildung zum Thema Green Meeting teilgenommen. Ihre neuen Erkenntnisse hat sie dabei eingesetzt, ein großes Anwendertreffen in Bayern (mit Teilnehmern aus 29 Institutionen) als Green Meeting – Veranstaltung vorzubereiten.

Bei ihren Akquiseaktivitäten ist die GEFAK verstärkt dazu übergegangen, Präsentationen zu ihrem Softwareprodukt KWIS.net nicht mehr vor Ort bei den potenziellen Kunden in ganz Deutschland durchzuführen, sondern diese über Team Viewer – Sitzungen direkt vom Arbeitsplatz aus vorzunehmen. Damit werden zeitlich aufwändige Dienstreisen und gleichzeitig negative Umweltauswirkungen vermieden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Verstärkte Akquise und Betreuung von Kunden über TeamViewer,
- Fortbildung zu Green Meeting.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter durch aktuelle Informationen über ökologische Auswirkungen der Betriebsabläufe

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

Keine.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Nichts.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Die Transparenz in allen wesentlichen Entscheidungen bei der GEFAK ist hoch. Zum einen besteht die Gesellschafterversammlung als das Gremium, das alle Entscheidungen von Tragweite fällt, aus acht der 20 Mitarbeiter. Zum anderen werden sämtliche strategischen Entscheidungen zeitnah in Mitarbeiterversammlungen zur Diskussion gestellt. Dabei reifen Entscheidungen durch den Austausch aller, wenn auch die letztendliche Entscheidung bei der Gesellschafterversammlung bzw. der Geschäftsführung liegt. Bei der GEFAK ist eine hohe Selbstorganisation am Arbeitsplatz üblich, die zuständigen Teams entscheiden über Fragen aus ihrem Geschäftsbereich. In Besprechungen wird die Gleichwertigkeit aller Teilnehmer gewahrt.

Das Leitbild sowie die Jahresziele des Unternehmens werden in umfassenden Sitzungen mit allen Mitarbeitern diskutiert und fortentwickelt. In den etwa monatlich stattfindenden Mitarbeiterversammlungen werden grundsätzlich auch die Zahlen zur aktuellen und erwarteten künftigen wirtschaftlichen Lage offengelegt. In die Entscheidungen über die Neueinstellung von Mitarbeitern sind neben den Gesellschaftern auch die Mitarbeiter im fachlichen Umfeld eingebunden. So wurde z.B. eine Stellenbewerberin im Sommer 2016 zu einem GEFAK-internen Workshop zum Beratungsgeschäft hinzugeladen, an dem alle Mitarbeiter aus diesem Geschäftsfeld teilgenommen haben.

Die Tabellen zur Arbeitszeiterfassung (Stundenzettel aller Mitarbeiter) sind ebenso von jedem einsehbar wie die Tabellen zur Projektkalkulation (interne Kostenrechnung). Die GEFAK nutzt das von ihr vertriebene Software-Programm KWIS auch für ihre eigenen Unternehmenszwecke. So werden alle Prozesse (sowohl die Kommunikation mit den Kunden betreffend als auch interne Arbeits- und Organisationsprozesse) mit der Software KWIS dokumentiert und sind damit für alle Mitarbeiter einsehbar. Auch haben alle Mitarbeiter Zugriff auf die öffentlichen Outlook-Kalender der Kollegen und Führungskräfte. Dieses Vorgehen sorgt nicht nur für Nachvollziehbarkeit im Projektmanagement und den internen strategischen Entscheidungen, sondern auch für die angestrebte große Transparenz über Hierarchieebenen hinweg.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Alle vorbereitenden Schritte und Entscheidungen zur Neustrukturierung des Organigramms werden von der kompletten Mitarbeiterschaft in unterschiedlichen Sitzungen (bei monatlichen Mitarbeiterbesprechungen und jährlichen Mitarbeiter-Strategiewochenenden) besprochen und verabschiedet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Komplette Transparenz über das Gehaltsgefüge herstellen.



GEFAK



C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die aktuelle Geschäftsleitung besteht aus drei Personen: Der Geschäftsführer, der die GEFÄK 1990 gründete, der Prokurist, der seit 1991 im Unternehmen arbeitet, und die Prokuristin, die seit 2000 den kaufmännischen und organisatorischen Bereich steuert. Während die beiden erstgenannten als „Gründungsväter“ legitimiert sind, wurde die Prokuristin im Zuge des Wachstums der Firma von ca. zehn Mitarbeitern auf ca. 15 Mitarbeiter bestellt, nachdem sie sich bereits über längere Zeit eine zentrale und verbindende Rolle innerhalb des Gesamtteams erarbeitet hatte.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Diskussion eines neuen Organigramms mit allen Mitarbeitern, einschließlich der Frage der Führungsstrukturen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Verabschiedung und Einführung des neuen Organigramms mit teilweise anderen Führungskräften.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Partizipation der Mitarbeiter hat bei der GEFÄK einen hohen Stellenwert. Dies gilt sowohl in finanzieller Hinsicht, da Mitarbeiter als Gesellschafter am Unternehmensergebnis beteiligt sind. Partizipation prägt jedoch auch die Mitwirkung an strategischen Entscheidungen in der GEFÄK. So sind 8 der 20 Mitarbeiter der GEFÄK gleichzeitig auch Gesellschafter und haben in der Gesellschafterversammlung die im Gesellschaftervertrag festgelegten weitreichenden Befugnisse. Mit den übrigen Mitarbeitern werden die strategische Ausrichtung und die Zielsetzungen des Unternehmens diskutiert; sie werden darüber hinaus umfassend und zeitnah über die Geschäftsentwicklung und Entscheidungen informiert.

Die GEFÄK praktiziert eine konsensorientierte Führungsstruktur und einen kooperativen Führungsstil. Durch verteilte Zuständigkeiten nach Geschäftsbereichen bemüht sie sich um Effizienz ohne ausgeprägte hierarchische Struktur. Die Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit zu einem Gespräch mit der Geschäftsführung oder einem Gesellschafter. Ihre aktive Beteiligung an inhaltlichen Diskussionen oder an das Unternehmen insgesamt betreffende Fragestellungen ist auf dem kurzen Dienstweg, bei Mitarbeiterbesprechungen oder auf anderen Veranstaltungen wie dem Mitarbeiter-Strategiewochenende sehr willkommen. Es wird auch hier angestrebt, eine gesunde Balance zwischen geschäftlicher Effizienz und Mitarbeiterpartizipation zu erhalten.

Auf dem GEFÄK-Strategiewochenende des Geschäftsjahres 2017/18 wurden im Rahmen der Überlegungen zur Organisationsentwicklung Ideen zur stärkeren Legitimierung der Führungskräfte (z.B. Wahl des Geschäftsführers und / oder der Geschäftsleitung, turnusmäßige Wechsel in der Geschäftsleitung, u.a.) von der Geschäftsleitung zur Diskussion gestellt. Diese stießen aber nur bei einer sehr kleinen Minderheit auf Interesse.



GEFAK



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Diskussion eines neuen Organigramms mit allen Mitarbeitern, einschließlich der Frage der Führungsstrukturen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Verabschiedung und Einführung des neuen Organigramms mit teilweise anderen Führungskräften.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Ein Betriebsrat wurde in der GEFAK nicht gegründet. Es gab bzw. gibt aber auch keinerlei Impulse oder Wünsche seitens der Mitarbeiter, ein solches Gremium zu implementieren. Die realisierte hohe Einbindung der Mitarbeiter in strategische Entscheidungen (mit Abstimmung zu Organigramm oder Leitbild sowie das Konsensverfahren zur Definition der Ziele für die Geschäftsjahre) und die flache Hierarchie werden von allen Mitarbeitern als geeignete Maßnahmen zur Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen gesehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Keine.



GEFAK



Berührungsgruppe D: Kund*innen

Allgemeines

Die Kunden der GEFAK sind nahezu ausschließlich Kommunen bzw. andere öffentliche Einrichtungen, die sich per Definition für das Gemeinwohl engagieren. Damit bewegt sich die GEFAK vollständig im Feld von förderungswürdigen Marktstrukturen. In diesem Umfeld betreibt die GEFAK eine Mischung aus verbraucherorientiertem und werteorientiertem Marketing.

Die Kunden sind neben den Mitarbeitern die für die GEFAK wichtigste Berührungsgruppe. Auch deshalb legt die GEFAK hohe Maßstäbe an Transparenz, Fairness und Kontinuität und lebt wichtige Aspekte von Nachhaltigkeit auch in der Gestaltung ihrer Kundenbeziehungen. Die Werte und Prinzipien dieser Beziehungen werden im Leitbild der GEFAK im Abschnitt „Grundsätze nach außen“ beschrieben (hier: Auszug, vollständige Fassung oben im Kapitel „Die GEFAK und das Gemeinwohl“):

- Wir setzen uns für eine langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehung ein und tragen durch unser Dienstleistungsverständnis dazu bei.
- Wir sehen den Kunden als Partner, sind offen für Kritik und sprechen diese auch selbst aus.
- Wir bieten umsetzungsorientierte und praxisnahe Lösungen.
- Wir sehen in jedem Auftrag eine neue Herausforderung zur Anwendung unserer Erfahrung und unseres Könnens.
- Wir arbeiten unabhängig und überparteilich.
- Wir stehen zu unserem Leitbild und informieren darüber unsere Kunden.

Die GEFAK bemüht sich um faire Preise, die die eigene Wirtschaftlichkeit ebenso berücksichtigen wie die Zahlungsfähigkeit der Kunden. Um die eigene Wirtschaftlichkeit realistisch einschätzen zu können, hat die GEFAK über die Jahre ein professionelles Controllingsystem aufgebaut, das u.a. sämtliche Kosten für eine adäquate Preiskalkulation darstellt. Da gemäß GEFAK-Leitbild Gewinne zwar erforderlich sind, um innovativ zu bleiben, Gewinnmaximierung aber kein Unternehmensziel darstellt, sind die Aufschläge auf die Selbstkosten maßvoll und stellen eine gewisse Risikoabdeckung dar.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Die Marketingstrategie der GEFAK und die daraus abgeleiteten Vertriebs- und Werbemaßnahmen werden von der Marketingrunde der GEFAK definiert, zu der die vier (2016/17) bzw. fünf (2017/18) Akquisiteure zählen und die etwa monatlich tagt. Vorgaben für die Marketingrunde sind die von allen Mitarbeitenden gemeinsam erarbeiteten Jahresziele. Diese beinhalten jeweils inhaltliche Ziele sowie ein Umsatzziel. Das Umsatzziel ist so bemessen, dass mindestens die voraussichtlichen Jahreskosten vollständig gedeckt und



GEFAK



damit insbesondere die Gehaltszahlungen an die Mitarbeitenden gesichert sind. Den Akquisiteuren wird keine Gewinnmarge vorgegeben. Ihre Bezahlung erfolgt unabhängig von Vertriebserefolgen.

Neukunden und Bestandskunden werden über folgende Vertriebskanäle beworben:

Homepage: Unsere Internetseite www.gefak.de ist informativ, beschreibt ausführlich die GEFAK und ihre Werteorientierung sowie die von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen in den beiden Geschäftsfeldern Informationsmanagement und Beratung. Die Angebote der GEFAK werden mit Hilfe grafischer Elemente anschaulich dargestellt. Auf bereits realisierte Projekte wird namentlich, also nachprüfbar hingewiesen. Die Rubrik „Aktuelles“ bietet einen kontinuierlichen Einblick in laufende Projekte der GEFAK, der oft durch Presseartikel illustriert wird, und enthält Terminankündigungen, etwa zu regionalen Kundenveranstaltungen oder Webinaren. Über die Homepage können Interessenten vertiefende Informationen (v.a. Broschüren) anfordern und den GEFAK-Newsletter bestellen und abbestellen.

Newsletter: Unser Newsletter ist sowohl von der Frequenz (zweimal jährlich) als auch vom Umfang (ein längerer Artikel und ca. vier bis sechs Kurzmeldungen) maßvoll dosiert und unaufdringlich gestaltet. Er wird per Mail datenschutzkonform nur an nachweislich Interessierte verschickt. Der inhaltliche Fokus des Newsletters liegt auf einer sachlichen und nützlichen Berichterstattung über Neuerungen im Softwareangebot der GEFAK und aktuelle Beratungsprojekte. Werbende Aussagen werden in der Regel durch Zitate zufriedener Kunden untermauert. Als regelmäßige Rubrik bieten „Tipps & Tricks“ eine kostenlose Form der Beratung unserer Software-Anwender. Mit Blick auf die angestrebte vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kunden beinhaltet der Newsletter eine weitere feste Rubrik „Neues bei der GEFAK“, in der auch Persönliches der Mitarbeiter authentisch kommuniziert wird, wie etwa Firmenjubiläen, Hobbies, Nachwuchs etc.

Persönlicher Kontakt: Die vertrauensvolle und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden lebt nicht zuletzt von persönlichen Begegnungen. Um diese zu ermöglichen, organisiert die GEFAK für ihre Bestandskunden jährlich stattfindende regionale Kundenkonferenzen, die in der Regel im ersten Kalenderhalbjahr stattfinden. Zur Verstärkung der persönlichen Kontakte nimmt die GEFAK jeweils im zweiten Kalenderhalbjahr mit drei bis vier Mitarbeitenden an den beiden für die Zielgruppe der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderer wichtigsten Fachveranstaltungen, der Messe ExpoReal in München und dem Forum deutscher Wirtschaftsförderer (FdW) in Berlin, teil. Auf diesen Veranstaltungen knüpft sie auch zahlreiche neue Kontakte zu potenziellen Kunden.

Von größerer Bedeutung für die (indirekte) Kundenansprache sind außerdem einschlägige wissenschaftliche **Publikationen, Lehrveranstaltungen und Vorträge von GEFAK-Mitarbeitenden** sowie die aufgrund der zahlreichen zufriedenen Referenzkunden häufige „**Mund-zu-Mund-Propaganda**“.

Da die GEFAK in ganz Deutschland akquiriert und großen Wert auf die persönliche Beratung legt, gehen mit den zahlreichen Vor-Ort-Terminen sehr große Aufwendungen (Reisezeiten und -kosten) einher. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, dass die Marketingausgaben im Berichtszeitraum durchschnittlich rund 16 Prozent der Gesamtkosten ausmachten und sich zu 84 Prozent aus Personalkosten und nur zu sechs Prozent aus Sachkosten zusammensetzten.

Tabelle 24: Marketingausgaben

	2015/16	2016/17	Veränderung zum Vorjahr	2017/18	Veränderung zum Vorjahr
Personalkosten	100.137 €	92.742€	-7,3%	89.132€	-3,9%
Personalkosten Anteil	89%	83%		85%	
Sachkosten	12.588 €	19.612€	+55,8%	15.315€	-22%
Sachkosten Anteil	11%	17%		15%	
Gesamt	112.725 €	112.354€	-0,3%	104.447€	-7%

Besondere Aspekte bei Neukunden:

Die GEFAK legt großen Wert darauf, ihren potenziellen Kunden sämtliche Informationen, die für eine qualifizierte Kauf- oder Kooperationsentscheidung relevant sind, in verständlicher Form offen zu legen. Das äußert sich vor allem in detaillierten Produkt- und Leistungsbeschreibungen in den schriftlichen Angeboten der GEFAK. Vor jeder Kaufentscheidung bietet die GEFAK dem Interessenten außerdem einen persönlichen Beratungstermin vor Ort an. Beide Maßnahmen zusammen tragen erheblich zu einer realistischen Einschätzung des Nutzens durch den Kunden bei.

Eine Besonderheit stellt die **Kooperation der GEFAK mit der Hochschule Harz** (Lehrstuhl Public Management) dar. Diese hat ein sogenanntes „Wifö-Lab“ eingerichtet, das nicht nur Studierenden, sondern auch anderen Interessierten die kostenlose und unverbindliche Möglichkeit bietet, sich die gängigen Softwareprodukte für die Wirtschaftsförderung zeigen zu lassen und selbst praktisch zu testen. Das System KWIS der GEFAK ist im „Wifö-Lab“ ebenso installiert wie CRM-Systeme von Mitbewerbern, sodass der Interessierte, die für ihn in Frage kommenden Werkzeuge unmittelbar vergleichen kann (vgl. auch D2).

Außerdem nimmt die GEFAK sehr differenzierte Kostenkalkulationen vor, sodass der Kunde einen fundierten Einblick in die Zusammensetzung des Angebotspreises erhält. Mit Pauschalpreisen wird nur in wenigen begründeten Ausnahmefällen gearbeitet. Diese Prinzipien lassen sich am Beispiel eines typischen Angebotes zur Durchführung einer Unternehmensbefragung durch die GEFAK illustrieren:

- Das Angebot ist bei einem Gesamtvolumen von ca. 15.000 EUR in 16 Positionen zwischen 250 und 4.000 EUR unterteilt, die jeweils separat mit Zeitaufwand und

Kosten, differenziert nach fixen und variablen Kosten sowie nach unterschiedlichen Tagessätzen (z.B. für Projektleitung und -assistenz), ausgewiesen werden.

- Bei den variablen Kosten zahlt der Kunde nach tatsächlicher Stückzahl.
- Eine ergänzende Tabelle klärt den Kunden positionsweise über die von ihm zu erbringenden Leistungen (Zuarbeiten) auf.
- Als Zahlungsweise schlägt die GEFAK üblicherweise eine Aufteilung in zwei Rechnungen mit jeweils der Hälfte des Auftragsvolumens vor, von denen die erste nach Auftragserteilung und die zweite nach Abschluss aller Arbeiten gestellt wird.

Diese sehr transparente Vorgehensweise führt nur extrem selten zu Unstimmigkeiten zwischen dem Kunden und der GEFAK über die erwartete und erbrachte Leistung.

Ein aktuelles Beispiel für die Ermittlung und Platzierung eines fairen Preises ist die **Reduzierung der jährlichen Wartungspreise** für die Software KWIS, die zu einem Teil auf der Kalkulation der Teuerungsrate basiert. Nachdem die Inflationsrate in den vergangenen Jahren niedriger als ursprünglich angenommen war, hat die GEFAK allen ihren Kunden – aus Gründen der Fairness und von sich aus – einen Preisnachlass auf die folgenden Rechnungen in Aussicht gestellt bzw. bereits gewährt.

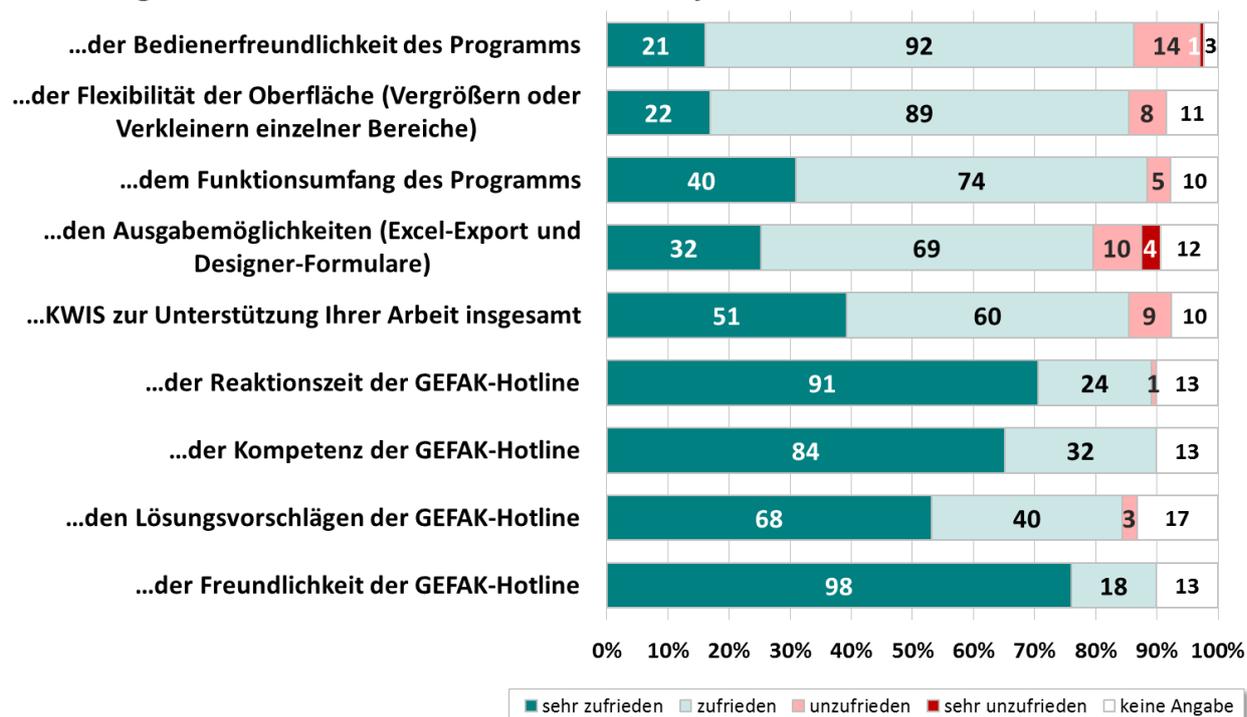
Besondere Aspekte bei Bestandskunden:

Der Dialog mit Bestandskunden spielt für die GEFAK eine zentrale Rolle und wird intensiv gepflegt. Dieser Dialog ist – mit sämtlichen ca. 260 Software-Kunden bundesweit – in einem **Wartungs- und Betreuungsvertrag** verbindlich geregelt. Da die jährlichen Einnahmen aus diesen Verträgen sowie langjährige Betreuungsverträge mit einigen Großkunden inzwischen ca. die Hälfte der Gesamtkosten der GEFAK decken, zählt der Kundenservice zum Kerngeschäft der GEFAK. Die Verträge sichern den Kunden drei wesentliche Leistungen zu:

- Eine **Hotline** zu den üblichen Bürozeiten der Kunden. Dafür stehen den Kunden mehrere, zum Teil spezialisierte Mitarbeiter als Ansprechpartner zur Verfügung. An der Hotline wird den Nutzern unserer Softwareprodukte nicht nur schnell und pragmatisch, kompetent und freundlich geholfen. Wir ermitteln wir auch Kritikpunkte sowie Wünsche und Anregungen für die Weiterentwicklung der Software. Die Hotline wird in aller Regel telefonisch in Anspruch genommen und erfreut sich größter Beliebtheit (vgl. Abbildung ?). Als Teil der vertraglich geregelten Betreuungsleistungen erfolgt die Bezahlung der Hotline nicht über Minuten- oder Fallpauschalen.
- Die regelmäßige Weiterentwicklung der Software mit mindestens **jährlichen Updates** unter Berücksichtigung der Anwenderwünsche (vgl. D4). Die GEFAK setzt mit dem Ziel einer agilen Softwareentwicklung das Werkzeug „Scrum“ ein. Dieses verlangt explizit die Benennung eines „Product Owners“, dessen Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass der Kundennutzen im Mittelpunkt der Softwareentwicklung steht.
- Die Teilnahme an einem jährlich stattfindenden **Treffen aller Kunden** einer Region (i.d.R. eines Bundeslandes)(vgl. D4).

Der Wartungs- und Betreuungsvertrag enthält darüber hinaus sanktionierbare Gewährleistungszusagen. Zur Messung der Kundenzufriedenheit sowohl mit den Produkten selbst als auch mit den Serviceleistungen der GEF AK führt die GEF AK ca. alle zwei Jahre Online-Befragungen bei ihren Kunden durch, im Berichtszeitraum im Sommer 2016 (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: GEF AK-Kundenzufriedenheitsanalyse Sommer 2016:



Quelle: GEF AK Kundenbefragung Sommer 2016

Den unterschiedlichen Bedürfnissen der Kunden entsprechend hat die GEF AK ein differenziertes Schulungs- und Beratungsangebot entwickelt. Neben klassischen **Vor-Ort-Schulungen**, die vor allem bei Neukunden unverzichtbar sind, haben sich für Bestandskunden in der jüngeren Vergangenheit vor allem **Webinare** als beliebtes Format für themenfokussierte Gruppenschulungen etabliert. Vereinzelt werden nun auch individuelle Schulungen über Fernzugriff (TeamViewer) angenommen. Mit diesen beiden Elementen bietet die GEF AK ihren Bestandskunden niederschwellige und kostengünstige Fortbildungen an, die weder mit einer Reisetätigkeit eines GEF AK-Mitarbeitenden noch mit der eines Kunden verbunden sind und somit Zeit sparen und die Umwelt schonen.

Tabelle 26: GEF AK-Vor-Ort-Schulungen

Geschäftsjahr	Anzahl Schulungen	Anzahl Institutionen	Anzahl Teilnehmer	Durchschnittliche Teilnehmerzahl
2016/2017	40	42	253	6,3
2017/2018	32	33	198	6,1

Tabelle 27: GEF AK-TeamViewer-Schulungen

Geschäftsjahr	Anzahl TV-Schulungen	Anzahl Institutionen	Anzahl Teilnehmer	Durchschnittliche Teilnehmerzahl
2016/2017	3	3	4	1,3
2017/2018	5	5	9	1,8

Tabelle 28: GEF AK-Webinare

Jahr	Anzahl Webinare	Anzahl Institutionen	Anzahl Teilnehmer	Durchschnittliche Teilnehmerzahl
2015/2016	11	108	120	10,9
2016/2017	11	70	72	6,5
2017/2018	10	73	81	8,1

Bei Vor-Ort-Schulungen setzt die GEF AK einen Feedbackbogen ein, der das Produkt KWIS, den Aufbau der Schulung sowie die Leistung des Schulungsreferenten qualitativ bewertet. Aus den Rückmeldungen der Schulungsteilnehmer zieht die GEF AK Konsequenzen für die Weiterentwicklung ihres Schulungskonzeptes.

Dass das Ziel von langfristigen, fairen und vertrauensvollen Kundenbeziehungen erreicht wird, kann man unter anderem daran festmachen, dass zahlreiche Kunden seit vielen, zum Teil über 20 Jahren, mit der GEF AK zusammenarbeiten. Die Zufriedenheit dieser Kunden zeigt sich auch darin, dass viele zunächst nur in einem Geschäftsfeld Produkte oder Dienstleistungen der GEF AK in Anspruch nehmen (z.B. ein Softwareprodukt), und dann im Laufe der Jahre auch bei anderen Themen Kunden werden (z.B. ein Beratungsprojekt). Ein weiterer Beleg sind diejenigen Kunden, die es nicht bei einer einmaligen Unternehmensbefragung durch die GEF AK belassen, sondern eine solche Untersuchung inzwischen regelmäßig beauftragen. Von 27 Befragungsprojekten in den vergangenen drei Jahren war jedes dritte eins mit einem solchen Kunden (vgl. Tabelle 28)

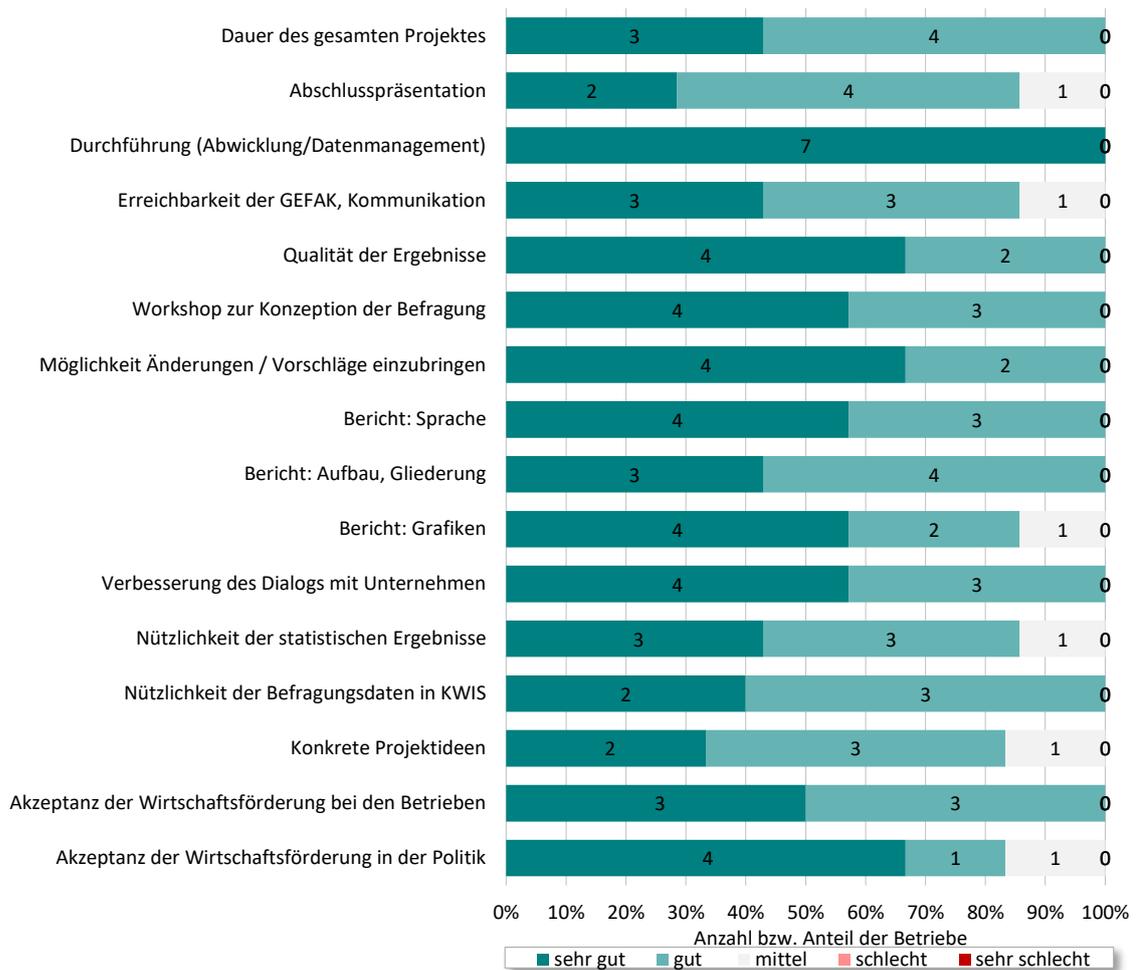
Tabelle 29: GEF AK-Unternehmensbefragungen und Wiederholungskunden

Geschäftsjahr	Unternehmensbefragungen gesamt*	davon Wiederholungskunden	Anteil der Wiederholungskunden
2015/16	11	5	45 %
2016/17	6	1	17 %
2017/18	10	3	30 %
Summe	27	9	33 %

*hier: im Geschäftsjahr beauftragte Projekte

Als Konsequenz aus der ersten Gemeinwohlbilanz misst die GEFAK seit Frühjahr 2017 auch in ihrem Beratungsgeschäft systematisch die Kundenzufriedenheit. Für alle Kunden, die eine Unternehmensbefragung von der GEFAK durchführen lassen, gibt es einen Feedbackbogen, der die Leistungen der GEFAK detailliert bewertet. Abbildung 29 zeigt die überaus positive Resonanz der Kunden.

Abbildung 30: Feedback der Kunden auf GEFAK-Unternehmensbefragungen (GJ 2017/18):



Sämtliche befragte Kunden gaben außerdem an, dass sie eine erneute Unternehmensbefragung in einigen Jahren planen. Das unterstreicht den großen Nutzen der GEFAK-Projekte für die Kunden.



GEFAK



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Newsletter:** GJ 2016/17 und 2017/18: jeweils zwei Ausgaben (Herbst + Frühjahr)
- **Regionale Anwendertreffen:** siehe Tabelle oben
Fachveranstaltungen: GJ 2016/17 und 2017/18: jeweils Teilnahme an der ExpoReal und dem FdW mit 3-4 Personen
- **Wissenschaftliche Publikationen:** Praxishandbuch „Neue Technologien in der Wirtschaftsförderung“ von Jürgen Bunde (GEFAK)(2016)
- **Geschäftsfeld Software:** Kundenzufriedenheitsanalyse Sommer 2016 (vgl. auch D4.1)
- **Schulungen/webinare:** siehe Tabellen oben
- **Geschäftsfeld Beratung:** Einführung eines Feedbackbogens zur Kundenzufriedenheit bei Unternehmensbefragungen der GEFAK im Frühjahr 2017.
- **Datenschutz:** Im Vorfeld und nach Inkrafttreten der neuen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) im Mai 2018 hat die GEFAK enorme Aufwendungen getätigt, um ihren Kunden eine datenschutzkonforme Nutzung der von der GEFAK erworbenen Software „KWIS“ zu erleichtern. In einer Zusatzvereinbarung, die allen GEFAK-Kunden als Ergänzung zu den bestehenden Wartungs- und Betreuungsverträgen angeboten wurde, sichert die GEFAK ihren Kunden nun auch DSGVO-konform den vertraulichen Umgang mit deren Daten im Rahmen ihrer Dienstleistungen zu.
- **Reklamationen:** Die Unzufriedenheit einiger Kunden mit der Qualität von über die GEFAK erworbenen Adresdaten hat im GJ 2017/18 zu einer von der GEFAK initiierten Überprüfung beim Datenlieferanten geführt, der daraufhin der GEFAK einen Preisnachlass gewährt hat, den die GEFAK komplett an ihre Kunden weitergegeben hat.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Einsatzberatung Bestandskunden:** Zahlreiche Institutionen arbeiten seit vielen Jahren mit der Software KWIS der GEFAK. Personelle Veränderungen vor Ort, eine inzwischen sehr große, zum Teil unübersichtliche Datenmenge und die regelmäßigen Programm-Updates haben bei vielen dieser Stammkunden dazu geführt, dass die Arbeit mit dem System suboptimal ist. Hier könnte die GEFAK durch individuelle Einsatzberatungen ihr fachliches und technologisches Knowhow zum Nutzen vieler Kunden einbringen.
- **Zieldefinition für Unternehmensbefragungen:** Auf der Basis der 2017 eingeführten Feedbackbögen für Unternehmensbefragungen könnten in Abstimmung mit den Kunden auch Wirkungen der Projekte in die Gesellschaft - in dem Fall in die Kommunalpolitik und die Unternehmerschaft hinein - ermittelt werden.



GEFAK



D1.2 Barrierefreiheit

Die GEFAK bemüht sich um faire Preise, die die eigene Wirtschaftlichkeit ebenso berücksichtigen wie die Zahlungsfähigkeit der Kunden. Da die Finanzkraft der Kommunen in Deutschland regional extrem unterschiedlich ist, gewähren wir interessierten Kommunen mit geringer Zahlungsfähigkeit von Fall zu Fall Sonderkonditionen, um die finanzschwächeren Städte und Landkreise nicht über den Preis zu diskriminieren. Diese Institutionen erhalten den gleichen Service wie jeder andere Kunde auch. Zu diesen Sonderkonditionen gibt es keine starre, einheitliche Regelung. Sie werden im Einzelfall vom Bundeslandbetreuer in Abstimmung mit dem Controlling gewährt.

Als benachteiligte Kundengruppe hat die GEFAK auch sehbehinderte Menschen (als Nutzer der Software-Produkte) identifiziert. Die Software KWIS.net der GEFAK kann in verschiedenen Layouts benutzt werden. In Zusammenarbeit mit einer sehbehinderten Kundin wurde ein Layout erstellt, das hinsichtlich Farbzusammenstellung, Kontrasten und Schriftzeichengrößen ihren speziellen Anforderungen entspricht. Dieses Layout steht allen KWIS-Anwendern zur Verfügung. Darüber hinaus richtet die GEFAK auf Kundenwunsch weitere Layouts ein.

Die Homepage der GEFAK ist nicht komplett barrierefrei.

Die Berechnung des Umsatzanteils des Produktportfolios, das von den genannten benachteiligten Kundengruppen (finanzschwache Kommunen, Menschen mit Sehbehinderung) gekauft wird, ist extrem kompliziert und darüber hinaus fehleranfällig. Daher entfällt diese.

Grundsätzlich ist die GEFAK offen für alle Interessenten aus der öffentlichen Verwaltung. Gleichwohl spricht die GEFAK mit ihren Beratungsangeboten zur nachhaltigen Wirtschaftsförderung nicht sämtliche Kommunen gleichermaßen an, sondern sucht sich insbesondere für Pilotprojekte gezielt solche Partner aus, die sich weniger als Interessensvertreter einzelner Unternehmen, sondern vielmehr als Verfechter des Gemeinwohls sehen und ihr Interesse an Nachhaltigkeitsthemen zeigen. Dazu befragt die GEFAK regelmäßig ihre Kunden, z.B. im Nachgang zu ihren regionalen Kundenkonferenzen. Solche Pilotprojekte, die für die GEFAK mit Blick auf ihr Leitbild von besonderer Wichtigkeit sind, werden mitunter auch dann durchgeführt, wenn diese aus betriebswirtschaftlicher Sicht unrentabel sind (z. B. Pendlerstationen) (siehe E. 2.1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Mit der Idee von „Pendlerstationen“ wurde die GEFAK 2015 vom Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung ausgezeichnet. In einem Pilotprojekt „Next Office“ in der Stadt Kirchheim/Teck wird diese Idee erstmals auch in der Region Stuttgart umgesetzt. Im Berichtszeitraum hat die GEFAK viele konzeptionelle Vorarbeiten ohne Auftrag und folglich ohne Bezahlung erbracht und zahlreiche Termine zur Bewerbung der Idee wahrgenommen. Im Berichtszeitraum summiert sich das betriebswirtschaftliche Defizit auf über 3.479 EUR. Damit hat die GEFAK seit Entwicklung der Idee ein Defizit von über 25.000 EUR in Kauf genommen.



GEFÄK



Verbesserungspotenziale/Ziele:

Barrierearmes KWIS: Die Software KWIS könnte noch stärker auf die Belange von Menschen mit Sehbehinderungen angepasst werden.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Da die GEFÄK komplett auf unethische Werbemaßnahmen verzichtet, wurde im Berichtszeitraum nichts verbessert.

Verbesserungspotenziale:

Keine

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen

Neben den in Kapitel A („Beschaffung“) genannten Lieferanten arbeitet die GEFÄK sowohl im Geschäftsfeld Informationsmanagement/Software als auch im Geschäftsfeld Beratung mit Kooperationspartnern zusammen.

Die Softwareprodukte der GEFÄK zeichnen sich durch eine große Offenheit zu anderen Systemen aus, sodass häufig gemeinsam mit Anbietern verwandter Software Schnittstellen entwickelt und vertrieben werden. Dabei ist stets das Ziel, Synergien zu schaffen und damit den Nutzen für den Kunden, aber auch die Attraktivität der einzelnen Komponenten zu erhöhen. Bei der Aufteilung der Erlöse gibt es keine starre Regelung, sondern es wird mit dem Partnerunternehmen in jedem Einzelfall nach einer marktgängigen und fairen Lösung auf Augenhöhe gesucht. Dazu gehört auch die Offenlegung der Aufwendungen, die jeder Partner zur Erstellung der Software erbringen muss.

Als positive Erfahrung kann exemplarisch die Kooperation mit der Partnerfirma vianovis bei der Visualisierung von Unternehmensdaten aus der GEFÄK-Software KWIS in Landkarten und Stadtplänen angeführt werden. Die konzeptionelle Zusammenarbeit hat über die eigentliche Schnittstelle hinaus die Entwicklung einer Branchenzuordnung zur besseren ikonografischen Darstellung von Unternehmen ermöglicht, die die Schnittstelle zum Vorteil der Kunden und – über den gemeinsam geschaffenen Mehrwert – auch zum finanziellen Vorteil der beiden Kooperationspartner aufwertet.

Im Geschäftsfeld Beratung arbeitet die GEFÄK in der Produktentwicklung und fallweise in der gemeinsamen Akquise und Bearbeitung von Projekten mit Partnerunternehmen zusammen. So teilte sich die GEFÄK z.B. im Projekt Pendlerstationen bis 2017 Kosten und Gewinne mit der Firma quersumme. 2017 stellte die quersumme ihre Geschäftstätigkeit ein und die GEFÄK übernahm die Rechte an der gemeinsamen Produktidee zu einem von

beiden Seiten als fair empfundenen Preis. Damit konnte die Weiterentwicklung der vom Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung ausgezeichneten Idee gesichert werden. In Projekten mit dem Difu Deutsches Institut für Urbanistik²⁰, der Firma agiplan²¹ und dem Nachhaltigkeitsberater Dirk Posse ergänzen sich die Partner dadurch, dass sie zum größeren Kundennutzen ihre jeweiligen Kernkompetenzen zusammenbringen. Neben dem Difu sind auch andere Partner der GEFÄK häufig öffentliche bzw. halböffentliche Einrichtungen. Dazu zählt z.B. die Industrie- und Handelskammer München und Oberbayern (Schnittstelle zwischen dem GEFÄK-Produkt KWIS und dem IHK Standortportal Bayern). Mit den genannten Kooperationspartnern werden Wissen und Informationen kollegial geteilt. Auch in Form von Publikationen und Vorträgen teilt die GEFÄK ihr Knowhow mit anderen Akteuren aus ihrem Marktumfeld.

Auch die Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz erfolgt als Kooperationsprojekt in einer Peer Group und erfordert ein sehr hohes Maß an Transparenz den anderen Unternehmen gegenüber.

Die GEFÄK prüft aktuell weitere Kooperationen mit Unternehmen aus der gleichen Branche. Ziele sind hier zum einen ein klassischer Erfahrungsaustausch in zentralen betrieblichen Aufgaben (Personalentwicklung, Organisation, Digitalisierung/Software-Tools). Zum anderen würde die GEFÄK auch gerne eine langfristige Partnerschaft zur Fortschreibung ihrer Gemeinwohlbilanz und zur Entwicklung von Produkten und Beratungsdienstleistungen zur Verankerung der GWÖ in den deutschen Kommunen aufbauen.

Der investierte Zeitaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, lag im Berichtszeitraum bei 1.000 Stunden. Das entspricht fünf Prozent des gesamten Zeitaufwandes für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen der GEFÄK (vgl. Tabelle ?). Bei den Kooperationspartnern handelt es sich ausschließlich um Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen.

Tabelle 31: Aufwand für Kooperationsprojekte der GEFÄK in Stunden

GJ	Produktentwicklung und -erstellung			davon in Kooperation			Anteil der Kooperationsprojekte		
	Ges.	Software	Consulting	Ges.	Software	Consulting	Ges.	Software	Consulting
2016/17	10.697	9.019	1.678	244	129	115	2,30%	1,40%	6,90%
2017/18	10.667	8.302	2.365	756	424	333	7,10%	5,10%	14,10%
Summe	21.364	17.321	4.043	1000	553	448	5%	3%	11%

(ohne Auslandsprojekte)

²⁰ <https://difu.de/>

²¹ www.agiplan.de

Beitrag der GEFAK zur Erhöhung von Standards

Das Anfang 2016 reformierte deutsche Vergaberecht ermöglicht bei Ausschreibungen der öffentlichen Hand eine stärkere Betonung ökologischer und sozialer Kriterien. Die GEFAK informiert ihre Kunden seit 2017 proaktiv über diese verbesserten Möglichkeiten und ermuntert sie, auf diesem Weg zu einer nachhaltigeren Beschaffung. Erste Kunden haben in einschlägigen Ausschreibungen darauf reagiert und z.B. „die Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten“ in die Reihe der Zuschlagskriterien aufgenommen. Diese Aktivitäten der GEFAK dürften mittel- bis langfristig zur Folge haben, dass auch Mitbewerber der GEFAK, die bislang keine Nachhaltigkeitsstrategie haben, das Thema aufgreifen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit zur ländlichen Regionalentwicklung hat die GEFAK Mitte der 1990er Jahre interkommunale Gewerbegebiete als wichtigen Baustein eines nachhaltigen regionalen Gewerbeflächenmanagements identifiziert. Die damit sinnvollerweise einhergehende Aufteilung von Kosten und Erlösen zwischen den beteiligten Kommunen wurde jedoch vom damaligen hessischen Finanzausgleichsgesetz bei der Berechnung der Finanzkraft der Kommunen nicht berücksichtigt. Daher scheiterten die bis dahin gemachten Versuche einer aus ökologischer Sicht wünschenswerten gemeindeübergreifenden Gewerbeflächenentwicklung. Im Rahmen des Pilotprojektes „Interkommunaler Gewerbepark Salzödeta“ initiierte die GEFAK gemeinsam mit den drei beteiligten Kommunen eine entsprechende Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und ebnete damit den Weg für weitere Projekte dieser Art.

Im gleichen Handlungsfeld Gewerbeflächenmanagement setzt die GEFAK Impulse zur Erhöhung der (legislativen) Standards in den Kommunen. So empfiehlt die GEFAK z.B. die Ausgestaltung der Festsetzungen in Bebauungsplänen unter Nachhaltigkeitsaspekten.

Zu einer Veränderung von Branchenstandards trägt die GEFAK auch durch ihre zahlreichen Unternehmensbefragungen bei. In diesen Projekten leitet die GEFAK aus den Befragungsergebnissen Handlungsempfehlungen für die kommunale Wirtschaftsförderung ab, welche nach und nach zur Erhöhung der Standards beitragen. So empfiehlt die GEFAK z.B. regelmäßig die Identifizierung, Vernetzung und Förderung von Betrieben, die am Standort des Kunden in Fragen der Nachhaltigkeit entweder bereits Vorreiter oder aber offen dafür sind. Die Unternehmensbefragungen machten im Geschäftsjahr 2016/2017 154.614 € und damit 14 Prozent des Gesamtumsatzes und im Geschäftsjahr 2017/2018 193.497 € (15 % des Gesamtumsatzes) der GEFAK aus (siehe auch Wirkung unter E1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Kooperationsprojekte (Auswahl):

- Studie und Unternehmensbefragung „Industriestandort Wiesbaden“ (Partner: Difu)
- BMF-Projekt "Fiskalische Entwicklung von Regionen" (Partner: Difu)
- Gewerbeflächenkonzept im Umfeld des Flughafens Berlin Brandenburg „Willy Brandt“ (BER) (Partner: agiplan)
- LEADER-Projekt zur Verankerung der GWÖ in der Region Burgwald-Ederbergland (Partner: Dirk Posse)

Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards:

- Seit 2018 nutzt die GEFAK ihre Kundenkonferenzen, um für die Einführung der „Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten“ als ergänzendes Zuschlagskriterium bei Ausschreibungen zur Wirtschaftsförderung zu werben. Mehrere bayerische Landkreise sind im Berichtszeitraum dieser Empfehlung gefolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die GEFAK prüft aktuell die Kooperation mit Unternehmen aus der gleichen Branche. Ziele sind hier zum einen ein klassischer Erfahrungsaustausch in zentralen betrieblichen Aufgaben (Personalentwicklung, Organisation, Digitalisierung/Software-Tools). Zum anderen würde die GEFAK auch gerne eine langfristige Partnerschaft zur Fortschreibung ihrer Gemeinwohlbilanz und zur Entwicklung von Produkten und Beratungsdienstleistungen zur Verankerung der GWÖ in den deutschen Kommunen aufbauen.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Ein bislang für die GEFAK einmaliges Kooperationsprojekt läuft seit 2017 mit der Stadt Fürth. Zur Einführung und Bewerbung eines von der GEFAK Arbeitgeber- und Veranstaltungsportals zur Nachwuchskräfteversicherung setzt die GEFAK einen jungen Mitarbeiter für zwei Jahre bei der Wirtschaftsförderung der Stadt Fürth ein. Die Finanzierung des Projektes durch die Stadt Fürth ermöglicht ein vielbeachtetes Pilotprojekt. Hohe Verwaltungskosten machen das Projekt für die GEFAK zwar wirtschaftlich uninteressant, die große Akzeptanz des Projektes vor Ort und die durch das Projekt erreichte Beschäftigung und Qualifizierung des jungen Mitarbeiters gleichen diesen Nachteil aber aus.

Keine Erfahrung hat die GEFAK bislang bei der Weitergabe von Arbeitskräften, etwa zum Ausgleich unterschiedlicher Kapazitätsauslastungen. Ebenso wenig wird eine gegenseitige finanzielle Unterstützung von Mitunternehmen praktiziert.

Demgegenüber gibt die GEFAK fallweise Aufträge an Partnerunternehmen weiter, indem sie diese bei der Akquise und Bearbeitung von Projekten einbindet, insbesondere wenn es sich um ergänzende Kompetenzen handelt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Die GEFAK ist sowohl mit ihrem Software-Produkt KWIS als CRM-System für die Wirtschaftsförderung als auch mit ihren Unternehmensbefragungen bundesweit Marktführer. Davon profitieren wir immer dann besonders, wenn in Ausschreibungen oder sonstigen Auftragsvergaben einschlägige Referenzen eine wichtige Rolle spielen. Wie unter D1.1 bereits



GEFAK



beschrieben, ermöglicht die Kooperation mit der Hochschule Harz allen an einem CRM interessierten Wirtschaftsförderern einen neutralen und unvoreingenommenen Vergleich mit den Systemen der Mitbewerber. Ein wertender Vergleich in der Kommunikation findet allenfalls indirekt statt, wenn die GEFAK – in Kenntnis der Angebote der Mitbewerber – auch die Alleinstellungsmerkmale und besonderen Stärken unserer Angebote hervorheben.

Die GEFAK hat weder eine Dumpingpreisstrategie noch betreibt sie Preisabsprachen mit anderen Unternehmen. In unserem Leitbild erklären wir zwar, dass wir den Wettbewerb auf unseren Märkten annehmen und durch Qualität und Innovationen unsere Marktposition festigen und verbessern wollen. Dies geschieht jedoch ohne Behinderung von Mitunternehmen. Auch eine Blockierung von Mitunternehmen, etwa durch Patente, gibt es bei der GEFAK nicht.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Keine.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Die GEFAK bietet keine materiellen Produkte an, die bei der Herstellung bzw. beim Verbrauch durch den Kunden negative ökologische Auswirkungen haben. Gleichwohl entstehen negative ökologische Auswirkungen dadurch, dass die GEFAK-Mitarbeiter zur Erbringung ihrer Dienstleistungen zahlreiche Vor-Ort-Termine bei ihren Kunden absolvieren. Die rund 260 Kunden der GEFAK sind über das gesamte Bundesgebiet verteilt. Sowohl die Akquise von Neukunden als auch die Betreuung von Bestandskunden (Schulungen, Anwenderkonferenzen, Vorträge etc.) und die Teilnahme an Fachveranstaltungen (Messen, Tagungen) erfordern eine rege Reisetätigkeit. Davon ist etwa die Hälfte der GEFAK-Mitarbeiter betroffen. Für diese innerdeutschen Reisen wird nahezu ausschließlich auf öffentliche Verkehrsmittel zurückgegriffen. Die GEFAK stellt den häufig reisenden Mitarbeitern eine BahnCard 100 und denjenigen mit geringerer Reisetätigkeit eine BahnCard 50 zur Verfügung. Nur im seltenen Bedarfsfall werden Taxen/Mietwagen genutzt; Firmenwagen besitzt die GEFAK nicht. Im Geschäftsjahr 2016/17 legten die GEFAK-Mitarbeiter auf der Schiene rund 132.000 Kilometer, im Geschäftsjahr 2017/18 102.000 Kilometer zurück (zum Vgl. 2015: 115.000 km), davon der ganz überwiegende Teil mit den BahnCards, also im Fernverkehr mit 100 % Ökostrom.

Im Rahmen der Projekte zur internationalen Zusammenarbeit arbeitete die GEFAK im Berichtszeitraum in der Mongolei und einigen weiteren Staaten in Asien und Afrika. Für die dazu erforderlichen Flugreisen (2016/17: 93.180 km mit 14t CO₂; 2017/18: 115.100 km mit

17,3 t CO₂) wird eine entsprechende Ausgleichsleistung zum Klimaschutz gezahlt, und zwar über atmosfair. Bislang erfolgt keine bewusste Auswahl bestimmter Airlines.

Tabelle 32: Geschäftsreisen der GEFAK in den Geschäftsjahren 2016/17 und 2017/18

Geschäftsjahr	Kilometer gesamt	davon mit der Bahn		davon mit Bus, Pkw etc.		davon mit dem Flugzeug	
		km	%	km	%	km	%
2016/17	249.643	131.750	53	2.793	1	115.100	46
2017/18	198.559	102.436	51	2.943	2	93.180	47

Eine weitere ökologische Belastung, die sich aus der Reisetätigkeit zur Erbringung der Dienstleistungen der GEFAK ergeben, sind die Hotelübernachtungen. Wann immer möglich, versuchen die GEFAK-Mitarbeiter privat unterzukommen. Die Übernachtung in Bio-Hotels scheitert bislang am geringen Angebot. Außerdem haben viele Bio-Hotels eine periphere Lage mit schlechter Erreichbarkeit mit dem ÖPNV, sodass für die bahnfahrenden GEFAK-Mitarbeiter zeitliche, ökologische und finanzielle Nachteile (Taxifahrten) entstünden.

Tabelle 33: Hotelübernachtungen bei Geschäftsreisen der GEFAK

Geschäftsjahr	Hotelübernachtungen
2016/17	156
2017/18	147

Um die negativen ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit weiter zu verringern, nutzt die GEFAK – wo es technisch möglich und angemessen ist - zunehmend elektronische Kommunikationsformen. Von wachsender Bedeutung sind insbesondere die von der GEFAK in den vergangenen Jahren entwickelten Webinare und Teamviewer-Sitzungen, die eine Schulung der Kunden und auch die Akquisition ohne Reisetätigkeit ermöglichen.

Positive ökologische Wirkung der GEFAK-Produkte:

Einige Softwaremodule der GEFAK und ihre Handlungsempfehlungen im Rahmen der Beratungsprojekte ermöglichen eine stärker nachhaltige Ausrichtung der Kommune oder Region. Inwieweit dieses Potenzial jedoch tatsächlich in diesem Sinne genutzt wird, hängt von den Strategien der Kunden ab. So kann etwa ein Kundenbeziehungsmanagement mit Hilfe der GEFAK-Software KWIS in einem nachhaltigen Sinne genutzt werden, wenn es für die Bestandspflege, die Vermarktung von Bestandsimmobilien/Brachen oder für den Aufbau von auf Nachhaltigkeit fokussierten Netzwerken eingesetzt wird. Als aktuelles Beispiel kann hier die Online-Unternehmensdatenbank in Fürth (<https://maps.fuerth.de/>) genannt werden, die aus KWIS gespeist wird und unter anderem Geschäfte und Firmen darstellt, die fair gehandelte Produkte anbieten. Die Software kann aber auch offensiv für die Akquisition neuer Unternehmen (ganz gleich welcher Art) und für die Vermarktung etwaiger „Grüne-Wiese-Standorte“ oder im Allgemeinen für „business-as-usual“ genutzt werden. Die Nachhaltigkeitswirkung dieses Teils der GEFAK-Produkte ist somit abhängig vom „Nutzerverhalten“ der Kunden. Mit dem Erwerb der Software muss jeder Kunde eine Einführung bzw. Schulung buchen, mittels derer die GEFAK daraufhin wirkt – etwa durch die



Auswahl von Schulungsbeispielen - die oben erwähnte, nachhaltige und effiziente Nutzung der Software zu fördern.

Wenn die GEFAK darauf auch nur einen sehr begrenzten Einfluss hat, wirbt sie in der Akquise, in der Projektumsetzung und in der Produktnutzung aktiv für die nachhaltige Nutzung ihrer Produkte und Dienstleistungen. Sie sieht sich als transformatives Unternehmen und Change Agent und möchte folglich eine spezielle, eben nachhaltige Philosophie von Wirtschaftsförderung vermitteln. Sie hat dazu beispielsweise eine eigens erstellte umfassende Befragung durchgeführt, tritt in der Akquise und im ständigen Austausch mit den Kunden zu diesem Thema konsistent auf und regt regelmäßig Themen an, die auf eine nachhaltige Transformation der Kommunen und Regionen abzielen. Dieses Vorgehen ist elementarer Bestandteil des bei der GEFAK konsensual erstellten und regelmäßig fortgeschriebenen Leitbildes. Ihr Leitbild gibt die GEFAK jedem Neukunden zur Kenntnis.

Seit Mitte 2018 fördert die GEFAK auch die umweltfreundliche Anreise ihrer Kunden zu regionalen Konferenzen, indem mit der Einladung nicht nur jedem Kunden eine mögliche Zugverbindung vorgeschlagen wird, sondern die mit der Bahn anreisenden Kunden mit einem Gutschein über 50 EUR für eine Schulung belohnt werden.

Die GEFAK sieht perspektivisch Chancen dafür, ihre Produkte und Dienstleistungen sowie deren Nutzung in einem zunehmend auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Kundenumfeld zu platzieren. Die konkreten ökologischen und gesellschaftlichen Wirkungen ihres Handelns sind in Kapitel E1.1 ausführlich beschrieben. Allerdings sind eigenen Erhebungen, Kundendialogen und anderweitiger Erfahrungen zufolge die meisten Kommunen und Regionen kurz- und mittelfristig noch nicht so weit, sich in der Förderung der eigenen Wirtschaft konsequenter auf mehr Nachhaltigkeit hin zu bewegen.

Die Resonanz auf die eigenen Vorstöße und Angebote zu einer stärker nachhaltigen Wirtschaftsförderung wird seit Jahren sehr genau beobachtet und fließt zusammen mit Chancen-Risiko-Abschätzungen in die weiteren strategischen und operativen Planungen und Maßnahmen der GEFAK ein.

Im Anfang 2016 reformierten deutschen Vergaberecht, das im Rahmen von Ausschreibungen eine stärkere Betonung ökologischer und sozialer Kriterien ermöglicht, erkennt die GEFAK im Vergleich zu ihren Mitbewerbern ein Alleinstellungsmerkmal und informiert die relevanten Kunden offensiv über die neuen Möglichkeiten (vgl. D2.1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Ergänzung der Reisekostenabrechnungsformulare zur Berechnung der ökologischen Kosten; darin neu:

- Dokumentation der gefahrenen Kilometer nach Transportmittel
- Dokumentation der Hotelübernachtungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Angeregt durch ihre erste Gemeinwohlbilanz hat die GEFAK mit dem Geschäftsjahr 2018/19 begonnen, die CO₂-Einsparungen zu ermitteln, die dadurch realisiert werden, dass die Geschäftsreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln und nicht mit dem Pkw durchgeführt wurden. Dazu haben alle Mitarbeiter beim Ausfüllen ihrer Reisekostenabrechnungen nicht

nur die gefahrenen Kilometer je Transportmittel dokumentiert, sondern auf Basis des „UmweltMobilChecks“ der Deutschen Bahn (auf deren Internetseite zur Reiseauskunft) auch, wie groß der mit der Bahnreise verbundene CO₂-Ausstoß war – und wie hoch er gewesen wäre, wenn anstelle der Bahn ein Pkw (Standard, 1 Person) genutzt worden wäre. Künftig wird dann folgende Darstellung möglich:

Kilometer gesamt	davon mit der Bahn		CO ₂ -Ausstoß (nur Bahnfahrten) in t	Zum Vgl.: CO ₂ -Ausstoß (bei Pkw-Fahrt) in t	CO ₂ - Einsparung in t
	km	%			
		??	???	????	???

Durch den Ersatz klassischer, das heißt schriftlicher Unternehmensbefragungen durch reine Online-Befragungen könnte die GEFAK den Ressourcenverbrauch (Papier, Druck, Zustellung) eines solchen Projektes verringern. Online-Befragungen bringen allerdings weder den gleich hohen Rücklauf wie eine schriftliche Befragung, noch sind deren Ergebnisse so repräsentativ, weil sich erfahrungsgemäß viele kleinere Betriebe, vor allem Handwerksbetriebe, nicht an Online-Umfragen beteiligen. Da die Ressourceneinsparung durch eine reine Online-Befragung gering einzustufen ist, spricht nach Abwägung der genannten Aspekte doch mehr dafür, die klassische Form der Befragung beizubehalten.

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

Fragen der Suffizienz bzw. der maßvollen Nutzung sind für das Kernprodukt der GEFAK, das CRM-System KWIS, kaum relevant. Da mit einer dauerhaften Nutzung (während der kompletten Arbeitszeit des Nutzers) keine nennenswerten ökologischen (Mehr-)Belastungen einhergehen (allenfalls ein marginal höherer Stromverbrauch), wäre eine entsprechende Empfehlung durch die GEFAK wenig sinnvoll – und mit Blick auf den Kundennutzen sogar kontraproduktiv, weil gerade eine intensive und kontinuierliche Nutzung der Software den maximalen Nutzen für den Kunden bringt.

Mit einer Unternehmensbefragung der GEFAK geht immer ein – wenn auch überschaubarer – Ressourcenverbrauch einher (Papier, Druck, Zustellung, Veranstaltungen zur Konzeption der Befragung und zur Ergebnispräsentation). Deshalb sprechen neben fachlichen Argumenten auch ökologische Gründe dafür, solche Befragungen nicht zu häufig durchzuführen. Die GEFAK kommuniziert ihren Kunden eine Zeitspanne von drei bis fünf Jahren zwischen zwei Befragungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.



GEFAK



GEMEINWOHL
ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell
mit Zukunft

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

Dieser Aspekt trifft für die GEFAK nicht zu.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts.

Verbesserungspotenziale:

Keine.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Die GEFAK versteht sich als Impulsgeber für Innovationen in der öffentlichen Verwaltung im Hinblick auf eine nachhaltige Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Folglich führt die GEFAK regelmäßig interne Brainstormings zur Identifizierung neuer Märkte und Produkte durch. Eine weitere wichtige Quelle für Produktinnovationen ist der kontinuierliche Dialog mit zahlreichen Kunden.

Im Geschäftsfeld Informationsmanagement/Software geschieht die Einbindung der Kunden in die Produktentwicklung sehr systematisch: Die GEFAK garantiert in den mit ihren Kunden geschlossenen Betreuungsverträgen, dass sie bei der Weiterentwicklung der Software die Anwenderwünsche berücksichtigt. Die Ermittlung der Kundenwünsche geschieht durch die bereits oben genannten Formate (persönliche Hotline, Schulungen, Befragungen zur Kundenzufriedenheit, persönlicher Kontakt auf Messen und Foren).

Von zentraler Bedeutung für die Mitwirkung der Kunden an der Weiterentwicklung der GEFAK-Angebote sind die **jährlichen Anwendertreffen**, die in der Regel bundeslandweise stattfinden und von der GEFAK gemeinsam mit jeweils einem anderen Kunden aus der Region organisiert werden. Diese Treffen vernetzen die GEFAK-Kunden untereinander, wodurch deren Einfluss auf die Weiterentwicklung der GEFAK-Angebote steigt. Außerdem bieten sie ein hervorragendes Forum, neue Ideen und Produkte zur Diskussion zu stellen. Die GEFAK ist bestrebt, möglichst viele ihrer Kunden in diesen direkten Dialog einzubinden. Die folgenden Tabellen zeigen die diesbezügliche Mobilisierungsquote (Anteil der bei den Anwendertreffen vertretenden Kunden (Institutionen) an allen Kunden).



GEFAK

Tabelle 34: GEFAK-Anwendertreffen 2016/2017

Bundesland	Ort	Datum	Zielgruppe	Institutionen	Mobilisierungsquote	Personen
Bayern	Ebersberg	27./28.06.16	51	31	61%	41
Mecklenburg-Vorpommern	Greifswald	31.08.2016	8	5	63%	12
Schleswig-Holstein	Bad Segeberg	01.11.2016	4	4	100%	8
Nordrhein-Westfalen	Siegen	07.03.2017	12	3	25%	6
Rheinland-Pfalz+Saarland	Koblenz	23.03.2017	9	7	78%	15
Sachsen	Dresden	09.05.2017	23	16	70%	23
Hessen	Lorsch	24.05.2017	12	7	58%	14
Niedersachsen	Verden	07.06.2017	23	12	52%	12
Brandenburg	Potsdam	13.06.2017	12	8	67%	14
Baden-Württemberg	Villingen-Schwenningen	28.06.2017	39	13	33%	19
Sachsen-Anhalt	Halberstadt	29.06.2017	5	3	60%	6
			147	78	55%	129

Tabelle 35: GEFAK-Anwendertreffen 2017/2018

Bundesland	Ort	Datum	Zielgruppe	Institutionen	Mobilisierungsquote	Personen
Bayern	Fürth	10./11.07.17	58	28	48%	44
Thüringen	Arnstadt	22.08.2017	20	16	80%	24
Mecklenburg-Vorpommern	Greifswald	07.09.2017	8	6	75%	12
Schleswig-Holstein	Rendsburg	10.10.2017	5	5	100%	8
Rheinland-Pfalz+Saarland	Daun	07.03.2018	10	4	40%	8
Sachsen	Dresden	24.04.2018	21	16	76%	31
Hessen	Kronberg	06.06.2018	13	5	38%	6
Baden-Württemberg	Waldshut	14.06.2018	39	7	18%	10
Niedersachsen	Osnabrück	14.06.2018	22	12	55%	16
Thüringen	Apolda	19.06.2018	21	14	67%	20
			159	85	52%	135

In beiden Geschäftsjahren des Berichtszeitraumes konnte mehr als jede zweite Institution für die Teilnahme an den Anwenderkonferenzen gewonnen werden.

Neben der Mobilisierung möglichst vieler Kunden zu diesen Veranstaltungen hat die GEFAK das Ziel, sie so bedarfsgerecht und nutzbringend wie möglich auszugestalten. Bereits im Vorfeld werden die Kunden gebeten, ihre Wünsche für die Tagesordnung anzumelden. Aus den gesammelten Wünschen und den eigenen Vorschlägen der GEFAK wird das Programm entwickelt. Wichtige Elemente der Agenda sind auch Beiträge der Kunden, etwa ein Erfahrungsbericht über ein mit der GEFAK durchgeführtes Projekt. Über Feedbackbögen bewerten die Kunden die Veranstaltung insgesamt sowie die Relevanz der einzelnen behandelten Themen für ihre Praxis. Auch Anregungen für das nächste Treffen werden gesammelt.

Über die Anwendertreffen hinaus gelingt die Einbindung der Kunden in die Produktentwicklung dadurch, dass die GEFAK in unregelmäßigen Abständen ausgewählte Kunden zu einem Workshop nach Marburg einlädt, um ein spezielles Thema zu vertiefen. Ein aktuelles Beispiel ist die Weiterentwicklung des Arbeitgeberportal KWIS.job. Der Status Quo und mögliche Verbesserungen dieses seinerzeit auf Anregung eines Kunden entstandenen Softwaremoduls wurde in zwei Workshops diskutiert.

Auch im Geschäftsfeld Beratung spielt der Kunde bei der Produktentwicklung eine wichtige Rolle. So werden etwa bei den zahlreichen Befragungen der GEFAK keine Schablonen verwendet, sondern der Fragebogen wird – natürlich unter Einbeziehung der Erfahrungen aus anderen Regionen – gemeinsam mit dem Kunden in einem Workshop vor Ort entwickelt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Insbesondere innovative Themen geht die GEFAK im engen Dialog mit ihren Kunden an. So wurden im Berichtszeitraum u.a. folgende Themen aufgegriffen - fallweise entweder mit einer Vielzahl von Kunden oder mit ausgewählten einzelnen Kunden:

- **Nachhaltigkeit in der Wirtschaftsförderung.** Hierzu hat die GEFAK im Herbst 2017 eine nach 2014 zweite umfassende Befragung von fast 1.000 Wirtschaftsförderern in Deutschland durchgeführt. Der Rücklauf von über 200 Kommunen und das große Interesse der Teilnehmer an den Ergebnissen der Studie unterstreicht die Relevanz des Themas. Die Antworten zeigen Anknüpfungspunkte für künftige Beratungsfelder der GEFAK im Bereich der Nachhaltigkeit auf.
- Verbreitung des **Modells „Pendlerstationen“** mit Akteuren aus der Metropolregion München durch Workshops in Garmisch-Partenkirchen, Fürstenfeldbruck und Weilheim.
- Unterstützung des Zweckverbandes Allgäuer Land bei der Fortführung der **interkommunalen Gewerbeentwicklung** von zehn Gemeinden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die GEFAK entwickelt diese Themen auch künftig aktiv und kontinuierlich mit Partnern und Kunden weiter. Ziel ist es, durch Pilotprojekte die Verbreiterung von Nachhaltigkeitsthemen im Kundenkreis der GEFAK zu erreichen.



GEFAK



D4.2 Produkttransparenz

Die Transparenz der Produktinformationen ist bereits in D1 beschrieben. Die übrigen Aspekte treffen auf die GEFAK nicht zu.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Dieser Aspekt trifft auf die GEFAK nicht zu.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nichts.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine.



GEFAK



Berührungsgruppe E: Gesellschaftliches Umfeld

Allgemeines

Die GEFAK sieht sich gemäß Leitbild nicht nur in den Rollen als Auftragnehmer, Auftraggeber oder Kooperationspartner, sondern auch als aktiver Teil der Bürgergesellschaft. Sie bezieht – gegebenenfalls auch öffentlich – Position in gesamtgesellschaftlichen und regionalen Fragen, die die GEFAK als Unternehmen berühren. Mit Blick auf ihre Mission initiiert die GEFAK innovative Projekte zur nachhaltigen Regionalentwicklung, auch dann, wenn diese aus betriebswirtschaftlicher Sicht unrentabel sind.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

Die Produkte und Dienstleistungen der GEFAK sind nicht lebensnotwendig. Dennoch tragen sie mittelbar zur Sicherung menschlicher Grundbedürfnisse bei bzw. liefern sie einen Beitrag zur Lösung ökologischer Probleme. Das Kernprodukt **KWIS.net** als interne Arbeitsplattform für die Wirtschaftsförderung unterstützt ein professionelles und effizientes Arbeiten von inzwischen über 1.000 Menschen in den gut 260 Institutionen, die KWIS einsetzen. Mit dem Produkt **KWIS.job** (regionale Arbeitsplattform) und verschiedenen Consultingprojekten (Unternehmensbefragung mit Schwerpunkt Fachkräftesicherung und Pendlerstation) hat die GEFAK ihre Kunden im Berichtszeitraum in die Lage versetzt, das Thema Arbeit und kreatives Schaffen neu zu denken:

- Die Internetplattform KWIS.job motiviert Arbeitgeber dazu, ihre Benefits und Angebote für Mitarbeiter und potenzielle Nachwuchskräfte zu präsentieren und ihre individuelle Firmenphilosophie zielgruppengerecht zu formulieren.
- Gleichzeitig wird den Arbeitssuchenden (Arbeitslose, Jugendliche, Schüler) ein Überblick über die dauerhaften regionalen Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsstellen gegeben.
- Über die Unternehmensbefragungen der GEFAK werden die angeschriebenen Unternehmen angeregt, über ihre betrieblichen Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachzudenken.
- Mit dem Projekt zur Etablierung von Pendlerstationen werden neue Ideen zur Vermeidung langer Arbeitswege und damit zur Erhöhung des Freizeitanteils geliefert.



GEFAK



Lösung ökologischer Probleme:

Die GEFAK hat mit verschiedenen Aktivitäten im Berichtszeitraum ihre Kunden dabei unterstützt, Lösungen zur Vermeidung des hohen Flächenverbrauchs und zum Erreichen des 30 ha – Ziels der Bundesregierung zu entwickeln:

- Die Weiterentwicklung des sächsischen Brachflächenkatasters auf der Basis des Produkts KWIS.net (und die damit verbundene Präsentation im Internet) hat dazu geführt, dass in allen über 400 sächsischen Städten und Gemeinden das Thema eines geringeren Flächenverbrauchs berücksichtigt werden muss: eine Förderung von Revitalisierungs- oder Ausgleichsmaßnahmen wird nur gewährt, wenn die Daten im landesweiten Kataster eingetragen wurden.
- Die GEFAK betreut eine Bachelor- und eine Masterarbeit zu möglichen Kriterien für eine nachhaltige Flächenvergabe in Kommunen.
- Es wurde eine Kooperation mit einer Partnerfirma aufgenommen, um das Thema „Vorrang von Innenentwicklung vor Neuausweisung von Flächen im Außenbereich“ als gemeinsames Geschäftsfeld zu entwickeln.

In verschiedenen Projekten von Unternehmensbefragungen hat die GEFAK mit einer Reihe von Fragestellungen (Jobticket-Angebot, Mitarbeitermobilität, usw.) das Thema nachhaltige Mobilität eingebracht (siehe auch unten E.1.2). Gemeinsam mit der Idee und den ersten Pilotversuchen zum Thema Pendlerstation werden Maßnahmen erprobt, mit denen dem „Dieselskandal“ und den drohenden innerstädtischen Fahrverboten entgegengewirkt wird.

Durch die verschiedenen Projektaktivitäten der GEFAK zur Verbesserung der Informationslage beim heimischen Arbeitsmarkt (über KWIS.job) sowie durch die Berücksichtigung von umfangreichen Fragestellungen bei den Unternehmensbefragungen (Fachkräftebedarf, Stellenbesetzungsprobleme, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bedarf an Weiterbildungsangeboten, Zusammenarbeit der Betriebe mit Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen) wird dem gesellschaftlichen Problem des Fachkräftemangels entgegen gewirkt.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

Da aufgrund der vorhandenen GEFAK-Produktpalette die Einflussmöglichkeiten in diesem Wertebereich vergleichsweise gering sind, sollen insbesondere die beiden beschriebenen Ansatzpunkte „Verringerung des Flächenverbrauchs“ und „Verbesserung des kreativen Schaffens“ inhaltlich vertieft und durch die Erhöhung der Nutzerschaft verbreitert werden.



GEFAK



E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Auch wenn die Produkte und Dienstleistungen der GEFÄK wie unter E. 1.1 beschrieben nicht unmittelbar lebensnotwendig sind, entfalten sie eine größere gesellschaftliche Wirkung. Die Softwareprodukte und die Beratungsangebote der GEFÄK zielen auf eine Verbesserung des **Arbeitsplatzangebotes** in einer Region. Insbesondere die Software KWIS.job erhöht als Arbeitgeberportal die Transparenz über Karrierechancen vor Ort und bringt Arbeitgeber und Bewerber zusammen. Die GEFÄK hat im Berichtszeitraum intensiv in das Produkt investiert, so dass die gesamten Entwicklungskosten die bisher erzielten Einnahmen noch deutlich übersteigen. Mit dem Produkt werden zwei wichtige gesellschaftliche Ziele verfolgt und in einigen Regionen, die das Produkt nutzen, auch erreicht.

Einerseits trägt das Arbeitgeberportal mit einem Überblick über dauerhafte regionale Arbeitsmöglichkeiten (Ausbildungsplatzangebote, Ferienjobs, Praktikum, studienbegleitende Arbeiten, usw.) dazu bei, Jugendliche und Schüler für die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche in ihrer Heimat zu begeistern und sie damit in der Region zu halten. Diese Nachwuchssicherung ist gesellschaftlich deutlich positiver zu bewerten als das in der Vergangenheit häufig genutzte (und in der Regel erfolglose) Instrument der Anwerbung von Jugendlichen aus dem Ausland.

Zum anderen motiviert das Arbeitgeberportal KWIS.job die regionalen Unternehmen dazu, eine neue Philosophie der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung zu implementieren. Sie werden über dieses Instrument dafür sensibilisiert, sich als Arbeitgeber mit konkreten Leistungen für die Mitarbeiter bei den Arbeitssuchenden zu bewerben und gleichzeitig einen stärkeren Fokus auf ihr Angebot an Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf zu legen.

Ebenfalls vernetzende, **gemeinschaftsfördernde Funktion** hat die Software KWIS.web, die die wirtschaftlichen Verflechtungen der Unternehmen innerhalb einer Region stärkt. Im Berichtszeitraum wurde das Produkt KWIS.web in zwei Projekten in Thüringen zu einer Internetplattform weiterentwickelt, mit der einerseits Angebote für kulturelle und Freizeiteinrichtungen präsentiert werden (beispielsweise im Ilm-Kreis u.a. der Überblick zu Bolzplätzen für Jugendliche) und andererseits ein Sozialatlas für den Landkreis Schmalkalden-Meiningen initiiert werden konnte, mit dem ein Überblick über die regionalen Angebote an Pflegeeinrichtungen, Altenheimen, Betreuungseinrichtungen usw. geschaffen werden kann.

Mit ihrer vom Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung ausgezeichneten Idee von Pendlerstationen wirbt die GEFÄK außerdem für neue, wohnortnahe Formen des Arbeitens, die das zeitaufwändige und umweltbelastende Berufspendeln reduzieren und den Arbeitnehmern mehr Zeitsouveränität und eine stärkere Verankerung in ihrem Wohnort (regionale Identität) ermöglichen.

Im Geschäftsbereich Consulting International (Anteil 10% am Gesamtumsatz) sind die Beratungsleistungen auf die auf Nachhaltigkeit abzielende Entwicklungsstrategie in der internationalen Zusammenarbeit (SDG 2030) fokussiert:

- Stärkung von Wertschöpfungsketten insbesondere von agrarischen Produkten zur nachhaltigen, ökologischen und fairen Nutzung natürlicher Ressourcen;
- Stärkung von Selbsthilfeorganisationen, mit denen die wirtschaftlichen Akteure ihre Entwicklung selbstverantwortlich und nachhaltig gestalten können;
- Integration von benachteiligten Bevölkerungsgruppen in die Wirtschaft und Gesellschaft u.a. in Postkonfliktsituationen;
- Qualifizierungen der Akteure zur Persönlichkeitsentwicklung und Leistungssteigerung für die nachhaltige Nutzung humaner Ressourcen.

Ziel aller unternehmerischen Leistungen der GEFÄK ist die Stärkung des Gemeinwesens auf der kommunalen Ebene durch eine nachhaltige Wirtschaftsförderung. Die Fachkräftesicherung (Verringerung von Jugendarbeitslosigkeit, Erhalten und Schaffen von Arbeitsplätzen auch in benachteiligten Regionen und generell gute Arbeitsbedingungen für Menschen), Standortbindung (Halten von Unternehmen in der Region; Motivierung von Unternehmen, sich für die Gemeinde/Kommune einzusetzen; nachhaltig, sozial und ökologisch handelnde Kommunen) und das Flächenmanagement (Nutzung von Brachen, Innenverdichtung, Sanierung von Altbeständen) sind dabei die Schwerpunkte der Produkte und Dienstleistungen der GEFÄK. Mit dieser Zielsetzung steht der Umweltschutz, das Stärken von Regionen und Gemeinschaften und generell nachhaltige Ziele im Fokus der unternehmerischen Leistungen und setzen bei einer strukturellen Veränderung von kommunalen Strukturen an. Damit kann die GEFÄK in einzelnen Feldern und bei einzelnen Kunden eine vertiefte und nachhaltige Wirkung aufweisen. So hat die GEFÄK etwa in ihrem mehr als 25-jährigen Bestehen dazu beigetragen, dass der Fokus der meisten deutschen Wirtschaftsförderungseinrichtungen inzwischen auf den Bestandsunternehmen liegt. Damit werden prioritär endogene Potenziale gefördert und nicht mehr – wie in den achtziger und neunziger Jahren weit verbreitet – das Heil in der Ansiedlung externer Investoren gesucht. Ein weiteres Beispiel sind die im Laufe der Jahre zahlreicher gewordenen Unternehmensbefragungen, bei denen auf Anraten der GEFÄK Nachhaltigkeitsthemen platziert wurden. Die GEFÄK hat im Berichtszeitraum im Geschäftsjahr 2016/17 acht sowie im Geschäftsjahr 2017/18 neun Unternehmensbefragungen durchgeführt. Auf deren Grundlage konnten konkrete Projekte, etwa zur regionalen Energieversorgung, zum nachhaltigen Mobilitätsmanagement, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder anderen Maßnahmen zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung initiiert werden.

Ausgewählte Produkte / Dienstleistungen und ihre Wirkung (nur Berichtszeitraum)

Produkte/ Dienstleistungen (in % am Gesamtumsatz im Berichtszeitraum)	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es Lebens-notwendig? (Dient es dem einfachen Leben, einem guten Leben, oder ist es Luxus?)	Positive Wirkung auf Mensch/ Gemeinschaft/Erde	Negative mögliche/ tatsächliche Folgewirkung des P/D	Beispiele
Software KWIS.web UN (5 %) Bsp: Regionales Online-Branchenbuch	schafft Transparenz über regionale Produkte und Dienstleistungen; erleichtert regionale Liefer-/Absatzverflechtungen und Kooperationen zwischen Unternehmen und dient damit dem guten Leben	<ul style="list-style-type: none"> - bindet Kaufkraft regional - stärkt ortsansässige Unternehmen - verkürzt Transportwege - schont die Umwelt 	auch unethische Produkte bzw. Unternehmen können profitieren	Branchenbuch Nürnberger Land (http://landkreis.nuernberger-land.de/index.php?id=2268) mit Kennzeichnung CO ₂ einsparender Unternehmen
Software KWIS.job (4 %) Bsp: Regionale Online-Jobbörse	Schafft Transparenz über das regionale Arbeitsplatzangebot; bringt Arbeitgeber und Bewerber, insbesondere Schüler, zusammen und dient damit dem guten Leben	<ul style="list-style-type: none"> - sichert Nachwuchskräfte für ortsansässige Betriebe - bietet vor allem in ländlichen Räumen jungen Menschen eine berufliche Perspektive - verhindert Landflucht - anders als kommerzielle Jobportale eine kostenlose Plattform, auf der kleine und große Arbeitgeber gleich gewichtet dargestellt sind - Betriebe legen ihre Firmenphilosophie offen 	Nicht bekannt	Karriereportal Mittelsachsen (http://www.wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte/karriereportal.html) Exemplarische Wirkung: 1.500 Schüler in Berufsorientierungsveranstaltungen vermittelt
Unternehmensbefragungen und sonstige Befragungen zu Nachhaltigkeitsthemen sowie Pilotprojekte (25%)	Unternehmensbefragungen (insgesamt 17 Projekte im Berichtszeitraum) thematisieren auf Initiative der GEFAK immer Aspekte des guten Lebens, z.B. Arbeitsplätze, Integration von Flüchtlingen, regionale Energieversorgung, umweltfreundliche Mobilität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Kann positive Wirkung auf Menschen und Erde haben (Schaffen/Halten von Arbeitsplätzen, Sanierung und Innenverdichtung als positiver Nutzen für die Umwelt, langfristige Kundenbeziehungen)	Der Wirtschaftsförderer als Kunde kann die Handlungsempfehlungen der GEFAK ignorieren	Unternehmensbefragung Stadt Ludwigsburg: es wurden 62 Unternehmen identifiziert, die sich an einem Fahrradverleihsystem beteiligen wollen
	Pendlerstationen neue, wohnortnahe Formen des Arbeitens, die das zeitaufwändige und umweltbelastende Berufspendeln reduzieren und den Arbeitnehmern mehr Zeitsouveränität und eine stärkere Verankerung in ihrem Wohnort (regionale Identität) ermöglichen.	Pendlerstationen neue, wohnortnahe Formen des Arbeitens, die das zeitaufwändige und umweltbelastende Berufspendeln reduzieren und den Arbeitnehmern mehr Zeitsouveränität und eine stärkere Verankerung in ihrem Wohnort (regionale Identität) ermöglichen.	Idee könnte mangels Betreiber, Investor, involvierter Arbeitgeber oder nutzender Arbeitnehmer scheitern	Pilotprojekt Garmisch-Partenkirchen
Beratungsprojekte im Ausland (11%) Entwicklung der Wertschöpfungsketten für tierische Produkte in der Mongolei	Stärkung der nomadischen Lebensweise durch Einkommensalternative und Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit (Yak statt Kashmir); Nomaden und Verarbeiter verdienen ca. 20 % mehr	Stärkung der nomadischen Lebensweise durch Einkommensalternative und Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit (Yak statt Kashmir); Nomaden und Verarbeiter verdienen ca. 20 % mehr	Zu geringe Nachfrage nach den hochwertigen und -preisigen Naturfaserprodukten	150 Tonnen Yak- und Kamelhaare pro Jahr werden direkt von Nomadengenossenschaften an die Verarbeitungsbetriebe verkauft
Förderung der Jugendbeschäftigung in den Sektoren Kakao und Kaffee in Sierra Leone	durch eine Produktivitätssteigerung in der Landwirtschaft wird die Lebensgrundlage von Kakao- und Kaffeebauern gesichert (und damit die Landflucht begrenzt)	durch eine Produktivitätssteigerung in der Landwirtschaft wird die Lebensgrundlage von Kakao- und Kaffeebauern gesichert (und damit die Landflucht begrenzt)	makroökonomische Entwicklungen überlagern die Projektmaßnahmen; Entwicklung der Weltmarktpreise	6.000 Bauern nutzen die Qualifizierungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die KWIS.web – Unternehmenslösungen wurden weiterentwickelt, um zusätzlich zu den Firmenpräsentationen auch eine regionale Übersicht zu Kultur- und Freizeiteinrichtungen sowie Möglichkeiten zur Entwicklung eines Sozialatlas (mit Betreuungs- und Beratungsangeboten beispielsweise für Senioren, Jugendliche und Kinder) zu realisieren.

Mit KWIS.job sind die ersten Veranstaltungen (Landkreis Mittelsachsen, Landkreis Graftschaft Bentheim) zur Information der Jugendlichen und Schüler über regionale Arbeits- und Ausbildungsangebote (bei den Wochen der offenen Unternehmen bzw. in der Wochen der Ausbildung) mit insgesamt über 2.000 erreichten Teilnehmern erfolgreich durchgeführt worden.

Die GEFAK hat im Berichtszeitraum mit verschiedenen Projekten und Veranstaltungen dazu beigetragen, die Ideen der Gemeinwohl-Ökonomie in Gemeinden und Unternehmen zu verbreiten (vgl. oben Kapitel „Die GEFAK und das Gemeinwohl“):

- LEADER-Projekt in der Region Burgwald-Ederbergland (mit der Durchführung mehrerer Unternehmertreffen bzw. Frühstücksstammtische in verschiedenen Städten bzw. Gemeinden der Region)
- Vortrag bei der Bürgermeisterdienstversammlung im Landkreis Weilheim – Schongau
- Mitorganisation der Regionalkonferenz in der Region Burgwald-Ederbergland mit dem Schwerpunkt GWÖ (und Vortrag von Christian Felber).

Die Idee der Pendlerstation wurde erfolgreich nach Baden-Württemberg getragen und die GEFAK gemeinsam durch die Stadt Kirchheim/ Teck und die WRS Wirtschaftsregion Stuttgart beauftragt, die Einrichtung einer Pendlerstation in den ehemaligen Produktionsstätten der Otto Ficker AG zu prüfen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die GEFAK besitzt mit ihren bestehenden Produkten und Dienstleistungen ein umfangreiches Portfolio zur Stärkung des Nachhaltigkeitsgedankens. Potenziale zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsziele sehen wir weniger bei der Neukundengewinnung, sondern insbesondere in der intensiveren Verbreitung unserer Nachhaltigkeitsprojekte bei den Bestandskunden (Erwerb des zusätzlichen KWIS.job-Moduls durch weitere KWIS.net-Kunden, noch intensivere Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in unseren Unternehmensbefragungen, Etablierung von zusätzlichen Nachhaltigkeitsprojekten – beispielsweise im Flächenbereich – bei den KWIS.net-Kunden).

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Mit den GEFAK -Produkten und Dienstleistungen sind keine negativen (menschenunwürdigen) Auswirkungen verbunden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Die GEFAK bietet ihren Mitarbeitern grundsätzlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze ohne Befristung an. Es werden keine Leiharbeiter eingestellt oder Arbeitsverhältnisse mit Befristung angeboten. Mit den einkommensabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen trägt die GEFAK zum Gemeinwesen bei.

Der Arbeitgeberanteil (lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) betragen im GJ 16/17 133.279 EUR und im GJ 17/18 151.300 EUR. Die Bruttolohnsumme belief sich in den beiden Geschäftsjahren auf 635.849 EUR (16/17) bzw. auf 736.500 EUR (17/18). Die Differenz zwischen Bruttolohnsumme und Nettolohnsumme der Arbeitnehmer (d.h. der Beitrag der Arbeitnehmer für das Gemeinwesen) ergab im Geschäftsjahr 16/17 einen Betrag von 220.955 EUR und in 17/18 einen Betrag in Höhe von 261.917 EUR.

Der Umsatz in den beiden Geschäftsjahren im Berichtszeitraum betrug 1.056.509 EUR (2016/17) und 1.259.702 EUR (2017/18).

In diesen Geschäftsjahren lagen die Jahresüberschüsse nach Steuern bei 569 EUR in 16/17 und bei 2.300 EUR in 17/18. Daraus resultieren Netto-Abgabenquoten von 388 EUR in 16/17 und 114 EUR in 17/18.

Am Ende des Geschäftsjahres hat die Aufstockung der Gehälter gemäß dem von den Mitarbeitern beschlossenen und im Kapitel C. beschriebenen solidarischen Gehaltsmodell auf 100 Prozent Vorrang vor der Ausweisung bzw. Ausschüttung von Unternehmensgewinnen an die Gesellschafter. Eine Ausschüttung an Gesellschafter hat seit vielen Jahren nicht mehr stattgefunden. Es gibt demgemäß keine festgeschriebenen Renditeansprüche der Eigenkapitalgeber.

Aufgrund der Eigentümerstruktur (Firma ist komplett in Mitarbeiterhand, alle acht Gesellschafter sind Mitarbeiter) gibt es keine externen Kapitalgeber, so dass keine Fremdkapitalzinsen gezahlt werden müssen. Im Berichtszeitraum wurde in beiden Geschäftsjahren durch die Gesellschafter entschieden, dass die (jeweils geringen) Überschüsse nicht als Gewinn an die Gesellschafter ausgezahlt werden, sondern als „Reserve für schwierigere Geschäftsjahre“ bzw. als Investitionsreserve im Unternehmen verbleiben.

Die GEFAK hat im Berichtszeitraum keine Subventionen oder Förderungen beantragt oder erhalten.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Da die Hauptkunden der GEFAK Kommunen sind, die sich per Definition besonders für das Gemeinwohl engagieren, ist das in Kapitel D beschriebene Kerngeschäft nahezu identisch mit dem Gemeinwesen. Im Folgenden werden daher nur die außerhalb des Kerngeschäftes liegenden Aspekte analysiert.

Die GEFAK arbeitet unabhängig und politisch neutral. Sie lässt sich in ihrem Beratungsgeschäft von ihren Kunden nicht auf ein im Vorhinein definiertes inhaltliches Ergebnis festlegen. Sie erstellt keine „Gefälligkeitsgutachten“. Die GEFAK vergibt keine politischen Spenden. Es gibt keinen Branchenverband, dem die GEFAK angehört. Die GEFAK sieht sich nicht nur in den Rollen als Auftragnehmer, Auftraggeber oder Kooperationspartner, sondern auch als aktiver Teil der Bürgergesellschaft. Sie bezieht – gegebenenfalls auch öffentlich – Position in gesamtgesellschaftlichen und regionalen Fragen, die die GEFAK als Unternehmen berühren.

Mit Blick auf ihre Mission initiiert die GEFAK innovative Projekte zur nachhaltigen Regionalentwicklung, auch dann, wenn diese aus betriebswirtschaftlicher Sicht unrentabel sind. Das betrifft im Berichtszeitraum einerseits das Modellvorhaben Pendlerstationen (siehe Tabelle in E1.1), für das die GEFAK bereits seit 2013 in Vorträgen und Publikationen wirbt. Dieses Geschäftsfeld verbuchte in den Geschäftsjahren 16/17 ein Minus von 40 EUR und im Geschäftsjahr ein Minus von 4.189 EUR. Auch das Engagement der GEFAK, für die Idee der Gemeinwohlökonomie zu werben und sie über verschiedene Wege (Vorträge, Organisation von Veranstaltungen) zu verbreiten, konnte bisher nicht kostendeckend gestaltet werden (vgl. oben Kapitel D).

Aktive und passive Mitgliedschaften der GEFAK konzentrieren sich vorwiegend auf Vereine, die die sozial-ökologische Transformation der Gesellschaft voranbringen wollen. Die GEFAK ist u.a. Mitglied in der Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung e.V. (VÖW), im Fahrgastverband pro Bahn e.V. oder im Verkehrsclub Deutschland e.V. (VCD). Der Gesamtbetrag Vereinsmitgliedschaften und Spenden belief sich im Geschäftsjahr 16/17 auf 2.132,50 EUR und im Geschäftsjahr 17/18 auf 2.021,90 EUR.

Im Geschäftsjahr 16/17 hat die GEFAK eine Anzeige im Bahnfahrer-Magazin „Der Umsteiger“ finanziert. Die Kosten von 150 EUR netto können nicht dem klassischen Marketing zugeordnet, sondern dienen der argumentativen Unterstützung von Unternehmen, die im Sinne der Ökologie handeln und ökologisches Verhalten wie Bahnfahren unterstützen.

Auftragsvergabe an soziale Organisationen: Ferner kooperiert die GEFAK bei der Vorbereitung größerer postalischer Versendungen (bspw. Befragungsbögen) seit vielen Jahren mit der Marburger Lebenshilfe. Die Auftragssummen lagen im Geschäftsjahr 16/17 bei 12.814,96 EUR und bei 11.004,18 im Geschäftsjahr 17/18.

Gemeinnütziges Arbeitnehmerengagement: Die flexiblen und individuellen Arbeitszeitregelungen helfen einem großen Teil Mitarbeiter dabei, sich privat im Ehrenamt politisch oder sozial zu engagieren, was knapp die Hälfte der Beschäftigten auch tut.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Die GEFAK betreibt keine Geschäfte, die mit illegaler Steuervermeidung verbunden sind.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Mit ihrem Leitbild setzt sich die GEFAK für einen demokratisch organisierten und starken Sozial- und Rechtsstaat ein, der das Marktgeschehen aktiv begleitet. Damit verpflichtet sie sich auch zur Vermeidung korrupter Maßnahmen. Die GEFAK betreibt keinerlei Lobbytätigkeit und unterliegt aufgrund ihrer spezifischen Kundenstruktur gleichzeitig einem sehr geringen Korruptionsrisiko. Die mehr als 250 Kunden sind fast ausschließlich öffentliche Gebietskörperschaften, die dem Gemeinwohl verpflichtet sind. Das geringe Korruptionsrisiko besteht außerdem, da die GEFAK weder auf Lieferantenebene noch im Kundenbereich mit Geschäftspartnern zusammenarbeitet, die einen höheren Umsatzanteil aufweisen und damit finanziellen oder politischen Druck ausüben könnten.

Parteispenden werden nicht vergeben.

Das Korruptionsrisiko innerhalb der Firma ist sehr gering: alle wichtigen geschäftlichen Entscheidungen werden auf der Gesellschafterebene getroffen: Einzelentscheidungen bzw. Konflikte zwischen persönlichen und Firmeninteressen gibt es nicht.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Die GEFAK bietet keine materiellen Produkte an, die bei der Herstellung bzw. beim Verbrauch durch den Kunden negative ökologische Auswirkungen haben. Demgegenüber ermöglichen einige Softwaremodule der GEFAK und ihre Handlungsempfehlungen im Rahmen der Beratungsprojekte jedoch eine stärker nachhaltige Ausrichtung der Kommune oder Region. Durch die konsistente Vermittlung der eigenen nachhaltigen Leitsätze und die Bewusstmachung zur nachhaltigen Nutzung der Produkte und Dienstleistungen legt das Unternehmen weitaus stärker den Fokus auf sozial und ökologisch verträgliches Verhalten als der Branchendurchschnitt.

Durch konsequentes Bahnfahren im Zuge von Geschäftsreisen (Kundenakquise und -betreuung) werden die Produkte und Dienstleistungen der GEFAK mit minimaler ökologischer Belastung vertrieben.

Wenn es möglich und angemessen ist, werden elektronische Kommunikationsformen genutzt und auf Dienstreisen verzichtet. Von wachsender Bedeutung sind die von der GEFAK in den vergangenen Jahren entwickelten Webinare und Teamviewer-Sitzungen, die eine Schulung der Kunden und auch die Akquisition ohne Reisetätigkeit ermöglichen. Im Vergleich zu anderen Software- und Beratungsfirmen nimmt die GEFAK – soweit sie Einblick in ihr Marktumfeld hat – sowohl mit ihrem konsequenten ökologischen Verhalten als auch mit der Aufklärung zur sozialen und ökologischen Nutzung ihrer Produkte eine Vorreiterrolle ein.



Die Wertschöpfungskette der GEFAK als Dienstleister und Software-Hersteller ist deutlich weniger komplex als in einem produzierenden Betrieb. Die eigenen Dienstleistungen und Produkte werden weit überwiegend mit eigenen Ressourcen erarbeitet. Produktionsaufträge vergibt die GEFAK nur in geringem Umfang, so beispielsweise für Druckerzeugnisse oder für Grafik/Design. Dabei wählt die GEFAK nach Möglichkeit räumlich benachbarte Dienstleister aus (in der Regel innerhalb der Stadt Marburg). Bei der Auswahl ihrer Partner legt die GEFAK – nach Möglichkeit auch außerhalb ihres regionalen Umfeldes – Wert auf persönliche Kontakte. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Kooperationen nur mit Partnern zustande kommen, die einen ähnlichen Wertekodex haben.

Im Geschäftsbereich Consulting International arbeitet die GEFAK mit anderen Consultingfirmen als Partnern und mit freien Beratern als externen Dienstleistern zusammen. Die ausgewählten Consultingfirmen sind ebenso wie die GEFAK auf nachhaltige Leistungserbringung ausgerichtet. Dies entspricht dem aktuellen Fokus der internationalen Zusammenarbeit (SDG 2030). Die von der GEFAK in diesen Projekten eingesetzten freien Mitarbeiter werden angehalten, in ihrer Leistungserbringung ebenfalls die Leitsätze der Nachhaltigkeit der GEFAK zu befolgen.

Die GEFAK hat es sich konkret zum Ziel gesetzt, weitere Unternehmen, aber vor allem auch Gemeinden und Kommunen darin zu bestärken, ihr Handeln stärker auf das Gemeinwohl auszurichten und unterstützt diese seit 2017 dabei, eine eigene Gemeinwohlbilanz zu erstellen bzw. zu einer Gemeinwohlgemeinde zu werden. Teilweise ist dieses Projekt finanziert durch die EU-LEADER Initiative, muss aber auch zu erheblichen Teilen von der GEFAK mit Eigenmitteln mitfinanziert werden. Mit diesem Beratungsprodukt, das sich an die benachteiligte Region Burgwald-Ederbergland in Hessen richtet, kann die GEFAK wesentlich die ökologische und soziale Ausrichtung von Gemeinden/Kommunen und Unternehmen fördern und hat auch hier eine Vorbildfunktion für andere Beratungsunternehmen.

Wirkungen für die Allgemeinheit und das Unternehmen: Nicht nur bei ihren Kunden zeigt die Ausrichtung der GEFAK am Leitbild der Nachhaltigkeit Wirkung, wie in Kapitel E 1.1 bereits ausführlich beschrieben wurde. Diese zu stärken ist das übergeordnete und sinnstiftende Ziel für alle Mitarbeiter des Unternehmens.

Durch das Leitbild, das sinnstiftende Arbeiten und den anerkennenden Umgang innerhalb des Unternehmens aber vor allem auch nach außen, fühlen sich viele Mitarbeiter dem Unternehmen sehr verbunden. Dies zeigt sich vor allem in der geringen Mitarbeiterfluktuation. Die Maßnahmen zur **Weiterqualifizierung** und **Work-Life-Balance** sind weitere entscheidende Faktoren für **Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung**. Die kontinuierliche Behandlung von Nachhaltigkeitsthemen hat auch bereits zu einer Bewusstseinsentwicklung der Mitarbeiter geführt, die sich nicht nur im eigenen veränderten Konsumverhalten äußert. Viele Mitarbeiter*innen tragen die Ideen der Gemeinwohlökonomie auch in ihrem privaten Umfeld sowie Bekannten- und Freundeskreis weiter.

Mit den Spenden setzt die GEFÄK gezielt auf Vereine, die sich für mehr Nachhaltigkeit und Umweltschutz engagieren. Gerade beim Fahrgastverband pro Bahn sieht sich die GEFÄK als kritisches Mitglied, das darauf hinwirkt, dass die Bahn ihrer gemeinnützigen Aufgabe der Bereitstellung des öffentlichen Verkehrs für alle besser nachkommt.

Konsistenz und damit der Einsatz naturverträglicher Technologien hat bei der GEFÄK einen hohen Stellenwert. Dies zeigt das konsequente Mitwirken aller Mitarbeiter am Umweltschutz (sparsamer Umgang mit Strom, Heizung und Wasser; Vermeidung bzw. Trennung von Müll, konsequentes doppelseitiges Drucken, wenn überhaupt notwendig, etc.).

Tabelle 36: Übersicht der CO²-Erzeugung durch Energieverbrauch

	15/16	CO ²	16/17	t CO ²	17/18	CO ²
Stromverbrauch (kWh)	16.502	0,28t	17.001	0,29t	18.667	0,32t
Gasverbrauch (kWh)	20.055	2,27t	25.028	2,83t	25.071	2,83t
Wasserverbrauch	62m ³	-	64	-	65	-
Gesamt		2,55t		3,12t		3,15t

Die erstmals 2016 erfolgte Berichterstattung gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und die Gemeinwohlbilanz für das Geschäftsjahr 2015/16 haben die Bewusstseinsbildung zur Ressourceneinsparung weiter gestärkt. Hinsichtlich der effizienten Nutzung von Ressourcen (Zeit, Arbeitskraft, Mobilitätskosten) wurden Online-Webinare und Teamviewer-Schulungen eingeführt, um Geschäftsreisen einzusparen. Im Laufe des inzwischen knapp 20-jährigen Mietverhältnisses konnte die GEFÄK durch die Hinzunahme zusätzlicher Büroeinheiten ihren Raumbedarf flexibel befriedigen. Bei schlechter Wirtschaftslage könnten auch einzelne Büroräume wieder gekündigt werden („atmendes Unternehmen“ → Resilienz).

Wie bereits beschrieben, wird auch im Bereich der Mobilität versucht, die Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. In der folgenden Tabelle ist der CO²-Austoß aufgezeigt, welcher durch die Mobilität der GEFÄK entsteht. Diese Daten beziehen sowohl die private Mobilität, also etwa den Weg zur Arbeit, als auch die dienstliche Mobilität, etwa das Wahrnehmen von Kundenterminen, ein (Vergleich Kapitel C 3.2 und D3.1).

Tabelle 37: Übersicht der CO²-Erzeugung durch Transport

	15/16	CO ²	16/17	CO ²	17/18	CO ²
Bahnreisen (km)	114.650	1,67t	139.846	1,97t	110.532	1,61t
Flugreisen (km)	123.000	18,4t	115.100	17,3t	93.180	14t
PKW-Fahrten (km)	47.030	7,25t	51.829	7,99t	53.929	8,32t
ÖPNV (km)	2.200	0,22t	5.520	0,56t	7.245	0,73t
	286.880	27,54	312.295	27,82	264.886	24,66

E3.2 Relative Auswirkungen

Durch die konsistente Vermittlung der eigenen nachhaltigen Leitsätze und die Bewusstmachung zur nachhaltigen Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gegenüber ihren Kunden legt die GEFAK weitaus stärker den Fokus auf sozial und ökologisch verträgliches Verhalten als der Branchendurchschnitt.

Durch konsequentes Bahnfahren im Zuge von Geschäftsreisen (Kundenakquise und -betreuung) werden die Produkte und Dienstleistungen der GEFAK mit minimaler ökologischer Belastung vertrieben. Des Weiteren wird bei der Durchführung von Veranstaltungen, etwa Anwenderkonferenzen, das Anreisen mit dem Zug beworben und diese Veranstaltungen soweit es geht unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit als „green meetings“ organisiert.

Im Vergleich zu anderen Software- und Beratungsfirmen nimmt die GEFAK mit ihrem konsequenten ökologischen Verhalten eine Vorreiterrolle ein.

Durch die Impulsgebung und die Begleitung von Gemeinden und Unternehmen bei dem Vorhaben, eine Gemeinwohlabilanz zu erstellen, hat die GEFAK ihr Engagement erhöht, auch andere Akteure aus ihrer Branche bzw. aus dem Marktumfeld zu motivieren, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

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

Die GEFAK verstößt nicht gegen Umweltauflagen und ist nicht für unangemessene Umweltbelastungen verantwortlich. Es wurden keine Beschwerden zum Umweltverhalten der GEFAK vorgebracht.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

2016 wurde als ergänzendes Unternehmensziel in das Leitbild der GEFAK aufgenommen, dass der unternehmerische Erfolg der GEFAK nicht mehr allein an finanziellen, sondern auch an ökologischen und sozialen Kennziffern zu messen ist. Dazu erstellt die GEFAK seit 2016 Nachhaltigkeitsberichte.

Der Erstellung der ersten Gemeinwohlabilanz 2015/16 ging die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß des Deutschen Nachhaltigkeitskodex DNK für das Berichtsjahr 2015 voraus. Dieser kann unter [online²²](http://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/Company Profile/12065/de/2015/dnk) abgerufen werden. In seinem Feedback auf die DNK-Erklärung der GEFAK zeigte sich der Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung „vollauf zufrieden“ (Mail vom 9.11.2016). Auf der Homepage der GEFAK ist der Link zur Deutschen Nachhaltigkeitskodex beim Unternehmensleitbild leicht für

²² <http://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/Company Profile/12065/de/2015/dnk>



Besucher der Seite auffindbar. Auch auf dem Leitbild, das an alle Neukunden ausgegeben wird, ist das Logo des DNK seit Frühjahr 2017 aufgedruckt.

Im **Berichtszeitraum** hat die GEFAK eine Broschüre mit den wichtigsten Ergebnissen der Gemeinwohlbilanzierung 2015/16 erstellt. Sowohl die Broschüre als auch der Komplettbericht der Gemeinwohlbilanz werden auf der GEFAK-Homepage als pdf-Datei zum Download bereitgestellt. Die Broschüre wurde Anfang 2019 (also außerhalb des Berichtszeitraumes) ca. 200 Kunden zugesandt.

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Die GEFAK beteiligt sich als Unternehmen am Standort Marburg aktiv in regionalen Vereinigungen (beispielsweise GWÖ Regionalgruppe Lahn-Eder oder Verein Mittelhessen) und nimmt damit in der Region Mittelhessen an gesellschaftlichen und politischen Diskussionen teil. In diesen Prozessen und natürlich darüber hinaus ist die GEFAK offen für den Dialog mit den gesellschaftlichen Berührungsgruppen. Bei allen Projekten der GEFAK (z.B. regionale Strukturentwicklungskonzepte, Projekte zur Fachkräftesicherung) ist die Arbeit davon geprägt, alle gesellschaftlichen Berührungsgruppen durch Workshops oder Lenkungsgruppen in die gemeinsame Erarbeitung von Leitbildern oder Handlungskonzepten einzubinden.

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

Es werden durch die GEFAK weder Fehlinformationen verbreitet noch die Intransparenz gefördert.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Für die konkrete Umsetzung der durch die Gemeinwohlbilanzierung angestoßenen Prozesse erstellt die GEFAK erneut einen Aktionsplan, der beim Mitarbeiter-Strategiewochenende Ende August 2019 mit allen Mitarbeitern diskutiert und mit Prioritäten verabschiedet wird. Die größte weitere Maßnahme ist der ebenfalls im Sommer 2019 geplante „Lieferantencheck“ mit einer Befragung unserer Lieferanten und Partnerunternehmen.

Langfristige Ziele

Langfristig plant die GEFAK mit ihren Produkten und Dienstleistungen noch konsequenter die nachhaltige Wirtschaftsförderung zu stärken. Ein Paradigmenwechsel zu einem „nachhaltigen Wirtschaften“ kann nur gelingen, wenn es gute Strategien und Handlungskonzepte, aber auch Menschen gibt, die als Multiplikatoren („Change Agents“) den Wandel vorantreiben. Die GEFAK will einerseits immer mehr die Rolle eines solchen Change Agents ausfüllen und andererseits immer mehr Akteure der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung auf dem Weg zu solchen „Change Agents“ bzw. Multiplikatoren begleiten. Das erfordert eine Weiterentwicklung im Selbstverständnis des Wirtschaftsförderers vom reagierenden Dienstleister bei einzelbetrieblichen Standortanforderungen zum aktiven Verfechter des Gemeinwohls nach dem Leitbild der Nachhaltigkeit. Die GEFAK richtet ihr Portfolio zunehmend auf bestehende und potenzielle Kunden aus, die sie als innovativ und offen für derartige Veränderungen einschätzt, um mit ihnen gemeinsam in Sachen Nachhaltigkeit voranschreiten zu können. Dazu wird die GEFAK auch weiterhin prüfen, inwiefern die Werte und Werkzeuge der GWÖ für die Praxis der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung übersetzt werden können.

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

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.

Die GEFAK hat für das Jahr 2015 eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt:

<http://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12065/de/2015/dnk>



GEFAK



Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Folgende Personen waren bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert:

Josef Rother (Geschäftsführung, GEFAK)
Dr. Jürgen Bunde (Geschäftsführung, GEFAK)
Farina Wengenroth (Geschäftsführung, GEFAK)
Lydia Herrmann (Buchhaltung, GEFAK)
Silvia Fries-Schmidt (Projektassistenz, GEFAK)
Christoph Saffrich (Projektassistenz, GEFAK)

Die Berichtserstellung erfolgte im Zeitraum Januar bis Juli 2019.
Für die Bilanzerstellung wurden ca. 260 Arbeitsstunden aufgewendet.

Datum: 19.11.2019