

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V.
Rechtsform:	e.V. (gemeinnützig)
Website:	www.caritas-emmendingen.de
Branche:	Gesundheits- und Sozialwesen
Firmensitz:	Lessingstraße 36/1; 79312 Emmendingen
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	176
Vollzeitäquivalente:	108,2
Saison- oder Zeitarbeitende:	0
Umsatz:	7.973.931,03 €
Jahresüberschuss:	267.000,00 €
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:	48° Süd (50%)
Berichtszeitraum:	2020 /2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Caritas – Deutschland

„Das Handeln dient dem Ziel, die Menschen in ihrer Würde zu schützen, das solidarische Zusammenleben in einer pluralen Welt zu fördern und sich weltweit für ein Leben in Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden einzusetzen.“

Caritas bedeutet im Christentum die tätige Nächstenliebe und Wohltätigkeit und beschreibt damit eine Grundhaltung gegenüber Menschen. Dieser Dienst der Liebe wird erfüllt durch die Werke von einzelnen Personen, christlichen Gemeinschaften und Gemeinden sowie durch die verbandliche Caritas. Über 650.000 Menschen arbeiten bei der Caritas in Deutschland – Was sie eint, ist der Dienst für Menschen in Notlagen.

Der Deutsche Caritasverband ist der katholische Verband der Freien Wohlfahrtspflege und mit etwa 25.000 Einrichtungen und Diensten Deutschlands größter Wohlfahrtsverband.

Vielfalt in Einheit – Der Zusammenschluss von den 6.200 rechtlich eigenständigen Trägern gliedert sich in Diözesan-Caritasverbände und innerhalb dieser in der Regel in Orts-Caritasverbände und sonstige regionale Strukturen. Betriebswirtschaftliche und personelle Entscheidungen tragen die jeweiligen Verantwortlichen vor Ort. Durch festgelegte Transparenzstandards sind die Ortsverbände angehalten Rechenschaft abzulegen.

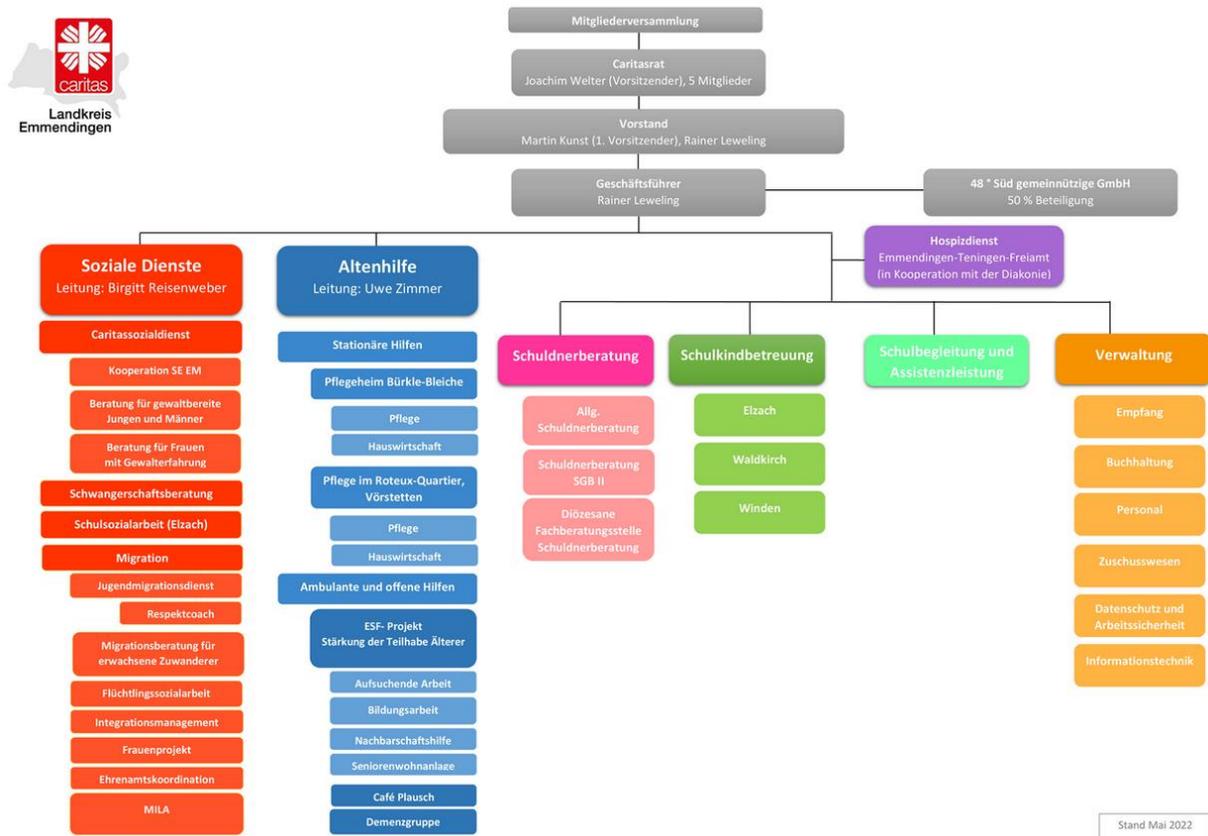
Caritas – Emmendingen

Der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V. ist eine Gliederung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e.V. und Teil des Deutschen Caritasverbandes e.V. Wir sind der Wohlfahrtsverband der Katholischen Kirche im Landkreis Emmendingen, sind Träger von Beratungsangeboten, betreiben zwei Altenpflegeeinrichtungen, einen Hospizdienst und sind Anbieter im Bereich der Jugendhilfe.



In diesen verschiedenen Arbeitsfeldern arbeiten mehr als 150 Mitarbeiter*innen.

Die zahlreichen ehrenamtlichen und freiwilligen Helfer*innen sind ebenfalls wichtige und unentbehrliche Partner*innen bei der Bewältigung der Aufgaben. Aus dem christlichen Selbstverständnis heraus und in Solidarität mit benachteiligten Menschen verstehen wir uns als Mittler zwischen Staat und Bürger, als Berater für Ratlose, als Sprachrohr für Sprachlose und als Helfer für Hilflose. Als Anwalt und Partner Benachteiligter treten wir dabei gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen entgegen, die zur Benachteiligung und Ausgrenzung von Menschen führen.



Stand Mai 2022

48° Süd GmbH

Die 48° Süd GmbH ist eine gemeinnützige Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft, zur Hälfte in Trägerschaft des Caritasverbandes Emmendingen e.V., sowie der Kommune des Landkreises Emmendingen. Seit der Gründung im Jahr 1996 werden hier Menschen mit Zugangsschwierigkeiten zum ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und qualifiziert. Hierzu gehören langzeitarbeitslose Personen, Menschen mit Behinderung oder geringen Qualifizierungen, hohem Alter, schlechten Sprachkenntnissen. Das Unternehmen wird in diesem Bericht nicht weiter betrachtet.



Dienstleistungen

Altenhilfe

Zum Verband gehören zwei große Pflegeeinrichtungen. Unser qualifiziertes Personal ist rund um die Uhr vor Ort und garantiert eine hohe Pflegequalität in familiärer Atmosphäre. Die individuellen Wünsche der Bewohner*innen werden nach Möglichkeit wahrgenommen und berücksichtigt. Ausgebildete Betreuungskräfte sorgen mit verschiedenen Angeboten – Kochen, Lesen, Musik, Singen, Basteln und Bewegung – für einen vielfältigen Tagesablauf und nehmen sich Zeit für persönliche Gespräche und die Anliegen der Bewohner*innen.

Senioren- und Pflegeheim in Emmendingen/ Bürkle-Bleiche:

Das 2005 eröffnete Pflegeheim verfügt über 56 Plätze, davon sind 48 Einbettzimmer mit eigener Nasszelle. Vier Zweibettzimmer mit jeweils über 40 qm Wohnfläche bieten Ehepaaren ein geräumiges und komfortables Wohnen. Die Veranstaltungsräume, das Café Plausch und ein umfangreiches Wochen- und Monatsprogramm laden zu verschiedenen Aktivitäten ein.

Pflege im Roteux-Quartier in Vörstetten:

Leben in einer guten Gemeinschaft – das Roteux-Quartier ist für alle Generationen konzipiert: In der Gemeinde Vörstetten im Landkreis Emmendingen befindet sich seit 2019 das Roteux-Quartier mit 24 barrierefreien Eigentumswohnungen, 30 vollstationären Pflegeplätzen in zwei Wohngruppen und einer Begegnungsstätte.

Offene und ambulante Hilfen

Projekt "Teilhabe Älterer in Emmendingen"

Der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V. wurde als einer von 29 Standorten in Deutschland mit der Umsetzung des Projektes beauftragt. Über Beratungs-, Bildungs-, Unterstützungs- und Freizeitangebote engagieren wir uns für die soziale Teilhabe von Menschen ab 60 Jahren und deren finanzielle Absicherung im Alter.

Aufsuchende Arbeit

Mit unserer aufsuchenden Arbeit möchten wir den Verbleib in der eigenen Wohnung und im Ort ermöglichen und fördern. Dazu führen wir Hausbesuche durch und beraten in Belangen des täglichen Lebens, der Pflege, Begleitung und Betreuung. Wir bieten einen Überblick über bestehende Unterstützungsangebote. Gemeinsam mit den Klient*innen oder deren Angehörigen klären wir, welche entlastenden Hilfen in Anspruch genommen werden können.

Nachbarschaftshilfe

Unser Angebot der Nachbarschaftshilfe richtet sich an Menschen, die wegen ihres Alters oder einer Erkrankung Unterstützung benötigen. Das Angebot reicht dabei von Vorlesen und Spazierengehen, oder gemeinsamen Einkaufen und Begleitgängen, über Arbeiten im Haushalt, bis hin zur vollständigen Betreuung.

Nachmittagsbetreuung

Unsere Fachkräfte und geschulten, ehrenamtlichen Helfer*innen gestalten ein abwechslungsreiches Programm für Menschen, die an Demenz erkrankt sind: gemeinsam wird Kaffee getrunken, erzählt, gespielt, gebastelt und auch kleinere Spaziergänge gehören dazu.

Hospizdienst

Der Hospizdienst Emmendingen-Teningen-Freiamt wurde ursprünglich von einer Gruppe Ehrenamtlicher und dem Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V. aufgebaut. Seit über 10 Jahren besteht auch eine Kooperation mit dem Diakonischen Werk Emmendingen.

Liebevolle Begleitung schwerkranker Menschen – Unterstützung für Angehörige

Der Hospizdienst bietet für betroffene Familien und pädagogische Fachkräfte kostenfreie Einzelberatungen an, auch für und in Institutionen bieten wir Unterstützung an.

Unsere Mitarbeiter*innen des Hospizdienstes setzen sich dafür ein, dass Sterben in Selbstbestimmung und in einer Atmosphäre des Vertrauens möglich ist. Sie begleiten schwerkranke und sterbende Menschen aufmerksam und wertschätzend. Auch in der Trauerbegleitung wirken ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen mit. Trauernde Kinder laden wir darüber hinaus auf die "Insel" ein: In der Kindertrauergruppe treffen sich Mädchen und Jungen im Alter von etwa 6 bis 12 Jahren einmal im Monat. Die Teilnahme ist kostenlos.

Soziale Dienste

Das Wohl der Menschen ist uns ein großes Anliegen: Deshalb sind unsere Beratungsangebote kostenlos und unabhängig von Konfession, Religionszugehörigkeit oder Herkunft. Wir beraten, begleiten und unterstützen Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Senior*innen und Familien im Landkreis Emmendingen mit dem Ziel, ihre individuelle Lebenssituation zu stabilisieren oder zu verbessern. Dabei fördern wir die Fähigkeiten und Stärken der Klient*innen, damit sie handlungsfähig werden oder bleiben.

Caritassozialdienst

Beim Caritassozialdienst bieten wir Menschen Unterstützung in unterschiedlichen Fragestellungen und Problemlagen. Verschiedene Hilfen kommen zum Tragen: wirtschaftliche Hilfen, Beratung, Begleitung und Vermittlung an andere Institutionen.

In unserer Funktion als Clearingstelle entwickeln wir gemeinsam mit den betroffenen Personen, wo die Schwierigkeiten liegen und wie Abhilfe geschaffen werden kann. Dabei nehmen wir den Menschen das Problem nicht ab, sondern unterstützen sie dabei, ihre Situation selbst zu verändern. Das ist oft ein kein leichter, aber ein lohnenswerter Prozess, den wir kompetent begleiten. Im Kooperationsprojekt der Katholischen Seelsorgeeinheit Emmendingen-Teningen und des Caritasverbandes für den Landkreis Emmendingen e.V. halten wir den Kontakt zu den Pfarrgemeinden und zu unterschiedlichen Einrichtungen des Gemeinwesens.

Beratung für gewaltbereite Jungen und Männer

Wir möchten in unserer Beratung Jungen und Männern helfen, gewaltfreie Lösungswege zu finden. Wir begleiten unsere Gesprächspartner dabei, ihr eigenes Bild von Männlichkeit zu entwickeln und so Klarheit über die Werte und Ziele ihres Lebens zu bekommen. Im Beratungsgespräch richten wir unseren Blick neben den Problemen immer auf die Ressourcen der ratsuchenden Jungen und Männer. Wir verurteilen jede Gewalttat, aber niemals den Menschen.

Schwangerschaftsberatung

Unser Angebot richtet sich an werdende Mütter und Väter mit Unterstützungsbedarf. In der Beratung vermitteln wir wichtige Informationen über Rechtsansprüche und Unterstützungsmöglichkeiten. Gemeinsam versuchen wir Lösungen zu erarbeiten und Perspektiven für ein Leben mit dem Kind zu entwickeln. Grundsätzlich gilt, dass unser Beistand auch über die Schwangerschaft hinaus in Anspruch genommen werden kann, sodass eine kontinuierliche Begleitung gewährleistet ist.

Die Schulsozialarbeit

Die Schulsozialarbeit des Caritasverbandes Emmendingen fördert das soziale Leben an der Schule und erleichtert dadurch das schulische Lernen. Ferner beraten und begleiten wir Schüler*innen bei schulischen, persönlichen und familiären Konflikten und vermitteln zwischen Mitschüler*innenn, Lehrer*innenn und Eltern. Darüber hinaus bieten wir sozialpädagogische Gruppenarbeit zu verschiedenen Themen für alle Altersstufen an und kooperieren dabei mit sozialen Einrichtungen in der Region. Wir arbeiten ganzheitlich, lebenswelt- und lebenslagenorientiert und sind zuständig für die Neunlinden Grund- und Werkrealschule Elzach, die Heinrich-Hansjakob-Realschule Elzach, sowie für die Grundschulen Yach und Prechtal/ Oberprechtal.

Migrationsberatung

Unsere Fachberatungsstelle gewährleistet eine kompetente Beratung bei allen Anliegen, die in Zusammenhang mit der Migration stehen. Die Beratung ist individuell und ressourcenorientiert und zielt auf die gemeinsame Klärung und notwendige Unterstützung des jeweiligen Integrationsweges ab. Dabei bauen wir auch auf bestehende Kooperationen mit kommunalen Netzwerken, mit dem Landratsamt Emmendingen, mit Ehrenamtlichen und Arbeitskreisen und mit anderen Diensten des Caritasverbandes.

Jugendmigrationsdienst

Unser Jugendmigrationsdienst ist ein Angebot für junge Menschen mit Migrationsbiografie und für neu zugewanderte junge Menschen im Alter von 12 bis 27 Jahren.

Respekt Coaches

Unsere Mitarbeiterinnen des Projekts "Respekt Coaches" begleiten Jugendliche an verschiedenen Schulen mit präventiven Projektangeboten auf ihrem Weg zu mündigen Bürger*innen. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert und ergänzt die Arbeit des Jugendmigrationsdienstes.

Lass uns **reden! Reden bringt **Respekt****

Unter dem Motto sollen Jugendliche die Werte einer demokratischen und offenen Gesellschaft lernen, verstehen und so ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber menschenfeindlichen Ideologien stärken. Dabei steht die Bereitschaft, für sich und andere Verantwortung zu übernehmen und die Auseinandersetzung mit der eigenen Wirkung im Mittelpunkt.

Migrationsberatung für Erwachsene

Unsere Migrationsberatung unterstützt Neuankömmlinge und Teilnehmende von Integrationskursen dabei, ihre Lebenssituation in Deutschland eigenverantwortlich und selbständig zu gestalten. Wir vermitteln Integrations- und Sprachkurse, geben Informationen zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und leisten Begleitung bei unterschiedlichen Problemlagen. Wir helfen beim Verstehen der gesellschaftlichen Strukturen, bei der Suche nach einer Wohnung oder Arbeitsstelle, einem Schul- oder Kinderbetreuungsplatz.

Flüchtlingssozialarbeit und Integrationsmanagement

Im Mittelpunkt steht die Förderung der Möglichkeit, selbstständig Entscheidungen zu treffen und aktiv Handelnder im eigenen Leben zu sein. Dies betrifft den Alltag einer Unterkunft, den Umgang mit Behörden, das Zusammenleben in einem Stadtteil oder einer Kommune. Es beinhaltet auch das Mitwirken in Organisationen, die bürgerschaftlich, kulturell oder religiös eigene Haltungen vertreten und damit die Selbstorganisation der eigenen Interessensvertretung. Der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V. ist dabei Teil eines Netzwerkes innerhalb und außerhalb der Kirche. Die soziale Arbeit mit Geflüchteten wird in Kooperation mit dem Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes und mit dem Landratsamt Emmendingen durchgeführt.

Frauenprojekt

Ziel des Frauenprojektes ist es, das Selbstbewusstsein geflüchteter Frauen zu stärken und Schwellenängste zu überwinden. Die Frauen erhalten bei Bedarf unsere Unterstützung in Erziehungsfragen. Durch den Austausch wird die Entwicklung der Sprache unterstützt und gefördert. Außerdem weisen die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf weiterführende Integrationsangebote hin und ermutigen die Frauen dazu, diese auch wahrzunehmen. Im Rahmen des Frauenprojekts bieten wir Einzelfallhilfe an und unterstützen beim Besuch von Beratungsstellen und Ämtern. Auch zur Teilnahme an Kursen und offenen Angeboten, zu Informationsveranstaltungen und Freizeitangeboten sind die Frauen herzlich eingeladen.

Beratung für Frauen mit Gewalterfahrung

Unser Beratungsangebot richtet sich an Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren. Häusliche Gewalt umfasst alle Formen körperlicher, psychischer, sexueller, sozialer und finanzieller Gewalt zwischen Personen, die in einem Haushalt zusammenleben. Wir lassen die Betroffenen mit Ihren Erfahrungen nicht allein und unterstützen sie auf dem Weg in ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben.

Servicestelle Ehrenamt

Die gemeinsame Servicestelle des Caritasverbandes und des Diakonischen Werkes im Landkreis Emmendingen bietet Unterstützung für ehrenamtliche Helfer*innen in der Flüchtlingshilfe. Wir unterstützen beim Aufbau eines Asylhelferkreises, beraten bestehende Asylhelferkreise bei der Weiterentwicklung ihrer Struktur und ihrer Angebote und sind bei allen Fragen, die im Zusammenhang mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement stehen Ansprechpartner.

In Kooperation mit den zuständigen Institutionen vor Ort unterstützen wir bei der Kontaktaufnahme mit Flüchtlingen und vermitteln die richtigen Kontakte zu Behörden, und weiteren wichtigen Netzwerkpartnern, oder zu bereits bestehenden Freundeskreisen.

Außerdem bieten wir Fortbildungen zu Themen wie der Einführung in das Asylrecht, der Situation in den Herkunftsländern oder der interkulturellen Kompetenz an.

Schuldnerberatung / Diözesane Fachberatungsstelle für Schuldnerberatung

Immer mehr Menschen geraten in Überschuldung, weil sie durch Arbeitslosigkeit, Trennung und Scheidung oder andere persönliche Umstände in eine wirtschaftliche Krise geraten. Unsere Schuldnerberatung sucht den Ausgleich zwischen Gläubigern und Schuldnern und zielt darauf ab, dass die Schulden aus eigener Kraft wieder zurückbezahlt werden können. Wir sind als Insolvenzberatungsstelle vom Regierungspräsidium anerkannt.

Schulkindbetreuung

Mit der Schulkindbetreuung schaffen wir verlässliche Betreuungszeiten und eine liebevolle Begleitung für Grundschul Kinder. Am Vormittag steht das Ankommen, am Mittag das Ausklingen des Schulalltags im Mittelpunkt. Die Betreuungsräume laden zum Ausruhen, Spielen und Basteln ein. Das Außengelände kann zum Spielen genutzt werden.

Am Nachmittag strukturieren ein gemeinsames Mittagessen und die Hausaufgabenzeit den Tag. Dabei können die Eltern wählen, ob sie ihrem Kind ein Mittagsvesper mitgeben oder ob sie ein kindgerechtes, warmes Mittagessen über eine Cateringfirma bestellen wollen. Während des gemeinsamen Essens gibt es Gelegenheit zum Gespräch. Dabei regt die familiäre Atmosphäre zum Austausch an, ohne dass die Tischkultur vernachlässigt wird.

Auch auf einen angemessenen Freiraum für individuelles Spielen wird Wert gelegt.

„Nach der Schule gut betreut“

An drei Standorten bieten wir derzeit im Landkreis Emmendingen eine Schulkindbetreuung an:

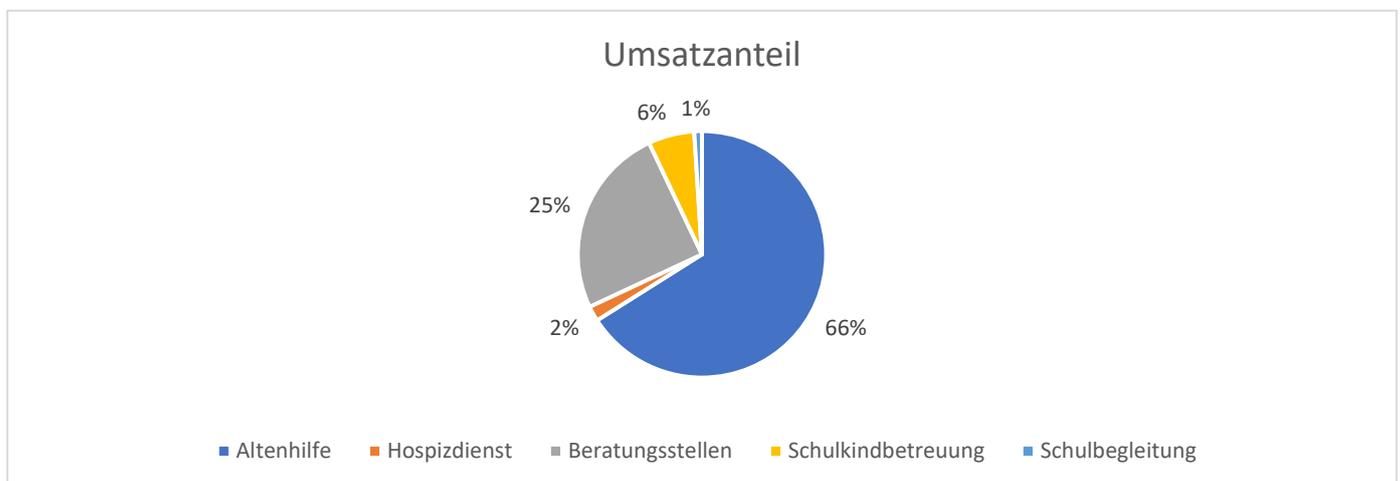
am Schulzentrum Oberes Elztal

an der Schwarzenbergschule Waldkirch

an der Hörnlebergschule in Winden

Schulbegleitung

In Kooperation mit dem Diakonischen Werk und dem Deutschen Roten Kreuz sind wir Ansprechpartner für Schulbegleitung und Assistenzleistung im Landkreis Emmendingen. Wir begleiten schulpflichtige Kinder und Jugendliche bei (drohender) seelischer oder körperlicher, geistiger oder mehrfacher Beeinträchtigung, um ihnen den Besuch an einer Regelschule zu ermöglichen.



Das Unternehmen und Gemeinwohl

Grundsätzlich gibt es im Deutschen Caritasverband (DCV) derzeit die Frage, wie er sich ökologischer und nachhaltiger ausrichten kann. Lange schien im DCV die Haltung "wir sind ja sozial, warum sollten wir ökologisch sein" vorzuherrschen. Diese Haltung ändert sich in letzter Zeit rasant. Es gibt eine jährliche Konferenz aller Orts Caritasverbände in Deutschland. Im Mai 2021 war Christian Felber Referent und hat über die GWÖ berichtet.

Im Jahr 2016 hat der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen im Verbund mit anderen Caritasverbänden in der Erzdiözese Freiburg ein Projekt zur Unterstützung der Mitarbeitenden in der Sozialwirtschaft gestartet. Zur Auswertung des Projektes wurden Zukunftsworkshops durchgeführt und ein Ergebnis dieser Workshops war, dass sich unsere Mitarbeiter*innen eine bessere ökologische Ausrichtung des Caritasverbandes Emmendingen wünschen. Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Namen „FÖN-AG“ (Arbeitsgemeinschaft Fair Ökologisch Nachhaltig) ins Leben gerufen. Mitarbeiter*innen verschiedener Caritas-Dienste setzen sich seitdem für nachhaltige Veränderungen im Verband ein.

Miteinander fair, ökologisch und nachhaltig

Beim ersten Treffen am 5. Mai 2020 haben wir festgelegt, dass es neben konkreten Verbesserungen (Was können wir durch sofortige Maßnahmen verbessern?) auch eine strukturelle Herangehensweise an das Thema "ökologische und faire Ausrichtung des Verbandes" geben soll (Wie können wir uns aufstellen, sodass wir langfristig ökologisch, fair und nachhaltig werden?). Mehrere ökologische Maßnahmen hat die Arbeitsgemeinschaft bereits umgesetzt: So wurden Wasserspender für die Geschäftsstelle und ein Dienstfahrrad angeschafft, im Seniorenzentrum Bürkle-Bleiche wurden Einwegschürzen durch Mehrwegschürzen aus Stoff ersetzt und der konsumierte Kaffee ist inzwischen teilweise fair gehandelt.

Zur Orientierung haben wir das Buch von Christian Felber zur Gemeinwohl-Ökonomie genommen und uns dazu entschieden eine Gemeinwohlbilanz zu erstellen. Dadurch soll eine zukunftsfähige, menschenwürdige und ökologisch nachhaltige Arbeitsweise vorangetrieben und die Maßnahmen dazu transparent dargestellt werden.

Unsere Kontaktperson zur GWÖ ist:
Geschäftsführer Rainer Leweling:
Tel.: 07641 / 9214-111 / Fax: 07641 / 9214-122 /
rainer.leweling@caritas-emmendingen.de
Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V.
Lessingstraße 36/1
79312 Emmendingen

Die Erzdiözese Freiburg unterstützt unser Anliegen mit Mitteln aus dem Zukunftsfonds "Initiative wertvolle Zukunft", zudem wurde ein Antrag über Sammlungsmittel vom Diözesancaritasverband bewilligt, dafür wollen wir uns an dieser Stelle sehr herzlich bedanken!



Testat

Kreditor	Branche	Umsatzanteil (%)	Umsatz (€/Jahr)	Menschenwürde	Solidarität & Gerechtigkeit	Ökologisch Höherwertig	Transparenz
Fuchs Julia	Dienstleistung	4%	23.184,89 €				
Löffler Versicherungsmakler GmbH	Dienstleistung	2%	11.830,61 €				
Wolfsperger GmbH	Dienstleistung	12%	78.495,64 €	FairWear	Tarifvertrag, FairWear	QM, UMS, DTV, 100%-Ökostrom, Hygienemanagement, Wäschepflege	FairWear
WIBU	Dienstleistung	5%	33.719,32 €				
Solidaris Revisions GmbH	Dienstleistung	2%	12.042,80 €				
office discount GmbH	Handel	1%	7.981,79 €				
memo AG	Handel	0%	830,39 €			NordicSwan, Ökostrom, Blauer Engel, EU-Ecolabel, EMAS	
CareLine GmbH	Handel	10%	64.106,04 €				
Prodinger oHG	Handel	1%	6.040,36 €			QM, UMS, NordicSwan, EU-Ecolabel	
METRO	Handel	5%	34.388,12 €				
Marco GmbH	Handel	5%	35.504,73 €				
Darboven	Handel	0%	2.400,31 €	Rainforest Alliance		Energiemanagement; Rainforest Alliance	
comprofit GmbH	Information / Kommunikation	6%	39.303,85 €				
aConTech GmbH	Information / Kommunikation	3%	19.572,07 €				
SWING GmbH	Information / Kommunikation	3%	17.163,53 €				
Computeruniverse GmbH	Information / Kommunikation	2%	13.449,68 €				
Vodafone-Arcor AG & Co. KG	Information / Kommunikation	1%	8.199,03 €				
Bühler Obst- und Gemüsehandel	Landwirtschaft	2%	11.632,73 €				
Witty Chemie	Produktion Chemie	2%	13.452,26 €			EU-Ecolabel, Mehrwegbehälter, Ökostrom, Emmissionsausgleich 2021: 6.300 T CO2e	
Leber Hygiene-Srvice GmbH	Produktion Chemie	1%	9.565,60 €				
Zentrum für Psychiatrie EM	Produktion Lebensmittel	25%	163.056,14 €				
SWE-Stadtwerke Emmendingen	Strom	6%	40.148,92 €			Ökostrom (TÜV)	
Metzgerei Reichenbach	Produktion Lebensmittel	1%	7.590,54 €				

Die Tabelle stellt eine Auflistung unserer wesentlichen Lieferant*innen und deren Zertifikate aus dem Jahr 2021 dar. Die restlichen Lieferanten setzen sich aus sehr vielen Einzelposten mit jeweils weniger als 3% Umsatzanteil zusammen und sind somit für uns einzeln nicht relevant. Die aufgeführten Lieferant*innen mit geringem Umsatzanteil wurden von uns subjektiv als wesentliche Lieferanten identifiziert.

Farbschema:

Dunkelgrün – gut mit Nachweis

Hellgrün – gut ohne Nachweis

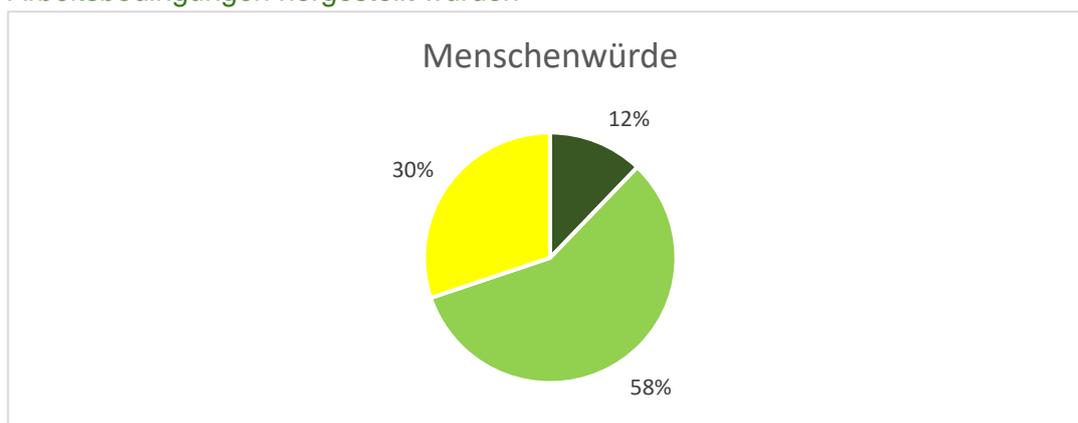
Gelb – unbekannt

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Grundlage für unsere vertrauensvollen Geschäftsbeziehung, bei der die Aufträge auf Augenhöhe besprochen werden, ist die meist langjährige – bis zu 17 Jahre bestehende – Partnerschaft zu unseren Lieferant*innen. Die Auswahl erfolgt individuell von unseren Mitarbeiter*innen mit Beschaffungsbefugnis, wobei diese bei ihrer Vergütung an kein Bonussystem angeschlossen sind. Die von uns zugekauften Produkte und Dienstleistungen umfassen im Wesentlichen den angemieteten Wohnraum, Dienstleistungen (Wäsche, Essen, Strom) und den Wareneinkauf (Lebensmittel, Reinigungsmittel, Büromaterialien). Unsere Partner*innen für Dienstleistungen wählen wir präferiert mit regionalem Bezug aus, sodass die Arbeitsbedingungen den in Deutschland gesetzlichen Regelungen entsprechen und von uns als positiv bewertet werden. Der neue Lieferant für unsere Büromaterialien (memo) achtet explizit auf sozialverträgliche Arbeitsbedingungen in der Produktion (Vorlieferant*innen). Für erste Produkte in der Stationäre Pflege Vörstetten (z.B. Kaffee) orientieren wir uns bereits an Gütesiegeln für menschenwürdige Arbeitsbedingungen (fair-trade). Auch in der Pflegeeinrichtung Emmendingen haben wir mehrmalige Versuche gestartet, den Kaffee auf fair-trade umzustellen, jedoch wurden die getesteten Alternativen von den Klient*innen nicht angenommen. Bisher sind bei unseren Lieferant*innen in Bezug auf Menschenwürde keine Auffälligkeiten gemeldet worden, in Zukunft möchten wir darauf verstärkt achten. Sollte es zu Problemen kommen werden entsprechende Konsequenzen gezogen.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform
- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden



Als besonders faire Lieferanten sind die dunkelgrün markierten Posten hervorzuheben: Arbeitskleidung von Wolfsperger nach FearWear Standard, der Fairtrade Kaffee in Vörsstetten und die Büroartikel von memo (<1% – hier wird sich der Anteil noch erhöhen, da im Jahr 2021 eine Umstellung stattgefunden hat. voraussichtlich auf 2%).

Die in der Tabelle hellgrün markierten Lieferanten, stufen wir auf Grund der in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen und der Art der Dienstleistung/Ware als nicht bedenklich ein (faire Arbeitsbedingungen, aber ohne Siegel o.Ä.).

Bei den gelb markierten Einträgen können wir zurzeit keine befriedigende Einschätzung vornehmen. Wir gehen davon aus, dass auch hier auf einen menschenwürdigen Umgang in der Zulieferkette geachtet wird, auf Grund der Art der Dienstleistung/Produkt besteht hier jedoch ein erhöhtes Risiko.

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir legen großen Wert auf menschenwürdige Umgangsformen. Wenn bekannt wird, dass es bei unseren Partnern zu Verstößen kommt, würden entsprechende Konsequenzen gezogen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

In ersten Bereichen werden bereits zertifizierte Produkte (Kaffee) von uns bevorzugt. Bei der Beschaffung von Hardware wurde der Prozess zur Identifikation von geeigneten Angeboten gestartet (2021). Die direkten Lieferantenbeziehungen sind darüber hinaus geprägt durch Zuverlässigkeit und langjähriges Bestehen (Siehe A1). Wir zahlen offene Forderungen fristgerecht. Außerdem machen wir keine Preiskampfpolitik durch niedrigere Angebote, sondern üblicherweise wird der angebotene Preis bezahlt. Bei den hellgrün markierten Lieferant*innen entsprechen die Arbeitsbedingungen den in Deutschland gesetzlichen Regelungen und werden von uns als positiv bewertet, da es keine weiteren Vorlieferanten gibt.

An einer umfänglichen Strategie, um entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten wird noch weitergearbeitet.

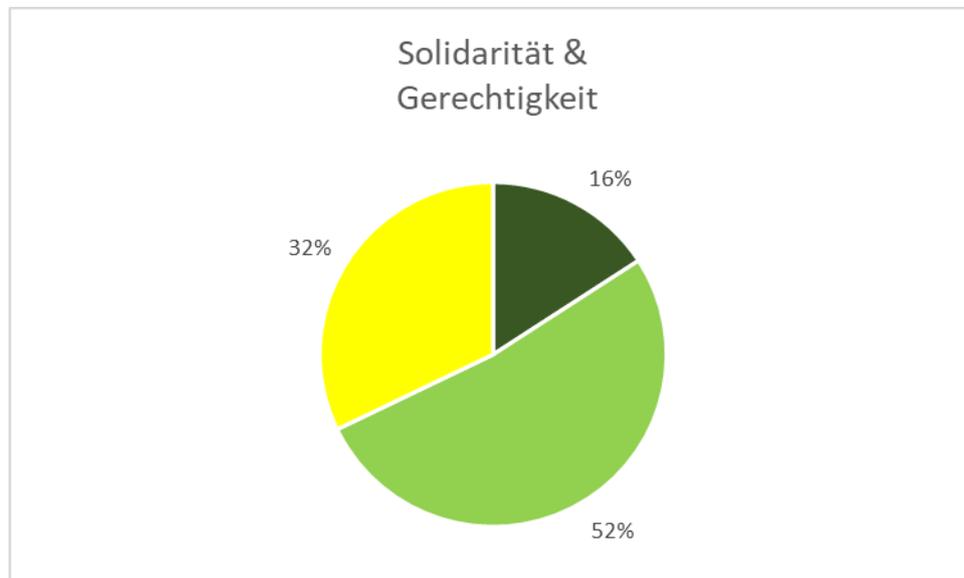
Verpflichtende Indikatoren

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

Ca. 16% Umsatzanteil (Wäsche – FairWear/ Kaffee – fairtrade) – vgl. Tabelle

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

Ca. 16% Umsatzanteil (Wäsche – FairWear/ Kaffee – fairtrade) – vgl. Tabelle



Selbstbewertung: 2

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Bei unseren Beschaffungen entsteht kein ausreichendes Nachfragevolumen, um eine signifikante Marktmacht zu erreichen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Im Rahmen der FÖN-AG und der Berichterstellung setzen wir uns vermehrt mit der Beschaffungspraxis auseinander. Hinsichtlich der Auswahl der Lieferant*innen gibt es, wie unter A1 bereits erklärt, keine verbindlich für alle Bereiche geltenden Regeln. Die Auswahl erfolgt personenabhängig. Nachhaltige Alternativen werden bevorzugt, aber die ausgewählten Produkte und Dienstleistungen müssen auch dem Kriterium der finanziellen Umsetzbarkeit genügen.

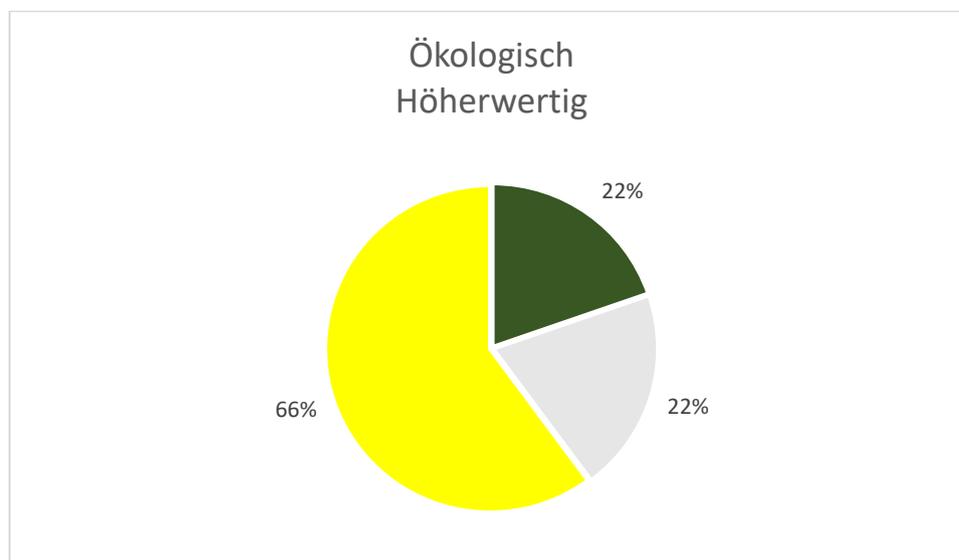
Für die Beschaffung von Büromaterialien wurde im Jahr 2021 deshalb ein neuer Lieferant (memo) anhand von ökologischen Kriterien ausgewählt – dieser Posten ist besonders bei den sozialen Diensten ausschlaggebend. Der Versand erfolgt hier in Mehrwegboxen, die vorgelagerten Lieferant*innen werden nach festgelegten Kriterien ausgewählt und es wird intensiv auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit geachtet. Bei den bestellten Büromaterialien wird darauf geachtet, dass diese aus Recyclingmaterial bestehen, selbst recyclebar sind, oder für den langfristigen Gebrauch über Nachfüllmaterial verfügen. Das verwendete Druckerpapier (Artikel-Nr.: K178201) ist jetzt schon ökologischer, so heißt es auf der Produktseite:

„Die ökologische Qualität dieses Kopier- und Druckerpapiers belegen die Gütezeichen FSC, Nordic Swan und Euro-Blume. Das Papier ist 100% chlorfrei (TCF) gebleicht. [...] Ökologische Effizienz wird auch bei der Papierherstellung großgeschrieben. Die nach DIN ISO 9001, 14001 und EMAS zertifizierte Fabrik nutzt als integrierte Papiermühle die überschüssige Energie aus der Zellstoffproduktion direkt für die Herstellung: Nahezu 100 % der benötigten Wärmeenergie werden aus regenerativem Material selbst erzeugt.“

Bei den Druckerpatronen wurde der Prozess zur internen Nachfüllung angestoßen – hierfür müssen jedoch erst die vorhandenen Druckermodelle und die zugehörigen Patronen sukzessive ausgetauscht werden.

Verpflichtende Indikatoren

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



Einige Dienstleistungen können wir zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht nach ihrer ökologischen Wertigkeit beurteilen, diese wurden grau markiert. Es handelt sich dabei um Produkte der Lieferanten aus den Bereichen Internet, Software, Telefon und Personaldienstleistungen. Dunkelgrün markiert sind ausschließlich Lieferanten, die eine ökologisch höherwertige Alternative darstellen und dies durch ein Siegel bestätigen. Bei den restlichen Lieferanten, gelb markiert, haben wir keinen Nachweis, dass es sich bei den Produkten/Dienstleistungen um ökologisch höherwertige Alternativen handelt und gehen dementsprechend auch nicht davon aus.

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Wir bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Bei alltäglichen Beschaffungen und Standardprodukten (Lebensmittel, Büromaterial, Textilien, etc.) sind Mitentscheidungen von direkten Lieferant*innen von uns bisher nicht wahrgenommen worden. Das langjährige Bestehen der Beziehungen (bis zu 17 Jahren) und den engen Kontakt zu unseren Geschäftspartner*innen bewerten wir als positives Merkmal. Rückmeldungen von Lieferant*innen werden informell erhoben, aber noch nicht systematisch erfasst oder dokumentiert. Auf Nachfrage werden geforderte Informationen bereitgestellt. Auf Produktebene verschaffen wir uns Stück für Stück einen Überblick zu den Risiken und bevorzugen deshalb schon erste Produkte mit Siegel in Bezug auf Transparenz und Mitentscheidung.

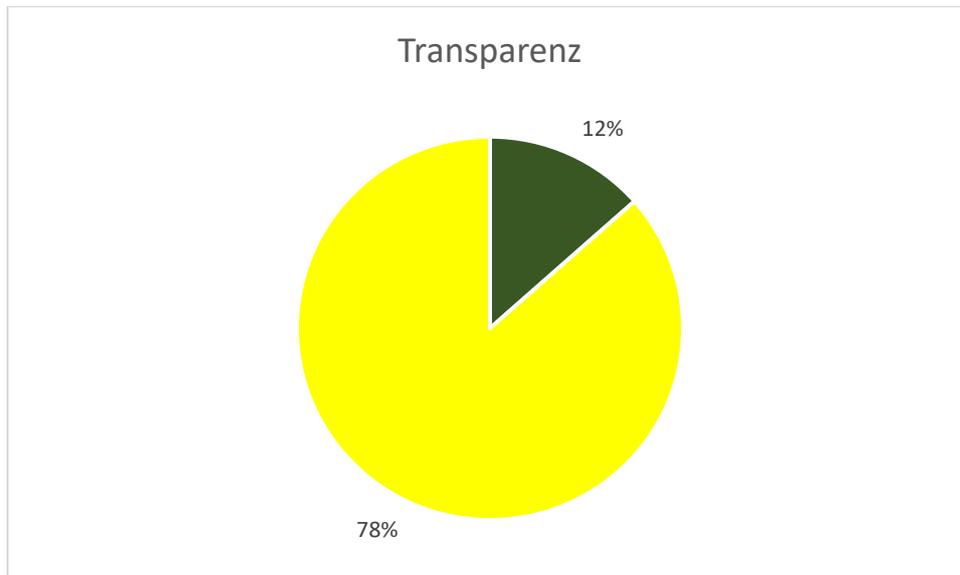
Verpflichtende Indikatoren

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

Ca. 12% Umsatzanteil (Wäsche – FaiWear/ Kaffee – fairtrade) – vgl. Tabelle

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

Ca. 12% Umsatzanteil (Wäsche – FaiWear/ Kaffee – fairtrade/ mem - Bürobedarf) – vgl. Tabelle



Selbstbewertung: 1

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen ist ein gemeinnütziger Verein. Wir haben das Ziel, das Wohl der Gemeinschaft zu fördern. Eingenommene Gelder und andere Mittel verwenden wir stets zeitnah für den satzungsgemäßen Zweck. Wir wirtschaften sparsam, ohne dabei Vermögen anzuhäufen oder laufende Gewinne in den Vordergrund zu stellen. Überschuss wird vor allem in unseren Pflegeeinrichtungen erreicht. Das Ziel ist dort mindestens 1.000 € pro Pflegeplatz pro Jahr zu erzielen. Die Überlegungen weitere Eigenmittel zu generieren, liegen im Bereich der in der Satzung festgeschriebenen Aufgaben. Wenn neue Arbeitsfelder entstehen, ist auf die Finanzierbarkeit zu achten. Um langfristig Risiken zu minimieren, ist es notwendig eine Liquiditäts-Reserve vorzuhalten. Diese soll bei einem dreifachen monatlichen Finanzbedarf liegen. Für das Jahr 2020 lag sie für uns bei 1,9 Monaten, die Eigenkapitalquote betrug 31%. Unverhältnismäßige Vergütungen, die zur Begünstigung von Einzelpersonen dienen, sind genauso ausgeschlossen, wie Zuwendungen aus den Mitteln des Verbandes an die Mitglieder bei Ausscheiden oder Auflösung.

Überlegungen die laufenden Kredite zu ändern, gibt es nicht, das Risiko wird als gering eingeschätzt. Derzeit laufen zwei Kredite über die Sparkasse Freiburg nördlicher Breisgau. Ein Kredit ist für die Finanzierung des Gebäudes der Pflegeeinrichtung in Vörstetten. Hierbei handelt es sich um einen KfW Kredit, der vergeben wurde, da mit KfW 55 Standard gebaut wurde. Der zweite Kredit finanziert die Innenausstattung der Pflegeeinrichtung und ist auf acht Jahre begrenzt.

Wir arbeiten mit Banken im lokalen und kirchlichen Bereich, die in erster Linie die Versorgung sicherstellen und nicht Kapitalmarkterträge generieren. Die Banken bieten laut Homepage eigene ethisch-nachhaltige Finanzprodukte an, engagieren sich in erster Linie regional.

Volksbank Freiburg

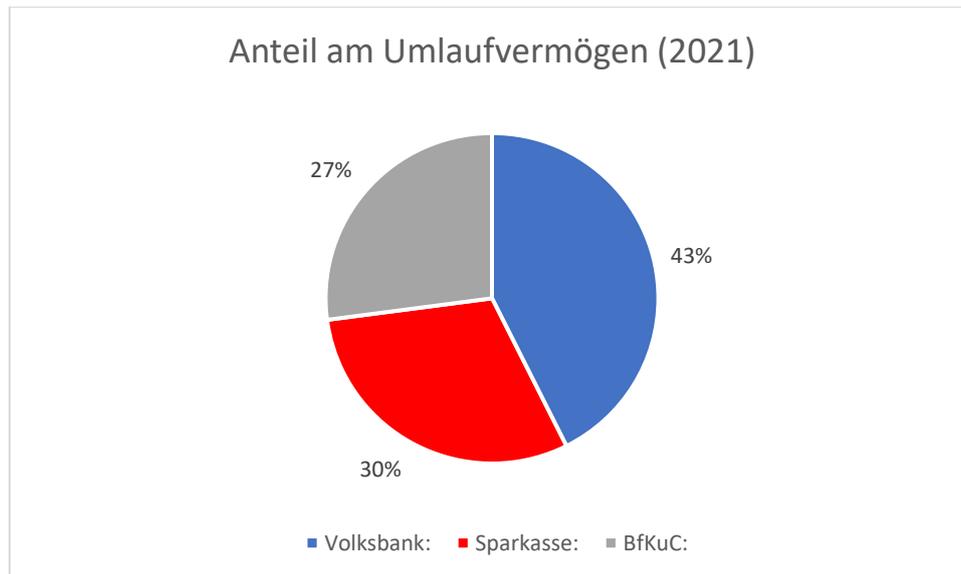
Die Volksbank Freiburg fördert das gesellschaftliche Engagement zahlreicher Vereine, Institutionen und Einrichtungen. Im Rahmen des genossenschaftlichen Netzwerks flossen so im Jahr 2020 insgesamt 325.000 € an Fördergeldern in die Region. Weitere Informationen zur sozial-ökologischen Ausrichtung der Volksbank Freiburg finden sich auf deren Internetseiten.

Sparkasse Freiburg – Nördlicher Breisgau

Die Sparkasse Freiburg engagiert sich vielfältig für das Gemeinwohl, die Region und die Menschen, aus der Region. Viele Vereine und Initiativen im Bereich Sport, Kultur und Soziales werden regelmäßig gefördert. Durch diese Spenden und das Sponsoring werden wichtige Aktivitäten oft erst möglich. Weiterführende Informationen können der Internetseite entnommen werden.

Bank für Kirche und Caritas im Paderborn

Die Bank für Kirche und Caritas (BKC) im Paderborn vereint auf einzigartige Weise die traditionellen Stärken einer Genossenschaftsbank, mit dem Wissen einer Spezialbank ausschließlich für katholische, kirchlich-caritative Einrichtungen und deren hauptamtlich tätige Mitarbeiter*innen. Im Sinne der Schöpfungsbewahrung ist es Aufgabe der Kirchenbank mit Umweltressourcen klimaschonend zu wirtschaften. Da das Kerngeschäft den größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung darstellt, definiert die BKC für ihre Geschäftsbereiche Richtlinien und Prozesse, wie etwa die ethisch-nachhaltige Anlagestrategie. Weiterführende Informationen können der Internetseite entnommen werden.



Verpflichtende Indikatoren

- Anteil Eigenkapital in Prozent: 31%
- Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche:

Quelle: Statista - Durchschnittliche Eigenkapitalquoten von mittelständischen Unternehmen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2020

Mittelstand gesamt: **30,1%**

Sonstige Dienstleistungen: **34,4%** (Quelle: BPG - Altenheimbetriebsvergleich 2018 – Jucks)
Eigenkapitalquote: rund **32%**

- Fremdfinanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (Angaben in Tsd. EUR und in % vom Fremdkapital): 2.965 TEUR / 100% Sparkasse Freiburg / KfW

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Da es sich beim Caritasverband für den Landkreis Emmendingen um einen gemeinnützigen Verein handelt, gibt es **keine** klassischen Eigenkapital/Eigentum. Er wird gesetzlich vertreten durch den Vorstand. Geschäftsführer ist Rainer Leweling. Eine Gewinnausschüttung ist entsprechend der Satzung nicht möglich. Mitglieder sind die katholischen Kirchengemeinden des Landkreises. Wir haben den Anspruch, dass gute karitative Arbeit geleistet wird. Lediglich bei größeren Projekten müssen wir auf Fremdmittel zurückgreifen - aktuell planen wir hier nichts.

In der Pflegesatz-Vergütung ist bereits ein Anteil zur Deckung künftiger Sanierungsausgaben enthalten. Die Gebäude des Pflegeheimes in Vörstetten sind erst 2018 erbaut worden, mit ökologischen Standards und haben keinen Sanierungsbedarf. Die Gebäude in Emmendingen sind angemietet. Unsere notwendigen Zukunftsausgaben teilen wir in drei wesentliche Bereiche auf:

1. Zukunftsausgaben zum Erhalt der Angebote

Die größte Herausforderung des Verbandes ist die langfristige Sicherstellung des Personals im Pflegebereich. Im Jahr 2021 wurde speziell eine Stelle mit einem Umfang von 40% geschaffen, um Personal zu halten, zu gewinnen und die Betreuung während der Ausbildung zu gewährleisten. Diese Stelle wird durch Einnahmen aus der Pflegesatzverhandlung finanziert.

(Kosten geschätzt: 30 TEUR)

2. Zukunftsausgaben für neue Projekte und Angebote

Im Jahr 2021 startete ein Projekt zur Beratung von Frauen, die Gewalterfahrungen machen oder gemacht haben. Die Finanzierung ist durch Mittel der EU gesichert.

(Kosten geschätzt: 50 TEUR)

3. Zukunftsausgaben zur ethisch-ökologischen Ausrichtung des Verbandes

Erstmals wird der Verband eine Gemeinwohlbilanz erstellen. Die Mittel hierfür kommen aus dem Zukunftsfonds "Initiative wertvolle Zukunft", zudem bewilligte der Diözesancaritasverband einen Antrag aus Sammlungsmitteln.

(Kosten geschätzt 15 TEUR)

Verpflichtende Indikatoren

Mittelüberschuss laufender Geschäftstätigkeit

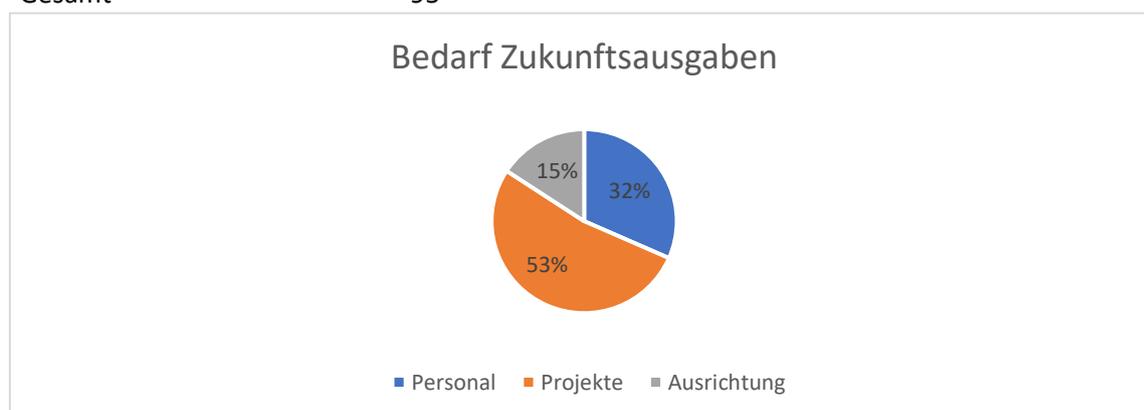
267 Tsd. EUR (2020)

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

95 Tsd. EUR (2021)

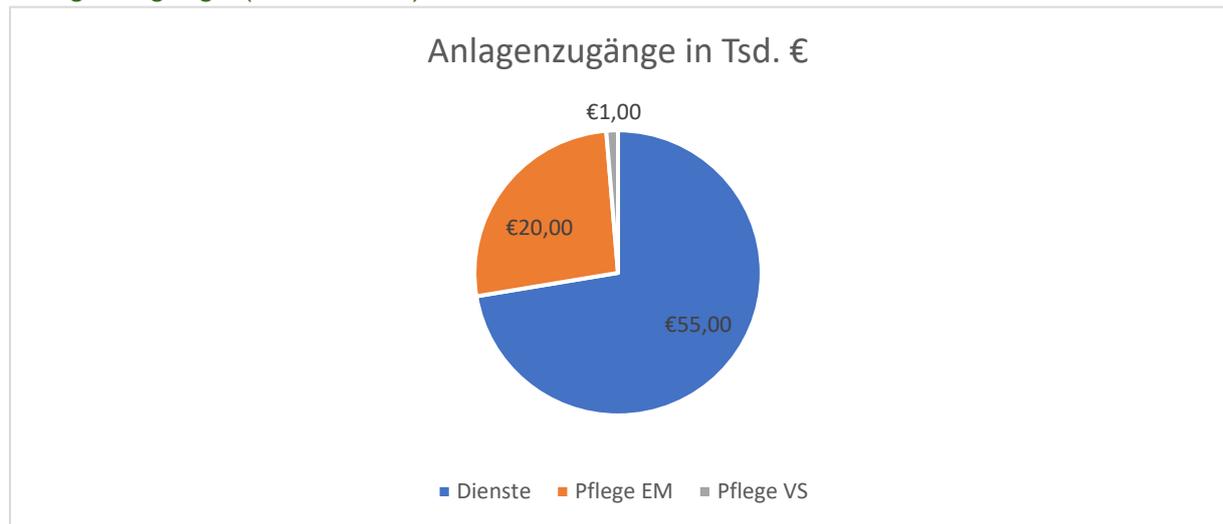
Ausgaben auführen in Tabelle:

	in Tsd. EUR
Personal	30
Projekte	50
Ausrichtung	15
Gesamt	95



Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben
Anlagenzugänge (Bau/Auto/...)

Tsd. EUR
76 Tsd. EUR



Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn) 100% - 267 Tsd. EUR (2020)

Auszuschüttende Kapitalerträge 0 Tsd. EUR, in 0% vom Stamm- oder Grundkapital

Selbstbewertung: 7

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

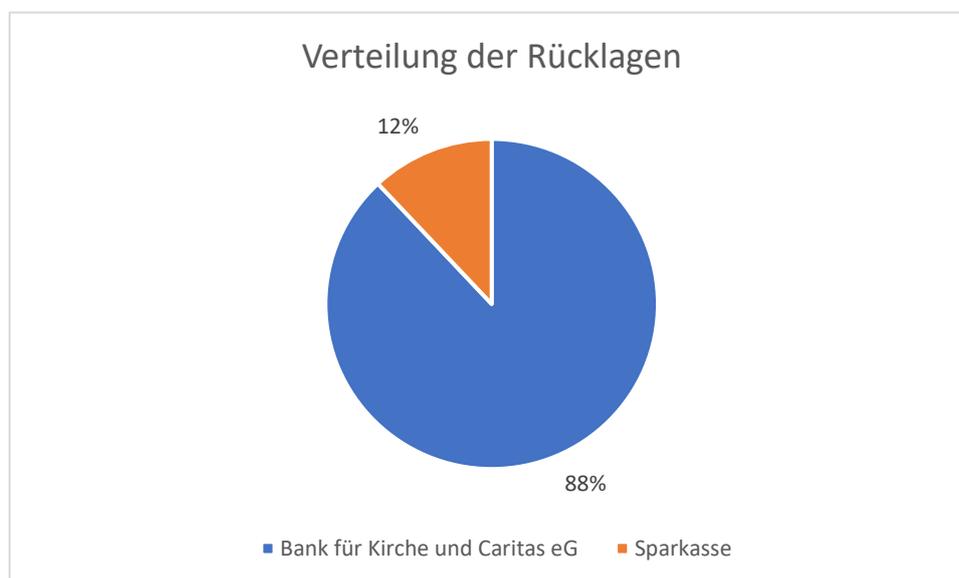
Da keine Gewinne ausgeschüttet werden, kann es keine unfaire Verteilung geben. Überschüsse werden der Rücklage zur Vorbeugung von Risiken zugeführt. (Geldmittel: 1.500 TEUR, Rückstellungen: 241 TEUR (2020))

Es findet kein strategischer Stellenabbau statt, lediglich in der Schuldnerberatung ist auf Grund einer beendeten Kooperation eine Stelle entfallen. Standort Verlagerung trifft nicht zu.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Aktuell planen wir keine neuen Projekte/Angebote. Finanzierungsformen und Beteiligungen sind – entsprechend der Satzung - nicht vorgesehen. Der Verband hat kein Interesse an profitorientierten Geldanlagen, die Rücklagen dienen nur zur Sicherheit und müssen keinen Ertrag generieren.



Wie bereits in B2 ausgeführt besteht bei den vorhandenen Gebäuden kein ökologischer Investitionsbedarf. Beim Bau der Pflegeeinrichtung in Vörstetten wurde nach den ökologischen Kriterien der KfW 55 Richtlinie gebaut – dadurch erhielten wir eine entsprechende Förderung. Im Vergleich zum Referenzgebäude das Effizienzhaus nur 55 % der Primärenergie und der bauliche Wärmeschutz ist um 30 % besser. Im Rahmen einer Teilungserklärung hat der Caritasverband ein Sondernutzungsrecht am gesamten Dach. Es wurde eine PV Anlage mit 59,4 kWp zur Stromerzeugung installiert, hiermit soll eine Eigenverbrauchsquote von 58% erreicht werden. Die Anlage wurde aus eigenen Mitteln finanziert. (ca. 100 TEUR). Eine Stromtankstelle zum Laden von Elektrofahrzeugen ist ebenfalls vorhanden.

Verpflichtende Indikatoren

Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf	0 Tsd. EUR
Realisierung der ökologischen Investitionen	Tsd. EUR und % des Bedarfs
Finanzierte Projekte	0 Tsd. EUR
Fonds-Veranlagungen	0 Tsd. EUR 0 % v. Veranlagung

Selbstbewertung: Schätzung 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut oder dass zumindest eine mittelfristige Ausstiegsstrategie verfolgt wird? Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Wir bestätigen, dass unser Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenkliche Ressourcen aufbaut. Trotzdem wird im Geschäftsbetrieb auf diese Ressourcen zurückgegriffen. Wir versuchen den Blick für diese Bedenklichkeit zu schärfen, um zukünftig eine Unabhängigkeit von nicht nachhaltigen Mitteln zu erreichen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Klassische Eigentümer gibt es bei uns, wie in A1 bereits ausgeführt, nicht. Die Mitgliedschaft im Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V. muss schriftlich beantragt werden. Dies ist natürlich, so wie auch juristischen Personen möglich. Die genauen Zugangsvoraussetzungen sowie Rechte und Pflichten der Mitgliedschaft finden sich in der Satzung (§6+7). Diese ist auf der Homepage frei zugänglich. Hier werden allgemein die Organe, Aufgaben und Abläufe der Verbandsarbeit beschrieben. Hervorzuheben ist die Möglichkeit, die Zahlung des Mitgliedbeitrages auch durch ehrenamtliche Tätigkeit oder sonstige Förderung (bspw. Ideell) der Caritas zu ersetzen.

Bei der jährlichen Mitgliederversammlung (MGV) wird über die wesentlichen Entwicklungen und die Ausrichtung des Verbandes entschieden. Im Jahr 2021 standen neben einem geistlichen Impuls unter anderem der inhaltliche und finanzielle Bericht über die Aktivitäten des Verbandes der Jahre 2019/2020, einhergehend mit der Entlastung des Caritasrates für diese Jahre und die Neuwahlen des Caritasrates an. Dafür gab stimmberechtigte Mitglieder: Der Vorstand hat 3 Stimmen, der Caritasrat, bestehend aus 5 Personen hat 5 Stimmen. Weitere Mitglieder waren aus der Seelsorge, Fachverbänden und Organisationen, entsprechend der folgenden Auflistung.

Verpflichtende Indikatoren

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

Das Eigenkapital ist laut Satzung vom Verein und kann nicht entnommen werden. Bei Auflösung des Vereines geht das Verbandsvermögen der Erzdiözese Freiburg e.V. zu, welche diese lt. Satzung sofort und ausschließlich für gemeinnützige, kirchliche und mildtätige Zwecke verwenden muss.

Selbstbewertung: 5

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Wir bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nr.	Wer		Stimmen bei der MGV
1	Organe		
1.1	Vorstand		3
1.2	Caritasrat		5
2	Seelsorgeeinheiten (Stand 2015)	Anz. Katholiken	
2.1	Am Litzelberg	4.464	2
2.2	An der Glotter (ohne Glottertal und Heuweiler)	7.388	2
2.3	Emmendingen-Teningen	12.249	3
2.4	Herbolzheim-Rheinhausen	7.474	2
2.5	Kenzingen	5.266	2
2.6	Mittleres Elz- und Simonswälder Tal	4.942	2
2.7	Nördlicher Kaiserstuhl	8.100	2
2.8	Oberes Elztal	8.876	2
2.9	Waldkirch	10.620	3
3	Fachverbände		
3.1	AGJ Haus Eliah		1
3.2	Sozialdienst Katholischer Frauen e.V.		1
4	korporative Mitglieder nach § 6 (3)		
4.1	Förderverein für caritative Dienste in den Pfarrgemeinden St. Johannes und St. Bonifatius		1
4.2	Sozialstation St. Franziskus unterer Breisgau e.V.		1
4.3	Kirchliche Sozialstation St. Martin Endingen e.V.		1
4.4	Kirchliche Sozialstation Oberes Elztal e.V.		1
4.5	Kirchliche Sozialstation St. Elisabeth e.V.		1
4.6	Caritasverein St. Vinzenz e.V.		1
5	perönliche Mitglieder		0

Gesamt

36

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Unser Leitbild mit den zwölf Flammen ist ein Zeichen der Nächstenliebe und unserer Mission Mensch. Die Verantwortung für den karitativen Dienst übernehmen Leitung und Mitarbeiter*innen gemeinschaftlich. Dieses Verständnis kommt schon in der Wortwahl zum Ausdruck: Neben der Dienstgemeinschaft gibt es Mitarbeiter*innen statt Arbeitnehmer*innen, die Arbeitgeber*in heißt Dienstgeber*in und die Arbeitsverhältnisse werden als Dienstverhältnisse bezeichnet. Unsere Dienstgemeinschaft zeichnet sich durch ein vertrauensvolles und kooperatives Miteinander aus. Der Mensch steht dem christlichen Weltbild entsprechend im Mittelpunkt und wird nicht als bloßer Produktionsfaktor gesehen. Unser Umgang ist geprägt durch liebende Wertschätzung dem anderen gegenüber und Teamarbeit wird gefördert. Die Qualität der internen Kommunikationskultur unterstützen wir durch einen geeigneten Medieneinsatz. Um über aktuelle Entwicklungen und Planungen zu berichten, verfassen wir regelmäßig Newsletter. Mithilfe von Emails, welche an die gesamte Belegschaft versandt werden, können wir auch kurzfristig wichtige Informationen streuen. Die Einrichtung von Microsoft-Teams hat einen digitalen Kommunikationskanal eröffnet. Hier können, sowohl innerhalb einer Abteilung, aber auch Organisationsübergreifend relevante Dateien geteilt und Nachrichten versendet werden. Außerdem wurden so während der Corona-Pandemie einerseits die großen Dienstbesprechungen und andererseits Absprachen in den Arbeitsgruppen ermöglicht.

Unsere Wertschätzung

Bei uns herrscht, trotz beruflicher Professionalität, eine familiäre Atmosphäre, die vom christlichen Gedanken getragen ist. Um eine persönliche Verbindung der Kolleg*innen unserer zwei Pflegeheime mit den unterschiedlichen Stationen, der Hauswirtschaft und den Sozialen Diensten zu erreichen werden regelmäßig Betriebsausflüge, große Betriebsfeiern (bspw. Frühlingsfest) und gemeinsame Dienstbesprechungen organisiert. Wir suchen nach Wegen, um trotzdem möglichst vielen die Möglichkeit zu bieten, abteilungsübergreifend in Kontakt zu kommen, da durch den Betreuungsanspruch unser Klient*innen leider nie alle Mitarbeiter*innen gleichzeitig an solchen Veranstaltungen teilnehmen können. Deshalb wurde im Jahr 2021 derselbe Betriebsausflug an zwei Tagen durchgeführt.

Für unsere neuen Auszubildenden und FSJler*innen findet ein eigener Begrüßungstag statt. Dazu gehört ein Rundgang durch alle Bereiche des Verbandes, das persönliche Kennenlernen der Leitung und MAV, sowie ein gemütlicher Ausklang bei Essen und Getränken im internen Bistro. Zum Ausbildungsabschluss gratulieren wir dann mit Blumen und einem kleinen Geschenk. Frau Patricia Meyer (Koordination Ausbildung, Praktikum, Freiwilligendienst) sagt 2021 dazu:

"Es ist schön zu sehen, wie ehemalige Schülerinnen und Schüler, die zum Teil schon vor ihrer Ausbildung einen Freiwilligendienst bei uns im Haus gemacht haben, nun als Fachkräfte tätig sind. [...] Ich schätze die Leistung der Absolventinnen und Absolventen, ihrer Anleiterinnen und aller Fachkräfte, die sie auf den Stationen begleitet haben, und freue mich, dass fast alle beim Caritasverband bleiben."

Private Besonderheiten werden ebenfalls anerkannt: sei es mit Blumenstrauß zur Hochzeit von Mitarbeiter*innen, oder der Anteilnahme bei einem Sterbefall. In den AVR finden sich dazu auch entsprechende Freistellungsmöglichkeiten.

Unsere **ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen** würdigen wir ebenfalls alle zwei Jahre mit einem speziellen Fest, auf dem es ein ausgestaltetes Programm gibt.

Unsere Entwicklungsmöglichkeiten

Die aktive Beteiligung an Veränderungs- und Innovationsprozessen steht unseren Mitarbeiter*innen zum Beispiel über die Teilnahme an den freiwilligen Arbeitsgruppen (bspw. FÖN-AG) zur Verfügung. Hier können persönliche Stärken gezielt eingesetzt werden, um die Arbeit mit zusätzlichen Inhalten zu bereichern.

Neue Mitarbeiter*innen durchlaufen bei ihrem Eintritt unseren festgelegten on-boarding Prozess. Zur Begrüßung wird ein Ordner mit den wichtigsten Dokumenten überreicht, welcher am ersten Tag gemeinsam besprochen wird. Es besteht die Möglichkeit für eine*n Paten*Patin – ein*e Kolleg*in wird als Ansprechpartner*in für Fragen festgelegt und führt ausführlich in die betrieblichen Abläufe ein, so haben die Mitarbeiter*innen direkt Klarheit über ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Die speziellen Einführungstage finden üblicherweise zwei Mal im Jahr statt. Bei einem gemeinsamen Mittagessen – mit Vorstand und MAV - besteht die Gelegenheit für einen angeregten Austausch (siehe Wertschätzung). Die Einführung ins gesamte Team erfolgt bei einer Vorstellung in der großen Dienstbesprechung. Zum Ende der Probezeit findet ein Abschlussgespräch statt. So wie auch die Mitarbeiter*innenjahresgespräche dient es der Standortbestimmung und der Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen.

Wir bieten vielfältige Möglichkeiten sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln, eine Fortbildungsvereinbarung legt die entsprechenden Kriterien dafür fest. Fortbildungen, Weiterbildungen und Supervision sind fester Bestandteil der beruflichen Tätigkeit. Der Geschäftsführer hat selbst eine überfachliche Fortbildung (Stimmbildung) absolviert und unterstützt die persönliche Entwicklung der Dienstgemeinschaft. Es bestehen keine Bedenken mit eigenen Ideen an die Dienstgeber heranzutreten und die Kultur wird von vielen Mitarbeiter*innen als offen empfunden. Überfachliche Fortbildungen werden auch hausintern angeboten – das Anti-Bias Training beispielsweise auf Eigeninitiative.

In manchen Bereichen (Pflege) müssen regelmäßige Pflichtfortbildungen belegt werden. Prinzipiell sind auch fachfremde Fort-/Weiterbildungen möglich, einige auch verpflichtend (Grenzachtender Umgang). Neben der Tatsache, dass fachbezogene Weiterbildungen auch aus eigenem Interesse wahrgenommen werden (Gewaltbereite Männer beraten, Schwangerschaftsberatung) ist festzuhalten, dass dort auch persönliches Wachstum stattfindet.

Unsere Struktur

Unsere Mitarbeiter*innen leiten sich selbstständig, strukturieren ihren Arbeitsalltag den Bedürfnissen entsprechend, tragen die Verantwortung dafür und haben somit hohe Entscheidungsfreiheiten. In Selbstorganisierten Teams sollen die Aufgaben, die sonst eine Führungskraft übernimmt, auf die Teammitglieder verteilt werden. Hier ist festzuhalten, dass die alten Strukturen noch nicht vollständig abgebaut sind, sondern ein Prozess stattfindet, denn die Mitarbeiter*innen müssen selbst erst lernen mit der Verantwortung umzugehen und sich zutrauen gewisse Entscheidungen auch eigenständig zu treffen. Das Rückenwind-Projekt **„Organisationen neu gestalten: Selbstorganisiert und Motiviert!“** der Erzdiözese Freiburg begleitet und unterstützt uns dabei, neue Formen der Arbeitsorganisation einzuführen und die Unternehmens- und Führungskultur weiterzuentwickeln und setzte schon erste Veränderungen in der Haltung der Führungskräfte und der Mitarbeiter*innen in Gang.

Unsere Gesundheit

Nach Möglichkeit wird ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld geschaffen. Hierfür gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) mit Beteiligung der MAV. Dieser führt Gefährdungsanalysen der Arbeitsbereiche durch und benennt Risikogruppen und Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Auf Initiative einer Mitarbeiterin wurde ein Pausentrampolin angeschafft und ein Dienstfahrrad steht am Standort Emmendingen bereit. Ferner wird auch die private Gesundheitsprophylaxe durch einen externen Partner unterstützt. Mit der Hansefit-Karte können unsere Mitarbeiter*innen zahlreiche persönliche Beratungsangebote zur Erhaltung der Gesundheit wahrnehmen: spezielles Rückentraining, Kräftigung der Muskulatur, Entspannung oder Ausdauersport.

Unsere Diversität

Alle für den Caritasverband tätigen Engagierten stehen gemeinsam, getragen von unseren Mitgliedern, im Dienst am Menschen. Das Zusammenwirken aus vielfältigen Perspektiven aller ist eine Grundlage unserer Arbeit und unseres Erfolgs. Vielfalt in der Belegschaft wird als Chance verstanden und befürwortet. Da die Caritas ein katholischer Wohlfahrtsverband ist, erwarten viele Menschen, dass Mitarbeiter*innen katholisch sein müssen - In unseren Diensten und Einrichtungen arbeiten Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter oder sexueller Identität und Orientierung, mit unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationen, Seite an Seite. In der täglichen Arbeit sind christliche Gebote wie das der Nächstenliebe oder der Barmherzigkeit maßgebend. Als Ansprechpartner*innen, Ratgeber*innen, Begleiter*innen, Pflegenden oder Leitenden machen wir deutlich, wofür die Caritas als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche steht: Gelebte Nächstenliebe.

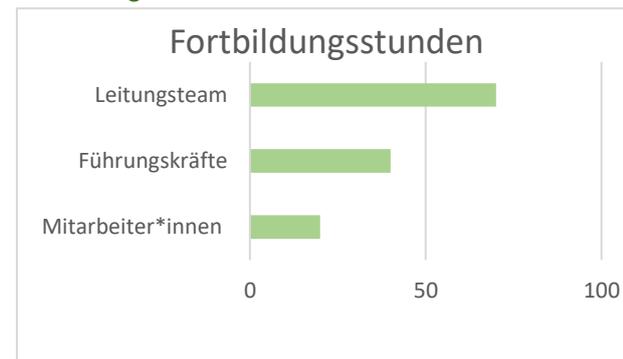
Die Implementierung von Vielfalt innerhalb unseres Verbandes ist ein langfristiger und herausfordernder Auftrag. Die Arbeitsbedingungen sollen jenseits von stereotypen Geschlechterrollen die beruflichen Entwicklungschancen unterstützen und eine gute Vereinbarkeit mit privaten und familiären Anforderungen ermöglichen. Für einen Träger der sozialen Wohlfahrt ist dies jedoch nicht nur eine Frage des Personalmanagements, sondern der Versuch der gelebten Vielfalt innerhalb der Caritasorganisation unterstreicht die zentralen sozialpolitischen Forderungen nach Inklusion, gesellschaftlicher Teilhabe und dem Abbau von Diskriminierung. Menschenwürde bedeutet auch darauf zu achten, dass strukturelle Diskriminierungen nicht durch die Sprache reproduziert wird. Behinderungen, sexuelle Orientierungen und Identitäten, Geschlecht und Herkunft sind soziale Konstrukte, die über Zeit, Raum und gesellschaftliche Verhältnisse jeweils ihren Wert vermitteln. Dadurch sind sie aber veränderbar und unterliegen einem Wandel.

Allgemein zeigt sich im Bereich der Caritas eine Unterrepräsentation von weiblichen Führungskräften. Bei den 16 Verbänden der Diözese Freiburg werden nur 5 von Frauen geführt. Das Problem wird thematisiert, leider fehlen häufig überhaupt die Bewerberinnen. Hier müssen wir uns selbstkritisch fragen, was institutionell oder strukturell geändert werden muss, um mehr weibliche / trans Bewerber*innen für Führungspositionen anzusprechen. Der Vorstand des Vereins Emmendingen besteht aus 2 Männern. Der Caritas Rat besteht aus 3 Männern und 2 Frauen. Das Leitungsteam für den Verband besteht aus 2 Männern und einer Frau. Entscheidungen werden mit dem 4-Augen Prinzip getroffen. Der erweiterte Führungszirkel besteht aus 14 Frauen und 3 Männern und spiegelt im Verhältnis die Belegschaft wider.

Verpflichtende Indikatoren

- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 7,08 Jahre (Längste: 37 Jahre)
- Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitendem bzw. nach Führungsebene

Das starke Gefälle der Fortbildungsstunden ergibt sich aus der Tätigkeit des Leitungsteams – hier wurden die ganzen Tagungen, die zum Arbeitsumfeld gehören mitgezählt. In Einzelfällen liegt die Anzahl der Fortbildungsstunden auch bei Mitarbeiter*innen außerhalb der Führungsebene bei über 50h.



- Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung), Krankenstand in Prozent

Krankenstand in Prozent: durchschnittlich 10 bis 13 %

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

Die Kennzahl wird so nicht erhoben. Seitens des Dienstgebers gibt es keine Nötigung bei Krankheit zur Arbeit zu kommen und auch der MAV sind keine Beschwerden diesbezüglich gemeldet – im Gegenteil: aus hygienischer Sicht müssen Kranke zum Schutz der Klient*innen der Arbeit fernbleiben (insbesondere Pflege/Hauswirtschaft, aber auch soziale Dienste). Trotzdem kommt es scheinbar vereinzelt dazu, dass Mitarbeiter*innen in fragwürdiger Verfassung ihren Dienst begeben, da keine Möglichkeit der Vertretung besteht (hier besonders soziale Dienste) und sich die Arbeit sonst staut. Für kurzfristigen Personalausfall in der Pflege sind in den Wohnbereichen zusätzliche Mitarbeiter*innen eingeteilt, sodass eigentlich erst ab der 3ten Krankmeldung zusätzliches Personal aus der Freizeit angefragt werden muss. Hervorzuheben sind die Anstrengungen des Dienstgebers, um Langzeitkranke nicht nur wieder einzugliedern, aber auch während des Ausfalls zu unterstützen.

- Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

3 Betriebsunfälle (leichte Unfälle z.B. Wegeunfälle)

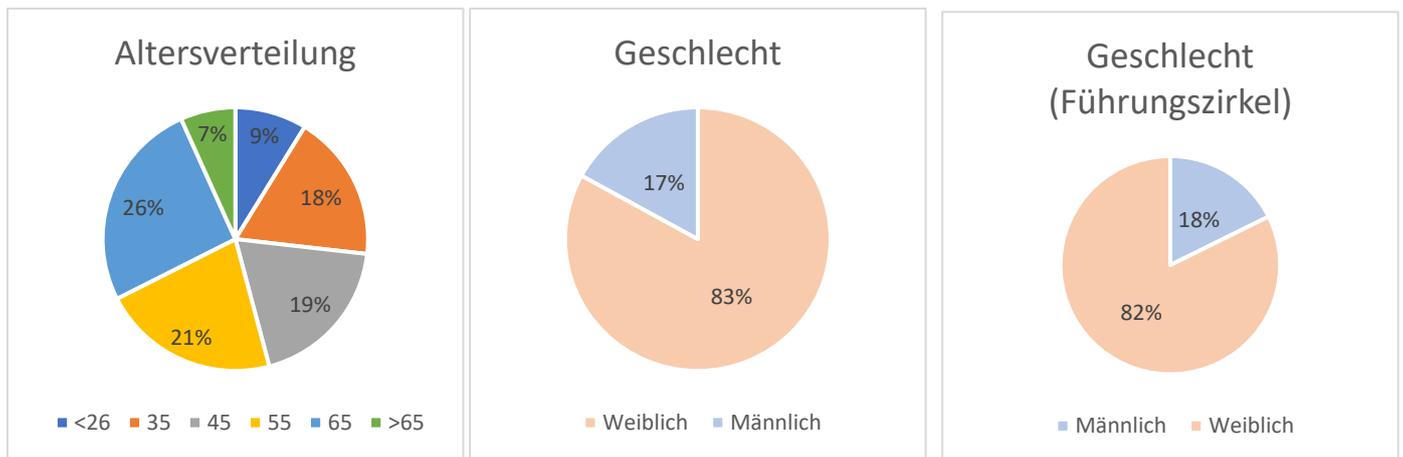
- In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit / Diversität:

1h pro MA / Jahr geschätzt (Anti-bias & Achtsamkeitsschulung)

Demografische Verteilung der Mitarbeiter*innen des Unternehmens:

Wir lehnen den Begriff der „Ethnie“ ab. Menschen werden durch gesellschaftliche Verhältnisse und nicht zuletzt auch Sprache ethnisiert, dem liegt eine Prozesshaftigkeit zu Grunde, die wir hiermit Benennen möchten. Sinnhafter wäre es von Migrationsbiografien zu sprechen.

Äquivalent dazu ist es wichtig Rahmenbedingungen zu benennen, v.a. wenn Menschen dadurch weniger Partizipationsmöglichkeiten haben. Menschen mit Behinderungen, sind eben genau das: Menschen und sie haben eine Behinderung neben anderen Eigenschaften auch. Behinderung ist kein Schimpfwort, sondern zunächst ein wertfreier Begriff, der Lebensverhältnisse beschreibt. Ihn zu umgehen, wie bspw. durch Begriffe wie Handicap und Beeinträchtigung, macht Menschen mit Behinderung unsichtbar, anstatt sie teilhaben zu lassen.



Menschen mit Behinderung:

2020: 6 Schwerbehinderte und 2 Schwerbehinderte (geringfügig beschäftigt)

2021: 5 Schwerbehinderte und 3 Schwerbehinderte (geringfügig beschäftigt) bzw. nur mit 30% Behinderung (nicht anrechnungsfähig)

Konfession: ca. 75% katholisch (nach Lohnabrechnung für Kirchensteuer)

Abfrage der Nationalität ergab folgende Liste:

(ohne Verteilung und Angabe der Lebensdauer in Deutschland, alphabetisch geordnet)

Albanien, Brasilien, Deutschland, England, Georgien, Indien, Italien, Kolumbien, Kroatien, Mazedonien, Nepal, Russland, Serbien, Syrien, Thailand, Türkei, Ukraine

- durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten geschätzt: 12 Monate

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen? Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Es gibt lediglich in einzelnen Bereichen und temporär begrenzt Überlastungsanzeigen durch Mitarbeiter*innen bei den Vorgesetzten bzw. der MAV. Diese resultieren häufig durch (Langzeit-) Erkrankungen von Kolleg*innen ohne rasche Nachsteuerung im Personalansatz bei gleichbleibender oder punktuell hoher Arbeitsbelastung. Selbst bei diesen Fällen sehen wir keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Ein Beschwerdemanagement ist eingerichtet und funktionsfähig.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

"Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. [...] Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern."

(AVR, § 1, Allgemeiner Teil)

So stellen die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) das Wesen der Arbeit in caritativen Einrichtungen dar. Auf dieser verfassungsrechtlichen Basis haben die evangelische und katholische Kirche ein eigenes Arbeitsrecht entwickelt, das ihrem Selbstverständnis entspricht. Es ist davon geprägt, dass sich die Mitarbeiter*innen in kirchlichen Einrichtungen für Menschen in Not engagieren. Diese Form der Sozialpartnerschaft wird als „Dritter Weg“ bezeichnet. Er unterscheidet sich vom zweiten Weg, bei dem Tarifpartner ihre Interessen in Arbeitskämpfen ausfechten und vom ersten Weg, bei dem Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Bedingungen einseitig diktieren. Die verbandliche Caritas betrachtet den Weg der Tariffindung in paritätisch besetzten Kommissionen und die bundesweite Verbindlichkeit des Systems als erhaltenswert, weil es zu vergleichsweise guten Tarifen führt und eine hohe Tarifabdeckung begünstigt. Unterdessen ist festzustellen, dass in immer weiteren Feldern der sozialen Arbeit für die Angestellten keine tariflichen Bedingungen mehr gelten. Gerade in Feldern mit zunehmenden Anteilen privatgewerblicher Anbieter (Krankenhäuser, Pflege...) führt der Wettbewerb über eine möglichst geringe Vergütung zu einem hohen Druck auf die tarifgebundenen Träger.

Für unsere Mitarbeiter*innen gilt gemäß AVR die 39-Stunden-Woche bei Vollzeit als definierte Wochenarbeitszeit. Nach betrieblicher Lage und gemäß den Wünschen der Mitarbeiter*innen kann die Arbeitszeit individuell an die Lebenssituation angepasst und entsprechend reduziert, bzw. aufgestockt werden. Geringfügige Beschäftigung gibt es nur in Ausnahmefällen, wenn es die Mitarbeiter*innen ausdrücklich wünschen. Die Dienstzeiten werden bei den im Schichtdienst tätigen Mitarbeiter*innen gemäß Dienstplanprogramm erfasst. In der Regel erfolgt die Erstellung der Dienstpläne in den Einrichtungen gemeinsam oder durch eine*n Beauftragte*n, wobei Wünsche der Mitarbeiter*innen so weit wie möglich berücksichtigt werden (z. B. Einschulung der Kinder, Erkrankung des Partners, Pflege der Eltern etc.). Die Freigabe des so erstellten Dienstplanes erfolgt durch die Einrichtungs- bzw. Bereichsleitung, die auch in Konfliktfällen eine Entscheidung trifft, sofern sich die beteiligten Mitarbeiter*innen nicht einigen können. In anderen Bereichen existieren selbst geführte Zeitnachweise mit Vertrauensarbeitszeiten.

Zur Anpassung des Arbeitsvolumens an die persönliche Lebenssituation stehen außerdem ZeitWertKonten zur Verfügung, sowie teilweise die eigenständige Stundendisposition von Mehr- oder Minderstunden. Ungewollte Überstunden und Mehrarbeit entstehen in der Regel aus Urlaubs- oder Krankheitssituationen. Auf Grund der entstehenden Belastung betrachten wir sie als schädlich. Die Vorgaben des Gesetzgebers in den entspr. Bereichen sind jedoch stets zu erfüllen (z.B. Fachkraftquote). Geleistete Überstunden können in Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden – durch einen Zuschlag oder Erhöhung des Grundgehaltes. Ungleich verteilte Arbeitslasten gibt es offenkundig nicht, jedenfalls sind diese weder der MAV noch der Geschäftsführung bekannt. In bestimmten Bereichen ist auch mobiles Arbeiten (Homeoffice) möglich.

Die Mitarbeiter*innen werden im Rahmen der AVR bezahlt. Der Verdienst liegt hierbei immer über dem Mindestlohn. Hervorzuheben ist, dass möglichst mit eigenem Personal gearbeitet wird, also keine Fremdfirma beauftragt wird bspw. für die Reinigung – hier wurde lediglich die Fensterreinigung von einer Fachfirma übernommen. Auch Leiharbeitsfirmen sollen nur in Ausnahmefällen aushelfen – es wurde extra eine Stelle zur Personalgewinnung geschaffen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Je nach Eingruppierung, Arbeitsumfang und familiärer Situation kann der Verdienst trotzdem nicht ausreichend sein, um z.B. angemessenen Wohnraum zu finden. Im Pflegeheim Emmendingen werden Gästezimmer, eigtl. für Angehörige der Patienten, teilweise für Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. In der Pflegeeinrichtung Vörstetten werden 3 Wohnmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen vorgehalten. Darüber hinaus wird versucht beim Einzug von Patienten die freigewordene Wohnung für Angestellte zu gewinnen.

Verpflichtende Indikatoren

- Höchstverdienst

6.776,48€

- Medianverdienst

3.319,54€ (=P7, Stufe 4)

- Mindestverdienst

2.036,68€

(innerbetriebliche Spreizung: **3,27**)

- Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“

Eine Möglichkeit, das Ausmaß von Armut und sozialer Ausgrenzung der Bevölkerung zu ermitteln, liegt in der Berechnung der Armutsgefährdungsquote. Als armutsgefährdet gilt, wer sein Lebensunterhalt mit weniger als 60 % des mittleren Einkommens der Bevölkerung bestreitet. Auf Basis des **Bundesmedians** lag die Armutsgefährdungsschwelle 2019 für einen **Einpersonenhaushalt bei 1.074 Euro**. Im Fall eines Vierpersonenhaushalts mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren betrug die Armutsgefährdungsschwelle 2.256 Euro.

Da Menschen ihre eigene Situation oft im Vergleich zu ihrer unmittelbaren Umgebung bewerten, ist für Fragen nach dem individuellen Armutsempfinden die regional vorliegende Armutsschwelle vorzuziehen. Auf Basis des **Landesmedians** von Baden-Württemberg lag die Armutsgefährdungsschwelle für einen **Einpersonenhaushalt bei 1.167 Euro**, für den oben beschriebenen Vierpersonenhaushalt bei 2.451 Euro. Die Armutsgefährdungsquote lag bei Anwendung dieses Schwellwertes für Baden-Württemberg bei 15,6 %.

Quelle: Statistisches Landesamt BW

Der Mindestverdienst (in Vollzeit) von 2.036,68€ sichert den Lebensunterhalt für einen Einpersonenhaushalt und würde den Bedarf eines Vierpersonenhaushalts schon zu über 80% decken. Wir gehen daher von einem „lebenswürdigen Verdienst“ aus.

- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)

Für unsere Mitarbeiter*innen gilt gemäß AVR die 39-Stunden-Woche bei Vollzeit als definierte Wochenarbeitszeit.

- Tatsächlich geleistete Überstunden

Soziale Dienste: 0 (hier fallen tatsächlich keine Überstunden an!)

Pflege:

- Emmendingen: 1.566,21 Stunden, entspricht 47.078,22 €
- Vörstetten: 714,75 Stunden, entspricht 19.404,53 €.

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Mitarbeiter*innen nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden, der dritte Weg wurde beschrieben, die AVR gelten.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeiter*innen

In unseren Einrichtungen hat sich bereits ein ökologisches Bewusstsein entwickelt und es gibt von den Mitarbeiter*innen immer wieder eigene Impulse diese Aspekte in der Gestaltung der Arbeit stärker zu berücksichtigen. Die Auseinandersetzung mit ökologischen Fragestellungen ist innerhalb der Dienstzeit möglich, z. B. FÖN-AG (bereits in der Einleitung beschrieben). So wurden Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Projekten, die nachhaltiges Verhalten fördern geschaffen. Die Verpflichtung zum nachhaltigen Handeln ist auch in unserem Leitbild formuliert. Das Thema wird vereinzelt in den Dienstbesprechungen oder in Newslettern der Geschäftsführung aufgegriffen – am 07.10.2021 wurde beispielsweise über die Gemeinwohlabilanz informiert.

Bei der Neubeschaffungen werden ökologische Kriterien bedacht, jedoch müssen ein angemessener Preis, Verfügbarkeit und Kompatibilität mit dem bestehenden System gewährleistet sein. (siehe Abschnitt A)

Zum Teil besteht für die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen die Möglichkeit an der Gemeinschaftsverpflegung (vegetarische Option verfügbar) teilzunehmen, z. B. in den Wohngruppen. In allen anderen Bereichen versorgen sich die Mitarbeiter*innen individuell mit Lebensmitteln. Es steht eine kleine Kochmöglichkeit in einem Pausenraum zur Verfügung. Hier wurde auf Initiative der FÖN-AG ein Trinkwasserspender als ökologischere Alternative zu Mehrweg-Plastikflaschen installiert.

Wir haben ein Dienstfahrrad am Standort Emmendingen und überdachte und witterungsgeschützte Fahrradstellplätze sind vorhanden. Ferner stehen 8 Dienstfahrzeuge zur Verfügung, hauptsächlich handelt es sich dabei um Kleinwagen, teilweise elektrifiziert. Die größten Umweltauswirkungen gehen vermutlich von den Transportfahrzeugen der Pflegeeinrichtung aus (Ford Transit), deren Größe jedoch benötigt wird, um mobilitätseingeschränkte Menschen transportieren zu können. Neuere Fahrzeuge sollen unter Berücksichtigung des CO₂-Ausstosses ausgesucht werden. Unsere Geschäftsführung hat die Dienstwagenpolitik kritisch betrachtet und ein derartiges Angebot für sich selbst bewusst abgelehnt. Die Wahl der Verkehrsmittel für Dienstfahrten richtet sich ebenfalls nach ökologischen Gesichtspunkten. Wie sich die Wahl des Transportmittels bei den Mitarbeiter*innen im Einzelnen darstellt, ist unbekannt und könnte in Zukunft größere Beachtung finden.

Wir versuchen unser Abfallaufkommen so gut es geht zu reduzieren. Alle Kolleg*innen sind angehalten sorgsam mit den Arbeitsmaterialien umzugehen, wenn möglich führen wir Reparaturen durch, Ausdrucke sollen sich auf das Notwendige beschränken und werden mit Büroklammern gehalten nicht geheftet – dazu gibt es in der Verwaltung einen Bereich, um Heftklammern zu ersetzen. Bei der Mülltrennung orientieren wir uns an den örtlichen Gegebenheiten. Das folgende Konzept legt Art, Häufigkeit, Beschreibung und Zuständigkeit für die Kolleg*innen offen, auf Grund der Containergröße ist davon auszugehen, dass sich daran gehalten wird.

Elektroschrott	Nach Bedarf	Elektroschrottsorgung	Hausmeister / HWL
Batterien	Nach Bedarf	Sammeln danach zu verschiedenen Batterien Sammelstellen in der Stadt	Hausmeister / HWL
Altglas	Nach Bedarf	Sammeln im Müllraum danach Einwurf bei städtischen Glassammelstellen	Hausmeister / HWL
Altpapier und Kartonagen	täglich alle vier Wochen	Sammeln in den dafür vorgesehenen Müllsammlern, danach zur Hauseigenen Sammelstelle im Müllraum. Dann automatische Abholung der Papiercontainer (durch den Landkreis geregelt)	Hauswirtschaftliches Personal / Hausmeister / HWL
Plastik	täglich alle zwei Wochen	Sammeln in den gelben Müllsäcken, in den dafür vorgesehenen Müllsammlern, danach zur Hauseigenen Sammelstelle im Müllraum. Dann automatische Abholung der Gelben Säcke (durch den Landkreis geregelt)	Hauswirtschaftliches Personal / Hausmeister / HWL
Restmüll	täglich jede Woche	Sammeln in den blauen oder weißen Müllsäcken, in den dafür vorgesehenen Müllsammlern, danach zur Hauseigenen Sammelstelle im Müllraum. Dann automatische Abholung der Restmüllcontainer (durch den Landkreis geregelt)	Hauswirtschaftliches Personal / Hausmeister / HWL
Speisereste in den Konfiskatkühler	Täglich	Rücklieferung in geschlossenen Behältern, an den Essenslieferant	Hauswirtschaftliches Personal / Hausmeister / HWL
Infektionsverdächtiger Müll incl. Kanülen	Bei Bedarf	Verletzungssicher in geschlossen Müllbeuteln oder dafür vorgesehenen geschlossenen Behältern in den Restmüll	Hausmeister / HWL
Sperrmüll / Schrottmüll	Nach Bedarf	Sperrmüllentsorgung durch die Stadt mit Sperrmüllkarten	Hausmeister / HWL

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft <1%
- Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß unbekannt
- Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeiter*innen in % unbekannt

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Das Unternehmen kann bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Unsere gelebte Kommunikationskultur trägt die offene Beziehung zwischen Führungsebene und Mitarbeiter*innen. Das Vertrauen ist die Basis dafür, dass Unklarheiten und Probleme frei angesprochen werden. Durch die bereits beschriebenen Kanäle (C1) wird eine hohe Transparenz erreicht. Wesentliche Daten und Informationen über Mittelherkunft und -verwendung werden in den großen Dienstbesprechungen ausführlich dargelegt und ungeklärte Fragen können direkt beantwortet werden.

MAV Stellungnahme:

*So hat sich auch das Vertrauen und die Wertschätzung zwischen MAV und Leitungsebene im Berichtszeitraum deutlich verbessert. Weitere gemeinsame Schritte sind hier notwendig. Bei der Arbeit der Mitarbeiter*innenvertretung wird im Berichtszeitraum deutlich, dass die offene Beziehung zwischen Führungsebene und Mitarbeiter*innen sowie das gegenseitige Vertrauen jedoch noch nicht vollständig erreicht ist. Es kommen immer wieder Anfragen an die MAV, dass Themen ohne Namensnennung der Mitarbeiter*innen behandelt werden sollen, weil sonst mit beruflichen Nachteilen gerechnet wird. Gleichzeitig gibt es aber sehr offene und fruchtbare Konfliktbearbeitungsprozesse, teilweise mit externer Moderation, in denen mit gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung Lösungen erarbeitet werden. Hier wird die MAV eingebunden.*

Bei Fragen zur Eingruppierung, Einstellungen und Entlassungen, beim Abschluss von Dienstvereinbarungen haben die Mitarbeiter*innen die Mitwirkungsmöglichkeit über die MAV.

Das bereits erwähnte Projekt zur Unterstützung der Mitarbeiter*innen in der Sozialwirtschaft mit dem Namen **„Rückenwind“** dient unter anderem zur Implementierung von sogenannten selbstführenden Teams, d.h. auf der unmittelbaren Teamebene treffen die Mitarbeiter*innen möglichst eigenverantwortlich, dezentral und umfangreich ihre Entscheidungen.

MAV Stellungnahme:

*Die selbstführenden Teams werden von der MAV als Ansatz sehr begrüßt, die Umsetzung verläuft in den einzelnen Bereichen abhängig von der jeweiligen Leitung unterschiedlich und der Prozess steht noch am Anfang. Über den unmittelbaren Arbeitsbereich besteht teilweise eine hohe Entscheidungskompetenz der Mitarbeiter*innen. Wesentliche Entscheidungen, die über den eigenen Arbeitsbereich hinausgehen (z.B. Implementierung neuer Projekte) können in der Regel von den Mitarbeiter*innen nicht mitbestimmt werden.*

Unter anderem versuchen wir auch den Ansatz des „**Beyond Budgeting**“ zu verfolgen. Die traditionelle Budgetierung soll durch ein flexibles und dezentrales Managementmodell ersetzt werden, das Eigeninitiative fördert. Für die Neugestaltung der Büroräume unseres Jugendmigrationsdienstes gab es zum Beispiel keine konkreten Vorgaben, sondern die Mitarbeiter*innen konnten selbstständig auswählen. Einerseits wird so vermieden, dass Budgets unnötigerweise ausgereizt werden, um nichts zu „verlieren“, gleichzeitig macht es Sinn, dass diejenigen ihre Arbeitsmittel aussuchen, die damit den Dienst bestreiten.

Verpflichtende Indikatoren

- Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %) 100%
- Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeiter*innen legitimiert werden (in %) 0% - hier sei nochmal auf die Funktionsweise selbstführenden Teams verwiesen, dabei soll es zu weniger Gefälle bei Verantwortung und Kompetenz innerhalb der Teams kommen und klassische Führungsaufgaben werden von allen übernommen
- Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %). 100%

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Bei uns gibt es keinen Betriebsrat, sondern eine von allen Mitarbeiter*innen gewählte MAV. Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in den öffentlichen Verwaltungen. Die Mitglieder vertreten die Interessen der Mitarbeiter*innen gegenüber den Dienstgebern.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D1 Ethische Kundenbeziehung

Mission Mensch.

Die Basis unserer Unternehmenskommunikation bildet der caritative Auftrag den Menschen – insbesondere benachteiligte und schwache – vor Ausnutzung, vor Ausgrenzung und zugleich vor Vereinnahmung zu schützen und die Selbsthilfekräfte anzuregen. Im Tätigkeitsfeld der Caritas Emmendingen sprechen wir deshalb nicht von Kund*innen, wie dies im kommerziellen Umfeld üblich ist, sondern von Klient*innen. Damit einhergehend gibt es auch keine Werbung im klassischen Sinne, um eine Umsatzsteigerung zu erreichen. Das Ziel unserer Öffentlichkeitsarbeit ist es über unsere Einrichtungen und unser Dienstangebot zu informieren. Die Gestaltung unserer Kommunikationsmittel ist dabei authentisch und achtsam - auf Beschönigungen oder das Vorspielen falscher Tatsachen wird verzichtet, denn diese Maßnahmen entsprechen nicht unserem Wertekatalog. Auf unserer Internetpräsenz können sich Interessenten ausgiebig über unsere Leistungen und die damit verbundenen Leistungsentgelte und Verträge, sowie über Informations-, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten belesen. Häufig liegen unsere Flyer, beispielsweise für die Beratungsstellen, bei Ärzten aus, sodass auch hier die Initiative von den Klient*innen ausgehen muss. Viele unserer Klient*innen, sowohl in der Altenpflege wie auch bei den Beratungsdiensten kommen durch persönliche Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis zu uns. Der achtsame Umgang mit vertraulichen Daten ist für uns dabei selbstverständlich.

Weder bei der Pflege noch bei den sozialen Diensten ist die Entlohnung unserer Mitarbeiter*innen an den Erfolg des jeweiligen Bereiches gekoppelt. Jährlich steigende Erfolgsziele geben wir nicht vor und es gibt keine Bonuszahlungen für Verkaufsabschlüsse (=Bettenbelegung, Anzahl Beratungen etc.), es gilt die AVR. Wir verfolgen einen bedarfs- und kundenorientierten Ansatz: Unser Beratungsangebot ist kostenlos und unabhängig, die Klient*innen verpflichten sich nicht, die Dienste unserer Einrichtungen in Anspruch zu nehmen. Das Ziel unserer Beratung ist es die Bedürfnisse der hilfesuchenden Menschen zu identifizieren. Welche Leistungen letztendlich in Anspruch genommen werden kann frei gewählt werden, außerdem kann die Beratung jederzeit ohne negative Konsequenzen abgebrochen werden. Wir bieten nur Produkte und Dienstleistungen an, die den Klient*innen einen potenziellen Nutzen bringen sollen. Gegebenenfalls werden auch Angebote von anderen Einrichtungen empfohlen, wenn unser Leistungsspektrum nicht zufrieden stellt. Dies passiert in der Pflege beispielsweise, wenn eine geschlossene Unterbringung des Patienten angezeigt ist.

Wir stehen für eine Kultur der Achtsamkeit. Als eine Einrichtung der Caritas bieten wir allen Menschen, die sich uns anvertrauen, Hilfe und Unterstützung, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht unseren Prinzipien. Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns zur Erreichung der Verbandsziele hauptberuflich oder ehrenamtlich mitarbeiten. Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserem Verband gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden.

Die regelmäßige gesetzliche Beratung und Überprüfung der Pflege erfolgt durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MDK), die Heimaufsicht, das Gesundheitsamt, die Berufsgenossenschaft und die Wirtschaftsprüfung.

Benachteiligte Kund*innengruppen bilden unser Kernklientel (ältere Menschen → Pflege, einkommensschwache Haushalte → Schuldnerberatung, Menschen mit Migrationshintergrund → Beratungsdienste). Unsere Gebäude sind barrierearm gestaltet, sodass Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und ältere Menschen einen guten Zugang haben. Bei den Beratungsdiensten helfen die festen Öffnungszeiten/Bürozeiten, eine Kontaktaufnahme via Email und die Möglichkeit der Nutzung von Videoterminalen den Klient*innen den Zugang so leicht wie möglich zu gestalten.

Verpflichtende Indikatoren

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

22.950,95 €

- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %

100% fix

- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens:

Nein

- Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.

100%

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Wir können dies bestätigen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Grundsätzlich sind wir bei unserer inhaltlichen Arbeit mit anderen Trägern und Verbänden vernetzt, um die Arbeit miteinander abzustimmen und voneinander zu lernen. Wir sind Mitglied im Bündnis der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg die als Zusammenschluss der sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege die Interessen hilfsbedürftiger und sozial benachteiligter Menschen vertritt. Wir kooperieren mit anderen Akteuren aus dem Bereich der sozialen Arbeit um gemeinsam unsere angebotenen Dienstleistungen noch besser an die Bedürfnisse der Kund*innen anzupassen und die Branchenstandards festzulegen, sodass alle Beteiligten davon profitieren. Gemeinsam mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO), dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Diakonischen Werk (DW), dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV) und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) greifen wir Themen auf und thematisieren diese, beispielsweise beim Engagement zur Schaffung und Aktivierung von Wohnraum und gegen Ungerechtigkeit.

Gemeinsam mit dem DW gestalten wir die Arbeit unseres Hospizdienstes. Die Zusammenarbeit ist durch eine Kooperationsvereinbarung geregelt.

Gemeinsam mit dem Landratsamt und dem DRK verantworten wir die gesamte Arbeit mit Geflüchteten im Landkreis. Regelmäßige Treffen zur Koordination werden von uns mitverantwortet.

Gemeinsam mit dem DW und dem DRK führen wir Schulbegleitungen für Schüler*innen mit Autismus Syndrom durch.

Im Netzwerk des Sozialdienst Katholischer Männer (SKM) verantworten wir die Beratung für Jungen und Männer, die gewaltbereit sind.

Ein Projekt für Frauen mit Gewalterfahrung tragen wir gemeinsam mit dem DW und dem Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF).

Ein Projekt zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen findet im Netzwerk mit insgesamt sechs Caritasverbänden in Baden-Württemberg statt.

In unserer Schwangerschaftsberatung finden regelmäßige Treffen mit DW und dem SKF statt. Hier werden die neuesten Erkenntnisse aus dem Bereich dargestellt und persönliche Erfahrungen ausgetauscht.

Einige unserer Projekte, sowie die Mitarbeiter*innen des Projekts Respekt Coaches, bauen explizit auf der Kooperation mit anderen Einrichtungsträgern, in diesem Fall Schulen (GHSE Emmendingen und LBZ St. Anton in Riegel), auf.

Auch mit Altenpflegeschulen, Krankenhäusern und ambulanten Pflegediensten bestehen Kooperationen zum Beispiel für Praktika.

Für die Mitarbeiter*innen des Landratsamtes Emmendingen bieten wir eine betriebliche Sozialberatung mit möglichen Themenfeldern wie: belastende Situationen am Arbeitsplatz, Erschöpfungszustände, gesundheitliche/familiäre Belastungen, Existenzsicherung, etc.

Verpflichtende Indikatoren

- Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)

15% Geschätzt

- Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:
 - Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional):__
- In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)
 - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards

100%

- Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen:
- Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG:_____

Ja

- Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)

Ja

- Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards

Ja

- Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen Haben selbst nur mit Mühe ausreichend Personal zur Verfügung – keine Kapazitäten
 - anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
 - der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen
 - anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
 - der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)

Trifft nicht zu: In der Altenhilfe gibt es von Haus aus schon eine höhere Nachfrage als Plätze vorhanden sind. In der Beratung ist es nicht möglich kurzfristig „Umsatz“ zu erzeugen, des Weiteren beurteilen wir das Abweisen von Hilfesuchenden als unethisch, auch wenn der Grundgedanke der Frage gut gemeint ist.

- Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen
 - anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
 - der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)

Im Rahmen unserer Satzung ist dies für uns nicht möglich!

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Wir pflegen eine offen kooperierende Grundhaltung und nutzen diese beispielsweise zur Verbesserung der Branchenstandards in der Beratung von Schwangeren. Andere Anbieter zu verdrängen und auf diese Weise „Marktanteile“ auszubauen, oder auf Kosten anderer den eigenen Umsatz zu steigern ist nicht unsere Absicht. Deshalb gibt es auch keine verdeckten Preisabsprachen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Unsere Prozesse und Abläufen orientieren sich an der Grundhaltung, die Hilfesuchenden zu befähigen, ihre Probleme und Schwierigkeiten, entsprechend den Fähigkeiten, wieder selbstständig zu lösen (Hilfe zur Selbsthilfe). Eine regelmäßige Einschätzung der Notwendigkeit und Eignung der jeweiligen Dienstleistung stellt neben der suffizienten Nutzung auch sicher, dass die begrenzten Ressourcen möglichst vielen Bedürftigen zur Verfügung stehen und effizient genutzt werden. Die achtsame Versorgung unserer Klient*innen steht immer im Vordergrund, dabei versuchen wir unsere ökologischen Auswirkungen so gut es geht zu minimieren. Auf Grund der Auseinandersetzung der Mitarbeiter*innen mit dem Thema und den bereits erfolgten Umstellungen bewerten wir unsere Auswirkungen im Vergleich mit anderen Anbietern geringer als branchenüblich. (siehe dazu auch E3)

Bei unseren sozialen Diensten wird, wie bereits ausgeführt in A3, auf ökologische Büromaterialien zurückgegriffen. Außer einem erhöhtem Ökostrombedarf entstehen hierbei sonst keine wesentlichen variablen Auswirkungen.

Die gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema Bodenreinigung bei der Hauswirtschaft hat zur Umstellung auf die Trockenreinigung geführt. Im Vergleich zur herkömmlichen Reinigung (Wasser + Konzentrat, Wischmopp) sparen wir neben den chemischen Reinigungsmitteln besonders Strom und Wasser, da die Wiederaufbereitung der Mopp Tücher entfällt. Dazu kommt die körperliche Entlastung des Personals da der Wagen mit den Wassereimern entfällt. Die Papiertücher und das Klopapier wurden auf ökologische Produkte umgestellt und Einweg-Papierlätzchen wurden durch eine waschbare Alternative ersetzt. Viele der verwendeten Materialien/Produkte mit signifikanten ökologischen Auswirkungen (Reinigung/Desinfektion/Einmal-Artikel) müssen jedoch den gesetzlichen Auflagen (RKI) hinsichtlich Hygiene entsprechen und sind nicht willkürlich durch ökologische Optionen ersetzbar. Unsere eingesetzten Reinigungsmittel sind bereits bewusst ausgewählt und unter diesem Aspekt als ökologisch höherwertige Alternative zu betrachten. (vgl. A3)

Die Ernährung unserer Bewohner*innen untersteht dem Recht der Selbstbestimmung, eine vegetarisch/vegane Ernährung ist auf Wunsch möglich. In unserem Pflegeheim in Emmendingen beträgt der Anteil vegetarischer Menüs geschätzt 15%.

Selbstbewertung: 2

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Wir bestätigen dies.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Wir haben ein Beschwerdemanagement festgelegt. Dabei steht für uns nicht die Kritik im Vordergrund, sondern die Möglichkeit durch die Rückmeldung unsere Aufgaben besser zu erbringen und uns und unsere Dienste weiterzuentwickeln! Zur niedrigschwelligen Meinungsabfrage befinden sich zusätzlich noch ein Briefkasten und entsprechende Zettel im Foyer. In der Schuldnerberatung fand 2021 zusätzlich eine Klient*innenbefragung statt:

Bewertung nach Schulnoten - Anzahl der Noten	1	2	3	4	5	6	abgegebene Noten	Ø Note
Wurden Ihre Erwartungen erfüllt	28	8	2	0	0	2	40	1,6
Die Terminvergabe war für Sie...	28	9	1	0	0	2	40	1,5
Wie zufrieden sind Sie mit der Beratung	31	7	1	0	0	2	41	1,5
Wie wurden Sie auf das InsO-Verfahren vorbereitet	14	6	0	0	0	0	20	1,3
Gesamtnote								1,5

Unsere Klient*innen wenden sich bei auftretenden Problemen, Sorgen und Wünschen dennoch meistens direkt an das zuständige Personal: In Vörsstetten beispielsweise wird vor Ort eingekauft und gekocht, sodass die Bewohner*innen direkten Einfluss auf die Essensgestaltung haben. In Emmendingen werden die Bewohner*innen von der Hauswirtschaftsleiterin im regelmäßigen Rhythmus nach der Zufriedenheit mit den Mahlzeiten gefragt, hierbei können auch individuelle Wünsche oder Bedarfe angesprochen werden. Unsere Bewohner*innen sind außerdem selbstbestimmt: eine bedarfsgerechte Wahlmöglichkeit der Leistungen ist möglich, so können beispielsweise eigene Pflegeprodukte verwendet werden oder die Fähigkeiten und Vorlieben (z.B. Wäschefalten) werden so weit als möglich berücksichtigt. Auch die Angehörigen nutzen üblicherweise den direkten Austausch mit unserem Personal, um Anliegen zu besprechen.

Der Heimbeirat ist das Mitwirkungsgrremium und die Interessenvertretung für unsere Bewohner*innen in den Pflegeeinrichtungen. Er wird von den Bewohner*innen selbst gewählt. Es gilt ein Mitwirkungsrecht, das bedeutet wir informieren den Heimbeirat vor einer Entscheidung des Heimträgers über eine den Heimbetrieb betreffende Maßnahme rechtzeitig und umfassend. Die vorgesehene Maßnahme wird dabei gründlich erörtert und die Anregungen und Bedenken des Heimbeirats werden in unsere Überlegungen und Entscheidungen mit einbezogen.

Verpflichtende Indikatoren

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

Leider noch keine.

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

Nicht relevant

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

66% - Altenhilfe

44% - Nicht relevant für die sozialen Dienste, da für Klient*innen kostenlos.

Bei Projektanträgen ist die Kostenaufschlüsselung angefügt.

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Wir bestätigen dies.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Bei der Gründung des Caritasverbandes für den Landkreis Emmendingen im Jahr 1947 galt es vor allem, die Not der Bevölkerung und der vielen Flüchtlinge nach dem Zweiten Weltkrieg zu lindern. Seitdem engagieren wir uns für Menschen, die ihren Platz in der Gesellschaft noch nicht gefunden haben, die öffentlich keine Stimme haben und sich nicht selbst helfen können. Vornehmstes Ziel unserer Arbeit ist es, Menschen, insbesondere benachteiligte und schwache, vor Ausnutzung, vor Ausgrenzung und zugleich vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Selbsthilfekräfte anzuregen. Dadurch wird schließlich die Gemeinschaft gestärkt und gesellschaftliche Probleme können angegangen werden. Grundsätzlich sind unsere Angebote darauf ausgelegt, persönliches Wachstum, Gemeinschaft und Gesundheit unserer Zielgruppen zu fördern. Alle unsere Dienstleistungen haben den Anspruch gleich mehrere menschliche Grundbedürfnisse nach M. Max-Neef und M. Rosenberg zu befriedigen, nämlich: Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden - Schutz/Sicherheit - Verstehen/Einfühlung - Teilnehmen/Geborgenheit - Muße/Erholung - kreatives Schaffen - Identität/Sinn - Freiheit/Autonomie. Ein Einfachnutzen ist in Ausnahmen denkbar, aber unwahrscheinlich, hemmende Nutzen sind im Grunde nicht vorstellbar. Luxusprodukte die nur dem eigenen Status und nicht dem guten Leben dienen werden von uns nicht angeboten.

In unseren Altenpflegeeinrichtungen ist es das erklärte Ziel, unsere Bewohner*innen so zu versorgen, dass Sie eine möglichst hohe Lebensqualität erfahren. In unseren offenen Häusern werden die Menschen deshalb motiviert aktiv an ihrer Lebensgestaltung mitzuwirken, sei es bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, vielfältigen Freizeitangeboten wie Malen oder gemeinsames Einkaufen. Darüber kann dann zum Beispiel auch der verantwortliche Konsum thematisiert und geübt werden. Auch die Angehörigen haben natürlich vielfältige Nutzen. So kann es nach einem medizinischen Eingriff zur Aufnahme in die Kurzzeitpflege kommen – das hilft den Angehörigen den Stress herauszunehmen und entspricht dem erhöhten Pflegebedarf der Klient*innen.

In unseren Beratungsdiensten (u.a. Migrationsberatung, Caritassozialdienst, Schuldnerberatung, Schwangerenberatung, Beratung von gewaltbereiten Männern, Beratung von Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Projekt zur Unterstützung von Migrantinnen, Hospizdienst) haben wir die Haltung, die Persönlichkeit der Ratsuchenden in den Blick zu nehmen und die Entwicklung dieser Persönlichkeit zu fördern. Dabei ist es uns wichtig, konkret aus Notsituationen heraus zu helfen. Im nächsten Schritt geht es um die Selbstermächtigung, so dass die Hilfe nicht dauerhaft nötig ist.

Im Konzept des Befähigungsansatzes ist Daseinsvorsorge als Bündel von Gütern, Dienstleistungen und Institutionen von öffentlichem Interesse zu sehen, das die Mitglieder einer Gesellschaft in die Lage versetzt, eigenständig und selbstbestimmt ein gutes Leben zu führen und am sozialen und politischen Geschehen teilzuhaben. Dabei reicht es nicht, einzelne Bereiche isoliert voneinander zu betrachten, sondern die Wirkung entfaltet sich erst im Zusammenspiel von Pflege, Beratungs- und Bildungsangeboten. (Vgl.: 2020, Welskop-Deffaa, Neue Caritas) Dieses Zusammenwirken zu gestalten ist die besondere Kompetenz der Caritasverbände. Unser Portfolio sozialer Dienstleistungen wurde explizit auf die regionalen Herausforderungen hin ausgerichtet und abgestimmt. Orientierung bieten dazu auch die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen:

Ziel 1: Die Armut in all ihren Formen und überall beenden

In der Schuldnerberatung möchten wir die Menschen dazu zu befähigen aus ihren finanziellen Schwierigkeiten herauszukommen. In allen unseren Beratungsstellen ist es außerdem ein Anliegen, dass die Klient*innen, sofern sie keine Arbeit haben, an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Hier gibt es eine enge Kooperation mit der Tochterfirma 48°Süd.

Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Die Menschen in unseren Heimen werden gut versorgt. Neben den alltäglichen Lebensbereichen, also den regelmäßigen Mahlzeiten, der Zimmerreinigung und den Pflegeleistungen bieten wir zahlreiche Aktivitäten an, um Gemeinschaft und Teilhabe zu fördern.

Unsere Beratungsstellen begleiten und unterstützen Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Senioren und Familien in der Region Emmendingen mit dem Ziel, ihre individuelle Lebenssituation zu stabilisieren oder zu verbessern. Dabei fördern wir die Fähigkeiten und Stärken der einzelnen Personen, Familien oder Gruppen, damit sie handlungsfähig werden oder bleiben.

Ziel 4: Inklusives, gleichberechtigtes und hochwertiges Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Mit unseren Betreuungsangeboten für Schulkinder sorgen wir für verlässliche Betreuungszeiten und einen strukturierten Schulalltag. Unsere Schulsozialarbeiter*innen sind für alle Beteiligten des Schullebens da: Sie fördern das soziale Leben an der Schule und erleichtern dadurch das schulische Lernen, arbeiten ganzheitlich und lebenslagenorientiert. Wir fördern damit die Entwicklung der Kinder auch nach Unterrichtschluss.

Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Das Projekt für geflüchtete Frauen versucht das Selbstbewusstsein von geflüchteten Frauen zu stärken und Schwellenängste zu überwinden. Im Rahmen des Frauenprojekts bieten wir Einzelfallhilfe an und unterstützen beim Besuch von Beratungsstellen und Ämtern. Durch den Austausch wird die Entwicklung der Sprache unterstützt und gefördert. Außerdem weisen unsere Mitarbeiter*innen auf weiterführende Integrationsangebote hin und ermutigen die Frauen dazu, diese wahrzunehmen. Bei Bedarf wird Unterstützung in Erziehungsfragen geleistet.

Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Das Projekt für Frauen, die von Gewalt betroffen sind oder waren. Häusliche Gewalt umfasst alle Formen körperlicher, psychischer, sexueller, sozialer und finanzieller Gewalt zwischen Personen, die in einem Haushalt zusammenleben. Wir lassen die Frauen mit Ihren Erfahrungen nicht alleine und unterstützen Sie auf Ihrem Weg in ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben.

Das Projekt für Männer, die gewaltbereit sind. Wir möchten in unserer Beratung Jungen und Männern helfen, gewaltfreie Lösungswege zu suchen und zu finden. Wir begleiten unsere Gesprächspartner dabei, ihr eigenes Bild von Männlichkeit zu entwickeln und so Klarheit über die Werte und Ziele ihres Lebens zu bekommen.

Ziel 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Durch den Bau der PV Anlage auf dem Dach unserer Pflegeeinrichtung in Vörstetten leisten wir einen Beitrag zur Produktion von sauberer Energie.

Wir beziehen 100% Ökostrom vom lokalen Energieversorger.

Ziel 17: Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Unsere Arbeit hat viele Auswirkungen auf die UN-Entwicklungsziele. Zur Erreichung der Ziele sind wir in unterschiedlichen Partnerschaften, mit den Kirchengemeinden des Landkreises, mit anderen Wohlfahrtsverbänden und mit kommunalen Institutionen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

1.	Erfüllte Bedürfnisse	
	100%	
	decken Grundbedürfnisse
	100%	
	Statussymbol/Luxus	
	0%	
2.	Dienen der Entwicklung der Menschen	
	100%	
	der Erde/Biosphäre	
	10%	
	löst gesellschaftlich/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	
	45%	
3.	Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:	
	Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen	
	100%	
	Hemmender/Pseudo-Nutzen	
	0%	
	Negativnutzen	
	0%	

Selbstbewertung: 7

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum neu begonnene Projekte und wesentliche Verbesserungen in bereits bestehenden Projekten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten

Wir bestätigen, dass keine menschenunwürdigen Dienstleistungen verkauft werden.

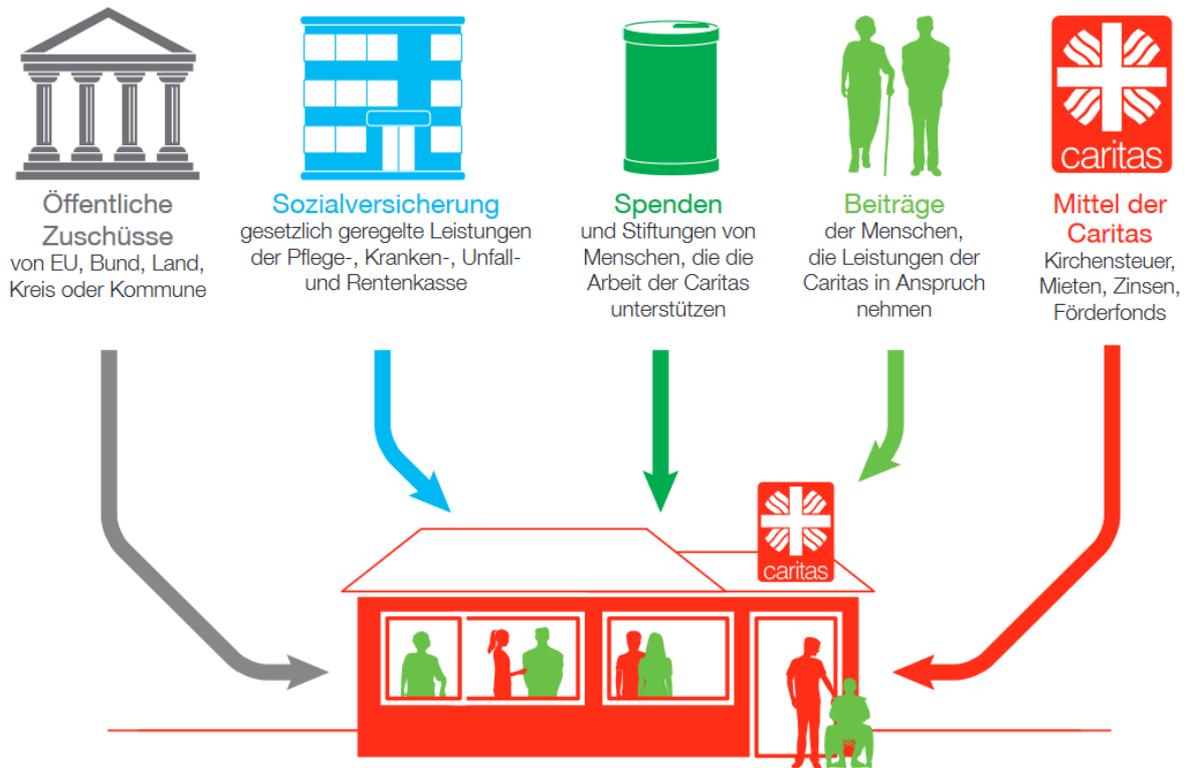
Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

In Deutschland regeln die Sozialgesetze wem welche Hilfen in welchem Umfang zustehen und wie viel Geld für diese Leistungen aus der Sozialversicherung bezahlt wird. Der Kern der Leistungen wird von staatlichen Stellen wie den Sozial- und Jugendämtern kontrolliert und unterliegt einer Regelfinanzierung. Die Ausführung wird dann, zum Teil, freien Trägern wie der Caritas übergeben. Wir verstehen uns jedoch nicht als bloßen Dienstleister, sondern wir gestalten aktiv unser Betätigungsfeld mit. Für diese Angebote erhalten wir dann staatliche Förderungen.

Für alle Träger der Freien Wohlfahrtspflege gilt das Prinzip der Selbstlosigkeit. Neben den regelfinanzierten Sozialleistungen bieten wir auch Beratungen und Hilfen an, die sich am Bedarf vor Ort orientieren. Diese freiwilligen und ergänzenden Leistungen finanzieren sich dabei ebenfalls über öffentliche Zuschüsse, Spenden oder Eigenmittel. Alle Mittel dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden.

In der Regel zahlen wir als gemeinnütziger Verein keine Ertragssteuern. Hiervon gab es lediglich im Jahr 2019 eine Ausnahme, durch den Verkauf von Wohnungen, die auf die im Eigentum befindliche Pflegeeinrichtung gebaut wurden. Umsatzsteuer wird nur auf wenige Angebote (Getränkeverkauf, Kosten für Telefonanlage) abgeführt. Um illegitime Steuervermeidung oder Korruption zu verhindern, werden wir jährlich von einem zertifizierten Wirtschaftsprüfer kontrolliert, dabei wird auch die Steuererklärung geprüft. Zudem gibt es Prüfungen vom Finanzamt, die bislang ohne Beanstandungen waren.



¹Quelle: DCV/infografiker.com

Wir erbringen unseren Beitrag durch die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen und das regelmäßige Abführen der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeiter*innen. Zusätzlich zahlt der Dienstgeber Beträge zur betrieblichen Zusatzversorgung im Alter – im Jahr 2021 waren das 248.144,15 €.

Über unsere Nachfrage von regionalen Dienstleistenden (vgl. A), die vor Ort Steuern und Abgaben zahlen leisten wir einen indirekten Beitrag.

Grundsätzlich sind wir auch eine „Lobbyorganisation“ - Es handelt sich dabei jedoch ausschließlich um einen intentional positiven Lobbyismus: wir treten für mehr Gerechtigkeit und gegen Armut ein. Wir setzen uns beispielsweise seit Jahren dafür ein, dass von Gewalt betroffene Frauen auch im Landkreis Emmendingen Schutzräume bekommen. Daneben generieren wir durch unsere soziale Arbeit zusätzliches ehrenamtliches Engagement. Diese Arbeit wird durch unser hauptberufliches Personal unterstützt. Dabei handelt es sich im Aufwand um eine ca. 80% Stelle (50% Unterstützung des Ehrenamtes für Geflüchtete, 30% für die Organisation der Ehrenamtsarbeit in den beiden Pflegeeinrichtungen).

- Ehrenamt mit Aufwandsentschädigung findet sich bei uns im Bereich der Nachbarschaftshilfe (vgl. Einleitung). Im Rahmen der sogenannten Übungsleiterpauschale wird der Aufwand entsprechend entschädigt.
Umfang 2021: 6.300 Stunden
- Im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres bzw. eines Bundesfreiwilligendienstes gibt es in der Arbeit mit Geflüchteten, in der Schulkindbetreuung, im Betreuten Wohnen und in den Pflegeeinrichtungen vielfältige Einsatzmöglichkeiten.
Umfang 2021: 9.300 Stunden

- Unsere Mitarbeiter*innen können Sonderurlaub, oder eine Freistellung für Ehrenamtsarbeit in Gemeinderäten, Schöffen, Jugendarbeit, Feuerwehr, etc. beantragen.
Umfang 2021: ca. 100 Stunden

- Wir stellen unsere Räumlichkeiten anderen Organisationen (z.B. Stadtseniorenrat) zur Verfügung.
Umfang 2021: ca. 60 Stunden

Verpflichtende Indikatoren

Gesamtumsatz 2021: 8.492.648,37 €

Gesamtumsatz 2020: 7.973.931,03 €

Nettoabgabenquote, darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:

- effektiv bezahlte Ertragsteuern (Einkommenssteuer, Körperschaftssteuer)

Normalerweise bezahlen wir keine Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer!

Ausnahme war das Jahr 2019 als wir Wohnungen verkauft haben und 130.492,00 € Körperschaftsteuer bezahlten. (Nicht im Berichtszeitraum)

- Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber

Arbeitgeber SV-Beiträge 2021: 469.496,59 €

CV SD – 195.370,90 €

PH BB – 183.830,31 €

PH RQ – 90.295,38 €

- Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten

Arbeitnehmer Lohnsteuer 2021: 608.374,78 €

Arbeitnehmer SV-Beiträge 2021: 469.496,59 €

CV SD – 195.370,90 €

PH BB – 183.830,31 €

PH RQ – 90.295,38 €

- abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen

Im Jahr 2021 erhielten wir Zuschüsse von verschiedenen Quellen in Höhe von insgesamt: 101.821,63 € (Wir zählen hier nur Unternehmensbezogene Subventionen, nicht die Förderungen für unsere Projekte (=Umsatz))

Digitalisierung PH BB – 12.000,00 €;

Digitalisierung PH RQ – 2.221,04 €;

Corona-Hilfen CV SD NBH – 16.870,00 €;

Corona-Hilfen CV SD Demenz – 8.600,00 €;

Corona-Hilfen PH BB Mehraufwendungen, Mindereinnahmen – 31.311,77 €;

Corona-Hilfen PH RQ Mehraufwendungen, Mindereinnahmen – 30.818,82 €.

Förderung für E-Auto erhielten wir im 2020 Jahr in Höhe von 8.000,00 €.

Diese Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die relative Netto-Abgabenquote.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an betrieblichem Nutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit)

Die Ermittlung dieser Zahl ist für uns wenig sinnvoll, da ausschließlich Leistungen erbracht werden die dem Gemeinwesen dienen!

Selbstbewertung: 6

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Durch den konsequenten Umsatz des Vier-Augen-Prinzips, die Dokumentation der Geschäftsvorfälle und die wirtschaftliche Prüfung ist Korruption quasi ausgeschlossen. Ferner sind uns in den letzten Jahrzehnten keine Fälle bekannt geworden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Der Caritasverband hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ein Energie-Audit durchgeführt und die üblichen Werte für wesentliche Umweltwirkungen erfasst (siehe unten). Diese wurden bisher nicht veröffentlicht oder weitergehend analysiert. Der Einfluss auf die wesentlichen, ökologischen Faktoren (Heizung/Dämmung/Steuereinrichtungen) in Emmendingen unterliegt indes nicht unserem Verfügungsbereich. Die Räumlichkeiten werden lediglich angemietet und Investitionen in Gebäudedämmung, Heizungsanlage usw. müssten vom Vermieter getätigt werden. Das Haus in Vörstetten befindet sich im Eigentum und wurde unter ökologischen Gesichtspunkten errichtet (KFW55). Das Betreiben der zwei Pflegeeinrichtungen erfordert einen hohen Ressourcenverbrauch, da wir rund um die Uhr für unsere Bewohner*innen zur Verfügung stehen. Wir versuchen unseren Stromverbrauch zu verteilen, damit es nicht zu Spitzenverbräuchen in bestimmten Zeiten kommt. So laufen die Waschmaschinen in der Regel nachts und damit nicht zeitgleich zur Stromintensiven Spülmaschine. Durch die PV Anlage in einer der beiden Einrichtungen versuchen wir dem hohen Stromverbrauch durch die eigene Produktion von erneuerbarer Energie etwas entgegenzusetzen.

Verpflichtende Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten: **aus Energieaudit:**

- Ausstoß klimawirksamer Gase CO₂: 50.136 kg
- Transporte (und dessen CO₂ Äquivalent) in km bzw. kg - nicht einzeln erhoben.
- Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg
Benzin: 800,16 Liter - CO₂: 1896,38 kg
Diesel: 1.756,60 Liter - CO₂: 4655 kg
Summe: 2.556,76 Liter Kraftstoffe - 6.551,38 kg CO₂
- Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg
Vörstetten: 41.896 kWh -CO₂: 18.225 kg
Emmendingen 155.693 kWh -CO₂: 0 kg
Summe:197.589 kWh - 18.225 kg CO₂
- Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg - 0!
- Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C
kWh/°C ist eine uns unbekannte Metrik; das wurde so beim Energieaudit nicht abgefragt
Emmendingen: Fernwärme 299.305 kWh - CO₂: 23.645 kg
Vörstetten: Holzpellets 63.504 kWh - CO₂: 1.715 kg
Summe: 362.809 kWh - 25.361 kg CO₂
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m³
Gesamt: 4.658,37 m³
CV SD und PH BB – 3.226 m³, PH RQ – 1.386 m³, Cafe Plausch - 14,3 m³,
SenWo – 32,07 m³
Werte aus 2020 für 2021 ist die Abrechnung noch nicht da.
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg
Witty Klik H – 544Kg (Spülmaschinenreiniger)
Witty Spül P Verde – 37,5 Liter (Klarspüler für Spülmaschine)
Witty Famos A – 14Kg (Reinigungsmittel)
Witty Quick Konz. – 12,5Liter (Reinigungsmittel)

Sanet Star WC Reiniger 90 Liter
Multitan Allzweckreiniger 20 Liter

Milch brauchen wir ca 250-300 Liter im Jahr
- Papierverbrauch 375 kg (150 Pck. Á 500 Blatt, 80g/m²)
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg - Noch nicht ermittelbar
- Kunstlicheinsatz in Lumen, kWh - wird nicht mehr erfasst
- Schadstoffemissionen in kg müsste 0 sein

Selbstbewertung: 3

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Berichtsfrage

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Unserem christlichen Werteverständnis entsprechend verstehen wir es als Teil unseres Auftrags die Schöpfung zu bewahren. Wir bestätigen, dass wir nicht gegen Umweltauflagen verstoßen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Wir berichten wöchentlich (außerhalb der Ferien) mit unserem öffentlichen Newsletter auf der Internetseite über unsere Aktivitäten und Neuigkeiten. Unsere Satzung, Konzepte (institutionelle Schutzkonzept), Leitbild und Organigramm sind ebenfalls über die Webseite frei abrufbar. Jeder Tätigkeitsbereich ist mit einer eigenen Rubrik auf der Internetseite dargestellt und entsprechende Kontaktinformationen sind hinterlegt. Unsere Veranstaltungen sind in der Regel öffentlich und es wird in der Presse darüber berichtet, sodass Bürger*innen den Dialog mit uns suchen können –2020/21 bilden hier eine Ausnahme da ppanemiebedingt keine Veranstaltungen stattfanden. Auf verschiedenen Wegen können gesellschaftliche Berührungsguppen darüber hinaus mit uns in Kontakt treten:

- Über die gewählten Volkvertreter*innen – es gibt viele gemeinsame Aktivitäten mit dem Landkreis und den Kommunen des Landkreises
- Bei größeren Projekten (z.B. Bau einer Einrichtung / Betreuung von Geflüchteten) gibt es offene Dialogveranstaltungen
- Direkte Ansprache der Mitarbeiter*innen durch die jeweilige Berührungsguppen bzw. deren Vertreter*innen
- Unser Beschwerdemanagement

Zur Dokumentation haben wir Protokolle und die schriftlichen Hinweise. (vgl. D) Die Ergebnisse finden in den Vorstandssitzungen Eingang und werden in die weiteren Entscheidungen mit einbezogen.

Die betriebswirtschaftlichen Informationen (Bilanz) werden den Vereinsmitgliedern in Sitzungen ausführlich dargestellt. Die Mitarbeiter*innen werden in einer Dienstbesprechung über die Ergebnisse informiert und haben dabei die Möglichkeit direkt Rückfragen zu stellen. Eine Veröffentlichung dieser Daten hat bisher nicht stattgefunden, dies wird sich im Zuge der Gemeinwohlbilanzierung verändern.

Die Preise in unseren stationären Pflegeeinrichtungen werden über sogenannte Pflegesatzverhandlungen ermittelt. Die Verhandlungsparteien sind die gesetzlichen

Krankenkassen und das Sozialamt, als legitimierte Vertreter im demokratischen System und auf der anderen Seite die Trägerschaft der Einrichtungen. Die Pflegesätze bestehen aus zwei Bausteinen, einerseits der Pflegeversicherung und den Eigenbeiträgen. Entsprechend des Pflegegrades des*der Bewohner*in zahlt die Pflegeversicherung einen Teil der Kosten. Die restlichen Kosten müssen von den Bewohner*innen selbst getragen werden. Sind diese dazu nicht in der Lage übernimmt der Träger der Grundsicherung (Sozialamt) auch diese Kosten. Damit stehen unsere Einrichtungen Menschen aller Einkommensschichten offen.

Verpflichtende Indikatoren

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Wird stattfinden.

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

Es besteht prinzipiell eine offene Mitwirkungsmöglichkeit bei Entscheidungen:

Bewohner*innen – Heimbeirat

Mitarbeiter*innen – MAV

Caritas Rat – Vereinsmitglieder

„Offene Ohren“ – Kontaktdaten/Beschwerdemanagement/Kummerkasten

Selbstbewertung: 4

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Berichtsfrage:

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

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Wir bestätigen das.

Ausblick

Auf dem Weg zur Klimaneutralität sind alle gefragt. Deshalb hat sich der DCV das ambitionierte Ziel gesetzt schon bis 2030 klimaneutral zu wirtschaften. Wird eine Caritas-Einrichtung als verantwortungsvoller und ökologischer Akteur erlebt lassen sich dadurch bewusstseinsbildende Akzente in der Gesellschaft im Sinne des Klimaschutzes setzen. So gilt es für alle Geschäftsstellen, Dienste und Einrichtungen, ihren Beitrag zur Klimaneutralität beizusteuern. Wir, der Caritasverband für den Landkreis Emmendingen, haben uns dementsprechend Ziele gesetzt, um diesen Prozess zu unterstützen:

Kurzfristige Ziele

Im Bereich Lieferant*innen möchten wir uns mit feststehenden Beschaffungsrichtlinien (vgl. Diözese Freiburg – fair.nah.logisch) auseinandersetzen und die für den Einkauf relevanten Themen festlegen. Weiter müssen wir uns einen noch besseren Überblick in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Ökologie und Mitbestimmung in der Lieferkette verschaffen. Dafür laden wir Lieferant*innen und befreundete Unternehmen zu einem „Werteforum“ ein, verbessern damit die Transparenz der Lieferkette und erarbeiten gemeinsam mit unseren Lieferant*innen die Kriterien.

Für unsere Mitarbeiter*innen werden wir uns mit möglichen Verpflegungsoptionen (Obstkorb o.Ä.) auseinandersetzen. Bei der Mobilität steht neben der Anfahrt zur Arbeit (Fahrrad/ÖPNV-Ticket) auch der Umgang mit Dienstreisen im Fokus und soll ausgearbeitet werden. Darüber hinaus sehen wir viel Potenzial in Fortbildungen/Schulungen zum umweltbewussten Verhalten, sowohl im beruflichen Kontext als auch privat. Wir werden Formate für politische Debatten im Bereich der GWÖ ausarbeiten.

Von unseren Klient*innen möchten wir systematisch Rückmeldungen einholen und auch auswerten. Außerdem soll hier geprüft werden, inwieweit Anregungen zum umweltbewussten Verhalten mitgegeben werden können.

Über öffentliche Themenabende bietet sich die Möglichkeit die Gesellschaft zu umweltbewusstem Verhalten zu sensibilisieren. Außerdem möchten wir unsere Transparenz erhöhen, indem wir unseren Geschäftsbericht auf der Internetseite veröffentlichen. Dazu gehört auch die öffentlichkeitswirksame Darstellung unseres GWÖ-Berichtes.

Langfristige Ziele

Die Versorgung unserer Klient*innen und Mitarbeiter*innen mit gesunder, regionaler und ökologischer Nahrung soll an Bedeutung gewinnen und es werden Strategien ausgearbeitet, um hier die nächsten Schritte zu gehen, gerne auch mit unserem bisherigen Partner ZfP Emmendingen.

Um unsere ökologischen Auswirkungen erfolgreich zu steuern, möchten wir ein Umweltmanagement einrichten. Denkbar wäre in diesem Zuge auch die Zertifizierung mit dem grünen Gockel (vgl. EMAS). Darüber hinaus soll die Buchhaltungssoftware die folgenden GWÖ-Zertifizierungen erleichtern, eine entsprechende Anpassung wird dann mit anderen an der GWÖ interessierten Wohlfahrtseinrichtungen geteilt.

Wir möchten unsere Begeisterung für die Gemeinwohlökonomie auch in andere Unternehmen weitertragen. Insbesondere unsere Lieferant*innen und andere Caritasverbände stehen für uns dabei im Fokus, aber auch die Initiative kirchliche Gemeinden zu bilanzieren befürworten wir.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der GWÖ-Bericht wurde im Zeitraum von November 2021 bis Juni 2022 für die Jahre 2020/2021 erstellt. Dazu wurde eigens eine 20% - Stelle geschaffen (250 Stunden). Es fanden regelmäßige Treffen in gemeinsamer Runde (FÖN-AG) statt, häufig digital, insgesamt 10 Treffen á 2 Stunden mit 6 Mitarbeitenden, der Geschäftsführung und einer GWÖ-Beraterin (140 Stunden). Zu einzelnen Themen fanden interviewartige Gespräche mit den Verantwortlichen statt, dazu kommt die Recherchearbeit für die Kennzahlen aus der Verwaltung, Finanzbuchhaltung, IT und Hauswirtschaft, sowie die Lesezeiten für Korrekturen und Kommentare (ca. 40 Stunden). Stundenaufwand insgesamt: 430 Stunden. Dazu kommen noch die Vorbereitung und Durchführung des Audits. Die fertige Bilanz wird öffentlichkeitswirksam bei einer Veranstaltung präsentiert. Für die Mitarbeiter*innen wird es, wie schon zu Beginn des Prozesses, fortlaufend Informationen geben.

Folgende Menschen sind an der Erstellung der Bilanz beteiligt:

Barbara Zeiser, Claudia Zoller, Edith Kulzer-Schwab, Gitta Walchner, Lars Kundt, Lena Berg, Marc Manske, Martina Brandt, Nadja Harm, Rainer Leweling, Reinhilde Zängle, Sandra Herb, Sergiy Zan, Uwe Honecker.

Juni 2022