



GEMEINWOHL- BERICHT

2018



Gartengestaltung Gartenpflege Baumpflege Spielgärten

**BLATT
WERK**

www.blattwerk-gartengestaltung.de Böblinger Straße 446 Stuttgart-Kaltental 0711-3416949-0

Inhaltsverzeichnis

Informationen zum Unternehmen	3
Testat	5
A Lieferant*innen	
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	6
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	8
A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette	9
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	10
B Eigentümer*innen & Finanzpartner*innen	
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	11
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	13
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	15
B4 Eigentum und Mitentscheidung	16
C Mitarbeitende	
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	18
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	20
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden	23
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	25
D Kund*innen und Mitunternehmen	
D1 Ethische Kundenbeziehung	28
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	29
D3 Ökologische Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	30
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	32
E Gesellschaftliches Umfeld	
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	33
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	35
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	37
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	38
Ausblick	39

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Blattwerk Gartengestaltung

Rechtsform: GmbH

Eigentums- und Rechtsform: GmbH

Website: blattwerk-gartengestaltung.de

Branche: GaLaBau

Firmensitz: Böblinger Straße 446, 70569
Stuttgart

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 31

Vollzeitäquivalente: 20,7

Saison- oder Zeitarbeitende: -

Umsatz: 2.166.000€

Jahresüberschuss: 150.000€

Tochtergesellschaften / verbundene
Unternehmen: -

Berichtszeitraum: 2018

Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Blattwerk Gartengestaltung GmbH wurde 1982 gegründet. Bis Mitte der 1990er Jahre waren alle Mitarbeiter auch Teilhaber. Dieser Gedanke entstand in einer Zeit, als die damals üblichen Hierarchien in Frage gestellt wurden und alternative gesellschaftliche Projekte ausprobiert wurden. Blattwerk sollte einer der Versuche sein, diese damals revolutionären Gedanken auch in der Wirtschaft auszuprobieren.

Die Erfahrung, dass nicht jeder Mitarbeiter auch Unternehmer sein wollte, zusammen mit dem Wachstum des Unternehmens, führten zur Differenzierung in den Aufgaben und zur Ausbildung der wirtschaftlich üblichen Hierarchien. Trotzdem hält die Auseinandersetzung über das Für, Wider und Wie von Führungsfragen bis heute unvermindert an. Die breite Verteilung der Eigentumsverhältnisse auf aktuell sechs Gesellschafter und eine relativ flache Hierarchie sind aus den Anfängen des Betriebs erhalten geblieben. Das Wohl des Mitarbeiters steht nach wie vor im Mittelpunkt. Die Kundenorientierung ist ebenso wichtig, denn ohne wirtschaftlichen Erfolg ist auch eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur schwer zu realisieren.

Produkte / Dienstleistungen

Blattwerk deckt mehrere Bereiche rund um den Garten ab:

Neu- und Umgestaltung von Privatgärten; Anlage von Spielgärten; Pflege von bestehenden Gärten und kleinen bis mittleren Wohnanlagen; Baumpflege, hauptsächlich in Seilklettertechnik. Strukturiert ist der Betrieb in die drei Abteilungen Baumpflege, Gartenpflege, Gartenbau und Spielgärten. Die Leistungen beinhalten die fachliche Beratung und Planung sowie die Umsetzung. Der Umsatz wird komplett über diese Tätigkeiten generiert.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Durch die Wurzeln von Blattwerk in alternativen Gemeinschaftsmodellen ist ein Mitarbeiterstamm entstanden und hat sich in Teilen bis heute erhalten, der es gewohnt ist, die üblichen Denkmuster in Frage zu stellen und auch Wirtschaft neu zu denken. Mehrere Generationen von Mitarbeiter*Innen, die versuchen, sich kritisches Denken zu bewahren, treffen heute im Betrieb aufeinander. Die GWÖ bildet viele unserer Ziele ab, die wir v.a. in der Mitarbeiterführung im Betrieb umzusetzen versuchen. Dazu entspricht es der persönlichen Sicht großer Teile der Belegschaft im Bereich Umweltschutz und Wirtschaft. Die GWÖ wurde parallel von mehreren Mitarbeitern als Modell alternativen Wirtschaftens entdeckt. Durch Recherche im Internet und schließlich durch die

Teilnahme zweier Mitarbeiter an einem Vortrag von Christian Felber wuchs das Interesse an der GWÖ. Ausschlaggebend dafür aktiv zu werden, war letztendlich die Möglichkeit an dem Angebot zur Erstellung eines Gemeinwohlberichtes.

Das Förderprogramm der Stadt Stuttgart haben wir als Chance wahrgenommen, zusammen mit anderen Interessierten und einem Coach, die Erstellung der Kompaktbilanz zu realisieren.

Bis zur Teilnahme am Förderprogramm der Stadt Stuttgart gab es keine Aktivität im Rahmen der GWÖ.

Ansprechpartner in der Blattwerk Gartengestaltung für die GWÖ-Kompaktbilanz sind:

Stefan Böhm
boehm@blattwerk-gartengestaltung.de
&

Eric Raasch
raasch@blattwerk-gartengestaltung.de



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	für: Blattwerk Gartengestaltung GmbH
	M5.0 Kompaktbilanz	2018	Auditor*In: Gitta Walchner

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 40 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 30 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 90 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 60 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 60 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 50 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 40 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 60 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 50 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %
			Testat gültig bis: 30. November 2021	BILANZSUMME: 442

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

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Unsere Lieferanten sind hauptsächlich deutsche Unternehmen.

Die Lieferanten mit dem größten Einkaufsvolumen befinden sich hier in der Region Stuttgart und sind uns persönlich bekannt. Für diese gelten die arbeitsrechtlichen

Bestimmungen Deutschlands, sodass wir grobe Ausbeutungs-verhältnisse in erster Näherung ausschließen.

Problematische Produkte, die in den Herkunftsländern unter schwierigen Bedingungen hergestellt werden („Chinagranit“, Smartphones, PC) nehmen nur einen sehr geringen Anteil ein.

Einkauf Produkte und Dienstleistungen	Prozentualer Anteil Einkauf	Herkunft der Produkte & Dienstleistungen	Branche des Lieferanten
Baustoffe / Verbrauchsgüter Produktiv	39,34%	Lieferant Stuttgart - Produkte meist BRD / wenig weltweit	Baustoffhändler
Dienstleistungen (Reinigung, Beratung etc.) Gemeinkosten	11,67%	BW	Gebäudereinigung, Hotel, Beratung..
Holz	7,06%	BRD	Holzindustrie und -handel
Mietmaschinen	6,92%	Großraum Stuttgart	Maschinenverleih
Entsorgung Produktiv	6,63%	Großraum Stuttgart	Entsorgung
Pflanzen	5,76%	Meist Großraum Stuttgart Wenig Rest BRD	Staudengärtnerei & Baumschulen
Subunternehmer Produktiv	4,61%	Großraum Stuttgart	Handwerk diverse
Treibstoff	2,31%	Großraum Stuttgart	Tankstellen
Substrate / Erden	2,16%	Großraum Stuttgart	Handel
Naturstein	2,16%	BW - ca. 50% Regional / ca. 50% International	Handel
Arbeitskleidung	1,87%	BRD	Handel
Freiwillige Soziale Leistungen (Getränke etc.)	1,73%	Meist Großraum Stuttgart	Handel
Dienstleistungen Produktiv (Toilette, Genehmigung etc.)	1,59%	Großraum Stuttgart	Behörde und Dienstleistung
Dienstleistungen KFZ (Reparaturen etc.)	1,59%	Großraum Stuttgart	KFZ
Büromaterial & EDV	1,59%	meist BRD / wenig weltweit	Handel
Marketing	1,59%	Großraum Stuttgart	Zeitungen etc.
Maschinen Neubeschaffung	1,15%	BRD	Handel
Dünger und Pflanzenschutz	0,29%	BRD	Handel

Alle Materialien, mit denen wir Privatgärten und Spielgärten (Kindergärten) bauen, werden zugekauft. Pflanzen, Stauden, Gehölze und Bäume werden ebenfalls sämtlich zugekauft. Blattwerk hat keine eigene Produktion.

Eine wichtige Rolle spielen auch Entsorgungsbetriebe für Abfälle aus Garten und Baustellenbetrieb.

Hinzu kommt die Ausstattung des Produktivbereiches mit Maschinen, LKWs, Gartengeräte und Zubehör, sowie Ausstattung für die Büroarbeitsplätze.

Bei Dienstleistungen verlassen wir uns auf Partnerbetriebe, die uns als Kleinstbetriebe persönlich bekannt sind oder die als Handwerksbetriebe und Mittelständler mit uns auf Augenhöhe stehen. Folgende Arbeiten lassen wir von solchen Betrieben ausführen: Teichbau, Zaunbau, Schlosserarbeiten, Elektroarbeiten im Aussenbereich etc. Alle Partnerbetriebe sind in Stuttgart und Umgebung ansässig.

Weitere Dienstleistungen umfassen die Buchhaltung und Unternehmensberatung. Bei vielen Lieferungen ist die Verfügbarkeit und Lieferbarkeit zunächst das Entscheidende. Für Produkte, die allgemein üblich sind, entscheidet Regionalität mit kurzen Anlieferungen und - oft genauso wichtig – die reibungslose Kommunikation mit dem Lieferanten. Teil der Kommunikation ist die Qualität der Beratung durch den Lieferanten und die Bereitschaft auf unsere Anfragen einzugehen. Langfristige Beziehungen pflegen wir mit Lieferanten, bei denen wir wissen, dass neben den Produkten auch der Umgang mit Reklamationen, das Betriebsklima und die Kommunikation auf Augenhöhe stimmt. Bisher hat keine standardisierte aktive Überprüfung unsererseits in Bezug auf die Werte der GWÖ stattgefunden. Durchaus werden diese bei passender Gelegenheit angesprochen. Einer standardisierten Evaluierung stehen wir skeptisch gegenüber, da wir die

Gesprächskultur auf Augenhöhe schätzen und dies bei einigen Lieferanten, auch aufgrund unseres geringen Einkaufsvolumens, irritierend wirken könnte.

Stellen wir fest, dass es in diesen Bereichen zu Unstimmigkeiten kommt, verzichten wir auf eine weitere Zusammenarbeit. 2018 haben wir die Zusammenarbeit mit einem Subunternehmer zurückgefahren, nachdem wir erfahren hatten, dass sein Umgang mit Mitarbeitern fragwürdig ist. Dies ist in der Vergangenheit auch schon vorgekommen. Heute können wir auf ein Netzwerk von Stammlieferanten zurückgreifen bei denen wir sicher sind, dass sie gute Arbeitgeber sind. Wir schätzen den partnerschaftlichen Umgang. Läuft etwas nicht wie geplant, so kann die Situation durch gegenseitige Unterstützung gelöst werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden mehrere Gespräche mit Lieferanten geführt. Die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten wurde zurück gefahren, da der Umgang mit Mitarbeitern fragwürdig erschien.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir erhoffen uns, durch den GWÖ-Kompaktbericht, eine höhere Außenwirkung zu erzielen und somit Anreiz für weiteren Austausch mit Lieferanten zu liefern.

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Direkt bei unseren Lieferanten können Verletzungen der Menschenwürde ausgeschlossen werden. Für die gesamte Lieferkette fehlt uns der Einblick.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im letzten Jahr haben wir keine Veränderungen im Sinne der GWÖ vorgenommen.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Uns ist ein kooperativer Umgang mit unseren Lieferant*Innen sehr wichtig. Wir betrachten unsere Stammlieferant*Innen als Geschäftspartner, denen wir auf Augenhöhe begegnen wollen. Lieferantenbeziehungen sollten fair und für beide Seiten lohnend sein. So kam es in der Vergangenheit auch schon vor, dass wir Lieferant*Innen darauf aufmerksam gemacht haben, wenn uns die angebotenen Preise nicht auskömmlich für sie erschienen.

Blattwerk hat wenig Einflussmöglichkeit auf das Verhalten der Zulieferer. Labels, welche Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigen, sind im Handwerk rar. Somit fällt es nicht leicht einen Einblick in diesen Bereich zu bekommen. Den meisten Einfluss scheinen wir zu haben, wenn wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit suchen. Dann ist es auch möglich Feedback oder Hinweise zu geben, die wahrgenommen werden.

Abhängig von der Größe der Unternehmen, der Nähe der Zusammenarbeit und der persönlichen Bekanntschaft wurden Themen wie Umgang mit Mitarbeitern, allgemeine Bezahlungskriterien und Arbeitsbedingungen (z.B. für Saisonarbeiter) im persönlichen Gespräch angesprochen. Die Gespräche bewegten sich aber im absolut unverbindlichen Rahmen.

Informationen über eklatante Missstände verbreiten sich in der Branche normalerweise durch persönliche Kontakte. Im Falle von allgemeinen üblichen Waren lässt sich der Anbieter wechseln. Zum Teil sind wir genau auf diese Weise bei den aktuellen Lieferanten gelandet, weil andere Anbieter in ihrem Geschäftsgebaren uns unangenehm waren. Bei den bezogenen Produkten ist der Fair-Trade-Kaffee im Büro das einzige Produkt mit

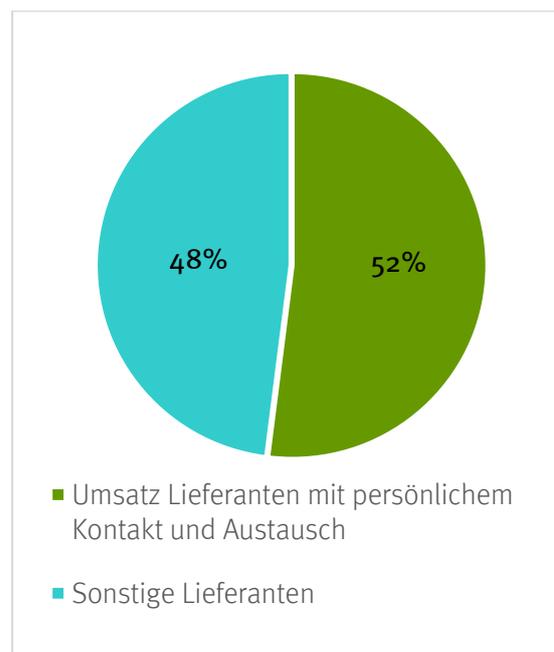
einem Zertifikat. Die Wahl des Stromversorgers EWS wurde unter dem Kriterium von erneuerbaren Energien gewählt, ist aber als bürgereigene Genossenschaft auch unter dem Aspekt der Gerechtigkeit/Solidarität interessant.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden mehrere Gespräche mit Lieferanten geführt. Die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten wurde zurück gefahren, da der Umgang mit Mitarbeitern fragwürdig erschien.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir erhoffen uns, durch den GWÖ-Kompaktbericht, eine höhere Außenwirkung zu erzielen und somit Anreiz für weiteren Austausch mit Lieferanten zu liefern.



A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Aufgrund unserer Leistungen müssen keine wesentlichen Mengen an Produkten mit hohen Umweltrisiken eingekauft werden. Bedenken von Kolleg*Innen in Bezug auf problematische Stoffe nehmen wir sehr ernst. Auch deshalb liegt der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln weit unter dem Branchenschnitt.

Häufig ist die Verfügbarkeit das erste Kriterium bei der Wahl von Produkten. Für Produkte, die allgemein üblich sind, entscheidet Regionalität mit kurzen Anlieferungen und - oft genauso wichtig - die reibungslose Kommunikation mit dem Lieferanten. Aussagekräftige Labels zur Ökologie sind im Baustoffhandel selten. Die von uns im Spielplatzbau verwendeten Robinienstämme werden von unserem Lieferanten aus heimischen Bestand angeboten. Erden und Mulchmaterialien haben das Biosiegel gemäß EG Öko Verordnung Nr. 834/2007

Bei weiteren Lieferanten ziehen wir den nahen Anbieter dem vor, der zertifizierte Waren mit weiteren Lieferwegen anbietet (Baumschule, Staudengärtner).

Im Raum Stuttgart ist zudem die Nähe von Entsorgungsbetrieben oder Lieferanten zur Baustelle besonders wichtig. Falls es mehrere Anbieter gibt ist die Baustellennähe ausschlaggebend

Des Weiteren werden die erhältlichen höherwertigen Produkte genutzt: Biologisch abbaubares Kettenöl für Motorsägen, Vermeidung von kesseldruckimprägniertem Material (Pfosten, Zäune).

Zum Teil aus ökologischen Gründen kaufen wir Natursteine bei einem Händler für gebrauchte Natursteine ein.

Der Wechsel zur EWS Schönau als Stromversorger unserer Firma wurde aus ökologischen Gründen vollzogen.

Eine Evaluierung der Zulieferkette darüber hinaus findet nicht statt und scheint uns auch nicht leistbar. Informationen zu ökologischen Risiken und Alternativen werden regelmäßig durch Sichtung der Fachpresse eingeholt. Einkaufsrichtlinien sind nicht bürokratisch implementiert sondern gelebte Realität. Beton wird deutlich weniger verbaut als in der Branche üblich. Bei Bürobedarf und Getränken wird meist auf ökologische Produkte zurückgegriffen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Hauptsächlich beschäftigt uns im Augenblick die Zukunft unseres LKW-Fuhrparks und die Frage welche Möglichkeiten an alternativen Antrieben es für Gartenbaubetriebe gibt (Gas, Elektro, Lastenräder, Outsourcing von Materialtransport, Transportgemeinschaften mit anderen Betrieben).

Die Diversifizierung des Fuhrparks spielt dabei eine wichtige Rolle, da die Fahrzeuge häufig überdimensioniert sind. Die Anschaffung eines Lastenrades ist beschlossen.

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Unter unseren direkten Lieferanten sind uns keine besonders schädlichen Umweltauswirkungen bekannt. Auf die gesamte Lieferkette fehlt uns der Einblick.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im letzten Jahr haben wir keine Veränderungen im Sinne der GWÖ vorgenommen.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Die zu unseren Lieferanten gehörenden Firmen werden meist von Einzelunternehmern selbst oder als GmbH geführt. Ein Einfluss auf deren Umgang mit Transparenz und Mitentscheidung ist so gut wie nicht gegeben. Zumeist existieren wegen der geringen Betriebsgröße auch keine Betriebsräte oder andere Strukturen, die eine Mitentscheidung regeln. Alle Möglichkeiten in dieser Richtung werden im persönlichen Kontakt geregelt.

Aus eigener Anschauung bei Blattwerk wird deutlich, dass bei Betrieben von 1 – 30 Mitarbeitern es eine komplett andere Einstellung zu Eigentum und Hierarchien braucht um Mitentscheidungen zuzulassen, als in normalen Betrieben üblich ist. Hier können wir von unseren positiven Erfahrungen berichten.

Durch die im direkten Umfeld bekannte Entstehungsgeschichte von Blattwerk spielt Blattwerk die Rolle als bunter Hund. Die Anfangsjahre in den 80ern als Kollektiv mit Einheitslohn sind den ein oder anderen bekannt. Durchaus bekommen wir das Feedback, als positives Beispiel einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur wahrgenommen zu werden.

Es wurden noch keine Unternehmen und Lieferanten auf Transparenz und

Mitentscheidung geprüft oder sanktioniert.

Es wird das direkte Gespräch gesucht und das auf allen Ebenen. So fanden bisher Gespräche über Betriebskultur mit Lieferanten statt, die mehr als die Hälfte unseres Lieferantenumsatzes ausmachen. Verbindlich und formell ist das nicht. Es scheint uns der Weg zu sein, der für uns und unsere Lieferanten eine vertrauensvolle Basis schafft und so womöglich mehr bewegt als eine formelle Herangehensweise.

Sollten wir feststellen, dass es Missstände gibt, wäre dies ein Negativaspekt, der dazu führen würde, dass wir den Lieferanten wechseln würden, wenn eine Alternative vorhanden ist.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden hier keine Maßnahmen im Sinne der GWÖ umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir hoffen, dass es auch in diesem Segment der Wirtschaft langfristig möglich ist, Transparenz und Mitentscheidung als ein Wert in bestimmten Bereichen herauszustellen. Dazu soll auch das Projekt der Gemeinwohlbilanz dienen.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

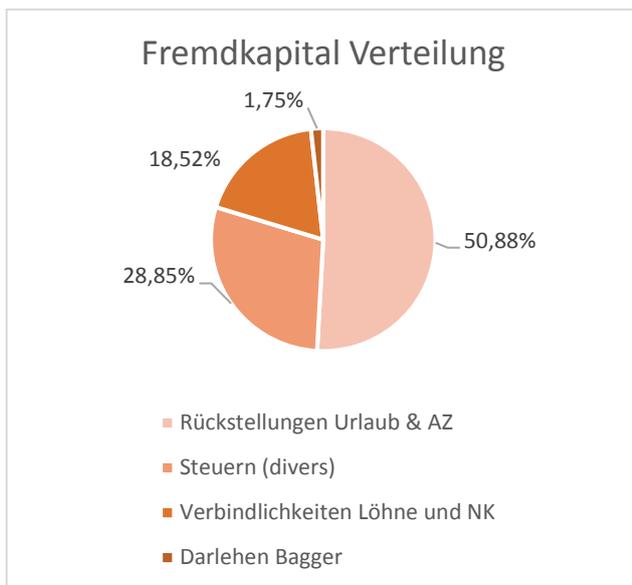
Der Gewinn von Eigenmittel ist in einem gewerblichen Betrieb in erster Linie über die Verbesserung der wirtschaftlichen Leistung zu verwirklichen. In diesem Bereich investieren wir Geld in Fortbildungen, Schulungen, den gemeinsamen Austausch sowie ins Marketing (Investitionen in die Zukunft). Diese haben sich in den letzten Jahren immer mehr ausgezahlt, was zum Teil auch positiven Rahmenbedingungen geschuldet ist (Boom der Baubranche).

Bei der Finanzierung durch Fremdkapital wurde in den vergangenen Jahren intensiv die Möglichkeit von Privatdarlehen durch Berührungsgruppen genutzt. Mitarbeiter*Innen und deren Angehörige, aber auch Kund*Innen, haben Blattwerk Privatdarlehen zur Verfügung gestellt.

Der erzielte Gewinn wurde so investiert, dass die Abhängigkeiten von unternehmensfremden Geldgeber*Innen immer mehr reduziert wurde. Neuinvestitionen konnten ohne Bankdarlehen finanziert werden, Darlehen bei Banken haben sich auf ein absolutes Minimum reduziert, Darlehen von privaten Darlehensgeber*Innen ohne direkten Bezug zum Unternehmen wurden zurückgezahlt und im letzten Jahr wurden alle Privatdarlehen, welche Mitarbeiter*Innen oder deren Angehörige bei uns hatten, ausbezahlt. Die Kontenführung erfolgte jahrelang über die örtlich ansässige Volksbank, zu der ein vertrauensvolles Verhältnis gepflegt wurde. Im Jahr 2017 sind wir nun zusätzlich bei der GLS-Bank, da diese nochmals strikter den Werten verpflichtet ist, die für uns wichtig sind. Eine Kapitalanlage findet, auch aufgrund des Zinsniveaus, nicht statt.

Fremdkapital besteht im Moment hauptsächlich als Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeiter*Innen für nicht genommen Urlaub und Überstunden. Dabei ist zu erwähnen, dass

weder Überstunden noch Urlaubsanspruch verfallen und viele Mitarbeiter*Innen diese nutzen um ein Lebensarbeitszeitkonto zu befüllen.

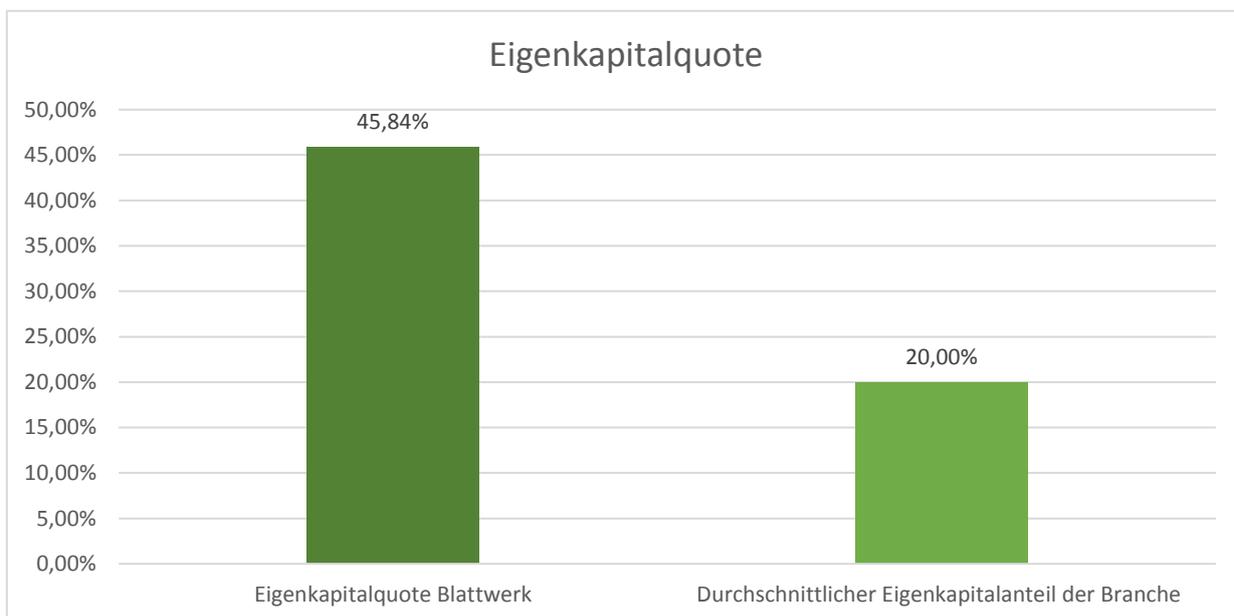


Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Auszahlung von Privatdarlehen von Mitarbeiter*Innen und Angehörigen in Höhe von 105.00€
 Erhöhung der Eigenkapitalquote auf 46%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Fremdkapital ist im Moment hauptsächlich durch Verbindlichkeiten aus dem normalen Geschäftsgebaren, sowie durch Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeiter*Innen in Bezug auf Stunden- und Urlaubsanspruch verursacht. Ersteres lässt sich nicht vermeiden, Letzteres ist Teil der Unternehmenskultur. Überlegungen, wie Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeiter*Innen reduziert werden können, unter Berücksichtigung ihrer Interessen, sind begonnen worden aber führten noch zu keiner Zielsetzung.
 Ansonsten ist die Eigenkapitalquote lediglich durch die Erhöhung von Kapital aus eigenen Mitteln zu erreichen. Gewinn soll zukunftssträchtig im Unternehmen reinvestiert werden.



B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Geld ist Mittel zum Zweck. Gewinn bringt Handlungsspielraum mit sich, welcher ungemein beruhigt. Rendite muss zum Erhalt des Betriebes einschließlich seiner Mitarbeiter*innen und seiner Betriebskultur erwirtschaftet werden. Darüber hinaus ist sie allerdings nicht das Ziel des Handelns sondern bestenfalls der positive Nebenaspekt von guter Arbeit.

Blattwerk analysiert regelmäßig die Herausforderungen der Zukunft. Eine exakte Bedarfsermittlung an Zukunftsausgaben besteht nicht, vielmehr werden notwendige Ausgaben besprochen und nach Bedarf und finanziellen Möglichkeiten getätigt. Hierzu nutzen wir die monatliche Sitzung der Abteilungsleiter*innen und die vierteljährliche Versammlung der Gesellschafter*innen. Zudem bespricht die Geschäftsführung zu Beginn des Jahres die aktuellen Herausforderungen und definiert den Handlungsbedarf.

Im Moment werden folgende Herausforderungen "bearbeitet":

- Wechsel in der Geschäftsführung.
Hartmut Bremer, Gründer von Blattwerk, Geschäftsführer und Hauptakquisiteur wird Blattwerk in den nächsten fünf Jahren verlassen.

Der Betrieb wird darauf vorbereitet. Ein Führungskräfte-Training findet statt.

Ein Mitarbeiter wird in die Akquise eingearbeitet und übernimmt nach und nach mehr Verantwortung.

Der Betrieb wird informiert und über den Stand der Dinge auf dem Laufenden gehalten.

- Fachkräftemangel

Wir finden auf dem Markt nicht passgenau die Bewerber*Innen die wir brauchen.

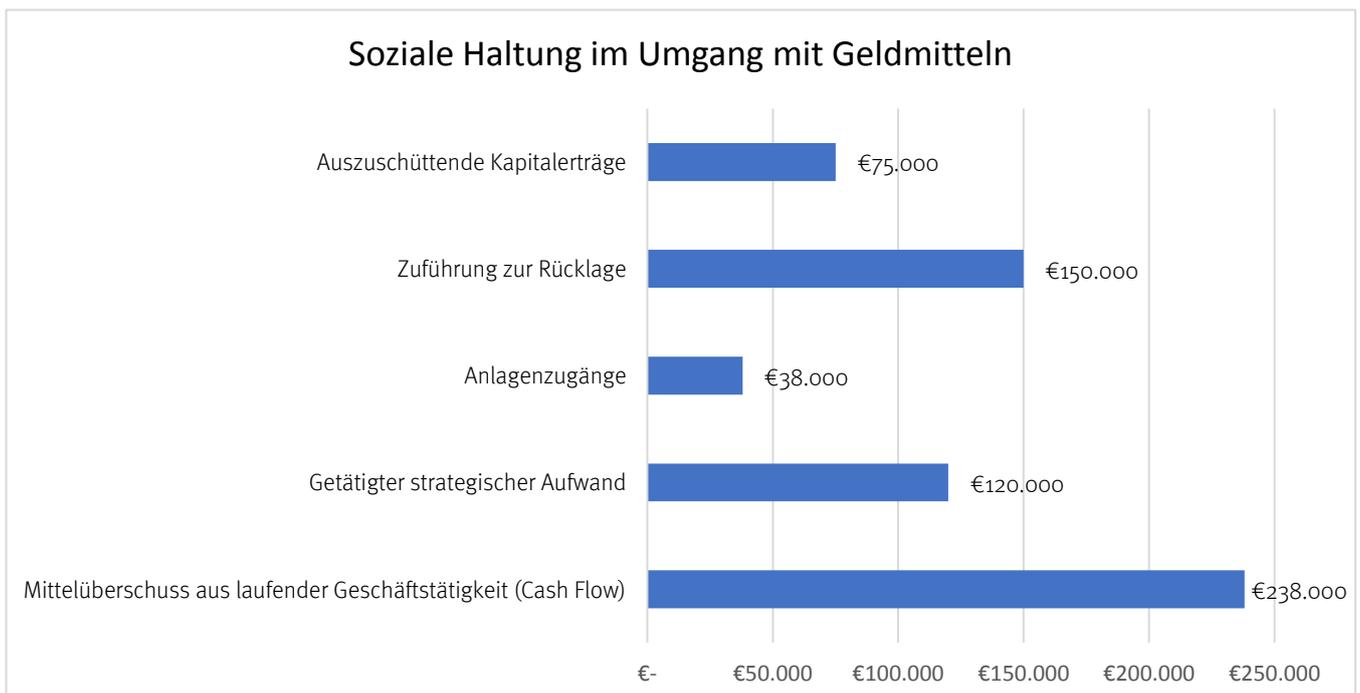
Bewerbungen sind insgesamt rar. Darauf reagieren wir, indem wir:

Fortbildungen für die Mitarbeiter*Innen, finanzieren, anbieten oder selbst organisieren.

Einen intensiven Austausch mit allen Mitarbeiter*Innen pflegen und fördern um Aufgaben

im Team anzugehen, die einzelne Mitarbeiter*Innen überfordern würden (niemanden ins kalte Wasser werfen).

Schärfung der Arbeitgebermarke durch Marketingmaßnahmen.



- **Ökologische Rahmenbedingung**

Konkret machen uns Fahrverbote in der Stadt Sorge. Dabei ist weniger das Fahrverbot an sich, als die fehlende Planungssicherheit eine Herausforderung. Alternative

Mobilitätskonzepte werden geplant, auch in Zusammenarbeit mit externen

Beratungsinstituten. Dabei zeigt sich, dass diese Aufgabe als einzelnes Unternehmen schwer zu meistern ist. Einfache Lösungen, wie Lastenrad, werden angegangen. Andere

Lösungen werden im Moment nicht angegangen, da sie nicht nachhaltig erscheinen. Hier herrscht ein Investitionsstau.

- **Schärfung des Profils**

Unsere Kund*Innen und Mitarbeiter*Innen schätzen es, dass wir ein mitarbeiterorientiertes Unternehmen sind, dass die Themen Nachhaltigkeit und Ökologie berücksichtigt.

Dieses Profil gilt es weiter zu schärfen und sich fit für die Herausforderungen der Zukunft zu zeigen. Wir sind überzeugt davon, dass es sich lohnt schon jetzt an übermorgen zu denken. Deshalb sind wir bereit, in den Bereich Gemeinwohlökonomie zu investieren,

Netzwerke aktiv zu nutzen (Netzwerk Gärten) und Zeit in Themen zu investieren, die langfristiger Natur sind. Die Erfahrung zeigt, dass wir langfristig davon profitieren, auch wenn der kurzfristige Nutzen meist schwer zu beziffern ist.

Unsere Kund*Innen schätzen das und somit profitiert der gesamte Betrieb.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Fortbildung Belegschaft, Fortbildung Führungskräfte, Investition in Überlegungen zu Mobilität, neue Webseite, Investitionen im Bereich Netzwerk Gärten, Investition in neue Branchensoftware, Teambuildingmaßnahmen. Besprechungen und gemeinsame Feiern. Marketingmaßnahmen "Offener Garten", Anzeigen und Vorträge. 5% der Gesamtkosten im Berichtszeitraum sind für Fortbildungsmaßnahmen und Besprechungen angefallen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Mehr Investition im Bereich Ökologie (Mobilität, Akkutechnologie etc.)

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Außerordentliche Lohnerhöhung und Weihnachtsgeld aufgrund von guter wirtschaftlicher Lage mit dem ein Teil des Gewinns an alle Mitarbeiter*innen umgelegt wurde.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Wir haben zwar eine Kostenplanung, diese ist allerdings nicht so detailliert, dass Investitionen im Detail geplant werden. Es werden Gesamtkosten aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre veranschlagt. Sanierungskosten können aus dem laufenden Betrieb und durch gebildete Rücklagen finanziert werden.

Der Firmensitz der Blattwerk Gartengestaltung ist gemietet. Zentraler Punkt bei der Verbesserung des ökologischen Aspektes scheinen uns Veränderungen im Bereich der Mobilität sowie die Schulung der Belegschaft im Bereich der Ökologie zu sein. Investitionen in den Fuhrpark wurden verschoben, da ökologische Entwicklungen im Bereich der Nutzfahrzeuge noch rar sind und wir die Entwicklung in diesem Bereich abwarten, um langfristig sinnvolle Investitionen zu tätigen. Bei der Verwendung von Materialien wird der ökologische Aspekt zwar berücksichtigt, ist aber nicht alleiniges Entscheidungskriterium. Hier werden regionale Materialien und Pflanzen bevorzugt. Wir geben hier auch im Augenblick bewusst der Regionalität gegenüber eventuell verfügbarer Bioware den Vorzug (Beispiel Pflanzware). Ansonsten ist die Berücksichtigung des ökologischen Aspektes bei den Materialien schwierig, da es kaum Zertifikate gibt. In Bereichen, in denen ein ökologisches Engagement sichtbar gemacht werden kann, wird dies genutzt. (Kaffee, Milch, CO₂-neutraler Versand von Briefen, Papier, Stadtmobil, GLS-Konto, Nutzung von Fahrrad statt Auto, Förderung ÖPNV). Wir hoffen mit diesen Mitteln zur Nachahmung anzuregen. In Einzelfällen wird auch eine eigene Lösung entwickelt (keine Verwendung von kesseldruckimprägniertem Material). Verstärkt wird in Akkutechnologie investiert. Allerdings halten wir es nicht für sinnvoll alle

motorgetriebenen Altgeräte auszutauschen. Vielmehr setzen wir bei Neu- und Ersatzbeschaffungen auf Akkutechnologie. Ökologisch sinnvolle Sanierungen am Betriebsitz scheitern daran, dass wir nur Mieter sind Ideen zu ökologischen Verbesserung werden an den Vermieter herangetragen. liegen aber nicht in unserer Entscheidungsgewalt. Beteiligungen an Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte liegen nicht vor.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Investition in Akkutechnologie.
Informationsveranstaltung zum Bereich Mobilität für die Mitarbeiter*Innen. Austausch zum Thema Mobilität mit dem Frauenhofer Institut

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Bereich Mobilität. Sensibilisierung der Mitarbeiter*Innen

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Blattwerk Gartengestaltung hängt im Moment nur von Erdöl als ökologisch bedenklichen Rohstoff ab. Wie jeder andere Betrieb auch. Im Bereich der Maschinen und der Mobilität werden Alternativen genutzt oder nach Alternativen Umschau gehalten

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Erweiterung von Akkugeräten im Bereich der Gartenpflege. Suche nach neuen Wegen zum Thema Mobilität

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Blattwerk hat die Rechtsform der GmbH als sinnvolle Rechtsform für die Unternehmenskultur gewählt. Alle Gesellschafter*Innen sind Mitarbeitende im Betrieb, die verschiedene Rollen im Betriebsablauf einnehmen. Dabei ist zu betonen, dass 20% der Mitarbeiter*Innen auch Gesellschafter sind.

Dieser Anteil konnte in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht werden. Die GmbH ist prinzipiell für Mitarbeiter*Innen offen.

Unser Ziel ist es hier auch in Zukunft so breit wie möglich aufgestellt zu sein. Dies wird auch kommuniziert, wobei die Vergangenheit gezeigt hat, dass viele Mitarbeiter*Innen nicht Gesellschafter*Innen sein wollen.

Als Gesellschafter*In hat man im Alltag nicht mehr Rechte im Betrieb als andere Mitarbeitende. Diese Unterscheidung ist uns sehr wichtig.

Die Gesellschafter haften mit Ihrem Stammkapital und zusätzlich dort, wo über Einzelverträge eine Haftung geregelt ist. Die Hauptlast der Verantwortung und Haftung tragen die Geschäftsführer.

Entscheidungen werden bei Blattwerk auf verschiedenen Ebenen gefällt. Die Gesellschafter*Innen haben hier nur ein Mitspracherecht bei Investitionen über 10.000€. Gesellschafterrunden finden alle drei Monate in der Freizeit statt. Entscheidungen werden nach prozentualem Anteil an der Gesellschaft abgestimmt. Hierbei gilt ein Vetorecht bei Besitz von 25% oder mehr an Gesellschaftsanteilen. Beschlüsse brauchen also eine Zustimmung von mindestens 75%. Dies soll verhindern, dass Entscheidungen durchgedrückt werden und soll das Streben nach der besten Lösung für alle fördern. Im Alltag werden alle Entscheidungen einstimmig gefällt. Hier gilt es Einwände ernst zu nehmen und als Chance im Ringen um die beste

Entscheidung zu verstehen.

Wichtige Entscheidungen für den Betrieb werden in der Leiterversammlung gefällt, die sich monatlich trifft. Hier werden die wichtigen Themen des laufenden Betriebs besprochen. Prinzipiell gilt das Prinzip der Subsidiarität bei Entscheidungen.

Die Leiterversammlung setzt sich zusammen aus den Abteilungsleiter*Innen, der Geschäftsführung und der Ausbilderin. Zwar sind viele Verantwortungsträger auch Gesellschafter*Innen, offene Stellen im Betrieb werden allerdings unabhängig davon besetzt, ob jemand Gesellschafter*In ist.

Hervorzuheben ist, dass alle wichtigen Positionen im Betrieb mit Doppelspitzen besetzt sind. Das bewahrt davor einsame Entscheidungen zu treffen, die nicht angemessen sind. Zudem lässt sich hierüber besser austarieren, wer eher mitarbeiter- und wer eher kundenorientiert denkt.

Alle Entscheidungen sind prinzipiell diskutabel. Entscheidungsprozesse werden so transparent wie möglich gestaltet. Macht ist kein Selbstzweck, sondern Dienst an der Gemeinschaft.

Zusätzlich zu den Gesellschafter- und Leiterrunden gibt es noch Abteilungsrunden (1-2 pro Jahr), Betriebsversammlungen (2-3 pro Jahr) und den wöchentlichen Morgenkreis, in dem jeder Mitarbeitende aktuelle Themen ansprechen kann. Alle Runden werden protokolliert und die Protokolle sind für die Beteiligten zugänglich.

Die Verteilung von Unternehmensgewinn wird im Betrieb breit diskutiert. Im Oktober 2018 gab es eine außerplanmäßige Lohnerhöhung aufgrund der guten wirtschaftlichen Zahlen. In den letzten Jahren ist das Weihnachtsgeld kontinuierlich erhöht worden. Das Weihnachtsgeld selbst wird mit einer öffentlich kommunizierten und anerkannten Formel berechnet und dann von allen Gesellschaftern und Abteilungsleitern (Acht Personen) so korrigiert, dass es den Leistungen der einzelnen Mitarbeiter*Innen angemessen

erscheint.

Das Ausschütten von Gewinn an die Teilhaber*Innen wird dabei besonders kontrovers diskutiert. Hier kommen teilweise noch sozialistisch eingefärbte Wurzeln zum Vorschein. Welchen Anteil am Wert des Unternehmens hat der Besitz von Produktionsmitteln im Vergleich zur Arbeit? Hinzu kommt, dass das bevorstehende Ausscheiden des Geschäftsführers und Gründers Hartmut Bremer neue Fragen aufwirft. Diese sind:

Ohne Gewinnausschüttung erhöht sich der Wert des Betriebes bei gleichbleibender (niedriger) Liquidität der potentiellen Käufer aus dem Gesellschafterkreis. Die Aufnahme neuer Gesellschafter*Innen könnte an der hohen finanziellen Hürde scheitern. Den Gewinn auf die Belegschaft komplett umzulegen, könnte Ansprüche erwecken, die in schlechteren Zeiten nicht erfüllt werden können. Es bleibt ein sensibler Bereich. Die kontroverse Auseinandersetzung zeigt, dass eine rein renditeorientierte Herangehensweise nicht vorhanden ist und eine faire Verteilung angestrebt wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Einbindung eines neuen, sechsten Gesellschafters

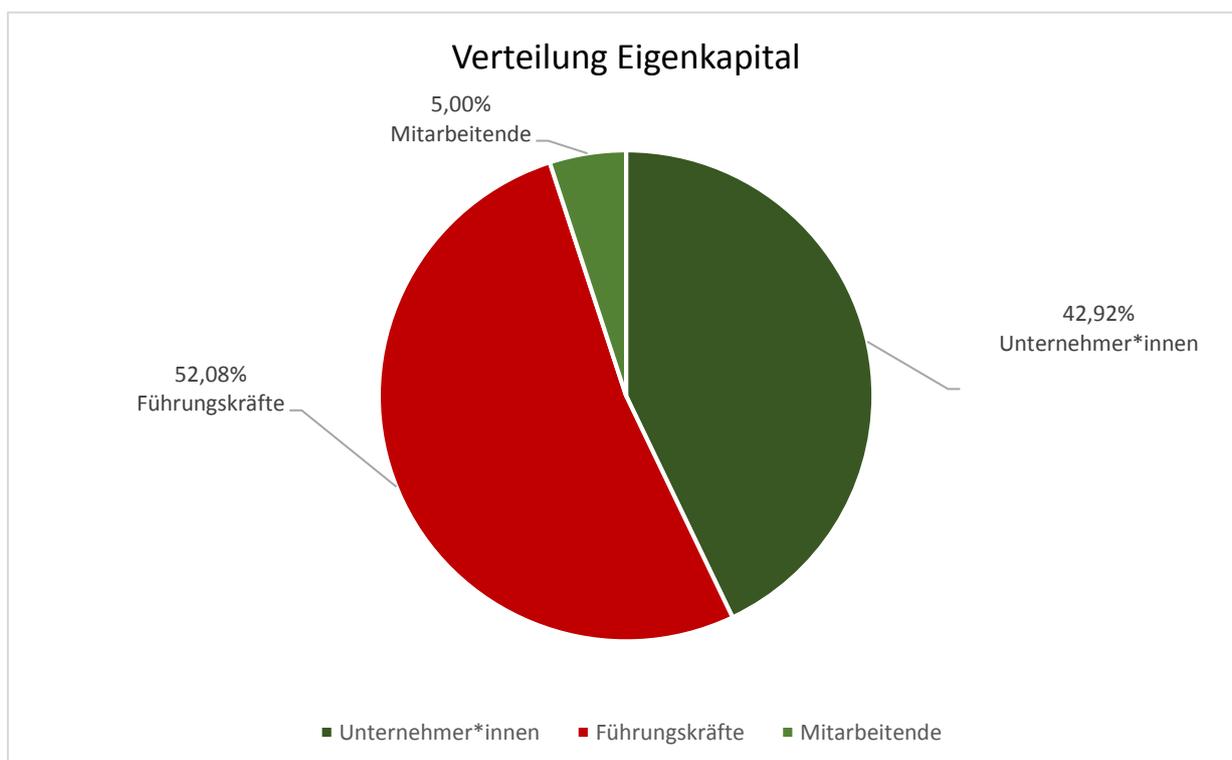
Verbesserungspotenziale/Ziele:

Entscheidungsstrukturen und Gesellschafteranteile über den Austritt von Hartmut Bremer hinaus zu sichern. Überlegungen zur Besetzung des vakanten Geschäftsführerpostens neben Stefan Böhm

B₄ Negativaspekt: feindliche Übernahme

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Eine feindliche Übernahme hat nie stattgefunden. Sie scheint auch nicht möglich, denn ohne den freiwilligen Verkauf von Gesellschaftsanteilen ist sie nicht umsetzbar. Die Eigenkapitalquote ist hoch, was die Not verringert.



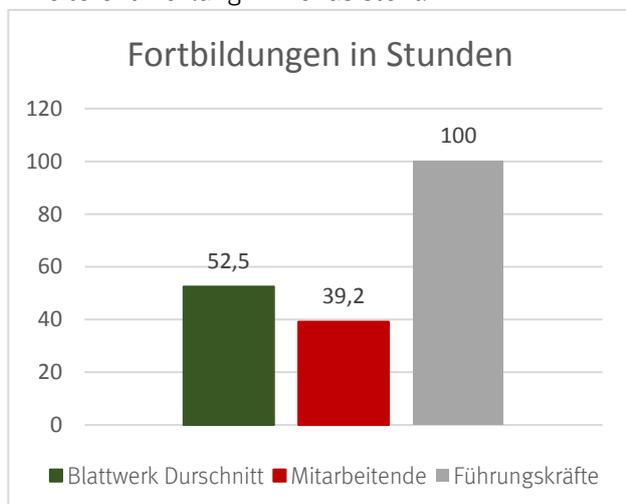
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Menschwürde bedeutet für Blattwerk tatsächlich, dass wir jeden Mitarbeiter*In als Mensch wahrnehmen und nicht als "Human Ressource". Dabei versuchen wir die Menschen mit Ihren unterschiedlichen Fähigkeiten, Potentialen, Wünschen und Bedürfnissen wertzuschätzen.

Wir suchen für jeden Mitarbeiter den richtigen Platz. Das Privatleben mit seinen unterschiedlichen Anforderungen prägt jeden Mitarbeiter. Hier versuchen wir den Mitarbeitern soweit es geht entgegenzukommen. Es spielt sich viel im Spannungsfeld "wirtschaftliche Anforderungen des Betriebs" <-> "persönliche Bedürfnisse des Mitarbeiters" ab. Offene Fragen begegnen wir mit der Haltung "Wie kann es möglich gemacht werden" und nicht mit der Einstellung "Das geht nicht".

Kernbereiche der Betriebskultur sind "Wertschätzung", "Transparenz", "Work-Life-Balance", "Konfliktfähigkeit", "positive Fehlerkultur" und "Kommunikation auf Augenhöhe".

Dabei fordern wir diese Merkmale nicht ein, sondern leben sie und achten bei Fortbildungen darauf, dass neben fachlichen Themen auch die persönliche Weiterentwicklung im Fokus steht.

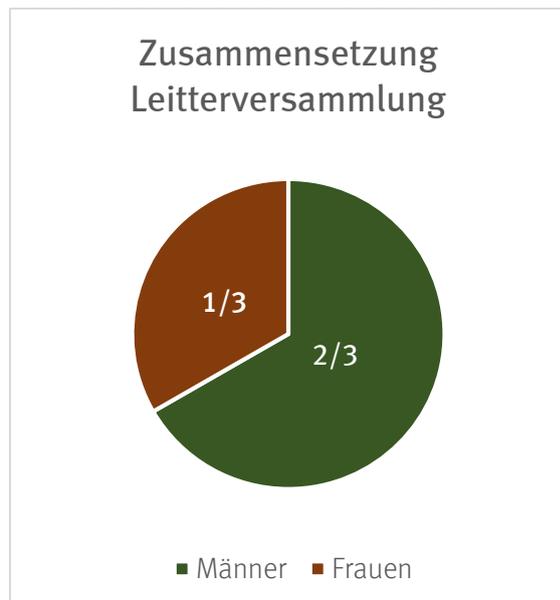


Hierzu nutzen wir auch die kontinuierlich stattfindenden Mitarbeitergespräche sowie das Werkzeug der "Potentialanalyse". Die "Potenzialanalyse" ist eine detaillierte Beschreibung des Menschentypen und seiner Motivatoren. Sie wird mithilfe eines Fragebogens erstellt, welcher von Psychologen entwickelt wurde. Uns hilft Sie beim besseren Verständnis füreinander. So tragen wir den verschiedenen Charakteren Rechnung, lernen sie zu schätzen und können uns offen austauschen und Stärken genauso berücksichtigen wie potentielle Schwächen. Ein offener und wertschätzender Umgang mit einem solchen Hilfsmittel ist die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die körperliche Arbeit ist anstrengend und führt zu höheren Belastungen des Körpers. Wir bieten allen Mitarbeiter*Innen kostenfrei Physiotherapie an. Die Arbeitssicherheit spielt eine zentrale Rolle bei uns. Wöchentlich finden Unterweisungen statt. Unfälle und auch "beinahe-Unfälle" werden offen und ohne Schuldzuweisung besprochen. Um eine Offenheit zu fördern, werden alle Mitarbeitenden aufgefordert im Morgenkreis persönlich zu erzählen, wenn sie Teil einer brenzligen Situation waren. So können alle davon lernen. Eine Evaluierung findet über eine monatliche Krankenstatistik statt. Obwohl wir viel Energie in gesundheitsfördernde Maßnahmen stecken, ist hier kein deutlicher Rückgang der Krankenzahlen zu verzeichnen. Für weitere Maßnahmen sind wir offen. Welche Rolle Diversität in unserem Betrieb spielt, ist eine spannende Frage. Wir halten uns für grundsätzlich sehr offen. Allerdings zeigt sich, dass wir lediglich deutsche Arbeitnehmer haben und der Bildungsstand recht hoch ist. Ausschlusskriterien, die diesen Zustand erklären bestehen nicht. Faktisch scheint aber unsere Betriebskultur, die einen starken Schwerpunkt auf Kommunikation und Reflexion setzt, dazu zu führen, dass wir keine

Menschen anziehen, die lediglich Wert auf "Arbeiten und Geld verdienen" legen anziehen. Auch scheint es schwerer Menschen zu integrieren, die sprachliche Hürden mitbringen.

Ein weiterer Grund könnte eine Beobachtung sein, die ein mit Elternverein geführter Kindergarten gemacht hat: Viele Mitbürger mit Migrationshintergrund kämen mit flachen Hierarchien nur schwer zurecht und fragen oft „wer der Chef sei“. Für sie könnte es eine doppelte Herausforderung sein, in einer fremden Sprache, einem fremden Land und dann noch in einer anspruchsvollen Gruppendynamik arbeiten zu müssen.

Frauen/Männer: „Unser Frauenanteil in der Belegschaft und in allen Hierarchieebenen des Betriebes ist höher als im Branchenschnitt.“



Unsere Diversität spiegelt sich eher in den verschiedenen Menschentypen und deren Ansätzen zum Thema Work-Life-Balance, als in Kriterien wie Nationalität.

Als Betrieb, der deutlich mit dem Thema Fachkräftemangel zu tun hat gibt es keine Maßnahmen um Diversität zu fördern. Wir setzen uns mit Bewerber*Innen auseinander unabhängig davon welche Nationalität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sie mitbringen. Ausschlaggebend sind für uns Teamfähigkeit, Selbstreflexion und fachliche Kompetenzen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Um Teamfähigkeit zu verbessern wurde vereinbart, dass neue Mitarbeiter*Innen alle Abteilungen durchlaufen. Eine Fortbildung zum Thema "Feedback geben" wurde im gesamten Betrieb durchgeführt. Führungskräfte haben ein Führungskräftetraining absolviert. Alle weiteren Maßnahmen bestanden schon vor dem Berichtszeitraum und wurden kontinuierlich fortgeführt und verbessert. Im Bereich Arbeitssicherheit wurde auf akute Bedürfnisse, wahrgenommene Gefahrenquellen und Wünsche der Mitarbeiter*Innen reagiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Kontinuierliche Weiterverfolgung des eingeschlagenen Weges inklusive Einbindung von neuen Mitarbeiter*Innen und Weiterentwicklung des bestehenden Teams.

C1 Negativaspekt:

**menschenunwürdige
Arbeitsbedingungen**

Wir können bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es bestand kein Handlungsbedarf

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Wir orientieren uns an dem Tarifvertrag und an unsere finanziellen Möglichkeiten. Wir sind beständig darum bemüht unsere wirtschaftliche Effizienz zu erhöhen, um auch unsere Mitarbeiter*Innen am Unternehmensgewinn zu beteiligen. Die Stundenlöhne werden anhand der Rahmenbedingungen Tarifvertrag, dem finanziellen Spielraum und der Entwicklung der Mitarbeiter*Innen festgelegt. Die Entscheidung wird in einer Gruppe von acht Mitarbeiter*Innen (Gesellschafter*Innen und Abteilungsleiter*Innen) getroffen um eine möglichst faire Ausgestaltung der Löhne zu gewährleisten. Das selbe Verfahren wird bei der Auszahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewählt. Wir haben jederzeit ein offenes Ohr für Bedenken bezüglich der Lohngestaltung. Die Innerbetriebliche Spreizung des Lohns liegt nur bei 1:2. Dies liegt auch daran, dass wir uns den gesamten Betrieb als großes Team betrachten. Wir haben für uns definiert, dass diese Spreizung das Verhältnis 1:3 nicht überschreiten soll. Da es uns schwerfällt, bei Lohnerhöhungen in den unteren Einkommensgruppen zu "sparen" wird die Lohnspreizung in absehbarer Zeit nicht deutlich über 1:2 liegen. Allen Führungskräften ist ein positives Betriebsklima wichtiger als ein möglichst hoher Lohn. Ihnen ist es zudem wichtig, dass Lohn kein Schmerzensgeld für Belastung sein darf. Die Verbesserung des Arbeitsplatzes wird der Lohnerhöhung vorgezogen.

Alle Arbeitszeiten werden im Betrieb erfasst. Auch Angestellte und Geschäftsführer führen ein Stundekonto. Somit machen wir es auch Angestellten möglich Ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten und vermeiden, dass sich Teilzeitkräfte mit Vollzeitkräften messen müssen oder Überstunden als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Alle Fahrt- und Rüstzeiten gelten - abweichend von der tariflichen Regelung - als Arbeitszeit.

In allen Bereichen ist Teilzeit denkbar und wird mit verschiedenen Modellen umgesetzt. Dies macht die Organisation von Aufträgen aufwändiger, zahlt sich aber durch eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen aus und ermöglicht uns, Mitarbeiter*Innen eine Stelle anzubieten, die sie in einem "normalen" Betrieb nicht bekommen würden.

Wir sind bereit hier auch Arbeitszeitmodelle anzubieten, die branchenunüblich sind und eine Abklärung mit dem Arbeitsamt erfordern. Betrieblich gesehen wären regelmäßige Arbeitszeiten von 100% bei 5 Tagen die Woche einfacher zu planen und würden das Verhältnis von Produktiv- zu Unproduktivstunden verbessern. Auch eine regelmäßige Auszahlung von Überstunden wäre einfacher zu handhaben. Die Abweichungen von dieser Norm sind den Wünschen der Mitarbeiter*Innen geschuldet und entsprechen unserer Betriebskultur, die die individuelle "Work-Life-Balance" mit einbezieht. Urlaubstage und Urlaubsstunden verfallen nicht. Überstunden werden nicht automatisch ausbezahlt, da viele Mitarbeiter*Innen lieber Ihre Überstunden abbauen oder ansparen wollen.

Mit diesen Regelungen geht die individuelle Ausgestaltung von Arbeitszeitvereinbarungen weit über das Branchenübliche hinaus.

Viele nutzen ein Lebensarbeitszeitkonto. "Auszeiten" und Sabbaticals werden teils über Überstunden "finanziert" oder können, nach vorheriger Absprache, über ein "pausiertes" Arbeitsverhältnis genommen werden.

Generell sind Überstunden in unserer Branche strukturell dort notwendig, wo über ein Jahresarbeitszeitkonto auch die Schlechtwetterzeit überbrückt werden muss. In der Vorbereitung und Akquise von Aufträgen sind Überstunden situativ notwendig. Eine prinzipielle Notwendigkeit von Überstunden ist nicht gegeben.

Die Festlegung der Arbeitszeit findet standardmäßig zum 1. April statt.

Prinzipiell sind Änderungen des Arbeitszeitmodelles auch unter dem Jahr unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Auftragsabwicklung möglich.

Unsere Auftragsstruktur erfordert für die meisten Mitarbeiter einen gemeinsamen Start und eine Tagesarbeitszeit, die sich am Auftragsvolumen orientiert. Gleitzeit ist für die meisten Mitarbeiter nicht möglich. Dort wo sie möglich ist wird sie genutzt.

Für Situationen, in denen Mitarbeiter*Innen situativ von der "üblichen" Arbeitszeit abweichen (dringende private Termine) wird meist eine Möglichkeit in Absprache mit der Auftragsorganisation und dem Team gefunden.

Im Betrieb gibt es verschiedene Arbeitsmodelle. Diese können auch kombiniert werden.

Diese sind:

- Feste freie Tage – Für Mitarbeiter, die nicht 5 –Tage in der Woche arbeiten
- Reduktion des Tagessoll – Teilzeit um Überstunden zur freien Verfügung zu haben.
- Reduziertes Monatssoll – Um tage- oder wochenweise Zeit zur freien Verfügung zu haben.
- HomeOffice – Dort wo es betrieblich möglich ist, ist es prinzipiell möglich.

Im Berichtszeitraum haben über 60% der Mitarbeitenden mindestens eines dieser Arbeitsmodell in Anspruch genommen. Alle oben beschriebenen Maßnahmen gewährleisten eine Work-Life-Balance. Für alle Maßnahmen gilt: Nur wenn der Betrieb wirtschaftlich funktioniert, können auch die Maßnahmen funktionieren. Situativ kann die "Work-Life-Balance" in die Richtung "Work" ausschlagen. Passiert das regelmäßig, so würden wir das System auf Schwachstellen untersuchen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Karenzzeit für Mitarbeiter zur Weiterbildung und für persönliche Ziele. Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit für einzelne Mitarbeiter*Innen durch Neuorganisation des Arbeitspensums.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Herausforderung der nächsten Jahre wird sein, die Akquiseleistung so zu verteilen, dass kein Mitarbeiter sein Privatleben dauerhaft dem Arbeitsleben unterordnen muss. Die bestehende Betriebskultur und der Fokus auf die Wünsche der Kund*innen sollte auch nach Abgang von Hartmut Bremer gewährleistet werden, ohne dass die Arbeitsbelastung zu hoch wird.

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Eine ungerechte Ausgestaltung der
Arbeitsverträge findet nicht statt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im Jahr 2018 gab es für die Belegschaft zwei
Lohnerhöhungen aufgrund von wirtschaftlich
guter Lage. Das Weihnachtsgeld wurde im
Vergleich zu den Vorjahren erhöht.

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Für alle Mitarbeiter wird die Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln gefördert. Zudem gibt es die Möglichkeit des Pedelec-Leasings. Einen (kleindimensionierten) Firmenwagen gibt es nur für die Geschäftsführung. Blattwerk stellt Getränke. Im Sommer gibt es an heißen Tagen Eis als Aufmerksamkeit. Zur Weihnachtszeit gibt es Süßigkeiten, Obst und Nüsse als Nervennahrung. Zum Sommerfest gibt es Grillgut und zur Weihnachtsfeier ein Buffet. Da die Mitarbeiter*Innen zum Großteil bei Kunden eingesetzt sind gibt es darüber hinaus keine Verpflegung, weil davon nur die Mitarbeiter*Innen im Büro profitieren könnten.

Kaffee, Milch und Zucker sind Bio. Beim Rest haben wir bisher nur in Einzelfällen darauf geachtet.

Als Gartenbaubetrieb ist die Ökologie häufig Bestandteil von fachlichen Fortbildungen. So tragen zum Beispiel Fortbildungen im Bereich der Baumpflege auch zum Schutz des Baumbestandes im Großstadtbereich bei. Dies wiederum ist ein erheblicher Beitrag zum Klimaschutz. Ökologie ist mittlerweile keine reine Privatangelegenheit mehr. Mitarbeiter auf unökologisches privates Verhalten hinzuweisen ist okay. Änderungen im privaten Bereich einzufordern ist übergriffig.

Wir sensibilisieren Mitarbeiter für unökologisches Verhalten im Arbeitsalltag. Verbesserungen scheitern häufig an erhöhten Kosten (die der Kunde tragen

müsste) und daran, dass die Abkehr von Gewohnheiten ein Kampf gegen Windmühlen ist.

Dem Betrieb sind zudem dort Grenzen gesetzt, wo er den Mitarbeiter*innen privates Verhalten vorschreiben würde. Hier können verschiedene Auffassungen im Betrieb aufeinandertreffen und müssen diskutiert und manchmal ausgehalten werden. Z.B: Nutzen von Billigfluglinien im Besonderen und Flügen im Allgemeinen, Verzehr oder Verzicht auf Fleisch sind Privatangelegenheiten.

Das Thema Ernährung zeigt wie heikel dieses Thema ist. Als Handwerksbetrieb ist der Fleischkonsum traditionell selbstverständlich. Einige Mitarbeiter sind Vegetarier und auch unter den Führungskräften sind Vegetarier und Flexitarier vertreten. Gespräche über die Auswirkungen von Fleischkonsum finden dadurch häufig statt. Rücksichtnahme auf Vegetarier ist selbstverständlich. Ein Verzicht auf Fleisch beim Sommerfest oder der Weihnachtsfeier scheint dennoch undenkbar.

Die Gespräche darüber sind erwünscht. Ein Zwang soll hier nicht ausgeübt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Vorstellung der Werte der Gemeinwohlökonomie. Breitere Thematisierung des Themas Ökologie. Bio- Schokolade zu Weihnachten

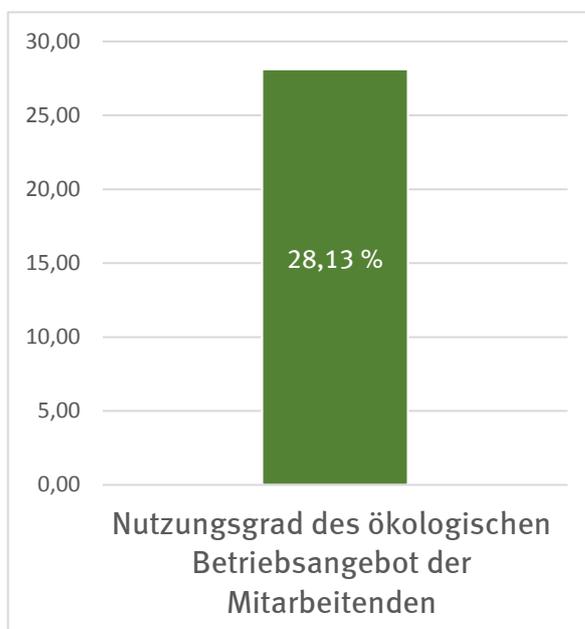
Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weitere Thematisierung des persönlichen Verhaltens zum Bereich Ökologie. Bewusste Auswahl von ökologischen Produkten im Betrieb und bei Betriebsveranstaltungen um eine Selbstverständlichkeit vorzuleben

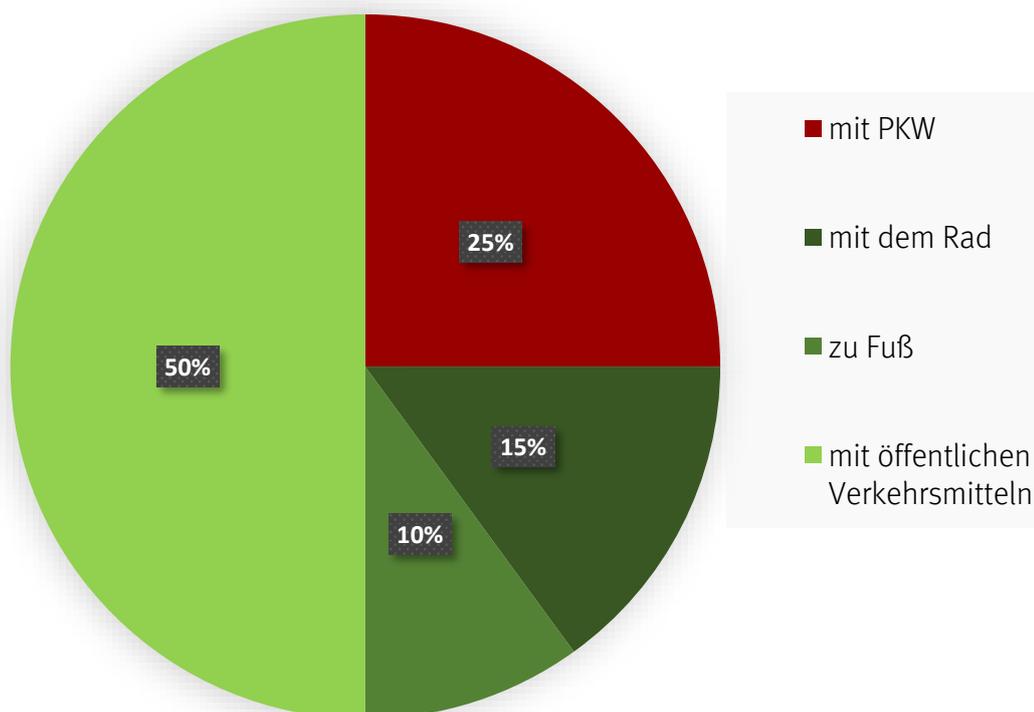
C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Verschwendung von Ressourcen wird nicht gefördert. Unökologisches Verhalten bei der Abwicklung von Blattwerkaufträgen wird nicht geduldet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:
Hinweise zur Förderung des ökologischen Bewusstseins wurden regelmäßig und fallbezogen gegeben.



Wie kommen die Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz?



C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Transparenz ist ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur. Wir glauben nicht an Geheimnisse. Blattwerk möchte keine Macht durch Zurückhaltung oder Geben von Informationen ausüben. Die Steuerung des Unternehmens erfolgt durch andere Mittel. Wir wissen aber auch, dass manche Daten eingeordnet werden müssen um verständlich zu sein.

Wer Interesse hat bekommt alle Betriebsabläufe, Kalkulationen und Berechnungen offen gelegt und erklärt. Alle Mitarbeiter*Innen bekommen wirtschaftliche Zusammenhänge über Schulungen erklärt. Vorarbeiter*Innen wissen natürlich, welche Preise zugrunde liegen, und wir sprechen offen über die Nachkalkulation.

Je mehr Leute Wissen besitzen und dieses auch einordnen können, desto mehr Leute können Verbesserungspotentiale erkennen oder Missstände offen legen.

Alle Daten die zur selbstständigen Abwicklung von Projekten hilfreich sind, stehen den Mitarbeitern zur Verfügung. Daten von Lieferanten können über ein Mitarbeiterportal eingesehen werden. Die Auftragsplanung ist allen zugänglich. Die Belegschaft wird regelmäßig über den aktuellen wirtschaftlichen Stand informiert und Überlegungen zu Chancen und Risiken des Betriebes werden allen zugänglich gemacht.

Sind Stellen zu besetzen, so stellt die Geschäftsführung in Absprache mit den Leiter*Innen und Gesellschafter*Innen Überlegungen an welche Mitarbeiter

fachlich und persönlich geeignet sind. Überlegungen zu fachlichen und persönlichen Voraussetzungen werden offengelegt, so dass jeder Mitarbeiter sich auf die offene Stelle "bewerben" kann. Die Geschäftsführung spricht ihrerseits die Mitarbeiter*Innen an, die sie für geeignet hält. Entscheidungen trifft die Geschäftsführung. Jeder kann seine Meinung äußern. Alle Führungskräfte werden über Feedback, interne Schulungen und Fortbildungen für die Führungsposition geschult. Evaluierung findet über jährliche Mitarbeitergespräche statt, wobei Entwicklungen, Entwicklungspotentiale und Prozesse mehr im Mittelpunkt stehen als Zielvereinbarungen.

Absetzungen finden durch die Geschäftsführung statt, wobei die entsprechende Person schon durch kontinuierliches Feedback und Austausch im Bilde ist, welche Gründe zu der Entscheidung führen. Wir streben in solchen Fällen eine Lösung auf Augenhöhe an und versuchen, in Absprache mit den Mitarbeiter*Innen einen alternativen Arbeitsplatz im Unternehmen zu finden, der den Stärken der Person entspricht und den Bedürfnissen des Unternehmens. Das funktioniert nicht immer.

Als eine Herausforderung hat sich in den letzten Jahren die Spreizung der Altersklassen im Betrieb erwiesen. Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe von jugendlichen Praktikanten bis hin zum Geschäftsführer, der auf die Rente zugeht, verlangt ein hohes Maß an Vertrauen und Integrität von allen Beteiligten. Wir beobachten, dass gerade viele der Jugendlichen bei Blattwerk zu reifen, selbständigen und verantwortlichen Persönlichkeiten heranwachsen können.

Blattwerk hat sich als selbstorganisierter Gartenbaubetrieb gegründet in dem jeder Mitarbeitende auch Geschäftsführer war und Entscheidungen konsensual getroffen wurde. Die Erfahrung hat gezeigt, dass demokratische Entscheidungen zu wesentlichen Fragen häufig langwieriger sind und nicht zwangsläufig zu einem nachhaltigeren und besseren Ergebnis führen. Solche Prozesse müssten stringent begleitet werden. Zudem bedarf es einer breiten Wissensvermittlung, damit alle Aspekte berücksichtigt werden, die bei wesentlichen Entscheidungen wichtig sind. Auch möchte nicht jeder Mitarbeiter eingebunden werden und fordert die Entscheidung von Führungskräften ein. Heute werden Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen getroffen. Wöchentlich findet ein Morgenkreis statt: Hier können aktuelle Themen und Missstände angesprochen werden. Betriebsversammlungen gibt es 2-3 mal pro Jahr. Abteilungstreffen werden ebenfalls 2-3 mal pro Jahr abgehalten. Monatlich trifft sich die Leiterversammlung, welche sich aus der Geschäftsführung, den Leiter*innen der Abteilungen Bau, Gartenpflege und Baumpflege sowie der Ausbilderin zusammensetzt. Alle drei Monate treffen sich die Gesellschafter*innen. Diese fällen keine Entscheidungen für den laufenden Betrieb, sondern haben ein Mitspracherecht bei Investitionen und der generellen Ausrichtung des Betriebes. Für Entscheidungen gibt es ein Vetorecht ab 25% Anteilen. Jeder Mitarbeiter hat niederschwellig die Möglichkeit seine Meinung kund zu tun. Alle Entscheidungen werden konsensual

getroffen. Dies entspringt der Erfahrung, das jede Kritik an Entscheidungen einen Wert besitzt. Es gilt die Beweggründe für Kritik mit einzubeziehen.

Auch wenn die Meinung aller Mitarbeitenden gewürdigt und willkommen ist werden wesentliche Entscheidungen durch die Gremien Geschäftsführung, Leiterversammlung oder Gesellschafterversammlung getroffen. Diese berücksichtigen die bekannten oder erwartbaren Einwände.

Es gibt keine prinzipiellen Vorbehalte gegen noch demokratischere Prozesse. In der Vergangenheit wurden diese immer wieder angestrebt. Wir sehen das als nicht abgeschlossenes, spannendes Thema und gehen nicht davon aus, dass der heutige Stand niemals abgeändert wird. Im Moment scheint der bestehende Weg der Beste für das Unternehmen zu sein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Besetzung der Stelle "Ausbilder*In" mit offenem Bewerbungsprozess und transparenter Darlegung der Entscheidungskriterien.
Führungskräftetraining mit sieben Mitarbeiter*Innen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir haben die Vision in einem Zukunftsworkshop Blattwerk alle Mitarbeiter einzubinden. Dieser ist für 2020 geplant.
2019 hat eine Unternehmerreise im Rahmen des "Netzwerk Gärten" stattgefunden. Hier wurden Betriebe besichtigt, die neue Unternehmensmodelle leben. Auch hier spielte die Einbindung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse eine Rolle. Diese Eindrücke werden

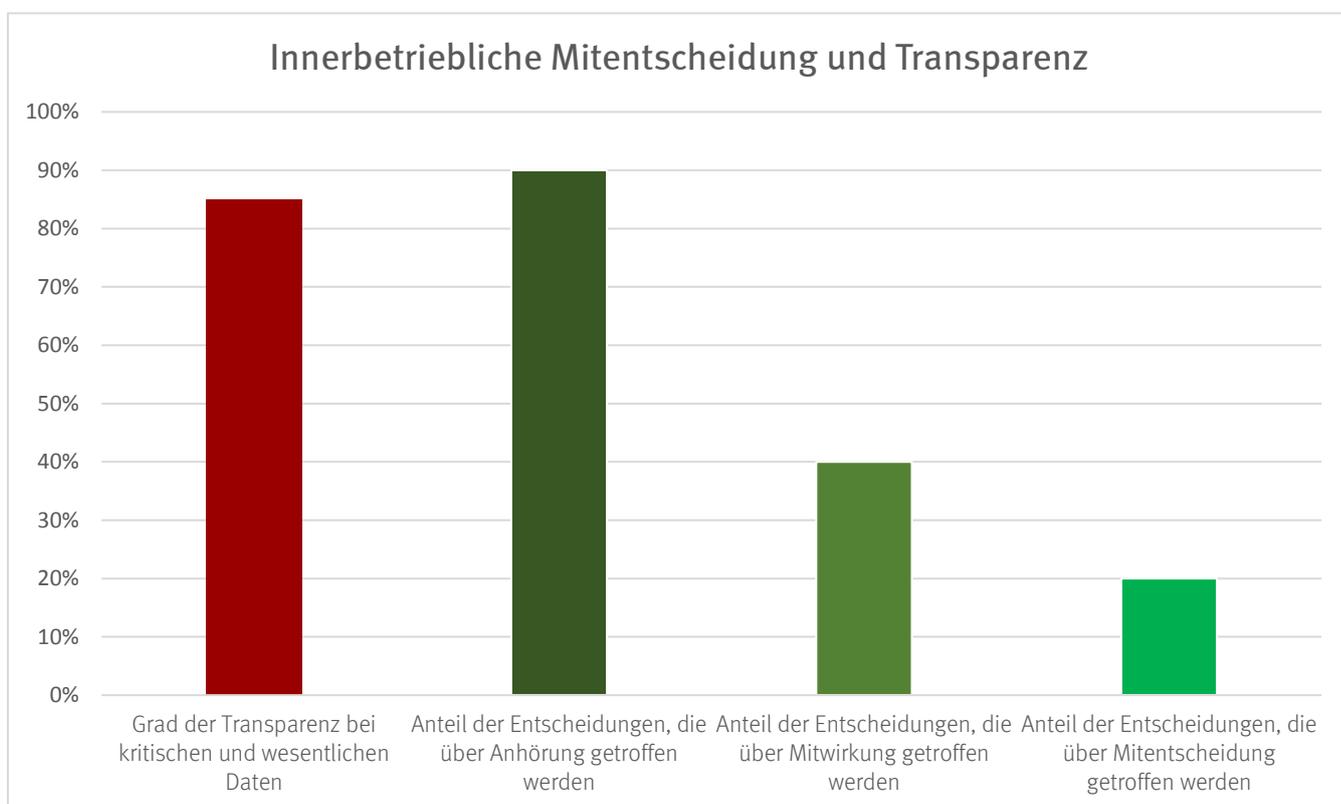
reflektiert und führen womöglich zu neuen Impulsen.

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Eine Verhinderung eines Betriebsrates liegt nicht vor. In der Vergangenheit wurde ein Betriebsrat diskutiert, der dann aber von der Belegschaft nicht gewünscht war. Der Betriebsrat hätte, nach damaliger Einschätzung, die gelebten Strukturen von Zusammenarbeit und Mitentscheidung konterkariert und eher künstlich Fronten aufgebaut. Die bestehenden gegenseitigen Kontrollen und Mitentscheidungen wurden als passender angesehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine Verbesserungen im Sinne der GWÖ in Angriff genommen



D1 Ethische Kundenbeziehung

Die Gewinnung von Neukundin findet indirekt durch Marketingmaßnahmen statt. Das heißt, dass jeder Kunde direkt auf uns zukommt. Das Marketing ist darauf angelegt unsere Leistungen darzustellen. Dabei fließt auch unsere Betriebskultur ein. Der potentielle Kunde soll sich ein Bild von unserem Betrieb und unseren Leistungen machen können. Wir streben nicht an möglichst viele Kunden zu gewinnen, sondern die Kunden, die zu uns passen und zu denen wir passen. Unser Ruf als vertrauenswürdiger Partner und Problemlöser ist das wesentliche Element bei unserer Kundenbeziehung. Zudem streben wir langjährige Kundebeziehungen an. Kurzfristiges Renditestreben steht diesen Elementen konträr entgegen. Angebote und Rechnungen sind so aufgebaut, dass die Preisbestandteile transparent sind. Zu behaupten, dass das der Kundennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben steht, scheint uns zu weit gegriffen. Beides muss stimmen und idealerweise in einem Maße stattfinden, welches für beide Seiten passt. Nicht jeder Interessent kann sich unsere Dienstleistungen finanziell leisten. Dessen sind wir uns durchaus bewusst. Wir sind überzeugt Leistungen anzubieten die Ihren Preis wert sind. In konkreten Einzelfällen wird besprochen wie finanziell weniger gut ausgestattete Interessenten unsere Dienstleistungen nutzen könnten. Hier agieren wir dann kreativ, wenn uns ein Projekt förderungsfähig erscheint. Einen klaren Kriterienkatalog gibt es hierfür nicht.

Der moralische Kompass der Akquisiteure scheint uns ausreichend uns praxisnah.



Hat ein Kunde das Gefühl, dass seine Wünsche nicht umgesetzt werden oder er Grund zur Beschwerde hat, so nehmen wir das als selbstverständlichen Teil unserer Arbeit an. Gerade das Beschwerdemanagement ist wichtiger Teil einer langfristigen Kundenbeziehung. Nicht jedes Problem kann zur Zufriedenheit beider Seiten oder in der gewünschten Zeit gelöst werden. Das widerspricht allerdings nicht unserem Bestreben jeden Kunden zufrieden zu stellen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Unethische Werbemaßnahmen finden nicht statt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Durch den Fachkräftemangel und den Boom der Gartenbaubranche verlagert sich unser Marketing deutlich mehr in den Bereich der Mitarbeitergewinnung. Dadurch findet eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Betriebskultur statt um diese authentisch nach außen zu tragen

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Wir sind Mitglied im Netzwerk Gärten, das mit anderen Gartenbaubetrieben aus dem süddeutschen Raum selbstorganisiert existiert. Hier wird der fachliche und organisatorische Austausch auf allen Ebenen des Betriebes gesucht und umgesetzt.

Neben fachlichen Fortbildungen gibt es regelmäßige Treffen der Mitarbeiter in den Bereichen "Gartenbau", "Gartenpflege", "Büro", "Planung", "Ausbildung" und "Unternehmensführung". Zudem wird ein Austausch der Auszubildenden ermöglicht und den Mitarbeitenden steht es offen, Praktika in den Partnerbetrieben zu machen um deren Arbeitsweisen und Betriebskultur kennen zu lernen.

Die Ziele variieren zwischen den verschiedenen Gruppen. Wichtige Aspekte sind bei allen Gruppen Wissensaustausch, Unterstützung und das Verhindern von Betriebsblindheit. Wir sehen uns nicht als Konkurrenten sondern als Mitunternehmer, die mehr Nutzen aus Austausch als aus Abgrenzung ziehen.

Auch anderen Gartenbaubetrieben begegnen wir offen und auf Augenhöhe. Prinzipiell sind wir hilfsbereit. Kommt ein Unternehmen mit der Bitte um Unterstützung auf uns zu, bieten wir diese gerne im Rahmen unserer Möglichkeiten. Beratung und Austausch ist häufig niederschwellig möglich. Nicht jede Möglichkeit ist dabei auch umsetzbar, da z. B. eine Mitarbeiterüberlassung gesetzlich unterbunden ist. Finanzielle Unterstützung ist noch nicht

angefragt worden und würde uns beim derzeitigen Zinsniveau auch eher skeptisch stimmen. Undenkbar ist es nicht und müsste situativ betrachtet werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Austausch und Beratung zum Thema Betriebsnachfolge im Rahmen eines Besuchs bei Blattwerk.

Vermittlung des Berufsbildes Landschaftsgärtner*In an eine Gruppe Geflüchteter.

Initiative zur Bezahlung aller Fahrzeiten an Tarifkommission des Garten- und Landschaftsbaus.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Moment sehen wir keine Notwendigkeit.

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Diskreditierendes Verhalten findet nicht statt und passt auch nicht zur Firmenphilosophie

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es bestand kein Verbesserungspotential

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Wir betrachten die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns kritisch und suchen nach Verbesserungspotentialen. Eine detaillierte Auswertung fand erstmals durch die Auseinandersetzung im Rahmen dieser Kompaktbilanz statt. Natürlich belastet unser Tun auch die Umwelt und bringt nicht nur positive Aspekte mit sich. Wo Alternativen verfügbar sind, werden diese eingesetzt. Beispiele hierfür sind der Verzicht auf kesseldruckimprägnierte Hölzer als Baumpfähle. Wir lassen uns diese Pfähle aus unbehandeltem Lärchenholz fertigen. Mauern werden bei Blattwerk in aller Regel ohne Beton erstellt und bieten dadurch Lebensraum für Flora und Fauna.

Die Fahrt zu Kund*Innen findet mit LKWs statt und nur im Ausnahmefall mit Pedelecs. Für Kundentermine der Büromitarbeiter*Innen stehen ein PKW, ein Transporter, zwei Pedelecs und das Stadtmobil (Carsharing) zur Verfügung. Viele Büromitarbeiter*Innen nutzen Pedelecs wenn es die Witterung und Entfernung zulässt.

Gerne würden wir sehen, dass die Mitarbeiter für jeden Auftrag das kleinstmögliche/umweltschonendste Fortbewegungsmittel nutzen.

Überlegungen hierfür wurden angestellt. Die Umsetzung trifft auf verschiedene Hindernisse, wie das geringe Angebot von

alternativ angetriebenen LKWs und der schlechten Planbarkeit des Mobilitätsbedarfes.

Wo Materialien und Pflanzen wiederverwendet werden können, wird dies gerne gemacht. Auch der Verbrauch von Beton ist bei uns deutlich geringer als im Branchenvergleich, ohne damit die Qualität der Arbeit zu schmälern. Häufig ergeben sich dadurch auch geringere Erdbewegungen.

Ein angelegter Garten, der zum Verweilen einlädt ist zwangsläufig ein Produkt, welches suffizientes Verhalten des Nutzers fördert. Wer im Garten verweilt, kann nicht am Konsumleben teilnehmen. Bei der Planung wird berücksichtigt, dass der Garten pflegextensiv sein sollte. Es werden z.B. standortgerechte nachhaltige Pflanzungen effektvollen, pflegeintensiven Pflanzungen vorgezogen. Technische Ausstattungen im Garten werden in unseren Planungen auf ein vernünftiges Minimum reduziert.

Zunehmend decken sich unsere Vorstellungen vom Garten als Lebensraum für Fauna und Flora auch mit den Kundenwünschen. Wünscht ein Kunde ein Produkt oder eine Leistung, die wir ökologisch bedenklich finden, so wird dies auch angesprochen und Alternativen werden aufgezeigt. Im Bereich der Baumpflege ist das in den Kundengesprächen schon etabliert. Die Diskussion um Bäume im Stadtbereich wird in Stuttgart schon länger bewusst geführt und ist auch durch eine Baumschutzsatzung mit vorgeschriebener Nachpflanzung im Falle einer Fällung in den Köpfen angekommen. In den anderen Bereichen findet das nicht zwangsläufig statt.

Eine ökologische Aufklärung des Kunden findet dort statt wo wir meinen auf offene Ohren zu treffen. Dort wo wir Handlungsbedarf sehen wird der Kunde auch über die ökologischen Auswirkungen informiert. Ein "missionieren" führt aus unserer Erfahrung nicht dazu, dass mehr Bewusstsein geschaffen wird. Meist ist es zielführender unökologische Maßnahmen zu umgehen indem man praktikable ökologische Alternativen vorschlägt. Halten wir gewünscht Maßnahmen für ökologisch bedenklich so wird die Ausführung durchaus auch abgelehnt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Erste Überlegungen zu einem Mobilitätskonzept mit dem die Abwicklung von Kundenaufträgen mit den kleinstmöglichen/umweltbewusstesten Fahrzeugen möglich ist. Erstes Treffen mit Fraunhofer-Institut zur Klärung inwiefern eine Analyse des Nutzungsverhaltens und ein Pilotprojekt zur Implementierung eines neuen Mobilitätskonzeptes fachlich und inhaltlich unterstützt wird. Vorstellung der Überlegungen auf der Betriebsversammlung. Werben für Unterstützung in der Belegschaft. Beschluss zur Anschaffung eines Lastenfahrades.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Selbstverständliches Thematisieren des Themas Ökologie bereits in der Planung und Beratung. Erhöhung des Bewusstseins in der gesamten Belegschaft
Anschaffung eines Lastenfahrades.
Anschaffung von flexibleren und kleineren Autos. Diversifizierung des Fuhrparks.

Weitere Schritte bei der Erstellung eines Mobilitätskonzeptes

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Unverhältnismäßige ökologische Auswirkungen werden nicht in Kauf genommen

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D4 Kund*innen- Mitwirkung und Produkttransparenz

Alle Leistungen werden auf Wunsch des Kunden durchgeführt. Bei Neu- oder Umgestaltungen erfolgt die Planung in enger Absprache mit dem Kunden. Unsere fachliche und gestalterische Kompetenz ist gefragt. Kommunikation wird in allen Bereichen und Hierarchieebenen des Betriebes geschult. Häufig werden Kundenwünsche über einen Fragebogen erfragt. In jedem Fall werden die Wünsche im Gesprächen erfragt und berücksichtigt. Impulse der Kundschaft zur Verbesserung der Arbeit auch in Bezug auf Werte der Gemeinwohlökonomie sind jederzeit willkommen. Das stößt bei uns auf offene Ohren. Lediglich wenn das Endprodukt von den Vorstellungen des Kunden abweichen könnte oder nicht fachgerecht ist wird der Kunde darüber aufgeklärt.

Die Angebote sind detailliert ausgearbeitet, verständlich formuliert und enthalten die notwendigen Arbeitsschritte und verwendeten Materialien. Transparenz ist uns wichtig, da wir ein vertrauensvolles Verhältnis mit dem Kunden anstreben.

Unsere Angebote erhielten schon wiederholt ausdrückliches Lob von Kunden, die ihrerseits als Bauträger oder Bauleiter tätig waren. (Zitat: „Ich habe noch von keinem Handwerker ein so ausformuliertes Angebot bekommen.“) Arbeiten, die auf Leistungsnachweis ausgeführt werden, werden detailliert abgerechnet. Eine Offenlegung unserer Kalkulation für den Kunden erfolgt aber nicht.

Der Umgang mit Kundenbeschwerden ist im Bereich D1 erläutert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Schulung von 1/3 der Belegschaft durch Fortbildungsmaßnahmen "Mit dem Kunden auf Augenhöhe - Fit für die Kundenkommunikation" und "Kommunikation mit dem Medium Telefon und Handy".

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Bereich der Kommunikation von Ausführungsterminen sehen wir Verbesserungspotential, was den Vorlauf bis zur Ausführung anbelangt. Auch die Bearbeitungszeit von Aufträgen ist noch nicht optimal. Ansonsten sehen wir im Moment kein Verbesserungspotential.

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Es werden keine Produkte verwendet, die schädliche Nebenwirkungen für Kund*Innen und Umwelt, bei sachgerechter Verwendung, haben

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Produkte und Dienstleistung leisten auf verschiedenen Ebenen einen Beitrag zur Erfüllung von Grundbedürfnissen unserer Kund*innen. Gärten, wie wir sie verstehen, sind ein Ort der Muße und Erholung. Sie sind Raum zur Besinnung, der Geborgenheit und des Wohlbefindens. Gärten sind Orte des Müßiggangs und auch der Geselligkeit. Nachweislich leisten Gärten und die Gartenarbeit einen positiven Beitrag zur Gesundheit. Nicht ohne Grund wird die Gartenarbeit immer häufiger als Therapie bei verschiedensten Krankheiten empfohlen. Das Ergebnis unserer Arbeit ist somit sinnstiftend für uns und die Kundschaft und der Aufenthalt im eigenen Garten ist deutlich suffizienter als andere Freizeitbeschäftigungen.

Nicht nur für die Kunden ist der Garten Rückzugsort. Er ist auch Lebensraum für Flora und Fauna, was besonders in der Stadt wichtig ist und zur Verbesserung des Klimas beiträgt.

In Gärten, wie wir sie verstehen, begegnen die Kund*innen der Natur auf vielfältige Weise, obwohl Gärten in Stuttgart oft eher kleinformatig sind. Kund*innen erleben verschieden Steinmaterialien als Wege, Treppen und Mauern, wir besetzen die verschiedenen Nischen mit geeigneten Pflanzen. Viele unserer Gewerke bedeuten einen ersten Kontakt der Menschen mit dieser Art von Natur.



In den Bereichen des Spielplatzbaus und der Baumpflege ist das Thema Sicherheit ein ständiger Begleiter.

Im Bereich des Spielplatzbaus ist es uns zudem wichtig, nicht nur spannende Spielobjekte zu bauen, sondern die Außenanlagen von Kindergärten und Schule, in Absprache mit den Auftraggebern, in das Konzept der Einrichtung zu integrieren. Somit wird auch ein pädagogischer Auftrag erfüllt.

Natürlich ist ein Garten auch ein Statussymbol und selbstverständlich finden auch Elemente im Garten Platz, die der Gestaltung dienen und darüber hinaus keinen nachhaltigen Nutzen haben.

Unser Anspruch an eine gelungene Gartengestaltung ist aber nicht vereinbar mit Schotterwüsten und reinen Repräsentationsgärten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Außenanlagen von Kindergärten und Schulen im Einklang mit dem pädagogischen Konzept. Unzählige Baumpflegeaufträge, Neu- und Umgestaltungen von Gärten-

Verbesserungspotenziale/Ziele:

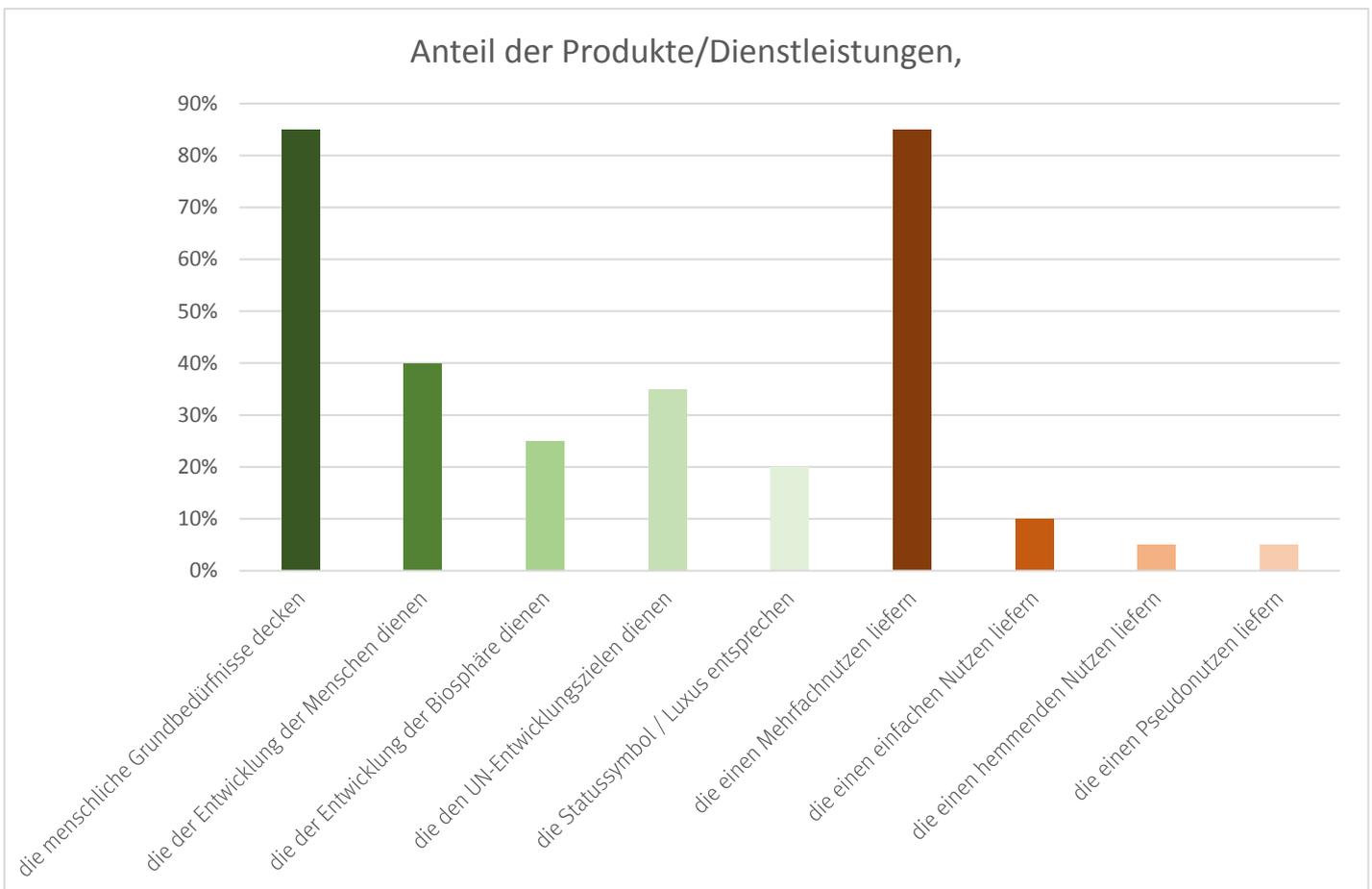
Der Trend zum naturnahen Garten kommt uns sehr entgegen. Hier wollen und werden wir uns in Zukunft noch besser positionieren.

E1 Negativaspekt:

menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Es werden keine menschenunwürdigen Produkte und Dienstleistungen produziert oder verkauft.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: -



E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Als Unternehmen, das in einer arbeitsintensiven Branche tätig ist haben wir eine recht hohe Abgabenquote von 246% in Bezug auf den Gewinn. Diese sehen wir nicht als Belastung an, sondern als selbstverständlichen Beitrag zum Gemeinwesen, von dem wir in großen Umfang profitieren. Wir zahlen gerne Steuern und Abgaben, denn wir wissen, dass alle davon profitieren. In einigen Bereichen profitieren wir nicht nur indirekt, sondern auch direkt durch Förderungen im Bereich der Unternehmensberatung und bei Neuanschaffungen mit einem erhöhten ökologischen und sicherheitstechnischen Nutzen.

Freiwilliges gesellschaftliches Engagement leisten wir prinzipiell gerne, wenn wir entsprechende Anfragen erhalten oder unterstützenswerte Projekte entdecken. Das, was wir in diesem Bereich tun, sehen wir als selbstverständlich an, betrachten es aber nicht als zwangsläufigen Teil unseres Tuns. Häufig spricht unsere Auslastung oder unsere finanziellen Möglichkeiten gegen ein höheres Engagement. Manches dient natürlich auch der Schärfung der Eigenmarke „Blattwerk“ und kann so als Marketinginstrument angesehen werden. Der Marketingaspekt hat aber keinen Vorrang vor dem Inhalt. Vieles bleibt auch unsichtbares Engagement.

Wir möchten einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten ohne uns als politischen Akteur zu verstehen. Wir verstehen uns als Teil des direkten Umfelds in unserem Stadtteil. Ohne das freiwillige Engagement vieler

Akteure würden viele Begegnungspunkte und Angebote verschwinden.

Das Feedback zu diesem Engagement ist durchweg positiv.

Steuervermeidung und jegliche Form von Ellenbogenmentalität, die lediglich einem persönlichen Nutzen dienen, passen nicht zur Betriebsphilosophie von Blattwerk. Das wird auch klar kommuniziert. Anfragen zur Abwicklung von Aufträgen in Schwarzarbeit erteilen wir eine klare Absage. Steuervermeidung, oder neudeutsch Steueroptimierung, hat aus unserer Sicht immer einen kurzfristigen persönlichen Nutzen und stellt einen langfristigen Schaden für die Gemeinschaft und das gesellschaftliche und wirtschaftliche Klima dar. Aufgrund unserer Größe bedarf es hier keines Kontrollmechanismus sondern der klaren Haltung der Verantwortlichen im Betrieb.

Geschenke von Lieferanten, besonders zur Weihnachtszeit, werden als Geschenke an den Betrieb betrachtet und in einer Tombola mit der gesamten Belegschaft verlost.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Jahr 2018 konnten unsere Auszubildenden, im Rahmen der BASEG, am Bau der Außenanlage für eine soziale Einrichtung teilnehmen. Für dieses Projekt mussten sie nur die Hälfte der Zeit selber einbringen. Den Rest der Zeit hat Blattwerk bezahlt. An diesem Projekt haben auch mehrere Mitarbeiter*Innen teilgenommen, die in der Zeit Urlaub genommen haben. Gependet wurde zudem an ein Projekt, dass sich im Bereich der Erinnerung an die Schrecken des dritten Reichs engagiert. Die Umgestaltung von Teilen der Außenanlage der ortansässigen Jugendfarm wurde unter Organisation von Blattwerk im Rahmen des Netzwerk Gärten realisiert. Hier wurden lediglich die reinen Selbstkosten berechnet. Für die Auszubildenden war dies ein nachhaltig wirkendes Projekt. Geradezu selbstverständlich haben wir mit einem Spielstand am Fest im Stadtteil teilgenommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E2 Negativaspekt: illegitime
Steuervermeidung

Findet nicht statt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E2 Negativaspekt: mangelnde
Korruptionsprävention

Findet nicht statt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Die wesentlichen schädlichen Umweltwirkungen finden im Bereich durch unsere Arbeit in den Kundegärten statt. Hierbei spielt der Transport von Mitarbeiter*Innen, Material und Werkzeug eine wesentliche Rolle. Hinzu kommt das Bewusstsein, dass die Umweltbelastung steigt, je größer der Eingriff in den Garten ist und je mehr Material verbaut wird. Suffizienz ist regelmäßiger Teil unserer Arbeit im Kundengarten. Die Verschwendung von Material und Ressourcen würden sich direkt im Preis und in der Marktfähigkeit niederschlagen. Ein unverhältnismäßig hoher Einsatz von Material würde durch unsere Mitarbeiter direkt moniert, weil sie oft die Mengen von Hand im Gelände bewegen müssen. Wir vermeiden Beton dort wo es vertretbar ist und reduzieren den Einsatz auf das notwendige Maß. Wir vermeiden unnötige Erdbewegungen oder den Austausch indem wir die Topographie des Geländes und dessen Umgebung in der Gestaltung berücksichtigen. Wo möglich, werden vorhandene Pflanzen und Material wiederverwendet. Bestehender Boden wird von uns verbessert und hat Vorrang vor einem Austausch durch geliefertes Substrat.

Konkrete Zahlen zur Umweltbelastung haben wir erstmals mit der Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz erhoben. Die Problemfelder waren uns dabei schon vorher bewusst.

Wir halten uns für umweltbewusst und wissen daher auch, dass man noch mehr

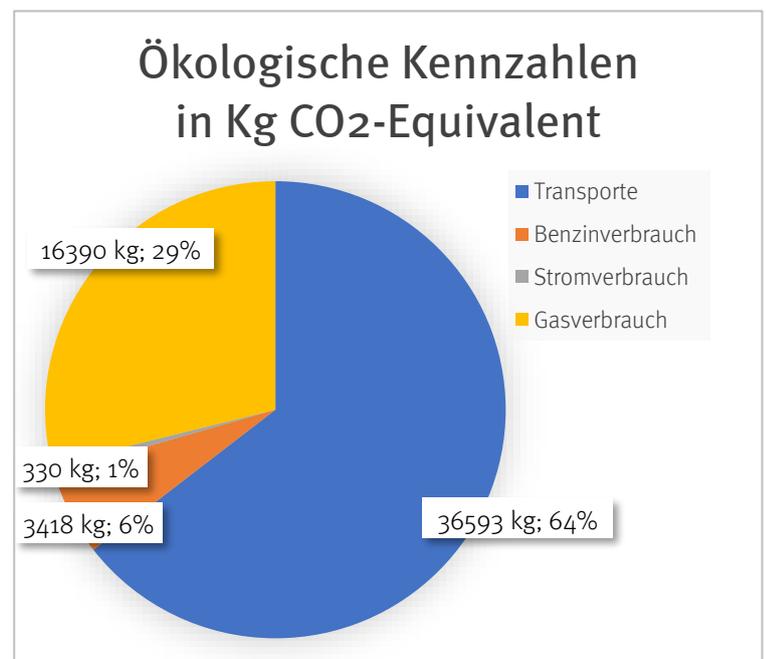
tun könnte, als wir bisher tun. Eine Veröffentlichung unserer Daten zur Umwelteinwirkung unseres Handelns hat bisher nicht stattgefunden.

Die Auseinandersetzung mit diesem Thema findet häufig und breit statt, ohne dass dies institutionalisiert wäre.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Regelmäßigere Auseinandersetzung mit den ökologischen Auswirkungen bei der Besprechung von Arbeitsabläufen, Neuanschaffungen und bei der Planung von Projekten.



E3 Negativaspekt: Verstöße
gegen Umweltauflagen sowie
unangemessene
Umweltbelastungen

Finden nicht statt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Unser Unternehmenssitz ist frei zugänglich und wird regelmäßig von Kunden oder Interessierten besucht. Unsere Arbeit findet häufig unter den Augen unserer Kunden statt, als Dienstleister wird unsere Arbeit ständig und täglich von unseren Kund*innen kritisch in Augenschein genommen. Transparenz ist insofern für uns kein Themenbereich, den wir bisher als verbesserungswürdig betrachtet haben. Zudem haben wir ein offenes Ohr für die Nachbarschaft, welche uns schriftlich, telefonisch oder persönlich erreichen kann. Kritisches Feedback wird besprochen und an alle Beteiligten weitergeleitet.

Bauliche Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der möglichen Auswirkungen auf das Umfeld geplant. Mögliche Einschränkungen werden proaktiv im Vorfeld angesprochen und kommuniziert. Beispielsweise wird die Nachbarschaft im Vorfeld informiert, falls durch Materialanlieferungen, kurzzeitig Beeinträchtigungen zu erwarten sind. Eine Anhörung findet nicht statt und scheint bei der Abwicklung von Aufträgen in den Gärten unserer Kunden auch eher hinderlich als förderlich.

Den Schaugarten auf unserem Gelände haben wir bewusst offen gestaltet. Durch den engen Kontakt zu den Anrainern wurde die Gestaltung auch auf angrenzende Flächen erweitert, die nun gemeinsam von den Anrainern und Blattwerk genutzt werden. Blattwerk nimmt mit dieser Gartenanlage regelmäßig an der regionalen Veranstaltung offener Gärten teil.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Findet nicht statt

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Der Themenbereich Ökologie scheint uns im Moment als der Bereich mit dem größten Handlungsbedarf. Hier wollen wir unser Handeln noch stärker hinterfragen und uns klarer positionieren. Ein Lastenrad wurde 2019 angeschafft und befindet sich in der Erprobung für Kleinaufträge. Der Umstieg von PET- auf Glasflaschen wurde 2019 realisiert.

Transparenz und Mitentscheidung wollen wir durch einen geplanten Zukunfts-Workshop mit der gesamten Belegschaft forcieren. Die Fortbildung von sieben Führungskräften hat das Ziel, in Zukunft breiter aufgestellt zu sein und für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein. Wir hoffen, dass dadurch auch in Zukunft Entscheidungen durch die Kompetenz vieler Gruppenmitglieder getroffen werden können.

Die Erstellung der Gemeinwohlbilanz wollen wir nutzen um darzustellen, dass die Auseinandersetzung mit nachhaltigen Themen nicht im Widerspruch zum unternehmerischen Handelns stehen.

Ansonsten denken wir auch hier prozessorientiert. Wir glauben daran, dass die Themen der Gemeinwohlökonomie am besten umgesetzt werden, wenn sie breit im Unternehmen präsent sind. Die Begleitung von positiven Entwicklungen sind aus unserer Erfahrung häufig nachhaltiger als das Setzen konkreter Ziele.

Langfristige Ziele

Langfristig ist unser Ziel, die positive Energie und unsere Leistungsfähigkeit auch in der Zeit zu erhalten, die durch das Ausscheiden eines unserer Geschäftsführer geprägt sein wird. Für diese Zeiten des Umbruchs gewappnet zu sein ist ein Thema, dass sich bereits in der Umsetzung befindet und unser langfristiges

Handeln prägt. Die Themen der Gemeinwohlökonomie sind dann gut aufgehoben, wenn es unserem Betrieb gut geht. Eine konkrete Planung von Zielen besteht in diesem Bereich noch nicht.

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

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

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Die Kompaktbilanz der Blattwerk Gartengestaltung GmbH wurde von Stefan Böhm (Gesellschafter und Geschäftsführer) und Eric Raasch (Gesellschafter und Abteilungsleiter) erstellt. Unterstützung fand durch das Steuerbüro Stanger, Nägele & Kost statt. Der Zeitaufwand für die Erstellung belief sich auf ca. 50 Stunden. Der Prozess wurde offen in der Belegschaft kommuniziert und führte zu vielen Gesprächen. Die Vorstellung der Ergebnisse wird auf einer Betriebsversammlung stattfinden.

Datum: 30.09.2019