

---

# GEMEINWOHL-BERICHT 2012

## UNTERNEHMEN

### FIRMENNAME: WITTIG-HR-CONSULTING

Branche: PERSONALBERATUNG

Anzahl der MitarbeiterInnen: 1 in flexibler Teilzeit (EPU)

Umsatz 2012: 49000€

(Knapp 90% durch 3 Aufträge in der Entwicklungszusammenarbeit, knapp 10% durch einen Auftrag im Bereich Rekrutierung mit einer Unternehmensberatung als Auftraggeber und ein minimaler Umsatz erzielt durch Vorträge für die GWÖ)

## TÄTIGKEITSBEREICH

Das Unternehmen wurde im August 2011 gegründet und ist ein „Ein-Personen-Unternehmen in Teilzeit“ (Freiberufler). Daher ist Zielsetzung und Tätigkeitsbereich stark an meiner Person, meinen Erfahrungen und meinen Möglichkeiten, einen Beitrag zu leisten, ausgerichtet. Es ist Zielsetzung von mir und damit des Unternehmens, die in 25 Jahren Personalarbeit/Personalleitung in Industriebetrieben und Vertriebs-Organisationen erworbene Erfahrung vorwiegend für klein- und mittelständische Unternehmen und ihre jeweiligen Mitarbeiter nutzbar zu machen. Zielsetzung ist es, durch die Begrenzung auf Teilzeitarbeit 20% der Arbeitszeit einer normalen Vollzeitkraft für ehrenamtliche/sozialpolitische Tätigkeiten nutzen zu können.

### Die Tätigkeitsschwerpunkte sind:

1. Externe Personalleitung\*
2. „HR-Projekt-Management“; der Projektmanager fungiert in meinem Ansatz vorrangig als „Prozess-Driver“, als HR-Inputgeber und als „Moderator“ der Stakeholder des Projektes. Diese Rolle wird übernommen für Projekte im Bereich Personal- bzw. Organisationsentwicklung, Mitarbeiter-Kommunikation und Rekrutierung.
3. HR-Beratung für die Bereiche Personal- bzw. Organisationsentwicklung, Mitarbeiter-Kommunikation und Rekrutierung.

\*Bisher liegen die Aktivitäten ausschließlich auf den Schwerpunkten 2 und 3, vor allem dank zweier jeweils ein Jahr umfassenden umfangreicher Projektaufträge in der Entwicklungszusammenarbeit. Das Tätigkeitsfeld 1 bleibt aber weiter im Angebots-Portfolio.

Zielgruppe sind mittlere und kleinere Unternehmen/Organisationen sowie Auftraggeber für Projekte in der Entwicklungszusammenarbeit. (Mögliche Arbeitssprachen sind Deutsch, Englisch, Französisch und eingeschränkt auch Spanisch)

Mein langjähriger Erfahrungshintergrund als Personalleiter und Manager lässt mich alle Aufgaben mit breitem Blick und unter Gesamtsicht auf die jeweilige Organisation, ihre Prozesse, die jeweilige Mitarbeiterschaft und relevante Kultur Aspekte angehen. D.h. auch, dass sich für mich ein Tätigwerden für Unternehmen bzw. Organisationen ausschließt, die

ein nur schablonenhaftes Vorgehen ohne Berücksichtigung der Unternehmens- bzw. Landeskultur wünschen.

## DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Im Konzept der Gemeinwohl-Ökonomie lassen sich meiner Ansicht nach 2 Teile erkennen:

- Eine Einladung an Unternehmen, bereits heute unter den gegebenen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen gemeinwohlorientiert, wirtschaftlich sinnvoll aber nicht ausschließlich gewinnorientiert zu arbeiten - mit der Grenzziehung, dass dabei die dauerhafte Existenz des Unternehmens nicht gefährdet wird.
- Eine Vision, der zufolge die wirtschaftspolitische Ausrichtung so umgebaut wird, dass sie direkt „Gemeinwohl“ fördert und alle Regelungen, Strukturen, Prozesse und Anreize diesem Ziel unterordnet.

Das Unternehmen strebt an:

1. der als Teil 1 des Konzepts skizzierten Einladung als Unternehmen selbst zu folgen
2. in seiner Rolle als Berater bzw. Projektmanager und in den den Kunden angebotenen Inhalten und Lösungsansätzen die Gedanken und Werte der Gemeinwohl-Ökonomie sichtbar und spürbar werden zu lassen und dazu einzuladen, sie zu leben
3. durch die Begrenzung der Geschäftstätigkeit (Teilzeit) dem einzigen Mitarbeiter=mir Raum zu lassen, sich an der Verbreitung und Weiterentwicklung des Konzepts und der Vision zu beteiligen

### **Bisherige Aktivitäten zur Gemeinwohl-Ökonomie:**

Die bisherigen Aktivitäten für die GWÖ wurden vor allem durch die Begrenzung der übrigen Geschäftstätigkeit und die Teilzeitarbeit von mir ermöglicht:

### **Aktivitäten direkt für die Gemeinwohl-Ökonomie:**

- Mitbegründung des Energiefeldes Rhein-Main und intensive Mitwirkung dort
- Vertretung der Gemeinwohl-Ökonomie als Referent
- Mitwirken an GWÖ-internen Veranstaltungen und Arbeitskreisen zur Weiterentwicklung der GWÖ
- Teilnahme an der Weiterbildung zum GWÖ-Berater (Abschluss mit der Erstellung und Abgabe des GW-Berichts jetzt)

### **Aktivitäten, die den Gedanken der Gemeinwohl-Ökonomie unterstützen:**

- Mitglied im Vorstand des Förderkreises Oikocredit Hessen-Pfalz ([www.oikocredit.org/de](http://www.oikocredit.org/de)); Oikocredit fördert existenzsichernde Beschäftigung in der „3. Welt“ mittels Kleinkrediten und Unterstützung von Genossenschaften.
- Koordination des Arbeitskreises Öffentlichkeitsarbeit dieses Förderkreises

## SELBSTEINSCHÄTZUNG UND NEGATIVKRITERIEN SPÄTER TESTAT MIT PUNKTEN (ODER ALS ANHANG)

Selbsteinschätzung des Unternehmens. Das ist eine Übersicht für die Fremdeinschätzung durch externes Audit oder Peer-Evaluation. Diese Seite kann durch das Testat ersetzt werden. (Gesamt 337 Punkte ohne Aufschlag für die „Hochrechnung“ des auf die entfallenden Kriterien bezogenen Punkte-Ausgleichs)

		Selbst-Einschätzung
A1	Ethisches Beschaffungsmanagement	10 Punkte
B1	Ethisches Finanzmanagement	11 Punkte
C1	Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	63 Punkte
C2	Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	50 Punkte
C3	Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	17.5 Punkte
C4	Gerechte Einkommensverteilung	entfällt
C5	Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	entfällt
D1	Ethisches Verkaufen	12.5. Punkte
D2	Solidarität mit Mitunternehmen	35 Punkte
D3	Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	9 Punkte
D4	Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	9 Punkte
D5	Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchen-standards	5 Punkte
E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/ Dienstleistungen	45 Punkte
E2	Beitrag zum Gemeinwesen	30 Punkte
E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	25 Punkte
E4	Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe	entfällt
E5	Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	15 Punkte

## NEGATIVKRITERIEN

Das Ausfüllen des Excel-Sheets als GWÖ-Bilanz ist freigestellt. Daher muss zumindest einmal bestätigt werden, dass das Unternehmen keines der Negativkriterien erfüllt. Das wird durch Ankreuzen bei „Kann ich bestätigen“ belegt oder durch ein kurzer Satz am Anfang des Berichtes: „Hiermit bestätigen wir, dass wir keines der Negativkriterien erfüllen.“ **(keine Sicherheit, dass die Unternehmen das auch tatsächlich befolgen)**

	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrecht	x	
Keine Menschenunwürdige Produkte	x	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen		x (Lässt sich nicht voll umfassend ausschließen)
Keine feindliche Übernahme	x	
Keine Sperrpatente	x	
Keine Dumpingpreise	x	
Keine massive Umweltbelastungen für Ökosysteme	x	
Keine groben Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	x	
Keine geplante Obsoleszenz	x	
Keine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern	x	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	x	
Keine Unternehmen in Steueroasen	x	
Keine Eigenkapitalverzinsung über 10%	x	
Offenlegung aller Beteiligungen und Tochterunternehmen	x	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	x	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby-Organisationen/ Eintragung ins Lobbyregister der EU	x	

## GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

### A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Kriterium

Kriterien	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (40%-60%)  <b>55%</b>	<b>punktuell bei klassischen Risikoprodukten (Öko-Strom)</b>	bei einigen wesentlichen P/ D	bei einem Großteil an wesentlichen P/D  + klare Reduktion bei kritischen Stoffe ohne höherwertige Alternative	bei allen wesentlichen, zugekauften P/D  + Innovative Lösungen zur Vermeidung kritischen Stoffe ohne höherwertige Alternative
Aktive Ausein- setzung mit den Risiken zugekaufter P/D und Prozesse zur Sicherstellung (20%-40%)  <b>35%</b>	<b>Interne Ausein- setzung durch aktives Einholen von Informationen zu mit der Thematik Integration sozialer und ökologischer Aspekte in das Vertragswesen (Code of Conduct / Ethik-Kodex)</b>	Internes Audit bei Risiken und wichtigsten Lieferanten  Schulungen (Seminare, Workshops, Zeitbudgets für ExpertInnen- gespräche) aller Mitarbeiter im Einkaufsprozess	Regelmäßige Evaluierung von Risiken und Alternativen  Sicherstellung durch unabhängiges Audit (z.B.: nach soz./ ökol. Gütesiegeln zertifizierte P/D, Kooperation mit NGOs)	Kooperation mit LieferantInnen und Mitunternehmer- Innen hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte
Strukturelle Rahmen- bedingungen zur fairen Preisbildung ( <b>10%</b> )	Verzicht auf rein preisgetriebene Beschaffungs- prozesse (u.a. Auktionen, Ausschreibungs- verfahren)  Kein vom Einkaufspreis abhängiges Bonus- system für Einkäufer	<b>Langfristige, kooperative Beziehung werden wechselnden, kostenorientierten vorgezogen</b>  Reperatur bei benachbarter Automobilwerkstatt und Betreuung im PC-Bereich durch Kleinunternehmen	Evaluierung des Verhaltens der Einkäufer durch regelmäßige Mitarbeiter- gespräche mit Fokus auf die Herausforderungen , die sich durch eine ethische Beschaffung ergeben	Innovative Strukturen im Beschaffungs- wesen (z.B.: Partizipation an Alternativwährungs konzepten, etc.)

### BESCHREIBUNG A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN IM UNTERNEHMEN

Für ein Ein-Personen- und noch dazu ein Beratungsunternehmen sind wenig Einkäufe zu tätigen. Die Hauptkostenpunkte sind

- Fahrt-/Transportkosten
- Aufwendungen für das Arbeitszimmer
- Büromaterial und Elektronik
- Kommunikationskosten

Unter dem Gesichtspunkt der GWÖ versucht das Unternehmen vor allem, mit möglichst wenig Ressourcen auszukommen bzw. sie möglichst lange zu nutzen. Deshalb wird in erster

Linie bereits vor der Selbständigkeit genutzt weitergenutzt bzw. ergänzt: dies war nahezu komplett möglich für die Ausstattung des bereits vor Unternehmens-Gründung bestehenden häuslichen Arbeitszimmers, Laptop, Telefon, KFZ, Arbeitskleidung. Außerdem wird Unternehmenseigentum für die gemeinnützige Tätigkeit „verliehen“/genutzt (Präsentationstechnik, Räumlichkeit etc. für Oikocredit- und GWÖ-Aktivitäten)

#### Verkehrsmittelnutzung

Durch E-Mail und Skype wird zwar versucht, Fahrten generell zu vermeiden. Es wird aber überwiegend das KFZ bzw. für die Dienstreisen in den Irak (Gegenwärtige Haupttätigkeits-Region) das Flugzeug genutzt. Trotz Beteiligung am System der Klimakollekte (System eintragen mit konkreten Zahlen) besteht der Wunsch, Flüge dank Skype-Nutzung zu reduzieren. Angesichts der Üblichkeiten im Irak werden aber weiterhin die Hauptaktivitäten vor Ort in Erbil zu erledigen sein und sich bei den Flugreisen wohl wenig Veränderungen realisieren lassen. Auch die Nutzung des Taxis in Erbil als dem hauptsächlichsten Verkehrsmittels wird angesichts fehlender öffentlicher Verkehrsmittel und zudem teilweise sehr hoher Temperaturen nicht vermeidbar sein.

Bahncard ist vorhanden und wird beim nächsten Wechsel von Bahncard 25 auf Bahncard 50 erhöht werden. Auf eine sehr starke Umstellung auf öffentliche Verkehrsmittel werde ich aber aufgrund der meist eher kürzeren und dann kombinierten Termine an öffentlich nur umständlich erreichbaren Orten und der Notwendigkeit, Beamer, Präsentationsmaterialien etc. mitzubringen, verzichten. Diese Entscheidung ist für mich deshalb eher begründbar, da ansonsten oft eine Teilnahme z.B. an GWÖ- bzw. Oikocredit-Terminen nicht realisierbar wäre.

Die wenigen verbleibenden Einkäufe bzw. Lieferanten wurden im Rahmen der Erstellung dieses Berichts so weit möglich geprüft auf die Kriterien

- kommen sie aus der Region?
- Umweltfreundlichkeit?
- In wie weit erfüllt der Lieferant bereits teilweise GWÖ-Kriterien bzw. inwieweit verstößt er dagegen?

<b>Produktbereich</b>	<b>Hauptlieferant</b>	<b>Bewertung nach den obigen drei Kriterien</b>	<b>Maßnahmen</b>
Verkehrsmittel-nutzung	Überwiegend Auto, für die Reisen in den Irak Flugzeug („Ausgleich“ mittels Kiamkollekte)	-	Umstellung Bahncard 50%
Miete Arbeitszimmer	Familiäre Erbgemeinschaft, im Ort fest verankert	+++ In der eigenen Wohnung	Kein Bedarf
Nebenkosten Arbeitszimmer	Energiegenossen-schaft Schönau und zentrale Heizung über den Vermieter (sparsam im Verbrauch)	++	Kein Bedarf
Büromaterial	Internet Büromarkt Boettcher	-	Wechsel zu Momo oder lokalem kleinen Händler um die Ecke
PC-Bedarf	Kleinbetrieb Okriftel (3km entfernt)	+	Ersatz für Kleinbetrieb suchen
Telefon- und Internetkosten	Telekom, Aldi, Lidl und Korek im Irak	-- Gibt es bessere Alternat.?	Erfragen in der GWÖ, welche Anbieter sinnvoller
Hotelüber-nachtungen	Hotel im Irak(Hawler Plaza ->> Sinai Palace)	+, Wechsel in kleineres, einfacheres Hotel	
Anschaffungen Arbeitszimmer	Ikea	-- Insgesamt sehr wenig,	
KFZ-Reperatur	Kleiner Werkstattbetrieb (Alex Roth) in der Nachbarschaft	+	
Bücher	Buchversand Internet, vor allem Restbestand-Händler Joker. In 2012 auch noch in geringem Umfang Amazon	--	Überprüfung, ob Einkauf bei 10km entfernter Buchhandlung sinnvoll

Weitere Maßnahmen bzw. weitere Erläuterung der Maßnahmen für 2013:

1. Überprüfung, ob die Nutzung einer lokalen Buchhandlung insgesamt sinnvoll ist und ggf. Umstellung auf Einkäufe dort -> Abwägen der Umweltwirkung von Fahrten zur 10km entfernten Buchhandlung gegenüber der Negativwirkung durch die Unterstützung eines großer Internetanbieters(Amazon, jokers.de)
2. Überprüfung, wo Käufe von lokalen Bauern, lokalem Eine-Welt-Läden etc. sinnvoller sind als Bio-Einkäufe bei den nächstgelegenen Bio-Läden/Bio-Abteilungen der nächstgelegenen Lebensmittelketten
3. Überprüfung, ob ein Energie-Check von Haus/Arbeitszimmer, Geräten und eigenen Wohnheiten mit einem Energieberater sinnvoll. (kliba oder energiesparclub.de)



## B1 Ethische Finanzdienstleistungen

2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Kriterium

Kriterien	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Ethisch-ökologische Qualität des Finanzdienstleisters (15-30%)  15% <b>Gegenwärtig mit der Postbank 0 Punkte</b>	Konventionelle Bank mit eigenen ethisch-ökolog. Finanzprodukten (<5% am Kredit- bzw. Sparvolumen) Keine Involvierung in kritische Projekte <sup>1</sup>	Konventionelle Bank mit einer breiten Palette ethischer Finanzprodukte (>5% am Kredit bzw. Sparvolumen)	Mehrheitlich auf ethisch-ökologische Finanzdienstleistungen spezialisierte Bank	Ausschließlich ethisch-ökologischer Finanzdienstleister
Gemeinwohl-orientierte Veranlagung (75%)	Sicherstellung einer das Gemeinwohl nicht verletzenden Veranlagung <sup>2</sup>	Mehrheitliche Veranlagung in ethisch-ökologische Projekte <sup>3</sup> + Verwendung von Kapitalerträgen für soziale / ökologische Investitionen	<b>Ausschließliche Veranlagung in ethisch-ökologische Projekte</b>  <b>+ Teilweiser Zinsverzicht bei Veranlagungen</b>  50%	+ Vollständiger Zinsverzicht im Fall von Veranlagungen
Gemeinwohl-orientierte Finanzierung (10%)  Geringer Stellenwert, da Finanzierung ausschließlich mit Eigenmitteln	<b>Keine Eigenkapitalfinanzierung über Kapitalgeber ohne Mitarbeit im Unternehmen <sup>4</sup></b>  Verankerung des ethischen Finanz-Managements im Unternehmensleitbild  25%	Versuch der Finanzierung über Berührungsgruppen <sup>5</sup> oder aus Bankkredit aus nicht Gewinn ausschüttender Bank  Verankerung in Unternehmensaktivitäten <sup>6</sup>	Erfolgreicher Beginn der Finanzierung über Berührungsgruppen oder aus Bankkrediten, die zu teilverzichteten Zinsen führen	Zinsfreie Finanzierung überwiegend mithilfe von Berührungsgruppen oder Bankkrediten, die zu keinen Sparzinsen mehr führen

<sup>1</sup> Als Quelle zur Recherche zu großen Finanzinstituten kann u.a. Banktrack ( [www.banktrack.org](http://www.banktrack.org) ) dienen

<sup>2</sup> z.B. durch transparente Finanzierungspolitik der Bank, Definition klarer Ausschlusskriterien etwa an Hand des Frankfurt Hohenheimer Leitfadens, Mitunternehmen, KundInnen, LieferantInnen, etc.

<sup>3</sup> z.B. Kredite für ethisch-ökologisch Projekte, Investition in erneuerbare Energien, thermische Sanierung, gemeinwohl-orientierte Forschung und Entwicklung,

<sup>4</sup> z.B. Begebung von handelbaren Aktien; Beteiligung stiller GesellschafterIn mit Intention der Vorbereitung einer Aktienemission

<sup>5</sup> Mitarbeiter- und Bürgerbeteiligung (z.B.: lokale Bürgerbeteiligungen im Bereich nachhaltiger Energie); die Partizipation an Regionalwährungskonzepten kann ebenfalls hierunter positiv berücksichtigt werden

<sup>6</sup> z.B.: Ethik-Schulung der Mitarbeiter im Finanz-Controlling; themenbezogenen Info-Veranstaltung für Mitarbeiter, etc.

# B1 Ethische Finanzdienstleistungen

## I Ethisch-ökologische Qualität des Finanzdienstleisters des Unternehmens

Zur Durchführung obiger Transaktionen wird gegenwärtig noch ein Postbankkonto genutzt;  
Der Wechsel zur GLS-Bank ([www.gls.de](http://www.gls.de)) ist initiiert.

## II) Gemeinwohlorientierte Veranlagung = Veranlagung des Unternehmensgewinns

1. Anlage in Genossenschaftsprojekten wie Hess-Natur ([www.hn geno.de](http://www.hn geno.de); [www.facebook.com/hnGenoGenossenschaft](https://www.facebook.com/hnGenoGenossenschaft)) oder in Gesellschaftsanteilen bei der GLS-Bank.
2. Anlage bei der GLS-Bank ([www.gls.de](http://www.gls.de)) oder der Triodos-Bank ([www.triodos.de](http://www.triodos.de))
3. Anlage bei Oikocredit ([www.oikocredit.org/de](http://www.oikocredit.org/de)); Oikocredit fördert existenzsichernde Beschäftigung in der „3. Welt“ mittels Kleinkrediten und Unterstützung von Genossenschaften – Rendite begrenzt auf 2%.

## III Gemeinwohl-orientierte Finanzierung des Unternehmens

Es wird viel Wert darauf gelegt, das Kleinunternehmen auch nachhaltig ohne Kredite betreiben zu können. Das Unternehmen finanziert sich ausschließlich aus Eigenmitteln; ein sinnvoller Aufbau von Rücklagen soll dies auch zukünftig ermöglichen.

Angestrebte Rücklagen:

1. Zuführung zu einer Rücklage bis zu dem 6-Fachen eines „fiktiven Unternehmerlohns“ der obigen Positionen zur Ermöglichung der Zahlung auch ohne Auftragseingang ->> Aufbau einer Rücklage in Höhe von 18.000 Euro
2. Zuführung zu einer Rücklage für zukünftige Investitionen in Höhe von 10.000 Euro

# C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Kriterium

Kriterien	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Arbeitszeiten <b>Kriterium wird 0 in EPU</b>				
Arbeitsplatzgestaltung (10%) <b>(für EPU 20%)</b>	Alle Arbeitsplätze ergonomisch (z.B. Beleuchtung, Raumklima, etc.);	+ behindertengerecht (barrierefreier Zugang zu allen Räumen); <b>+ Zusätzliche Möglichkeiten für die freie Wahl des eigenen Arbeitsortes (z.B. Homeoffice)</b> <b>+ zusätzliche Räume für Entspannung und Bewegung (z.B. Grünflächen, Ruheraum)</b>		
Physische Gesundheit und Sicherheit (10%) <b>(für EPU 20%)</b>	Gesundheitspräventionsprogramme und Sensibilisierungsmaßnahmen (Workshops und Vorträge; 2 T.p.a.)	+ (beginnend) Aktive Förderung gesunde Ernährung; (z.B. keine Automaten mit Fast Food, sondern Bio-Körbchen)	<b>+ Individuelle Angebote durch Gesundheitsberat., freiwillige Vorsorgeuntersuchung bzw. Sportprogramme</b>	+ (Erfahren) Bio-Küche bzw. Verpflegung (ev. durch Selbstversorgungsmöglichkeit o. Kochen mit „Profi“
Psychische Gesundheit (15%) <b>(für EPU 30%)</b>  Tageszahlen = pro Mitarbeiter, pro Jahr. Inhalten tw. austauschbar	<b>Ein Tag:</b> MA-Veranstaltungen zur Entwicklung von Teamfähigkeit und fallweise Bearbeitung einzelner Anliegen (z.B. Supervision, Coaching)	<b>Zwei Tage:</b> regelmäßige Workshops bzw. Schulungen für soziale Kompetenz (z.B. Konfliktmanagement, GFK) und zu Gesundheit (z.B. Stressabbau)	<b>Drei Tage:</b> Workshops zur Weiterbildung (soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung <b>und</b> Einrichtung von Konfliktlotsen und/oder MediatorInnen	<b>Vier Tage:</b> <b>Weiterbildung für Persönlichkeitsentwicklung und soziale Kompetenzen</b>
Selbstorganisat., Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung (15%) <b>(für EPU 30%)</b>	Mitbestimmung und Einbezug bei der Gestaltung der Aufgaben (im Team)	+ Mitarbeiterbefragung (1x p.a.) zur Arbeitsplatz- und Vertrauenskultur + Maßnahmen zur Förderung der Enthierarchisierung (2-3 Hierar.ebenen)	<b>Mitbestimmung der Gestaltung von Aufgaben, Führung und Gehältern; Jobrotationen und Jobenrichment durch gezielte Weiterbildung</b>	Selbstorganisation Mitgestaltung d. Vision, Unternehmensstrategie, Ziele Arbeitsverteilung. (1 Hierarchieebene, wertorientiert)
Gleichstellung und Gleichbehandlung von Mann und Frau (20%)	Gender- und Diversity-Schulungen; Installierung einer genderverantwortlichen Person (ab 5 MA:). Jobangebote diskriminierungsfrei; Vielfalt am Arbeitspl.	+ Erstellung eines Gleichstellungsberichts inkl. entsprechender Maßnahmen wie die gezielte Förderung von Frauen und Väterkarenz + (F) Gender Budgeting (inkl. Offenlegung aller Gehälter/Löhne und Mitbestimmung aller MA bei den Gehältern); Gleichbehandlungs-Beauftragte (1 Pers. bis zu/auf 25 MA) + 50 % Frauenanteil in Führungspositionen; Gezielte Weiterentwicklung und Weiterbildung der FK (2 Tage p.a./p.p.)		
Benachteiligte (z.B. Menschen mit Behinderung, MigrantInnen, Langzeitarbeitslose) (10%)	Verpflichtende Schulungen zu Thema Anti-Diskriminierung; Angepasste Personalsuche (Vielfalt); Teilerfüllung der gesetzlichen Quote (über 2%)	+ Aufnahme von Personen o. Kooperationen zur Unterstützung; Erfüllung der gesetzlichen Quote (= keine Ausgleichszahlungen) + Schulungen im Umgang mit spezifischen Bedürfnissen; Übererfüllung der gesetzlichen Quote; Kooperationen mit NGO's mit aktiven Projekten. + Schaffung von zusätzlichen Möglichkeiten der Aufnahme von MA, spez. Programme für benacht. Gruppen, inhärenter Bestandteil der Unternehmensstrategie		

## **C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT (Gesamtbewertung 85%)**

### **Arbeitsplatzgestaltung (Bewertung perfekt -> 80%)**

Da es sich um ein Ein-Personen-Unternehmen handelt, geht es nur um meinen Arbeitsplatz. Dieser befindet sich zu ca. 60% in meinem Home-Office und zu 40% auswärtig, in 2012 und auch in 2013 in Erbil/Kurdistan.

Im Home-Office habe ich die Möglichkeit, für Laptop- und Arbeiten am Telefon frei zwischen 3 verschiedenen Arbeitsplätzen zu wählen; dazu gehört auch eine Terrasse. Insbesondere diese Wechselmöglichkeit ermöglicht Wechsel zwischen verschiedenen Sitz-, Steh- und Gehpositionen. Bei Bedarf bestehen Möglichkeiten mit Musik, Gymnastik, Spaziergängen über die nahegelegenen Wiesen oder auf der Terrasse zu entspannen. Verbesserungsbedürftig ist die Anordnung des Druckers.

Bei den durchweg selbstgeplanten Dienstreisen kann ich das Hotel so auswählen, dass ich sowohl in meinem Zimmer, in der Lobby als auch in einem nahegelegenen Park gut arbeiten und auch entspannen kann. Die 2h Zeitunterschied kann ich durch die Selbstbestimmung meiner Arbeitszeit ausgleichen; Nachtflüge kann ich weitgehend vermeiden.

### **Physische Gesundheit und Sicherheit (Bewertung erfahren -> 60%)**

Sport: Durchschnittlich 1x wöchentlich, auf den Dienstreisen eingeschränkt – hier Verbesserungsbedarf

Gesundheit: Jährliche Vorsorgeuntersuchung  
Persönliche Beratung in alternativer Gesundheitspflege durch meine Lebenspartnerin

Ernährung: Durch Selbstversorgung Bio- bzw. gesunde Versorgung möglich, auf Dienst-Reisen gesunde Ernährung schwierig. Hier besteht Verbesserungsbedarf.

### **Psychische Gesundheit (Bewertung vorbildlich -> 100%):**

Seit 20 Jahren Coaching/individuelle Supervision, verbunden mit Selbsterfahrungs-Seminaren (Seit mehreren Jahren bei den Körper-Psychotherapeuten [alfred.koeth@gmx.de](mailto:alfred.koeth@gmx.de) und Michaela Mann-Beer -[www.touching.de](http://www.touching.de))  
In 2012 3 Seminare, 4.5 Tage und zusätzlich Einzelstunden.  
Zusätzlich monatlich „kollegiales Coaching“.

### **Selbstorganisat., Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung (Bewertung vorbildlich -> 90%):**

Ich bin Selbständiger in Teilzeit, ganz bewusst entschieden nach langjähriger Vollzeittätigkeit und kann mir dank materieller Reserven erlauben, auch Aufträge abzulehnen. In 2012 habe ich bezahlt in der Rekrutierung für die deutsche Bahn, als Vortragender für die GWÖ und mit dem größten Schwerpunkt in Projekten der Wirtschaftsförderung für den Irak in Kurdistan gearbeitet. Alle 3 Projekte sind für mich sinnvoll; das Projekt der Wirtschaftsförderung im Irak ist so ausgelegt, dass es

ausgehend von der gegenwärtigen Situation im Irak und unter Berücksichtigung meiner persönlichen Einbringungsmöglichkeiten Sinn ergibt. Ich konnte bei Akzeptanz eines einsehbaren Rahmens wie z.B. von Feiertagen im Irak meine Arbeit in hohem Maße selbst planen und gestalten.

Außerdem ermöglicht mir dieser Freiraum vor allem die Durchführung meiner ehrenamtlichen Arbeit bei Oikocredit und der GWÖ.

**Zusätzliche Anmerkung:**

Als Ein-Personen-Unternehmen habe ich keine eigenen Mitarbeiter. Allerdings rekrutiere ich für meinen Haupt-Auftraggeber in 2012 und 2013 1 bzw. 2 Mitarbeiter in Erbil und habe Einfluss auf die Vertragsbedingungen. Hier habe ich bisher „generell“ auf faire Vertragsbedingungen geachtet. Für die Zukunft erwäge ich die Erstellung eines Schemas nach GWÖ-Kriterien, das ich

- für zukünftige Einstellungen und
- für die Mitarbeiter-Führung

nutzen kann.

Zu überlegen ist außerdem, was sich von mir bei der – nicht von meinem Unternehmen bezahlten - Nutzung von Dienstleistern, wie Hotels und Gaststätten aus der GWÖ-Sicht im „Kriterium Mitarbeiter“ anregen bzw. bewegen lässt.

## C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Kriterium

Kategorie	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Senkung der Normalarbeitszeit (75%) → Bei EPU 100%	Reduktion von Verträgen mit Überstundenpauschale um 50%; im Jahresschnitt maximal 10 Überstunden pro BeschäftigteR/Monat	Reduktion von Verträgen mit Überstundenpauschale um 75%; im Jahresschnitt maximal 5 Überstunden pro BeschäftigteR/Monat	Keine Verträge mit Überstundenpauschale mehr; keine Überstunden im Jahresschnitt je BeschäftigteR	Die durchschnittliche Arbeitszeit ist um 10% niedriger als die Branchenarbeitszeit oder maximal 38,5 Stunden
Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle (bei voller Bezahlung) (25%) → Entfällt bei EPU	Erste Neueinstellungen aufgrund des Abbaus von Überstunden; bis 10% der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen	Neueinstellungen äquivalent zum Abbau von Überstunden; bis 25% der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen	Neueinstellungen äquivalent zum Abbau von Überstunden; bis 50% der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen	Neueinstellungen aufgrund allgemeiner Arbeitszeitverkürzung ; mehr als 50% der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen

**C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS (Gesamtbewertung vorbildlich -> 100%):**

**Normalarbeitszeit (Bewertung vorbildlich -> 100%):**

Direkt abgerechnet habe ich in 2012 133 bezahlte Berater-/Vortragstage; meine Einschätzung ist, dass zusätzlich noch ca. 45 weitere Arbeitstage für Büroarbeiten, Selbstorganisation, Steuer, Rechnungserstellung etc. hinzukommen, woraus sich insgesamt knapp 180 Arbeitstage ergäben.

Meine Zielsetzung sind 170 Arbeitstage maximal. (Dies entspricht 30h/Woche bei 6 Wochen Urlaub) Dieses Ziel ist nur leicht überschritten. Kritisch ist teilweise die Ballung von Arbeit und von zusätzlicher, ehrenamtlich aus Selbstverpflichtung entstandener „Arbeitszeit“, sodass über mehrere Wochen hinweg mehrfach wenig Zeit für Entspannung und für Privates verblieb. Hier liegt Verbesserungsbedarf.

## C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEFOTGESCHRITTE“.N VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Kriterium

Kategorie	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
<b>Betriebsküche / Ernährung während der Arbeitszeit</b>  <b>25%</b>	Erste Ansätze zur Förderung nachhaltiger Ernährungsmuster (z.B.: Angebot einer Vegetarische Option)	<b>Fortgeschritten (11-30%)</b>  Klares Bekenntnis im Unternehmen zu nachhaltige Ernährungs- gewohnheiten (deutlich reduzierter Konsum tierischer Produkte)	Ernährung mehrheitlich vegetarisch-vegan  + Lebensmittel vorwiegend lokal, saisonal und biologisch	Ernährung größtenteils vegetarisch-vegan  + Lebensmittel vorwiegend lokal, saisonal und biologisch
<b>Mobilität zum Arbeitsplatz: Anreizsysteme / tatsächliches Verhalten</b>  <b>25%</b>	<b>Erste Schritte (1-10%)</b>  Erste Ansätze zu einer nachhaltigen Mobilitätspolitik (z.B.: Finanzielle Anreizsysteme für die Benutzung ÖPNV; festgelegte Dienstwagenpolitik:< 130 g CO <sup>2</sup> / km)	Konsequente nachhaltige Mobilitätspolitik: (z.B.: wenn keine ÖPNV verfügbar: Aktives Car Sharing Angebot; Mitarbeiter- Parkplätze nur für Car Sharing)	Mehrheit der MitarbeiterInnen benutzen ÖPNV / Bus / Zug / Rad / Car Sharing	Nahezu alle MitarbeiterInnen benutzen ÖPNV / Rad / Car Sharing
<b>Organisations- kultur, Awareness und unternehmens- interne Prozesse</b>  <b>25%</b>	Punktuelle Thematisierung ökologischer Aspekte (z.B.: Newsletter, etc.)  Geschäftsführung „lebt“ ökologisches Verhalten vor (z.B.: kein prestigeträchtiger Dienstwagen)	<b>Fortgeschritten (11-30%)</b>  Punktuelle Integration ökologischer Aspekte in Weiterbildungsprogra mme  Mitarbeiter werden in ökologische Belange einbezogen (regelmäßige Thematisierung, Info- Veranstaltungen, etc.)	Regelmäßige Integration ökologischer Aspekte in Weiterbildungsprogra mme  Mitarbeiter werden regelmäßig in ökol. Entscheidungsproze sse einbezogen	Awareness- programme für jedeN MitarbeiterIn (z.B.: Regelmäßige Erhebung zum / Thematisierung des ökologischen Verhaltens; Footprint- Workshops)  Innovative Ansätze: z.b.: „grüne Sozialleistungen“

### Ernährung während der Arbeitszeit

Die Ernährung während der Arbeitszeit ist größtenteils vegetarisch bzw. „gesund“. Bei den Dienstreisen – überwiegend in Kurdistan/Irak - ist es sehr schwierig, in Gaststätten nur vegetarisches Essen zu bekommen; dies wird in Kurdistan meist „gratis“ als Zugabe zum Fleisch dazugeliefert. Die Preiskalkulation besteht allein auf der Fleischmenge - d.h. vegetarisch essen bedeutet die minimal mögliche Menge an Fleisch zu ordern.

Es besteht allerdings noch Potential, zu Hause noch strikter auf die Ernährung zu achten. Daher Bewertung in diesem Kriterium nur „fortgeschritten“.

## **Mobilität zum Arbeitsplatz: Anreizsysteme / tatsächliches Verhalten**

Mein Home-Office ist integriert in die bisher nur zu Wohnzwecken genutzten Wohnung – auch vor dem Hintergrund, Fahrten zu einem externen Büro komplett vermeiden zu können.

## **Organisations-Kultur, Awareness und unternehmensinterne Prozesse**

Durch meine intensive Einbindung in das GWÖ-Netzwerk (Energiefeld – Referent – Berater – überregionale Meetings), bei Oikocredit und auch über meine Tätigkeit für die giz (Ein Kriterium bei Projekten ist sowohl bei Oikocredit als auch bei der giz immer die Umweltwirkung) erfolgt eine laufende Konfrontation mit dem Thema; auch Anregungen kommen von dort, wie z.B. Nutzung der Klimakollekte für Flüge wie es auch bei Oikocredit geschieht oder Empfehlungen zu den Anbietern zur geplanten Messung des ökologischer Fußabdruck als Anregung von einer GWÖ-Kollegin. Diese Anregungen werden systematisch geprüft und bei Eignung umgesetzt. Daher die Bewertung „fortgeschritten“.

## **Ökologischer Fußabdruck der Mitarbeiter (EPU / KMU) 7**

Für 2013 ist geplant, die Möglichkeiten der Messung des beruflichen Fußabdrucks zu prüfen; d.h. ob dies sinnvoll machbar ist. Da hier noch nichts erfolgt ist, erfolgt eine bewertung mit „0“

(Für EPU und KMU kann die Berechnung der Teilbereiche Ernährung und Mobilität des ökologischen Fußabdruckes, wenngleich dieser auf Privatpersonen ausgelegt ist, als Annäherung für das tatsächlich ökologische Verhalten in diesen Sparten dienen. Rechner für den ökologischen Fußabdruck: <http://www.mein-fussabdruck.at>)

## **Generelle Aktivität 2013:**

In meiner Funktion als Berater habe ich auch die Aufgabe, freie Mitarbeiter für meinen Auftraggeber zu rekrutieren und in einem gewissen Rahmen auch zu führen. Hier sind die Einflussmöglichkeiten aufgrund meiner Mittlerrolle für den jeweiligen Auftraggeber auf der einen Seite, des Status „freier Mitarbeiter“ der betreffenden Personen auf der anderen Seite begrenzt. Trotzdem werde ich in 2013 überprüfen, inwieweit meine Rolle ein sinnvolles, ggf. auch systematisches Wirken im Sinne des Kriteriums C3 erlaubt. In meiner Tätigkeit im Automobilbereich in den Industrial Areas (Informeller Sektor) im Irak habe ich diese Rolle bereit übernommen, bei den vermittelten Trainings ist der Umweltaspekt ein fester Bestandteil geworden.

## **C4 UND C5 FÜR EPU NICHT RELEVANT**

---

<sup>7</sup> Für EPU und KMU kann die Berechnung der Teilbereiche Ernährung und Mobilität des ökologischen Fußabdruckes, wenngleich dieser auf Privatpersonen ausgelegt ist, als Annäherung für das tatsächlich ökologische Verhalten in diesen Sparten dienen. Rechner für den ökologischen Fußabdruck: <http://www.mein-fussabdruck.at>



## D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Für alle Unternehmen gültig:

Kategorie (je 20%)	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%) 25% über alle Kriterien	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
<b>Institutionalisierung (Verankerung im Unternehmen)</b>	Erstes Grundkonzept + Testphase	Umfassende Strategie, Gesamtausrichtung, Richtlinien vorhanden	Umsetzung der Strategie zu 100%, Richtlinien werden sanktioniert	Mehrjährige Praxis und Weiterentwicklung
<b>Umfang Ethisch. Marketing</b>	Grundkonzept und Testphase	Mehr als 10% des Marketing Budgets	Mehr als 25% des Marketing Budgets	Mehr als 50% des Marketing Budgets
<b>Schulungen für Ethisch. Verkauf/ Marketing</b>	Info-Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen	Mind. 2 Tage für >50% der Beteiligten	Jeder Verkäufer hat mind. 2 Tage Schulung	Jeder Verkäufer > 2 Tage Schulung, regelmäßig. Supervision
<b>Alternative zu Provisionszahlg. Verkauf/Marketing</b>	Grundkonzept und Testphase	Grundgehalt unabhängig vom Verkaufszahlen	+ alternative Kennzahlen z.B. Kundenzufriedenheit	Länger als drei Jahre praktiziert
<b>Umfang der KundInnen-Mitbestimmung, z.B. KundInnenbeirat/ gemeinsame Produktentwicklg</b>	Erste Maßnahmen zum Beirat angedacht, + Pilotprojekte gemeinsame Produktentwicklg	Beirat vorhanden, Transparenz der Ergebnisse + bis 25% der Produkte gemeinsame Produktentwicklung	Beirat = Umsetzung der Empfehlungen bis 50% + bis 50% gemeinsame Produktentwicklung	Beirat Umsetzung bis 75%, mind. monatliche Treffen + bis 75% gemeinsame Produktentwicklung

Bei EP-Beratungsunternehmen ist es meiner Ansicht nach nicht sinnvoll, nach den Unterkriterien des Bewertungsschemas der Matrix vorzugehen. Es macht aber Sinn, das Vorgehen bei der Auftragsakquisition und Auftragsdurchführung zu betrachten. Dazu hilft ein Blick auf den Prozess: Beratungsaufträge basieren teilweise auf Ausschreibungen, immer aber auf Angeboten und daraus abgeleiteten Absprachen, die dann in eine Angebotsbestätigung/einen Vertrag münden; dieser ist in der Regel schriftlich.

Der Prozess ist in der Regel:

1. Kennenlerngespräch mit Auftragsklärung und Angebotserstellung = kostenfrei.  
Bei Ausschreibungen fällt teilweise auch kein Kennenlerngespräch statt.
2. Vertragsabstimmung- und unterzeichnung. Das Honorar variiert von Auftrag zu Auftrag und je nach Auftraggeber (gemeinnützige bzw. vgl.bare Organisationen zahlen weniger, in Einzelfällen wird auf das Honorar verzichtet, z.B. Moderation für „Schule fürs Leben“ und Vorträge bei/für „Oikocredit“)
3. Beratung bzw. Projektdurchführung. In der Regel werden dabei viertel- bis halbjährig Zwischenberichte erstellt, am Ende ein Abschlussbericht.
4. Auswertungsgespräch(falls gewünscht) kostenfrei. Feedback erfolgt bisher mündlich und meist unstrukturiert; ein Feedbackbogen ist in Arbeit.

Grundprinzipien bei der Vertragsanbahnung- und -umsetzung sind **Offenheit, Klarheit und Transparenz, Zuverlässigkeit und Fairness.** Bei nicht (sofort) verantwortungsvoll leistbaren Aufträgen wird überprüft, inwieweit dem Kunden mit der Vermittlung eines geeigneten bekannten anderen Beraters besser gedient ist als mit einem verspäteten Beginn der Beratungstätigkeit bzw. einer geringeren Passung des Beraters. (Beispiel: Vorgespräche erster Auftrag giz 2011/2012 mit der Präsentation eines Kollegen durch mich)

Meine Einschätzung zu dem Gesamtkriterien „Ethisches Verkaufen“ ist 25% - Fortgeschritten.

## D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Kategorie	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)  50%	Vorbildlich (61-100%)
Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie <b>(25%)</b>	Offenlegung finanzieller und technischer Information	Umfassende Offenlegung von Kostenkalkulation, Bezugsquellen und Technologie	Zusätzlich: Kostenlose Weitergabe einzelner Technologien	vollständige Transparenz und Open source-Prinzip
Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, ... kooperative Marktteilnahme <b>(50%)</b>	Kooperation nur auf Anfrage	Kooperation in Randbereichen des Geschäfts	Kooperation im gesamten Geschäftsbereich	+ Beteiligung an kooperativer Marktteilnahme
Kooperatives Marketing <b>(25%)</b>	Verzicht auf Schlechtmachung der Konkurrenz	Verzicht auf massenmediale Werbung (TV, Radio, Plakate)	Mitaufbau eines gemeinsamen Produktinformationssystem (PIS)	Mittragen der Brancheninitiative für ethisch-kooperatives Marketing

Auch bei diesem Kriterium ist es meiner Ansicht nach nicht sinnvoll, strikt nach den Unterkriterien des Bewertungsschemas der Matrix vorzugehen. Grundsätzlich erfolgt zu bekannten anderen Berater ein reger und proaktiver Austausch – z.B. werden Präsentationen mit anderen GWÖ-Referenten ausgetauscht, zu den Projektaktivitäten wird der aktuelle Stand mit anderen Beratern z.B. im Irak von Unesco und Unido ausgetauscht, es werden Ansprechpartner und Kontakte vermittelt. (Beispiel Beratungsprojekt Kurdistan/Irak). Innerhalb der GWÖ-Berater werden gwö-taugliche Bezugsquellen- bzw. Dienstleisteradressen ausgetauscht. Es werden, wo möglich, kleinere „Open-Space-Projekte“ angeregt, wie z.B. ein kurdisch-englisches Lexikon für den Automotive-Sektor. Freie „Freie Mitarbeiter“ werden vermittelt bzw. für andere Projekt vorgeschlagen, was dem Punkt Austausch von Mitarbeitern nahekommt. (Z.B. der für mein Projekt in Kurdistan tätige freie Mitarbeiter für ein IT-Projekt der giz, der für mein Projekt in Kurdistan tätige „Freie Trainer“ für eine Tätigkeit in einem anderen giz-Projekt oder für eine Aktivität bei der Internationalen Handelskammer im Bereich „Alternative Energien“ –dem Spezialgebiet dieses Trainers. )

Auch wird die Sinnhaftigkeit eines Auftrags-Sharing überprüft bzw. es wird Auftragssharing angeregt; bisher ist dabei nur zu den Vorarbeiten gekommen:

- Erruierung der in meinem Feld tätigen Berater in der Entwicklungszusammenarbeit in Kurdistan
- Treffen, Austausch und gemeinsame Überlegung, wie Synergien für den letztendlichen Auftraggeber, den kurdischen-irakischen Staat bzw. die

betroffene Bevölkerungsgruppe erreicht werden können. Dies hat mit einem Berater und dem Vertreter einer NGO in 2012 stattgefunden.

Meine Einschätzung zu dem Gesamtkriterien „Kooperation mit Mitwerbern“ ist 50% - erfahren.

### D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Kriterien	<b>Erste Schritte</b> (1-10%)	<b>Fortgeschritten</b> (11-30%)	<b>Erfahren</b> (31-60%)	<b>Vorbildlich</b> (61-100%)
<b>EFFIZIENZ &amp; KONSISTENZ:</b> Produkte / Dienstleistungen sind im ökol. Vergleich zu MitwerberInnen bzw. Alternativen mit vergleichbarem Nutzen (40-70%)	sind durch einen im Vergleich geringeren ökologischen Fußabdruck bzw. durch erste Ansätze einer überdurchschnittlichen, ökologische Gestaltung gekennzeichnet	Das Unternehmen verfügt über eine klare, nachvollziehbare Strategie und erkennbare Maßnahmen zur Ökologisierung der Produkte / Dienstleistungen	P / D weit über Branchendurchschnitt (z.B.: BAT = Best Available Technology; )	P / D branchenführend (z.B.: Cradle-to-Cradle)
<b>SUFFIZIENZ:</b> Aktive Gestaltung für eine ökol. Nutzung und suffizientem Konsum (20-40%)	Das Unternehmen setzt sich mit nicht-suffizienten / potentiell schädlichen Anwendungsgebieten seiner P / D <sup>8</sup> aktiv auseinander (z.B.: interne Analyse der eigenen Produkte / Dienstleistungen)  Produkte sind nicht widersprüchlich zu einem suffizienten Lebensstil	Erste Maßnahmen für suffiziente Lebensstile (Anwendung von Ausschlusskriterien, P/D für ökologisch orientierte Absatzmärkte)	Das Unternehmen fördert eine nachhaltige Nutzung aktiv durch bessere Konditionen und Services (z.B.: (Preisvorteile, Anreizsysteme, längere Gewährleistung, kostengünstige Reparatur)	Umfassende Förderung eines ökologisch suffizienten Kundenverhaltens: (Preisvorteile & Anreizsysteme; Reparatur, Wiederverwendung und gemeinschaftliche Nutzung wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells)
<b>KOMMUNIKATION</b> Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber (10%-20%)	Das Unternehmen weist aktiv auf höherwertige Alternativen (auch bei MitwerberInnen) hin	Explizite und umfassende Informationen über die ökologischen und Lebensstil-Aspekte der P / D hin	Von Kunden wird aktiv -Feedback zu ökologischen und Lebensstil-Aspekten eingeholt (z.B.: Nutzungsverhalten, Verbesserungspotentiale, etc. )	Ökologische und Lebensstil-Aspekte wesentlicher Inhalt der KundInnenbeziehungen

### D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Meine Produkte sind Dienstleistungen; soweit dort möglich bzw. soweit es der Auftrag zulässt, bringe ich Umweltdenken mit ein. In 2012 und 2013 geht es bezogen auf den Umsatz zu fast 90% um Projektmanagement („Treiber und Moderator“) für ein Projekt bzw. dessen Fortschreibung. Ich beziehe daher die Ausführungen auf dieses Projekt. Der Auftraggeber ist die giz, die Branche ist der Automobilbereich, die Region Kurdistan/Irak, mein Fokus dort die Initiierung/Organisation von Weiterbildung und Förderung von Kooperation/kooperativer Strukturen.

<sup>8</sup>

P / D = Produkte und Dienstleistungen

**Produkte/ Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)**

Hauptauftraggeber ist die giz.

Bei allen Aufträgen der giz ist - anders als bei Auftraggebern aus der Industrie - der Umweltgedanke offizielles „Querschnittsthema“, d.h. jeder ist gehalten, bei seinem Tun und Beraten umweltförderlich vorzugehen.

Die Automobilbranche ist zwar generell kein Bereich, der Umweltförderung als primäres Ziel hat; durch die Mitbestimmung der Trainingsinhalte, der Trainer und beim eigenen Auftreten kann aber Einfluss auf eine Verbesserung der Umweltsituation in den Automobilwerkstätten – im Großteil der Werkstätten gegenwärtig negativ- genommen werden. D.h. hier besteht im Irak ein hohes Verbesserungspotential sowohl was die Einstellung von Entscheidern und Mitarbeitern als auch was die Umsetzung anbetrifft.

Der Umweltgedanke ist in jeder Seminarreihe Thema; die Trainer sind dahingehend ausgebildet und werden zusätzlich dazu angehalten.

**Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum ( Relevanz: mittel)**

Ein erheblicher Teil des Produkts bei der Dienstleistung Beratung ist der Berater selbst, seine Einstellung bzw. auch seine „Vorbildwirkung“, allerdings ausgewogen im Sinne der Vermeidung von „kultureller Belehrung“. Luxus, Großzügigkeit, teilweise hin zu Verschwendung erscheint in Kurdistan/Irak leicht positiv. Hier ist es mein Versuch, den Ansatz der Suffizienz, ein alternatives Bild des „westlichen Wohlstandsbürgers“ sichtbar zu machen:

Unterkunft in bescheidenem Hotel, kostenfreie Nutzung von vorhandenen Räumlichkeiten anstatt Tagung in Luxushotels, Essen in der Mitarbeiterkantine anstatt Einladung ins Restaurant, „Zurückweisen“ von Übermengen an Essen, auch mal zu Fuß gehen.... Das sind allerdings alles sehr kleine Schritte und ein Versuch.

**Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologische Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz: mittel)**

In Kurdistan/Irak:

- Argumentation aus Sicht der Umwelt für
  - ➔ Eine Nutzung verbrauchssparender Fahrzeuge
  - ➔ Die Förderung eines positiven Images moderner., energiesparender Technologie
- Nutzung der Rolle als „informellem Botschafter der hochindustrialisierten Länder“ gegenüber den Partnern (Automobilhändlern und Führungskräften der staatlichen Bildungseinrichtungen), den freien Mitarbeitern (Trainern) und im

Kreise der Expats. Dort auch Fokussierung auf weitere Umweltthemen, insbesondere „Energiesparen angesichts schlechter Isolierung/Energieverbrauch von Klimaanlage“

Außerdem ermöglicht mir der durch meine Teilzeitmöglichkeit gelassene Freiraum, als Referent für die GWÖ und als Vertreter von Oikocredit (Vorstand im Förderkreis Hessen Pfalz) den Umweltgedanken laufend zu vertreten.

## D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Kriterium	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
<b>Berücksichtigung ökonomischer Barrieren in der Kundensphäre (B2C: 30-40%; B2B: 5-40%)</b>	Das Unternehmen bietet einkommensschwachen Kunden gelegentlich P/D zu günstigere Konditionen an (betrifft mind. 1% der Umsätze / des Produktionsoutput). Das Angebot ist transparent dargestellt (z.B.: auf der Webseite)	<b>Das Unternehmen bietet einkommensschwachen KundInnengruppen gelegentlich P/D zu günstigere Konditionen an (betrifft 3-5% der Umsätze / des Produktionsoutputs) KundInnengruppen werden aktiv angesprochen</b>	Regelmäßige und umfangreiche soziale Preisstaffelung (betrifft 5-10% der Umsätze / des Produktionsoutputs)	Etablierte, ausgeprägte soziale Preisstaffelung (betrifft >10% der Umsätze / des Produktionsoutput)>
<b>Barrierefreier Zugang zu und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen; 4 Dimensionen: physisch, visuell, sprachlich, intellektuell (B2C: 40-60%; B2B: 5-40%)</b>	<b>Barrierefreier Zugang in einer der vier Dimensionen sichergestellt (z.B.: Alle wesentlichen Standorte / Produkte / Dienstleistungen physisch barrierefrei)</b>	Barrierefreier Zugang in zwei der vier Dimensionen sichergestellt (z.B.: + Sicherstellung des Informationszugangs bei reduziertem Seh- und Hörvermögen)  Benachteiligte KundInnengruppen werden aktiv angesprochen	Das Unternehmen stellt einen barrierefreien Zugang in drei der vier Dimensionen sicher  (z.B.: + Information / Beratung ist in den Sprachen von Minderheiten / MigrantInnengruppen verfügbar )	Das Unternehmen stellt einen barrierefreien Zugang in drei der vier Dimensionen sicher (z.B.: + Wesentliche Informationen sind in einer Easy-2-Read Version verfügbar)
<b>Prozesse und Maßnahmen bezüglich ethischer Risiken und sozialer Aspekte in der Kundensphäre (B2C: 10-30%; B2B: 30-50%)</b>	<b>Keine Geschäftsbeziehungen mit ethisch kritischen Unternehmen</b>	Regelmäßige Evaluierung potentiell kritischer Aspekte in der KundenInnen-Sphäre  Durchführung erster Maßnahmen  Reduzierte Risiken der P/D im Vergleich zu Alternativprodukten	Ausformuliertes Konzept, Strategie und etablierte Maßnahmen zur Adressierung potentiell kritischer Aspekte in der KundInnen-Sphäre (z.B.: Integration von Experten)	Umfassende Auseinandersetzung mit sozialen Aspekten in den KundInnenbeziehung (z.B.: Institutionalisierte Überprüfung über die Wirksamkeit der Maßnahmen)

## D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

### **Erleichterter Zugang zu Informationen/ Produkten/ Dienstleistungen für benachteiligte KundInnen-Gruppen (Relevanz: hoch)**

Die Tagessätze für NGO's bzw. für tendentiell für das Gemeinwohl tätig-seinscheinende Unternehmungen, wie die giz sind niedrig.(Ca . 60% der Unternehmen angebotenen Tagessätze für vergleichbare Aufgaben bei kommerziellen Unternehmen) Teilweise arbeite ich auch umsonst (Schule fürs Leben, Oikocredit)



Wichtig ist mir auch die kostenlose Unterstützung von Menschen aus meinem ggf. auch entfernteren persönlichen Umfeld (Sport-Verein, Nachbarschaft) mit meiner Berufserfahrung als Personalleiter. (Beratung von Arbeitslosen)

Bei den Produkten für den Endkunden – den Weiterbildungsveranstaltungen – wird die Schulung auf kurdisch und arabisch organisiert – mit Vermittlung des englischen Wortschatzes für die spätere Nutzung von nur auf englisch erhältlichen Handbücher der Hersteller. Außerdem sind wir dabei ein Lexikon der Automobilbegriffe englisch-kurdisch aufzubauen; Ziel ist es, dies frei zu verteilen und idealerweise im Internet zugänglich zu machen.

### **Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)**

\*\*Förderungswürdige Strukturen: kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), regionale Unternehmen und Unternehmen, die sich besonders für das Gemeinwohl engagieren

Generell wird zunehmend die Zusammenarbeit mit anderen GWÖ-Unternehmen und damit förderungswürdigen Strukturen gesucht und diese dadurch unterstützt.. (Druckwaren–eher Kriterium Einkauf?, (beginnende) Kooperation mit anderen GWÖ-Beratungs-Unternehmen, wie DIKE in Köln und Camino Coaching)

### **D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS**

Als EPU noch dazu in Teilzeit ist der Beitrag über das Unternehmen vernachlässigbar; allenfalls wäre hier der Versuch zu nennen, die Akteure in der Entwicklungszusammenarbeit in meinem Tätigkeitsfeld an einen Tisch zu bringen und die Tätigkeitsfelder zu koordinieren. Bisher wird dies von den beauftragenden Institutionen zwar als gewünscht postuliert, es wird aber wenig sichtbar. Ich habe daher in Erbil diese Initiative gestartet.

Das direkteste Engagement in diesem Feld erfolgt über das Mitwirken in der GWÖ-Bewegung, die ja gerade hieran arbeitet; als GWÖ-Referent versuche ich zur Verbreitung beizutragen, arbeite hierbei mit anderen Mitschreibern zusammen – z.B. gemeinsame Veranstaltung bei den Wise-Guys mit DIKE Köln.

Für das Projekt „Englisch-kurdisches Lexikon“ wird versucht, Händler und Bildungseinrichtungen für die Erweiterung des Lexikons zu gewinnen.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE /  
DIENSTLEISTUNGEN

**Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der  
Entwicklung der Menschen/ der Gemeinschaft/ der Erde und generieren  
positiven Nutzen (Relevanz: hoch)**

**Im Überblick die 2012 konkret „verkauften“ Haupt-Produkte; es handelt sich durchweg um Dienstleistungen:**

Top 5 angebotene Produkte/ Dienstleistungen	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebensnotwendig?	Positive Wirkung auf Mensch/ Gemeinschaft/Erde	Negative mögliche/ tatsächliche Folgewirkung des P/D
Entwicklung eines „Public-Private“ Stakeholder-Konzepts und die Begleitung seiner Umsetzung im Qualifizierungsbereich „Automobil“ in Kurdistan/Irak (Entwicklungszusammenarbeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Verbesserung der Ausbildung im Automobilbereich:</li> <li>-Schafft Arbeitsplätze mit Chance auf lebensunterhaltssichernden Lohn</li> <li>-Arbeit für Iraker (gegenwärtig Beschäftigung von ausländ. Spezialisten)</li> <li>-Förderung des Gedankens „Kooperation statt Wettbewerb“ zwischen Privatunternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lebensunterhaltssichernde Beschäftigung</li> <li>-„Ein-Üben von Kooperation“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Unterstützt „Mobilität mit Autos“</li> <li>-Fördert Alternativen zu „Individual-Mobilität“ nicht</li> </ul>
Entwicklung und Begleitung der Umsetzung eines Qualifizierungskonzepts für „Kleinstautomobil-Werkstätten“ des informellen Sektors in Kurdistan/Irak (Entwicklungszusammenarbeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhält Arbeitsplätze</li> <li>- Förderung des Gedankens „Kooperation statt Wettbewerb“ zwischen Privatunternehmen</li> <li>-Initiiert staatliche Wahrnehmung und Unterstützung im bisher nicht „gesehenen“ informellen Sektor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sichert Beschäftigung und Lebensunterhalt</li> <li>-Einübung von Kooperation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Unterstützt „Mobilität mit Autos“</li> <li>-Fördert Alternativen zu „Individual-Mobilität“ nicht</li> </ul>
Entwicklung eines Konzepts und Begleitung der Umsetzung von Multiplikatoren-Trainings im Automobilbereich für „gemischte Gruppen“ im Irak (Verschiedene Privatunternehmen und öffentl. Bildungseinrichtungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etabliert nachhaltige Qualifizierung</li> <li>-Macht Kurdistan unabhängiger von ausländ. Spezialisten</li> <li>-Förderung des Gedankens „Kooperation statt Wettbewerb“ zwischen Privatunternehmen bzw. öffentl. Bildungseinrichtungen</li> <li>-Multiplikatoren werden in Umweltbewusstsein geschult</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Einübung von Kooperation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Unterstützt „Mobilität mit Autos“</li> <li>-Fördert Alternativen zu „Individual-Mobilität“ nicht</li> </ul>

Top 5 angebotene Produkte/ Dienstleistungen	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebens-notwendig?	Positive Wirkung auf Mensch/ Gemeinschaft/Erde	Negative mögliche/ tatsächliche Folgewirkung des P/D
Identifizierung und Vorauswahl von geeigneten Fachkräften in Deutschland (In 2012 ausschließlich für ein Bahnunternehmen)	-Finden von „decent“ Arbeitsplätzen -Unterstützung eines Unternehmens für Güterverkehr auf der Schiene	-Zufriedene Arbeitnehmer -Mitwirkung zu weniger Umweltverschmutzung	
Moderation von Workshops in der Entwicklungszusammenarbeit (Gender und Förderung von KKMU)	-Mitwirkung bei Veranstaltungen zur Förderung der Eigenständigkeit insbesondere von Frauen	Gender	

Wie in der Tabelle dargestellt, werden 4 der 5 in 2012 erbrachten Dienstleistungen im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit erbracht; ihr Beitrag liegt im Feld der Beschäftigungsförderung bzw. Gender. Ein weiterer Beitrag liegt in der Form der Organisation der Aktivitäten im KFZ-Bereich, durch die „Kooperation über Unternehmens- bzw. Organisationsgrenzen hinweg“ als Erfolgsfaktor vermittelt werden soll/wird.

## E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

### Bewertungstabelle (zur Orientierung, nachher löschen)

<b>Sub-Indikator</b>	<b>Erste Schritte</b> (0-10%)	<b>Fortgeschritten</b> (11-30%)	<b>Erfahren</b> (31-60%)	<b>Vorbildlich</b> (61-100%)
<b>Leistungen<sup>9</sup></b> <b>Relevanz: hoch</b>	0-0,5%	0,5-1,5	1,5-2,5 %	> 2,5%

Der Anteil ist aufgrund von 2.5% Spenden, der kostenlos/ehrenamtlich erbrachten und durch die Teilzeit-Beschäftigung erst ermöglichten Leistungen für GWÖ etc. höher als 2,5% .

Durch die Teilzeitbeschäftigung wird ein Engagement für das Gemeinwesen/Beteiligung an der Gemeinwesenarbeit von durchschnittlich über 10h/Woche erbracht. (GWÖ – Oikocredit – Schule fürs Leben – Kostenlose Beratung von Arbeitslosen aus dem persönlichen Umfeld)

---

<sup>9</sup> Geldwerter Umfang aller Maßnahmen (% vom Jahresumsatz bzw. der bezahlten oder verrechenbaren Jahresarbeitszeit)

## E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Als Beratungsunternehmen spielt der „Betrieb“ des Büros eine relativ kleine Rolle; durch die Integration des Büros in die bereits vorher bewohnte Wohnung ohne Erhöhung der Gesamtfläche nach Kündigung meiner Angestelltentätigkeit beim Arbeitgeber wurde „ökologisch“ gespart. Das eigentliche Büro kann klein sein (ca. 10 Quadratmeter), da auch die übrige Wohnung mitgenutzt werden kann. Der Strom ist Öko-Strom – siehe Einkauf. Selbstverständliche Punkte wie sinnvolle Bekleidung -> wenig Aufwand für Heizung, wenig Nutzung der Klimaanlage im Irak etc. zu vertiefen erscheint wenig hilfreich und kann nur verdeutlichen, dass das Thema „bedacht“ wird.

Kritisch ist die überwiegende Nutzung des KFZ bzw. für die Irakreisen des Flugzeugs - trotz Klimakollekte. Dies ist auch bereits beim Kriterium A1 angemerkt.

Maßnahme:

Überprüfung, ob ein Energie-Check von Haus/Arbeitszimmer, Geräten und eigenen Gewohnheiten mit einem Energieberater sinnvoll. (kliba oder energiesparclub.de)

## E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Entfällt

## E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

### **Mitbestimmung**

Der Hauptauftrag in 2012/2013, die in Kurdistan/Irak erbrachte Beratungs- bzw. Projektmanagement-Leistung erfolgt

- orientiert an den Zielen der giz, einem für die BRD arbeitenden Unternehmen der internationalen Zusammenarbeit ->Festlegung des Tätigwerdens in der Qualifizierung im Automobilbereich unter Förderung vor allem der öffentlich-privaten, aber auch der privat-privaten Kooperation
- gesteuert an den von den jeweiligen Zielgruppen geäußerten Bedarfen (Automobilhandels-Unternehmen, Vertreter der staatlichen Bildungs- bzw. Arbeitsförderungs-Einrichtungen, Kleinst-Unternehmern des informellen Sektors und Vertretern der lokalen Gewerkschaft)
  - > Erkundungsmission und Bedarfsabfrage im 2. Halbjahr 2011 vor der Festlegung des Tätigkeitsfeldes
  - ➔ Festlegung der Qualifizierungs-Gruppen und -Inhalte in Abstimmung mit den obigen Stakeholdern, z.B. in mehreren Workshops
- unter laufender Einholung von Feedback der Teilnehmer an den Bildungsmaßnahmen
  - ➔ mehrfache Anpassung der Weiterbildungsmaßnahmen auf Anregung der Teilnehmer nach Feedback-Workshops bzw. Anregungen des Gewerkschaftsvertreters

Das heißt, es ist ein relativ großer Bereich an Stakeholdern involviert und konkret eingebunden, wobei die letzte Entscheidung aber immer bei der giz liegt. Bei dem Auftrag im Bereich der Rekrutierung erfolgte keine Einbindung von anderen Stakeholdern.

### **Transparenz**

Durch die hohe Beteiligung an Stakeholdern, der Offenheit für die Aufnahme weiterer Stakeholder und der quartalsmäßigen Berichterstattung an die giz ist die Transparenz über die Inhalte des Hauptauftrags eher hoch.



## AUSBLICK

### KURZFRISTIGE ZIELE

Überprüfen der Arbeitsräumlichkeiten durch einen Energieberater  
Verbesserungen im Einkauf -> vgl. A1  
Wechsel zur GLS-Bank

### LANGFRISTIGE ZIELE

Entwicklung von Kriterien für die Einstellung, Vergütung und Führung von freien Mitarbeitern innerhalb von Projekten im Namen des Projekt-Auftraggebers  
Reduzierung des Anteils der Verkehrsmittel Auto und Flugzeug  
Nachhaltige Sicherstellung des Geschäftsmodells „Beratungsleistung in Teilzeit finanziert 20% ehrenamtliche Arbeit mit“

## BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

### **Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht von Unternehmen involviert?**

Die 1. Hälfte des Berichts wurde nach Erstellung eines Entwurfs von mir in einer Peergruppe mit 2 anderen EPUINNEN des Berater-Lernwegs und 2 anderen Unternehmern/MitarbeiterIN in 3 Meetings durchgesprochen.

Um den Bericht bis zum 30.6. und damit nach dem alten Verfahren durchführen zu können, wurde der 2. Teil zunächst nicht mit der Gruppe reflektiert. Dies wird aber nachgeholt werden und die Anregungen dann in den nächsten Bericht einfließen

### **Über welchen Zeitraum wurde beides erstellt?**

Ende 2012 bis Juni 2013

### **Wieviele Frau/Mann-Arbeitsstunden wurden dafür verwendet?**

Ca 50h inklusive der Peer-Meetings

### **Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?**

EPU(Ein-Personen-Unternehmen) – die verschiedenen Seiten in mir hatten öfter schwer mit sich zu ringen!

Datum: 28. Juni 2013

---