

# MOSAIK NACHHALTIG

Berichte. Entwicklungen. Projekte.



**MOSAIK**

**16**

## **Umwelt**

Rund um Umweltschutz und nachhaltiges Arbeiten bei Mosaik

**20**

## **Energieverbrauch**

Einführung einer systematischen Datenerhebung und Datenanalyse

**24**

## **Mitarbeitende**

Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmerbeteiligung



**8**

## **Ziel**

Integration des Umweltgedankens im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und Beschäftigten

# VORWORT

Wir sind ein Unternehmen, das innovativ, verantwortungsbewusst und nachhaltig handelt! So steht es seit 2010 in unserem Leitbild.

Die Mosaik-Unternehmen handeln nicht nur umwelt- und klimabewusst, sondern übernehmen Verantwortung für Beschäftigte<sup>1</sup> und Mitarbeitende<sup>2</sup>, achten auf einen fairen Umgang mit Partnern und Lieferanten und setzen sich für eine inklusive und nachhaltige Gesellschaft ein.

## EINE INKLUSIVE UND NACHHALTIGE GESELLSCHAFT IST UNSERE VISION

Unser Auftrag ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung an den unterschiedlichen Lebensbereichen. Wir bieten Arbeits-, Ausbildungs-, Wohn- und Betreuungsangebote für Menschen mit Behinderung. Dabei fördern wir individuelle Fähigkeiten und unterstützen Menschen darin, aktiver und selbstständiger am (Arbeits-)



FRANK JEROMIN  
GESCHÄFTSLEITUNG

Leben teilzunehmen.

Nachhaltig zu handeln bedeutet für uns, in all unseren Bereichen mit allen Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen, damit wir unseren Auftrag auch in Zukunft erfüllen können. Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn jeder ein Teil des Ganzen ist.

Was wir auf diesem Weg bereits umgesetzt haben – und was wir uns für die kommenden Jahre vorgenommen haben – lesen Sie in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht.

Ihr Frank Jeromin

*<sup>1</sup>Bei Mosaik arbeitende Menschen mit Behinderung werden aus organisatorischen Gründen als „Beschäftigte“ bezeichnet. Beschäftigte sind Personen, die einen Werkstattvertrag haben. Es besteht hierbei ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis. Darüber hinaus sind in der Mosaik-Berlin gGmbH auch Teilnehmende im Berufsbildungsbereich von Mosaik haben einen Bildungsvertrag mit uns. Diejenigen, die in einem unserer Beschäftigungs- und Förderbereiche (BFB) tätig sind, heißen bei uns Teilnehmende im BFB. Sie haben mit uns einen BFB-Vertrag. Alle bei uns arbeitenden Menschen sind für uns vollwertige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*

*<sup>2</sup>Mitarbeitende sind Personen, die einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag mit einem Mosaik-Unternehmen haben: dem Das Mosaik e.V., der Mosaik-Berlin gGmbH, der Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH oder der Ökohof Kuhhorst gGmbH.*



# INHALT



## ALLGEMEINES

- 3 VORWORT**  
Eine inklusive und nachhaltige Gesellschaft ist unsere Vision
- 6 NACHHALTIGKEITSBERICHT**  
Allgemeine Angaben
- 7 STRATEGIE**  
Analyse, Maßnahmen, Rahmenbedingungen
- 8 ZIELE**  
Strategische Maßnahmen
- 10 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**  
Stufen der Wertschöpfungskette
- 12 PROZESSMANAGEMENT**
- 13 ANREIZSYSTEME**
- 14 STAKEHOLDERMANAGEMENT**  
Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Innovations- / Produktmanagement

## UMWELT

- 16 UMWELT**  
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
- 18 KÖNIGLICHER WEINBERG UND GÄRTNERHOF CHARLOTTENBURG**  
Wasserverbrauch  
ÖkoP bio-zertifiziert
- 19 EXTERNE DRUCKAUFTRÄGE**
- 20 ENERGIEVERBRAUCH**  
Strom  
Gas  
Fernwärme
- 23 NUTZUNG ERNEUERBARER ENERGIEN**

## GESELLSCHAFT

- 24 ARBEITNEHMERRECHTE UND - BETEILIGUNG**  
Einbeziehung der Mitarbeitenden
- 25 MELDEPFLICHTIGES**  
Unfälle  
Verletzungen  
Berufskrankheit
- 27 ANGEMESSENE BEZAHLUNG**

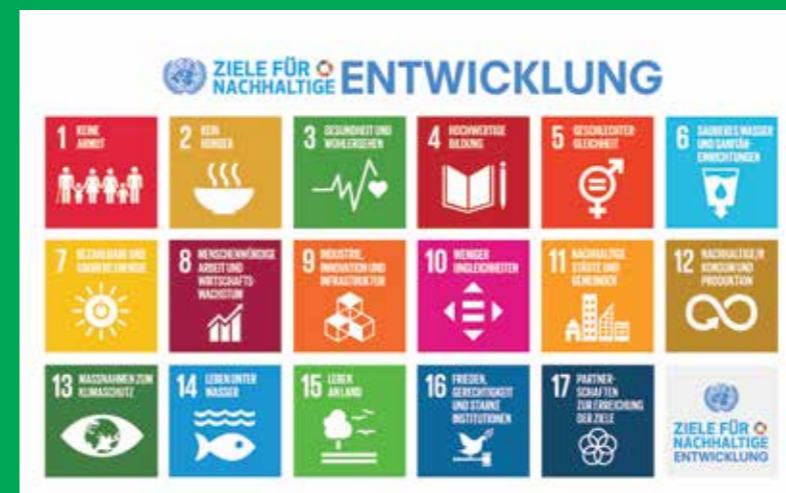
## GESELLSCHAFT

- 28 DIVERSITÄT UNTER MITARBEITENDEN**
- 29 MITARBEITERMANAGEMENT**  
Qualifizierung
- 30 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**
- 30 LIEFERANTEN**
- 30 GEMEINWESEN**
- 31 POLITISCHE EINFLUSSNAHME**
- KONTAKT**
- 31 Firmenadresse / Ansprechpartner**

## IMPRESSUM

**Herausgeber**  
Das Mosaik e. V.  
Ifflandstraße 12  
10179 Berlin  
info@mosaik-berlin.de  
www.mosaik-berlin.de

**V. I. S. D. P.**  
Frank Jeromin  
**Redaktion**  
Claudie Kuhlmann  
**Gestaltung**  
C. Kuhlmann/K.Stein  
**Fotografie**  
Mosaik-Unternehmen  
Februar 2023



## NACHHALTIGKEIT

Mit den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals - SDGs) haben die Vereinten Nationen einen weltweiten Aktionsplan formuliert und die Weltgemeinschaft zu einem umfassenden Wandel in den Bereichen Ökologie, Ökonomie, Soziales und Politik verpflichtet. In all diesen Bereichen soll auf Gerechtigkeit (lokal wie global, heute und zwischen den Generationen) sowie auf Umweltverträglichkeit hingewirkt werden.



Pflegearbeiten auf dem Königlichen Weinberg

# NACHHALTIGKEITSBERICHT

Allgemeine Angaben zum Geschäftsmodell, den Dienstleistungen und Produkten



Zucchini vom Gärtnerhof Charlottenburg

**D**ie Mosaik-Unternehmen stehen für Lernen, Arbeiten, Förderung, Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Werkstatt, im Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB) und in der Beruflichen Bildung. Ein langfristiges Ziel der Beruflichen Bildung und Arbeit in der Werkstatt ist die Qualifizierung für Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Mensch mit Behinderung, seine Würde, seine Interessen, Kompetenzen und Bedürfnisse stehen dabei immer im Mittelpunkt unseres Handelns.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht soll ein hoher Qualitätsstandard unserer Produkte und Dienstleistungen sowohl im wirtschaftlichen als auch im rehabilitativen Bereich den Forderungen und Wünschen der Kunden voll entsprechen.

Das Leistungsangebot unserer

Betriebsstätten umfasst im Geschäftskundenbereich ein breites Spektrum, unter anderem Catering und Gastronomie, Digitale Archivierung, Fulfillment, Garten- und Landschaftspflege, Gebäudereinigung, Lebensmittelverpackung, Malerei, Montage, Schneiderei, Tischlerei, Wäscherei.

Für Privatkunden bieten wir in unserem Hofladen in Charlottenburg Blumen, Pflanzen und Kräuter und in unserem Online-Shop u. a. Jahreszeitliches aus dem Kunsthandwerk bis hin zu Wein aus eigenem Anbau. Weiterhin betreiben wir an unserem Standort in Brandenburg unseren Demeter Ökohof Kuhhorst. Neben unserem Hofladen mit eigenen Produkten umfassen hier unsere Angebote Tierhaltung (Geflügel, Schweine, Rinder), Ackerbau, Fleischverarbeitung, Nudelproduktion, Gärtnerei, Hauswirtschaft, Gastronomie (Küche und Service).

Ein weiteres Angebot der Mosaik-Unternehmen sind Außenarbeits-

Sonderreinigungs-Gruppe der Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH



plätze im Sinne von Gruppen und Arbeitsplätzen direkt in Betrieben. Wir verfolgen das Ziel, für und mit Menschen mit verschiedensten Beeinträchtigungen individuell angepasste, d. h. maßgeschneiderte Arbeitsplätze zu gestalten. Dies ermöglicht im Sinne der Inklusion eine vielfältige und umfassende Teilhabe am Arbeitsleben. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass die Belange unserer Teilnehmenden und Beschäftigten im Mittelpunkt stehen und unsere Bemühungen auf Nachhaltigkeit angelegt sind. So bringen wir anderen Unternehmen den Gewinn einer barrierefreien Personalpolitik näher.

## Mosaik-Berlin gGmbH im Überblick

- 44 Standorte in Berlin und Brandenburg
- 440 Mitarbeitende und 1544 Beschäftigte
- 25 Außenarbeitsplätze

## STRATEGIE

### Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Mosaik-Unternehmen befinden sich im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Wandel. Neben baulichen Maßnahmen stehen Schulung und Sensibilisierung zuerst der Standortleitungen und im Folgenden all unserer Mitarbeitenden im Fokus. Um Umwelt- und Ethikstandards erfolgreich umsetzen zu können, muss auch der soziale Kontext beachtet werden. Ohne die Mitarbeitenden und Leitungen



Schweinestall auf dem Ökohof Kuhhorst (Außenfläche)

ist nachhaltiges Arbeiten nicht möglich.

### Marktsituation

Um unseren Vorsprung auszubauen, optimieren und automatisieren wir entsprechend den Möglichkeiten unserer Beschäftigten unsere Prozesse. Unser Fokus auf Nachhaltigkeit hilft zudem uns immer weiter bei den Themen „Ökologie, Ökonomie und Soziales“ zu verbessern und von den Mitbewerbern abzuheben. Wir erwarten, dass diese Themen in Zukunft auch bei unseren Kunden einen immer höheren Stellenwert einnehmen werden, daher bereiten wir uns aus eigenem Antrieb jetzt schon darauf vor.

### Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Corona-Krise hat einen deutlich erkennbaren Effekt auf das wirtschaftliche Umfeld. Neben einer allgemeinen Rezession ist eine Normalisierung in vielen Bereichen noch nicht vollends absehbar. Zudem erfolgt ein Strukturwandel durch Digitalisierung und Technologisierung ebenso wie durch den demografischen Wandel und die Umgestaltung zur klimaneutralen Wirtschaft. Diese Veränderungen anzunehmen liegt im derzeitigen Fokus. Wir investieren in Technologien und digitale Infrastruktur, reduzieren durch Optimierungen, insbesondere mit der Nutzung nachhaltiger Materialien, unseren ökologischen Fußabdruck. Dadurch bieten wir gerade jüngerem Personal eine Zukunft und begegnen dem demografischen Wandel in der Branche.

Das Berichtsjahr ist 2021.

Die Berichterstattung der Leistungsindikatoren erfolgt in Anlehnung an die GRI Standards (Global Reporting Initiative).

### Rechtliche Rahmenbedingungen

Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz gilt für große Unternehmen von öffentlichem Interesse. Diese sind zunächst nach § 289b Abs. 1 HGB Kapitalgesellschaften, die als groß im Sinne von § 267 Abs. 3 Satz 1 HGB eingestuft und kapitalmarktorientiert im Sinne vom § 264d HGB sind sowie im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeitende beschäftigen. Zudem haben auch Kreditinstitute und Versicherungen, die die Kriterien Nr. 1 und 3 erfüllen, dieselben Pflichten (§ 340a Abs. 1a HGB und 341a Abs. 1a HGB). Weitere Unternehmen von öffentlichem Interesse sind in Deutschland bisher nicht als solche klassifiziert und schließen daher die Mosaik-Unternehmen noch nicht mit ein. Trotzdem ist uns diese Thematik sehr wichtig und wir gestalten unser Unternehmen und unsere Arbeit dementsprechend. So sind wir gerüstet, wenn unsere Kunden auch von ihrer Lieferkette und somit von uns nachhaltiges, transparentes Arbeiten fordern.

### Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

In der Gesellschaft wird das Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit zunehmend größer. Ein Beispiel ist die „Fridays for future Bewegung“. Junge Menschen, die freitags demonstrieren oder sich allgemein mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen, sind potentielle zukünftige Angestellte der Mosaik-Unternehmen. Mosaik freut sich über die steigende Relevanz der Thematik nicht nur bei Jugendlichen, sondern mittlerweile generationsübergreifend. Wir nehmen diesen Wertewandel ernst, vertreten ihn und geben diese Werte nach außen weiter.

## ZIELE

Um den uns gesetzten Herausforderungen zu begegnen und unsere Ziele zu erreichen, werden die folgenden strategischen Maßnahmen umgesetzt:

### Integration des Umweltgedankens im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und Beschäftigten

Während der Arbeit verschwinden nachhaltige Themen oft aus dem Fokus, daher soll dieses Ziel durch erhöhte Präsenz von Umweltthemen im Arbeitsalltag erreicht werden. Es sollen Schulungen im Rahmen unserer Standardtermine, wie z. B. erweiterte Leitungsrunde, Standortkonferenzen und Teammeetings stattfinden, des Weiteren soll auch unser Einarbeitungsprogramm um das Thema Nachhaltigkeit erweitert werden.

### Senkung des Energie- und Wasserverbrauchs und des Abfallaufkommens

Bisher wurden Ressourcenverbräuche zwar dokumentiert, jedoch geschah dies in unterschiedlichen Systemen und die Zahlen waren bzw. sind teilweise noch schwer auswertbar.

Durch die Einführung der Software ENAIO zur Erfassung und Dokumentation wurde eine Möglichkeit geschaffen, Daten und Informationen bzgl. der Ressourcenverbräuche zentral zu erfassen und im Anschluss gezielt auszuwerten. Dadurch können Chancen und Risiken identifiziert und transparent bearbeitet werden.

Ein großer Anteil zur Senkung unserer Ressourcenverbräuche im Jahr 2021 wurde durch den Bau einer Photovoltaik-Anlage (PV-Anlage) realisiert. Die PV-Anlage produziert ca. 40.000 kWh, was 10 % des Strombedarfs am Standort Ifflandstraße ausmacht.

Darüber hinaus wurden Ladesäulen für zunächst zwei Elektrofahrzeuge in der Ifflandstraße installiert.

Am Standort Kuhhorst wurde bereits im Jahr 2020 ein Blockheizkraftwerk (BHKW) installiert. Dieses versorgt den Standort Kuhhorst mit seiner Vielzahl an Gebäuden mit Elektrizität und Wärme.

Die Nutzung erneuerbarer Energien soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. So ist an den Standorten Kühnemannstraße und in Kuhhorst jeweils der Bau einer PV-Anlage in Verbin-

dung mit der Installation von Lademöglichkeiten für die E-Mobilität geplant bzw. die Planung ist schon fortgeschritten. Zudem wurde ein Lichtplaner für die Beleuchtungsplanung (LED-Technik) für 4 Standorte beauftragt.

### Bewusstseinsbildung für Umweltfaktoren sowie Compliance und Menschenrechte innerhalb der Mosaik-Unternehmen und der gesamten Lieferkette

Die Lieferkette der Mosaik-Unternehmen soll in Zukunft intensiver geprüft und transparenter werden. Da dieser Thematik eine große Bedeutung zugeschrieben wird, ist beabsichtigt, ein Projektteam in 2022 zu bilden. Lieferantenrichtlinien zum Thema Nachhaltigkeit sollen erstellt und die Einhaltung seitens der Lieferanten systematisch kontrolliert und bei Nichteinhaltung sanktioniert werden.

### Förderung der Potentiale und Talente der Mitarbeitenden und Beschäftigten

Mitarbeitende und Beschäftigte werden jederzeit ermutigt und bestärkt, ihre Potentiale zu entfalten und einzubringen. Das Thema Nachhaltigkeit wird zukünftig noch stärker durch Einträge auf der Webseite und im Intranet kommuniziert werden, um Interesse zu wecken und verborgene Talente zu entdecken. So könnten z. B. Mitarbeitende ihre Fähigkeiten einbringen, indem sie als Referenten oder Autoren für Beiträge fungieren.

### Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts

Ein weiteres Ziel war es, diesen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der durch die Anlehnung an die Indikatoren des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen abdecken und somit Transparenz schaffen soll.

### Verlängerung und Aktualisierung der Umweltzertifizierung

Der Königliche Weinberg und der Weinberg in Gräbendorf sind anhängig an den Gärtnerhof Charlottenburg und nach den Bioland-Richtlinien und der ÖkoP Bio-zertifiziert (Öko-Kontrollnummer DE-ÖKO-037). Der Ökohof Kuhhorst ist ebenfalls nach ÖkoP Bio-zertifiziert (Öko-Kontrollnummer DE-

ÖKO-037) zertifiziert und erfüllt zudem die Demeter-Richtlinien.

Die Priorisierung der Ziele erfolgt nach den folgenden Kriterien:

- Stakeholder: Kundinnen/Kunden
- Stakeholder: Mitarbeitende
- Kosten
- Ökologische Nachhaltigkeitskriterien
- Ökonomische Nachhaltigkeitskriterien
- Soziale Nachhaltigkeitskriterien

# ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

## ZIELE - KURZ GESAGT

Integration des Umweltgedankens im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und Beschäftigten

Senkung des Energie- und Wasserverbrauchs und des Abfallaufkommens

Bewusstseinsbildung für Umweltfaktoren

Compliance und Menschenrechte

Förderung der Potentiale und Talente der Mitarbeitende und Beschäftigte

Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts

Verlängerung und Aktualisierung der Umweltzertifizierung

## TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung ist für Mosaik von großer Bedeutung. Deshalb wird unsere Wertschöpfungskette auf nachhaltigkeitsrelevante Probleme hin untersucht und Maßnahmen zur Gegensteuerung oder Prävention ausgearbeitet. Im Folgenden benennen und beschreiben wir unsere Stufen der Wertschöpfungskette und zeigen unsere Nachhaltigkeitskriterien auf.

Stufe der Wertschöpfungskette	Beschreibung	Nachhaltigkeitskriterien
Entwicklung	Projektverwaltung, Werkzeugbau, Bemusterung, Kalkulation, KVP	Materialauswahl Ressourcenplanung
Rohstoffbeschaffung	Einkauf des Materials und Lieferantenmanagement, Disposition, Bestandsführung, Inventur, Qualitätsprüfung	Abfrage im Rahmen des Lieferantenmanagements
Fertigung	Vorplanung mit Plan- und Verbrauchssteuerung, Kapazitätsplanung, Fertigung in Vorstufen	Arbeitsplatzgestaltung (Licht, Ergonomie am Arbeitsplatz, etc.); Ausschussminderung Ökol. Materialauswahl Ressourceneffizienz
Vertrieb	Bestandskundenpflege, Neukundenakquise durch Homepage, Flyer und Empfehlungen	Zertifiziert nach Umweltsystem, Achtgeben auf die Ökobilanz im Kundenkontakt, Compliance
Logistik	Interne Logistik aufgrund mehrerer Standorte, Verpreisung, Lieferpläne, Bestandsführung, Kommissionierung, Retouren, Vorratshaltung	Betreuung, um Einzellieferungen zu vermeiden und Lieferungen an den Großkunden zusammenzufassen



Standortübergreifende Lagerhalle insbesondere als Zwischenlager für Großmengen von Versandprodukten unserer Kunden



Im Folgenden werden mögliche und präzente Probleme in der Wertschöpfungskette dargestellt und Ansätze vorgestellt.

Stufe der Wertschöpfungskette	Problem	Ansatz
Entwicklung	Projektverwaltung, Wegbrechen von Märkten, Wettbewerb, Innovationslosigkeit, Verkürzung der Produktlebenszeit, Individualisierungssteigerung der Produkte	Marktanalyse, Kundenbefragungen, Thinktanks, Strategieentwicklung
Rohstoffbeschaffung	Rohstoffknappheit, Verteuerung	Lagervorhaltung, Lieferantendiversifizierung
Fertigung	Ineffektive Prozesse, Qualitätsabweichungen, Flexibilität & Dynamik bei Lieferterminen & Liefertreue, Personalknappheit	Umstrukturierungen, KVP, Benchmarking zw. Standorten, Kontrollen & Analysen, Ressourcenbereitstellung, Automatisierungen
Logistik	Schnittstellenüberforderung, Datenschutz, Liefertreue, Steigende Transportkosten	Standards i. d. Kommunikation (analog/digital), DSGVO Verträge, Datenschutzbeauftragte/r Auswertung & Bewertung

Die Kommunikation mit Lieferantinnen/Lieferanten und Geschäftspartnern läuft über: E-Mail, Telefon, eFax oder persönlich. Zukünftig soll die Kommunikation verstärkt zum Thema Nachhaltigkeit erfolgen.

# PROZESSMANAGEMENT

## VERANTWORTUNG

Verantwortung für Nachhaltigkeit tragen die Standortleitende sowie die oberste Leitungsebene (Bereichsleiter). Sie sind zuständig für die Einführung und Umsetzung von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen.

Für die Anfangsphase und zur Unterstützung und Schulung der Verantwortlichen wurde eigens eine befristete Vollzeitstelle geschaffen, um das Thema Nachhaltigkeit umfangreich zu bearbeiten und im Unternehmen zu integrieren.

## Regeln und Prozesse

Unsere Arbeit in Bezug auf Umwelt und Ethik unterliegt den folgenden Grundsätzen:

### Umwelt

Nachhaltiges Handeln bedeutet, die Bedürfnisse der Gegenwart so zu befriedigen, dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen nicht eingeschränkt werden.

Das bedeutet für uns:

- die effektive Nutzung von Ressourcen wie Wasser, Energie und Material,
- die Minimierung von Logistik- und Transportaufwand sowie Umweltauswirkungen durch Abfall, Luftverschmutzung, Lärmbelastung und Abwasser,
- den Betrieb eines verantwortungsbewussten Chemikalienmanagements

### Ethik

*Umgang mit Menschenrechten*  
Mosaik respektiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt ihre Einhaltung. Jegliche Form der Diskriminierung und jede Form von Korruption, Erpressung und Bestechung, Zwangs- und Kinderarbeit wird strikt abgelehnt.

### Unternehmensethik

Die Mosaik-Unternehmen erwarten von allen Mitarbeitenden die Übernahme persönlicher Verantwortung, Ehrlichkeit und Verständnis sowie ein jederzeit gesetzeskonformes und moralisch korrektes Verhalten. Situationen, in denen ihre finanziellen oder persönlichen Interessen mit denen von Mosaik in Konflikt geraten, sind zu vermeiden oder bei Unvermeidbarkeit zu melden und offenzulegen. Bestechung ist eine Straftat und wird bei Mosaik unter keinen Umständen geduldet. Dies gilt sowohl für aktive als auch passive Bestechung. Mosaik verfolgt Geschäftsziele ausschließlich mit ethisch und rechtlich einwandfreien Mitteln.

Die Beteiligung am Wettbewerb erfolgt unter Einhaltung geltender Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln.

### Datenschutz

Die anlassbezogene Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich unter strenger Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen. Geheimhaltungs- erklärungen zum Schutz geistigen Eigentums werden eingehalten

und Informationen ausschließlich für den vorgesehenen Zweck verwendet.

Relevante Bereiche in denen diese Steuerung stattfindet sind:

- Geschäftsführung,
- Personal & Organisationsmanagement,
- Qualitäts- & Nachhaltigkeitsmanagement,
- Projektmanagement,
- Leitungsfunktionen

Führungskräfte sowie Angestellte werden im Intranet über unsere Richtlinien informiert. Darüber hinaus sind regelmäßige Schulungen zu dieser Thematik geplant.

## Kontrolle

Unser Unternehmen orientiert sich an verschriftlichten Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen (zum Beispiel Mosaik Compliance-Handbuch, Compliance-Verhaltenskodex - siehe auch Tabelle S. 13 →).



Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
<b>Grundsatz / Verhaltensnorm</b>	Verhaltenskodex (inkl. Nachhaltigkeitsrichtlinie)	Der Verhaltenskodex wurde von dem Bereich Personal & Organisation entwickelt und durch die externe Compliance-Stelle mit der Geschäftsführung geprüft und genehmigt. Darüber hinaus wird er kontinuierlich geprüft und ggf. angepasst.
<b>Grundsatz / Wert</b>	Leitbild	Das Leitbild wurde von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den Bereichsleitungen entwickelt und bildet die Grundlage der Arbeit.
<b>Grundsatz</b>	Allgemeine Einkaufsbedingungen / Kassenordnung	Die AGB wurden von der Finanzbuchhaltung und der Geschäftsführung entwickelt und genehmigt. Darüber hinaus werden diese kontinuierlich auf ihre Aktualität überprüft und ggf. angepasst.

Im Hinblick auf Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen schulen wir regelmäßig und bei Bedarf Mitglieder des Kontrollorgans. Durch die Integration des Nachhaltigkeitsaspekts in interne Audits wird die Umsetzung der Normen und Leitlinien ab der zweiten Jahreshälfte 2022 kontrolliert.

# ANREIZSYSTEME

Es ist beabsichtigt, Regelungen einzuführen, die sich auf besonderes gesellschaftliches Engagement oder auf das Einbringen eigener Ideen ins Unternehmen beziehen und eine Freistellung als Ansporn beinhalten.

In Zukunft sollen vermehrt Anreize geschaffen werden, welche nachhaltiges Verhalten verstärken. Hierzu gehören positive Berichterstattungen auf der Homepage, in Intranet und Mosaik-Info und die Erwähnung in Flyern.

### Vergütungspolitik

Mosaik ist Mitglied im paritätischem Wohlfahrtsverband und wendet die Arbeitsvertragsrichtlinien des paritätischen Wohlfahrtsverbands (AVR) an. Einstufungen, die Basis für die jeweilige Entlohnung sind, werden transparent und unter Information des Betriebsrates umgesetzt.

Zusatzfunktionen und Übernahme von Verantwortung über die jeweilige Stellenbeschreibung hinaus können separat vergütet werden. Weiterhin ist Mosaik DEHOGA Mitglied.

Weitere Tarifverträge, die bei Mosaik Anwendung finden sind:

- NGG Gastro Berlin
- HBV (Handel, Banken, Versicherungen)
- Gebäude Berlin (Gebäudereinigung)
- Malertarif Berlin
- Landwirtschaftstarif Brandenburg

### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Dieser Indikator wird aus Gründen des Datenschutzes nicht veröffentlicht.



# STAKEHOLDERMANAGEMENT



## Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Anspruchsgruppen wurden im Leitungsteam identifiziert.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Gesellschaft	Öffentlichkeitsarbeit: Flyer, Messen, Märkte
Schulen	Messen
Lieferantinnen/Lieferanten	Fragebögen, Rücksprachen
Management/Leitung	Regelmäßige Sitzungen, Rücksprachen
Medien	Homepage, Facebook, Instagram, Xing, Ebay, Presse
Mitarbeitende	Einbindung durch Schulungen und Aushängen sowie Veröffentlichungen im Intranet
Mitbewerber	Kooperation
Nachbarschaft	Rücksprachen
Zukünftige Mitarbeitende	Personalmarketing

## Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Lieferantenmanagement	Kunde	
Schulungsbedarf Mitarbeitende	Kunde, Management	Schulung zum Thema Nachhaltigkeit erstellen
Nachhaltigkeitsbericht erstellen	Kunde	Nachhaltigkeitsbericht nach dem DNK erstellt
Umweltmanagement- und Arbeitsschutzmanagementsystem	Kunde	Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen
Kapazitäten schaffen für Nachhaltigkeit	Management	Stelle zur Initialisierung des Nachhaltigkeitsthemas geschaffen
Kennzahlen dokumentieren und überwachen	Management	Software eingeführt zur Kennzahlenüberwachung

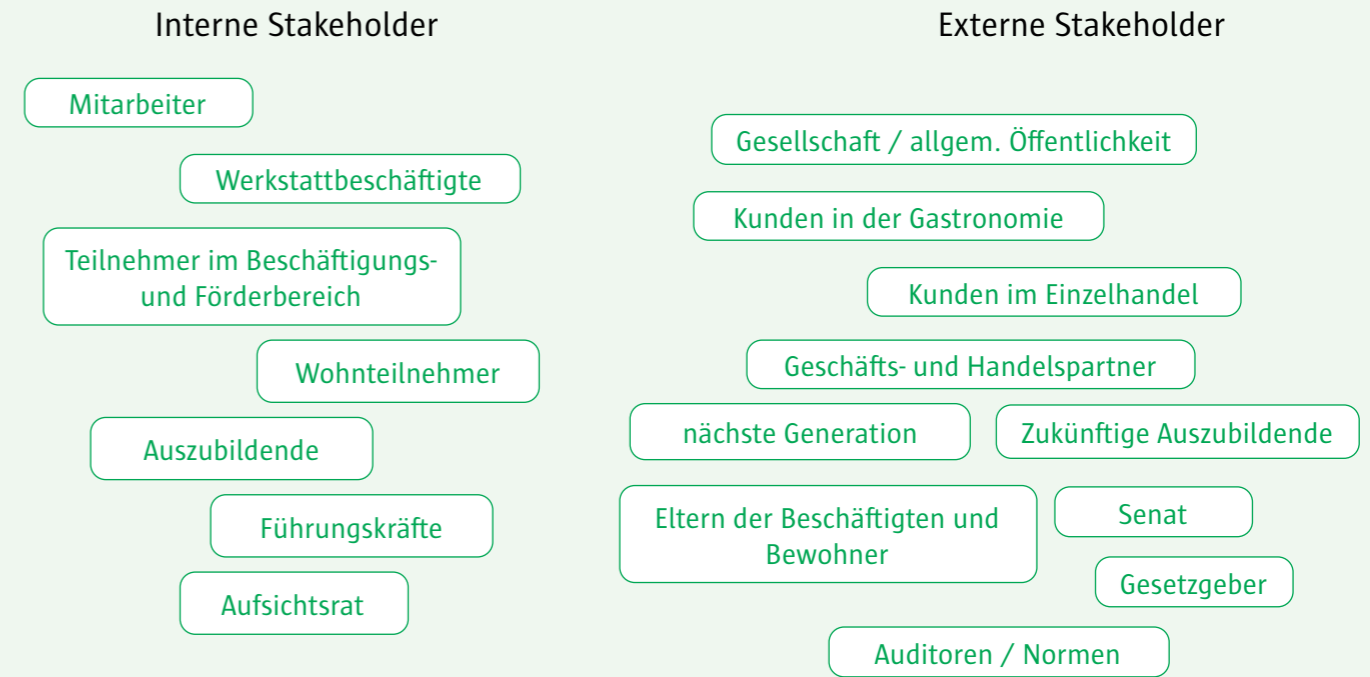


Abb. 1: Stakeholderlandschaft



Abb. 2: Stakeholdermatrix



## Innovations- und Produktmanagement

Wir sehen nicht nur unsere Rahmenbedingungen und die Produktion als Triebfelder für Nachhaltigkeit. Durch unsere Außenarbeitsgruppen leben wir Inklusion direkt, denn diese sind die Vorstufe für die nachhaltige Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt.

Kapitalanlagen, die positiven und/oder negativen Screenings unterliegen

Unser Unternehmen verwaltet keine Kapitalanlagen.



# UMWELT

## Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Königlicher Weinberg in Potsdam:  
Gemeinschaftsprojekt der Stiftung Preußische  
Schlösser und Gärten und Mosaik



## UMWELTVERTRÄGLICHE LÖSUNGEN



Durch die Einführung der Software ENAIO zur Erfassung und Dokumentation wurde eine Möglichkeit geschaffen, Daten und Informationen bzgl. der Ressourcenverbräuche zentral zu sammeln und im Anschluss gezielt auszuwerten. Dadurch können Chancen und Risiken identifiziert und transparent bearbeitet werden.



enaio® von OPTIMAL SYSTEMS Berlin

Bei Investitionen werden umweltverträgliche Lösungen präferiert.



### Externe Druckaufträge

Im Oktober 2019 haben wir erstmalig unser Mitgliedermagazin „Mosaik Info“ (Ausgabe Nr. 66) unter den Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit in Druck gegeben. Wir haben hierzu das DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH (damalige Firmierung) beauftragt. Der gesamte Druckprozess – von den Druckfarben, der Energie über das Papier bis zur Entsorgung – war mit dem Blauen Engel zertifiziert. Durch die Corona-Krise hat sich die wirtschaftliche Situation der Firma jedoch verschlechtert. Sie wurde übernommen und ist nun unter dem Namen Umweltdruck Berlin GmbH tätig.



Beim Lesen



Magazin „Mosaik-Info“

Nach der Umstellung musste das Zertifikat des Blauen Engels erst neu durch die Firma beantragt werden, sodass wir bei der Ausgabe Nr. 69 keine Zertifizierung erreichen konnten. Für Ausgabe Nr. 70 haben wir die Druckerei gewechselt und sind nun bei der Umweltdruckerei GmbH. Der Druck dort erfolgt ausschließlich auf Recycling-Papier, mit Bio-Druckfarben und unter Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien.

### Lieferantenmanagement

Im Rahmen des Lieferantenmanagements ist die Identifizierung der Umweltaspekte entlang der Lieferkette geplant.



Restaurant Charlottchen



### Wasserlose Urinale

Unsere Eigentumsstandorte wie z. B. Restaurant Charlottchen, Geschäftsstelle Mitte oder die Räumlichkeiten in der Kühnemannstraße sind mit wasserlosen Urinalen ausgestattet. Diese bieten den Vorteil, dass sie durch die erzielte Wassereinsparung die Betriebskosten senken, die Umwelt schonen und CO2 neutral hergestellt werden.



Geschäftsstelle & Betriebsstätte Mitte

## KÖNIGLICHER WEINBERG UND GÄRTNERHOF CHARLOTTENBURG

### Wasserverbrauch

In unserem Gärtnerhof Charlottenburg wird Regenwasser von der Dachfläche des Sozialgebäudes gesammelt und durch Einleiten in eine unterirdische Zisterne aufgefangen. Dieses findet als Gießwasser für das Gewächshaus Verwendung. Ebenfalls wird über die Dachfläche des Glasgewächshauses Regenwasser aufgefangen und in einen Sammelbehälter eingeleitet. Diese Sammelbehälter haben einen Überlauf in einen vorhandenen Teich. Somit wird ebenfalls Regenwasser gesammelt und als Gießwasser weiterverwendet.

Damit haben wir eine direkte Rückführung des verbrauchten Wassers in das Grundwasser erzielt. Der Gärtnerhof Charlottenburg verfügt über keine versiegelten Freilandflächen und die Pflanzen im Außenbereich werden mit Wasser aus zwei Tiefbrunnen gegossen. Die Bewässerung in den Folienzellen und Gewächshäusern findet durch Tröpfchen-Bewässerung statt, dadurch kann eine direkte Pflanzenversorgung ohne Verdunstung gewährleistet werden und wir erzielen eine optimale Ausnutzung des Wasserbestandes. Des Weiteren werden zur Belebung des Bodenlebens effektive Mikroorganismen ausgebracht und es finden keine chemischen Pflanzenschutzmittel und anorganischen Dünger Verwendung.

### ÖkoP bio-zertifiziert



DE-ÖKO-037  
Deutsche Landwirtschaft



Der Königliche Weinberg und der Weinberg in Gräbendorf sind anhängig an den Gärtnerhof Charlottenburg und nach den Bioland-Richtlinien und der ÖkoP bio-zertifiziert (Öko-Kontrollnummer DE-ÖKO-037). Das beinhaltet zum Beispiel die Düngung mit natürlichen Mitteln wie Hornspänen oder Leguminosen, die Begrenzung der gesamtzulässigen Stickstoffdüngung, die Pflicht zur ganzjährigen Begrünung der Bodenfläche (d. h. Graswuchs um den Weinstock - kein Offenhalten der Erde) sowie die Vermeidung diverser Pestizide.



Gärtnerhof Charlottenburg  
Werkstattgebäude

## EXTERNE DRUCKAUFTRÄGE

Recycling-Papier, Bio-Druckfarben, Strom aus erneuerbaren Energien



Im Oktober 2019 haben wir erstmalig unser Mitglieder magazin „Mosaik Info“ (Ausgabe Nr. 66) unter den Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit in Druck gegeben.

Wir haben hierzu das DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH (damalige Firmierung) beauftragt. Der gesamte Druckprozess – von den Druckfarben, der Energie über das Papier bis zur Entsorgung – war mit dem Blauen Engel zertifiziert.

Durch die Corona-Krise hat sich die wirtschaftliche Situation der Firma jedoch verschlechtert. Sie wurde übernommen und ist nun unter dem Namen Umwelt-druck Berlin GmbH tätig. Nach der Umstellung musste das Zertifikat des Blauen Engels erst neu durch die Firma beantragt werden, sodass wir bei der Ausgabe Nr. 69 keine Zertifizierung erreichen konnten. Für Ausgabe Nr. 70 haben wir die Druckerei gewechselt und sind nun bei der UmweltDruckerei GmbH. Der Druck dort erfolgt ausschließlich auf Recycling-Papier, mit Bio-Druckfarben und unter Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien.



### Drucker und Kopierer (intern)

Im Bereich der Informationstechnologie (IT) in den Mosaik-Unternehmen wurden in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement bereits vorausschauend ab 2016 die Drucker und Kopierer-Landschaften überprüft und sukzessive ausgetauscht. Ausdrucke werden somit nicht mehr direkt an der Kopiermaschine ausgedruckt, sondern werden erst für den Anwender separat auf dem Server in einem Warenkorb gesammelt. Nach Authentifizierung an der Maschine kann der Anwender selektiv seine Druckerjobs starten und somit Fehldrucke vermeiden, wodurch weniger Papierverschwendung erzielt wird. Bei unseren Kopierern können die Toner erst gewechselt werden, wenn sich die Klappen des Gerätes automatisch öffnen. So kann gewährleistet werden, dass ein Toner nicht frühzeitig gewechselt werden kann. Dadurch erreichen wir eine Vermeidung von unnötigem Elektromüll und dementsprechend auch eine Einsparung von CO<sub>2</sub>. Um weiterhin mehr Plastik einsparen zu können, verwenden wir leere schwarze Toner als Resttonerbehälter und profitieren bei unseren A4 Druckern von langlebigen Tonern. Durch die Mehrleistung hat der Toner eine langlebigere Nutzungsdauer und auch dadurch ist es uns möglich, Elektromüll und CO<sub>2</sub> einzusparen.

Grundsätzlich achten wir bei unseren Druckern darauf, dass sie aus einer Mischlandschaft bei der A4-Hardware bestehen. Durch eine Mischung aus fachmännischer wieder aufbereiteter Hardware und aus neuer Hardware können wir ebenfalls Plastikmüll vermeiden.

## ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

Stromverbrauch:

Standort	2020 in [kWh]	2021 in [kWh]	Tendenz
<b>Betriebsstätten &amp; Geschäftsstelle</b>			
BS Gärtnerhof Charlottenburg	48.847	Kommt von Contigo	
BS Kreuzberg	118.103	124.158	→
BS Kuhhorst	171.186	242.075	↑
BS Mitte + Geschäftsstelle	416.277	375.932	↘
BS Reinickendorf	103.721	109.339	↗
BS Spandau	206.674	195.094	↘
Digitalisierung		In BKO inkludiert	
Zweibrücker Str. 44	1.467	1.118	↘
<b>Beschäftigungs- und Förderbereich</b>			
BFB Götzelstraße	34.870	37.377	↗
BFB Kohlfurter Straße	47.360	58.800	↗
BFB Linienstraße	5.202	Kommt von Contigo, lag noch nicht vor	
BFB Lübarser Straße		In Betriebskosten (BKO) inkludiert	
BFB Spreeschanze		In BKO inkludiert	
BFB Ulmenallee	32.467	34.042	↗
BFB Werbellinstraße	15.043	19.133	↗
<b>Gastronomie</b>			
Cafeteria Kammergericht?			
Dorfkrug	58.000	59.450	→
<b>Σ</b>	<b>1.259.217</b>	<b>1.132.360</b>	<b>→</b>

**ENERGIE-  
VERBRAUCH  
BEI MOSAIK**

Gas:

Standort	2020 in [kWh]	2021 in [kWh]	Tendenz
<b>Betriebsstätten &amp; Geschäftsstelle</b>			
BS Mitte + Geschäftsstelle	2.642.885	2.346.175	
Zweibrücker Str. 44	31.778	Kommt von Contigo, lag noch nicht vor	
BS Spandau	334.349	374.845	
Digitalisierung		In Betriebskosten inkludiert	
BS Kreuzberg	482.425	Kommt von Contigo, lag noch nicht vor	
BS Kuhhorst	1.005.297	Kommt von Contigo, lag noch nicht vor	
<b>Beschäftigungs- und Förderbereich</b>			
BFB Spreeschanze		In Betriebskosten inkludiert	
BFB Götzelstraße	246.042	Gasag - Solution Plus	
BFB Lübarser Straße		In Betriebskosten inkludiert	
BFB Kohlfurter Straße		Kein Gas	
BFB Werbellinstraße		Kein Gas	
BFB Linienstraße		Kein Gas	
BFB Ulmenallee	308.074	373.231	
<b>Gastronomie</b>			
Dorfkrug		Kommt von Contigo, lag noch nicht vor	
<b>Σ</b>	<b>1.259.217</b>	<b>1.132.360</b>	

**ENERGIE-  
VERBRAUCH  
BEI MOSAIK**

Fernwärme:

Standort	2020 in [kWh]	2021 in [kWh]	Tendenz
<b>Betriebsstätten &amp; Geschäftsstelle</b>			
Fürstenbrunner Weg 70		Raumheizung: 142.813	
Fürstenbrunner Weg 70		Lüftung: 11.240	
Alt Reinickendorf 25-27		Wärmelieferungsvertrag MVV	
Σ		154.053	

**Verringerung des Energieverbrauchs**

In Zukunft werden alle Daten systematisch erhoben. Der Ressourcenverbrauch soll zukünftig in ENAIO dokumentiert und überwacht werden. Aus den gewonnenen Erkenntnissen sollen nach Möglichkeit Ziele für eine nachhaltigere Zukunft definiert werden. Der Tabelle sind unsere Maßnahmen zu entnehmen, die im Bereich Nachhaltigkeit und Ressourceneinsparung geplant und durchgeführt wurden sowie unsere Grundannahmen.



Initiative	Betreffende Energiearten	Basisjahr / Bezugsgröße	Methoden und Annahmen
<b>Einsatz energiesparender Leuchten (LED)</b>	Strom	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen Methode: Dokumentation und Überwachung durch Software
<b>PV Anlagen</b>	Wärme	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen Methode: Regelmäßige Messungen und Wartungen

**ABFALL NACH ART**

Für das Berichtsjahr konnten keine verlässlichen Daten erhoben werden.

**NUTZUNG ERNEUERBARER ENERGIEN**



Regenerative Energien werden bei uns in folgendem Umfang verwendet:

2012 wurde gemeinsam mit einer Bürgerinitiative eine PV-Anlage am Standort Kuhhorst installiert. Diese Anlage speist den erzeugten Solarstrom zu 100 % ins öffentliche Netz ein und entlastet somit die Kraftwerke der Region. Am Standort Ifflandstraße wurde im Berichtsjahr eine PV-Anlage installiert. Da unser Standort in der Ifflandstraße einen hohen Stromverbrauch aufweist, auch mit einer entsprechenden Grundlast über das Wochenende, werden 99 % des gewonnenen PV-Stroms direkt vor Ort selbst verbraucht. Es wurde die maximal mögliche Anzahl an PV-Modulen auf unserer Dachfläche installiert. Insgesamt erzeugt die PV-Anlage 10 % unseres jährlichen Strombedarfs am Standort Ifflandstraße.

Darüber hinaus wurden Ladesäulen für zunächst zwei Elektrofahrzeuge in der Ifflandstraße installiert. Dieses System ist jedoch so ausgelegt, dass wir in der Lage sind ohne weiteren großen Aufwand bis zu acht Elektrofahrzeuge parallel zu laden.

Am Standort Kühnemannstraße ist für das Jahr 2022 die Installation von zwei Ladesäulen für vier Elektrofahrzeuge geplant. Auch diese Ladeinfrastruktur wird so geplant, dass bei Bedarf die Lademöglichkeit auf sechs Fahrzeuge erhöht werden kann. Zusätzlich wird im Jahr 2022 am Standort Kuhhorst eine Ladesäule mit zunächst zwei Ladeplätzen installiert, welche auf weitere Ladeplätze erweitert werden kann.



Ladesäule in der Betriebsstätte Mitte



Photo-Voltaik-Anlage auf dem Dach der Betriebsstätte Mitte



# GESELLSCHAFT

Arbeitnehmerrechte und -beteiligung



## Arbeitnehmerrechte und -beteiligung

Die Einbeziehung von Mitarbeitenden, Beschäftigten und Teilnehmenden wird durch Umfragen, regelmäßige (Mitarbeiterentwicklungs)-Gespräche, Schulungen und das Intranet gewährleistet. Im Jahr 2022 wurde eine Befragung der Mitarbeitenden zur Lebenszufriedenheit und psychischen Gesundheit durchgeführt und kommuniziert. Aktuell werden die Ergebnisse bearbeitet und bei Bedarf Maßnahmen abgeleitet.

Zum konstruktiven Austausch mit Betriebsrat und Werkstattrat kommt es bei regelmäßig stattfindenden Terminen.

## Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl arbeitsbedingter Todesfälle

### Meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle

Kriterium	Anzahl ♀	Anzahl ♂	Gesamt
<b>Anzahl der Unfälle 2021</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
• davon Arbeitsunfälle	8	5	13
• davon Wegeunfälle	5	2	7
• davon tödliche Unfälle	0	0	0
<b>Anzahl der Unfälle 2020</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
• davon Arbeitsunfälle	3	5	8
• davon Wegeunfälle	1	2	3
• davon tödliche Unfälle	0	0	0

Tabelle 8: Unfälle der Angestellten; Meldung an BGW nach Unfallart

Kriterium	Anzahl ♀	Anzahl ♂	Gesamt
<b>Anzahl der Unfälle 2021</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>
• davon Arbeitsunfälle	11	9	20
• davon Wegeunfälle	8	3	11
• davon tödliche Unfälle	0	0	0
<b>Anzahl der Unfälle 2020</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
• davon Arbeitsunfälle	3	7	10
• davon Wegeunfälle	8	0	8
• davon tödliche Unfälle	0	0	0

Tabelle 8a: Unfälle der Beschäftigten und Teilnehmenden BBB; Meldung an BGW nach Unfallart



Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

Kriterium	Anzahl ♀	Anzahl ♂	Gesamt
<b>Anzahl der Verletzungen 2021</b>	<b>57</b>	<b>34</b>	<b>91</b>
• davon Arbeitsunfälle	46	29	75
• davon Sportunfälle	0	2	2
• davon Wegeunfälle	11	3	14
<b>Anzahl der Unfälle 2020</b>	<b>82</b>	<b>61</b>	<b>143</b>
• davon Arbeitsunfälle	67	56	123
• davon Sportunfälle	0	0	0
• davon Wegeunfälle	15	5	20

Tabelle 9: Unfälle der Angestellten gemäß Verbandsbuch nach Kategorien



Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

Kriterium	Anzahl ♀	Anzahl ♂	Gesamt
<b>Anzahl der Verletzungen 2021</b>	<b>99</b>	<b>90</b>	<b>190</b>
• davon Arbeitsunfälle	82	75	157
• davon Sportunfälle	0	3	3
• davon Wegeunfälle	17	12	29
<b>Anzahl der Unfälle 2020</b>	<b>84</b>	<b>90</b>	<b>174</b>
• davon Arbeitsunfälle	72	83	155
• davon Sportunfälle	0	0	0
• davon Wegeunfälle	12	7	19

Tabelle 9a: Unfälle der Beschäftigten und Teilnehmenden des BBB gemäß Verbandsbuch nach Kategorien



Gemeldete Verdachtsfälle auf Berufskrankheit

	2020	2021	Gesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
• davon wg. SARS-CoV-2	1	5	6

## ANGEMESSENE BEZAHLUNG ALLER ANGESTELLTEN

### Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Angestellten:

In unserem Unternehmen werden durchgehend Tarifverträge angewandt. Mitarbeitende werden nach der zu besetzenden Stelle eingruppiert. Der Betriebsrat wird bei allen Ein- oder Umgruppierungen sowie etwaigen Zulagen, gem. Betriebsverfassungsgesetz angehört.

### Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Es gibt keine Unterschiede bei der Bezahlung unserer Mitarbeitenden zwischen Geschlechtern oder anderen Faktoren. Als Anbieter von Bildungs- und Arbeitsangeboten für Menschen mit Behinderung, steht bei Mosaik der Mensch mit all seinen Fähigkeiten im Zentrum. Durch das im Jahr 2019 veröffentlichte Compliance Handbuch und den Verhaltenskodex soll Diskriminierung jeglicher Art ausgeschlossen werden.

### Programme um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Mitarbeitenden zu fördern sind Folgende:

Wenn es der Arbeitsbereich zulässt sind mobiles Arbeiten sowie flexible Arbeitszeiten an Arbeitsplätzen möglich; Stunden sind auf Arbeitszeitkonten dokumentiert und es besteht die Möglichkeit zur Gleitzeit und zum Freizeitausgleich.

Mitarbeitende können sich darüber hinaus bei Fortbestand des Arbeits- / Beschäftigungsverhältnisses und Fortzahlung einer Vergütung für eine Dauer von drei oder sechs Monaten freistellen lassen (»Sabbatical«). Ziele sind die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Ermöglichung eines längeren bezahlten Ausstiegs aus dem Berufsleben.



Regelmäßige Informationsveranstaltungen über Ergonomie am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit sowie der Besuch des Betriebsarztes unterstützen die Gesundheitsvorsorge. Im Rahmen der Selbstfürsorge kann jederzeit der Betriebsarzt sowie die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit kontaktiert werden.



## DIVERSITÄT UNTER ANGESTELLTEN



Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten nach Diversitätskategorien an.

### Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

	2020	2021
Anteil ♀	61,41 %	60,67 %
Anteil ♂	38,59 %	39,33 %

Tabelle 10: Anteil der Geschlechter

### Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

	2020	2021
bis 25 Jahre	2,5 %	3,2 %
26 – 35 Jahre	18,4 %	18,7 %
36 – 45 Jahre	26,1 %	26,3 %
46 – 55 Jahre	23,8 %	24,3 %
über 55 Jahre	29,4 %	27,6 %

Tabelle 12: Altersstratifikation der Angestellten

### Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

	2020	2021
Gesamt nach BDA-Formel	11,65 %	11,90 %
♀	11,81 %	11,07 %
♂	9,47 %	11,30 %

Tabelle 14: Fluktuation der Angestellten

### Verletzungen gemäß Verbandsbuch und Unfallanzeigen

	2020		2021	
	♀	♂	♀	♂
Oberste Leitung	16,7 %	83,3 %	16,7 %	83,3 %
Erweiterte Leitung	46,7 %	53,3 %	50,0 %	50,0 %
Mitarbeiterschaft	61,4 %	38,6 %	60,7 %	39,3 %

Tabelle 11: Geschlechterverhältnis in den Hierarchiestufen

GdB	2020	2021
30	4	3
50	14	15
60	13	13
70	3	2
80	1	2
100	2	2

Tabelle 13: GdB der schwerbehinderten Angestellten (Gesamtzahl in beiden Jahren = 37)

	2020	2021
♀	11,71	13,72
♂	1,98	1,31

Tabelle 15: in Anspruch genommene Elternzeit nach Geschlecht [in Monaten]

**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**  
Im Berichtszeitraum wurde in unserer Organisation kein Vorfall von Diskriminierung gemeldet.

## MITARBEITERMANAGEMENT

### Qualifizierung

Nachwuchsförderung wird durch eigene Ausbildungs- bzw. Praktikumsmöglichkeiten in folgenden Bereichen bzw. Berufen gewährleistet:

- Heilerziehungspflege
- Verwaltung
- Malerei
- Gebäudereinigung
- Gastronomie
- Landwirtschaft / Gartenbau

Die Qualifizierung der Mitarbeitenden findet in Form von übergreifenden internen Schulungen, Standortschulungen und Angeboten an externen Fortbildungen statt.

Interne Angebote gab es beispielsweise zu den Themen:

- Autismus – Besonderheiten in der Wahrnehmung und des Denkens
- Förderplanung in den BFBs
- Arbeitsrecht und Datenschutz

Der Großteil der Gruppenleitenden wurde in der Durchführung der PoC Antigentestung geschult. Weiterhin gab es Angebote an IT-Schulungen und Ersthelferschulungen.

Die Qualifizierung unserer Gruppenleitenden mit der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung wurde kontinuierlich fortgeführt. Neun Mitarbeitenden befanden sich 2021 in der Ausbildung, die teilweise online durchgeführt wurde.

Ebenso wurden die laufenden Supervisionen an den verschiedenen Standorten weitergeführt.

Insgesamt wurden Corona bedingt im Jahr 2021 weniger interne Schulungen angeboten und externe Fortbildungen in Anspruch genommen als in den Jahren zuvor.

Mitarbeiterentwicklungsgespräche werden den Mitarbeitenden in einem zwei jährigen Turnus angeboten.



## ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Menschenrechte ist im Verhaltenskodex und im Compliance Handbuch hinterlegt und wird auch wie vorgeschrieben gelebt. Intern wird die Einhaltung der Menschenrechte ergänzend durch den Betriebsrat geprüft. Auch Fälle von z. B. Überbelastung, Mobbing, sexueller Belästigung und weitere Faktoren werden sofort durch eine hierfür geschaffene Stelle geprüft und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.



## LIEFERANTEN

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden. Bestehende Lieferanten werden sukzessive auf relevante Themen geprüft.

### Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Es wurden im Berichtsjahr keine Fälle von negativen Auswirkungen auf Arbeitsvorgänge durch Lieferanten ermittelt.

## GEMEINWESEN

Unser Unternehmen trägt zum Gemeinwesen bei: Wir sind eine gemeinnützige Einrichtung und der Mensch mit Behinderung steht bei uns im Vordergrund.

## POLITISCHE EINFLUSSNAHME

### Aktivitäten politischer Einflussnahme

Es werden keine Aktivitäten politischer Einflussnahme durchgeführt.

### Parteispenden

Unsere Organisation hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

### Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Fälle von Korruption.

### Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

## KONTAKT

### Firmenadresse

Mosaik-Unternehmen  
Geschäftsstelle  
Ifflandstraße 12  
10179 Berlin  
Tel. 030 / 219907-0

### Ansprechpartner

Cahit Hüdür  
c.hudur@mosaik-berlin.de







**Mosaik**  
Ifflandstraße 12  
10179 Berlin  
[info@mosaik-berlin.de](mailto:info@mosaik-berlin.de)  
[www.mosaik-berlin.de](http://www.mosaik-berlin.de)