

Nachhaltigkeitsbericht Mosaik-Unternehmensverbund

Berichtsjahr 2022

Inhalt

Einführung /Allgemeine Informationen	2
1.Strategie	3
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	3
1.2 Wesentlichkeit.....	3
1.3 Ziele	4
1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette	5
2. Prozessmanagement	6
2.1 Verantwortung	6
2.2 Regeln und Prozesse.....	6
2.3 Kontrolle.....	7
2.4 Anreizsysteme	8
2.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen	8
2.6 Innovations- und Produktmanagement	10
3. Umwelt	10
3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	13
3.2 Ressourcenmanagement.....	13
3.3 Klimarelevante Emissionen	14
4. Gesellschaft	15
4.1 Arbeitnehmerrechte.....	15
4.2 Chancengerechtigkeit.....	15
4.3 Qualifizierung	15
4.4 Menschenrechte.....	19
4.5 Gemeinwesen.....	19
4.6 Politische Einflussnahme	19
4.7 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	19



MOSAIK

Einführung /Allgemeine Informationen

Die Mosaik-Unternehmen stehen für gesellschaftliche und berufliche Teilhabe, Integration, persönliche Förderung und Rehabilitation 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 des Handelns. Im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht soll ein hoher Qualitätsstandard der Produkte und Dienstleistungen sowohl im wirtschaftlichen als auch im rehabilitativen Bereich den Forderungen und Wünschen der Kunden voll entsprechen.

Der gemeinnützige Das Mosaik e. V. umfasst folgende strategische Bereiche:

- Das Mosaik e.V.
- die Mosaik-Berlin gGmbH
- die Ökohof Kuhhorst gGmbH
- die Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH.

Organträger aller Bereiche ist Das Mosaik e.V.; jeder der 4 Bereiche zeichnet sich durch unterschiedliche wirtschaftliche Schwerpunkte aus und schließt ein breites Spektrum an Dienstleistungen und Produkten ein, zentrale Werte in allen Geschäftsbereichen sind Innovation, Verantwortung und Nachhaltigkeit. Dabei legt die Unternehmenskultur großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

Für Geschäftskunden umfasst das Leistungsangebot Catering und Gastronomie, Digitale Archivierung, Fulfillment, Garten- und Landschaftspflege, Gebäudereinigung, Lebensmittelverpackung, Malerei, Montage, Schneiderei, Tischlerei, Wäscherei.

Für Privatkunden werden im Hofladen in Charlottenburg Blumen, Pflanzen und Kräuter und im Online-Shop u. a. Jahreszeitliches aus dem Kunsthandwerk bis hin zu Wein aus eigenem Anbau angeboten. Weiterhin betreibt Mosaik am Standort in Brandenburg den Demeter Ökohof Kuhhorst. Neben dem Hofladen mit eigenen Produkten umfassen hier die Angebote: Tierhaltung (Geflügel, Schweine, Rinder), Ackerbau, Fleischverarbeitung, Nudelproduktion, Gärtnerei, Hauswirtschaft, Gastronomie (Küche und Service).

Ein weiteres Angebot der Mosaik-Unternehmen sind Außenarbeitsplätze im Sinne von Gruppen und Arbeitsplätzen direkt in Betrieben. Das Ziel ist, 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 wird besonderer Wert daraufgelegt, 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

Standorte (Anzahl): 42+1

Mitarbeitende: 819

Teilnehmende und Beschäftigte: 1550

davon sind Außenarbeitsplätze: 33

Mosaik gGmbH: Mitarbeitende: 483, Teilnehmende und Beschäftigte : 1550

Mosaik e.V.: Mitarbeitende: 84

Mosaik Services: Mitarbeitende: 218

Ökohof Kuhhorst: Mitarbeitende: 34

1.Strategie

1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Mosaik befindet sich im Bereich Nachhaltigkeit im Wandel, es ist geplant eine Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb der nächsten 3 Jahre zu erarbeiten. Das Leitbild und Selbstverständnis des Unternehmens ist Grundlage des Handelns und eng mit der sozialen Nachhaltigkeitsdimension verknüpft. Das Bewusstsein für ökologische Gesichtspunkte ist gelegt und spielt schon seit vielen Jahren eine wichtige Rolle in der unternehmerischen Ausrichtung. Sukzessive werden konkrete Ziele in allen 3 Nachhaltigkeitsdimensionen (Soziales, Ökonomie, Ökologie) formuliert.

Mosaik als gemeinnützige Einrichtung orientiert sich an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), zur Zeit sind dabei diese vorrangig handlungsleitend:

- SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4 Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung
- SDG 5 Geschlechtergleichheit
- SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion
- SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Aktuelle Fokusthemen sind:

- Verringerung des CO2-Ausstoßes und Ressourcen schonen
- Bildungsauftrag und Teilhabe für alle

1.2 Wesentlichkeit

Die ökologischen Auswirkungen des Wirkens der Mosaik-Unternehmen, verbunden mit der Arbeit für Menschen mit Behinderung sind:

Umweltfolgen durch Immobilien mit dem damit verbundenem Energieaufkommen, die Fahrzeugflotte, Materialien aus Verwaltungstätigkeiten



MOSAIK

Soziale Dimension:

- eng verknüpft mit Leitbild und Selbstverständnis des Unternehmens
- Teilhabe für Menschen mit Behinderung
- Beteiligung aller Interessengruppen im Nachhaltigkeitsprozess

Ökologische Dimension:

- Energieeffizienz der Standorte
- Verringerung des CO₂-Ausstoßes beim Fuhrpark

Ökonomische Dimension:

- Gemeinnützigkeit, keine Zielsetzung zur Erreichung von Gewinnen, sozialem Auftrag kann nur durch wirtschaftliches Handeln mit Investitionen auch zukünftig nachgekommen werden
- stabile wirtschaftliche Lage

Wesentliche Handlungsfelder:

Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse soll im Jahr 2024 durchgeführt werden um nach der EU Richtlinie berichten zu können.

Chancen und Risiken:

Mosaik setzt sich kritisch mit den Auswirkungen des Unternehmens auf die Gesellschaft und Umwelt auseinander und zeigt durch diese Reflexion Verantwortungsbewusstsein. Das wachsende gesellschaftliche Bewusstsein für das Thema hat Auswirkungen auf die Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden und Klienten. Durch Sensibilisierung der Menschen im Unternehmensumfeld für das Thema Nachhaltigkeit vermittelt Mosaik Zugang zu Ansätzen einer nachhaltigen Entwicklung.

1.3 Ziele

- Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte Unternehmensstruktur von Mosaik bis zum Jahr 2025
- Transparenz: jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung (erstmalig im Kalenderjahr 2021)
- Erfassung und Auswertung des Abfallaufkommens aller Bereiche
- Analyse des Energieverbrauchs um Senkung des Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoßes zu planen
- Identifizierung der öko-fairen Aspekte in der Lieferkette und Kontrolle
- Personalstrategische Ziele: Förderung der Potentiale und Talente der Mitarbeitenden und Beschäftigten
- Bewusstseinsbildung und Integration des Umwelt- und Nachhaltigkeitsgedankens bei Mitarbeitenden und im Arbeitsalltag
- Mitarbeitendenbeteiligung
- Verlängerung und Aktualisierung der Umweltzertifizierung

Mosaik orientiert sich an den Zielen für Nachhaltige Entwicklung der UN, siehe Punkt 1.1



1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeit als Aspekt und Ziel der Arbeit mit Menschen mit Behinderung

- Teilnehmende und Beschäftigte sind Adressaten, Mitarbeitende sind Ressource
- Barrierefreiheit, individuelle Förderung

Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette Beschaffung

- Immobilien, Fahrzeuge, IT und Materialeinkauf
- Ökostrom
- Papier: Öko-Papier zertifiziert mit Blauem Engel
- Verhaltensrichtlinie für Lieferanten
- Lieferanten regional stärken
- Dienstwege, Umstieg auf e-angetriebene Autos,

Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette Produktion

- Ökologisch verantwortliche Materialauswahl
- Ressourceneffizienz
- Arbeit an Öko-fairen Standards bei Lieferanten, Lieferanten regional stärken
- Arbeit an Steigerung der Transparenz
- Nachhaltigkeitsbewertung der Produktions- und Beschaffungsausgaben

Stufe der Wertschöpfungskette	Beschreibung	Nachhaltigkeitskriterien
Entwicklung	Projektverwaltung, Werkzeugbau, Bemusterung, Kalkulation, KVP	Ökologisch verantwortliche Materialauswahl, Ressourcenplanung
Rohstoffbeschaffung	Einkauf des Materials und Lieferantenmanagement, Disposition, Bestandsführung, Inventur, Qualitätsprüfung	Abfrage im Rahmen des Lieferantenmanagements nach ökologischen Standards, Lieferanten regional stärken



Fertigung	Vorplanung mit Plan- und Verbrauchssteuerung, Kapazitätsplanung, Fertigung in Vorstufen	Arbeitsplatzgestaltung (Licht, Ergonomie am Arbeitsplatz, etc.); Ausschussminderung, Ressourceneffizienz, ökolog. Materialauswahl
Vertrieb	Bestandskundenpflege; Neukundenaquise durch Homepage, Flyer und Empfehlungen	Zertifiziert nach ÖkoP, Achtung 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

Tabelle 1. Stufen der Wertschöpfungskette.

Probleme und Lösungsansätze

- Dienstfahrten, Arbeitswege
- Problem Fuhrpark und Kraftstoffverbrauch,
- Beginn der Umstellung auf E-Fahrzeuge, Ladestationen an 3 Standorten angeschafft
ÖPNV Firmenticket geplant, wird 2023 umgesetzt

2. Prozessmanagement

2.1 Verantwortung

Um den Nachhaltigkeitsprozess weiterzuführen und eine Nachhaltigkeitsstrategie für das Unternehmen zu entwickeln wurde eine Stelle eingerichtet, welche nachhaltige Ziele und Aspekte auch personell in der Organisation abbildet. In den Mosaik-Unternehmen wird die Implementierung des Nachhaltigkeitsgedankens durch die Leitung angestoßen und durch Mitarbeitende getragen, wobei die Umsetzung der Ziele durch Standortleitungen und Gebäudemanagement, Energie- und Ressourcenmanagement erfolgt.

2.2 Regeln und Prozesse

Mosaik arbeitet mit folgenden Regeln und Systemen:

- Qualitätsmanagementsystem
- Compliance Verhaltenskodex



Ethische Grundsätze, nachhaltiges Handeln, Wertschätzung, Hinweisgebersystem

- Geschäftsbericht, Transparenz
- Initiative Transparente Zivilgesellschaft, Transparenzkodex
- Energieaudit

Zusammenhang unternehmerischen Handelns mit ökologischen Auswirkungen

2.3 Kontrolle

Zur internen Steuerung der Geschäftsprozesse nutzt Mosaik verschiedene Instrumente.

- Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 ist im gesamten Unternehmen implementiert
- Regelmäßige Interne und externe Audits
- Energieaudit nach DIN EN 16247-1 im 4 Jahres-Turnus
- Verschriftlichte Werte, Grundsätze, Standards (Leitbild, Compliance-Verhaltenskodex und -Handbuch inkl. Nachhaltigkeits-Richtlinie)

Werte, Grundsätze, Standards, Verhaltensnormen

Nachhaltig zu handeln bedeutet für die Mosaik-Unternehmen, in allen Bereichen ausreichend hohe ökologische, ökonomische und soziale Standards zu erreichen, um den unternehmerischen Auftrag innerhalb der Grenzen der natürlichen Tragfähigkeit auch in Zukunft zu erfüllen. Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn jeder ein Teil des Ganzen ist.

Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
Grundsatz	Nachhaltigkeitsrichtlinie/ Verhaltenskodex	Das Verhaltenskodex wurde von dem Bereich Personal & Organisation entwickelt und durch die externe Compliance Stelle mit der Geschäftsführung geprüft und genehmigt. Darüber hinaus wird diese kontinuierlich geprüft und ggf. angepasst.
Grundsatz	Leitbild	Das Leitbild wurde von der Geschäftsführung entwickelt und bildet die Grundlage der Arbeit



Grundsatz	Allgemeine Einkaufsbedingungen / Kassenordnung	Die AEB wurden mit der Finanzbuchhaltung und der Geschäftsführung entwickelt und genehmigt. Darüber hinaus werden diese kontinuierlich auf ihre Aktualität überprüft und ggf. angepasst
-----------	--	---

Tabelle 2. Werte, Grundsätze, Standards, Verhaltensnormen.

2.4 Anreizsysteme

Es wurden Regelungen für Sonderurlaubstage bei besonderem gesellschaftlichem Engagement (z.B. Firmenlauf, Mitarbeitendenakquise etc.) eingeführt.

Vergütungspolitik

Mosaik ist Mitglied im paritätischen 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
- Manteltarifvertrag Elektrohandwerk Berlin / Brandenburg

Der Indikator Verhältnis der Jahresgesamtvergütung wird aus datenschutztechnischen Gründen nicht veröffentlicht.

2.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Anspruchsgruppen wurden im Leitungsteam identifiziert, innerhalb der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie kann es sinnvoll sein erneut eine Stakeholderanalyse durchzuführen. Bis 2021 fand eine Mitarbeitendenbefragung in regelmäßigen Abständen statt, sie soll neu konzeptioniert und zukünftig als Arbeitssituationsanalyse (ASITA) weitergeführt werden. Im Jahr 2022 wurde eine Befragung der Mitarbeitenden zur Lebenszufriedenheit und psychischen Gesundheit durchgeführt und kommuniziert. Soweit möglich wurden Maßnahmen abgeleitet und durchgeführt.

Es soll eine Plattform zum Teilen von Ideen eingeführt werden, siehe Ziele.

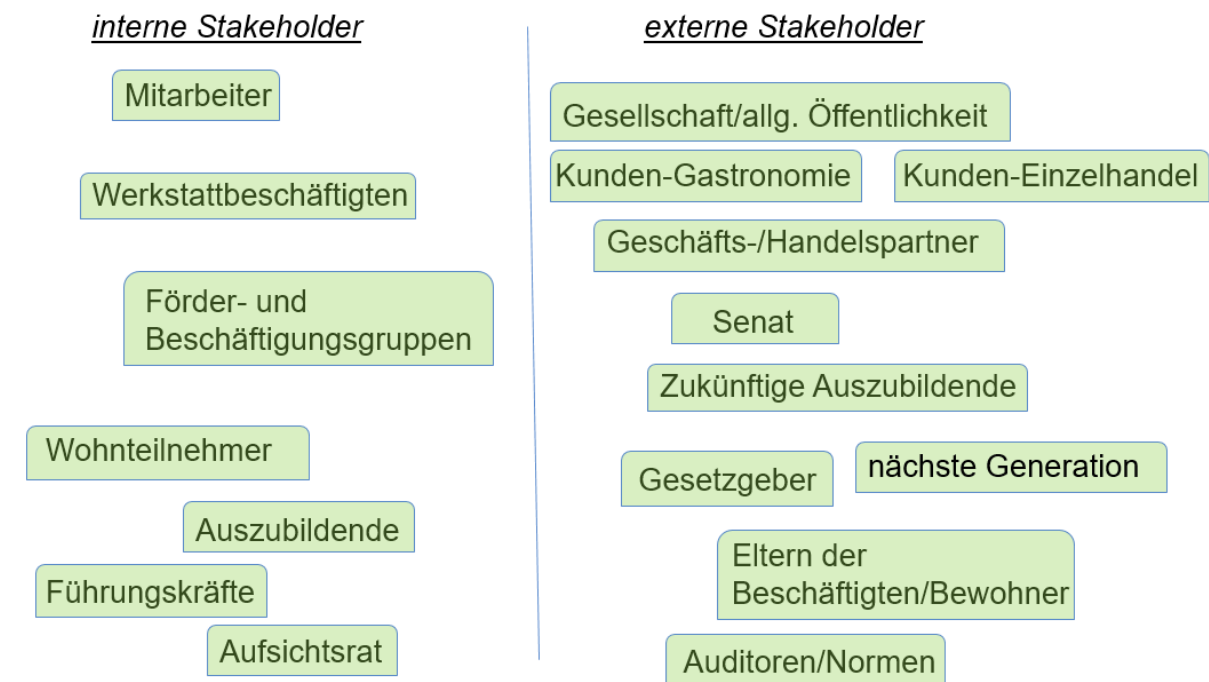


Abbildung 1. Stakeholderlandschaft.

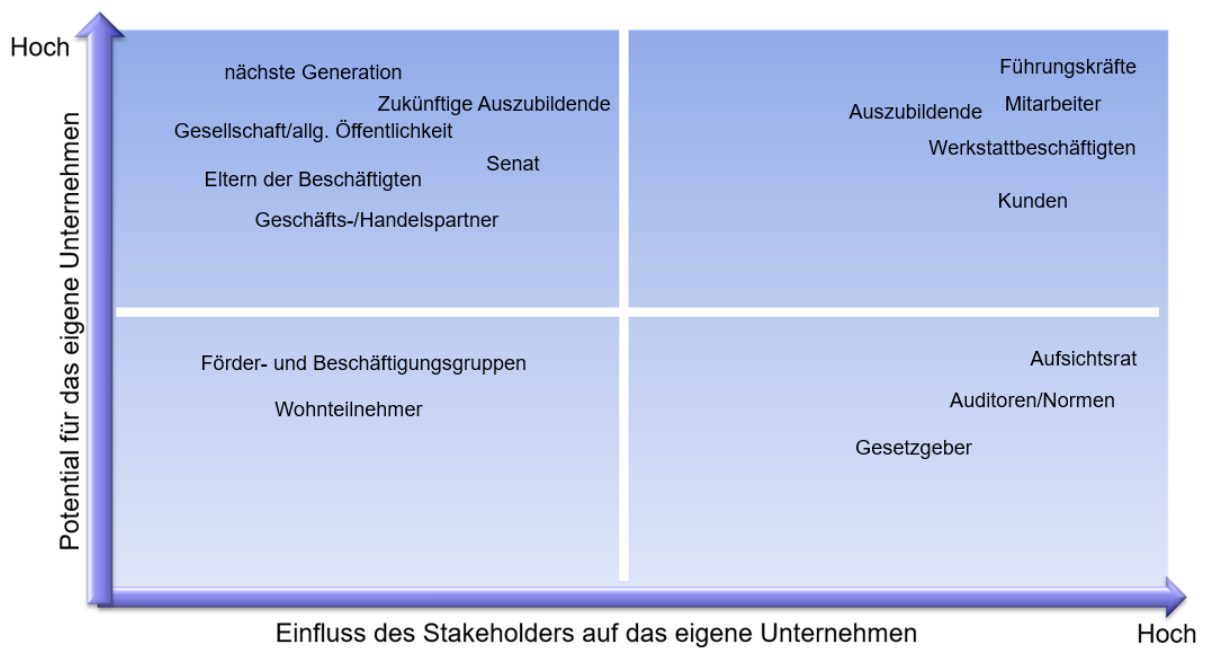


Abbildung 2. Stakeholdermatrix.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Gesellschaft	Öffentlichkeitsarbeit: Flyer, Messen, Märkte
Schulen	Messen



Lieferantinnen/Lieferanten	Fragebögen, Rücksprachen,
Management/Leitung	Regelmäßige Sitzungen, Rücksprachen
Medien	Homepage, Facebook, Instagram, Xing, X, Ebay, Presse
Mitarbeitende	Einbindung durch Schulungen und Aushängen sowie Veröffentlichungen im Intranet
Mitbewerbende	Kooperation
Nachbarschaft	Rücksprachen
Zukünftige MitarbeiterInnen	Personalmarketing

Tabelle 3. Stakeholderdialog.

Wichtige Themen und Anliegen im Stakeholder-Dialog

Thema /Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der Mosaik-Unternehmen
Lieferantenmanagement	Kunde	
Schulungsbedarf Mitarbeitende	Kunde, Management	Schulung zum Thema Nachhaltigkeit erstellen
Weitere Solardächer	Mitarbeitende	In Planung
Elektroauto mit ausreichender Zugkraft	Mitarbeitende GaLa	

Tabelle 4. Themen und Anliegen im Stakeholderdialog.

2.6 Innovations- und Produktmanagement

Es werden nicht nur eigene Rahmenbedingungen und die Produktion als Triebfelder für Nachhaltigkeit angesehen. Durch Außenarbeitsgruppen wird Inklusion direkt gelebt, denn diese sind die Vorstufe für die nachhaltige Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt.

3. Umwelt

Ökologische Aspekte und Ansprüche spielen schon seit vielen Jahren eine große Rolle bei Mosaik. Es existieren die Fachbereiche Garten- und Landschaftspflege, sowie Landwirtschaft/Gärtnerei. Mit dem Gärtnerhof Charlottenburg, dem Königlichen Weinberg Sanssouci und Gräbendorf, sowie mit dem Ökohof Kuhhorst bringt Mosaik regional produzierte Waren in den Handel, die den strengen Anforderungen der Bioland- und ökoP-, sowie Demeter-Richtlinien nachkommen.

Im 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. Damit haben wir eine direkte Rückführung des verbrauchten Wassers in das Grundwasser erzielt und einen Beitrag zur Biodiversität geleistet.

Der Gärtnerhof Charlottenburg verfügt über keine versiegelten Freilandflächen und die Pflanzen im Außenbereich werden mit Wasser aus zwei Tiefbrunnen gegossen. Die Bewässerung in den Folienzelten 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.

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. Die beiden Weinberge werden durch Brauchwasser, bzw. Havelwasser bewässert.

Der Fachbereich Garten- und Landschaftsbau stellt sukzessive alle benzinbetriebenen Arbeitsgeräte auf Akkubetrieb um. Auf dem Gärtnerhof Charlottenburg wird die Installation einer PV- Anlage geprüft. Außerdem gibt es Wünsche bei geeigneter Zuglast die Fahrzeugflotte Richtung alternative Antriebsarten auszustatten.

Der Ökohof Kuhhorst ist ein zertifizierter demeter-Betrieb und einer der Demonstrationsbetriebe des Bundesprogramms ökologischer Landbau (integrierter Pflanzenschutz). Es wird angewandte Kreislaufwirtschaft innerhalb des Hofes (z.B. Restkartoffeln als Schweinefutter oder Verarbeitung zu Stärke) betrieben und regionale Kreisläufe für Austausch (z.B. Stroh-Austausch mit Champignonfarm) werden bevorzugt. Zugehörige Institutionen des Hofes sind alle in einem Radius von 15 km arrondiert, lange Fahrtwege werden vermieden. Waren werden bedarfsgerecht produziert (z.B. Getreide und Mehl), regional verarbeitet und auf kurzen Wegen dem Berliner Markt zugeführt. Um Wege zu sparen wurde ein LKW mit höherer Zuladung angeschafft.

Verpackungen sind zum Teil plastikfrei oder weisen einen hohen Anteil von Maisstärke im Plastik auf. Der Hof weist ein breites Angebot durch eine hohe Fruchtfolge auf und leistet damit einen Beitrag zur Biodiversität. Klimaschützend ist die Humusproduktion, es erfolgt CO₂ Bindung, die Böden nehmen Luftschadstoffe auf. Durch Folienzelte wird effektiv bewässert, da Verdunstung vermieden wird. Seit einigen Jahren leitet die installierte Kläranlage das Klärwasser in den Graben ab und führt damit das Nutzwasser ins Ökosystem zurück.

Der Ökohof Kuhhorst ist ein Jagdbetrieb, das Jagdgebiet wird nachhaltig bewirtschaftet und das Wildfleisch im Hofladen verkauft. Außerdem ist er ein Archehof nach nachhaltig ökonomischen Aspekten. Es werden einige seltene Nutztierassen gezüchtet (Sattelschweine, dt. schwarzbunte Niederungsriinder). Energietechnisch existiert schon seit 2020 das Blockheizkraftwerk, welches das Prinzip der Kraft-Wärme -Kopplung nutzt (98% Abwärme) und zur Reduktion des Stromverbrauchs geführt hat. Es ist außerdem eine Verbundkühlanlage vorhanden, die mehrere energieaufwendige Einzelkühlgeräte ersetzt und sich energiesparend auswirkt. Eine Umstellung auf LED wird sukzessive



durchgeführt. Eine vorhandene PV-Anlage versorgt das Dorf Kuhhorst mit Strom und könnte optimalerweise zur Hofnutzung ausgebaut werden. Perspektivisch ist die Teilnahme am 1000 Betriebe Programm der GLS Bank geplant um den CO₂-Fußabdruck und die Nachhaltigkeitsleistung des Betriebes zu ermitteln.

Der Fachbereich BFB Beschäftigungs- und Förderbereich engagiert sich in verschiedenen Projekten im Sozialraum der Standorte zum Thema Umwelt und Naturschutz. Dies geschieht durch eine Baumpatenschaft und durch Bewässerung von Straßenbäumen mit Brauchwasser. Umweltpflegegruppen zweier Standorte reinigen zum Teil in Kooperation mit der BSR Bolz- und Spielplätze. Es sind Bildungsprojekte mit Bezug zum Thema Nachhaltigkeit geplant und werden derzeit zum Teil erprobt, zum Beispiel beschäftigt sich der Standort Werbellinstraße mit dem Thema „Wasser“.

Fachbereich Arbeit/ Produktion: Thema Energieeffizienz in der Produktion, Verringerung des CO₂-Abdrucks durch Errichtung von PV-Anlagen an sukzessive mehreren Standorten, Mosaik beim grünen Punkt gelistet, Bereich Verpackung optimiert Materialien (Klebebänder mit Öko-Siegel)

Der Berufsbildungsbereich ist eng verzahnt mit dem Bereich Arbeit/Produktion. Im Kreativbereich wird auf nachhaltigen Umgang mit Materialien geachtet indem Produktionsabfälle sowie Materialspenden verwertet werden um daraus kreative Produkte oder Lernmaterialien zu erstellen. Es gibt Projekte zur Rezeptentwicklung gesunder Gerichte in der Küche, die durch Beschäftigte angestoßen und für eine nachhaltige Verwendung informativ und anschaulich abgebildet wurden.

Fachbereich Wohnen: Hitzeschutz durch Installation automatischer Sonnenschutz-Rollos, Stromsparen durch Wäsche aufhängen draußen, sukzessive Ersetzen der Leuchtmittel, Verzicht auf Pflegeprodukte mit Mikroplastik, regelmäßiges Stoßlüften der Wohngruppen. Themen und Pläne: Ressourcen sparen, evtl. Dach begrünen. Der Stromverbrauch pro BewohnerIn lag im Jahr 2019 bei 796,49 kWh und verringerte sich zum Jahr 2022 auf 659,13 kWh. Dies entspricht einem Rückgang von 17%.

Services: Gebrauch von Reinigungsmitteln mit Umweltsiegel (Reinigungsservice) Umstellung auf LED Leuchten, E-Ladesäulen, E-Auto für Haushandwerk (Kühnemannstraße), optimierte Verbräuche durch saisonal und günstigen Einkauf und Handhabung einer Tages- und Wochenkarte (Charlottchen), Pfandbechersystem, sowie plastikfreies to go-Besteck (Jagdschloss Grunewald)

Durch die große Zahl der Standorte ist das Thema Gebäudeenergie ein Schwerpunkt in der energetischen Betrachtung und Mosaik bemüht sich Möglichkeiten zur Energieeffizienz zu identifizieren und umzusetzen, siehe Punkt Ressourcenmanagement.



3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

<u>Quelle/Ressource</u>	<u>kWh</u>
Erdgas	4.015.261
Strom	2.502.677
Dieselmotoren	1.132.845
Nah-/Fernwärme	683.620
Flüssiggas	141.852
Ottomotoren	130.431
Heizöl leicht	249.646
Energieverbrauch gesamt:	8.856.332

Tabella 5. Ressourcenverbrauch 2022.

3.2 Ressourcenmanagement

Gebäudeenergie

Ziel: Energieeffizienz und Klimafreundlichkeit

Maßnahmen:

- Energieverbräuche analysieren
- Umstieg aller Mosaik-Unternehmen auf Ökostrom durchgeführt
- Eigenstromproduktion durch Photovoltaik am Standort Mitte; an weiteren in konkreter Planung
- BHKW in Kuhhorst, Eigenstromproduktion
- Installation veralteter Leuchtkörper gegen hocheffiziente LED-Beleuchtung
- Energieaudits identifizieren weitere ressourcensparende Maßnahmen, um klimaschädliche Emissionen zu verringern

Mobilität

Ziel: CO₂-Ausstoß verringern

Maßnahmen:

- Großer Verbrenner-Fuhrpark, Wechsel zu klimafreundlicheren Antriebsarten angestoßen
- Überprüfung der Möglichkeit eines Einsatzes von E-Mobilität bei Neuanschaffungen

Papier

Ziel: Papier sparen und umweltfreundliches Papier nutzen

Maßnahmen:

- Mitgliedermagazin „Mosaik Info“: UmweltDruckerei GmbH, Druck ausschließlich auf Recyclingpapier, mit Bio-Druckfarben und unter Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien
- CO₂ Einsparung bei Drucker- und Kopierer-Landschaften
- Blauer Engel zertifiziertes Papier als Standardpapier
- Planung eines digitalen Entgeltabrechnungsverfahrens



Abfallvermeidung:

Beidseitiges Drucken und Fehldruckvermeidung durch Smart-Drucker, digitalisierte Kommunikation im Unternehmen

Angefallener Abfall: bei den Entsorgungsunternehmen angefragt

3.3 Klimarelevante Emissionen

Der Energieverbrauch von Mosaik entsprach im Jahr 2022 8.856.331 kWh. Es entstanden Emissionen von 1860,7 tCO₂-Äquivalent. Das Verhältnis der Energieverbrauchs zu den Emissionen ist in Abb. 3 dargestellt.

Quelle/Ressource	kWh	CO ₂ -Äquivalent in tCO ₂ e
Erdgas	4.015.261	807,07
Strom	2.502.677	426,14
Dieselmkraftstoff	1.132.845	301,34
Nah-/Fernwärme	683.620	191,41
Flüssiggas	141.852	34,43
Ottokraftstoff	130.431	33,9
Heizöl leicht	249.646	66,41

Tabella 6. Werte Ressourcenverbrauch und CO₂- Emissionen. (Energieauditbericht 2022).

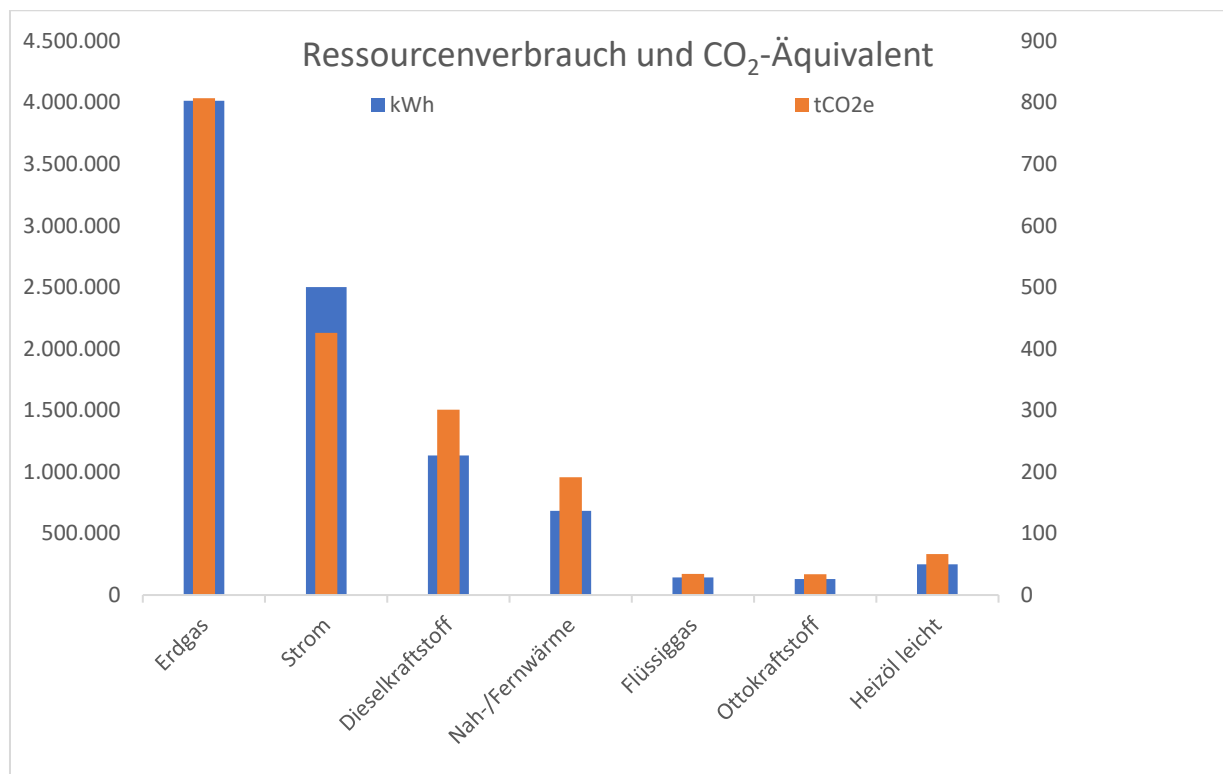


Abbildung 3. Darstellung Werte Ressourcenverbrauch und CO₂-Emissionen. (Energieauditbericht 2022).



4. Gesellschaft

4.1 Arbeitnehmerrechte

Grundsätzlich werden alle gesetzlichen Regelungen für Mitarbeitende, Beschäftigte und Teilnehmende berücksichtigt. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden, Teilnehmenden und Beschäftigten wird durch regelmäßige Schulungen, Kommunikation über das Intranet und die neu in Planung stehende Arbeitssituationsanalyse gewährleistet. Der Betriebsrat hält regelmäßig konstruktiven Austausch mit dem Werkstattrat und dem BFB-Rat um Teilnehmende und Beschäftigte partizipativ einzubinden.

4.2 Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Bereich Gleichstellung und Nichtdiskriminierung wurde in Form von internen Beauftragten eingerichtet.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Mosaik möchte familienfreundlicher Arbeitgeber bleiben.

Aktive Teilhabe und Mitbestimmung der Mitarbeitenden, Beschäftigten und Teilnehmenden s.o. Betriebsrat, Werkstattrat und BFB-Rat

Angemessene Bezahlung

Es gibt keinerlei Unterschiede bei der Bezahlung unserer Angestellten zwischen Geschlechtern oder anderen Faktoren. Da Mosaik eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist, steht der Mensch mit all seinen Fähigkeiten im Fokus. Durch das im Leitbild verankerte Menschenbild ist Diskriminierung jeglicher Art ausgeschlossen.

4.3 Qualifizierung

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

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

Weitere Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeitenden finden in Form von übergreifenden internen Schulungen, Standortschulungen und Angeboten an externen Fortbildungen statt.

Interne Angebote gab es zu diesen Themen:

- Autismus – Besonderheiten in der Wahrnehmung und des Denkens Erste Hilfe Schulungen
- Basisschulungen für neue Mitarbeitende im MUV



- EDV-Schulungen
- MS Office Grundlagen- und Aufbaukurse (haupts. Excel, Outlook)
- Micos BEVIA für verschiedene Zielgruppen MUB (Teilnehmende aus den Gruppenleitung und aus dem BD)
- Unterstützte Kommunikation – Einführungsschulung
- Basisschulungen Deeskalation (verbindlich für alle Mitarbeitenden in BFB und Werkstatt)
- Gesprächsführung in schwierigen Situationen – für Führungskräfte mit
- Personalverantwortung
- Konfliktmanagement – für Führungskräfte mit Personalverantwortung
- PoC Antigentest Schulung – Einweisung der Mitarbeitenden mit Corona-Test-Verantwortung

Standortbezogene Schulungen

- Workshop zu Kommunikation und Teambildung
- Schulungen zu SEED Verfahren (fachlich)
- Resilienz Training
- Rückencoaching am Arbeitsplatz
- Workshop zum AGG (für Mitarbeitende Verwaltung und Leitungskräfte)
- Workshop Arbeitsrecht (für Personalabteilung)
- Compliance Schulung – für Vorstand und Geschäftsführung

SPZ und weitere Qualifizierungen:

In der Qualifizierung Sonderpädagogische Zusatzausbildung (SPZ) waren 10 Mitarbeitende, drei davon haben sie 2022 abgeschlossen.

Ausbildung von 12 Mitarbeitenden (BFB und Werkstatt) als interne DeeskalationstrainerInnen, diese fungieren als MultiplikatorInnen und bieten nach Abschluss der Ausbildung intern an den Standorten Basisschulungen zum Thema Deeskalation an.

- Qualifizierung mit Ziel Abschluss geprüfte/r Personalfachfrau/mann (zwei MA)
- Qualifizierung Multiplikator SEED (ein MA)
- Qualifizierung Facherzieher Psychomotorik (ein MA)

Team-Supervision

Regelmäßig an 4 Standorten im MUB (BS Mitte, BS Reinickendorf, Kunstwerkstatt Spandau, BFB Ulmenallee).

Gesamt betrachtet gab es 2022 wesentlich mehr interne Weiterbildungsangebote (übergreifend oder standortbezogen) als im Jahr 2021. Dies lag an den erheblichen Einschränkungen Corona bedingt.

Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt (intern + extern) im Jahr 2022 mehr als verdoppelt im Vergleich zum Jahr 2021. Da viele der internen Angebote kostenfrei angeboten werden, ist davon auszugehen, dass auch die externen Qualifizierungen signifikant angestiegen sind im Vergleich zu 2021.



Meldepflichtige Arbeitsunfälle

2022: Anzahl gesamt 66

StammMA	Teilnehmende/Beschäftigte	BBB TN	Azubis/FÖJ/FsJ, Praktikant:innen
39,5 %	54,5%	1,5%	4,5%

Tabella 7. meldepflichtige Arbeitsunfälle geclustert.

keine Todesfälle

Verdachtsfälle Berufskrankheit	2021	2022
• wegen SARS-CoV-2	5	8

Tabella 8. gemeldete Verdachtsfälle auf Berufskrankheit.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Um den gesundheitsförderlichen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aufrecht zu erhalten, hat Mosaik durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) die Möglichkeit geschaffen, den Standorten, bzw. Einrichtungen ein Bereichsbudget zur Verfügung zu stellen um Kurse, Seminare und Workshops anzubieten, die auf die jeweiligen Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden zugeschnitten sind.

Durch die Ernennung von Gesundheitsbeauftragten in den Standorten ist eine Schnittstelle zwischen Mitarbeitenden und Leitung installiert, welche als Gesundheitsforum nach Bedarf 1-2 mal jährlich tagt und als Austausch über Best Practice betrieblicher Gesundheitsförderung dient. Durch Corona fand keine Sitzung im Berichtsjahr statt, soll in 2023 wieder aufgenommen werden.

Mosaik bietet die Bezuschussung von Präventionskursen und Fitnesscenter-Mitgliedschaften bei „Fitness First“ und „EGYM“ an.

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.

Im Bereich Arbeitssicherheit trifft sich der Arbeitssicherheitsausschuss 4 mal jährlich. Vom Arbeitssicherheits-Koordinator angelegte Arbeitssicherheitsmaßnahmen sind im Intranet für alle Mosaik-Angehörigen zugänglich und Neuerungen werden mit Unterschrift bestätigt.

Gefährdungsbeurteilungen werden sukzessive als Präventionsmaßnahme durch fortgebildete Standortleitungen ausgestellt.



Aufteilung der Mitarbeiterschaft nach Diversitätskategorien

	2021 MA	2022 MA	2022 Beschäftigte
Anteil w	60,67 %	57,57 %	43,47 %
Anteil m	39,33 %	42,43 %	56,53 %

Tabella 9. Anteil der Geschlechter

Hierarchiestufe	2021		2022	
	w	m	w	m
Oberste Leitung	16,7 %	83,3 %	16,7 %	83,3 %
Erweiterte Leitung	50,0 %	50,0 %	50,0 %	50,0 %
Mitarbeiterschaft	60,7 %	39,3 %	57,57 %	42,43%

Tabella 10. Geschlechterverhältnis in den Hierarchiestufen.

GdB	2021 Mosaik gGmbH	2022 Mosaik Unternehmensverbund
30	3	13
40		5
50	15	45
60	13	20
70	2	12
80	2	2,5
90		1
100	2	18,5

Tabella 11. Grad der Behinderung (GdB) der schwerbehinderten Mitarbeitenden.

	2021		2022
bis 25 Jahre	3,2 %	unter 30	11,46 %
26 – 35 Jahre	18,7 %	30-50	46,33%
36 – 45 Jahre	26,3 %	über 50	42,22%
46 – 55 Jahre	24,3 %		
Über 55 Jahre	27,6 %		

Tabella 12. Altersstratifikation der Mitarbeitenden.



	2021	2022
Gesamt nach BDA-Formel	11,90 %	28,33 %

Tabelle 13. Fluktuation der Mitarbeitenden.

	2021	2022 Mitarbeitende	2022 Beschäftigte
w	13,72	70,20	12,70
m	1,31	12,77	-
Gesamt MA	15,03	82,97	
Gesamt Alle			95,67

Tabelle 14. in Anspruch genommene Elternzeit nach Geschlecht (in Monaten).

Diskriminierungsvorfälle

Es gab 2 Fälle, die bearbeitet werden konnten.

4.4 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

Hinweisgeberschutz:

Es erfolgte die Einrichtung einer Meldeadresse und die Schulung des Aufklärungsteams, dieses konnte zwei Meldungen innerhalb der gesetzlichen Vorgaben im Berichtszeitraum bearbeiten und lösen. Die Konzernbetriebsvereinbarung zur Umsetzung der EU-Richtlinie Hinweisgeberschutz ist in Bearbeitung.

4.5 Gemeinwesen

Das Unternehmen trägt zum Gemeinwesen bei: Es ist eine gemeinnützige Einrichtung und der Mensch mit Behinderung steht im Vordergrund.

Siehe Leitbild, Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

4.6 Politische Einflussnahme

Es werden keine Aktivitäten politischer Einflussnahme durchgeführt.

Parteispenden:

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

4.7 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance und Integrität, damit Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, unternehmensinterner Richtlinien und ethischer Grundsätze sind wesentliche Grundsätze der Mosaik-Unternehmen. Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.



MOSAIK

Externe Partner sichern die Transparenz und Gestaltung u.a. der Bereiche Compliance, Rechtsberatung, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Interne Kontrollen, Vier-Augen-Prinzip, Zugriffsregelungen in IT-Systemen sind im Compliance Handbuch ausgeführt und dienen der Risikovorsorge.

Korruption:

Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Fälle von Korruption.

KONTAKT

Firmenadresse

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

AnsprechpartnerIn:

Cahit Hüdür
c.hueduer@mosaik-berlin.de

Daniela Hinz
d.hinz@mosaik-berlin.de