

Gemeinwohlbilanz-Bericht

HR Pioneers Vollbilanz

Berichtszeitraum 2023 + 2024

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	5
TABELLENVERZEICHNIS	5
ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN	6
KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS	7
PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN	10
DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL	10
TESTAT	12
A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	13
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	16
A1.2 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	17
A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	18
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen	18
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	19
A2.3 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen	20
A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	20
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	20
A3.2 Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	22
A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	23
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen	23
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	23
B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	25
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	25
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	25
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen	25
B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	26
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	26
B2.2 Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	28

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	28
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	28
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	29
B3.3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	30
B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	30
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	30
B4.2 Negativaspekt: Feindliche Übernahme	31
C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	32
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	32
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	38
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	40
C1.4 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	43
C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	43
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	43
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	45
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	46
C2.4 Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	48
C3 FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITENDEN	48
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	48
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	49
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung	50
C3.4 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	51
C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	51
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	51
C4.2 Legitimierung der Führungskrätemi	52
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	54
C4.4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates	54
D1 ETHISCHE KUND:INNENBEZIEHUNGEN	56
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen	56
D1.2 Barrierefreiheit	59
D1.3 Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen	60
D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	61
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	61
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	66

D2.3 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	67
D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	68
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	68
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	69
D3.3 Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	69
D4 KUND:INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	69
D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	69
D4.2 Produkttransparenz	70
D4.3 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen	71
E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	72
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	72
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	74
E1.3 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	75
E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	75
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	75
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	77
E2.3 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung	80
E2.4 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention	80
E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	81
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	81
E3.2 Relative Auswirkungen	82
E3.3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	82
E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	83
E4.1 Transparenz	83
E4.2: Gesellschaftliche Mitbestimmung	83
E4.3 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	84
AUSBLICK	85
Kurzfristige Ziele	85
Langfristige Ziele	85
BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	87

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: GRUPPENBILD HR PIONEERS	7
ABBILDUNG 2: VERTEILTE FÜHRUNGSROLLEN MIT MARKT-FOKUS	9
ABBILDUNG 3: VERTEILTE FÜHRUNGSROLLEN MIT INTERNEM FOKUS	9
ABBILDUNG 4: ZENTRALES FÜHRUNGSGREMIUM HR PIONEERS	10
ABBILDUNG 5: ZERTIFIKAT DHL 2023	21
ABBILDUNG 6: ZERTIFIKAT DHL 2024	21
ABBILDUNG 7: UNSERE WERTE UND PRINZIPIEN - DER WERT KOLLABORATION	33
ABBILDUNG 8: UNSERE WERTE UND PRINZIPIEN - DER WERT SINNSTIFTUNG	33
ABBILDUNG 9: PROZESSSCHRITTE PIONEERS PAY	44
ABBILDUNG 10: ZUSAMMENSETZUNG DES BESETZUNGSGREMIUMS	53
ABBILDUNG 11: GWÖ NETZWERKTREFFEN IN DER HR PIONEERS OASE JUNI 2023	64
ABBILDUNG 12: GWÖ NETZWERKTREFFEN IN DER HR PIONEERS OASE JUNI 2023	64
ABBILDUNG 14: GWÖ NETZWERKTREFFEN UND MITGLIEDERVERSAMMLUNG IN DER HR PIONEERS OASE MÄRZ 2023	65
ABBILDUNG 15: PARKBANK IM KÖLNER PIONIERPARK	79
ABBILDUNG 16: PLAKETTE PARKBANK IM KÖLNER PIONIERPARK	79

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ANTEIL DER PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN AM UMSATZ	10
TABELLE 2: ANTEIL DER ZUGEKAUFTEN PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN AM GESAMTEN EINKAUFSVOLUMEN 2023	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
TABELLE 3: ANTEIL DER ZUGEKAUFTEN PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN AM GESAMTEN EINKAUFSVOLUMEN 2024	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
TABELLE 4: SOLIDARISCHE UND GEMEINWOHLORIENTIERTE MITTELVERWENDUNG	27
TABELLE 5: GEMEINWOHLORIENTIERTE EIGENTUMSSTRUKTUR	31
TABELLE 6: ÜBERBLICK ÜBER EXISTIERENDE ARBEITSZEITMODELLE BEI HR PIONEERS	47
TABELLE 7: STEUERN UND SOZIALABGABEN	76
TABELLE 8: FINANZIELLE SPENDEN IN 2023	78

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: HR Pioneers GmbH

Rechtsform: GmbH

Eigentums- und Rechtsform:

Die HR Pioneers GmbH gehört zu 100 % der HR Pioneers Holding GmbH, diese wiederum zu 100 % dem Geschäftsführer der HR Pioneers GmbH, André Häusling. Vier Mitarbeitende der HR Pioneers Holding GmbH arbeiten im Team der HR Pioneers GmbH mit.

Website: www.hr-pioneers.com

Branche: Beratungsunternehmen

Firmensitz: Köln

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: (Ende 2024) 29

Vollzeitäquivalente: (Ende 2024) 24

Saison- oder Zeitarbeitende: 0

Umsatz: ca. 4,1 Mio. EURO

Jahresüberschuss: -0,012 Mio. EURO

Berichtszeitraum: 2023 und 2024

Kurzpräsentation des Unternehmens



Abbildung 1: Gruppenbild HR Pioneers

Die HR Pioneers GmbH wurde 2012 von André Häusling gegründet mit der Vision, Zusammenarbeit neu zu denken: menschlicher, agiler. Mit damals sechs Mitarbeitenden begann er, neuartige Lösungen im Personalmanagement für dynamische Unternehmen zu realisieren und Unternehmen zu helfen, sich schneller, erfolgreicher und dennoch nachhaltig an neue Marktsituationen anzupassen. Von Beginn an treibt HR Pioneers der Wunsch an, Menschen und Unternehmen zu verbinden, damit sie voneinander lernen können. Dafür wurde ebenfalls 2012 die Agile HR Conference ins Leben gerufen, die von damals 20 Teilnehmenden nach zehn Jahren deutlich gewachsen ist (Teilnehmende: 305 in 2024, 357 in 2023) gewachsen ist.

Auch die Anzahl der Mitarbeitenden ist seitdem gestiegen – auf 29 (Ende 2024). Das Portfolio ist mitgewachsen auf mehrere Bereiche: Organisationberatung, Trainings (inhouse und offen), Events (Agile HR Conference, Agile People Summit, Meet-ups) sowie Produkte (Spiele für Zusammenarbeit und Bücher).

Wir HR Pioneers sind sehr unterschiedliche Menschen. Was uns eint und Sinn stiftet, ist unsere gemeinsame Vision:

Imagine it's all about people ...

Die HR Pioneers haben einen Traum: Wir wollen das Zusammenleben in unserer Gesellschaft grundlegend verändern. Und wir fangen da an, wo wir uns auskennen und alle so viel Lebenszeit verbringen: in der Arbeitswelt. Uns geht es darum, Organisationen zukunftsfähig zu machen und Menschen sinnstiftendes Arbeiten und Leben zu ermöglichen – beruflich und ehrenamtlich.

We say we want a revolution!

Für ein menschenwürdiges Zusammensein in Organisationen und letztendlich in der Gesellschaft stellen wir uns als Pionier:innen tagtäglich der Herausforderung, unsere Werte selbst auch wirklich (vor) zu leben. Und weil wir nicht die einzigen Träumer:innen sind, haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, unsere Kund:innen auf ihrer eigenen Reise zu befähigen und zu vernetzen, um gemeinsam die Arbeitswelt zu revolutionieren. Denn dann wird unser Traum wahr:

... and the world will live and work as one

Dieser Vision liegen unsere Werte zugrunde:

- **Kollaboration** bedeutet für uns, unsere Vision einer menschlichen Arbeitswelt selbst schon jetzt zu leben: mit Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Kolleg:innen als Sparringspartner:innen auf Augenhöhe.
- **Integrität** bedeutet für uns, aufrecht wie aufrichtig unserer ethischen Ausrichtung zu folgen und Verantwortung zu übernehmen – auch wenn das oft unbequem ist.
- **Leidenschaft** bedeutet für uns, mit Kopf, Herz und Hand aus voller Überzeugung an unseren Projekten zu arbeiten – und dabei Tiefgang mit Leichtigkeit zu verbinden.
- **Pioniergeist** bedeutet für uns, über die Arbeitswelt hinaus zukunfts- und menschenorientiert zu denken und zu handeln – in tiefem Vertrauen auf Veränderung und immer wieder neu inspiriert von unserer Umwelt.
- **Entwicklung** bedeutet für uns, neugierig immer wieder neue Wege und Rollen auszuprobieren, um als Unternehmen wie auch persönlich zu wachsen – und dabei zu begrüßen, dass es kein Ankommen geben wird.
- **Sinnstiftung** bedeutet für uns, uns in unserer täglichen Arbeit an unseren Werten auszurichten und in der Gemeinschaft Positives zu bewirken – für uns, unsere Kund:innen und unsere Gesellschaft.

Wir arbeiten mit verteilter Führung weitestgehend hierarchiefrei zusammen und entwickeln unser Organisationsdesign kontinuierlich weiter.

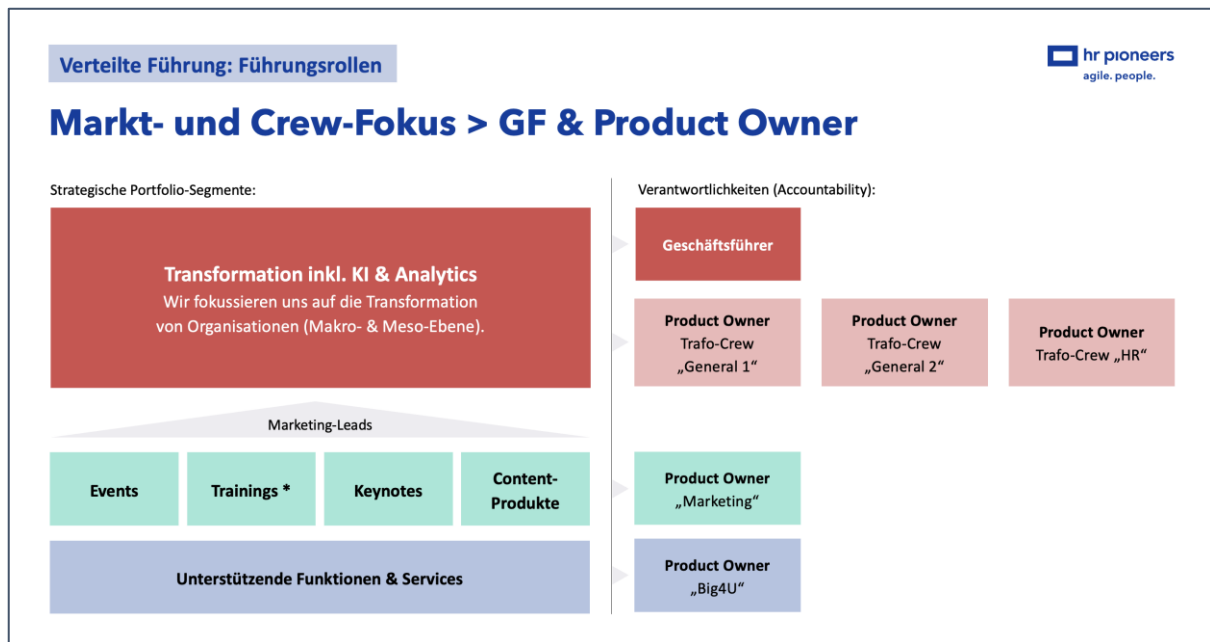


Abbildung 2: Verteilte Führungsrollen mit Markt-Fokus

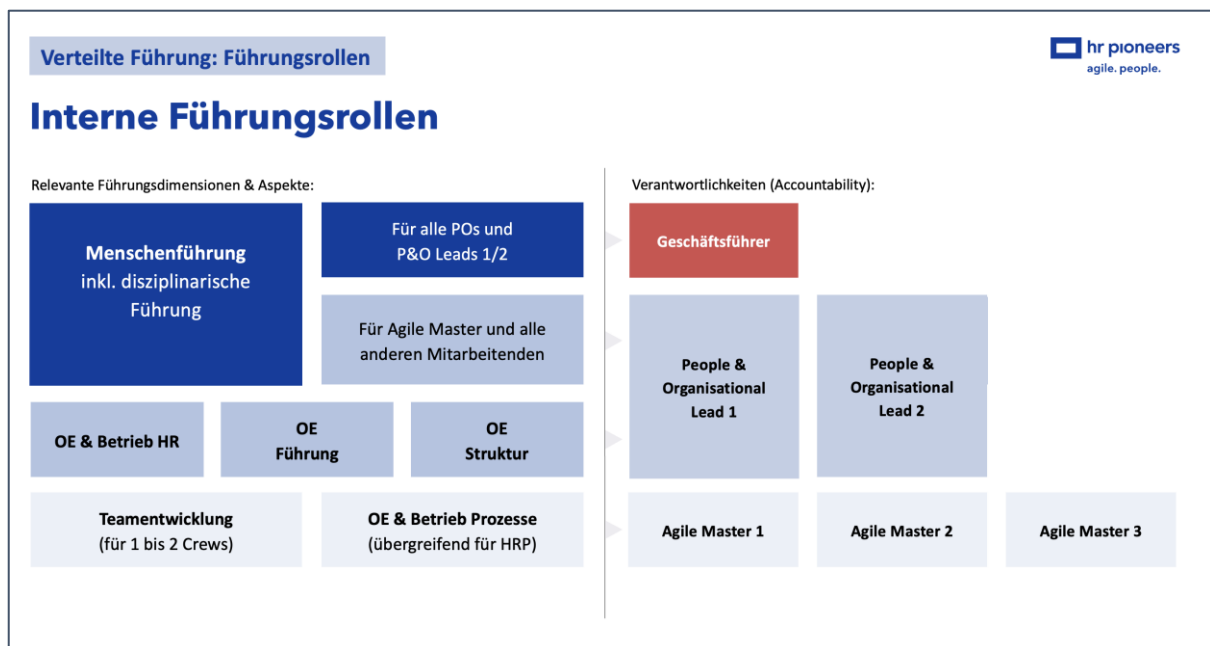


Abbildung 3: Verteilte Führungsrollen mit internem Fokus

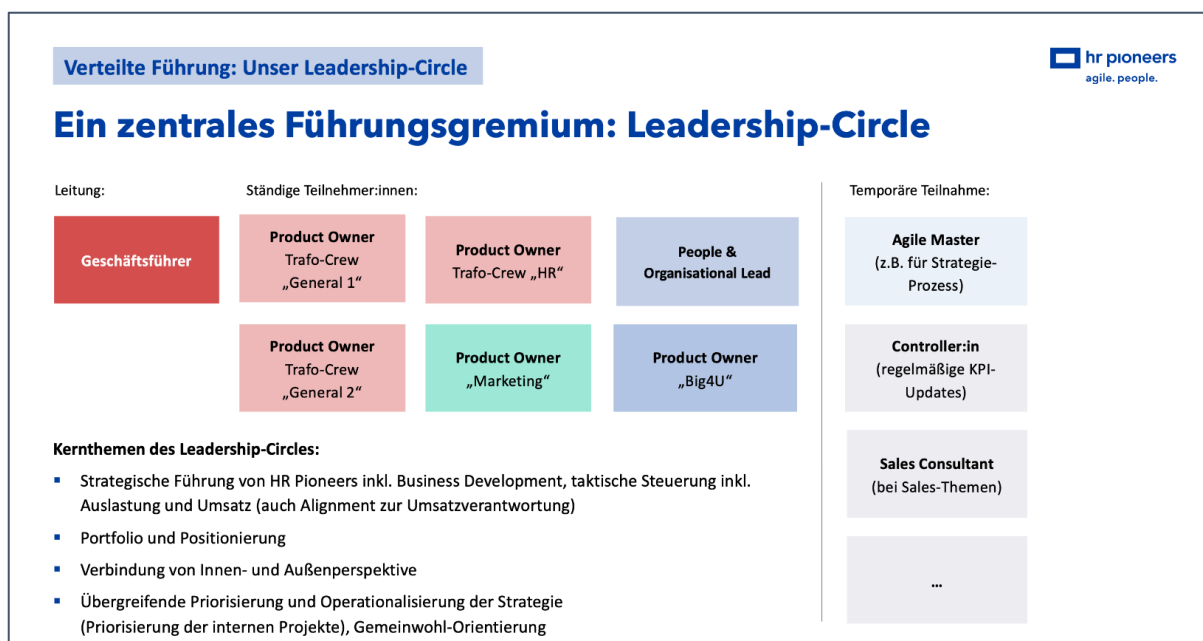


Abbildung 4: Zentrales Führungsgremium HR Pioneers

Produkte / Dienstleistungen

Die HR Pioneers GmbH bietet als Organisationsberatung in erster Linie Dienstleistungen an. Organisationberatung und Trainings (inhouse und offen) machen den größten Teil des Umsatzes aus (92,3% in 2023, 93,5% in 2024). Dazu kommen Events (z.B. Agile HR Conference) mit 6,9% in 2023 und 5,9 % in 2024 und haptische Produkte (0,8% in 2023, 0,6% in 2024), die wir entwickeln und anbieten.

Tabelle 1: Anteil der Produkte/Dienstleistungen am Umsatz

Produkte/Dienstleistungen	Anteil am Gesamtumsatz in %	
	2023	2024
Organisationberatung und Trainings	92,3%	93,5%
Events	6,9 %	5,9 %
Haptische Produkte	0,8 %	0,6 %

Das Unternehmen und Gemeinwohl

HR Pioneers arbeiten an neuen Denkweisen und Musterwechseln in Arbeit und Gesellschaft. So war es kein Wunder, dass einzelne Mitarbeitende der HR Pioneers das Buch „Gemeinwohl-Ökonomie“ von Christian Felber in die Hände bekamen und im Mitarbeiter:innenkreis weiterempfehlen. In 2019 lernte eine Mitarbeiterin auf einem Kongress zudem einen Gemeinwohl-Berater kennen und berichtete davon auf einem der firmeninternen Sharing Days (an Sharing Days teilen wir HR Pioneers miteinander unser Wissen und unsere Erfahrungen). Während dieser Zeit wurde im Unternehmen der Ruf nach handfester Umsetzung der gemeinsamen Unternehmensvision immer lauter. Die Frage war: Wie können wir da ins Handeln kommen, wo können wir – zusätzlich zu unserer täglichen

Arbeit – nochmal auf einem anderen Level ansetzen? Es geht uns darum, unsere Vision zu verwirklichen, in dieser Arbeitswelt fundamental etwas zu bewirken. So hielt die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie Einzug in den Strategieprozess – als Chance, in der Gemeinschaft Transformation in großem Umfang anzustoßen. Denn der übergeordnete Musterwechsel vom persönlichen Gewinn hin zum Gemeinwohl strahlt in alle Lebensbereiche aus, richtet Gesellschaft ganzheitlich anders aus. Gleichzeitig ist die Gemeinwohl-Bilanz ein Weg, unser Haltungsthema noch einmal stärker nach außen zu verdeutlichen und uns mehr Glaubwürdigkeit zu geben. Sie ist ein Beweis, eine Sicherheit für Menschen, die darauf achten, wen sie sich für ihr Unternehmen oder ihre persönliche Weiterentwicklung „einkaufen“. 2019 kristallisierte sich so im Strategieprozess die Idee heraus, eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen; 2020 fiel die Entscheidung dazu partizipativ.

Warum wir ausgesetzt haben – und warum wir jetzt wieder bilanzieren

Unsere letzte Gemeinwohl-Bilanz entstand im Zeitraum 2019/2020. In den Jahren danach haben wir den Prozess ausgesetzt – nicht, weil uns das Thema an Bedeutung verloren hätte, sondern weil wir unsere Energie zunächst auf die Stabilisierung und Weiterentwicklung unseres Unternehmens richten mussten. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben auch unseren Markt stark verändert. In dieser Zeit haben wir unser Organisationsdesign grundlegend überarbeitet und zentrale interne Prozesse – insbesondere in Marketing und Vertrieb – neu ausgerichtet. Gleichzeitig veränderte sich unser Team: Kolleg:innen, die zuvor Verantwortung für das Thema Gemeinwohl trugen, verließen das Unternehmen. In der Summe war es eine intensive und fordernde Zeit, in der uns schlicht die Kapazitäten für eine neue Bilanzierung fehlten.

Und dennoch: Die Gemeinwohlorientierung war nie weg und war nach wie vor Teil unserer Strategie, wenn auch ohne die Erstellung einer Bilanz. Sie blieb Teil unseres inneren Kompasses und zeigt sich in vielen Entscheidungen, die wir in dieser Phase getroffen haben. Jetzt, da sich wieder mehr Ruhe einstellt, haben wir als Team entschieden, den Prozess der Bilanzierung erneut aufzunehmen – aus Überzeugung und mit dem klaren Wunsch, unsere Haltung sichtbar zu machen.

Ansprechpartnerinnen in Sachen GWÖ sind die Project Ownerin und die Product Ownerin des internen Projekts „Gemeinwohl-Bilanz 2023/2024“:

Dr. Nora Rühmann,
Theodor-Heuss-Ring 36,
50668 Köln,
nora.ruehmann@hr-pioneers.com

Ansgar Schaaf,
Theodor-Heuss-Ring 36,
50668 Köln,
ansgar.schaaf@hr-pioneers.com

Testat

Sobald Sie das Testat bekommen haben, bitte an dieser Stelle das Testat einfügen.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Hier ein Überblick über unsere umsatzstärksten Lieferant:innen für 2023 und 2024:

Tabelle 2: Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen 2023

2023

Lieferant:innen	Produkt	% vom Gesamtumsatz
HR Pioneers Holding GmbH	Dienstleistungen im operativen Geschäft	24%
Balloni	Event-Location	13%
Beiräte	Beratungs-Dienstleistung	8%
Inovex	IT-Dienstleistung	6%
HumansMatter	Beratungs-Dienstleistung	5%
Pleo	Finanz-Dienstleistung	3%
Creative Eye	Filmproduktion	3%
Die Seminarhäuser	Konferenzräume	2%
Sonstiges	Diverses	36%

Tabelle 3: Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen 2024

2024

Lieferant:innen	Produkt	% vom Gesamtumsatz
HR Pioneers Holding GmbH	Dienstleistungen im operativen Geschäft	37%
Balloni	Event-Location	15%
Schultz Digital GmbH	Marketing-Dienstleistung	4%
Creative Eye	Filmproduktion	4%
Pleo	Finanz-Dienstleistung	3%
Jabben Steuerberater	Steuerberater	2%
Beiräte	Beratungs-Dienstleistung	2%
Rüdiger Schrader & Sohn GmbH	Rechtsanwälte	2%
Sonstiges	Diverses	31%

Da unsere Hauptlieferant:innen Dienstleister:innen und diese üblicherweise keine Siegel haben, können wir hier keine nennen.

Unsere Leitlinien in Bezug auf Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferant:innen findest Du im Anhang.

Die HR Pioneers Holding GmbH ist unser Hauptlieferant, da vier Kolleg:innen dort angestellt sind und wir ihre Serviceleistungen beziehen. Diese Zugehörigkeit hat jedoch keine

Auswirkungen auf unsere Zusammenarbeit. Sie sind gleichwertige Mitglieder des HR Pioneers Teams.

Des Weiteren befinden sich unter unseren ranghöchsten Lieferant:innen die Balloni Hallen Köln. Dies ist die Location, in der seit 2017 unsere Agile HR Conference stattfindet. Die Zusammenarbeit mit Balloni Hallen Köln ist von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung geprägt. Auch in stressigen Zeiten arbeiten wir eng und konstruktiv zusammen und geben uns regelmäßig Feedback.

Mit dem Steuerberaterbüro Jabben & Werdermann (Jever) arbeiten wir von Beginn an (seit 2012) eng und wertschätzend zusammen, wobei uns ihre Hilfsbereitschaft besonders wichtig ist.

Hier noch einige Erläuterungen zu unseren wichtigsten Lieferant:innen:

Zusammenarbeit mit Inovex

Inovex ist ein IT-Projekthaus, welches Unternehmen in ihren digitalen Transformationen begleitet. Mit Inovex verbindet uns eine lange Partnerschaft. Über die Jahre gab es immer wieder gemeinsame Projekte, in denen wir uns gegenseitig für unsere jeweiligen Dienstleistungen beauftragt haben. In 2023 haben wir mit Inovex unsere Analytics-Inventare digitalisiert.

Zusammenarbeit mit HumansMatter

Die Zusammenarbeit zwischen HR Pioneers und Alexander Keller von HumansMatter basiert auf einer gemeinsamen Vision, Organisationen in ihrer Entwicklung zukunftsfähig zu gestalten. Gemeinsam fördern wir eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmenskultur, die Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen einbindet. Diese Partnerschaft stärkt Organisationen, indem sie sowohl die Effizienz als auch die Verantwortung im Unternehmen optimiert. In 2023 haben wir mit Humans Matter bei mehr als drei Kund:innen zusammen gearbeitet.

TMV The Mulberry Ventures GmbH und HRM

Seit 2022 begleitet uns Dr. Christopher Lohmann (TMV The Mulberry Ventures GmbH) als Mitglied unseres Beirats. Mit seiner langjährigen Erfahrung in der Versicherungsbranche und seinem strategischen Blick von außen bereichert er unsere Arbeit maßgeblich. Seine Perspektive aus dem C-Level bringt wertvolle Impulse ein, die uns helfen, unsere Entwicklung ganzheitlich zu reflektieren und weiterzudenken. Dazu laden wir ihn regelmäßig zu Meetings unserer Führungsrollen ein und unser Geschäftsführer lässt sich von ihm in seiner Rolle als Unternehmensbeirat regelmäßig beraten.

Auch auf unserer jährlich stattfindenden Agile HR Conference bringt sich Dr. Lohmann aktiv ein: als leidenschaftlicher Moderator und als inspirierender Impulsgeber in Podiumsdiskussionen. Seine Beiträge fördern dabei den Austausch zwischen den Teilnehmenden und eröffnen neue Denk- und Handlungsräume.

Auch im internen Kontext ist er für uns ein wichtiger Sparringspartner. Wir laden ihn regelmäßig zu unseren internen Formaten wie Labs oder Teamfesten ein – nicht zuletzt zu unseren Karnevalsfeiern. Dabei zeigt er echtes persönliches Interesse am Miteinander und an den Geschichten unserer Pionier:innen. Diese Verbindung auf Augenhöhe und seine Nähe zur Organisation machen seine Rolle besonders wertvoll für uns.

Mit Dr. Stephan Fischer (HRM), als Direktor am Institut für Personalforschung, Hochschule Pforzheim, verbindet uns eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit seit 2015. Als Beirat begleitet er uns mit seinem strategischen Blick auf uns als Organisation, gleichzeitig bringt er sich auch aktiv ein. In seiner Rolle als Beirat wird er regelmäßig zu Meetings unserer Führungsrollen eingeladen und unser Geschäftsführer hat regelmäßige, individuelle Termine mit ihm

Auch inhaltlich unterstützt er uns in Projekten. So stand er uns beispielsweise bei einem Projekt als strategischer Sparringspartner zur Seite – sowohl konzeptionell als auch im direkten Kontakt mit dem Kund:innen.

Auf unserer jährlichen Agile HR Conference ist Stephan Fischer nicht mehr wegzudenken: Jahr für Jahr bringt er mit seinen wissenschaftlichen Impulsen aktuelle Forschung und theoretische Fundierung auf unsere Bühne und in die Community.

Auch intern ist er ein geschätzter Wegbegleiter: Ob bei unseren Labs oder internen Weihnachtsfeiern – wir laden Stephan Fischer regelmäßig ein, unsere Organisation ganz persönlich zu erleben. Wenn es seine Zeit erlaubt, ist er gerne dabei. Er gibt wertschätzendes Feedback, spiegelt unsere Werte, inspiriert uns regelmäßig mit neuen Impulsen und zeigt in persönlichen Gesprächen ehrliches Interesse.

Wir schätzen an der kontinuierlichen Begleitung durch Stephan Fischer nicht nur seine fachliche Tiefe, sondern auch seine Haltung und seinen Beitrag zum Gemeinwohl: Durch gelebte Kollaboration als Mensch auf Augenhöhe, der mit uns einer sinnstiftenden Arbeitswelt gestaltet.

Wir schätzen die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Dr. Christopher Lohmann (TMV) und Dr. Stephan Fischer (HRM), die uns mit ihrem strategischen Blick und ihrer Expertise maßgeblich bereichern.

Zusammenarbeit mit SCHULTZ Digital GmbH

Im Bereich der (digitalen) Leadgenerierung arbeiten wir eng mit der SCHULTZ Digital GmbH, vertreten durch Wolfgang Schultz, zusammen. Gemeinsam setzen wir zielgerichtete Werbekampagnen auf der Plattform LinkedIn um, bei denen wir Whitepaper einsetzen, um neue Kontakte auf unsere Leistungen aufmerksam zu machen. Darüber hinaus steht uns Wolfgang Schultz als Sparringspartner beratend zur Seite – insbesondere bei der Gestaltung wirkungsvoller Landingpages und bei Fragen zur Conversion-Optimierung. Unsere Zusammenarbeit mit SCHULTZ Digital GmbH ist von Transparenz, Wertschätzung und einem partnerschaftlichen Austausch geprägt. Wir verstehen sie als gemeinsamen Lernprozess, der unsere digitale Kundenreise stärkt.

Zusammenarbeit mit Pleo

Im Rahmen eines internen Digitalisierungsprojekts haben wir Mitte 2023 die Zusammenarbeit mit dem Finanzdienstleister Pleo aufgenommen. Ziel war es, unsere Prozesse rund um Reisekosten und Kreditkartenabrechnungen effizienter, transparenter und nachhaltiger zu gestalten. Durch die Einführung dieses digitalen Ausgabentools haben wir papierbasierte Abrechnungen weitgehend abgeschafft, den Verwaltungsaufwand reduziert und unseren Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung im Ausgabenmanagement ermöglicht.

Die Philosophie von Pleo passt zu unserer eigenen Haltung: Nutzer:innen sollen nicht durch komplexe Prozesse eingeschränkt, sondern durch intuitive Lösungen befähigt werden. Der Fokus liegt auf Effizienz, Nutzer:innenzentrierung und einem bewussten, nachhaltigen Wachstum. Statt kurzfristiger Skalierung um jeden Preis setzt das Unternehmen auf langfristige Wirksamkeit und Teamorientierung.

Pleo lässt sich unkompliziert in unseren Arbeitsalltag integrieren: Alle festangestellten Pionier:innen erhalten mit ihrem Start eine eigene digitale Firmenkreditkarte, die sie nach der Registrierung selbstständig aktivieren können. Über den Browser oder eine intuitive App können sie ihre geschäftlichen Ausgaben – sei es auf Reisen oder im Büroalltag – direkt erfassen und Belege digital einreichen. Auch vorgestreckte Auslagen lassen sich einfach und mobil abrechnen. So können wir bei Bedarf eigenverantwortlich und selbstständig Ausgaben tätigen, ohne dass sie dafür zuvor eine gesonderte Freigabe oder Erlaubnis einholen müssen. Die Plattform prüft eingereichte Belege automatisiert anhand definierter Regeln und gibt Rückmeldung bei Unvollständigkeiten oder Fehlern. Dies sorgt für mehr Ordnung, Transparenz und Zeitersparnis, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Buchhaltung. Dadurch können wir den Fokus noch mehr auf unser Kerngeschäft legen und fördern gleichzeitig eine verantwortungsvolle und bewusste Ausgabenpraxis im Sinne einer nachhaltigen Unternehmenskultur.

Pleo selbst steht für eine neue Form der Spesenverwaltung – digital, automatisiert und empowernd. Die Plattform schafft eine transparente Übersicht über alle Ausgaben im Unternehmen, unterstützt bei der Planung und Steuerung und trägt so auch zur ökologischen Nachhaltigkeit bei. Durch die Vermeidung von Papierdokumenten, die Minimierung manueller Eingriffe und die bessere Fehlervermeidung sparen wir intern und externe Ressourcen. Die Zusammenarbeit mit Pleo ist deshalb für uns ein gelungenes Beispiel dafür, wie digitale Lösungen unsere Vision von zukunftsfähiger, sinnstiftender Arbeit unterstützen: durch mehr Klarheit, mehr Selbstorganisation und eine Kultur des Vertrauens.

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Zu vielen unserer Lieferant:innen haben wir bereits langjährige Geschäftsbeziehungen und können aufgrund unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit Verstöße gegen die Menschenwürde ausschließen. Z.T. handelt es sich auch um sehr kleine Unternehmen bzw. selbstständige Einzelpersonen, so dass Verstöße gegen die Menschenwürde unwahrscheinlich sind.

Für die Auswahl unsere Lieferant:innen nutzen wir folgende Leitlinien.

Unsere Leitlinien in Bezug auf Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferant:innen

1. Qualität und Service mit Blick auf unsere Kund:innen
Zunächst einmal wollen wir unseren Kund:innen bestmögliche Ergebnisse liefern.
2. Regionalität (Umkreis 80 km)
Wir kaufen möglichst im regionalen Umkreis. Gerne bei Geschäften/Dienstleister:innen vor Ort. Wir lassen, wenn möglich, in Deutschland produzieren bzw. arbeiten bevorzugt mit Lieferant:innen, die in Deutschland herstellen.
3. Sozialer Aspekt, auch im Sinne unserer Werte
Wir arbeiten nur mit Lieferant:innen, die gut mit sich, ihren Mitarbeiter:innen und uns umgehen.
4. Ökologie/Suffizienz
Wir achten vermehrt auf Umweltaspekte und Suffizienz. Suffizienz meint, dass wir möglichst wenig Rohstoffe und Energie verbrauchen - also etwa Second Hand kaufen.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform: Können wir zurzeit nicht beziffern.
- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden: Können wir zurzeit nicht beziffern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vermehrt gebrauchte IT-Hardware kaufen
- Nutzungsdauer von IT-Hardware verlängern
- Sensibilisierung der neuen Kolleg:innen bei der Nutzung von Einkaufsplattformen und Alternativen zu Amazon verstärkt bewerben

A1.2 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Was unsere Freelancer:innen und Lieferant:innen betrifft, mit denen wir direkt zu tun haben, können wir davon ausgehen, dass die Menschenwürde gewahrt ist. Da wir ständig im Dialog sind, würden uns frappierende Missachtungen auffallen. Bei IT-Produkten gibt es sicherlich ethische Bedenken – jedoch ist es wahrscheinlich niemandem möglich, völlig unbedenkliche Endprodukte herzustellen. Im Rahmen der aktuellen Wirtschaftsordnung können wir nicht auf Geräte wie Laptops und Smartphones verzichten. Für unser Geschäftsfeld ist es

essenziell, mit aktueller Technologie ausgestattet zu sein, besonders da ein Teil unserer Arbeit und internen Zusammenarbeit remote stattfindet.

Da unsere Kolleg:innen viele Anschaffungen eigenverantwortlich tätigen, ist es uns ein wichtiges Anliegen, sie regelmäßig für die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Kaufentscheidungen zu sensibilisieren. Wir fördern ein Bewusstsein für faire, transparente und nachhaltige Lieferketten und betonen, dass jede einzelne Entscheidung – ob für Produkte oder Dienstleistungen – Teil unserer Verantwortung für Menschenwürde und Gerechtigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette ist.

Verifizierungsindikator

- Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind: Den Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind, können wir leider nicht beziffern. Sehr viele Dinge kaufen unsere Mitarbeiter:innen selbst ein und rechnen dann ab. Diese Abrechnungen haben wir bisher aber nicht nachgehalten

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale:

Wir werden in Zukunft weiterhin überprüfen, inwieweit es uns möglich ist, bei technischen Gütern Einfluss zu nehmen auf fairere Arbeitsbedingungen in der Lieferkette, und bewusst nach Möglichkeiten suchen, fairere Materialien zu erwerben.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen

Unsere Geschäftsbeziehungen gestalten wir langfristig und im partnerschaftlichen Dialog. Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden in der Regel angenommen, wie vom Lieferunternehmen genannt oder gemeinsam fair ausgehandelt. Dabei gilt als Grundlage für alle Mitarbeitenden bei HR Pioneers, dass der gesunde Menschenverstand zu gebrauchen ist. Ebenso ist uns wichtig, dass beim Lieferunternehmen Zufriedenheit mit unserer Geschäftsbeziehung herrscht, da wir an Langfristigkeit interessiert sind.

Die Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen waren bisher immer zur Zufriedenheit der Lieferant:innen. Da wir in recht engem Verhältnis agieren, würden Unstimmigkeiten auffallen. Wir halten im Nachgang und teilweise auch im Prozedere von Projekten Retrospektiven ab. Wenn dort eine Unstimmigkeit auffällig wird, wird sie mit den Beteiligten besprochen.

Verifizierungsindikatoren

- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen: 8,2 Jahre in 2024

- Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant:innen: Können wir zurzeit nicht beziffern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Hier sehen wir weiterhin keinen Verbesserungsbedarf.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Unsere Werte und die Vision von einer menschlicheren Arbeitswelt leiten uns in unserem Handeln gegenüber unseren direkten Zulieferern. Oftmals handelt es sich um kleine Betriebe oder Ein-Mensch-Unternehmen, die wir aufgrund ihrer Haltung auswählen. Was wir als Organisation bisher noch nicht berücksichtigen, sind Produktbestellungen oder auch Zwischenhändler:innen und die möglichen Auswirkungen, die in der gesamten Lieferkette entstehen können.

Sollten wir im direkten Zusammenspiel mit Lieferant:innen Unrecht beobachten, würden wir das ansprechen und gegebenenfalls die Geschäftsbeziehung beenden. Was jedoch außerhalb unseres aktuellen Bewusstseins als Organisation liegt, sehen wir bislang nicht. Einige Mitarbeiter:innen machen jedoch kontinuierlich darauf aufmerksam. In Zahlen lässt sich das bisher nicht ausdrücken.

Unsere Anbieter:innen für Verpflegung wählen wir ökologisch und regional aus. So beziehen wir unsere Obst- und Gemüseboxen von Apfelbacher, einem Hof, der ausschließlich biologisch nachhaltig arbeitet, meist regional und die Zertifikate von Bioland und Apfelroute trägt. Das Engagement des Unternehmens geht so weit, dass fast ausschließlich mit Mehrweg- und wiederverwertbaren Materialien gearbeitet wird. Auch unser Kaffee hat sowohl das fairtrade- als auch zwei Bio-Siegel und entspricht damit hohen ökologischen Standards.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt:
Zurzeit nicht zu beziffern.
- Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden:
Zurzeit nicht zu beziffern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Fall von uns bekanntwerdenden Verstößen werden wir weiterhin sicherlich handeln bis hin zum Beenden von Geschäftsbeziehungen.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße sind unsere Möglichkeiten der aktiven Einflussnahme begrenzt, dennoch möchten wir unsere vorhandenen Ressourcen nutzen, um positive Veränderungen einzuleiten.

A2.3 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen

HR Pioneers hat keine Marktmacht gegenüber den Lieferant:innen. Eher im Gegenteil: Die Lieferant:innen bestimmen die Preise, insofern als wir entweder ihrer Preisvorstellung entsprechen oder diese mit ihnen auf Augenhöhe zusammen aushandeln. Ein Gefühl von Fairness auf beiden Seiten ist uns wichtig, da es unserer ethischen Haltung entspricht und wir auch gerne langfristige Geschäftsbeziehungen pflegen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt, da wir kein Verbesserungspotenzial gesehen haben.

Verbesserungspotenziale:

An der Stelle ist in unseren Augen weiterhin momentan keine Verbesserung vonnöten.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Auf ökologische Aspekte achten wir als Unternehmen bisher noch zu wenig. Allerdings ist das ökologische Risiko in der Beratungsbranche möglicherweise auch nicht so hoch. Unsere IT-Produkte sind zumeist von Apple. Im Jahr 2021 bescheinigte Greenpeace diesem Unternehmen den zweitbesten Platz im Umwelt-Ranking (<https://utopia.de/apple-samsung-ranking-so-umweltfreundlich-sind-apple-samsung-und-co-66805/>). Zudem achten wir darauf, Geräte langfristig zu nutzen. Bei Ausscheiden von Mitarbeitenden werden die Geräte an neue Mitarbeitende weitergegeben.

Unser ökologisches Bewusstsein zeigt sich bisher in unserem Unternehmen in bewussten Entscheidungen einzelner Mitarbeiter:innen. Obst für unseren Kölner Standort erhalten wir wöchentlich von Apfelbacher, einem Biohof aus der Region, im Rahmen eines Abonnements. Bei den Arbeitsmaterialien lassen wir die Neuland-Stifte, die unsere Berater:innen für ihre Arbeit benötigen, nachfüllen. Und wir verzichten auf unnötige Ausdrucke, nutzen Fehldrucke als Schmierpapier und arbeiten bevorzugt mit digitalen Tools statt mit Papierdokumenten. Für die Post-its, die ein unverzichtbares Arbeitsmaterial darstellen, haben wir noch keine alternative Lösung gefunden. Einige Berater:innen nutzen beschriebene Post-its nach Möglichkeit mehrfach (z. B. für Agenda-Punkte). Bei der Produktion unserer eigenen haptischen Produkte achten wir verstärkt auf Nachhaltigkeit, besonders bei Neuproduktionen. Bei Druckaufträgen wählen wir mindestens lokale Anbieter (z. B. Kopp und Sixl) und bevorzugen deutsche Produktionsstandorte. Beim Versand unserer haptischen Produkte kompensieren wir CO₂ über DHL – nachfolgend die Zertifikate für 2023 und 2024:

**Gesamtbetrachtung Warenversand national
(Paket, Warenpost, Retoure, Sperrgut und sonstige Services)**



HR Pioneers GmbH, EKP: 5225890043

GESAMT		Jan	Feb	März	Apr	Mai	Jun	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	YTD
Gesamt (vor In- und Offsetting)	CO ₂ e-Ausstoß pro Sendung inkl. Services (in g) Well-to-Wheel	346	367	454	370	426	353	380	451	454	391	381	404	396
	CO ₂ e-Ausstoß pro Sendung inkl. Services (in g) Tank-to-Wheel	281	298	376	301	343	284	305	362	363	313	306	321	319
	Anzahl Sendungen*	61	38	33	36	94	91	27	42	37	20	33	74	586
	CO ₂ e-Ausstoß absolut (in t) Well-to-Wheel	0,02	0,01	0,02	0,01	0,04	0,03	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01	0,03	0,23
	CO ₂ e-Ausstoß absolut (in t) Tank-to-Wheel	0,02	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	0,19
Sendungen ohne Nachhaltigkeits-service	Anzahl Sendungen**	31	22	14	11	67	66	10	22	17	11	22	49	342
	CO ₂ e-Ausstoß absolut (in t) Well-to-Wheel	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,16
Sendungen mit GoGreen	Anzahl Sendungen	38	16	19	25	27	25	17	20	20	9	11	25	244
	CO ₂ e-Ausstoß absolut (in t) Well-to-Wheel	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	< 1	< 1	0,01	0,07
	Kompensation durch Offsetting	-0,01	0,00	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	-0,01	-0,07
Sendungen mit GoGreen Plus	Anzahl Sendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CO ₂ e-Ausstoß absolut (in t) Well-to-Wheel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Reduktion durch Insetting***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

* In dieser Position sind u.a. auch Rücksendungen (z.B. wegen Unzustellbarkeit) enthalten.
 ** In dieser Position sind alle Sendungen enthalten, für die entweder kundenseitig kein Nachhaltigkeits-service gebucht wurde oder für die derzeit kein Nachhaltigkeits-service buchbar ist (z.B. Rücksendungen wegen Unzustellbarkeit).
 *** Nach dem "Voluntary Market Based Measures Framework for Logistics Emissions Accounting and Reporting" des Smart Freight Centre ist der überwiegende Teil der Emissionsreduktion durch das hier umgesetzte Insetting zu berücksichtigen. In 2023 lag dieser Wert bei 95% der CO₂e-Emissionen.



Berechnungslogik bestätigt durch SGS.



Ihnen liegt Klimaschutz am Herzen?

Versenden Sie zukünftig Ihre Sendungen mit einem unserer Nachhaltigkeits-services: Mit GoGreen können Emissionen (durch Offsetting) kompensiert und mit GoGreen Plus (durch Insetting) reduziert werden.

Nachhaltigkeitsreport zu Ihren kundenindividuellen CO₂e-WERTEN (Dezember 2023)

Seite 1 / 8

Abbildung 5: Zertifikat DHL 2023

**Gesamtbetrachtung Warenversand national
(DHL Paket, Warenpost, DHL Retoure, Sperrgut und sonstige Services)**



HR Pioneers GmbH, EKP: 5225890043

GESAMT		Jan	Feb	März	Apr	Mai	Jun	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	YTD
CO ₂ e-Fußabdruck über alle Sendungen	Anzahl Sendungen*	40	24	41	30	36	35	115	115	30	27	31	13	537
	CO ₂ e-Emissionen ohne Berücksichtigung von Insetting													
	Absolut (in t)	0,02	0,01	0,03	0,01	0,01	0,01	0,04	0,03	0,01	0,01	0,01	0,00	0,18
	Pro Sendung (in g)	457	472	555	379	306	337	386	269	285	315	354	353	345
	Reduktion CO ₂ e-Emissionen absolut - durch Insetting gemäß SFCC** (in t)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO ₂ e-Emissionen nach Berücksichtigung von Insetting*	Absolut (in t)	0,02	0,01	0,03	0,01	0,01	0,01	0,04	0,03	0,01	0,01	0,01	0,00	0,18
	Pro Sendung (in g)	457	472	555	379	306	337	386	269	285	315	354	353	342
Sendungen ohne Nachhaltigkeits-service	Anzahl Sendungen*	28	15	10	13	17	12	66	7	4	4	10	4	190
	CO ₂ e-Emissionen absolut (in t)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03	< 1	< 1	0,00	< 1	0,00	0,09
Sendungen mit GoGreen (Offsetting)	Anzahl Sendungen	12	9	31	17	19	23	49	108	26	25	21	9	347
	CO ₂ e-Emissionen absolut (entspricht Umfang Offsetting) (in t)	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,01	0,03	0,01	0,01	0,01	0,00	0,09
Sendungen mit GoGreen Plus (Insetting)	Anzahl Sendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CO ₂ e-Emissionen absolut (entspricht Umfang Insetting) (in t)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Reduktion CO ₂ e-Emissionen absolut - durch Insetting gemäß SFCC** (in t)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO ₂ e-Emissionen absolut verbleibend nach Berücksichtigung von Insetting gemäß SFCC** (in t)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Alle CO₂e-Emissionen sind als Well-to-Wheel berechnet und ausgewiesen.
 * In dieser Position wird die Summe der Sendungen der einzelnen Produkte (DHL Paket, DHL Retoure, DHL Kleinpaket/Warenpost) inklusive der Rücksendungen (z.B. wegen Unzustellbarkeit) dargestellt. Sperrgut und Sonstige Services erhöhen die Anzahl Sendungen nicht, da sie nicht zu Produkten hinzugebucht werden.
 ** Das Insetting durch GoGreen Plus erfolgt nach der Vorgabe des Framework des Smart Freight Centre (SFC): Voluntary Market Based Measures Framework for Logistics Emissions Accounting and Reporting. Die zu berücksichtigende Reduktion lag in 2024 bei 90% der CO₂e-Emissionen. (Dieser Prozentsatz steht in exakter Höhe für den Versand eines Kalenderjahres immer erst mit Veröffentlichung des Finalen Jahresreports fest.)
 * In dieser Position sind alle Sendungen enthalten, für die entweder kundenseitig kein Nachhaltigkeits-service gebucht wurde oder für die derzeit kein Nachhaltigkeits-service buchbar ist (z.B. Rücksendungen wegen Unzustellbarkeit).



Berechnungslogik bestätigt durch SGS.



Ihnen liegt Klimaschutz am Herzen?

Versenden Sie zukünftig Ihre Sendungen mit einem unserer Nachhaltigkeits-services: Mit GoGreen können Emissionen (durch Offsetting) kompensiert und mit GoGreen Plus (durch Insetting) reduziert werden.

Finaler CO₂e-Report mit Ihren kundenindividuellen CO₂e-WERTEN (Januar - Dezember 2024)

Seite 1 / 8

Abbildung 6: Zertifikat DHL 2024

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind:
Zurzeit nicht zu beziffern
- Anteil der Lieferant:innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen
Zurzeit nicht zu beziffern

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir haben zum Test die bestehenden Mobilfunk-Telekomverträge im April 2023 zu Wetell umgezogen. Zusätzlich schließen wir seitdem keine neuen Mobilfunkverträge mehr bei der Telekom ab, sondern direkt bei Wetell. Wetell hat die Mission: Den nachhaltigen Wandel in der Wirtschaft aktiv voranzutreiben – für eine Welt, die jetzt und auch in Zukunft lebenswert ist. Wetell bietet nach eigener Aussage klimafreundlichen und fairen Mobilfunk an. *„Mit menschlichem Service und super Datenschutz. Überhaupt gilt bei allem, was wir tun: Gemeinwohl vor Profit.“* (Quelle: <https://www.wetell.de/>, 06.August 2025).

Seit Februar 2022 nutzen wir Recyclingpapier und beziehen es über Printus und memo.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir achten vermehrt auf Umweltzertifikate bei unseren Lieferant:innen und fordern diese bei Bedarf ein.

A3.2 Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen haben wir in unserer Zulieferkette nicht.

Verifizierungsindikator

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen:
0%

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden mangels Notwendigkeit keine Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Hier sehen wir momentan keinen Handlungsbedarf.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen

Wir arbeiten mit unseren wichtigsten Lieferant:innen sehr eng und vertrauensvoll zusammen. Transparenz und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gehören zu unserer Haltung. Da wir ständig im Gespräch sind, Feedback geben und einholen sowie Retrospektiven durchführen, können wir klar sagen, dass es keine Unzufriedenheit seitens unserer Lieferant:innen gibt. Sie sind nicht von uns abhängig und müssten also bei Missfallen nicht mit uns zusammenarbeiten. Die langjährige Zusammenarbeit ist ein Zeichen der Zufriedenheit. Bevor wir sie für eine Zusammenarbeit bei einem beauftragenden Unternehmen vorschlagen, fragen wir sie, ob sie mitmachen möchten und ob wir ihren Kontakt weitergeben dürfen.

Wir greifen dabei auf unser Freelancer-Netzwerk zurück. Das setzt sich aus Menschen zusammen, mit denen einzelne Pionier:innen bereits zusammengearbeitet haben. Es sind Empfehlungen oder auch Initiativbewerbungen, die zur Zusammenarbeit führen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir sind weiterhin im ständigen Austausch mit unseren direkten Lieferant:innen und holen uns aktiv Rückmeldungen zur Zusammenarbeit.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir systematisieren/ professionalisieren unsere Zusammenarbeit mit Lieferant:innen Schritt für Schritt. Am Projektstart stellen wir zukünftig eine offene Frage stellen wie: „Gibt es etwas, das Dir für die Zusammenarbeit wichtig ist?“ Zusätzlich werden wir dreimal im Jahr Rückmeldungen per E-Mail oder Telefon einholen.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Aus unserer Haltung heraus kämen wir nicht auf die Idee, intransparent zusammenzuarbeiten. Wenn es Probleme gibt, werden diese wertschätzend angesprochen – da, wo wir direkten Kontakt mit Lieferant:innen haben. Vom Unternehmen aus wird bisher nicht auf Label geachtet. Einzelne Mitarbeiter:innen haben bei Kaufentscheidungen jedoch bereits auf Umwelt- und Fairnesssiegel geachtet (z. B. bei Papieren in der Herstellung von Produkten und dem Kauf von Kaffee). Der Anteil ist jedoch gering und nicht wirklich zu quantifizieren.

Verifizierungsindikatoren

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

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir nutzen unsere Rolle als wertegetriebenes Unternehmen, um Impulse zu setzen: Wir möchten regelmäßig (mind. 1-mal pro Jahr) Inhalte zu Transparenz mit unseren Partner:innen teilen. Zudem möchten wir positive Beispiele sichtbar machen und unsere Partner:innen ermutigen, ihre Haltung auch in ihrer eigenen Lieferkette weiterzugeben.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Verifizierungsindikatoren

- Eigenkapitalanteil:
Die HR Pioneers GmbH ist zu 100 % eigenkapitalfinanziert. Zu Beginn des Berichtszeitraums war Gründer und Geschäftsführer André Häusling der alleinige Inhaber der HR Pioneers GmbH. Seit Oktober 2019 ist die HR Pioneers Holding GmbH alleinige Eigentümerin der HR Pioneers GmbH; Geschäftsführer der Holding ist André Häusling.
- Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche:
Der durchschnittliche Eigenkapitalanteil der Branche „Wissensintensive Dienstleistungen“ liegt bei 30,6 %. (Quelle: Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261429/umfrage/eigenkapitalquoten-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen/>)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine Änderungen vorgenommen, da wir weiterhin kein Verbesserungspotenzial sehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Hier gibt es aus unserer Sicht aktuell nichts zu verbessern.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Die HR Pioneers GmbH ist seit 2013 Kundin der Sparkasse KölnBonn und seit 2021 sind wir Kundin der GLS Bank. Die Entscheidung für regionale, nicht börsennotierte Banken wurde seit der Gründung ganz bewusst getroffen. Auch die Entscheidung für die GLS Bank haben wir aufgrund ihrer ethischen Ausrichtung getroffen.

In 2023 wurde für einen kurzen Zeitraum ein Kontokorrentrahmen in Anspruch genommen. Weitere Finanzierungen bzw. Darlehen wurde seitens HR Pioneers GmbH nicht in Anspruch genommen.

Verifizierungsindikatoren

- Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital) 0%
- Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (in Tsd. EURO) 0 EURO

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir werden in Zukunft weiterhin bewusste Entscheidungen zur Verwendung unserer Geldmittel treffen.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen

Auch wenn die **Sparkasse KölnBonn** nicht den ethischen Banken zugeordnet werden kann, so ist sie doch in der Region sehr gemeinwohlorientiert aktiv, etwa über ihre neun Stiftungen in den Bereichen Kunst, Kultur, Sport, Jugend und internationale Begegnung. Sie unterstützt

zudem die Gründung von Bürgerstiftungen und 1.745 Projekte mit 13 Millionen EUROo, darunter eine kostenlose Spendenplattform mit dem Kooperationspartner betterplace.org (siehe <https://gut.sparkasse-koelnbonn.de>).

Die **GLS Bank** ist eine sozial-ökologische Bank und wurde 1974 in Deutschland gegründet. Sie strebt ein nachhaltiges Wirtschaften mit Wachstum an und setzt sich für sozial-ökologische Finanzierungen Projekte ein (siehe <https://www.gls.de/gls-bank/>)

Unsere Versicherungsgeberin ist die **Plansecur**. Diese setzt laut eigener Aussage stark auf Werte und Wertschätzung. Darum fiel im Jahr 2012 die Entscheidung auf sie. Bereits 2010 wurde dort ein Arbeitskreis Nachhaltigkeit gegründet, dessen Ziel es ist, Produktlösungen bereitzustellen, die ökologische, soziale und verantwortungsvolle Maßstäbe zur Grundlage ihres Handelns machen und für die Gestaltung ihrer Finanzprodukte verbindlich umsetzen. Einige Berater:innen wurden daher auch zum „Fachberater für nachhaltiges Investment“ (Eco-Anlageberater) fortgebildet. Bisher haben wir diese Expertise für die Auswahl unserer Versicherungen jedoch noch nicht zurate gezogen.

Verifizierungsindikator

- Bis zu drei wesentliche Finanzpartner:innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut
Sparkasse: 80 %
GLS: 15%
PayPal: 1 %
Diverse: 4 % (Kfz-Leasing)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir müssen bei unseren begrenzten Kapazitäten priorisieren. Unser Kund:innen und unser operatives Geschäft aufrecht zu erhalten hat dabei immer oberste Priorität. Aus diesem Grund haben wir entschieden, an dieser Stelle aktuell keine Maßnahmen umsetzen.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Seit Oktober 2019 ist die HR Pioneers GmbH eine Tochter der HR Pioneers Holding GmbH. Alleinige Eigentümerin dieser Holding ist unser Gründer und Geschäftsführer André Häusling. Die Finanzierung unseres Unternehmens erfolgt vollständig eigenkapitalbasiert – ein bewusst gewählter Weg, um unsere unternehmerische Unabhängigkeit zu wahren und Arbeitsplätze nachhaltig abzusichern. Zur genauen Ausgestaltung haben wir uns steuerlich beraten lassen.

Kapitalerträge verbleiben in der Regel im Unternehmen und stärken so unsere Handlungsfähigkeit. Erst vor acht Jahren wurde erstmals eine Gewinnausschüttung vorgenommen. Seither fließt ein Teil der Gewinne jährlich in gemeinwohlorientierte Projekte – sowohl in Form von finanziellen Spenden als auch durch pro bono Engagement.

Gemeinnützige Organisationen wie das Würdezentrum gUG, ERF Medien e.V. oder Primaklima e.V. profitieren so direkt von unserer Arbeit und unserer Expertise.

Ein weiteres Beispiel für gemeinwohlorientierte Mittelverwendung: In den Jahren 2022 und 2024 haben alle Mitarbeitenden – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – jeweils eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 EURO erhalten. Auch Werkstudierende wurden berücksichtigt und mit einer Sonderzahlung wertgeschätzt. Unser Prinzip: Zunächst bilden wir Rücklagen zur Absicherung. Was darüber hinaus an Mitteln verfügbar ist, fließt in die Holding zurück. Damit sichern wir unternehmerische Resilienz über die operativen Gesellschaften hinaus.

Notwendige Zukunftsausgaben bemessen wir daran, wie lange wir ohne laufenden Umsatz wirtschaftlich überleben könnten – mit dem Ziel, in dieser Zeit Arbeitsplätze zu sichern und allen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Eine rollierende Finanzplanung gibt uns dabei den Rahmen, mit Weitblick zu agieren, auch wenn wir keine starren Budgettöpfe führen.

Die Eigentümerinteressen stehen bei uns im Einklang mit dem langfristigen Wohl des Unternehmens: André Häusling verzichtet bewusst auf Rendite, um Kapital im Unternehmen zu halten. Entscheidungen zu finanziellen Mitteln werden an verschiedenen Stellen im Unternehmen getroffen – transparent, partizipativ und eigenverantwortlich. Da unsere Finanzdaten kontinuierlich im Unternehmen geteilt werden, sind alle Pionier:innen in der Lage, fundierte finanzielle Entscheidungen in ihrem Wirkungsbereich selbstständig zu treffen.

Verifizierungsindikatoren

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit* (in Tsd. EURO)
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EURO)
- Getätigter strategischer Aufwand (in Tsd. EURO)
- Anlagenzugänge (in Tsd. EURO)
- Zuführung zur Rücklage (in Tsd. EURO)
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EURO, in % vom Stamm- oder Grundkapital)

Tabelle 4: Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Indikator	2023	2024
Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	Keine Angabe	Keine Angabe
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	nicht zutreffend	nicht zutreffend
Getätigter strategischer Aufwand	nicht zutreffend	nicht zutreffend
Anlagenzugänge	Keine Angabe	Keine Angabe
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	Keine Angabe	Keine Angabe
Auszuschüttende Kapitalerträge	Keine Angabe	Keine Angabe

*Mittelüberschuss ist ein Cashflow- und kein Ergebnisbegriff; das Thema beschäftigt sich sehr grundsätzlich mit der Verwendung verfügbarer Geldmittel.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Hier sehen wir aktuell kein Verbesserungspotenzial.

B2.2 Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel

Vorderstes Unternehmensziel ist die Stabilität der HR Pioneers GmbH und damit die Sicherung der Arbeitsplätze. Im Berichtszeitraum wurde kein Standort verlagert oder geschlossen, auch wurden keine Arbeitsplätze abgebaut. Stille Gesellschafter gibt es nicht. All dies ist auch nicht angedacht.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Da es beim letzten Mal keine Verbesserungspotenziale gab, wurden im Berichtszeitraum keinerlei Maßnahmen initiiert.

Verbesserungspotenziale:

Hier gibt es nichts zu verbessern.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Im Jahr 2024 fand unser Umzug aus unserem Büro an einen anderen Standort innerhalb Kölns statt. Wir hatten aufgrund der Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einen Bedarf auf kleinere Büroräumen. Zudem wollten wir mit Co-Working-Räumen und einer Flex-Desk-Policy mehr Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden ermöglichen. Bei der Auswahl der Büroräumlichkeiten haben wir darauf geachtet, dass sie gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind und haben es geschafft fußläufig vom Kölner Hauptbahnhof zu erreichen zu sein.

Für den Um- bzw. Einzug gab es einen Investitionsplan, der auch sozialökologische Aspekte berücksichtigte. Ziel war es, arbeits- und menschenwürdige Räume in einem bezahlbaren Rahmen zu schaffen, mit lokalen Dienstleister:innen und Handwerker:innen. Dabei haben wir Einzelunternehmer:innen wie „Die Manufaktur für neue Räume“ und „Schrader Bürokonzepte“ einbezogen. Erfreulicherweise konnten wir mit deren Hilfe einen großen Teil der Möbel gebraucht wiederverwenden und teils durch Upcycling und Reparaturen zu neuem Leben erwecken. Insgesamt wurden im Jahr 2024 Investitionen in Höhe von 33.690 EURO getätigt, davon 23.395 EURO für neue Möbel. Die Möbel (zum Beispiel Arbeitsplatzleuchten und Akkustikelemente) stammen von deutschen Herstellern und werden größtenteils in Deutschland und Litauen produziert. Die weiteren Ausgaben sind für Umzugs-, Aufbau- und Renovierungsarbeiten angefallen, die von deutschen Dienstleistern erbracht wurden.

Bezüglich Sanierungen und Förderprogramme etc. sei zu erwähnen, dass die HR Pioneers GmbH Mieterin des Objekts und nicht Eigentümerin ist. Somit haben wir nur begrenzt

Einfluss auf den Umfang und die Auswahl der Mittel. Wir haben beim Umzug darauf geachtet, möglichst viel unserer Einrichtungsgegenstände auch im neuen Büro weiter zu nutzen. Was wir nicht mehr nutzen konnten, haben wir entweder gespendet oder verkauft, so dass andere Menschen und Institutionen sie weiter nutzen konnten und wir möglichst wenig entsorgen mussten.

Modernisierungsmaßnahmen der Betriebsmittel wägen wir sorgsam ab. Wir blicken dabei auf den Lebenszyklusverbrauch und nicht nur auf den Verbrauch an Betriebsenergie, denn die Herstellung von Elektrogeräten ist meist deutlich energieintensiver als ihr Betrieb.

Im Berichtszeitraum gab es keine finanzierten Projekte oder Fond-Veranlagungen.

Verifizierungsindikatoren

- Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in Tsd. EURO): 23 Tsd.EURO Möbel, die in Deutschland und Litauen produziert wurden. Darüber hinaus sind wir Mieterin des Objektes, sodass wir keine Sanierungen vorgenommen haben.
- Realisierung der ökologischen Sanierung (in Tsd. EURO und %-Angaben): nicht relevant, weil wir Mieterin des Objekts sind

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Umzug in neue Büroräumlichkeiten, die gut an öffentliche Verkehrsmittel angebunden und damit ohne Auto sehr gut zu erreichen sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Bezugnehmend auf Investitionen unsererseits: Wir achten aufgrund der Mietsituation bei Investitionen auf die Mitnahme bzw. Wiederverwendungsfähigkeit in einem neuen Mietobjekt.
- Bei Anschaffungen können wir noch bewusster auf die sozioökologischen Aspekte schauen. Hierzu müsste Implizites explizit gemacht werden, etwa in Form einer Checkliste für Anschaffungen.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Bisher haben wir keine Gelder gemeinwohlorientiert veranlagt.

Verifizierungsindikatoren

- Finanzierte Projekte (in Tsd. EURO; % der Geldanlagen): 0 EURO
- Fonds-Veranlagungen (in Tsd. EURO; % der Geldanlagen) 0 EURO

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es hat keine weitere nennenswerte Veränderung im Berichtszeitraum gegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir werden in Zukunft weiterhin bewusste Entscheidungen zur Verwendung unserer Geldmittel treffen.

B3.3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Als Organisationsberatung sind wir nicht wesentlich abhängig von ökologisch bedenklichen Ressourcen – wenn man von den seltenen Erden in den technischen Geräten absieht. Hier versuchen wir, Geräte erst anzuschaffen, wenn sie wirklich erforderlich sind, und diese so lange wie möglich zu nutzen. Ältere Geräte, die für den Einsatz in der Kund:innenbetreuung nicht mehr leistungsfähig genug sind, stellen wir anderen Tätigkeiten oder studentischen Hilfskräften zur Verfügung. Ausrangierte Geräte werden im Kreis der Mitarbeitenden günstig weiterverkauft (zum Beispiel für deren Kinder).

Auch beim Energieverbrauch haben wir keine Mengen wie ein Produktionsunternehmen, achten aber auch bei den eher kleinen Mengen auf ökologische Kriterien. Wir haben bewusst den Anbieter gewechselt und beziehen Gas und Strom von Lichtblick. Zudem arbeiten wir viel remote und stellen Bahncards (50 und 100) sowie Jobtickets zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine expliziten Maßnahmen umgesetzt. Bei Entscheidungen achten wir nach wie vor auf soziale und ökologische Komponenten.

Verbesserungspotenziale:

Wir werden in Zukunft weiterhin bei Entscheidungen mehr auf soziale und ökologische Komponenten achten.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Alleiniger Eigentümer ist zu 100 % die HR Pioneers Holding GmbH mit allen Rechten, Pflichten und Haftungen einer GmbH. André Häusling ist alleiniger Eigentümer der HR Pioneers Holding GmbH. Er ist somit rechtlich gesehen Alleinentscheider. Aufgrund seines Wunsches ist die Kultur der HR Pioneers GmbH jedoch dergestalt, dass die Mitarbeiter:innen auf die ein oder andere Weise in fast alle Entscheidungen eingebunden sind (siehe unter C).

Es gibt keine Überlegungen, die Eigentumsstruktur in naher Zukunft zu verändern.

Verifizierungsindikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)

- Unternehmer:innen
- Führungskräfte
- Mitarbeiter:innen
- Kund:innen
- Lieferant:innen
- weiteres Umfeld
- nicht mittätige Kapitalinvestor:innen

Tabelle 5: Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Indikator	2023	2024
Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)	Unternehmer: 100 % Führungskräfte: 0 Mitarbeitende: 0 Kund:innen: 0 Lieferant:innen: 0 weiteres Umfeld: 0 Nicht mittätige Kapital-Investor:innen: 0	Unternehmer: 100 % Führungskräfte: 0 Mitarbeitende: 0 Kund:innen: 0 Lieferant:innen: 0 weiteres Umfeld: 0 Nicht mittätige Kapital-Investor:innen: 0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es gibt keine Überlegungen, die Eigentumsstruktur in naher Zukunft zu verändern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir werden an dieser Stelle keine neuen Ziele verfolgen.

B4.2 Negativaspekt: Feindliche Übernahme

Feindliche Übernahmen haben nicht stattgefunden und sind auch nicht geplant, weil sie nicht unserer Haltung entsprechen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Da es im Berichtszeitraum nichts zu verbessern gab, wurden keine Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Hier gibt es nichts zu verbessern

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Seit jeher ist Zusammenarbeit bei den HR Pioneers stärker partizipativ und selbstorganisiert ausgestaltet als in klassischen Unternehmen. Alle Mitarbeitenden sind in Prozesse und Entscheidungen eingebunden und arbeiten in hohem Maß eigenverantwortlich. Für unseren Gründer und Geschäftsführer war genau das der Treiber, HR Pioneers zu gründen: um Zusammenarbeit in Unternehmen neu und menschlicher zu gestalten.

Jede:r kann sich einbringen, das Wort ergreifen und Themen ansprechen – sowohl gegenüber der Geschäftsführung als auch gegenüber Rollenverantwortlichen, in Gremien oder im gesamten Teamrunden. Und genau das passiert auch: sowohl bei strukturellen und prozessualen Themen als auch bei der Entwicklung von Geschäfts- und Produktideen.

Bei HR Pioneers können jederzeit alle Mitarbeitenden Ideen einbringen und umsetzen werden. Über Eigeninitiative sowie priorisierte interne Projekte kann jede:r Pionier:in in Gestaltungsverantwortung gehen.

Wir verstehen uns als werteorientierte Organisation. Regelmäßig beschäftigen wir uns mit unseren Werten. Dabei reflektieren wir, wie und in welchem Ausmaß wir diese Werte aktuell leben. Im Bezugszeitraum betrachteten wir beispielsweise in unseren regelmäßigen Labs die Werte und sprachen in Kleingruppen darüber, an welchem konkreten Verhalten wir diesen Wert bei uns selbst oder anderen erkennen.

Für einen gewissen Zeitraum haben wir für unseren Wert Kollaboration einen „Kulturkompass“ gehabt, der uns vor allem für diesen Wert noch mal viel Orientierung gegeben hat. Um hier wieder zu Konsolidieren und den Werten wieder mehr Gleichwertigkeit zukommen zu lassen, haben wir nun für alle Werte Prinzipien erarbeitet, die für alle Werte mehr Orientierung vermitteln.

In den folgenden Abbildungen ist als Auszug unser Verständnis des Wertes Kollaboration und des Wertes Sinnstiftung aufgezeigt.

Unsere Werte und Prinzipien bei HR Pioneers

hr pioneers
agile. people.

Unser Wert: Kollaboration

... bedeutet für uns, unsere Vision einer menschlichen Arbeitswelt selbst schon jetzt zu leben:
Mit Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Kolleg:innen als Sparringspartner:innen auf Augenhöhe.

Unsere Prinzipien:

- Wir schätzen und fördern **Diversität** und unterschiedliche **Perspektiven**.
- Wir sind **geduldig, wohlwollend** und **achtsam** im Umgang **miteinander**.
- Wir stellen den **Menschen** über Methoden und Prozesse.
- Wir respektieren definierte **Rollen, Prozesse** und getroffene **Entscheidungen**.
- Wir fördern **Verbundenheit** und **Zusammenarbeit**.

Abbildung 7: Unsere Werte und Prinzipien - der Wert Kollaboration

Unsere Werte und Prinzipien bei HR Pioneers

hr pioneers
agile. people.

Unser Wert: Sinnstiftung

... bedeutet für uns, uns in unserer täglichen Arbeit an unseren Werten & Prinzipien auszurichten
und in der Gemeinschaft Positives zu bewirken — für uns, unsere Kund:innen und unsere Gesellschaft.

Unsere Prinzipien:

- Wir **wirken gemeinsam** über unsere **Vision, Werte** und **Prinzipien**.
- Wir hinterfragen **Sinnhaftigkeit** und klären das **Wozu**.
- Wir nutzen unseren **gesunden Menschenverstand**.
- Wir **handeln verantwortlich**.

Abbildung 8: Unsere Werte und Prinzipien - der Wert Sinnstiftung

Es gibt verschiedene Entscheidungswege bei HR Pioneers. Von der eigenverantwortlichen Entscheidung nach gesundem Menschenverstand über Konsententscheidungen und konsultative Einzelentscheidungen bis hin zu Einzelentscheidungen des Geschäftsführers. Letztere kommen jedoch nur sehr selten vor. Viele Entscheidungen, die formal unserem Geschäftsführer zugeordnet sind, trifft dieser als konsultativen Einzelentscheid, beispielsweise zum Beispiel bei Fragen rund um Ausschüttungen oder Beteiligungen. Alle Mitarbeitenden haben ein Vetorecht, von dem sie Gebrauch machen können, wenn sie eine Entscheidung als geschäftsschädigend einschätzen. Orientierung und Sicherheit schafft

unser gemeinsam entwickeltes Delegation Board, das die Entscheidungskompetenzen transparent entlang definierter Prinzipien regelt

Fehler dürfen gemacht, angesprochen und als Lernchance genutzt werden. Sie werden nicht sanktioniert – weder offen noch indirekt. Diese Kultur ist auf allen Ebenen spürbar: Der Geschäftsführer geht mit gutem Beispiel voran. In unternehmensweiten Formaten wird regelmäßig offen über Fehler und daraus gewonnene Erkenntnisse gesprochen. So teilen wir im Sales-Prozess beispielsweise auch, wenn ein Auftrag nicht zustande kommt – samt der Learnings daraus. Auch auf Team-Ebene wird dieses Verständnis konsequent gelebt.

Bereits im Onboarding Guide werden neue Mitarbeitende ermutigt, selbst Entscheidungen zu treffen, auch im Bereich der finanziellen Ausgaben (Prinzip „gesunder Menschenverstand“) und vor allem in der Weiterbildung. Diese muss lediglich mit dem Team abgestimmt werden. Es wird jede:r dazu aufgerufen, sich weiterzubilden – durch Bücher, Veranstaltungen, Weiterbildungsgänge oder Seminare. Jede:r darf nach ihrem:seinem Bücher für unsere Bibliothek dürfen eigenverantwortlich angeschafft, Weiterbildungen selbst gebucht werden. Das gilt als selbstverständlich, ist jedoch völlig freiwillig. Vom Unternehmen aus gibt es im Berichtszeitraum zudem die Möglichkeit, interne Pioneers Coaches (vier unserer Berater:innen) oder auch externe Coaches zur persönlichen Weiterentwicklung zu „nutzen“. Da dies jede:r handhaben kann, wie sie:er mag, gibt es dazu keinerlei Zahlen.

Wissen wird bei uns regelmäßig über Slack geteilt – insbesondere in den Kanälen #Weiterbildung und #Lesenswertes. So fördern wir kontinuierlich informelles Lernen.

Ein Format zur Stützung von Verantwortung und Selbstorganisation ist bei HR Pioneers unser Interne-Projekte-Prozess, in den jede:r Projekte einbringen und an denen sich jede:r beteiligen kann. Beim Sales Call wählen unsere Kolleg:innen in der Beratung sich Kundenprojekte per Pull-Prinzip, sodass letztendlich jede:r selbst entscheidet, für welches Kundenunternehmen sie:er arbeitet. Und auch individuelle Initiativen können gegründet werden.

Unsere Zusammenarbeit reflektieren wir regelmäßig in Retrospektiven. Ergänzt werden diese durch Check-in- und Check-out-Runden in allen Meetings, um zu hören, wie es den Kolleg:innen geht und welche Themen aktuell im Raum stehen. Retrospektiven finden meist in sogenannten Labs (ein- bis dreitägige Klausurtagungen) und Crewmeetings (Rhythmus von den Crews individuell festgesetzt) statt, ergänzt durch persönliche Gespräche. Aufgrund dieser Retrospektiven überarbeiten wir regelmäßig unsere gemeinsamen Rituale und Formate. Es gibt einige Rituale, die sich auch im Jahre 2023 und 2024 etabliert haben: Es gibt im Vier-Wochen-Rhythmus Informationsmeetings mit einem festen Kapitel namens „Lage der Organisation“. Dort erhalten alle Mitarbeitenden transparente Einblicke in die aktuelle finanzielle Situation von HR Pioneers – ein Beitrag zu mehr Klarheit und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen. Eine kollaborative Abendveranstaltung je Lab, die das Teamgefühl stärkt, hat sich ebenso etabliert. Zum Jahresende unser Geschäftsführer eine traditionelle Rede, veranstaltet ein Quiz zu Daten aus dem vergangenen Jahr und verschenkt ein Fotoalbum, mit gesammelten HR Pioneers Bildern aus dem vergangenen Jahr.

Eine Institution bei HR Pioneers sind die Learning- und Sharing-Days, an denen wir als gesamtes Team gemeinsam durch externe Impulsgebende oder durch Beiträge aus den eigenen Reihen lernen. Diese Formate werden von allen Pioneers gerne genutzt – sowohl zur individuellen Weiterbildung als auch zur Stärkung der Gemeinschaft. Zu den sogenannten Learning Days laden wir uns externe Referent:innen als Expert:innen ein. Die Sharing Days gestalten wir intern und teilen unser Wissen aus bspw. Weiterbildungen und Kund:innenprojekten. Die Sharings Days werden im Format eines Open Spaces durchgeführt, d.h. die Agenda wird an dem Tag aus den Beiträgen der Pionier:innen erstellt und jede:r kann zu dem Thema hingehen, was ihn:sie interessiert.

Sharing Days in 2023 und 2024

- 31. März 2023
- 15. März 2024
- 16. August 2024
- 8. November 2024

Learning Days in 2023 und 2024

- 16. Juni 2023 – Rassismuskritisches Denken
- 19. Juli 2024 – Künstliche Intelligenz

Weitere konkrete Beispiele für Mitbestimmung:

Mitbestimmung im Prozess des neuen Organisationsdesigns:

2024 haben wir das Organisationsdesign von HR Pioneers iterativ entwickelt. In der Entwicklungsphase gab es regelmäßige Feedback-Schleifen, in denen alle Pionier:innen die Möglichkeit hatten, Anregungen, Kritik und Feedback sowohl schriftlich als auch mündlich in internen Terminen einzubringen.

Eigenverantwortung war dann im Zeitraum von Ende Juli bis Mitte September 2024 gefragt: Um die ausgeschriebenen internen Rollen zu besetzen, hatte jede:r Pionier die Möglichkeit, sich für die Rolle des Product-Owners (PO), der Agile Master:in oder einer internen Führungsrolle zu bewerben. Diese Bewerbung fand transparent und für alle sichtbar per Slack-Kanal statt.

Mitbestimmung war auch beim nächsten Schritt möglich: drei Personen wurden im Lab am 21. Juni 2024 vorgeschlagen und von der Organisation in das Besetzungsgremium gewählt. Jede:r Pionier:in konnte sich freiwillig melden oder andere Kolleg:innen vorschlagen. Das Einverständnis dieser Person wurde eingeholt und die Organisation wählte über eine Handy-Umfrage das Besetzungsgremium. Das Ergebnis: Eine Mischung aus erfahrenen und neueren sowie extrovertierteren und introvertierteren Kolleg:innen wurden in das temporäre Gremium gewählt. Nachdem die Führungsrollen feststanden, waren im September 2024 alle Berater:innen eingeladen, über ein Miro-Board ihre favorisierte Crew-Wahl anzugeben – jeweils mit einer Erst- und Zweitwahl. Auch eine Beraterin in Elternzeit wurde aktiv einbezogen und konnte ihre Präferenz auf dem transparenten Board abgeben. Im Rahmen des Führungsrollen-Tags während unseres September-Labs wurden die Interessenbekundungen Crew-weise betrachtet und mithilfe eines Mappings bestmöglich zugeordnet.

Insgesamt wurde im gesamten Prozess der Weiterentwicklung unseres Organisationsdesigns konsequent auf Mitbestimmung, Eigenverantwortung und Transparenz geachtet.

Eigenverantwortung beim Einholen von Feedback über ein Feedbackformular:

Wir haben als Organisation festgestellt, dass es bisher nur persönliches und fest ritualisiertes Feedback im Resonanzprozess (schriftlich) in unseren Feedbackspaziergängen in Labs (mündlich) gab. Um diese Formate zu ergänzen, entwickelten zwei Kolleginnen 2024 eine zusätzliche Möglichkeit: Jede:r Pionier:in kann sich nun eigenverantwortlich und ohne zeitliche Vorgabe schriftliches Feedback von Kolleg:innen einholen. Dies geschieht technisch unterstützt über einen Fragebogen im Online-Tool. Dabei kann sich jede:r Mitarbeitende einen Link für den Fragebogen erstellen lassen und gezielt an Kolleg:innen verteilen, von denen schriftliches Feedback gewünscht ist. Eine genaue Anleitung, häufige Fragen und bereits zuvor formulierte Feedbackprinzipien wurden dokumentiert. Das Angebot besteht, dass sich der:die Feedbackholende-Pionier:in jederzeit Unterstützung bei unseren zwei disziplinarischen Führungsrollen holen kann, um die Antworten gemeinsam zu lesen und zu interpretieren. Es wird dazu eingeladen, mit den Feedbackgebenden das Gespräch zu suchen, um voneinander zu lernen. Das Grundprinzip bleibt: *„Du entscheidest, wie Du mit den Rückmeldungen umgehen möchtest und was Deine nächsten Schritte sind.“*. So wird das Feedbackformular auch gelebt. Durch den selbstbestimmten Umgang mit Feedback fördern wir Transparenz, Partizipation und eine wertschätzende Lernkultur. Das trägt dazu bei, Vertrauen zu vertiefen, individuelle Entwicklung zu ermöglichen und die kollektive Zusammenarbeit zu stärken – sowohl im Team als auch in der gesamten Organisation.

Neuer Gehaltsentwicklungsprozess

Im Januar 2023 starteten wir im Pioneers Lab das interne Projekt zur Weiterentwicklung unseres Gehaltsentwicklungsprozesses. Schon zu Beginn war uns klar: Das Thema Gehalt ist für jede:n Einzelne:n genauso wichtig und emotional aufgeladen wie in jeder Organisation. Zudem wurde unser bisheriger Gehaltsprozess zunehmend kritisch hinterfragt. Bis 2022 traf André als Gründer und Geschäftsführer die Entscheidungen zu Einstiegsgehältern und Gehaltsentwicklungen. Diese Vorgehensweise hatte uns bis zu diesem Punkt getragen, aber es wurde deutlich, dass wir nun einen neuen Gehaltsprozess brauchten: Einen, der für alle transparent, nachvollziehbar und klar gestaltet ist. Gleichzeitig sollte er Kolleg:innen in Führungsrollen, die sich um die Anliegen der Mitarbeitenden kümmern, eine verlässliche Entscheidungsgrundlage bieten.

Die Erarbeitung des neuen Prozesses fand als internes Projekt statt, an dem sich jede:r mit Interesse beteiligen konnte. Uns war wichtig, dass das Team in seiner Größe überschaubar blieb, aber dennoch verschiedene Perspektiven vertreten waren, sowohl von Berater:innen als auch von Nicht-Berater:innen. Bei der Entwicklung gingen wir iterativ-inkrementell vor und stellten die Zwischenschritte regelmäßig dem gesamten Team zur Review vor. Am Ende wurde der neue Prozess im Konsent verabschiedet – in dem Bewusstsein, dass er nicht perfekt, aber gut genug war, um ihn zu erproben.

Durch die Einbeziehung aller relevanten Perspektiven und die iterativen Feedbackschleifen haben wir sicherstellen können, dass der neue Gehaltsprozess nicht nur transparent und nachvollziehbar ist, sondern auch die Eigenverantwortung und Mitbestimmung aller Beteiligten stärkt.

Neues Büro – Auswahl, Einrichtung und Umzug

Der Bürorumzug von Köln-Ehrenfeld in die Kölner Altstadt wurde größtenteils intern durch das HR-Pioneers-Team organisiert, mit starker Mitbestimmung der Mitarbeitenden im Projektteam. Bei der Suche nach der neuen, kleineren Immobilie und der anschließenden Ausgestaltung der Räumlichkeiten konnten alle aktiv mitentscheiden. Wir legten besonderen Wert auf eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und eine nachhaltige Nutzung des neuen Büros. Die Mitarbeitenden hatten dabei ein großes Mitspracherecht, sowohl bei der Auswahl des Mobiliars als auch bei der Gestaltung der Akustik- und Lichtverhältnisse. Nachhaltigkeit war ein zentraler Aspekt: Nicht mehr benötigtes Mobiliar und Geräte wurden verschenkt oder weiterverkauft, anstatt.

Einführung der Health Checks

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird durch unseren Health Check dreimal im Jahr erhoben. Dabei beantworten die Mitarbeiter:innen von HR Pioneers eine Umfrage mit 17 Fragen, die sie auf einer 5er-Skala von "Stimme zu" bis "stimme nicht zu" plus der Option "kann ich nicht beantworten" bewerten. Die Teilnahme ist freiwillig und kann anonym oder namentlich erfolgen. Ziel des Health Checks ist es, den Blick auf uns als gesamte Organisation zu richten und zu erkennen, wie es uns geht und wo die wichtigsten Handlungsfelder liegen. Die Ergebnisse werden transparent aufbereitet und in einem gemeinsamen Meeting besprochen.

Wir nutzen den Health Check, um Prioritätsthemen für unsere Labs und weitere Fokusthemen zu identifizieren. Werden besondere Herausforderungen sichtbar, setzen wir gegebenenfalls einen Folgefragebogen ein oder bringen die Themen in den Pioneers Space ein, um die Ursachen vertiefend zu beleuchten. Darüber hinaus entwickeln wir konkrete Maßnahmen, um auf identifizierte „Gesundheitsprobleme“ zu reagieren und Verbesserungen anzustoßen.

Eskalationsprozess

Unterstützung durch Kolleg:innen oder explizite Führungsrollen im Fall von Konflikten ist selbstverständlich. Um mehr Orientierung zu geben, wo und wie wir Irritationen, die nicht-akzeptables Verhalten (Verstoß gegen vereinbarte Regeln oder Prinzipien) einzelner Pionier:innen betreffen ansprechen können, wurde ein Eskalationsprozess erarbeitet/ beschrieben. Hierin geht es insbesondere um die Fälle, in denen persönliches, direktes Feedback nicht zu einer Verbesserung der Situation geführt hat. Wie können in diesen Fällen die Führungsrollen am besten unterstützen.

Verifizierungsindikatoren

- Fluktuationsrate
Fluktuation 2023: 5,63 % (ohne Student:innen)
Fluktuation 2024: 6,61 % (ohne Student:innen)
- durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
2023: 4,16 Jahre (ohne Student:innen)
2024: 4,46 Jahre (ohne Student:innen)
- Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen
2023: 440
2024: 233
- Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

Anzahl durchgeführter Health Checks:

2023:

1. Iteration (Mai 2023)
2. Iteration (September 2023)

2024:

3. Iteration (Januar 2024)
4. Iteration (Juni 2024)
5. Iteration (aufgesetzt: Dezember 2024 – letzte Antworten: Januar 2025)

- Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitendem bzw. nach Führungsebene
Bei uns ist jede:r Mitarbeiter:in selbst verantwortlich für die eigene Entwicklung. Daher wird nicht nachgehalten, wer wie viele Stunden Weiterbildung macht. Es gibt keine Obergrenze. Das Unternehmen macht Angebote (Learning Days) und ermutigt beständig, sich weiterzubilden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Wir haben im gesamten Prozess der Weiterentwicklung unseres Organisationsdesigns konsequent auf Mitbestimmung, Eigenverantwortung und Transparenz geachtet.
- Wir haben die Möglichkeit geschaffen sich eigenverantwortlich und dennoch systemgestützt Feedback über ein Feedbackformular einzuholen.
- Wir haben in einem kleinen Projektteam unter regelmäßiger Mitwirkung und Einbeziehung aller Kolleg:innen einen neuen Gehaltsentwicklungsprozess entwickelt.
- Auch unser neues Büro in der Kölner Altstadt hat das ein internes Projekt-Team ausgewählt und eingerichtet.
- Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird durch unseren Health Check dreimal im Jahr erhoben.
- Wir haben einen Eskalationsprozess erarbeitet, der im Fall von Konflikten unterstützt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir werden eine Dankbarkeitswand in unsere Labs integrieren, auf der Kolleg:innen kleine Zeichen der Anerkennung und des Dankens für andere hinterlassen können.

Wir werden als festen Agenda-Punkt bei HR Pioneers-weiten Meetings den Punkt Learnings und Erfolge aufnehmen.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Über die Wirkung von Agilität auf die Gesundheit streiten sich die Geister, und Agilität hat sicher Vor- und Nachteile. Auf jeden Fall gilt: Jede:r ist in Sachen Gesundheit selbstverantwortlich. Schutzmaßnahmen vom Unternehmen aus zu installieren, birgt Schwierigkeiten, weil sie als gegensätzlich zum Prinzip der Selbstorganisation und Eigenverantwortung wahrgenommen werden und Widerstand erzeugen. Ein Grundprinzip bei unserem Wert „Integrität“ lautet: „Wir sprechen Irritationen an.“ Jede:r Mitarbeiter:in hat damit die Verantwortung Irritationen, anzusprechen. Dazu gehört auch die Ansprache von möglichen Gesundheitsgefährdungen bspw. durch Überlastung.

Im Rahmen der Arbeitgeberverantwortung haben wir bei der Ausgestaltung der neuen Räumlichkeiten viel Wert auf Beleuchtung und Schallschutzmaßnahmen gelegt. Die Tische können in der Höhe individuell angepasst werden und auch die Bürostühle haben vielfältige Einstellungsmöglichkeiten, so dass jede:r Nutzer:in sie ihren Bedürfnissen anpassen kann.

Der Krankenstand in 2023 und 2024 lag unter 3% (2023: 2,5%; 2024: 1,95%). Im Onboarding Guide wird klar darauf hingewiesen, dass Krankmeldung zu erfolgen hat, und auch die Geschäftsführung spricht sich beständig für „krank = auskurieren“ und das Prinzip "Gesundheit geht vor" aus. Auch in unseren Slack-Kanälen, in denen sich Kolleg:innen bei Krankheit zum Teil das Team informieren, wird wohlwollend Hilfe angeboten und Wünsche zum völligen Abschalten und Auskurieren ausgesprochen.

Betriebsunfälle gab es im Berichtszeitraum einen in 2024.

Seit 2014 ist der Business Run Tradition. Die Teilnahme wird immer von einem:r Mitarbeiter:in organisiert. In 2023 haben wir zum ersten Mal nicht an dem Lauf – sofern er denn stattgefunden hat – teilgenommen. In 2024 waren wir dann wieder mit fünf Pionier:innen dabei.

Drei Mitarbeitende nahmen das Angebot des Jobrads in 2023/2024 in Anspruch.

Generell gilt: Jede:r Mitarbeiter:in ist vom Unternehmen aufgefordert, gut für sich zu sorgen, und kann jederzeit Vorschläge für Maßnahmen/Prinzipien etc. machen – und diese auch umsetzen. Auch schauen wir aufeinander und sprechen uns untereinander an, wenn wir das Gefühl haben, dass jemand gerade be- oder überlastet ist.

Feiern und gemeinsame Erlebnisse sind ebenfalls ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Im Rahmen unserer Labs gibt es spezielle gemeinsame Abendgestaltungen. Ebenso sind Karnevals- und Weihnachtsfeiern mit großer Beteiligung jedes Jahr Tradition. Selbst ehemalige Mitarbeiter:innen oder Pionier:innen in Elternzeit kommen immer wieder gerne zur Karnevalsfeier dazu.

Verifizierungsindikatoren

- Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung); Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen
2023: 2,62 Tage pro Mitarbeiter:in pro Jahr
2024: 1,78 Tage pro Mitarbeiter:in pro Jahr
Die Zahlen sind z.T. höher als in den Vorjahren. Gleichzeitig haben wir ein HR-Tool eingeführt, was es den Mitarbeitenden leichter ermöglicht ihre Krankheiten zu erfassen. Zusätzlich sensibilisieren wir regelmäßig sich krank zu melden, wenn man krank ist, um eine schnelle Genesung zu unterstützen.
- Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle
2023: keine
2024: 1
- In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

Liegt in der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden und wird nicht vom Unternehmen überprüft, daher haben wir hierzu keine Zahlen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden folgende Maßnahmen durchgeführt, die explizit auf das Thema Gesundheit einzahlen: Arbeitsplatzbeleuchtung, Akkustik, Arbeitsplatzanordnung, Räume mit unterschiedlichen Arbeitsatmosphären (Silent Area, Collaboration Area, Cozy Area, Einzelarbeitsplätze, Telefonboxen), Aufenthaltsbereich auf Terrasse, Gemeinschaftsräume für Austausch.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Auffrischung Ersthelfer:innen in 2025
- Erarbeitung strukturierten Konzepts zur Umsetzung von Gesundheitsvorsorgemaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft in 2025
- Im Jahr 2025 wollen wir die Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft ausbauen, um unseren Mitarbeitenden einen umfassenden Arbeitsschutz und eine verstärkte Gesundheitsförderung zu bieten. Geplant ist eine systematische Gefährdungsbeurteilung für unser Büro in Köln, um potenzielle Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu bewerten. Ziel dieser Maßnahme ist es, präventiv zu handeln, um Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Durch die gezielte Analyse der Arbeitsbedingungen wollen wir die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden gewährleisten und kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsumgebung arbeiten.
- Zusätzlich möchten wir mit Unterstützung der Berufsgenossenschaft Informationsmaterial zur Verfügung stellen, um unsere Mitarbeitenden über Gesundheitsrisiken im Büroalltag aufzuklären und diese gezielt zu minimieren. Im Rahmen dieser Maßnahmen liegt der Fokus insbesondere auf ergonomischen Aspekten, wie dem richtigen Sitzen am Schreibtisch, der Förderung von Bewegung im Arbeitsalltag sowie der Schaffung gesunder Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz. Diese Faktoren sind entscheidend, um typischen Beschwerden wie Kopf- und Rückenschmerzen sowie Verspannungen vorzubeugen. Durch gezielte Aufklärung und praxisorientierte Tipps möchten wir dazu beitragen, dass unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitsweise optimieren und ihre Gesundheit langfristig erhalten.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Auch an dieser Stelle gibt es keine Änderungen zu unserem letzten GWÖ-Bericht. Die Anerkennung von Diversität wird bei HR Pioneers nach wie vor großgeschrieben, auch wenn das bei Gruppenfotos erstmal nicht ersichtlich ist. Wir gehören alle zur gehobenen deutschen Bildungsmittelschicht mit maximal nordeuropäischen Migrationshintergründen. People of Colour sind bei uns herzlich willkommen, allerdings bekommen wir wenig bis keine Bewerbungen von People of Colour und wenn, hat es bisher fachlich und inhaltlich nicht gepasst.

Menschen mit körperlichen Einschränkungen haben wir nicht im Team. Im Berichtszeitraum ist darüber nicht gesprochen worden. Bei uns geht es um Haltung und Skills, nach körperlichen/psychischen Einschränkungen, Religion und sexueller Orientierung wird bei uns

in keinem Zusammenhang gefragt. Diese Aspekte würden nur eine Rolle spielen, wenn es konkret um das Wohlbefinden einer:s (zukünftigen) Mitarbeitenden ginge.

Was Lebensmodelle angeht, ist bei uns alles möglich. Schon beim Einstieg kann besprochen werden, ob eine Stelle in Teil- oder Vollzeit besetzt wird. Während der Zeit bei HR Pioneers ist die Stundenzahl jederzeit dem Team besprechbar – weniger geht immer, mehr bei entsprechendem finanziellem Stand des Unternehmens ebenfalls.

Eine Hierarchie im üblichen Sinne haben wir nicht. Alle bekommen die gleichen Chancen – es liegt in der Selbstverantwortung, sie zu ergreifen. Jede:r kann sich in jedem internen Projekt einbringen, auch fachfremd. Jede:r hat täglich die Möglichkeit, dazuzulernen: intern, durch die Teilnahme an HR-Pioneers-Trainings oder bei externen Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch die persönliche Weiterentwicklung wird voll unterstützt. Um das vom Unternehmen aus noch etwas mehr zu unterstützen, wurde Ende 2020 die Rolle „Potenzialentwickler:in“ eingeführt und im neuen Organisationsdesign als Rolle „People & Organisational Lead“ weitergeführt. Durch die regelmäßige Neubesetzung unserer Führungsrollen ermöglichen wir Chancengleichheit, in einer Führungsrolle zu wirken. Alle Pionier:innen, die nicht mehr in der Probezeit sind, können sich für Führungsrollen bewerben. Die Bewerbungen für Führungsrollen werden anhand von klaren Anforderungen vom ebenso neu-gewählten Besetzungsgremium bewertet.

Übliche Altersdiskriminierung von Frauen (junge Frauen werden nicht eingestellt, weil sie Kinder kriegen könnten, „ältere“ Menschen nicht, weil sie gesellschaftlich nicht mehr wahrgenommen werden) findet bei uns nicht statt: Wir stellen Menschen aller Altersklassen ein. Im Rahmen des Berichts kommt es uns komisch vor, das extra zu erwähnen, aber im Vergleich mit anderen Unternehmen ist das sicher hervorhebenswert.

Kinder sind uns immer willkommen: Wir freuen uns über jeden Nachwuchs unserer Kolleg:innen, Elternzeiten beiderlei Geschlechts sind bei uns kulturell erwünscht. Familie hat mindestens denselben Stellenwert wie Arbeit. Die Kinder unserer Kolleg:innen waren und sind gern gesehene Gäste in Videokonferenzen. Hausaufgaben wurden auch mal als Check-in-Fragen mit der ganzen Runde gelöst. Und Kindergeburtstage dürfen Vorrang haben vor geschäftlichen Terminen.

Verifizierungsindikatoren

- Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z. B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

Mitarbeiter:innenzahl nach Geschlecht (ohne Studierende)

Dezember 2023	männlich: 39%	weiblich: 61%	divers: 0%
Dezember 2024	männlich: 43%	weiblich: 57%	divers: 0%

Altersverteilung (ohne Studierende)

Mitarbeiter:innen bis 24 Jahre: 2023: 0, 2024: 0
Mitarbeiter:innen 25 – 34 Jahre: 2023: 11, 2024: 3
Mitarbeiter:innen 35 – 44 Jahre: 2023: 7, 2024: 8

Mitarbeiter:innen 45 – 54 Jahre: 2023: 11, 2024: 11

Mitarbeiter:innen 55 – 64 Jahre: 2023: 2, 2024: 1

(Wir haben keine Führungsebenen und erheben keine Daten zu Ethnie, Einschränkungen, sexueller Orientierung oder Religion.)

- **In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden** – lassen sich nicht beziffern, siehe dazu oben im Text.
- **Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)** – lässt sich nicht eruieren.
- **Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten**
Mütter:
 - Mitarbeiterin A: 8,9 Monate
 - Mitarbeiterin B: 1,5 Monate
Väter:
 - Mitarbeiter A: 1 Monate
 - Mitarbeiter B: 0,4 Monat
- **Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen**
Fluktuation - ohne Studierende
 - Austritte 2023: 7, 21,88 %; davon 5 weiblich und 2 männlich
 - Austritte 2024: 8, 25 %; davon 7 weiblich und 1 männlich

 - Eintritte 2023: 7, 21,88 %; davon 6 weiblich und 1 männlich
 - Eintritte 2024: 5, 15,63 %; davon 4 weiblich und 1 männlich

Bei unseren Studierenden liegt es in der Natur der Sache, dass sie nur eine gewisse Zeit bei uns verbleiben. Aus diesem Grund wurden sie in den obenstehenden Zahlen nicht berücksichtigt. Bisweilen wurden Studierende nach Studienabschluss jedoch auch übernommen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Vielfalt verstehen wir bei HR Pioniers nicht nur als demografische Diversität, sondern auch als Unterschiedlichkeit in Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten. Um dem gezielter Raum zu geben, möchten wir in kurzen Impulsen und Gesprächen reflektieren, wie unbewusste Vorannahmen unsere Kommunikation oder Entscheidungen beeinflussen. Unsere interne Kommunikation orientiert sich am HRP-Sprachleitfaden, der gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache fördert. So möchten wir auch mit kleinen Schritten eine inklusive Kultur weiterentwickeln.

C1.4 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Wir schließen menschenunwürdige Arbeitsbedingungen aus.

Das disziplinarische Element ist beim Geschäftsführer und der Rolle „People & Organisational Lead“ angesiedelt, wird aber kaum genutzt. Trotzdem hat Fehlverhalten Konsequenzen. Kulturell ist erwünscht, dass Konflikte aller Art möglichst im Team gelöst werden – dazu zählt auch das Ansprechen von Fehlverhalten. Für persönliche Themen gibt es als Ansprechpartner:innen jenseits der Geschäftsführung die Rolle des „People & Organisational Lead“.

Ein Grundprinzip bei unserem Wert „Integrität“ lautet: „Wir sprechen Irritationen an.“ Jede:r Mitarbeiter:in hat damit die Verantwortung Irritationen, zu denen auch Fehlverhalten zählt, anzusprechen. Unterstützung durch Kolleg:innen oder explizite Führungsrollen im Fall von Konflikten ist selbstverständlich.

Um mehr Orientierung zu geben, wo und wie wir Irritationen, die nicht-akzeptables Verhalten (Verstoß gegen vereinbarte Regeln oder Prinzipien) einzelner Pionier:innen betreffen ansprechen können, wurde ein Eskalationsprozess erarbeitet/ beschrieben. Hierin geht es insbesondere um die Fälle, in denen persönliches, direktes Feedback nicht zu einer Verbesserung der Situation geführt hat. Wie können in diesen Fällen die Führungsrollen am besten unterstützen.

Verifizierungsindikatoren

- Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen – wir haben weder einen Betriebsrat noch eine Personalabteilung, die an dieser Stelle ein Statement abgeben könnten
- Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab: 1 im Zusammenhang mit einer Kündigung
- Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden: 0

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurde ein Eskalationsprozess definiert.

Verbesserungspotenziale:

Als Unternehmen müssen wir sicherstellen, dass die erarbeiteten Prozesse weiterhin gelebt werden.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Erbrachte Leistung wird bei allen Mitarbeitenden mit festen Gehältern abgegolten. Hinzu kommt eine gewinnabhängige Zusatzzahlung am Ende des Jahres, die abhängig vom Gehalt sein kann. Die studentischen Aushilfen bekommen einen Stundenlohn oberhalb des Mindestlohns.

Auch in unserer Organisation ist das Thema Gehalt mit großen Erwartungen und starken Emotionen verbunden – wie in anderen Unternehmen auch. Wir alle arbeiten unter anderem, um unseren Lebensunterhalt zu sichern. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass Gehalt nicht nur finanziellen, sondern auch symbolischen Wert hat: als Ausdruck von Anerkennung, Wertschätzung und Gerechtigkeit.

Bis ins Jahr 2022 war unser Gehaltsprozess stark von der Gründerrolle geprägt: Entscheidungen über Einstiegsgehälter und Anpassungen wurden im persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsführer getroffen. Grundlage dafür waren individuelle Einschätzungen und persönliche Kriterien. Dieses Vorgehen hat uns viele Jahre getragen – und gleichzeitig war klar: In einer wachsenden, sich entwickelnden Organisation braucht es einen strukturierten, transparenten und gemeinschaftlich getragenen Prozess.

2023 haben wir deshalb einen neuen internen Gehaltsprozess entwickelt: Pioneers Pay. Ziel war es, ein Verfahren zu schaffen, das fair, nachvollziehbar und im Sinne unserer Werte anschlussfähig ist.

Von Beginn an haben wir uns selbst an folgenden Leitplanken gemessen:

Pioneers Pay soll

- transparent sein: Die Kriterien und Abläufe für Gehaltsveränderungen sind für alle nachvollziehbar,
- eigenverantwortliches Handeln stärken: Alle Beteiligten übernehmen Verantwortung – für sich selbst und für die wirtschaftliche Gesamtsituation der Organisation,
- und uns als Arbeitgeberin attraktiv machen – für heutige wie zukünftige Pionier:innen.

In dieser ersten Ausbaustufe fokussiert sich der Prozess auf Gehaltsanpassungen innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse. Der Prozess wird einmal im Jahr durchgeführt und ist für alle festangestellten Pionier:innen gleich. Einstiegsgehälter werden weiterhin im Dialog zwischen P&O-Leads und den neuen Kolleg:innen auf Basis definierter Gehaltsspannen je Rolle vereinbart. Perspektivisch ist denkbar, auch diesen Teil stärker zu systematisieren und ggf. in zukünftige Ausbaustufen des Pioneers-Pay-Prozesses zu integrieren.

Kurze Beschreibung des Pioneer Pay Ablaufs:

Der Prozess besteht aus vier Schritten



Abbildung 9: Prozessschritte Pioneers Pay

Schritt 1: Das Budget für Gehaltsentwicklungen wird festgelegt und an alle Pionier:innen kommuniziert. Darüber hinaus wird alles Pionier:innen folgendes an die Hand gegeben:

- Eine Prozessbeschreibung
- Eine Gehaltsstudie mit Vergleichswerten
- Eine individuelle Tabelle zur Berechnung und Abgabe Deines Gehaltswunsches
- Eine Tabelle zur Einholung von Feedback

Schritt 2: Jede:r Pionier:in erarbeitet ihren:seinen eigenen Gehaltswunsch mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Gehaltsstudie, einer Formel und Feedback von Kolleg:innen.

Schritt 3: Alle Gehaltswünsche werden eingesammelt und konsolidiert. Je nach Ergebnis werden von den P&O-Leads verschiedene regulierende Schritte unternommen.

Schritt 4: Die Gehaltsanpassungen werden zu einem vereinbarten Zeitpunkt umgesetzt.

Zusätzlich erhielten alle Mitarbeitenden in den Jahren 2022 und 2024 jeweils eine Inflationsprämie in Höhe von 1.500,00EURO (zusammen 3.000,00EURO) unabhängig davon, ob sie in Teil- oder Vollzeit tätig waren. Auch Werkstudierende wurden in beiden Jahren berücksichtigt und erhielten eine Sonderauszahlung.

Verifizierungsindikatoren

- Höchst- und Mindestverdienst (*innerbetriebliche Spreizung*): keine Angaben
- Medianverdienst: keine Angaben
- Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte): vorhanden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Entwicklung des neuen Pioneers Pay Prozesses.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir werden den neu entwickelten Prozess durchführen und auf Basis der gemachten Erfahrungen weiterentwickeln.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Bei uns herrscht Vertrauensarbeitszeit – dies umfasst auch die Urlaubsplanung. Fakturierbare Stunden werden durch Controlling-Tools erfasst: Easybill, Forecast oder Controllingtabellen.

Seit Februar 2022 nutzen wir unternehmensweit das digitale HR-Tool Personio, das uns bei der Verwaltung personalrelevanter Daten, der Urlaubsplanung und seit 2024 auch bei der gesetzlich geforderten Arbeitszeiterfassung unterstützt. Unser Ziel ist es, gesetzliche Anforderungen mit unserem Verständnis von vertrauensvoller Zusammenarbeit und größtmöglicher Autonomie in Einklang zu bringen, denn uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeitenden eigenverantwortlich und flexibel arbeiten können. Deshalb haben wir einen Rahmen geschaffen, der auf dem Prinzip basiert: Nutze Deinen gesunden Menschenverstand.

Die Zeiterfassung über Personio ist unkompliziert und kann flexibel über den Browser oder per App vorgenommen werden, also auch problemlos mobil von unterwegs.

Pausenzeiten werden bewusst nicht automatisch abgezogen, sondern aktiv eingetragen. Damit möchten wir ein Bewusstsein für eigenverantwortliche Erholung im Arbeitsalltag schaffen. Schon im Onboarding weisen wir ausdrücklich darauf hin, wie wichtig es für die Gesundheit, Konzentration und nachhaltige Leistungsfähigkeit ist, regelmäßige Pausen einzuplanen.

Mehrarbeit wird nicht finanziell vergütet, sondern kann in Form von Freizeit ausgeglichen werden. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Mehrarbeit möglichst zeitnah abzubauen, insbesondere nach arbeitsintensiven Phasen. Damit möchten wir sicherstellen, dass

Erholung nicht aufgeschoben, sondern aktiv gelebt wird – für ein gesundes Gleichgewicht zwischen Engagement und Regeneration.

Unser Ansatz verbindet die gesetzlichen Anforderungen mit unserer Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Selbstverantwortung und Flexibilität basiert. Damit schaffen wir eine Balance zwischen rechtlicher Sicherheit und echter gelebter Selbstorganisation.

In der Aufgabenverteilung herrscht vornehmlich das Pull-Prinzip: Jede:r zieht sich seine Aufgaben. In einigen Bereichen ist das eingeschränkter möglich als in anderen.

Die Verteilung der Arbeitslast erfolgt zudem über Priorisierung. Und sollte jemand zu viel auf dem Schreibtisch haben, kann jederzeit im ganzen Team nach Unterstützung gefragt werden. Oder es wird diskutiert beziehungsweise selbst entschieden, ob eine Aufgabe/ein Projekt weggelassen wird. Alle gehen davon aus, dass die:der andere schon weiß, was sie:er tut – und was eben nicht.

Arbeit im Urlaub ist unerwünscht. Arbeiten am Wochenende und abends ist in Teilen normal bei uns. Das liegt unter anderem daran, dass wir uns die Arbeit einteilen können und es manchmal sinnvoller ist, tagsüber an die frische Luft zu gehen, sich um die Familie zu kümmern oder Sport zu machen und sich abends vor den Rechner zu setzen. Wenn das eine Person exzessiver betreibt, erhält sie dazu freundlich-negative Rückmeldungen aus dem Team.

Gesellschaftliches Engagement und Zeit für die Familie oder anderweitige gesellschaftliche Teilhabe werden als extrem wichtig angesehen, es gibt dazu jedoch nichts Explizites.

Verifizierungsindikatoren

- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden): 40 Stunden
- Tatsächlich geleistete Überstunden
Da wir erst im laufenden Jahr 2024 angefangen haben Arbeitsstunden zu erfassen, liegen für die Jahre 2023 und 2024 keine Daten vor

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Start der Arbeitszeiterfassung in Personio in 2024 und Erarbeitung von Prinzipien zum Umgang mit Mehrarbeit.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Auf Basis des Monitorings der Arbeitszeit, den verbesserten Umgang mit Mehrarbeit weiter üben.

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

An die individuelle Lebenssituation angepasste Arbeitsverhältnisse sind möglich und werden im Sinne der kulturellen Verankerung in der Organisation auch von vielen Mitarbeiter:innen in Anspruch genommen.

Wir haben eine hohe Flexibilität, was die Stundenanzahl angeht, Sabbaticals etc. sind möglich. Eine Absprache mit dem Geschäftsführer, zuständigen Führungsrollen und dem Team reicht üblicherweise, um Stunden zu erhöhen oder zu reduzieren. Es gibt keine vorgeschriebenen Modelle, es erfolgen ganz individuelle Absprachen – und das ist in der

Organisation jeder:jedem bekannt. Zugleich haben wir durch das selbstorganisierte Arbeiten starke Gestaltungsfreiräume.

Führungsrollen können auch von Mitarbeiter:innen in Teilzeit übernommen werden.

Verifizierungsindikatoren

- Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

Tabelle 6: Überblick über existierende Arbeitszeitmodelle bei HR Pioneers

Vollzeitstelle	40 Stunden die Woche (in eigenverantwortlicher Einteilung der Stunden)
Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> - 8 Stunden die Woche bis hin zu 32 Stunden die Woche - Stunden können pro Tag oder auch auf einzelne Tage verteilt werden. - Änderungen Stundenanzahl sind monatlich nach Absprache möglich.
Teilzeit kombiniert mit Selbstständigkeit	Anstellung z. B. 20 Stunden die Woche an 2,5 Tagen. Die andere Hälfte betätigt sich die Person mit Projekten in von HR Pioneers unabhängiger Tätigkeit.
Sabbatical	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beschäftigung im Rahmen der vereinbarten Stundenanzahl. Teile des Gehalts werden für die „Auszeit“ angespart. Auszeit dann in Lohnfortzahlung 2. Unbezahlte Freistellung
Workation	<p>Unproblematisch ist der zeitlich begrenzte Aufenthalt (bis zu 4 Wochen am Stück) im EU Ausland, sofern die Technik und das Arbeiten sichergestellt ist und eine bestimmte Einsatzdauer (183 Tage) nicht überschritten wird.</p> <p>Workation muss grundsätzlich mit der eigenen Crew abgestimmt werden und der:die P&O Lead informiert werden.</p>
Diverse Elternzeitkonstrukte (die auch gesetzlich verankert sind)	Jegliche Variante wird in Absprache möglich gemacht und unterstützt, von kompletter „Auszeit“ bis hin zu Teilzeitkonstrukten im Rahmen der Elternzeit.

- Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)

Mitarbeitende in Teilzeit

2023: 11 (davon 3 Menschen in Führungsrollen)

2024: 11 (davon 3 Menschen in Führungsrollen)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Wir haben Rahmenbedingungen für Workation definiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Zeitnaher Abbau der genauen Anzahl an Überstunden, um die Work-Life-Balance zu verbessern.

C2.4 Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Es ist für jede:n Mitarbeitende:n ein lebenswürdiger Verdienst sichergestellt. Die investierte Arbeitszeit spielt bei der Bewertung der Mitarbeitenden auch im Rahmen des Gehaltsprozesses keine Rolle.

Im Rahmen der in 2024 neu eingeführten Zeiterfassung und den gemeinsam erarbeiteten zugehörigen Prinzipien wurden alle Mitarbeitenden darauf hingewiesen, dass sowohl Mehrarbeit zeitnah abgebaut als auch Urlaub im anfallenden Kalenderjahr genommen werden soll.

Im Normalfall gibt es keine Befristungen in den Arbeitsverträgen. Es gab in der Vergangenheit selten befristete Arbeitsverträge und in den Berichtsjahren 2023/ 2024 gar keine. Bei den Befristungen in der Vergangenheit handelte es sich zudem um Befristungen mit Sachgrund, wie bspw. Elternzeitvertretungen.

Der Stundensatz unserer studentischen Werkkräfte liegt - bewusst höher als der Mindestlohn - bei 13,50 EURO.

Bei uns gibt es keine Pauschal- oder Nullstundenverträge.

Verifizierungsindikatoren

- Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst": nicht relevant
- Gewinn: keine Angaben
- Mitarbeitendenanzahl: 23
- Höchst- und Mindestverdienst: keine Angaben
- Anzahl der Pauschalverträge: 0
- Anzahl der Null-Stunden-Verträge: nicht relevant
- Anzahl der Zeitarbeitenden: 0
- Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden: nicht relevant
- Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden): 28
- Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen: nicht relevant
- Anteil von befristeten Arbeitsverträgen: 0
- Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen: nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im Berichtszeitraum wurde nichts konkret verbessert.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Verbesserungsmaßnahmen geplant.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Essen spielt bei den HR Pioniers eine große Rolle. Der Mittagstisch im Kölner Büro ist seit

jeder der Treffpunkt für alle Pionier:innen, die an dem jeweiligen Tag anwesend sind. Eine voll ausgestattete Küche steht zur Verfügung, die Verpflegung übernimmt jede:r für sich selbst. Kostenlos zur Verfügung stehen ein Wasserspender, der Leitungswasser aufbereitet, bisweilen auch Limonaden (auch von kleinen Start-ups der Region oder Bioanbietern) in Glasflaschen sowie Kölsch in Glasflaschen :-). Zudem beziehen wir wöchentlich Obst in einer Biokiste von einem Hof aus der Region und auch unser Kaffee hat sowohl fairtrade- als auch Bio-Siegel.

Essensreste werden verwahrt und am nächsten Tag oder zu Hause gegessen bzw. an Foodsharing weitergegeben. Wir halten Tupperdosen vorrätig, auch für To-Go-Angebote in der Mittagspause. Bei der Auswahl der Caterer achten wir noch nicht explizit auf ökologische Aspekte, was Verarbeitung von nachhaltigen Lebensmitteln durch die Caterer betrifft. Da wir das Catering in der Regel mit Besteck- und Geschirr-Pauschale bestellen und das Essen selbst in großen Industrie-Schalen geliefert wird, ist die Verpackung reduziert auf ein hygienisch notwendiges Minimum.

Verzicht auf Fleisch bei internen Meetings und unseren Events

Alle Trainings in 2023/2024 komplett vegetarisch (manchmal sogar komplett vegan). AHRC in 2023 noch nicht 100% veggie, in 2024 dann aber kompletter Verzicht auf Fleisch.

Bei internen Events ist es immer eher eine Mischung. Es wird schon sehr darauf geachtet, dass wir viel vegetarisch anbieten. Zusätzlich gibt es vorab auch oftmals Abfragen, bei denen die Pionier:innen ihre Präferenzen angeben können. Man könnte da festhalten: wenn wir zentral für das gesamte Team Essen bestellen, ist der Standard vegetarisch. Kann man selbst Speisen auswählen (siehe Labs mit Strichlisten bspw.) steht es den Kolleg:innen frei, sich auch für Fleisch- und Fischgerichte zu entscheiden.

Verifizierungsindikator

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft: Kaffee, Obst und Wasser aus dem Spender machen gefühlt ca. 30% unseres Konsums an Lebensmitteln im Büro aus. Der größte Teil der Verpflegung (zum Beispiel Mittagessen) wird durch die Mitarbeitenden selbst organisiert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verzicht auf Fleisch bei internen Meetings und Events

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Auch beim Thema Ernährung achten wir auf Nachhaltigkeit, Fairness und gemeinsame Verantwortung. Wir möchten mit einer kleinen internen „Einkaufsrichtlinie“ die Prinzipien „bio, fair, verpackungsarm – wenn möglich“ weiter stärken. Zusätzlich möchten wir der Einführung einer „Zu-verschenken-Box“ die Verschwendung von Lebensmitteln weiter reduzieren.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Diese Fragen sind nicht so einfach zu beantworten, da unsere Mitarbeitenden überall in Deutschland verteilt arbeiten. Sie haben alle eine Bahncard 50 oder Bahncard 100 und/ oder ein Job- bzw. Deutschlandticket, dessen Kosten vom Unternehmen übernommen werden. Es ist sehr selten, dass für Anreisen zur Kundschaft ein Flug gebucht oder ein Auto benutzt

wird. Dann liegt der Grund, in einer großen Zeitersparnis oder der schlechten Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes.

Bei der Wahl der neuen Büroräume hat die Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel eine Hauptrolle gespielt.

Die Mitarbeitenden, die fast täglich ins Büro kommen, nutzen fast ausschließlich die öffentliche Verkehrsmittel, das Fahrrad oder gehen zu Fuß. Menschen, die ab und an ins Büro kommen, setzen ebenfalls hauptsächlich auf die öffentlichen Verkehrsmittel.

Dass ein:e Kolleg:in mit dem Auto ins Büro oder zu Firmenveranstaltungen kommt, ist die absolute Ausnahme. Die HR Pioneers Holding GmbH ist im Besitz von zwei Firmenwagen.

Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten gibt es: Möglichkeit zur Nutzung eines Jobrads, Bahncard und Job- bzw. Deutschlandticket.

Verifizierungsindikator

- Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß

Die meisten der 13 Mitarbeitenden im Kölner Büro (80 %) – alle anderen arbeiten im Homeoffice bzw. bei unseren Kund:innen vor Ort.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Unsere neuen Büroräumlichkeiten sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser zu erreichen als die alten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Ökologische Aspekte spielen im Berichtszeitraum auf organisationaler und strategischer Ebene noch keine Rolle. Jedoch treffen einzelne Mitarbeiter:innen, die aus ökologischer Haltung heraus handeln, Entscheidungen für das Unternehmen und treiben damit das Thema voran. Diese Entscheidungen sind akzeptiert, das Unternehmen sowie alle Mitarbeitenden tragen sie mit. Die Bewusstwerdung ökologischer Aspekte wird eher aus dem Privaten heraus in das Unternehmen getragen.

Der Wechsel zum Strom- und Gasanbieter Lichtblick erfolgte bewusst und wir sind seit September 2019 bei diesem Anbieter geblieben.

Verifizierungsindikatoren

- Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %: Es werden keine Erhebungen durchgeführt
- Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %: 50-60%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde keine weitere konkrete Maßnahme umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ökologische Verantwortung ist bei uns Teil der Unternehmenskultur. Um dieses Bewusstsein im Alltag zu stärken, setzen wir auf kleine, wirkungsvolle Impulse: So werden wir zukünftig ökologische Fragestellungen punktuell im HRP Lab stellen, z.B. „Was können wir ökologisch smarter machen – mit wenig Aufwand?“.

C3.4 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Auch wenn selten Kurzstrecken- und Inlandsflüge gebucht werden, ist das jedoch geduldet und bleibt in der Verantwortung jeder:s Einzelnen, weil das unserer Haltung der Selbstverantwortung entspricht.

Wir haben in den betreffenden Jahren zwei Firmenwagen:
Sharan 2.0 TSI (CO₂-Ausstoß 167 – 168g/km)
BMW X5 xDrive30d SportsA (CO₂-Ausstoß 242g/km)

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Der bisherige BMW-Dienstwagen BMW X5 xDrive30d SportsA (CO₂-Ausstoß 242g/km) wurde im Oktober 2024 gegen eine Hybrid-Variante ausgetauscht (BMW X5 xDrive45e SportsA, CO₂-Ausstoß 29g/km)

Verbesserungspotenziale:

Ökologischeren Dienstwagen anschaffen.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Bei HR Pioniers sind rund 80 bis 90 Prozent der Unternehmensdaten für alle Pionier:innen zugänglich. Die Daten stehen über eine gemeinsame Plattform zur Verfügung, auf die alle Mitarbeitenden zugreifen können. Zentrale Informationen zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens werden zusätzlich in einer interaktiven Pivot-Tabelle zusammengeführt, die barrierefrei zugänglich ist. Die Daten werden nahezu in Echtzeit aktualisiert, die vollständige Integration aller relevanten Datenquellen in die Pivot-Tabelle wird schrittweise weiterentwickelt.

Darüber hinaus werfen wir im vierwöchentlichen Rhythmus in einem gemeinsamen Update-Meeting einen transparenten Blick auf unsere Geschäftszahlen. Unser Controller erläutert dabei die aktuellen Entwicklungen und beantwortet alle aufkommenden Fragen.

Einige Informationen sind aus gutem Grund nicht für alle zugänglich: Dabei handelt es sich um personenbezogene oder vertrauliche Inhalte, wie beispielsweise Gehaltsabrechnungen, Exit-Gespräche oder Mediationsverfahren. In diesen Fällen steht der Schutz der betroffenen Personen im Vordergrund. Gleichzeitig bemühen wir uns darum, relevante Ergebnisse – etwa aus Mediationsverfahren – in geeigneter Form mit der Organisation zu teilen, um das gemeinsame Lernen zu fördern und Entwicklungen nachvollziehbar zu machen.

Verifizierungsindikator

- Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %):
80 – 90%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Daten für alle zugänglich sowie verständlich zu machen. Es gibt einmal im Monat einen Zahleneinblick, der auch erläutert wird. Rückfragen werden ebenfalls geklärt. Wir haben eine interaktive Pivot-Tabelle etabliert, die alle wichtigen Kennzahlen für unsere Selbstorganisation enthält. Welche Daten dort wiedergegeben sind, wird per Pull-Prinzip aus der Mitarbeiterschaft nach Bedarf weiterentwickelt. Rück- und Verständnisfragen werden ebenfalls jederzeit beantwortet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir arbeiten zu bestimmten Themen und Entscheidungen in Circlen. So werden bspw. wichtige strategische und finanziellen Entscheidungen in unserem Leadership Circle getroffen. Zukünftig werden wir regelmäßig alle Kolleg:innen per kurzem Slack Post über die Inhalte der Meetings und getroffene Entscheidungen informieren.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Im Mai-Lab 2023 haben alle Führungsrollen unser aktuelles Delegation Board ausgehandelt und den Umgang damit weiterentwickelt. Das Board teilt sich in verbindliche delegierte Themen, für die eine Rolle bereits die feste Zuständigkeit hat. Und es gibt eine Spalte mit „unklaren Verantwortlichkeiten“, in denen konkrete neue Unklarheiten notiert werden. Mit dem Anfangssatz „Wer entscheidet über ...“ kann jede:r Pionier:in Themen eintragen. Im nächsten Schritt klären die zuständigen Führungsrollen die Fragen und Unklarheiten, wo möglich, und unterbreiten einen Vorschlag. Diese Vorschläge werden in jedem Lab von den Führungsrollen verbindlich verabschiedet und in die verbindliche Zuständigkeit überführt.

Wir möchten Führung kontinuierlich weiterentwickeln. Deshalb haben wir in zweijährigen Iterationen an unserem eigenen Organisationsdesign gearbeitet. Im Jahr 2024 haben wir uns ein weiterentwickeltes und unbefristetes Organisationsdesign gegeben, das Verantwortung und Führung auf verschiedene Rollen und Circle verteilt. Das Organisationsdesign wird in regelmäßigen Governance Meetings von allen Mitarbeitenden der HR Pioneers kritisch beleuchtet.

Ein zentrales Element bei der Verteilung von Führung ist unser etablierter Besetzungsprozess, der über mehrere Jahre hinweg erprobt und kontinuierlich weiterentwickelt wurde. Ein sechsköpfiges Besetzungsgremium verantwortet diesen Prozess (siehe Abbildung).

Drei Personen sind qua Rolle fest im Gremium verankert: die Geschäftsführung sowie zwei Vertreter:innen der People Development (PD)-Rollen. Weitere drei Mitglieder wurden von der Organisation gewählt – im Rahmen eines internen Meetings, dem „Juni Lab“. Alle Pionier:innen konnten sich freiwillig zur Wahl stellen oder vorgeschlagen werden. Darüber hinaus stand es allen Pionier:innen offen, sich für Führungsrollen wie Product Owner, Agile Master:in oder andere rollenbasierte Führungsverantwortung zu bewerben. Das gewählte Besetzungsgremium prüfte diese Bewerbungen auf Passung und Tauglichkeit – anhand klar beschriebener Rollenanforderungen.

Die anschließende Auswahl basierte auf einer Kombination aus individueller Reflexion, Feedback und gemeinsamem Austausch. Im Anschluss bestätigt das Gremium die Besetzung der Führungsrollen namentlich.



Abbildung 10: Zusammensetzung des Besetzungsgremiums

Bei der Verteilung von Führung ist es uns wichtig, nicht nur Entscheidungsmacht, sondern auch Aufgaben und Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen. So wollen wir Bottlenecks vermeiden und eine nachhaltige Führungsstruktur schaffen.

Die disziplinarische Führung liegt bei HR Pionieren nicht mehr ausschließlich bei der Geschäftsführung sondern mit dem neuen Organisationsdesign auch bei der Rolle P&O-Lead. Unsere Führungsrollen gliedern sich in disziplinarische und laterale Rollen. Laterale Führungsrollen haben keine disziplinarische Macht, sondern agieren vor allem als Prozessbegleiter:innen oder in fachlicher Verantwortung.

Zudem haben wir die Rolle „Pionier:in“ explizit beschrieben – als Ausdruck eines geteilten Führungsverständnisses. Jede:r Mitarbeitende kann, darf, soll und muss bei uns Führungsverantwortung übernehmen, unabhängig von formaler Rolle oder Position. Wir verstehen Führung grundsätzlich als Rollenverantwortung – nicht als Eigenschaft einer bestimmten Person.

Mit jeder Führungsrolle sind klare Aufgaben verknüpft, die gegebenenfalls auch vertreten oder delegiert werden können, um Flexibilität und Verlässlichkeit zugleich zu sichern. Feedback ist bei uns keine Führungsaufgabe, sondern Teil unserer Kultur. Es gilt das Prinzip: Alle geben allen Feedback – unabhängig von Rolle oder Position.

Verifizierungsindikator

- Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden. 9 von 11, hierbei handelt sich um Rollen, die die Menschen mit einem Teil ihre Arbeitszeit einnehmen. Nicht alle Führungsrollen werden von den Menschen mit 100% ihrer Arbeitszeit ausgeübt (z.B. eine Person ist zu 70% Berater:in und zu 30% Product Owner).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Mai-Lab 2023 haben alle Führungsrollen unser aktuelles Delegation Board ausgehandelt und den Umgang damit weiterentwickelt.

Im Jahr 2024 haben wir uns ein weiterentwickeltes und unbefristetes Organisationsdesign gegeben, das Verantwortung und Führung auf verschiedene Rollen und Circle weiter verteilt. Alle Pionier:innen konnten sich auf Führungsrollen bewerben und das Besetzungsgremium bestand z.T. aus gewählten Kolleg:innen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Delegation Board

Ein Delegation Board regelt, wo die Entscheidungsverantwortung liegt. Bei vielen Entscheidungen können sich Mitarbeitende aktiv einbringen. Dieses wurde partizipativ entwickelt und wird regelmäßig weiterentwickelt. Mitarbeitende können sich über interne Projekte und Initiativen jederzeit einbringen und Verantwortung übernehmen. Der Geschäftsführer trifft nur wenige Entscheidungen, ohne vorher das Gremium des Leadership-Circle einzubeziehen.

Partizipative Unternehmensstrategie

Die Unternehmensstrategie für 2023 & 2024 wurde gemeinsam entwickelt und auch die Finanzplanung für 2023 & 2024 erfolgte zu 80 % bottom-up, die restlichen 20 % anhand historischer Zahlen. Einzelne Mitarbeitende und Teams brachten Ideen für Investitionen ein (zum Beispiel die Erstellung der Gemeinwohlbilanz, Umzug in eine andere Location). Der Controller hat als Grundlage für die Entscheidung gesagt, was erwirtschaftet werden muss, um in eine Gewinnzone zu kommen.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %). 95-100%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wie in C1.1 beschrieben hatten 2024 alle Mitarbeitenden Mitentscheidungsmöglichkeit über das zukünftige Organisationsdesign und die Besetzung der Rollen und Teams (Wahl des Besetzungsgremiums, Äußerung der Crew-Wünsche etc.).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

C4.4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Wir haben keinen Betriebsrat. Die Mitarbeitenden der HR Pioneers können sich jederzeit überall einbringen. Mitbestimmung erfolgt überall und auf allen Ebenen, für einen Betriebsrat gibt es aktuell keinen Bedarf.

Verifizierungsindikator

- Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann? Nicht vorhanden

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

D1 Ethische Kund:innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen

Unsere Kund:innen in der Beratung gewinnen wir nur teilweise über Werbung oder Akquiseverfahren. Sie kommen vielmehr fast ausschließlich über Empfehlung und Beziehungen. Nebenbei begeistern unser Gründer und Geschäftsführer sowie andere Mitarbeiter:innen Menschen über Vorträge für uns und unsere Haltung. Diese Vorträge sind genau wie alle unsere Werbemaßnahmen durch Inhalte und Wissensteilung geprägt: Blogbeiträge, Newsletter, Vorträge, Bücher, Beiträge in Zeitschriften und anderen Medien sowie die Videos auf unserem YouTube-Kanal zeichnen sich durch einen hohen Nutzwert für die Konsument:innen aus. Das ist uns wichtig – und es entspricht unserer Haltung, alle Tätigkeit am Kund:innennutzen auszurichten sowie an unserer Vision, die ArbeitsWelt menschenfreundlicher zu gestalten. Dazu gehört auch, Menschen nicht mit Werbebotschaften zu überfrachten. Newsletter und Mailings gehen in überschaubaren Maßen raus. Zudem ist unsere Webseite im Berichtszeitraum so eingerichtet worden, dass man die Verneinung von Cookies etc. ganz einfach einstellen kann.

Breitflächige Bekanntheit gewinnen wir in erster Linie durch die Bücher, die wir schreiben, sowie durch die Agile HR Conference. Diese feierte 2024 ihr 13-jähriges und hat über die Jahre nicht nur immer mehr Teilnehmende, sondern auch Fans für uns gewonnen. Diese Menschen besuchen unsere Trainings und kaufen unsere haptischen Produkte. Zudem sorgen sie für Begeisterung in ihren Unternehmen.

„Verkäufer:innen“ sind in unserem Unternehmen eigentlich alle Mitarbeitenden. Wir sind sehr darum bemüht, möglichst für alle Kund:innenkontakt herzustellen. Nur so ist eine Ausrichtung an den Bedürfnissen der Kundschaft möglich. Zudem steht jede:r Mitarbeitende:r freudig für unser Unternehmen ein. So überzeugen nicht nur die Mitarbeitenden in Sales oder Marketing Menschen von unserer Haltung und unseren Produkten, auch alle Beratenden sehen sich in der Verantwortung.

Die Betreuung unserer Stammkund:innen ist über einige Zeit ein Diskussionsthema in unserem Unternehmen gewesen, da wir an diesem Punkt mit uns selbst nicht zufrieden waren. Im Zuge des neuen Organisationsdesigns haben wir auch hier eine neue Herangehensweise beschlossen: Der Sales Circle soll unter anderem sicherstellen, dass wir Kund:innen langfristig gut betreuen und damit im Sinne unserer Vision in diesen Unternehmen umfangreiche, ganzheitliche Transformationen umsetzen.

Reklamationen werden immer individuell und in Absprache mit unseren Kund:innen geregelt – seien es unsere Trainings oder Reklamationen zu unseren Produkten und ihrem Versand. Bei Kartensets nehmen wir das Produkt bei Reklamationen zurück oder geben Rabatt. Was Event- und Trainingsteilnahmen angeht, haben Angemeldete bei Absage die Möglichkeit, andere Personen zu schicken. In den Stornobedingungen sind Absagen bis 14 Tage vorher möglich. Wenn erst danach abgesagt wird, sind wir meist kulant – erstatten den Betrag oder lassen auf einen anderen Termin umbuchen. Gerade guten Kund:innen kommen wir grundsätzlich entgegen.

Denn Kund:innennutzen steht bei uns im Vordergrund: Das ist unter anderem dadurch sichtbar, dass wir Kund:innen andere Mitunternehmen empfehlen, wenn wir merken, dass wir das Angefragte inhaltlich nicht gut bedienen können. Wenn wir überzeugt sind, dass ein angefragtes Thema für den:die Kund:in nicht sinnvoll ist, beraten wir Kund:innen auch dahingehend, dieses Vorhaben aufzugeben. Zur sehr genauen Absprache, was die Kund:innen wollen und brauchen, gehen wir generell in engen Austausch noch bevor es (wahrscheinlich) zu monetären Leistungen kommt – einfach, weil es uns wichtig ist und wir die Kund:innen verstehen und ihnen bestmöglich helfen wollen.

Spezielles zum Online-Marketing

Wir unterteilen (und das ist aktuell die gängige Art) die Cookies in vier verschiedene Kategorien:

Essenzielle Cookies

Die essenziellen Cookies werden immer gespeichert, sobald man die Seite besucht – sie können nicht abgewählt werden. Grund dafür ist, dass die Seite sonst nur schwierig/gar nicht mehr anständig genutzt werden könnte.

Cookie 1 kommt von der Firma Borlabs. Sie hat dieses Zustimmungstool entwickelt. Der Cookie speichert, für welche Cookies die Nutzer:innen eingewilligt haben bzw. nicht eingewilligt haben. Ohne dieses Cookie würde das Fenster (siehe Abbildung) bei jedem Besuch erneut erscheinen.

Cookie 2 ist von Google, genauer gesagt vom sogenannten Google Tag Manager. Es ist umstritten, ob es ein essenzielles Cookie ist oder eher in Richtung Marketing geht – bei uns ist es in der essenziellen Kategorie. Der Cookie selbst speichert keinerlei persönliche Informationen, sondern stellt nur eine Verbindung zum Google Tag Manager her. Auch dort werden, außer man willigt in die weiteren Cookies ein, keine weiteren Daten erhoben.

Statistik Cookies

Setzt man das Häkchen im Cookie-Banner (siehe nachfolgende Abbildung) bei Statistik, werden (und auch nur dann) zwei weitere Cookies gespeichert. Beide sind von der Firma Google, beide in Verbindung mit Google Analytics. Ab dann werden die besuchten Unterseiten, die Verweildauer und auch verschiedene technische Daten der User:innen übertragen (zum Beispiel verwendeter Browser, Bildschirmgröße, Gerät, ...). Alle Daten sind in Google Analytics mit den entsprechenden Möglichkeiten anonymisiert, soweit es das Tool zulässt.

Marketing Cookies

Setzt man das Häkchen im Cookie-Banner (siehe nachfolgende Abbildung) bei Marketing wird (und auch nur dann) ein weiterer Cookie gespeichert. Dieser kommt von LinkedIn. Genauer gesagt handelt es sich dabei um das LinkedIn Insight Tag. Es kann dann verwendet werden, die Besucher:innen unserer Seite bei LinkedIn ansprechen zu können bzw. Zielgruppen, basierend auf unseren Seiten-Besucher:innen, generieren zu können. Die Daten werden dabei so anonymisiert, dass sie nicht auf eine einzelne Person zurückverfolgt werden können.

Ein weiteres Cookie wird von HubSpot gesetzt. Bei Zustimmung speichert HubSpot u.a., welche Seiten besucht wurden. Dadurch gewinnen wir wertvolle Einblicke in die Customer Journey – und können unsere Angebote gezielter weiterentwickeln.

Externe Medien

Wenn bei uns auf der Seite externe Medien (zum Beispiel YouTube-Videos) eingebunden werden, werden diese mit Aufruf der Seite nicht direkt geladen, sondern wir holen uns vorher die Zustimmung. Wählt man die Cookies für externe Medien an, können wir diese Inhalte direkt ohne weitere Abfrage einbinden. Das betrifft ein Cookie: YouTube. Stimmt man zu, werden, anonymisiert, auch Daten an die jeweiligen Anbieter übertragen.

All diese Daten können vor der Zustimmung im jeweiligen Cookie-Banner eingesehen werden. Darüber kann auch sehr einfach der Widerruf erfolgen.

Organische Suchanfragen via Eingabe in Suchmaschinen

2023 haben wir 8.194 Nutzer:innen (16,71 % am Gesamtanteil) und 16.370 Sitzungen (22,55 % am Gesamtanteil) über organische Suchanfragen gewinnen können. Über bezahlte Suchanfragen waren es 5.044 Nutzer:innen (10,28 % am Gesamtanteil) und 8.091 Sitzungen (11,15 % am Gesamtanteil).

2024 haben wir 8.226 Nutzer:innen (13,96 % am Gesamtanteil) und 14.925 Sitzungen (17,94 % am Gesamtanteil) über organische Suchanfragen gewinnen können. Über bezahlte Suchanfragen waren es 6.766 Nutzer:innen (11,48 % am Gesamtanteil) und 9.851 Sitzungen (11,84 % am Gesamtanteil).

Zahlen zu Suchanfragen über Anzeigen

Wir haben im Jahr 2023 18.337 EUROo für bezahlte Suchanfragen ausgegeben, 2024 waren es 23.377 EUROo. Zusätzlich gab es in beiden Jahren auch Anzeigen bei LinkedIn durch die wir auch Besucher:innen auf unsere Angebot aufmerksam gemacht haben.

Verifizierungsindikatoren

- Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen:
2023: 344.255 EURO;
2024: 378.787 EURO
Der Anstieg der Ausgaben für Marketing, Verkauf und Werbung (+26 % im Vergleich zum Vorjahr) lässt sich im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückführen. Erstens erforderte die Umstellung unseres Konferenzformats von einer reinen Präsenzveranstaltung auf ein hybrides Modell mit zusätzlichem Livestreaming höhere Investitionen in Marketing und Kommunikation. Zweitens wurde im Jahr 2024 eine neue Positionierung erarbeitet, deren Entwicklung und Umsetzung zusätzlichen Ressourcenbedarf verursachte. Drittens haben wir unsere Marketingaktivitäten – insbesondere auf LinkedIn – gezielt verstärkt, um die neue Positionierung sichtbar zu machen und am Markt zu etablieren.
- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %: 100% fixe Gehaltbestandteile
- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: Es gibt für unsere Berater:innen eine Anzahl verkaufter Tage, die erwartet wird; die tatsächliche Auslastung hat aber keine Auswirkung auf das Gehalt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Unsere neue Positionierung in 2024 hat zu einer notwendigen Intensivierung unser Außenkommunikation geführt.

Stammkundinnen werden durch ein neu gestaltetes Sales-Circle-Modell langfristig begleitet. Reklamationen und Wünsche werden individuell, kulant und pragmatisch gelöst. Kund:innennutzen ist für uns ein wichtiger Kompass – sichtbar etwa durch ehrliche Beratung, Zurückweisung nicht sinnvoller Aufträge und transparente, zurückhaltende Werbepraktiken – wobei ethische Aspekte wie datensparsame Cookie-Einstellungen und anonymisierte Tracking-Tools konsequent berücksichtigt werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

In unserer Kommunikation mit Kund:innen legen wir großen Wert auf Verständlichkeit, Augenhöhe und Echtheit. Um das zu stärken, möchten wir in Projekt-Retrospektiven gezielt nach dem erlebten Kommunikationsstil fragen, um daraus zu lernen.

D1.2 Barrierefreiheit

Grundsätzlich schließen wir niemanden von unserer Kommunikation sowie unseren Produkten und Dienstleistungen aus. Unser besonderes Augenmerk gilt dabei den Menschen und Organisationen, die unsere Angebote aktiv in Anspruch nehmen. Wir setzen bewusst auf persönliche Gespräche, um individuelle Lösungen zu ermöglichen.

Im Berichtszeitraum haben wir unser Design in PowerPoint und Miro grundlegend überarbeitet. Zwei Kolleg:innen haben gemeinsam mit der Design-Agentur DITHO daran gearbeitet, die Lesbarkeit und Zugänglichkeit unserer Inhalte zu verbessern. Ziel war es, unser Wissen barriereärmer zu vermitteln.

Mithilfe von regelmäßigem Feedback zu Kontrast, Farbgestaltung und Textplatzierung setzen wir seither folgende Maßnahmen um:

- Klare, eindeutige Überschriften und aktive statt passiver Sprache
- Hoher Kontrast zwischen Text- und Hintergrundfarben
- Gezielte Nutzung von Rot und Gelb ausschließlich als Signalfarben
- Logische Lesereihenfolge und strukturierte Gliederung
- Kurze, verständliche Sätze in möglichst einfacher Sprache
- Gut lesbare Schriftgrößen ab mindestens 16-18 Punkt

Gemeinnützig anerkannte Organisationen erhalten bereits seit 2020 auf offene Seminare, Weiterbildungen und Events einen Rabatt von 70 %. Sie zahlen nur 30 % des regulären Preises, der Rest wird als Leistungsspende verbucht. Pro Veranstaltung stellen wir bis zu 20 % der Plätze zu diesen Konditionen bereit.

Das Spendenmodell gilt auch für Inhouse-Leistungen, die nach Tagessatz abgerechnet werden. Wir limitieren die Anzahl der Tage, die wir dafür zur Verfügung stellen, auf rund 10 % unserer als Unternehmen leistbaren Tage pro Jahr. Das heißt: Wenn du die Leistungsspende in Anspruch nehmen möchtest, prüfen wir, ob wir noch Kapazitäten dafür haben und nehmen dein Projekt gegebenenfalls auf. Voraussetzung für die Gewährung der Leistungsspende ist die Ausstellung einer Spendenquittung. Wir behalten uns vor, in Einzelfällen gemäß unserem gesunden Menschenverstand die Leistungsspende nicht zu gewähren, wenn zwar die amtliche Anerkennung der Gemeinnützigkeit vorliegt, aber die Ausrichtung der Organisation stark unserer Haltung widerspricht. Unsere Produkte (Bücher, Spiele) sind von dieser Regelung ausgenommen.

Das Angebot wird über unsere Website, unseren Newsletter und unsere Social-Media-Kanäle kommuniziert. In den Jahren 2023 und 2024 nahmen jeweils drei Organisationen die Leistungsspende in Anspruch. Für unsere Agile HR Conference nutzten das Modell im Jahr 2023 fünf und 2024 acht Teilnehmende.

Vorträge und Workshops bieten wir weiterhin in Einzelfällen kostenfrei an. Insbesondere die Vorträge von André Häusling stehen gemeinnützigen Organisationen zu reduzierten Konditionen zur Verfügung, oft im Rahmen eines „Naturalientauschs“ – zum Beispiel gegen eine Pressemitteilung oder ein Video.

Immer wieder verschenken wir auch Bücher oder Kartensets an Kund:innen, die nicht so kaufkräftig sind oder schon viel bei uns gebucht haben. Auch Selbstzahler:innen erhalten Rabatte auf Trainings und Events.

Aktuell setzen wir folgende Maßnahmen um, um unsere Website besser zugänglich zu machen:

- Verwendung lesbarer URLs
- Klare Seitenüberschriften und strukturierte Texte
- Alt-Texte für alle Bilder und Grafiken
- Seitentitel für jede Unterseite

Diese Maßnahmen bilden die technische Basis, damit Screenreader die Inhalte erfassen und Nutzer:innen mit Einschränkungen besser damit interagieren können.

Verifizierungsindikator

- Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innen-Gruppen gekauft wird. nicht bezifferbar, da wir das Merkmal „benachteiligte Kund:innen-Gruppen“ nicht erfassen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bei jedem Training werden weiterhin zwei Plätze freigehalten für gemeinnützige Organisationen/Studierende zu vergünstigten Preisen.

Unser Design in PowerPoint und Miro wurde grundlegend überarbeitet, um die Lesbarkeit und Zugänglichkeit unserer Inhalte zu verbessern

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das neue barrierefreie Konzept der Homepage wird in 2025 umgesetzt.

D1.3 Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Da wir in unserer Kommunikation sehr auf Nutzwertigkeit setzen und die Kund:innen bei uns im Fokus stehen, sind unsere Werbemaßnahmen alles andere als unethisch. Zudem ist es uns aus unserer Haltung heraus wichtig, ehrlich und authentisch zu kommunizieren.

Verifizierungsindikator

- Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen: ethisch 100%, unethisch 0%

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Im Berichtszeitraum kooperierten wir weiterhin mit unseren freien Kolleg:innen, wie bereits unter Berührungsgruppe A beschrieben. Diese Zusammenarbeit ist für uns ein fester Bestandteil unseres Alltags – wir verstehen unsere Freelancer nicht als externe Dienstleister:innen, sondern als Teil unseres erweiterten Netzwerks.

Die Idee, Kooperationen mit weiteren Mitunternehmen aufzubauen, begleitet uns schon länger. Aktuell fällt es uns jedoch noch schwer, daraus konkrete Formate oder Initiativen zu entwickeln. Unser Gründer und Geschäftsführer hat sich im Berichtszeitraum regelmäßig mit Vertreter:innen anderer Organisationen ausgetauscht, unter anderem zur Frage, wie sich die Transformation im Öffentlichen Dienst gemeinsam anstoßen lässt.

Ein erster sichtbarer Schritt in diese Richtung war die Veranstaltung „Pioniere der modernen Verwaltung“, die wir 2024 gemeinsam mit dem Bundeskriminalamt (BKA) umgesetzt haben. Insgesamt nahmen 42 Personen vor Ort teil. Eine weitere Durchführung ist nicht ausgeschlossen – auf unserer Website führen wir weiterhin eine Liste für Interessent:innen.

Wissen teilen wir gerne mit anderen Unternehmen. Auf Anfrage geben wir bereitwillig Informationen, Tipps oder hilfreiche Kontakte weiter – selbstverständlich im Rahmen der DSGVO. Unser Geschäftsführer steht im regelmäßigen Austausch mit dem Beratungsunternehmen HR Pepper, unter anderem in gemeinsamen Trainings für Berater:innen, in denen wir unsere Erfahrungen und Methoden teilen.

Darüber hinaus fließt unser Wissen kontinuierlich in unsere Tools und Publikationen ein – zum Beispiel in Bücher, Kartensets oder digitale Formate. Auf diese Weise teilen wir nicht nur punktuell, sondern auch strukturell unser Know-how mit anderen Organisationen.

Forschungskooperation mit dem Institut für Personalforschung inkl. Stephan Fischer zum Thema „HR und ESG“

Im Jahr 2024 haben wir als HR Pioneers ein Forschungsprojekt des Instituts für Personalforschung an der Hochschule Pforzheim unterstützt, das sich mit der Rolle von HR im Kontext von ESG (Environment, Social, Governance) befasste. Erforscht wurde „Die Rolle von HR im Kontext der ESG-Berichterstattungspflicht“. Das Projekt wurde von Prof. Dr. Stephan Fischer, Prof. Dr. Cathrin Eireiner und Alexandra Rucktäschel verantwortet. Ziel war es, den aktuellen Stand und die Perspektiven von HR-Funktionen im Hinblick auf ESG-Themen systematisch zu erfassen.

Die Zusammenarbeit umfasste sowohl qualitative Interviews als auch eine quantitative Umfrage, deren Ergebnisse im sogenannten ESG HR-Barometer publiziert und veröffentlicht wurden. Dieses liefert evidenzbasierte Erkenntnisse über die Haltung von HR-Bereichen zur ESG-Berichtspflicht und zeigt auf, wie viel Potenzial im strategischen Beitrag von HR zur nachhaltigen Unternehmensführung liegt.

HR Pioneers unterstützte das Projekt sowohl ideell als auch finanziell als Sponsor. Zwischen März und November 2024 fanden im zweiwöchentlichen Rhythmus Update-Termine mit dem Projektteam statt. Dabei wurden wir, als eines der kooperierenden Unternehmen, regelmäßig auf dem neuesten Stand des Forschungsprojekts gehalten. So konnten wir die ersten generierten Ergebnisse erfahren und bei Unterstützungsbedarf helfen. Zudem nahm HR Pioneers die Rolle des Promotors ein: Wir verbreiteten den Umfragelink intern wie extern und trugen damit wesentlich zur Reichweite und Relevanz der Erhebung bei. Darüber hinaus boten wir Stephan Fischer auf der Agile HR Conference die Plattform, von dem Forschungsprojekt zu berichten sowie die Möglichkeit, den Link zur Umfrage im Nachgang an alle Teilnehmenden breitflächig zu teilen.

Die Kooperation basiert auf dem gemeinsamen Verständnis, dass Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis sich gegenseitig stärken und Innovation fördern. Wir schätzen den vertrauensvollen Austausch mit dem Institut für Personalforschung sehr – wir glauben daran, dass sich beide Perspektiven, aus Forschung und aus der Unternehmenspraxis, essenziell ergänzen und wir uns in der Kooperation gegenseitig bereichern.

Meet-Ups im Berichtszeitrum

Im Berichtszeitraum haben wir zum Teilen von Wissen vier Meet-ups veranstaltet, drei davon mit anderen Unternehmen oder Initiativen zusammen. Meet-ups sind kostenlose Veranstaltungen, auf denen in kurzen Vorträgen oder Workshops Wissen geteilt wird. Es gibt keine Zugangsbeschränkungen.

- Gemeinsames Webinar mit PromptingBirds am 28. November 2024, Thema: AI in Aktion: Use Cases finden und priorisiert umsetzen. TN: 50. Das Gemeinsame Webinar entstand durch den Learning Day im Sommer 2024. Das Webinar war kostenlos und wurde über Zoom gehalten. Dabei stellte eine Kollegin einen Part zum Thema Prio-Board vor, während ein Mitarbeiter von PromptingBirds Use-Cases für die Verwendung von Ai im Arbeitsalltag präsentierte.
- Gemeinsames Meet-Up mit HR Collective Köln am 26. Juni 2024. TN: 21. Zum Event hat HR Collective ihre Community eingeladen und wir haben Inhalt, Verpflegung sowie die Örtlichkeiten in unserem Büro in Ehrenfeld gestellt. Am Eventtag haben drei Kolleginnen inhaltlich beigetragen und facilitiert. Die Mission von HR Collective ist HR neu zu gestalten! Sie glauben an eine HR-Welt, die inspiriert, motiviert und Mitarbeiter:innen zum Strahlen bringt. Das HR Collective Köln wird ehrenamtlich von zwei AmbassadEUROinnen koordiniert.
- Gemeinsames Meet-Up mit Rebels at Work am 22. August 2023. TN: 27. Das Event wurde von Rebels at Work angestoßen und in unserem Büro in Ehrenfeld gehalten. Am Eventtag haben zwei Kollegen und ein Mensch von Rebels at Work einen Vortrag gehalten.

- Co-Creation Day 14. + 15. August 2023. TN: 20 Thema: Mit Design-Thinking-Methoden eine Lösung zu der Fragestellung "Wie können wir das Top Management dazu einladen, mit uns in eine agile Form der Interaktion einzusteigen?" erarbeiten.

Engagement in der GWÖ-Bewegung

Als aktiver Teil des Netzwerks haben wir im Berichtszeitraum regelmäßig an Netzwerktreffen, Mitgliederversammlungen sowie an dem ersten GWÖ-Summit teilgenommen. Dort bringen wir uns mit unserer Haltung, unseren Fragen und Erfahrungen als GWÖ-Mitgliedunternehmen ein und gestalten so den gemeinsamen Lern- und Erfahrungsraum mit. Darüber hinaus stellen wir seit mehreren Jahren unser Büro in Köln-Ehrenfeld kostenfrei für Treffen der GWÖ-Regionalgruppe Köln/Bonn zur Verfügung. Diese Zusammenkünfte finden meist in den Abendstunden oder am Wochenende statt. Die bewusste Entscheidung, auf eine Mietbeteiligung zu verzichten, verstehen wir als konkreten Beitrag zum Gemeinwohl – ganz in dem Sinne, dass ökonomischer Nutzen nicht allein monetär zu bewerten ist.

- Teilnahme am ersten GWÖ-Summit
 - 11.-12. Juni 2024: DEINSpeisesalon
- Teilnahme an Mitgliederversammlung des Gemeinwohl-Ökonomie Rheinland e.V.:
 - 16. März 2024: Fünfte ordentliche Mitgliederversammlung im HR Pioneers Büro
- Bestätigte Teilnahmen am Netzwerktreffen für das Netzwerk Rheinland:
 - 2. Juni 2024: Veranstaltung Straßenland in Köln. Eine Kollegin wurde zur GWÖ-Einführung bei HR Pioneers auf der Bühne interviewt und stand beim GWÖ-Stand als Mitgliedunternehmen für Fragen zur Verfügung.
 - 15. - 16. März 2024: HR Pioneers Büro
 - 05. Februar 2024: Caritas Köln
 - 1. Juni 2023: HR Pioneers Büro
 - 24. Oktober 2023: Bunte Burger
 - 22. August 2023: Film Tomorrow
 - 01. - 02. Juni 2023: HR Pioneers Büro
 - 23. März 2023 Teilnahme am Gründungstreffen des Unternehmensnetzwerks Rheinland: HR Pioneers Büro



Abbildung 11: GWÖ Netzwerktreffen in der HR Pioneers Oase Juni 2023



Abbildung 12: GWÖ Netzwerktreffen in der HR Pioneers Oase Juni 2023



Bildrecht: © Simon Veith

Abbildung 13: GWÖ Netzwerktreffen und Mitgliederversammlung in der HR Pioneers Oase März 2023

Verifizierungsindikatoren

- Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil): es sind keine Daten vorhanden
- Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:
 - Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional): es sind keine Daten vorhanden
 - Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen: es sind keine Daten vorhanden
 - Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe: es sind keine Daten vorhanden
- In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? In keinem
 - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards
 - aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)
 - Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Veranstaltung „Pioniere der modernen Verwaltung“, die wir 2024 gemeinsam mit dem Bundeskriminalamt (BKA)

- Forschungsk Kooperation mit dem Institut für Personalforschung inkl. Stephan Fischer zum Thema „HR und ESG“
- Durchführung verschiedener Meet-Ups
- Engagement in der GWÖ-Bewegung
 - Teilnahme am ersten GWÖ-Summit
 - Teilnahme an Mitgliederversammlung des Gemeinwohl-Ökonomie Rheinland e.V.:
 - Bestätigte Teilnahmen am Netzwerktreffen für das Netzwerk Rheinland

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir möchten unser bestehendes Netzwerk mit Kooperationspartner:innen systematisch ausbauen und nach außen kommunizieren. Dies werden wir in einem unserer strategischen Entwicklungsfeldern festhalten.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmern

Wir gehen grundsätzlich sehr großzügig mit Informationen und Kontakten um – selbstverständlich im Rahmen der DSGVO. Unsere Haltung ist geprägt von Vertrauen und Offenheit im Umgang mit anderen Organisationen und Mitunternehmer:innen.

Insbesondere mit unseren freien Kolleg:innen, die für uns nicht nur Lieferant:innen, sondern echte Mitunternehmer:innen sind, teilen wir unser Wissen bereitwillig. Wir bringen sie in gemeinsamen Projekten aktiv und gleichwertig ein und treten bei Kund:innen nicht als getrennte Einheiten, sondern als eingespieltes Team auf.

Wenn eine Anfrage oder ein Auftrag nicht zu uns passt – sei es inhaltlich, kapazitiv oder kulturell – leiten wir diese proaktiv an andere weiter. Das gilt vor allem für Menschen und Organisationen, deren Haltung wir kennen und gegenüber unseren Kund:innen mit Überzeugung vertreten können.

Unsere Solidarität zeigt sich also nicht nur im gemeinsamen Arbeiten, sondern auch im bewussten Teilen von Chancen.

Verifizierungsindikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeiter:innenstunden wurden an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? keine
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? keine

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0%
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0%

(%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)

Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen ...

- anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0%
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 0%

(Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir waren und sind achtsam und im Austausch mit anderen Unternehmen. Es gab jedoch keinen Anlass zu besonderen solidarischen Aktionen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Hier sehen wir zurzeit keinen Verbesserungsbedarf.

D2.3 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Wir verfügen über keine Marktmacht, mit der wir andere Unternehmen oder Personen unter Druck setzen oder in ihrer wirtschaftlichen Freiheit einschränken könnten. Ganz unabhängig davon widerspräche ein solches Verhalten grundlegend unserer Haltung.

Es ist nicht unser Ziel, Marktmacht zu erlangen oder Wettbewerb zu dominieren. Unser Fokus liegt vielmehr darauf, gemeinsam mit anderen wirksam zu sein und unsere Vision von einer zukunftsfähigen Arbeitswelt umzusetzen.

Verifizierungsindikatoren

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt? Nein
- Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt? Nein
- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen? Nein
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund:innen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie verankert? Nein
- Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen? Nein

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, da wir hier keinen Bedarf sehen.

Verbesserungspotenziale:

Hier sehen wir zurzeit keinen Verbesserungsbedarf.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Ökologische Auswirkungen standen für uns als Unternehmen bislang nicht im Mittelpunkt. Allerdings übernehmen einzelne Pionier:innen in diesem Bereich inoffiziell Führungsverantwortung, indem sie Themen anstoßen und Veränderungen vorleben. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind grundsätzlich so gestaltet, dass sie vergleichsweise geringe ökologische Auswirkungen haben. Der größte Anteil an CO₂-Emissionen entsteht durch unsere Reisetätigkeiten.

Obwohl unser Unternehmenssitz in Köln liegt, arbeiten unsere Mitarbeitenden deutschlandweit verteilt. Für interne Meetings aber vor allem Kund:innentermine entstehen dadurch regelmäßig Reisen. Insbesondere unsere Berater:innen sind häufig unterwegs. Es gibt keine formalisierten Reiserichtlinien, jedoch ermutigen wir dazu, bei der Planung den „gesunden Menschenverstand“ walten zu lassen. Viele Pionier:innen nutzen für Inlandsreisen bewusst die Bahn, was wir durch die Bereitstellung von BahnCards (50 oder 100) sowie durch das Jobticket aktiv unterstützen.

Bei größeren Veranstaltungen wie der Agile HR Conference (AHRC) entsteht naturgemäß CO₂ durch die Anreise der Teilnehmenden. Gleichzeitig empfinden wir das persönliche Vernetzen als entscheidenden Faktor für nachhaltige Transformation.

Um die Auswirkungen zu reduzieren, wählen wir Veranstaltungsorte mit guter Anbindung an den öffentlichen Nah- und Fernverkehr – zum Beispiel die Balloni-Hallen in Köln, nur wenige Gehminuten vom Bahnhof Ehrenfeld entfernt.

In der Zusammenarbeit mit Kund:innen stimmen wir individuell ab, ob Leistungen vor Ort oder digital erbracht werden. Viele Formate können online durchgeführt werden, ohne an Qualität zu verlieren. Gleichzeitig achten wir darauf, wo Präsenz sinnvoll ist – zum Beispiel für Teamentwicklung oder Konfliktarbeit.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Nach wie vor wägen wir sorgsam ab, wann vor Ort Anwesenheit notwendig ist und wann remote Termine ausreichen, um Reisetätigkeiten zu minimieren und trotzdem für Kund:innen wirksam zu sein.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Aktuell verfolgen wir – neben den oben genannten – keine weiteren Ziele zukünftig.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Wir gehen so viel ins Kund:innenunternehmen wie nötig, um wirksam im Sinne des Kunden zu sein und befähigen die Mitarbeitenden, selbst die Transformation voranzutreiben – am Anfang eines Projektes sind wir eher öfter, gegen Ende weniger mit im Projekt. Auch beraten wir unsere Kund:innen dahingehend, dass sie sinnvolle Leistungen von uns einkaufen. Im wöchentlichen Sales Call wird besprochen, was bei welcher Anfrage sinnvoll ist. Wenn etwas nicht klar ist, geht ein:e Kolleg:in ins Gespräch, um die Anfrage genauer zu eruieren.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

D3.3 Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Wir nehmen keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen in Kauf.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, da wir hier keinen Bedarf sehen.

Verbesserungspotenziale:

Hier sehen wir zurzeit keinen Verbesserungsbedarf.

D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Wir stehen mit unseren Kund:innen im kontinuierlichen, engen Austausch. Die Zusammenarbeit ist oft informell, aber gleichzeitig sehr intensiv und vertrauensvoll. Unsere Beratungsleistungen werden individuell und passgenau auf den Bedarf der Kund:innen zugeschnitten. Dazu erfolgen ausführliche Absprachen bereits im Vorfeld, aber auch begleitend im Prozess.

Feedback ist fester Bestandteil unserer Zusammenarbeit. Nach jedem Training bitten wir aktiv um Rückmeldungen – sowohl zur inhaltlichen Ausrichtung als auch zur Methodik und zum Ablauf.

Insbesondere in unseren Weiterbildungsprogrammen erheben wir mehrfach im Verlauf die Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmenden, um den Inhalt laufend anzupassen. Die

Lernreise wird gemeinsam gestaltet. Dabei werden Verläufe und Prioritäten gemeinsam besprochen und abgestimmt.

Wünsche und Themen, die während des Trainings aufkommen, sammeln wir in einem sogenannten Backlog. Diese Inhalte werden – wo möglich und sinnvoll – in den weiteren Verlauf eingebaut.

Zu Beginn jedes Trainingstags fragen wir gezielt: „Was erwartet Ihr heute? Welche Fragen habt Ihr mitgebracht?“ Auf diese Impulse gehen wir flexibel und spontan ein.

Auch in unseren Kund:innenprojekten führen wir regelmäßig Retrospektiven durch. Die Ergebnisse, das Feedback sowie persönliche Wahrnehmungen werden im Team reflektiert und transparent geteilt. Daraus lernen wir gemeinsam – intern wie mit unseren Kund:innen. Nach der Agile HR Conference holen wir systematisch Feedback von Teilnehmenden und Impulsgebenden ein. Diese Rückmeldungen werden ernst genommen und fließen aktiv in die Planung der nächsten Konferenz ein.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund:innen entstanden sind. Nicht zu beziffern, da keine explizite Erfassung erfolgt
- Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind. 0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

D4.2 Produkttransparenz

Informationen zu unseren Beratungsdienstleistungen, unseren Modellen, Trainings und Weiterbildungsprogrammen und Vorgehensweisen auf der Webseite sind sehr ausführlich und detailliert. Noch detaillierter können wir nicht werden, weil wir die Leistungen meist sehr individuell auf die Kundschaft zuschneiden und iterativ vorgehen. Dies geschieht im Dialog und ist dann im Angebot aus den beschriebenen Bausteinen ersichtlich.

Wir gehen meistens in persönliche Gespräche, in denen die Angebote dann genau erläutert werden, zum Beispiel auch die Weiterbildungsprogramme.

Die Preise für Trainings, Weiterbildungsprogramme und Events sind auf der Webseite bereits klar ersichtlich, die Preise für die Beratungsleistungen erst im Angebot. Ebenso transparent auf der Seite dargestellt sind die Rabatte für gemeinnützige Organisationen.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes). Nicht relevant
- Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes). 0%
- Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen. Nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir überarbeiten unseren Folienmaster für unsere Angebote kontinuierlich, um unsere Kund:innen möglichst gut und zu informieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

D4.3 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Unsere Produkte und Dienstleistungen enthalten keine Gefahrenstoffe und haben keine schädlichen Nebenwirkungen.

Verifizierungsindikator

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes). 0%

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, da wir hier keinen Bedarf sehen.

Verbesserungspotenziale:

Hier sehen wir nach wie vor keinen Verbesserungsbedarf.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Mit unseren Dienstleistungen und Produkten wirken wir auf die Verhältnisse an Arbeitsplätzen ein: Wir fördern sinnorientierte Ausrichtung, hierarchiefreie Zusammenarbeit, einfühlsames Miteinander und die Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen. Durch die Art der Zusammenarbeit, zu der wir beraten und weiterbilden, fördern wir eine Art des Arbeitens, die an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert ist. So können verschiedene menschliche Grundbedürfnisse nach M. Max-Neef und M. Rosenberg auf einmal erfüllt werden (die rot markierten):

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
2. Schutz/Sicherheit
3. Zuneigung/Liebe
4. Verstehen/Einfühlung
5. Teilnehmen/Geborgenheit
6. Muße/Erholung
7. kreatives Schaffen
8. Identität/Sinn
9. Freiheit/Autonomie

Zu 1) Wir arbeiten daran, dass das Unternehmen sich gesund aufstellen. Das bedeutet: Arbeitsplätze sind gesichert und Menschen wertgeschätzt. Damit ist der Lebenserwerb gesichert und die Arbeit macht nicht (psychisch) krank, sondern führt zu Freude und Wohlbefinden.

Zu 2) Die Art der Zusammenarbeit, die wir bei unseren Kund:innen fördern, setzt auf große psychologische Sicherheit.

Zu 4) Zu unserer Art der Zusammenarbeit gehört es, sich in andere Menschen hineinzuversetzen – Kund:innen wie Kolleg:innen – genau nachzufragen und zuzuhören, statt fertige Lösungen zu präsentieren.

Zu 5) In der Zusammenarbeit, die wir fördern, werden alle Stimmen gehört, alle Menschen zur Mitwirkung am großen Ganzen und an unterschiedlichen Projekten aufgerufen und es wird viel in Teams gearbeitet. So erleben Menschen am Arbeitsplatz Teilnahme und Geborgenheit.

Zu 7) Die Mitarbeitenden sind explizit gefordert, sich einzubringen, weiterzubilden, schöpferisch zu gestalten. Dazu werden viele Kreativtechniken und spielerische Herangehensweisen vermittelt (wie etwa Design Thinking).

Zu 8) Sinnstiftendes Arbeiten ist der Treiber hinter unseren Dienstleistungen und Produkten. In unseren Beratungsprojekten arbeiten wir besonders daran, eine gemeinsame sinnvolle Ausrichtung zu finden. In der agilen Welt werden zudem nur Produkte und Dienstleistungen erstellt, die von den Kund:innen auch wirklich gewünscht werden. Es ist also sinnvoll, diese herzustellen, weil sie ein Problem lösen.

Zu 9) Mit unseren Dienstleistungen und Produkten fördern wir Selbstorganisation und befähigen zu mehr Eigenverantwortung am Arbeitsplatz – ein anderes Wort für Freiheit. Auch der Abbau von Hierarchie, an dem wir oft beteiligt sind, trägt zu Freiheit und Autonomie jedes einzelnen Menschen in der Organisation bei.

Uns ist bewusst, dass wir in einer Wohlstandsgesellschaft leben. Unsere Produkte und Dienstleistungen werden überwiegend von Menschen und Unternehmen in einem gut gebildeten und ökonomisch stabilen Umfeld genutzt. Global betrachtet decken wir damit keinen existenziellen Grundbedarf abgesehen von der Lebenserwerbsquelle, die wir bieten. Und doch wirken wir in einem Bereich, der zentral ist für die Erfüllung grundlegender menschlicher Bedürfnisse: der Arbeitswelt. Denn Arbeit bedeutet mehr als Einkommen. Sie ist ein Ort von Sinn, Zugehörigkeit, Wachstum und Wirksamkeit.

Indem wir Organisationen begleiten, Zusammenarbeit neu zu gestalten, setzen wir Impulse für ein kollektives Umdenken hin zu einer Arbeitswelt, in der Menschen nicht nur für sich, sondern miteinander und füreinander wirken. So entsteht mehr Sinnhaftigkeit im unternehmerischen wie im menschlichen Miteinander.

Wir verstehen unsere Aufgabe darin, der zunehmenden Entkoppelung von Mensch, Wirtschaft und Welt entgegenzuwirken. Unsere Arbeit bringt diese Elemente wieder in Beziehung – in Organisationen, in Teams, in Gesellschaft.

Was wir an Haltungs- und Herangehensweisen vermitteln, wirkt über den beruflichen Kontext hinaus. Unsere Erfahrung zeigt: Viele Menschen tragen diese Impulse weiter in ihre Familien, in ihr Umfeld, in die Gesellschaft.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

- erfüllte Bedürfnisse:
 - Grundbedürfnisse (100 % an den rot gekennzeichneten Grundbedürfnissen %)
 - Statussymbole bzw. Luxus (0 %)
- dient der Entwicklung ...
 - der Menschen (100 %)
 - der Erde/Biosphäre (0 %)
- löst gesellschaftliche oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen (100%)
- Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:
 - Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen 100 %)
 - Hemmender bzw. Pseudo-Nutzen (0 %)
 - Negativ-Nutzen (0 %)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Mit unserer Haltung, unserer Arbeitsweise und dem, was wir in Trainings und Beratung vermitteln, zielen wir weiterhin grundsätzlich darauf ab, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der die rot markierten Bedürfnisse erfüllt werden. So hat auch im Berichtszeitraum unser

komplettes Produkt- und Dienstleistungsangebot sowie unser Umgang mit Kund:innen und anderen Berührungsgruppen darauf eingezahlt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind darauf ausgelegt, die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie die Entwicklung von Individuen, Teams und Organisationen zu fördern. Im Zentrum steht dabei der gemeinsame Blick auf Lösungen, die Stärken und Potenziale der Beteiligten und das Erleben echter Kollaboration.

Wir begleiten Organisationen beim Abbau von Hierarchien und schaffen Räume für Austausch, Selbstverantwortung und Selbstorganisation. So entstehen neue Perspektiven – auf sich selbst, auf andere und auf das Miteinander im Team. Die Auseinandersetzung wird konstruktiver, der Umgang bewusster.

Diese Erfahrungen wirken weit über das Projekt hinaus. Menschen, die bei uns erlebt haben, was hierarchiefreies, selbstverantwortliches und experimentierfreudiges Arbeiten bedeutet, verändern ihre Haltung nicht nur im Beruf, sondern auch im Privaten.

Vor allem der iterative, inkrementelle Ansatz eröffnet Freiräume und schafft Zutrauen in sich selbst, in andere, in Veränderung. Es entstehen Musterbrüche und eine neue Offenheit, die sich auch in das persönliche Umfeld hinein fortsetzt.

Dieses Weiterwirken bekommen wir regelmäßig durch Feedback gespiegelt. Allein durch unsere Art, in der Öffentlichkeit aufzutreten – ob beruflich oder privat – lösen wir Interesse, Irritation und Nachdenken aus.

Auch unsere Kund:innen erleben diesen Unterschied. Indem wir in Gesprächen, auf der Bühne oder in Blogbeiträgen unsere Art zu arbeiten transparent machen, eröffnen wir ihnen Zugänge zu einer anderen Haltung und Methodik.

Viele von uns nutzen Methoden wie Retrospektiven, Moderation oder kollegiale Beratung auch im privaten Kontext – sei es im Freundeskreis, in Vereinen oder in der Schule der Kinder. So wirkt unsere Arbeit weit über das Unternehmen hinaus und stärkt das gesellschaftliche Miteinander.

Verifizierungsindikatoren

- Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr
Wir leben unsere Haltung überall 24/7. Spezielle Aktivitäten oder Maßnahmen außerhalb des Unternehmens erfolgen jedoch keine. Wir wissen nicht, wie viele Menschen wir erreichen
- Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser:innen, Besucher:innen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

E1.3 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir selbst bieten keine Produkte oder Dienstleistungen an, die negative Auswirkungen auf Mensch, Tier oder Umwelt haben. Im Gegenteil: Unsere Arbeit zielt darauf ab, eine menschenwürdigere und kooperativere Arbeitswelt zu ermöglichen.

Im Berichtszeitraum haben wir intern diskutiert, ob es Unternehmen gibt, für die wir nicht arbeiten wollen. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, keine generelle Blacklist zu führen, sondern im Einzelfall genau hinzusehen.

Diese Haltung führt immer wieder zu einer offenen Auseinandersetzung: Sollen wir den Kund:innenkreis weiter einschränken? Oder sollten wir gerade in solche Organisationen gehen, die sich bislang wenig mit gesellschaftlichen Auswirkungen beschäftigen – um dort Impulse zu setzen?

Unser Anspruch ist es, Organisationen zu begleiten, die sich auf den Weg machen wollen. Wir unterstützen sie in der Verbesserung ihrer Zusammenarbeit und Führungsstruktur – auch dann, wenn sie sich (noch) nicht mit den Auswirkungen ihrer Produkte oder Geschäftsmodelle auseinandersetzen.

Verifizierungsindikatoren

- Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen 0%
- Kund:innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben nicht zu beziffern

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Alle Mitarbeitenden sind in Deutschland festangestellt und beim Unternehmen unbefristet zum Fixlohn angestellt. Es erfolgen die üblichen Steuerzahlungen. Die steuerliche Optimierung erfolgt legal und dient auch der Sicherung von Arbeitsplätze (und damit Steuerzahlungen und Sozialabgaben).

Auch für Freiberufler:innen werden Abgaben in die Künstlerkasse gezahlt. Unsere studentischen Mitarbeitenden erhalten mit 13,50 EURO bewusst einen höheren Stundensatz als der Mindestlohn vorschreibt.

Wir zahlen rechtmäßig unsere Steuern in Deutschland.

Verifizierungsindikatoren

- Erlöse: Summe aller Umsätze plus sonstige (betriebsfremde) Erträge
- Abgaben:
 - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Kapitalertragsteuer)
 - lohnabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber:innen
 - Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten – sofern diese vom Unternehmen direkt einbehalten werden)
- Subventionen: Summe aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen
- Wertschöpfung berechnet als:
 - Nettoerlöse (Umsatz plus sonstige Erträge) zuzüglich Subventionen abzüglich Aufwendungen für Vorleistungen und Abschreibungen
 - oder Summe der Löhne und Gehälter inkl. aller Abgaben, Zins- und sonstige Finanzaufwendungen sowie (Jahres)ergebnis
- Netto-Abgabenquote (in %): Die Summe der Abgaben wird auf die Wertschöpfung bezogen.

Tabelle 7: Steuern und Sozialabgaben

Indikator	2023	2024
Umsatz	4.111.070,11 EURO	4.149.536,38 EURO
Effektiv gezahlte Ertragssteuern (Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Solidaritätszuschlag)	2.025,79 EURO	14.833,18 EURO
Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der AG	377.167,62 EURO	377.024,52 EURO
Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme, abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen	733.113,23 EURO	726.616,83 EURO

Sonderkonditionen für gemeinnützige Organisationen

„Wir wollen unsere Vision in Realität bringen. Zum Beispiel, indem wir unsere Expertise gemeinnützigen Organisationen für nur 30 Prozent des üblichen Preises zur Verfügung stellen.“ - Auszug: [Homepage HR Pioneers](#)

Falls es mal wirtschaftlich nicht so rund läuft, halten wir an unserem Versprechen fest: Auch ohne die Erwirtschaftung von Gewinnen gewähren wir NGOs einen Rabatt von 70% bei gedeckelter Stundenanzahl.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Ehrenamtliche Aktivitäten

Ehrenamtliche Aktivitäten sind nicht systematisiert. Jedoch hat jede:r Mitarbeiter:in den Freiraum, sich ehrenamtlich zu betätigen. Im Berichtszeitraum haben Kolleg:innen Lehraufträge durch eine ehrenamtliche Honorarprofesur (ohne Vergütung) und teilweise einen Lehrauftrag (mit Vergütung, aber nicht als Angestelltenverhältnis) übernommen und sich mit Workshops an den Hochschulen Düsseldorf, Fresenius, Mainz, Pforzheim und Potsdam eingebracht.

Engagement an Hochschulen

Kolleg:innen waren weiterhin in zwei Streams an der Hochschule Pforzheim unterwegs. Das war einerseits bei der Durchführung der Design-Thinking-Workshops für die Studierenden. Hierbei handelt es sich um einen Lehrauftrag, den wir übernehmen, und die Trainer:innen erhalten eine kleine Aufwandsentschädigung seitens des Landesamts für Besoldung und Vergütung (LBV) in Baden-Württemberg.

Pioneers & Friends gGmbH

Unser Geschäftsführer engagiert sich ehrenamtlich für die von ihm gegründete gemeinnützige Organisation Pioneers & Friends gGmbH. Pioneers & Friends ist ein Netzwerk, das seine Zeit und Expertise in der Organisationsentwicklung und ganzheitlichen Transformation Social-Profit-Organisationen zur Verfügung stellt, um einen Beitrag zu einer gesunden Gesellschaft zu leisten. Pionier & Friends unterstützt Menschen dabei, sich weiterzuentwickeln, zu wachsen und ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Dabei werden Social-Profit-Organisationen als Erfolgsfaktor für eine gesellschaftliche Transformation gesehen. Pioneers & Friends möchte eine Community für Austausch von Erfahrungen und Learnings aufbauen und Gleichgesinnte miteinander vernetzen, um die Welt besser zu machen.

Die Tools und Methoden, Denkmusterwechsel und Haltungselemente, die wir den Menschen an die Hand geben, haben kein Verfallsdatum, sondern wirken nachhaltig und dienen den Menschen auf lange Sicht. Sie machen sie handlungsfähiger, eröffnen ihnen neue Möglichkeitsräume für ihr Arbeitsfeld.

Insgesamt können wir das Engagement aller Mitarbeitenden außerhalb von HR Pioneers beziffern auf:

2023: 16 Tage

2024: 33 Tage

Selbstzahler:innen, die keine finanzielle Unterstützung seitens ihres Arbeitgebers für die Teilnahme an unseren Trainings und oder der Agile HR Conference erhalten, unterstützen

wir mit 10% Rabatt. Im Falle von Mehrfachbuchungen kann dieser Rabatt auch schon mal höher sein.

Rahmenbedingungen für als gemeinnützig anerkannte Organisationen

Neben dem direkten Engagement haben wir Rahmenbedingungen für als gemeinnützig anerkannte Organisationen, um ihnen eine Teilnahme an unseren Formaten oder den Kauf unserer Produkte zu vereinfachen. Als gemeinnützig anerkannte Organisationen brauchen nur 30 % des Preises für unsere offenen Seminare, offenen Ausbildungsprogramme und offenen Events zu zahlen. Die restlichen 70 % verbuchen wir als Leistungsspende. Dabei vergeben wir pro Veranstaltung bis zu 20% der verfügbaren Plätze zu diesen Konditionen. Das Spendenmodell gilt auch für Inhouse-Leistungen, die nach Tagessatz abgerechnet werden, wobei wir die Anzahl der Tage, die wir dafür zur Verfügung stellen, auf rund 10% unserer als Unternehmen leistbaren Tage pro Jahr limitieren. Voraussetzung für die Gewährung der Leistungsspende ist die Ausstellung einer Spendenquittung.

Über die geldwerten Leistungen hinaus spenden HR Pioneers jährlich einen Teil des Gewinns:

2023: 29.469 EURO

Finanzielle Spenden

<i>Tabelle 8: Finanzielle Spenden in 2023</i>	
Die Arche Kinderstiftung	350 EURO

Leistungsspenden

<i>Tabelle 9: Leistungsspenden in 2023</i>	
ERF Medien e. V.	20.650 EURO
Aktion Mensch e.V	2.280 EURO
Akademie Druck und Medien Nord-West e.V.	1.533 EURO
Claudius Akademie gGmbH	807 EURO
Berufskolleg für Technik und Informatik	4.200 EURO

2024: 62.232 EURO

Leistungsspenden

Tabelle 10: Leistungsspenden in 2024

IJM Deutschland e.V.	1.183 EURO
Aktion Mensch e.V.	4.172 EURO
Bundes-Verlag gGmbH	1.533 EURO
Primaklina e.V.	11.760 EURO
Claudius Akademie gGmbH	1.773 EURO
Diakonie Stetten e.V.	1.183 EURO
Allianz-Mission e.V.	6.125 EURO

Leben mit Behinderung Hamburg	1.470 EURO
Educcare Bildungskindertagesstätten gGmbH	3.633 EURO
Würdezentrum gUG	29.400 EURO

Im Jahr 2023 haben wir zudem einen ganz handfesten Beitrag zum Gemeinwesen der Stadt Köln beigetragen: zu einer Pause lädt die erste Bank von HR Pioneers im Kölner Pionierpark im Süden von Köln ein. Der "Pionierpark" war zu der Zeit der erste Schritt hin zur Parkstadt Süd und daher noch neu – erst frisch bepflanzt und noch in der Entstehung.



Abbildung 14: Parkbank im Kölner Pionierpark



Abbildung 15: Plakette Parkbank im Kölner Pionierpark

Verifizierungsindikator

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit) siehe tabellarische Aufstellung oben

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir engagieren uns an Hochschulen und 2023 wurde Pioneers & Friends gGmbH gegründet mit dem Zweck Organisationsentwicklung und ganzheitlichen Transformation Social-Profit-Organisationen zur Verfügung zu stellen.

Wir haben auf verschiedene Weisen gespendet, sei es direkt Geld, aber auch Beratungsleistungen und in 2023 eine Parkbank für den Kölner Pionierpark.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiteres Engagement der Kolleg:innen unterstützen und vorantreiben.

E2.3 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Wir betreiben keine illegitime Steuervermeidung und sind auch nicht international aufgestellt.

Verifizierungsindikatoren

Ist das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner:innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil? In diesem Fall muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner:innen im Ausland, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10 %) abfließt, erfolgen.

Länderspezifisches Reporting: für uns nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

E2.4 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Wir spenden nicht an Parteien und betreiben auch keinen Lobbyismus. Es gibt keine speziellen Vorgaben zum Umgang mit Korruption. Generell kann alles im Unternehmen oder beim Geschäftsführer eingebracht werden. Neben der starken Transparenz in unserem Unternehmen beugt unsere Haltung Korruption vor, dass jede:r Mitarbeiter:in unternehmerisch für das Unternehmen mitdenken soll.

Bei persönlichen Beziehungen von Mitarbeitenden zu Lieferant:innen ziehen wir Unbeteiligte hinzu, etwa in der Preisgestaltung. Im Recruiting nehmen bekannte oder befreundete Mitarbeitende nicht am Auswahlprozess teil.

Verifizierungsindikatoren

- Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden? Wir spenden nicht an Parteien
- Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen? Keine Lobbyaktivitäten
- Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil? Mitarbeitende sind generell aufgefordert, bei geschäftsschädigenden Praktiken zu melden
- Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positiv-Aspekt: Wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)? Nein

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keine Verbesserungspotenziale.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Negative ökologische Auswirkungen unserer Tätigkeiten bestehen in den Reisetätigkeiten unserer Berater:innen, die zwar zu einem großen Teil mit öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgen, aber eben nur zum Teil. Wir können den Mobilitätsaufwand nicht wie gewünscht beziffern, doch zumindest folgende Aufstellung machen:

2023

Bahnfahrten: 1.127

Flüge: 47

Taxifahrten: 740

Hotelübernachtungen: 19

2024:

Bahnfahrten: 975

Flüge: 46

Taxifahrten: 706

Hotelübernachtungen: 24

Verifizierungsindikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

- Ausstoß klimawirksamer Gase in kg: Zahlen liegen nicht vor
- Transporte (und dessen CO₂ Äquivalent) in km bzw. kg: Zahlen liegen nicht vor
- Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg: Verbrauch wird nicht systematisch erfasst
- Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg
Im Abrechnungszeitraum 01.01. – 31.12.2023: 2817,429 kWh = 1.129,789 kg CO₂
Im Abrechnungszeitraum 01.01. – 31.12.2024: 4703,413 kWh = 1.886,068 kg CO₂
- Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg
Im Abrechnungszeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023: 45199,01 kWh = 9.943,7822 kg CO₂
Zum Zeitraum vor dem 01.01.2024 – 31.12.2024: 45199,01 kWh = 9.943,7822 kg CO₂
- Heizenergie und Kühlenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) (in kWh/°C) (gemeint ist der Energieaufwand, um Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren)
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m³ 0 Liter
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg 0kg
- Papierverbrauch in kg 2023 & 2024: 13.000 Blatt Druckerpapier
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg 0kg
- Kunstlichteinsatz (vorzugsweise in Lumen, ersatzweise in kWh + Art der Leuchtmittel) (Der Indikator soll dazu benutzt werden, die Lichtverschmutzung einzuschätzen bzw. optimale Arbeitsplatzbeleuchtung zu erreichen – letzteres ist allerdings eher C1 zuzuordnen.) nicht zu beziffern

- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie nicht zu beziffern

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Maßnahmen geplant.

E3.2 Relative Auswirkungen

Wir fühlen uns im Mittelfeld. Wir haben als Beratung sehr viel Reisetätigkeit, fahren jedoch viel mit öffentlichem Nahverkehr, der Bahn und mit dem Fahrrad. Branchenstandards sind uns nicht bekannt. Wir könnten uns aber vorstellen, dass in anderen Unternehmen mehr Flüge und Autofahrten üblich sind als bei uns.

Verifizierungsindikatoren

- relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region konnten nicht ermittelt werden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Maßnahmen geplant.

E3.3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Uns sind keine Verstöße gegen Umweltauflagen bekannt und unangemessene Umweltbelastungen werden unseres Wissens nicht akzeptiert.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Maßnahmen geplant.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

In unseren Begegnungen und unserer Kommunikation (etwa über Blogbeiträge oder LinkedIn) sind wir sehr offen und berichten ehrlich aus unserer Organisation, vor allem über die Art und Weise unserer Zusammenarbeit sowie über Fehler oder misslungene Experimente.

Hinzu kommt unser Gemeinwohlbericht 2019/2020, den wir auch auf unserer eigenen Homepage allen Interessierten zur Verfügung stellen und aktiv bei Lieferantenanlage bei Neukunden vorzeigen.

Verifizierungsindikator

- Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Wir haben die Entscheidung getroffen, die Gemeinwohl-Bilanz wieder zu erstellen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Kontinuierliche Gemeinwohl-Bilanz-Berichte.

E4.2: Gesellschaftliche Mitbestimmung

Wir sind jederzeit für jede:n ansprechbar – zum Beispiel über die „Stelle mir eine Frage“-Option auf der Webseite – und nehmen jeden Kontakt ernst. Alle E-Mail-Adressen sind transparent, auch die unseres Geschäftsführers. Im Berichtszeitraum gab es jedoch keine Kontaktaufnahmen gesellschaftlicher Berührungsgruppen abseits unserer Kund:innen und anderer Menschen und Organisationen, die mit der Branche verknüpft sind.

Verifizierungsindikatoren

- Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad) 0%
- Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden? Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Maßnahmen geplant.

E4.3 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir setzen auf Transparenz und ehrliches Teilen von Wissen und Erfahrungen. Wir verbreiten bewusst keine Fehlinformationen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es wurden keine weiteren Maßnahmen umgesetzt.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Maßnahmen geplant.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

In den kommenden ein bis zwei Jahren wollen wir gezielt an der Integration gemeinwohlorientierter Prinzipien in unsere bestehenden Entscheidungs-, Einkaufs- und Führungsprozesse arbeiten. Aus vielen kraftvollen Einzelinitiativen der Vergangenheit soll eine kollektive, strategisch eingebettete Haltung werden – mit klaren Rahmenbedingungen, die Orientierung geben.

Konkret möchten wir:

- Unsere Einkaufspraxis systematisieren, indem wir eine intern abgestimmte Checkliste mit gemeinwohlbezogenen Kriterien finalisieren und verbindlich machen. Diese soll nicht nur Orientierung für interne Prozesse geben, sondern auch unser Bewusstsein für unsere Lieferkette schärfen.
- Den 2023 entwickelten Gehaltsprozess (Pioneers Pay) evaluieren und weiterentwickeln – mit dem Ziel, Transparenz, Gerechtigkeit und Mitentscheidung noch stärker zu verankern.
- Ein kontinuierliches Format zur internen Auseinandersetzung mit Gemeinwohl-Themen etablieren, z. B. ein Quartals-Check-in, in dem wir an konkreten Beispielen den Impact unserer Entscheidungen auf alle Berührungsgruppen reflektieren. Dies soll dazu beitragen, auch implizite Auswirkungen sichtbar zu machen – im Sinne einer lernenden Organisation.

Dabei verstehen wir uns als Lernende – mit einem hohen Anspruch an unsere Haltung, aber auch der realistischen Einschätzung unserer Kapazitäten. Als kleine Organisation wollen wir bewusst priorisieren, fokussieren – und dennoch Vorbild sein: durch Offenheit, Transparenz und konkrete Umsetzungsschritte.

Langfristige Ziele

Langfristig ist unser Ziel, Gemeinwohlorientierung nicht nur in unserem eigenen Wirkungskreis zu leben, sondern aktiv in unser Netzwerk, unsere Branche und Gesellschaft hineinzuwirken. Wir wollen unser Handeln ganzheitlich reflektieren - nicht nur in Bezug auf direkte Beziehungen, sondern auch mit Blick auf die größeren ökologischen und sozialen Zusammenhänge, in denen wir wirtschaften.

Konkret bedeutet das für uns:

- Die Gemeinwohl-Bilanzierung als kontinuierlichen, strategischen Prozess zu etablieren, der regelmäßig (mindestens alle fünf Jahre) durchgeführt und für unternehmerische Entscheidungen genutzt wird. Dabei wollen wir sicherstellen, dass die Bilanz nicht als reines Kommunikationsinstrument dient, sondern als echtes Steuerungswerkzeug.
- Gesellschaftliche und ökologische Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bewusst zu übernehmen. Dies umfasst etwa die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen digitaler Dienstleistungen, mit

Energieverbrauch im Remote-Setting oder mit der Frage, wie wir mit unseren Tools und Methoden Einfluss auf Arbeitskulturen nehmen.

- Andere Organisationen zu inspirieren, indem wir unsere Erfahrungen und Instrumente öffentlich teilen – sei es durch Beiträge im GWÖ-Netzwerk, in unseren Events oder durch offene Materialien für interessierte Unternehmen.

Diese langfristigen Ziele folgen unserem inneren Kompass: Wir glauben daran, dass Unternehmen Verantwortung übernehmen müssen – nicht nur für ökonomische, sondern auch für soziale und ökologische Wirkungen. Und wir sind überzeugt: Wandel beginnt dort, wo Menschen gemeinsam neue Wege gehen.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Projektleitung

Dr. Nora Rühmann (P&O-Lead)

Ansgar Schaaf (Controller)

Mitwirkende Mitarbeitende

Alina Magenheimer (Teamassistentz & Trainingskoordination)

Michael Terstesse (Management Consultant)

Tom Schimmelpfennig (Online Marketing Expert)

Marcus Minzlaff (Management Consultant)

Miriam Seifert (Management Consultant)

Myriam Enns (Assistenz der Geschäftsführung)

Gabriele Dreilich (Management Consultant)

Jan Sievers (Management Consultant)

Ann-Sophie Schletter (Management Consultant)

Begleitende Gemeinwohl-Beraterin

Martina Dietrich (sinnovation)

Da wir grundsätzlich unsere erbrachten Arbeitsstunden nicht explizit Projekten zuordnen, ist auch bei diesem Projekt nicht zu ermitteln, wie viele Stunden daran gearbeitet wurde.

Interne Kommunikation

Alle Informationen zur Gemeinwohl-Bilanz und zum Prozess waren jederzeit für alle HR Pioneers via Trello-Board, Slack und Dateien auf Sharepoint zugänglich. Auch war es allen Mitarbeitenden möglich, bei Interesse an allen Themen teilzunehmen. Weitere Informationen zum Prozess wurden in den monatlichen Update-Meetings & Slack-Nachrichten zu unseren internen Projekten geteilt.

Datum: 9 Dezember 2025