

Gemeinwohl-Bericht

# Frachtwerk GmbH

Kompaktbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1

Berichtszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

Erstellungsdatum: 05.09.2024

# Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen.....	5
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	6
Produkte/Dienstleistungen.....	6
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	6
Testat.....	7
A Lieferant:innen.....	8
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.....	8
A1.1 Menschenwürde in der Zulieferkette.....	8
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	11
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	11
A2.1 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	11
A2.2 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen.....	13
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	13
A3.1 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	13
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.....	15
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	16
A4.1 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	16
B Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen.....	17
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	17
B1.1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	17
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	18
B2.1 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	18
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln.....	21
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	21
B3.1 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	21
B3.2 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.....	23
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	23
B4.1 Eigentum und Mitentscheidung.....	23
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme.....	25
C Mitarbeitende.....	25
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	26
C1.1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	26
C1.2 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	31
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	32

C2.1 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	32
C2.2 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	36
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden .....	36
C3.1 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden .....	36
C3.2 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens .....	39
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	39
C4.1 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	39
C4.2 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates .....	42
D Kund:innen und Mitunternehmen.....	42
D1 Ethische Kund:innenbeziehungen .....	42
D1.1 Ethische Kund:innenbeziehung.....	42
D1.2 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen .....	47
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	47
D2.1 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen .....	47
D2.2 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen .....	52
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	52
D3.1 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen .....	52
D3.2 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen.....	54
D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	54
D4.1 Kund:innenmitwirkung und Produkttransparenz.....	54
D4.2 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	56
E Gesellschaftliches Umfeld.....	56
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen .....	56
E1.1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	56
E1.2 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	60
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	60
E2.1 Beitrag zum Gemeinwesen .....	60
E2.2 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung.....	64
E2.3 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention .....	64
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	65
E3.1 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	65
E3.2 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen .....	67

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung .....	67
E4.1 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	67
E4.2 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	69
Ausblick .....	70
Kurzfristige Ziele .....	70
Langfristige Ziele.....	70
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	70
Glossar .....	71
Freelancer.....	71
ILO-Arbeitsnorm.....	71
Open-Source-Software .....	71
Coworking Space.....	71
Global Player .....	71
Retromeeing/Retrospektive .....	72
Workation.....	72
Delegiertentreffen .....	72
New-Pay .....	73
Hüte .....	73
Gilden.....	73
Teamtage.....	74
Anhang .....	74
1. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner.....	74

## Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Frachtwerk GmbH
Rechtsform:	GmbH
Website:	<a href="https://frachtwerk.de">https://frachtwerk.de</a>
Branche:	J - Information und Kommunikation
Firmensitz:	Berlin, Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	45 Personen
Vollzeitäquivalente:	37 FTE
Saison- oder Zeitarbeitende:	0 Personen
Umsatz:	5.910.000 €
Jahresüberschuss:	588.000 €

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige Geschäftsjahr 2023.)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: FW Group GmbH, FW Systems GmbH, VergeLink GmbH

Berichtszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

## Kurzpräsentation des Unternehmens

Menschen, die von früh bis spät IT-Systeme mit Daten füttern? Komplexe Freigabeprozesse, weil Systeme das so vorschreiben? Wilde Excel-Landschaften, weil Programme keine Schnittstellen anbieten? Das ist für uns der schlimmste Albtraum! Wie schön wäre es doch, wenn IT-Systeme und Prozesse Menschen Freiräume schaffen, um das zu tun, was wirklich relevant ist? Wenn Systeme so vernetzt sind, dass alle relevanten Informationen immer da sind, wo sie gerade gebraucht werden. Wenn es Spaß macht, eine Anwendung zu benutzen.

Genau das ist unsere Vision! Gemeinsam mit unseren Kund:innen gestalten wir die digitale Welt von morgen. Für uns bedeutet das, dass wir Systeme und Prozesse konzipieren und umsetzen, die ihren Nutzer:innen Arbeit abnehmen, anstatt sie mit neuer Arbeit zu belasten. Diese Systeme sollen sich gut in ihre Umgebung einbetten und später leicht erweitert, geändert oder ausgetauscht werden können, um maximale Nachhaltigkeit zu ermöglichen. Dabei ist es uns wichtig, dass wir dies stets gemeinsam mit unseren Kund:innen tun, dabei radikal ehrlich sind und Verantwortung für unsere Projekte übernehmen.

Unsere Kund:innen reichen dabei von kleinen und mittelständischen Unternehmen bis zu großen Konzernen und haben häufig einen Fokus auf Mobilität und Logistik. Bei den Beratungs- und Entwicklungsprojekten arbeiten wir im Team und legen Wert darauf, topaktuelle Tech-Stacks einzusetzen.

Intern leben wir unsere Ansprüche und Visionen für moderne Arbeitswelten radikal und authentisch. Wir haben keine Hierarchieebenen, sondern organisieren uns eigenverantwortlich in Teams, die Entscheidungen frei im Sinne der Kund:innen treffen und sich teamübergreifend in Gremien organisieren. Jede:r übernimmt bei uns volle Verantwortung für sein Handeln. Dabei spielt es keine Rolle, ob intern oder für unsere Kund:innen. Jede:r kann aktiv an unserer Vision mitarbeiten. Durch unsere agile Arbeitsweise integrieren wir unsere Kund:innen tief in die Lösungsfindung und maximieren so den Nutzen für sie.

## Produkte/Dienstleistungen

Produkt/Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Consulting	72
Softwareentwicklung/Hosting	18

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

### Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Frachtwerk ist im Jahr 2023 durch Mitarbeitende auf die Gemeinwohl-Ökonomie aufmerksam geworden. Die Entscheidung, einen Gemeinwohlbericht zu erstellen und somit die GWÖ im Unternehmen zu integrieren, fiel im Sommer 2023 in unserem zentralen Abstimmungsgremium. Darauf folgte unser Beitritt zum Deutschlandverein der Gemeinwohl-Ökonomie. An-

schließlich wurde die Suche nach einer passenden Peergruppe eingeleitet. Da eine für uns passende Peergruppe zum damaligen Zeitpunkt in unserer Region nicht in Sicht war, entschlossen wir uns letztlich für eine Einzelbilanzierung, die im Januar 2024 startete.

Als selbstorganisiertes Unternehmen ohne Hierarchien beschäftigen wir uns bei Frachtwerk schon lange damit, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Person ihre Talente optimal einsetzen, Verantwortung übernehmen und eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben kann. Es ist uns wichtig, dass sich jede Person bei Frachtwerk authentisch einbringen kann. Auch Schritte zur ökologischen Verbesserung wurden in den letzten Jahren bereits eingeleitet.

Obwohl wir die Gemeinwohl-Ökonomie erst im Jahr 2023 näher kennengelernt haben, teilen wir viele ihrer Werte bereits lange darüber hinaus. In der Bilanzierung sehen wir einen logischen Schritt, die Bewegung der Gemeinwohl-Ökonomie zu unterstützen, den Status Quo unseres Unternehmens zu erfassen und ein Instrument zur Weiterentwicklung zu haben.

An der Bilanzierung selbst waren insgesamt zehn Personen aus dem Unternehmen beteiligt.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

Lukas Haag, [lukas.haag@frachtwerk.de](mailto:lukas.haag@frachtwerk.de)

## Testat

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

## A Lieferant:innen

Als reines Dienstleistungsunternehmen generieren wir relativ wenig Umsatz bei klassischen Produktlieferanten. Jedoch spielt die Unterbeauftragung für uns eine wichtige Rolle, weshalb die größten Umsätze in dieser Berührungsgruppe durch die Zusammenarbeit mit Freelancern und unterbeauftragten Unternehmen entstehen. Diese werden im weiteren Verlauf des Berichts gesamthaft als Freelancer bezeichnet.

Für viele Projekte arbeiten wir zudem eng mit Mitunternehmen zusammen, welche in Berührungsgruppe D detailliert besprochen werden. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es uns, flexibel auf die Anforderungen unserer Kund:innen einzugehen. Um die Transparenz der Kennzahlen zu gewährleisten, weisen wir die KPIs sowohl mit als auch ohne Mitunternehmen aus.

Der Einkauf bei Frachtwerk ist eine Rolle, die zentral von einer Person bzw. deren Vertretung organisiert wird. Im Einkauf haben wir uns erste Anforderungen an die Auswahl von Lieferanten auferlegt. Diese Anforderungen sind jedoch aktuell noch nicht offiziell dokumentiert, sondern werden nur von den beiden mit dem Einkauf betrauten Personen umgesetzt. Zudem ist durch unsere Mitgliedschaft bei Stetig&&Wandel vorgegeben, dass wir uns mindestens an die Definitionen der KfW-Ausschlussliste halten.

## A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

### A1.1 Menschenwürde in der Zulieferkette

#### Berichtsfragen

Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant:innen ausgewählt?

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette überprüft bzw. evaluiert?

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

#### Berichtsantwort

##### ***Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Lieferkette***

Als reines Dienstleistungsunternehmen ist der Anteil an physischen Produkten, die wir bei Frachtwerk beziehen, relativ gering. Trotzdem benötigen wir für unsere Arbeit Büromaterialien, Getränke, IT-Geräte wie beispielsweise Laptops, Tastaturen und Bildschirme und sonstige Produkte. Für den Einkauf dieser Produkte haben wir informelle Kriterien definiert, die wir nach Möglichkeit einzuhalten versuchen. So achten wir darauf, lange Versandwege zu vermeiden und lokal einzukaufen. Auch möchten wir kleinere Unternehmen unterstützen und Global Player vermeiden. Sollte es in einer Produktkategorie GWÖ-zertifizierte Unternehmen geben, werden diese bevorzugt.

Dennoch nehmen Dienstleistungen den größten Teil unseres Beschaffungsvolumens in Anspruch. Bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Zulieferern ist uns soziale Verantwortung ein zentrales Anliegen.

## Menschenwürde im Umgang mit Freelancern

Die Einbindung von Freelancern in unsere Teams erfolgt mit besonderem Augenmerk auf den Aufbau enger Beziehungen. Wir berücksichtigen individuelle Präferenzen und Anforderungen in puncto Urlaubsgestaltung oder bevorzugten Zahlungskonditionen. Freelancer haben außerdem jederzeit die Möglichkeit, unsere Büros als Coworking Space mit zu nutzen. Das dadurch entstehende persönliche Verhältnis ermöglicht uns einen direkten Einblick in ihre sozialen Risiken.

Bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen und der Zusammenarbeit mit Freelancern versuchen wir auf die Wahrung sozialer Standards zu achten. Eine Zusammenarbeit erfolgt nur, wenn Fähigkeiten innerhalb unseres Unternehmens so nicht vorhanden sind, wobei die Teamdynamik und Integrationsfähigkeit der Freelancer im Fokus stehen.

Gerne würden wir mit Freelancern eine noch engere Beziehung eingehen – müssen hierbei allerdings die Regelungen des Gesetzgebers zum Thema Scheinselbstständigkeit im Blick behalten und so regelmäßig und behutsam ein Maximum an möglicher Beziehung ausloten.

## Menschenwürde in der Produktlieferkette

Mit der Umstellung von [Amazon](#) auf die [Böttcher AG](#) für unseren Bürobedarf haben wir uns bewusst für ein in Deutschland ansässiges Versandhaus entschieden, um dadurch höhere Arbeitsstandards zu unterstützen. Dabei hält Böttcher, wie alle unserer europäischen Lieferanten, die ILO Arbeitsnormen ein. Die Bekleidung, die an die Mitarbeitenden ausgegeben wird, stammt von „[Grundstoff](#)“, einem Hersteller, der für lokal produzierte und Fair-Trade-zertifizierte Kleidung bekannt ist. Ebenso legen wir großen Wert auf die Herkunft unseres Kaffees: Wir beziehen ausschließlich von lokalen Röstereien wie „[Flying Roasters](#)“ in Berlin und „[Good Karma Coffee](#)“ in Karlsruhe, die durch langfristige und nachhaltige Beziehungen zu ihren Kaffeeproduzenten überzeugen. „Flying Roasters“ kauft ihren Kaffee direkt von Kooperativen, die Fair-Trade-zertifiziert sind.

Durch die Umstellung der Mobiltelefone in der Organisation von iPhones auf [Fairphones](#) wollen wir weiterhin soziale Risiken minimieren. Fairphone unterstützt bessere Arbeitsbedingungen in der Elektronikherstellung und arbeitet auf bessere Arbeitsbedingungen hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit und Arbeitszeiten der Angestellten hin und kümmert sich um Arbeitnehmerinteressen.

Wir setzen vorrangig auf Open-Source-Software, einerseits aus Gründen der IT-Sicherheit, andererseits, um einen Beitrag zur Open-Source-Community zu leisten. Ein Beispiel hierfür ist die von uns mitentwickelte Open-Source-Software „essencium“. Mehr Informationen zu Open-Source sind im Matrixfeld E2.1 des Berichts zu lesen.

Ausnahmen, wie Produkte von OpenAI oder Microsoft, erlauben wir nur da, wo diese durch ihre Marktdominanz oder Innovationsführerschaft alternativlos sind, weil sie beispielsweise von Kund:innen in Projekten gefordert werden.

Die Kontrolle sozialer Risiken ist anspruchsvoll und in weiten Teilen des Einkaufs von technischen Produkten schwer durchzuführen. Wir arbeiten jedoch darauf hin, soziale Risiken in der Zulieferkette besser abschätzen zu können, um diese zu minimieren. Dazu versuchen wir unter anderem, zunehmend auf Anbieter zurückzugreifen, die mit Zertifikaten und Gütesiegeln einen gewissen Standard im Umgang mit sozialen Risiken belegen.

## Verifizierungsindikatoren

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

**2023:**

Branche	Ausgaben (in €)
J - Information und Kommunikation	535.168
L - Immobilienwirtschaft	163.613
H - Verkehr und Lagerhaltung	33.101
Übrige Lieferanten	165.467

**2022:**

Branche	Ausgaben (in €)
J - Information und Kommunikation	274.330
L - Immobilienwirtschaft	137.920
N - Administrative und unterstützende Dienstleistungen	30.332
M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	20.078
H - Verkehr und Lagerhaltung	12.443
Übrige Lieferanten	208.082

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

**2022 / 23:**

Jahr	Mit Mitunternehmen	Ohne Mitunternehmen
2022	91%	88%
2023	98%	95%

## Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Kreditoren detaillierter erfassen

In der Vergangenheit wurden in der Buchhaltung häufig mehrere Lieferanten in einem Sammelkonto zusammengefasst. Um in Zukunft Kennzahlen besser erfassen zu können, wollen wir unsere Kreditoren kleinteiliger erfassen, indem wir jedem Kreditor einen eigenen Stammsatz anlegen. Dazu soll ein Dokumentenmanagement eingeführt werden, bei dem einem Lieferanten direkt Informationen zur Nachhaltigkeit zugeordnet werden können.

### Kriterien für den Einkauf dokumentieren

Die bereits existierenden Kriterien für den Einkauf von Produkten sollen dokumentiert und tiefergehend ausgearbeitet werden, sodass sie organisationsweit bekannt sind.

## A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant:innen nicht verletzt wird?

### Berichtsantwort

Frachtwerk kann bestätigen, dass wir die Menschenwürde in der Zulieferkette bei wesentlichen Lieferanten nicht verletzen.

Frachtwerk ist sich der sozialen Konsequenzen, die aus der Produktion technischer Geräte resultieren, bewusst. Wir verfolgen daher die Entwicklung am Markt und sind auf der Suche nach Alternativen, die höhere soziale Standards an die Produktion ihrer Technik stellen. Wenn sich die Möglichkeit ergibt, Produkte, die unter fairen Bedingungen hergestellt wurden, zu beziehen – wie es zum Beispiel bei einem Wechsel von herkömmlichen Apple-Geräten zu Fairphone der Fall war – so zögern wir nicht, diesen Schritt zu gehen und unser Einkaufsverhalten entsprechend anzupassen.

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

### A2.1 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

#### Berichtsfragen

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

## Berichtsantwort

### ***Umgang mit Freelancern***

Wie bereits in Abschnitt A1 unseres Gemeinwohlberichts erwähnt, liegt uns ein ethischer Umgang mit Freelancern besonders am Herzen. Für Frachtwerk ist es von zentraler Bedeutung, dass alle Teammitglieder, unabhängig von ihrem Status als Angestellte oder Freelancer, in unsere Arbeitsprozesse gleichwertig und integrativ eingebunden werden, sofern die rechtlichen Anforderungen zur Scheinselbstständigkeit dies zulassen.

Freelancer sind für uns ein wesentlicher Teil unserer Projektteams. Sie partizipieren aktiv an Diskussionen und ziehen Nutzen aus unserer transparenten Kommunikationskultur. Des Weiteren ist es uns wichtig, dass sie, genau wie unsere festangestellten Mitarbeitenden, regelmäßiges und systematisches Feedback erhalten und an unseren Retrospektiven mit Kund:innen teilnehmen. Bei der Aufgabenverteilung in Projekten machen wir nach Möglichkeiten des rechtlichen Rahmens (hier müssen wir insbesondere die Kriterien für Scheinselbstständigkeit im Blick behalten) keinen Unterschied zwischen Festangestellten und freien Mitarbeitenden. Darüber hinaus laden wir – ebenfalls im Rahmen des rechtlich möglichen – Freelancer herzlich dazu ein, unsere Büroräume als Co-Working-Spaces zu nutzen und damit Teil unserer Gemeinschaft zu werden. In den Büroräumen stehen ihnen, wie allen anderen Mitarbeitenden auch, gratis Getränke und sonstige Annehmlichkeiten zur Verfügung. Diese enge Zusammenarbeit ist für uns möglich, da die von uns eingesetzten Freelancer grundsätzlich aus eigenem Willen heraus als Freelancer arbeiten und bewusst kein festangestelltes Arbeitsverhältnis anstreben.

Unser Sanktionsmechanismus beschränkt sich darauf, die Dienste von Freelancern nicht weiter in Anspruch zu nehmen, falls die Zusammenarbeit nicht unseren ethischen Richtlinien oder der gewünschten Arbeitsatmosphäre entspricht. Soweit kommt es im Normalfall jedoch nicht, da durch die enge Zusammenarbeit, persönliche Gespräche und Feedbackschleifen, Spannungen schnell erkannt und gelöst werden.

### ***Umgang mit Produktlieferanten***

Trotz Bemühungen, unsere Zulieferkette im Sinne ethischer Grundsätze und ökologischer Verantwortung zu beeinflussen, sehen wir uns als kleines Unternehmen mit den Grenzen unserer Einflussmöglichkeiten konfrontiert. Unsere Einflussnahme beschränkt sich weitgehend auf unsere Entscheidungen als Käufer.

In einigen Fällen stellt die Entscheidung, bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nicht zu nutzen, eine besondere Herausforderung dar. Dies gilt vor allem für jene, für die es keine adäquaten Alternativen gibt, wie zum Beispiel PowerPoint, ChatGPT und MS Teams. Hier sind die Einflussmöglichkeiten des Unternehmens eingeschränkt. Da diese Produkte essentiell sind, um unsere Geschäftsprozesse effizient zu gestalten und mit unseren Kund:innen zu interagieren, müssen wir auch hinnehmen, dass unsere Ideale einer komplett nachhaltigen und ethisch einwandfreien Lieferkette Kompromisse erfordern.

## Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

2022 / 23:

2022	2023
0%	0%

Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022 / 23:

2022	2023
0%	0%

Wie bereits im Text beschrieben, pflegen wir einen engen Umgang mit unseren Freelancern und kennen diese dementsprechend gut. Dadurch stellen wir einen fairen und solidarischen Umgang mit ihnen sicher. Allerdings haben wir das Thema noch nicht direkt besprochen.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Kreditoren detaillierter erfassen

In der Vergangenheit wurden in der Buchhaltung häufig mehrere Lieferanten in einem Sammelkonto zusammengefasst.

Um in Zukunft Kennzahlen besser erfassen zu können, wollen wir in Zukunft unsere Kreditoren kleinteiliger erfassen, indem wir jedem Kreditor einen eigenen Stammsatz anlegen. Dazu soll ein Dokumentenmanagement eingeführt werden, bei dem einem Lieferanten direkt Informationen zur Nachhaltigkeit zugeordnet werden können.

#### Kriterien für den Einkauf dokumentieren

Die bereits existierenden Kriterien für den Einkauf von Produkten sollen dokumentiert und tiefergehend ausgearbeitet werden, sodass sie organisationsweit bekannt sind.

## A2.2 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt werden sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant:innen nicht ausgenutzt wird?

## Berichtsantwort

Allgemein können wir bestätigen, dass wir weder Solidarität noch Gerechtigkeit in der Zulieferkette verletzt werden. Außerdem können wir bestätigen, dass wir unsere Marktmacht gegenüber wesentlichen Lieferanten nicht ausnutzen.

Obwohl wir Solo-Selbstständigen gegenüber als wesentlich größeres Unternehmen eine gewisse Marktmacht haben könnten, wird diese durch die allgemein große Nachfrage nach Spezialisten in unserer Branche relativiert – Freelancer sind also in unserer Branche grundsätzlich nicht auf die Zusammenarbeit mit Frachtwerk angewiesen. Zudem geben wir unseren Freelancern – wie ohnehin gesetzlich gefordert – nicht fest vor wie viele Tage pro Woche sie für uns arbeiten müssen, sondern legen das im gegenseitigen Austausch fest. Somit achten wir darauf, Freelancern ausreichend Raum zu geben, neben der Tätigkeit bei Frachtwerk noch weitere Projekte anzunehmen, die sie unabhängig von uns machen.

# A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

## A3.1 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

### Berichtsfragen

Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant:innen berücksichtigt?

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

### Berichtsantwort

#### **Ökologische Nachhaltigkeit in der Beschaffung**

In der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Zulieferern legen wir großen Wert auf ökologische Nachhaltigkeit. Im Bemühen, unsere Umweltauswirkungen zu verringern, haben wir unsere Beschaffungsstrategie für technologische Produkte umfassend überprüft. Wie schon in A.1 beschrieben, haben wir uns in diesem Zuge dazu entschieden, bei Smartphones von Apple-Produkten auf Geräte von Fairphone umzusteigen. Bei den bislang genutzten Lenovo Thinkpads fanden sich allerdings keine nachhaltigeren Alternativen, die unseren Leistungsanforderungen gerecht werden. Zudem haben wir gute Erfahrungen bezüglich der Langlebigkeit der Geräte sowie mit dem Kundendienst von Lenovo gemacht. Die Geräte erwerben wir anstatt sie zu leasen, um häufige Austauschzyklen zu vermeiden. Zusätzlich haben wir so die Nutzungszeit selber im Blick und wissen, was während und nach der Nutzung mit den Geräten passiert.

Bei der Auswahl unseres Internet- und Telefonanbieters sind wir aufgrund spezifischer Anforderungen derzeit an die Telekom gebunden, da keine andere Option diesen entspricht. Unser Serverprovider [Netcup](#) setzt bereits auf Ökostrom für sein Rechenzentrum, weshalb wir unseren Bedarf nach ökologischer Nachhaltigkeit hier bereits vollumfänglich erfüllt sehen. Bei der Stromversorgung haben wir bewusst einen Wechsel vollzogen – weg von den An-

bietern „[Naturstrom](#)“ und den „[Stadtwerken Karlsruhe](#)“, hin zu „[Green Planet Energy](#)“. Dieser von Greenpeace empfohlene Anbieter fördert grüne Energie.

Durch die Umstellung unserer Bürobedarfsbestellungen von Amazon auf die Böttcher AG streben wir neben den sozialen Verbesserungen auch eine ökologische Optimierung an, indem wir die Lieferwege durch gebündelte Bestellungen verkürzen und so unnötigen Verkehr vermeiden. Auch beim Bezug unserer Unternehmensbekleidung von „Grundstoff“ haben wir darauf geachtet, dass der Hersteller umweltfreundliche Produktionsbedingungen garantiert. Für die Reinigungsdienste setzen wir auf lokale Anbieter, die umweltbewusste und ökologische Reinigungskonzepte verfolgen. Wie in A1 schon angeführt, setzten wir auch auf lokale Kaffeeröstereien, wobei die Rösterei in Berlin (Good-Karma-Coffee) ausschließlich auf bio-zertifizierten Kaffee setzt.

Unsere Devise, ökologisch und sozial mit gutem Beispiel voranzugehen, unterscheidet uns von unseren Mitbewerbern. Im Austausch mit anderen Beratungsunternehmen wird deutlich, dass ein derartiges Engagement für die ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Konsums nicht selbstverständlich ist. Wir sind bereit, bewusste Entscheidungen für alternative Anbieter zu treffen, auch wenn dies höhere Kosten mit sich bringt, wie es unsere Wahl für den Ökostromanbieter „Green Planet Energy“ beispielhaft zeigt. Auch nehmen wir Abzüge bezüglich der Benutzbarkeit der Produkte hin, um ökologisch bessere Alternativen zu unterstützen, wie der Wechsel zu Fairphone zeigt.

Durch die Covid-19-Pandemie hat bei Frachtwerk ein deutlicher Wechsel von Präsenzterminen und -workshops hin zu Online-Meetings stattgefunden. Diese Praxis hat sich bewährt und im Sinne der Suffizienz führen wir dies bis heute fort. Wir greifen nur dann auf Präsenztreffen zurück, wenn es für die Erreichung der Projektziele sinnvoll ist, und versuchen, den größten Teil der Arbeit remote zu erbringen.

### Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

Wir haben uns gegen den vorgegebenen Indikator entschieden und haben diesen in Produkte und Dienstleistungen aufgeteilt, um der Beschaffungsstruktur von Frachtwerk gerecht zu werden.

### Individuelle Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

**2022 / 23:**

	2022	2023
Ohne Mitunternehmen	4,9%	5,6%
Mit Mitunternehmen	3,3%	1,7%

Anteil der eingekauften Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

**2022/23:**

	2022	2023
Ohne Mitunternehmen	1,1%	0,9%
Mit Mitunternehmen	1,6%	3,1%

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**Kreditoren detaillierter erfassen**

In der Vergangenheit wurden in der Buchhaltung häufig mehrere Lieferanten in einem Sammelkonto zusammengefasst.

Um in Zukunft Kennzahlen besser erfassen zu können, wollen wir in Zukunft unsere Kreditoren kleinteiliger erfassen, indem wir jedem Kreditor einen eigenen Stammsatz anlegen. Dazu soll ein Dokumentenmanagement eingeführt werden, bei dem einem Lieferanten direkt Informationen zur Nachhaltigkeit zugeordnet werden können.

**A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette**

**Berichtsfrage**

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Produkte/ Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen?

**Berichtsantwort**

Wir sind uns der Umweltauswirkungen, die mit der Produktion technischer Geräte verbunden ist, die wir bei uns einsetzen, bewusst und streben danach, möglichst umweltfreundliche Produkte zu verwenden. Wir setzen auf reparaturfreundliche und langlebige Laptops sowie Smartphones, um die Notwendigkeit von Neuanschaffungen zu reduzieren.

Darüber hinaus halten wir Ausschau nach umweltfreundlicheren Alternativen auf dem Markt. Ein Beispiel hierfür ist unser Wechsel zu Fairphone.

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

## A4.1 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

### Berichtsfragen

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

### Berichtsantwort

#### Transparenz und Gemeinschaft mit Freelancern

Wie bereits in Abschnitt A2 unseres Berichts dargelegt, ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass sich Freelancer, wenn sie dies wünschen, als Teil unserer Unternehmensgemeinschaft fühlen können. Dieses Gemeinschaftsgefühl fördern wir unter anderem dadurch, dass wir wichtige Freelancer, mit denen wir eng zusammenarbeiten, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gelegentlich zu einzelnen TOPs unserer Teamtage einladen. Zudem ermöglichen wir die Nutzung unserer Büroräume als Co-Working-Spaces. Dies fördert die alltägliche Kommunikation zwischen Freelancern und Mitarbeitenden und stärkt das Gemeinschaftsgefühl in der Projektarbeit. In den Projekten können Freelancer, ähnlich wie unsere Mitarbeitenden, auf Kundenentscheidungen einwirken und nehmen an Retrospektiven teil, in denen Feedback gegeben wird. Eine solche Einbindung unterstützt die aktive Mitarbeit und den Austausch innerhalb der Teams und schafft eine kontinuierliche Transparenz zwischen allen Teammitgliedern.

#### Transparenz mit Produktlieferanten

Bei der Auswahl unserer Zulieferer sind wir als kleines Unternehmen in unseren Einflussmöglichkeiten beschränkt. Wir sind überwiegend auf externe Nachweise wie Zertifikate angewiesen, die öffentlich zugänglich sind. Unsere Handlungsoptionen beschränken sich darauf, bei Nichteinhaltung unserer ökologischen und sozialen Kriterien keine weiteren Geschäfte mit einem Lieferanten zu tätigen, was wir zum Beispiel im Fall der Smartphones bereits gemacht haben.

### Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

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

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**Kreditoren detaillierter erfassen**

In der Vergangenheit wurden in der Buchhaltung häufig mehrere Lieferanten in einem Sammelkonto zusammengefasst.

Um in Zukunft Kennzahlen besser erfassen zu können, wollen wir in Zukunft unsere Kreditoren kleinteiliger erfassen, indem wir jedem Kreditor einen eigenen Stammsatz anlegen. Dazu soll ein Dokumentenmanagement eingeführt werden, bei dem einem Lieferanten direkt Informationen zur Nachhaltigkeit zugeordnet werden können.

**Leitfaden für Freelancer erstellen**

Wir möchten einen Leitfaden für Freelancer ausarbeiten.

Dieser soll beschreiben, was wir von Freelancern erwarten, wenn diese mit uns zusammenarbeiten möchten. Gleichzeitig soll der Leitfaden aber auch unser Selbstverständnis von Frachtwerk darstellen und welche Werte wir vertreten.

**1 vs. 1 Gespräche mit Freelancern**

Bei regelmäßigen Einzelgesprächen mit Freelancern gäbe es die Möglichkeit, gezielt nach Problemen in der Zusammenarbeit, aber auch dem alltäglichen Arbeiten des Freelancers zu fragen, um Probleme zu identifizieren und aufzulösen.

## B Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

### B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

#### B1.1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

##### Berichtsfragen

- Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden überlegt?
- Welche Formen und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken konnten umgesetzt werden?
- Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken verringert werden?
- Wie sind die Finanzpartner:innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

##### Berichtsantwort

###### **Finanzierung**

Von Anfang an hat Frachtwerk auf den Grundsatz gesetzt, natürlich zu wachsen und ausschließlich auf der eigenen Kapitalkraft aufzubauen. Damit sind wir vollkommen unabhängig von externen Geldgebern. Kredite oder Anleihen hat Frachtwerk seit Gründung dementsprechend nicht aufgenommen. Das Stammkapital wurde von den Gründern zu gleichen Teilen und vollständig einbezahlt.

Im Schnitt verfügte Frachtwerk über ein Fremdkapital aus Lieferung und Leistung von ca. 6 % im Jahr 2022 und ca. 4 % im Jahr 2023.

###### **Bankbeziehungen**

Unsere Beziehung zu Banken gestaltet sich dementsprechend recht überschaubar. Unsere Bankkonten nutzen wir ausschließlich für die täglichen Buchungen, wie Gehaltszahlungen sowie Rechnungsein- und ausgänge. Das Hauptkonto führen wir bei der Commerzbank. Neben der Commerzbank haben wir im Laufe des Berichtszeitraums auch mit der Solaris Bank und der Fidor Bank zusammengearbeitet und dort Konten geführt. Diese Konten haben wir zum Ende des Berichtszeitraums geschlossen.

##### Verifizierungsindikatoren

Eigenkapitalanteil

**2022 / 23:**

2022	2023
100%	100%

### Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

**2022 / 23:**

2022	2023
32,8% (für österreichische IT-Unternehmen, in Deutschland nicht bekannt)	Nicht bekannt

Quelle: [wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/branchenanalysen/IT-2023\\_neu.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/branchenanalysen/IT-2023_neu.pdf)

### Fremdkapitalanteil

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

### Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

##### Bankwechsel zu ethischer Bank

Ein Wechsel weg von der Commerzbank hin zu einer ethischen Bank wie beispielsweise die GLS oder Triodos Bank ist bereits fest angedacht und soll nun umgesetzt werden.

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

### B2.1 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

#### Berichtsfragen

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden, und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer:innen an Kapitalerträge mit welcher Begründung?

## Berichtsantwort

### *Investitionen in die Zukunft*

Bei Frachtwerk legen wir Wert auf einen sorgsamen Umgang mit unseren finanziellen Mitteln und haben uns daher bewusst gegen traditionelle Budgetierungskonzepte entschieden. Unsere Erfahrung in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen hat gezeigt, dass feste Budgettöpfe häufig zu einer erzwungenen und wahllosen Verwendung der Mittel verleiten, nur um sicherzustellen, dass im nächsten Jahr wieder ähnlich viel zur Verfügung steht. Wir halten solche Zwänge für wenig zielführend, ebenso wie wir es für essenziell halten, nicht durch unnötige Budgetgrenzen in unserer Handlungsfreiheit beschränkt zu sein.

Anstatt Personen oder Teams mit festen Budgets zu beschränken, setzen wir auf die Entscheidungsfreiheit jedes Einzelnen. Wir sind der Ansicht, dass die Freiheit, wirtschaftlich zu denken und sinnvolle Weiterentwicklungsmaßnahmen zu ergreifen, wichtiger ist als starre Budgetgrenzen. Dies ist möglich durch unseren transparenten Umgang mit Finanzkennzahlen, welcher in C4 näher erläutert wird. So darf beispielsweise jeder Mitarbeitende so viel Weiterbildung in Anspruch nehmen, wie er oder sie es für den Erfolg der eigenen Arbeit als sinnvoll erachtet. Neben der Weiterbildung sehen wir auch die Weiterentwicklung unserer internen Organisation sowie die unserer Dienstleistungen als wichtigen Invest in unsere Zukunft. Weitere Ausgaben, die in unsere Zukunft fließen, sind die Entwicklung neuer Produkte und das passende Marketing.

Da wir auf fest definierte Budgettöpfe verzichten, existiert bei uns auch kein festgelegtes Zukunftsbudget. Unsere Mitarbeitenden handeln eigenverantwortlich und nutzen die ihnen gegebenen Möglichkeiten, um das Unternehmen voranzubringen.

Neben der allgemeinen Transparenz bzgl. der Finanzkennzahlen wird der Cashflow von verschiedenen Personengruppen im Blick behalten. Zum einen von allen Personen, die mit der Buchhaltung und den Finanzen zu tun haben, zum anderen wird im monatlichen Treffen der sogenannten Finanzgilde, in der jedes Team vertreten ist, immer ein Blick auf den Cashflow geworfen. Sollten Cashflow-Engpässe auftreten, wird dies an alle Teams kommuniziert, damit dies in den eigenen Entscheidungen berücksichtigt werden kann. Dieser Fall ist bis zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund von Rücklagen nicht aufgetreten.

Unsere Ausgaben für zukunftsgerichtete Themen gliedern sich zu größten Teilen wie folgt:

Organisationsentwicklung und Marketing: Diese Aufgaben werden hauptsächlich von festangestellten Mitarbeitenden im zentralen Team Core, dem Team in dem alle Querschnittsfunktionen gesammelt sind und das für die anderen Teams als interner Dienstleister agiert, übernommen, deren Kosten gut kalkulierbar sind. Bei internen Kostenberechnungen werden die Kosten dieser Kolleg:innen bereits in internen Tools auf die Mitarbeitenden im Kundengeschäft umgelegt.

Produktentwicklung: Für Produktentwicklung bestehen klare Prozesse, die festlegen, wann und wie diese durchgeführt werden. Diese werden auf Basis geschätzter Aufwände von der Organisation bewilligt oder abgelehnt.

Weiterbildung: Jede:r Mitarbeitende:r kann, wie bereits beschrieben, nach eigenem Ermessen Weiterbildungen in Anspruch nehmen, um in die eigene Zukunft und die des Unternehmens zu investieren.

Durch diesen Ansatz fördern wir flexibel eine nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung, die auf der Eigenverantwortung und dem wirtschaftlichen Denken von uns allen aufbaut.

### **Rücklagen als Zukunftssicherung**

Auch ohne definierte Zukunftsbudgets haben wir uns auferlegt, Rücklagen als Zukunftssicherung zu bilden. Unser Ziel ist es, jederzeit genügend Mittel zurückzulegen, um Gehalts- und Mietzahlungen für mindestens sechs Monate gewährleisten zu können. So können wir wirtschaftlichen Herausforderungen begegnen und unseren Mitarbeitenden Sicherheit bieten.

Ende 2023 hatten wir Rücklagen von ca. 700.000 €, was in einem Worst-Case-Szenario für mindestens 3 Monate ausreichen würde. Freelancer sind in dieser Absicherung nicht mit eingerechnet.

### **Ausschüttung**

Bislang haben die Eigentümer von Frachtwerk keine Ausschüttungen an sich selbst vorgenommen, und auch zukünftig ist keine Ausschüttung von Kapital an die Eigentümer geplant. Die Gesellschafter partizipieren wie alle Mitarbeitenden an der jährlichen Bonuszahlung, in Höhe von 1/4 des Jahresgewinns, vollkommen gleichberechtigt. Die Berechnung ihrer Anteile erfolgt nach denselben Grundsätzen wie bei allen anderen Teammitgliedern. Auf die Bonuszahlung wird in C4 genauer eingegangen.

Die Wertsteigerung aus den restlichen Gewinnen, die nicht ausgezahlt werden, verbleiben im Unternehmen und steigert dessen Wert, welcher auf dem Papier zwar den Eigentümern zu Gute kommt, die wie oben beschrieben davon aber keinen Gebrauch machen. Der Umgang damit wird in C4 weiter beschrieben.

### **Verifizierungsindikatoren**

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

**2022 / 23:**

2022	2023
385.269€	458.269€

### **Gesamtbedarf Zukunftsausgaben**

Wie im Text beschrieben, ermitteln wir keine spezifischen Zukunftsbedarfe, sondern finanzieren diese aus dem laufenden Cashflow. Solange dieser positiv ausfällt, stellen Investitionen in die Zukunft kein Problem dar. Jede:r Mitarbeitende ist dazu angehalten, in Form von Organisationsentwicklung oder persönlicher Weiterentwicklung in die Zukunft zu investieren.

Getätigte/r strategischer Aufwand/ strategische Ausgaben

**2022 / 23:**

2022	2023
336.714€	584.286€

Anlagenzugänge

**2022 / 23:**

2022	2023
0€	0€

Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)

**2022 / 23:**

2022	2023
592.622€	588.000€

s. Gewinn in Berührungsgruppe B

Auszuschüttende Kapitalerträge

**2022 / 23:**

2022	2023
0€	0€

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

2022 / 23:

2022	2023
0%	0%

## B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt?

### Berichtsantwort

Frachtwerk kann bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt. Dies wird gerade durch das System der Gewinnbeteiligung, in Form eines Bonus an alle Mitarbeitenden, sichergestellt.

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

### B3.1 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

#### Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele am/ im eigenen Betrieb haben ein soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Welche Investitionen wurden/werden konkret vorgenommenen?

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

#### Berichtsantwort

##### ***Nachhaltige Investitionen***

Wir legen besonderen Wert auf die Bildung von Rücklagen. Diese dienen dem Zweck, im Falle finanzieller Engpässe, schnell auf diese zurückgreifen zu können, um die Gehaltszahlungen unserer Mitarbeitenden so lange wie möglich sicherzustellen. Aufgrund dieser Fokussierung haben wir nicht in andere Unternehmensformen, einschließlich sozial-ökologischer, investiert. Die Rücklagen sind nicht in Anlagen investiert, sondern liegen auf einem Unternehmenskonto vor.

Da wir keine physischen Vermögenswerte wie Immobilien, Anlagen oder KFZs besitzen, verfolgen wir bei Frachtwerk demzufolge auch keine Zielsetzungen bezüglich deren Sanierung oder bezüglich des sozialen und ökologischen Verbesserungspotenzials solcher Werte.

### ***Investitionen zur Diversifikation***

Um unser Produktportfolio zu erweitern und unser Geschäftsmodell nachhaltig und widerstandsfähig zu gestalten, haben wir unserer Muttergesellschaft, der FW Group GmbH, über Darlehensverträge finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, die in zwei Ausgründungen investiert wurden.

Zum einen hält die FW Group eine Beteiligung am Unternehmen VergeLink, einem Produkt unseres Partnerunternehmens codestryke. VergeLink unterstützt Maschinenbauer dabei, durch die flexible Anbindung ihrer IoT-Geräte (Geräte zur Erfassung von Maschinendaten) ihre Produkte zuverlässiger zu machen. Dadurch wird den Maschinenbauern die Vermarktung und der Rollout von IoT-Lösungen erleichtert. VergeLink verfügt über eigene Angestellte. Neben der Anschubfinanzierung übernimmt Frachtwerk keine weitere Rolle innerhalb der VergeLink.

Des Weiteren haben wir die FW Systems GmbH als Schwestergesellschaft der Frachtwerk GmbH gegründet, die unser Produktportfolio hervorragend ergänzt. Auch sie verfügt über eigene Mitarbeitende und ist nach dem Vorbild der Frachtwerk GmbH organisiert. FW Systems ist ein Systemhaus, das Kund:innen bei der Administration ihrer IT unterstützt. Dabei beschreiten wir neue Wege und setzen stark auf Standardisierung und Open Source mit Fokus auf die Anforderungen der Kunden, Transparenz und Zukunftsfähigkeit, um eine neue Art von Systemhäusern zu etablieren, die mehr im Sinne des Kunden handeln. Zudem sehen wir in der Adaption der Organisationsweise von Frachtwerk einen sozial-ökologischen Mehrwert.

### **Verifizierungsindikatoren**

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

Realisierung der ökologischen Investitionen

Finanzierte Projekte

Fonds-Veranlagungen

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Bankwechsel zu ethischer Bank**

Ein Wechsel weg von der Commerzbank hin zu einer ethischen Bank wie beispielsweise die GLS oder Triodos Bank ist geplant.

## B3.2 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut oder dass zumindest eine mittelfristige Ausstiegsstrategie verfolgt wird?

### Berichtsantwort

Wir können bestätigen, dass unser Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut.

## B4 Eigentum und Mitentscheidung

### B4.1 Eigentum und Mitentscheidung

#### Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer:innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer:innen gesichert und wie wird die neue Gemeinschaft auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie hat sich die Eigentümer:innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

#### Berichtsantwort

##### ***Eigentumsverhältnisse und Unternehmensstruktur***

Frachtwerk ist als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) verfasst. Die Eigentümer, Tobias Dillig und Friedrich Ellmer, halten zu jeweils 50% die Anteile am Unternehmen. Seit der Gründung zu dritt im Jahr 2021 haben die beiden heutigen Eigentümer die Anteile des dritten Gründers übernommen; seither hat es keine Veränderungen in Bezug auf die wirtschaftlich Berechtigten gegeben.

Die Entscheidungsfindung bei Frachtwerk erfolgt unabhängig von diesen Eigentumsverhältnissen. Wie im Punkt C4 ausführlicher dargestellt, haben alle Mitarbeitenden umfassende Mitgestaltungsmöglichkeiten. Im operativen Alltag besitzen somit Eigentümer und Geschäftsführer dieselben Entscheidungsrechte wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

##### ***Partizipation der Mitarbeitenden***

Aktuell sind die Mitarbeitenden nicht direkt am Eigentum von Frachtwerk beteiligt. Es gibt generell zwei Hauptgründe, warum Personen Anteile an einer Organisation halten möchten: die erhoffte Wertsteigerung und die rechtlich verankerte Mitbestimmung.

Wir bei Frachtwerk sehen kontinuierliche Wertsteigerung nicht als erstrebenswertes Ziel unseres Wirtschaftens an. Unsere Philosophie ist es nicht, dass ein Unternehmen seinem Wesen nach darauf ausgerichtet sein sollte, unablässig im Wert zu steigen.

Der zweite Grund, die Mitbestimmung, ist ein Aspekt, der uns sehr wichtig ist. Es wurde bereits über eine Beteiligung an einer AG sowie einer Genossenschaft nachgedacht, um eine solche Teilhabe ausgestalten zu können. Allerdings haben wir diese aufgrund ihrer Komplexität und der Entstehung von großem Mehraufwand vorerst nicht weiter verfolgt. Zu beachten ist auch, dass möglicherweise nicht alle Mitarbeitenden Lust darauf haben, Eigentümer:in zu werden.

Deshalb unterscheiden wir momentan strikt zwischen Eigentum und Teilhabe. Der Grad der Mitwirkung am Unternehmen wird bei uns unabhängig von der Größe der gehaltenen Anteile definiert. Rechtliche Vorgaben für GmbHs bedingend verwalten die derzeitigen Gesellschafter die Anteile treuhänderisch ohne eigene Gewinnerzielungsabsicht und mit dem Ziel, die Organisation zu gegebener Zeit in ein geeignetes Rechtskonstrukt zur Selbstverwaltung zu überführen. Die Suche und Bewertung möglicher Rechtsformen und Modelle wird weiterhin fortgesetzt.

### Verifizierungsindikatoren

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

**2022 / 23:**

Eigentümer	Anteil (in %) 2022	Anteil (in %) 2023
Unternehmer:innen	100	100
Führungskräfte	0	0
Mitarbeitende	0	0
Kund:innen	0	0
Lieferant:innen	0	0
weiteres Umfeld	0	0
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	0	0
Summe	100	100

## **Verbesserungspotenziale/Ziele**

### **Weiterführung der Prüfung möglicher alternativer rechtlicher Formen des Unternehmens**

Aktuell passt unser Selbstverständnis als selbstbesitzendes Unternehmen nicht gänzlich mit der wirtschaftlichen Rechtsform überein.

Es ist uns ein Anliegen, eine Diskussion innerhalb unserer Organisation anzustoßen, um alternative Unternehmensmodelle zu diskutieren und möglicherweise unsere Unternehmensform anzupassen.

## **B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme**

### **Berichtsfrage**

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind?

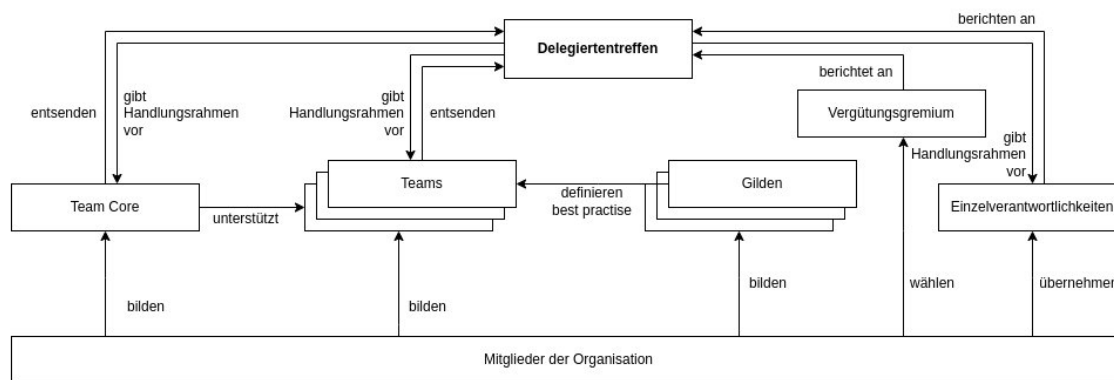
### **Berichtsantwort**

Wir können bestätigen, dass seit Gründung keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

## C Mitarbeitende

Frachtwerk ist in mehreren selbstorganisierten Teams aufgebaut, die als kleine Organisationen innerhalb der größeren Organisation betrachtet werden können. Diese Struktur ermöglicht jedem Team ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität.

Einmal wöchentlich findet das sogenannte Delegiertentreffen statt, bei dem jedes Team durch eine:n Vertreter:in repräsentiert wird. In diesem Treffen werden Themen, die die gesamte Organisation betreffen, diskutiert und entschieden. Es dient auch als Plattform, um Themen in die gesamte Organisation zu tragen. Beiträge können von jeder Person im Unternehmen eingebracht werden. Sollten Themen nicht direkt von den delegierten Personen entschieden werden können, nehmen diese die Anliegen mit in ihre Teams, um dort eine Entscheidung zu erlangen.



## C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

### C1.1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

#### Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur im Unternehmen beschrieben werden?

Welche Maßnahmen zu betrieblicher Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz wurden umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von und beim Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

#### Berichtsantwort

##### Unternehmenskultur und -klima

Frachtwerk hat sich mit seinen Principles einen gemeinsamen Rahmen geschaffen, der definiert, wie wir als Kolleg:innen zusammenarbeiten möchten und an welchen Leitlinien wir uns orientieren. Diese Prinzipien sind in die Bereiche Kommunikation, Commitment und Kollaboration unterteilt und geben der Unternehmenskultur einen klaren Rahmen. Festgehalten sind sie in unserem Wiki, der zentralen Dokumentationsplattform von Frachtwerk, und auf Plakaten in unseren Büroräumen. Zudem wird jede Woche ein „Principle of the Week“ im Delegiertentreffen verkündet und, wenn es die Zeit erlaubt, dort kurz diskutiert.

Die Unternehmenskultur bei Frachtwerk ist grundsätzlich menschenzentriert. Im Mittelpunkt steht der einzelne Mensch mit seiner individuellen Situation. Es wird auf die Bedürfnisse jeder Person individuell eingegangen und passende Lösungen werden sowohl in der kollegialen Zusammenarbeit als auch in organisatorischen Angelegenheiten gesucht.

Des Weiteren lässt sich die Unternehmenskultur als offen, partizipativ, gemeinschaftlich und experimentell beschreiben.

**Kommunikation:** Ein offener Dialog ist das Fundament unserer Kultur. Durch regelmäßige Retrometings und Feedbackgespräche fördern wir einen konstruktiven Austausch, der allen Mitarbeitenden ermöglicht, sich sicher und verstanden zu fühlen. Retrospektiven sind Teammeetings, deren Ziel es ist, aus der Vergangenheit zu lernen und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern. Aus einer Retrosession resultieren Maßnahmen, die das Team in Zukunft umsetzen möchte, um sich zu verbessern. Diese Praxis hilft, Missverständnisse zu klären und Lernprozesse anzustoßen, die zum persönlichen und gemeinschaftlichen Wachstum beitragen. Die Feedbackkultur wird in allen Bereichen des Unternehmens aktiv gelebt. Von Teammeetings über Projektteams bis hin zum Delegiertentreffen ist Feedback ein wichtiger Bestandteil. Jede:r ist dazu aufgerufen, konstruktives Feedback einzuholen und zu geben, idealerweise mindestens zweimal im Jahr. Verantwortlich dafür, dass dies geschieht, ist jede:r im Sinne der Eigenverantwortung selbst.

**Commitment:** Uns liegt es am Herzen, gemeinsam auf ein Ziel hinzuarbeiten. Deshalb haben wir uns seit dem Berichtsjahr 2023 intensiv mit unserem Purpose auseinandergesetzt. Dies soll die Identifikation mit der Organisation stärken. Wir legen großen Wert darauf, dass sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen und unterstützen dies durch die Förderung von Eigenverantwortung und Selbstständigkeit. Dies sehen wir als wesentlichen Faktor, um Menschen zu fördern und Potenziale zu entfalten. Um neuen Mitarbeiter:innen den Einstieg in unsere Denkweise und Kultur zu erleichtern, wurde kurz vor Ende des Berichtszeitraums der „Frachtwerk Travelguide“ veröffentlicht, der sie von Anfang an in die Denkweise und Kultur einführt.

**Kollaboration:** Obwohl ein Schwerpunkt bei Frachtwerk auf eigenverantwortlicher Arbeit liegt, ist die Teamarbeit von essenzieller Bedeutung. Wir pflegen ein partizipatives, experimentelles und ehrliches Arbeitsklima, das Innovation und Kreativität fördert. In diesem Kontext bedeutet „experimentell“, dass wir eine Kultur der Fehlertoleranz leben, in der das iterative Ausprobieren und Lernen aus Fehlern ausdrücklich willkommen ist. Da gute Ideen aus allen Bereichen der Organisation stammen können, haben wir eine Umgebung geschaffen, die es allen Mitarbeiter:innen (Studierende, Praktikant:innen und Festangestellte) ermöglicht, vom ersten Tag an Vorschläge einzubringen und umzusetzen.

### **Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz**

Frachtwerk legt großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden. Neben der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen durch Arbeitsschutzbeauftragte, Brandschutz- und Ersthelfer:innen sowie der regelmäßigen Überprüfung elektrischer Geräte alle zwei Jahre geht Frachtwerk weitere Schritte, um die Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv zu fördern.

Seit 2023 unterstützt Frachtwerk die körperliche Fitness seiner Teammitglieder durch eine steuerfreie Sachbezugsregelung für eine Mitgliedschaft bei einem Fitnesspass-Anbieter. Diese Mitgliedschaft ermöglicht den Zugang zu einer breiten Palette von Fitnessstudios, Schwimmbädern, Wellnessangeboten und weiteren sportlichen Aktivitäten. Zudem wird

wöchentlich ein frischer Smoothie in den Büros angeboten, um eine gesunde Ernährung zu fördern.

Frachtwerk legt Wert auf die physische Gesundheit der Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr 2023 wurden beispielsweise Yogakurse und Fitnesschallenges als Teil von Teamevents organisiert. Die Büroarbeitsplätze sind alle mit höhenverstellbaren Tischen ausgestattet, um ergonomisches Arbeiten zu erleichtern. Seit Ende 2023 fördern wir zudem aktiv die körperliche Aktivität am Arbeitsplatz durch die Bereitstellung von Fitnessgeräten für ausgleichende Bewegung in den Pausen und Balanciergeräten, die sogar während Meetings genutzt werden können.

Darüber hinaus nimmt die psychische Gesundheit einen hohen Stellenwert ein. Im Jahr 2023 wurden Resilienzkurse auf einem Teamevent angeboten. Zudem wird den Mitarbeitenden Zugang zu externen Coaches für Stressmanagement und Burnoutprävention zur Verfügung gestellt. Die Kosten hierfür übernimmt Frachtwerk anonym, um Unterstützung in schwierigen Zeiten zu gewährleisten. Bei Bedarf bieten wir zudem die Möglichkeit einer Auszeit mit reduzierter Vergütung an, sodass Mitarbeitende ohne Zeitdruck genesen und dennoch ein lebenswürdiges Einkommen erhalten können.

Die Förderung der Work-Life-Balance wird auch durch flexible Urlaubsregelungen unterstützt, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, bei Bedarf kurzfristig eine Auszeit zu nehmen. Unsere gemeinschaftsorientierte Unternehmenskultur trägt dazu bei, dass stets Kolleg:innen bereit sind, Aufgaben zu übernehmen, sollte jemand zeitliche Engpässe haben. Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement wider, nicht nur die Arbeitsumgebung, sondern auch das persönliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen.

Die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden setzt sich aus vielen Bausteinen zusammen, sodass eine direkte Wirksamkeitsmessung schwierig ist. Wir sehen jedoch in den niedrigen Krankheitstagen, die deutlich unter dem deutschlandweiten Mittel von 15,2 Tagen liegen, eine Bestätigung unserer Anstrengungen. Im Berichtszeitraum wurde die EGYM-Karte von 8 Personen verwendet, während sich viele aufgrund anderer sportlicher Mitgliedschaften stattdessen lieber für die SpenditCard entschieden haben. Im Einführungsjahr 2022 wurden 68 Stunden Coaching abgerufen, im Berichtsjahr 2023 152 Stunden.

### ***Diversität am Arbeitsplatz***

Bei Frachtwerk sind wir überzeugt, dass Diversität unsere Organisation nachhaltig stärkt. Deshalb machen wir keinerlei Unterscheidungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Uns ist die Schaffung einer inklusiven Arbeitsatmosphäre, in der sich alle willkommen und wertgeschätzt fühlen, ein zentrales Anliegen.

In der IT-Branche, in der wir tätig sind, besteht bei Frachtwerk, wie auch branchenüblich, ein höherer Anteil an männlichen Arbeitnehmern im Vergleich zu weiblichen. Ein Viertel unserer Mitarbeitenden ist weiblich, womit wir den Branchendurchschnitt übertreffen: Laut Daten der Bundesagentur für Arbeit sind aktuell nur 18,1% aller IT-Berufe mit Frauen besetzt (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Dies unterstreicht die Branchenherausforderung hinsichtlich der Geschlechterdiversität, der wir uns stellen. Wir versuchen, die Geschlechterquote anzugleichen, indem wir im Bewerbungsprozess besonderes Augenmerk auf weibliche

Bewerberinnen legen. Neben der Geschlechterdiversität liegt uns eine LGBTQIA+-Diversifikation besonders am Herzen, über die wir aber bewusst kein Zahlenmaterial erheben.

Die Betriebssprache bei Frachtwerk ist – bedingt durch eine Vielzahl an Projekten in Behörden oder bundeseigenen Gesellschaften – Deutsch, was dazu führt, dass die Mehrheit unserer Mitarbeitenden aus Deutschland stammt. Zugleich begrüßen wir jedoch auch Kolleg:innen, die Deutsch als Fremdsprache sprechen, und fördern somit sprachliche und kulturelle Vielfalt innerhalb unseres Unternehmens.

Unser Engagement für ein inklusives Arbeitsumfeld manifestiert sich in verschiedenen Bereichen: Wir legen Wert darauf, genderneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen und in der internen Kommunikation zu verwenden, um alle Geschlechter explizit einzuschließen. Zudem ist in unserem zentralen Vergütungsgremium sichergestellt, dass jedes Geschlecht mindestens einmal vertreten ist, um eine vielfältige Perspektive in diesen wichtigen Entscheidungen zu gewährleisten.



## Verifizierungsindikatoren

### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2022 / 23:

2022	2023
1,78 Jahre	2,48 Jahre

2022 sind viele neue Mitarbeitende in die Organisation eingetreten, weswegen die Zahl der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit sehr niedrig ist.

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene

**2022 / 23:**

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildung 2022	-	54,86
Weiterbildung 2023	-	51

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

**2022 / 23:**

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %) 2022	Gesundheits-/ Krankenquote (in %) 2023
bis 20	-	-
bis 30	3,16	3,56
bis 40	4,44	2,14
bis 50	2,62	2,62

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

Aktuell ist uns nicht bekannt, wie viele Tage von Personen gearbeitet werden, obwohl sie krank sind.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

**2022 / 23:**

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
allgemeine Unfälle 2022	0
allgemeine Unfälle 2023	0

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität: Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/ psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant)

**2022 / 23:**

	Alter						Geschlecht			Herkunft				Anstellung	
	18 - 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	> 65	männlich	weiblich	divers	Europa	Asien	Afrika	Amerika	Vollzeit	Teilzeit
<b>2022</b>	7	21	6	1	0	0	26	9	0	35	0	0	0	26	9
<b>2023</b>	6	32	5	2	0	0	33	12	0	45	0	0	0	33	12

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitender Person

Leider haben wir keine Zahlen zu in Anspruch genommenen Angeboten im Bereich Gesundheit/Diversität. Entweder werden die Aktivitäten im Rahmen größerer Veranstaltungen angeboten oder sie werden anonym wahrgenommen. Bei der Förderung des Sportes außerhalb der Organisation erfolgt offensichtlich auch kein Tracking der Nutzung.

Durchschnittliche Karenzdauer von Müttern

**2023:** 12 Monate

**2022:** 12 Monate

Durchschnittliche Karenzdauer von Vätern

**2023:** 0 Monate

**2022:** 2 Monate

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**Beschäftigung in der Organisation mit dem Thema Diversität**

Zunächst soll eine Wirklogik für das Themenfeld Diversität erarbeitet werden, die als Rahmen dient, um gezielte Strategien zu entwickeln. Ein nächster Schritt kann dann sein, kollektiv Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität in identifizierten Bereichen zu erarbeiten, um wirkungsvolle Lösungen zu erhalten. Um die Maßnahmen zu überprüfen und sich in Iterationen zu verbessern, sollte abschließend noch eine Messmethodik erarbeitet werden.

## C1.2 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen?

### Berichtsantwort

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

## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

### C2.1 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

#### Berichtsfragen

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

#### Berichtsantwort

##### **Vergütung**

Bei Frachtwerk wurde im Frühjahr 2023 ein zeitgemäßes Vergütungsmodell eingeführt, das intern als „New Pay“ bezeichnet wird. Dieses Modell setzt sich bewusst von traditionellen Tarifverträgen ab und basiert auf variablen Gehaltsstufen. Neben den Stufen – bewusst als „A“ bis „H“ bezeichnet, um einem Titel-Bias zu entgehen – sind Dimensionen in den Handlungsfeldern „Ergebnisorientierung“, „Kommunikation“, „Fachwissen und Methodik“, „Weiterbildung“, „Unternehmertum“ und „Erfahrung“ definiert. Je Dimension, als Unterpunkt eines Handlungsfelds, sind pro Stufe Anforderungen definiert, die für das Erreichen einer Stufe erfüllt sein müssen. Der Durchschnitt über alle erreichten Stufen ergibt im Ergebnis die finanzielle Eingruppierung einer Person. Durch eine beitragsabhängige Bezahlung wird eine faire und transparente Entlohnung sichergestellt, die sowohl einzelne Beiträge als auch das Teamwohl berücksichtigt.

Um eine gerechte und gleichmäßige Vergütung zu gewährleisten, wurde bewusst von einem Vergütungssystem abgesehen, das sich an den individuellen Lebensbedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Ein solcher Ansatz wäre schwer fair zu gestalten und könnte systematische Inkonsistenzen mit sich bringen. Unser beitragsorientierter Ansatz fördert hingegen eine ausgewogene Vergütung, die eine angemessene Lebensqualität für alle sicherstellt.

Das Gehaltsgremium, bestehend aus vier jährlich gewählten Mitgliedern sowie den beiden rechtlichen Vertretern von Frachtwerk, ist für die Überwachung und Anpassung der Vergütungskriterien und Gehälter zuständig. Es garantiert Transparenz innerhalb der Organisation und setzt klare Maßstäbe für Gehaltssteigerungen. Außerdem ist es verantwortlich für Anpassungen des Grundgehalts, welches die Basis für alle weiteren Gehälter bildet, sowie für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Dimensionen und Kriterien zur Erreichung bestimmter Stufen. Mitarbeitende können durch Erfüllen dieser Kriterien aktiv ihre Gehaltsentwicklung beeinflussen, indem sie einen entsprechenden Antrag nebst Selbsteinschätzung einreichen, über den dann das Gremium entscheidet.

Jede Person hat die Möglichkeit, Themen, Anpassungen oder Vorschläge über das Delegiertentreffen einzubringen und somit Einfluss auf das Vergütungskonzept zu nehmen. Zudem führt das New-Pay-Gremium regelmäßig Umfragen durch, um Rückmeldungen und ein Stimmungsbild zur aktuellen Version des Konzepts zu sammeln und darauf basierend Weiterentwicklungen vorzunehmen.

Durch diesen Ansatz, aber auch schon davor, gewährleistet Frachtwerk, dass alle Angestellten ein über dem Mindestlohn liegendes lebenswürdiges Gehalt erhalten. Zusätzlich zum vertraglich festgelegten Gehalt zahlt Frachtwerk einen unternehmenserfolgsabhängigen Bonus, welcher in der Regel zwischen 1,5 und 2,5 Monatsgehältern liegt. Außerdem gewährt Frachtwerk als weiteren Bestandteil der Vergütung eine Mitgliedschaft bei einem Fitnesspass-Anbieter als steuerfreien Sachbezug.

Wir sind besonders stolz darauf, dass wir bereits von vielen Unternehmen, denen wir von unserem Modell berichtet haben, extrem positives Feedback erhalten haben und unsere New-Pay-Matrix bereits vielen als Inspiration dient.

Grundidee

## Grundidee: Das Modell basiert auf Stufen, an die jeweils Kriterien geknüpft sind



**Dimensionen**

Dimensionen bilden pro Stufe die Basis für die Definition einzelner Kriterien, die notwendig sind, um in eben dieser Dimension eine entsprechende Stufe zu erreichen. Dabei sind die Kriterien keine absolute Wahrheit, allerdings sollten die Kriterien einer Stufe und Dimension überwiegend so erfüllt sein, dass der Wesensgehalt der Dimension erreicht wird.

**Stufen**

Stufen repräsentieren die Erfahrung und damit in gewisser Weise auch den eigenen Beitrag zur Organisation bzw. für Kunden und ihre Projekte. Sie sind jeweils an ein Grundgehalt geknüpft und haben die Stufen „A“ bis „H“ bzw. „Q1“ und „Q2“ für Quereinsteiger:innen. Werkstudierende haben für Bachelor und Master jeweils eine eigene Stufe.

	A	B	C	D
1	■			
2		■		
3		■		
4			■	

**Das Gehaltsgremium**

Ein jährlich gewähltes Gremium wacht über das Gesamtkonzept. Das bedeutet auf der einen Seite, dass die Stufen, Dimensionen und Kriterien regelmäßig überprüft bzw. weiterentwickelt werden und dass die Vergütung regelmäßig angepasst wird. Auf der anderen Seite nimmt das Gremium auf Wunsch deine Eingruppierung vor und bespricht sie mit dir, damit deine Vergütung auch deiner Erfahrung entspricht.

Ablauf

## Ablauf: Das Gehaltsgremium nimmt mir dir gemeinsam eine Eingruppierung vor



**Schritt 1: Selbsteinschätzung**

Solltest du das Gefühl haben, dass eine neue Bewertung deiner Stufe dran ist, nimmst du als erstes eine Selbsteinschätzung vor und suchst in jeder Dimension die zu dir passende Stufe.

**Schritt 2: Bitte um Einschätzung**

Sobald du dich selbst eingeschätzt hast, schickst du deine Einschätzung an das New-Pay-Gremium mit der Bitte um Einschätzung. Das Gremium wird dann eine Einschätzung vornehmen, dabei ggf. auch Menschen befragen, die dich gut kennen und grundsätzlich menschenzugewandt arbeiten.

**Schritt 3: Gespräch**

Sollte die Bewertung des Gremiums von deiner Selbsteinschätzung stark abweichen, wird es binnen zwei Wochen eine Einladung zu einem Gespräch geben, um die Unterschiede in der Wahrnehmung zu beleuchten. Dabei werden bei Bedarf auch Entwicklungspfade beleuchtet, um einzelne Dimensionen zu verbessern.

**Schritt 4: Anpassung**

Sobald ein gemeinsames Verständnis hergestellt ist und das Ergebnis eine neue Eingruppierung ist, erfolgt die Anpassung deines Gehalts mit der nächsten Lohnauszahlung.

### Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle

Für die Erfassung der Arbeitszeiten nutzt Frachtwerk das selbstentwickelte Tool „FwFin“, welches eine präzise Übersicht über geleistete Arbeitsstunden und Abwesenheiten bietet. Selbstkontrolle, unterstützt durch einen Ressourcenverantwortlichen im Team, sichert eine angemessene Auslastung der Mitarbeitenden. Um Überlastungen entgegenzuwirken, überprüft das Vergütungsgremium vierteljährlich die Arbeitsstunden. Sollte die Zahl der Überstunden eine Grenze von zwei Arbeitswochen überschreiten, werden präventive Maßnahmen eingeleitet. Ein offener Dialog über Überstunden und Work-Life-Balance ist stets möglich, um gemeinschaftlich Lösungen zu finden und einer Überbelastung vorzubeugen.

Überstunden sind bei uns nicht erfolgskritisch und es wird keine Mehrarbeit erwartet. Viele Angestellte zeigen aber die Bereitschaft, gelegentlich zusätzliche Stunden zu investieren, um den Erfolg von Projekten zu sichern. Genau diese Flexibilität erlaubt es aber auch, die Arbeitszeit individuell und bedürfnisorientiert zu gestalten.

Wir bieten große Freiheit in der Gestaltung der Arbeitszeiten. Mitarbeitende können kurzfristig frei nehmen, um Überstunden abzubauen oder regulären Urlaub zu nehmen. Zusätzlich gibt es bei Frachtwerk die Möglichkeit, „Urlaub nach eigenem Ermessen“ zu nehmen, der über den vertraglich geregelten Urlaubsanspruch hinausgeht, sollte das Bedürfnis bestehen. Dies erfolgt in Eigenverantwortung der Angestellten. Die Gestaltung der täglichen Arbeitszeit obliegt den Mitarbeitenden selbst, wobei Kundentermine und gesetzliche Arbeitszeitvorgaben zu beachten sind. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch „FwFin“ überwacht.

Frachtwerk bietet eine Vielzahl an Arbeitsmodellen. Diese reichen von Vollzeit über Teilzeit, Praktika bis zu Werkstudententätigkeiten. Wir unterstützen auch Remote Work und Workations, wobei eine dauerhafte internationale Remote-Arbeit aus rechtlichen Gründen vermieden wird. Bei der Wahl des Teilzeitmodells können die Mitarbeitenden ihre wöchentlichen Arbeitsstunden flexibel von 50 % bis zu 100 % wählen, mit der Möglichkeit, diese bei Bedarf auch kurzfristig zu ändern.

### **Selbstentfaltung**

Frachtwerk misst der Möglichkeit, dass unsere Mitarbeitenden ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit finden, große Bedeutung bei. Dies wird als Eigenverantwortung jedes Einzelnen betrachtet. Die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, die Option auf spontanen Urlaub, Homeoffice und Workations bieten zahlreiche Möglichkeiten für einen gesunden Ausgleich. Diese Freiheiten erlauben es den Mitarbeitenden, ihr Berufsleben individuell nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten.

Darüber hinaus unterstützt Frachtwerk aktiv das Engagement in ehrenamtlichen und gesellschaftlich nützlichen Projekten und Vereinen. Jeder Mitarbeitende kann Pro-Bono-Projekte vorschlagen, die, sofern sie von der Organisation angenommen werden, entweder in Form von direkter Unterstützung bei der Umsetzung spezifischer Projekte oder durch die Bereitstellung von Serverkapazitäten gefördert werden. Auf diese Weise können unsere Teammitglieder regelmäßig bezahlt an Projekten mitwirken, für die sie normalerweise ehrenamtlich tätig werden müssten. Dazu zählen beispielsweise Bildungseinrichtungen oder soziale Projekte.

### **Verifizierungsindikatoren**

#### Höchstverdienst

**2022 / 23:**

2022	2023
68.462€	73.730€

Bei einer normalen Vollzeitstelle, 40 Stunden / Woche

Mindestverdienst

**2022 / 23:**

2022	2023
24.633€	27.219€

Bei einer normalen Vollzeitstelle, 40 Stunden / Woche

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

**2022 / 23:**

2022	2023
1:2,78	1:2,71

Medianverdienst

**2022 / 23:**

2022	2023
61.356€	62.002€

Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)

Der Verdienst ist bei Frachtwerk unabhängig von dem Standort des Mitarbeitenden.

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

**2022 / 23:**

2022	2023
40 Stunden	40 Stunden

Mitarbeitende können jederzeit ihre Stundenzahl verringern und erhöhen. Bei einem Wunsch werden Wege gesucht, dies möglich zu machen.

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022 / 23:

2022	2023
359 Stunden	494 Stunden

## C2.2 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden?

### Berichtsantwort

Wir können bestätigen, dass Frachtwerk seine Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet und nicht ausbeutet.

## C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

### C3.1 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

#### Berichtsfragen

Welchen Wert legen das Unternehmen und die Mitarbeitenden auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz?

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden, gibt es Weiterbildungsangebote?

#### Berichtsantwort

##### **Nachhaltigkeit im Büroalltag**

Nachhaltigkeit und Gesundheitsförderung sind wichtige Bestandteile der Arbeitsplatzkultur bei Frachtwerk. Ein Beispiel für unser Engagement in diesem Bereich ist der wöchentliche Smoothie Day, an dem wir besonders Wert auf hochwertige und überwiegend biologische Produkte legen.

Bei den zweimal jährlich stattfindenden Teamtagen bieten wir eine durchweg vegetarische und vegane Verpflegung an. Der Kaffee, der an unseren beiden Standorten verwendet wird, stammt von Good Karma Coffee und Flying Roasters, regionale Anbieter, die nachhaltige Lieferketten garantieren.

Ein Großteil der Belegschaft ist sich der Bedeutung von Nachhaltigkeit bewusst, doch zeigt sich, dass im alltäglichen Handeln noch Raum für eine nachhaltigere Gestaltung besteht.

Frachtwerk verfügt über keine eigenen Kantinen. Die Mittagsverpflegung bringen die Mitarbeitenden entweder selbst mit oder sie versorgen sich bei Restaurants und Imbissen in der Umgebung der Büros.

**Nachhaltige Mobilität**

Nachhaltige Mobilität ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie von Frachtwerk. Unsere Mitarbeitenden nutzen für den Arbeitsweg fast ausschließlich umweltfreundliche Verkehrsmittel wie Fahrräder, öffentliche Verkehrsmittel oder gehen zu Fuß. Die Verwendung von Autos für den Weg zur Arbeit stellt bei uns eine seltene Ausnahme dar.

Zur Förderung dieses umweltbewussten Verhaltens ermöglicht Frachtwerk seinen Mitarbeitenden, über das JobRad-Programm Fahrräder zu leasen, um so eine kosteneffiziente Mobilitätslösung anzubieten.

Auch bei der Planung unserer Teamtage achten wir darauf, Orte auszuwählen, die gut mit Zügen und anderen öffentlichen Verkehrsmitteln zugänglich sind. Dies soll den Bedarf an Autofahrten minimieren. Für den Transport von Materialien setzen wir lediglich auf [Carsharing-Fahrzeuge](#), während die restlichen Teammitglieder für ihre Anreise öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

Auf Dienstwagen verzichtet Frachtwerk vollständig.

Eine klare „Bahn-first-Politik“ prägt das Mobilitätsverhalten bei Frachtwerk. Dienstreisen werden bevorzugt mit dem Zug und dem öffentlichen Nahverkehr durchgeführt, sofern die Zielorte dies ermöglichen. Dafür stellt Frachtwerk eine BahnCard 50 zur Verfügung, welche auch privat genutzt werden kann, um umweltfreundliches Reisen auch außerhalb der Organisation zu fördern.

Für schwer mit der Bahn erreichbare Ziele innerhalb Deutschlands weichen wir in Notfällen auf Carsharing aus. Flugreisen werden nur in Erwägung gezogen, wenn sie die Reisezeit zu internationalen Zielen signifikant verkürzen können. Aufgrund unserer Kundenstruktur war dies während des Berichtszeitraums lediglich in einem Einzelfall notwendig.

**Verifizierungsindikatoren**

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

**2022 / 23:**

2022	2023
30%	30%

Anteil der Anreise mit PKW/ öffentlichen Verkehrsmitteln/ Rad/ zu Fuß

**2022 / 23:**

Verkehrsmittel	Anteil (in %) 2022	Anteil (in%) 2023
zu Fuß	5,9	11,5
Rad	29,4	42,3
PKW	5,9	0
Öffentliche Verkehrsmittel	58,8	46,2
Summe	100	100

Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden

**2022 / 23:**

2022	2023
13,8%	13,5%

Setzt sich zusammen aus der Nutzung des Jobrads.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**Gemeinwohl-Orientierung intern und extern kommunizieren**

Wir wollen in Zukunft sowohl in unserer internen als auch externen Kommunikation unsere Gemeinwohl-Orientierung stärker betonen. Intern können hierzu Formate entwickelt werden, in denen verschiedene Aspekte dieses Themas diskutiert werden. Diese Foren bieten die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeitenden intensiv mit der Gemeinwohl-Orientierung auseinandersetzen, besser verstehen, was dies bedeutet, und letztendlich mit Engagement mitgestalten.

Extern könnten neben klassischen Marketingmaßnahmen auch spezielle Veranstaltungsformate entwickelt werden. Zudem könnten wir aktiv unseren Kunden mehr über unsere Gemeinwohl-Orientierung erzählen, um unsere Werte und Ziele klar zu kommunizieren. Durch diese Maßnahmen möchten wir sowohl intern als auch extern ein stärkeres Bewusstsein für unsere Gemeinwohl-Orientierung schaffen und unser Engagement in diesem Bereich verdeutlichen.

### Take-Away-Boxen anbieten

Um die Nutzung von Einwegverpackungen zu reduzieren, möchten wir Boxen anbieten, die zum Mitnehmen des Mittagessens genutzt werden können. Diese trägt dazu bei, die Umweltbelastung durch Einwegverpackungen, die wir auf Grund der fehlenden Kantine zwangsläufig verwenden, zu reduzieren.

## C3.2 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird?

### Berichtsantwort

Wir können bestätigen, dass weder unökologisches Verhalten geduldet noch Verschwendung von Ressourcen gefördert wird.

## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

### C4.1 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

#### Berichtsfragen

Welche wesentlichen/ kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?

Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?

Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheitsdemokratisch oder konsensual mitbestimmen?

Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?

#### Berichtsantwort

#### ***Partizipation der Belegschaft in Entscheidungsprozessen***

Frachtwerk pflegt eine Kultur der Eigenverantwortung und Selbstorganisation, in der jede:r gleichberechtigt handelt und an der Entwicklung der Organisation mitwirken kann. Die Entscheidungsprozesse, in denen Mitarbeiter:innen eigenständig oder mitentscheidend agieren können, sind umfangreich und vielschichtig. Diese reichen von Entscheidungen über die eigene Arbeitszeit, die Auswahl der Projekte, den Umfang des Urlaubs bis hin zur persönlichen Weiterentwicklung. Weiter geht es mit Entscheidungen im Team oder in Projekten bis zum Delegiertentreffen, dem Gremium, in dem die strategische Ausrichtung von Frachtwerk festgelegt wird.

Während des Delegiertentreffens werden wesentliche Beschlüsse getroffen, die neue Projekte, finanzielle Investitionen, neue Prozesse oder andere relevante Themen betreffen. Die Mitbestimmung erfolgt auf zwei Wegen:

Bei weniger kritischen Entscheidungen wird im Delegiertentreffen zunächst ein Stimmungsbild der von den Teams entsandten Vertreter:innen eingeholt und diskutiert. Anschließend wird ein Beschluss gefasst, mit dem die Mehrheit zufrieden ist. Dennoch wird stets versucht, eine konsensfähige Lösung zu finden.

Bei wegweisenden Entscheidungen werden die Anliegen aus dem Delegiertentreffen in die Teams getragen und um Rückmeldung gebeten. Die Ergebnisse der Teambeschlüsse fließen dann in das folgende Delegiertentreffen ein, wo ein gemeinschaftlicher Beschluss getroffen wird.

Innerhalb der Teams variiert die Art der Meinungsbildung und kann von konsensorientierten Diskussionen bis zu Mehrheitsentscheidungen reichen. Diese Vielfalt wird bewusst gefördert, da sie den Teams eine autonome Arbeitsweise ermöglicht und sie als „Unternehmen innerhalb des Unternehmens“ agieren lässt.

Wir leben den Grundsatz „permanent beta“, was bedeutet, dass unser Modell der Zusammenarbeit niemals als fertig betrachtet wird. Wir hinterfragen regelmäßig, was gut und was schlecht läuft und adaptieren dann unsere Prozesse entsprechend.

Die Erfahrung mit der aktiven Partizipation der Mitarbeiter:innen zeigt sich als äußerst positiv. Besonders hervorzuheben ist dabei die Möglichkeit, an der Gestaltung der Organisationsrichtung mitzuwirken, was zu einem hohen Maß an Engagement und Zufriedenheit in der Belegschaft führt.

Eines unserer Partnerunternehmen aus dem Unternehmensnetzwerk Stetig&&Wandel (mehr zu Stetig&&Wandel im Feld D2) implementiert aktuell ein an uns stark angelehntes Modell der Zusammenarbeit, wobei wir selbstverständlich mit Begeisterung unterstützen. Auch außerhalb berichten wir immer wieder sehr gerne davon, wie bei uns Zusammenarbeit funktioniert, und erhalten viele ungläubige, gleichzeitig aber positive Rückmeldungen.

### ***Führungskonzept***

Das Führungskonzept bei Frachtwerk unterscheidet sich deutlich von traditionellen Vorstellungen. In unserer Unternehmensstruktur wird das klassische Verständnis einer Führungskraft, die üblicherweise mit Personal- und Sachverantwortung sowie Einfluss auf operative und strategische Prozesse verbunden ist, weitgehend aufgeweicht. Bei uns entspricht Führung eher einer Rolle, in die jemand schlüpft, wenn er oder sie sich für ein Thema verantwortlich fühlt, Bedarf sieht oder einfach Interesse daran hat. Wir verwenden hierfür die Metapher, dass man sich einen „Hut“ aufsetzt. Diese „Hüte“ symbolisieren somit eine rein fachliche Führungsrolle.

Die Zuweisung und Bewertung solcher Schlüsselrollen erfolgt, je nach Rolle, im Delegiertentreffen, innerhalb der Teams oder initiativ durch eine Person. Beim Übertragen von „Hüten“ achten wir darauf, dass diese auf möglichst viele Personen verteilt werden, um Überlastung zu vermeiden. Zudem führt die Bündelung von zu vielen Hüten bei einer Person zu Problemen, da wir uns dann zunehmend in Richtung einer Ungleichstellung verschiedener Mitarbeitenden entwickeln würden.

Neben den fachlichen Führungshüten entwickelt sich innerhalb der Teams eine weitere Form der Führung. Diese ergibt sich aus den natürlichen Dynamiken innerhalb einer Gruppe oder Gesellschaft. Führungspersönlichkeiten treten auf ganz natürliche Weise hervor, ohne dass

eine offizielle Auswahl oder Bewertung durch die Organisation stattfindet. Dies geschieht meist aufgrund der persönlichen Erfahrung und Kompetenz dieser Personen. Nichtsdestotrotz ist es unser Ziel, ein Gleichgewicht zu wahren und nicht einzelne Individuen zu stark als informelle Führungspersönlichkeiten herauszustellen. Es ist auch die Aufgabe der Organisation und der restlichen Teammitglieder, diesem entgegenzuwirken.

Weiterhin sind bei Frachtwerk letzte Spuren klassischer Führungsformen zu finden. Gesetzlichen Notwendigkeiten folgend, hat Frachtwerk zwei Geschäftsführer, die diese Rolle jedoch nicht in klassischer Weise leben. Auf dem Papier könnten sich die Geschäftsführer Vetorechte vorbehalten, was in der Realität aber nicht der Fall ist. Stattdessen, wie in den Abschnitten zuvor beschrieben, ist die Führung auf alle Mitarbeitenden verteilt und Entscheidungen werden im Delegiertentreffen getroffen. Die Geschäftsführer spielen vielmehr aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz eine wichtige Rolle im Unternehmen. Sie sind für viele Themen fachlicher sowie organisatorischer Natur geschätzte Ratgeber.

### ***Transparenz betrieblicher Kennzahlen***

Die Transparenz betrieblicher Kennzahlen ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Mitarbeitende genießen uneingeschränkten Zugang zu allen relevanten Daten, was projektbezogene und finanzielle Informationen einschließt. Lediglich datenschutzrechtlich sensible Daten unterliegen einer Einschränkung der Transparenz. Derartige Daten stehen nur den Rollen zur Verfügung, die diese für die Ausübung ihrer Tätigkeiten benötigen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Einblick in die finanzielle Lage auf verschiedenen Ebenen zu nehmen – von der Gesamtsicht der Organisation über einzelne Projekte bis hin zu ihrem persönlichen Beitrag zur Organisation.

Unsere Politik der offenen Informationen umfasst auch die Nachvollziehbarkeit von Bonuszahlungen und die Einsichtnahme in Rücklagen für die finanzielle Sicherheit. Geplante Investitionen werden im Rahmen der Delegiertentreffen besprochen, womit Transparenz und Zugänglichkeit für alle geschaffen werden. Dort werden zudem regelmäßige Updates zu den Investitionen gegeben. Bei spezifischen Fragen zu bestimmten Themenbereichen kann der verantwortliche „Hutträger“ über eine sogenannte Hutliste ermittelt und in den Delegiertentreffen, oder persönlich, befragt werden. Projektbezogene Daten sind jederzeit entweder direkt erfragbar oder über unseren Cloud-Speicher zugänglich.

Die zur Verfügung gestellten Daten sind größtenteils so aufbereitet, dass sie für die meisten verständlich sind. Für Personen, die bisher wenig Berührung mit Finanzthemen hatten, könnten sie jedoch nicht direkt nachvollziehbar sein. Eine führende Kennzahl wurde im Jahr 2023 abgelöst, da sie für Verwirrung sorgte und als nicht verständlich empfunden wurde.

Die bisherigen Erfahrungen mit unserem hohen Grad an Transparenz innerhalb der Organisation sind durchweg positiv. Die umfassende Einsicht in unternehmensrelevante Informationen ermöglicht es den Mitarbeitenden, die Organisation von Beginn an umfassend zu verstehen und qualifiziert, an Entscheidungsprozessen teilzunehmen.

Als Organisation haben wir erkannt, dass Transparenz und der Zugang zu relevanten Informationen die Grundlage bieten, konstruktiv mitzuwirken. Information ist die Basis für die Übernahme von Verantwortung.

## Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

**2022 / 23:**

2022	2023
100%	100%

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden

**2022 / 23:**

2022	2023
100%	100%

## Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Gemeinwohlaspekte in Onboarding aufnehmen

Neue Kolleg:innen, die bei Frachtwerk anfangen, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mit der Gemeinwohl-Ökonomie vertraut. Daher ist es hilfreich, wenn die Vermittlung der GWÖ bereits Teil des Onboardings wird. Durch die Einführung in die Prinzipien und Werte der GWÖ können neue Mitarbeitende verstehen, was die Gemeinwohl-Orientierung für uns bedeutet und wie sie aktiv dazu beitragen können.

## C4.2 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

### **Berichtsfrage**

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt?

### **Berichtsantwort**

Wir können bestätigen, dass die Bildung eines Betriebsrates nicht verhindert wird.

## D Kund:innen und Mitunternehmen

### D1 Ethische Kund:innenbeziehungen

#### D1.1 Ethische Kund:innenbeziehung

##### Berichtsfragen

Wie werden neue Kund:innen gewonnen und wie Stammkund:innen betreut?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund:innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

Welche Kund:innengruppen haben einen erschwerten Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen? Was wird getan, damit diese auch in den Genuss der Produkte/ Dienstleistungen kommen können?

##### Berichtsantwort

###### **Akquisition neuer Kunden**

Frachtwerk verfolgt bei der Gewinnung neuer Kunden einen Ansatz, der auf persönlichen Beziehungen und Vertrauen basiert. Die effektivste Methode stellt für uns die Empfehlung durch bestehende Kundenkontakte dar, die unsere Leistungen und Werte aus eigener Erfahrung kennen und wertschätzen. Ferner beteiligen wir uns an relevanten Ausschreibungen und setzen auf die Dienstleistung des Personalberatungsunternehmens Hays, welches auf das Vermitteln von Expert:innen spezialisiert ist.

Unsere Marketingaktivitäten sind bewusst limitiert gehalten, denn wir legen den Fokus darauf, potenzielle Kunden durch direkte und persönliche Ansprache zu überzeugen. Unsere Online-Präsenz umfasst eine Webseite mit informativen Blogbeiträgen sowie eine aktive Teilnahme in den sozialen Netzwerken wie Instagram und insbesondere LinkedIn. Hier teilen wir Einblicke in aktuelle Themen, die uns beschäftigen, und präsentieren Success Stories, die aufzeigen, was wir leisten gleichzeitig aber auch informative Elemente enthalten.

Im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie, dass jede:r Mitarbeitende zum Gesamterfolg beiträgt, haben wir keine auf den Vertrieb spezialisierte Stellen. Stattdessen liegt die Verantwortung für die Kundenakquise bei allen Teammitgliedern. Jede:r bringt individuelle Stärken ein, wobei die Akquisitionsleistung keinen direkten Einfluss auf die Vergütung von Mitarbeitenden hat.

Unsere Vertriebsstrategie zielt darauf ab, durch authentische und langanhaltende Partnerschaften ein solides Netzwerk aufzubauen. Primär geht es uns darum, Unterstützung zu bieten und Mehrwert zu schaffen. Diese Philosophie führt in der Folge häufig zu Empfehlungen, die wiederum neue Geschäftsbeziehungen generieren können und damit die Projektpipeline und folglich dadurch die Arbeitsplätze sichert.

Auf kaltakquisitorische Methoden oder unpersönliche Marketingmaßnahmen wie E-Mail-Marketing verzichten wir bewusst, da diese nicht mit unserer Vorstellung von wertebasierten und persönlichen Kundenbeziehungen übereinstimmen.

### **Betreuung von Bestandskunden**

Bei der Betreuung von Kunden sind uns persönliche Interaktion und individuelle Unterstützung wichtig. Ein klassisches Key Account Management, das auf unpersönliche Weise agieren könnte, vermeiden wir bewusst. Uns geht es darum, jederzeit kompetent und direkt auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen zu können. Ein unpersönlicher Support oder unflexible Zuständigkeiten, die lediglich an das allgemeine Motto „Dafür bin ich nicht zuständig“ erinnern, sind bei uns nicht vorzufinden. Die Projektleitenden, die über das erforderliche Fachwissen verfügen, stehen den Kunden als direkte Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Sie sind per Telefon und E-Mail erreichbar, wobei im Falle von Abwesenheiten stets eine Übergabe an kompetente Kolleg:innen erfolgt, die die Betreuung interimsmäßig übernehmen.

Unser Ziel ist es, eine Bindung aufzubauen, die über die rein geschäftliche Beziehung hinausgeht. Deshalb laden wir unsere Bestandskunden zu Veranstaltungen wie unserem Sommerfest ein, um den gemeinsamen Austausch auch abseits des Büroalltags zu fördern. In der ungezwungenen Atmosphäre, die zum Kennenlernen und zum persönlichen Austausch einlädt, ist nicht das Ziel, neue Leads zu generieren, sondern vielmehr unser Netzwerk und das der Kund:innen zu stärken sowie persönliche Beziehungen zu vertiefen. Gerade in Zeiten digitaler Kommunikation schätzen wir die Möglichkeit, unsere Kund:innen auch persönlich zu treffen.

Passend zu unserem Ansatz, Kundenbeziehungen zu pflegen, versenden wir jährlich eine Weihnachtsemail. In dieser teilen wir die Höhepunkte und Geschichten des vergangenen Jahres bei Frachtwerk, um unsere Kund:innen an unserer Unternehmensreise teilhaben zu lassen und Dialog auch außerhalb des geschäftlichen Kontexts zu erzeugen.

Transparenz und Offenheit prägen unsere Kommunikation mit den Kund:innen, was von diesen sehr geschätzt wird. Die Beziehung zu ihnen verstehen wir nicht als bloßen Austausch von Dienstleistungen und Bezahlung, sondern als partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Intention, die Ziele der Kund:innen gemeinsam zu erreichen. Wir überzeugen mit unseren guten Leistungen und dem individuellen Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse. Um sicherzustellen, dass wir diesem Anspruch gerecht werden, haben wir 2021 und 2022 eine Kundenumfrage durchgeführt. In diesen wurde abgefragt, ob Kund:innen mit unserer Arbeitsweise, unserer Kommunikation, der Qualität unserer Ergebnisse und unserer Termintreue zufrieden sind. Außerdem wurde abgefragt, ob wir die Bedürfnisse erfüllt haben und was wir verbessern können. Die Rückmeldungen waren mit ein paar Anregungen, was verbessert werden könnte, durchgehend positiv.

2023 sind wir auf individuelle Retrometings umgestiegen, um Feedback von Kund:innen zu erhalten. Leider konnte sich diese Herangehensweise nicht durchsetzen.

### **Kundennutzen im Fokus**

Bei Frachtwerk richten wir unser Handeln nach dem Nutzen für unsere Kund:innen aus. Es ist uns wichtig, dass wir Projekte nicht allein aufgrund finanzieller Kriterien beurteilen. Eine pauschale Ablehnung aufgrund eines geringeren Budget des Kunden widerspricht unserer Philosophie, vor allem bei Kund:innen, welche sich unseres oder ein vergleichbares Produkt normalerweise nicht leisten könnten. Wir sind offen dafür, auch Aufträge mit geringeren Stundensätzen zu übernehmen und unterstützen zudem ausgewählte Vorhaben auf

Pro-Bono-Basis. Unsere Entscheidung für ein Projekt basiert auf dessen Sinnhaftigkeit und der Überzeugung, dass wir einen wertvollen Beitrag leisten können.

Auch gab es im Berichtszeitraum Fälle, in denen Frachtwerk bereit war, die eigene Gewinnmarge zu reduzieren, um Projekte innerhalb des Budgetrahmens des Kunden erfolgreich abzuschließen oder für Kunden in umfangreichen Maße in Vorleistung zu gehen, um kunden-seitige Finanzierungslücken zu überbrücken.

Selbstverständlich ist uns dabei stets bewusst, dass Frachtwerk in erster Linie eine Verpflichtung gegenüber seinen Angestellten hat und für eine faire und angemessene Vergütung sorgen muss. In diesem Sinne handelt es sich bei der Herabsetzung unserer Stundenpreise eher um die Ausnahme als die Regel. Unsere normalen Preise ermöglichen es uns, dass wir ausgewählten Kund:innen unsere Dienstleistung vergünstigt anbieten können.

Durch eine detaillierte Anforderungserhebung zu Beginn eines Projekts stellen wir sicher, dass wir die Bedürfnisse und Wünsche unserer Kund:innen präzise erfassen. Auf diese Weise vermeiden wir es, unnötige Zeit und Ressourcen in Funktionen zu investieren. Dies gewährleistet, dass Investitionen dorthin fließen, wo sie den größten Nutzen erbringen.

Ein zentrales Element unserer Arbeit ist der Einsatz von Open-Source-Software, welche den Kund:innen die Flexibilität gibt, ihre Projekte bei Bedarf auch mit anderen Dienstleistern fortzusetzen oder zu erweitern.

### **Verankerung ethischer Werte in der Unternehmenskultur**

Die Verpflichtung auf gemeinsame ethische Grundprinzipien ist im Kern von Stetig & Wandel verankert und findet ihren Ausdruck in der Satzung des Unternehmensverbundes. Diese Leitlinie, die für jedes Unternehmen innerhalb von Stetig & Wandel verbindlich ist, beinhalten wichtige Richtlinien, die unser Handeln leiten. Sie decken unter anderem Folgendes ab:

- Für Stetig & Wandel steht das Kundenwohl im Mittelpunkt.
- Die gemeinsame Arbeit für den Kunden gelingt nur durch und mit motivierten Mitarbeitenden. Ihnen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten und sie nach besten Möglichkeiten zu fördern, steht für die Gruppenmitglieder stets vor rein wirtschaftlichen Zielen.
- Der Gruppe ist ein nachhaltiges Arbeiten wichtig.
- Die Gruppenmitglieder fördern sich gegenseitig nach besten Möglichkeiten.

In der Regel sind die Richtlinien, die die ethischen Werte von Stetig & Wandel konkretisieren, für alle Interessierten auf der Webseite des Unternehmensverbunds einsehbar. Derzeit wird die Website jedoch überarbeitet, was dazu führt, dass das Dokument temporär nicht abrufbar ist.

### Ethische Richtlinien

Ein freier Austausch von Wissen und Ressourcen kann nur auf Basis gemeinsamer ethischer Richtlinien gelingen. Diese sind im Einzelnen:

- Für Stetig & Wandel steht das Kundenwohl im Mittelpunkt. Jede Projektarbeit ist darauf ausgerichtet, für den Kunden ehrlich und nach bestem Wissen und Gewissen einen Mehrwert zu erzielen. Nur zufriedene Kunden können einen gemeinsamen, langfristigen Erfolg sichern.
- Die gemeinsame Arbeit für den Kunden gelingt nur durch und mit motivierten Mitarbeitern. Ihnen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten und sie nach besten Möglichkeiten zu fördern steht für die Gruppenmitglieder stets vor rein wirtschaftlichen Zielen.
- Der Gruppe ist ein nachhaltiges Arbeiten wichtig. Dazu gehört die Förderung von Open Source gleichermaßen wie die Entwicklung langfristig sinnvoller Lösungen, der Schutz von Umwelt und Klima aber auch der Verzicht auf den Gebrauch von Risikokapital. Außerdem verpflichten sich die Mitglieder, nicht für Kunden der KfW-Ausschlussliste tätig zu werden.
- Die Gruppenmitglieder fördern sich gegenseitig nach besten Möglichkeiten. Deshalb verzichten sie darauf, untereinander Mitarbeiter, Kunden oder Aufträge abzuwerben. Ihnen ist eine offene und ehrliche Kommunikation wichtig, relevante Entscheidungen wie die Aufnahme neuer Mitglieder werden stets gemeinsam getroffen.

### Verifizierungsindikatoren

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen

#### 2023:

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Personalkosten Marketing	102.000	2,1

#### 2022:

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Personalkosten Marketing	38.388	1,5
Sonstige Marketingkosten	12.505	0,5

### Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

#### 2022 / 23:

2022	2023
100%	100%

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens:

**2022 / 23:**

2022	2023
Nein	Nein

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innengruppen gekauft wird

Benachteiligte Kundengruppen sind für uns Kund:innen, die sich unsere Dienstleistungen zu den üblichen Preisen monetär nicht leisten können. Dazu zählen vor allem kleine Unternehmen, Vereine und NGOs. Für benachteiligte Kundengruppen wie Vereine stellen wir unsere Leistungen häufig pro bono zur Verfügung. Gewinnerorientierten benachteiligten Kundengruppen bieten wir unsere Leistungen des Öfteren deutlich unter unseren Tagessätzen an.

Da Pro-bono-Projekte sich nicht im Umsatz ausdrücken, haben wir uns dazu entschieden, an dieser Stelle als alternative Kennzahl den Leistungsanteil anzugeben. Dies ermöglicht es uns, den Beitrag, den wir für benachteiligte Kundengruppen leisten, sichtbar zu machen und unser Engagement in diesem Bereich besser zu quantifizieren.

**Individuelle Indikatoren**

Leistungsanteil in % des Produktportfolios, das benachteiligten Kund:innengruppen erhalten

**2022 / 23:**

2022	2023
3,3%	7,5%

## D1.2 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden?

### Berichtsantwort

Frachtwerk kann bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden. Wie beschrieben, setzen wir weniger auf Werbemaßnahmen und mehr auf Mund-zu-Mund-Propaganda und Bestandskunden.

## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

### D2.1 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

#### Berichtsfragen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt? In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

#### Berichtsantwort

##### ***Partnerschaften und Netzwerkbildung***

Für Frachtwerk ist die Bildung von Netzwerken und die Kooperation mit anderen Unternehmen von wesentlicher Bedeutung. Ein markantes Beispiel hierfür ist die Unternehmensgemeinschaft [Stetig&&Wandel](#), die Frachtwerk nicht nur mitbegründet hat, sondern in der es eine aktive und gestaltende Rolle einnimmt. Die Grundsätze dieser Kooperation sind in einer gemeinsamen Satzung festgehalten, deren erste Version im Jahr 2021 verabschiedet und kürzlich einer Aktualisierung unterzogen wurde. Im Mittelpunkt dieser Partnerschaft steht der gemeinsame Wertekanon, der Wissens- und Ressourcenteilung gegenüber einer reinen Profitmaximierung priorisiert. Das Wohlergehen der Mitarbeitenden sowie die Schaffung sicherer Arbeitsplätze und eine gute Zusammenarbeit im Team spielen eine zentrale Rolle ebenso wie das Engagement, einen Beitrag zur Gesellschaft leisten zu wollen.

Die Mitgliedsunternehmen haben eine Reihe thematischer Schwerpunkte definiert, in denen künftig eine engere Kooperation angestrebt oder bereits realisiert wird. Dazu zählen unter anderem der Wissensaustausch über ein gemeinsames Wiki, die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen wie das Sommerfest 2023 oder die Co-Nutzung und Unterstützung von Querschnittsfunktionen wie zum Beispiel HR und Marketing. Des Weiteren bietet die Partnerschaft die Möglichkeit, Einblicke in die Strukturen der Partnerunternehmen zu erhalten und deren Büroräumlichkeiten zu nutzen. Wenn neue Unternehmen dem Netzwerk beitreten wollen, findet eine Art Assessment statt, in dem geprüft wird, ob das Unternehmen die uns selbst auferlegten Kriterien erfüllt und zu uns passt.

Neben den thematischen Schwerpunkten wurden auch gemeinsame ethische Richtlinien festgelegt. Diese beinhalten die Verpflichtung zu nachhaltigem Arbeiten sowie die Vorgabe, dass jede Projektarbeit kundenzentriert und nach bestem Wissen und Gewissen einen Mehrwert erzielen soll. Die Richtlinien beziehen sich aber nicht nur auf die Kund:innen, sondern auch auf die Mitarbeitenden der Unternehmen. So verpflichten sich die teilnehmenden Unternehmen dazu, die Förderung der Mitarbeitenden und die Sicherung der Arbeitsplätze vor rein wirtschaftliche Ziele zu stellen.

Innerhalb des Netzwerks findet eine Weitergabe von Projektleads statt, falls ein Mitgliedsunternehmen aufgrund seiner Spezialisierung oder Kapazitäten nicht selbst tätig werden kann. Darüber hinaus unterstützen sich die Partnerunternehmen gegenseitig durch den Austausch von Kapazitäten bei Projekten.

Im Netzwerk teilen wir auch unser Wissen und Vision eines modernen, zukunftsfähigen und sinnstiftenden Unternehmens und unterstützen so unserer Partner bei ihrer individuellen Entwicklung.

Jenseits der intensiven Zusammenarbeit innerhalb von Stetig&&Wandel stand Frachtwerk im Berichtszeitraum auch in einer Kooperation mit dem Beratungsunternehmen Eraneos. Es wurden gemeinsame Projektausschreibungen verfolgt und Mitarbeitende für spezifische Aufgaben ausgetauscht.

Frachtwerk ist Mitglied im Branchenverband Bitkom e.V., was unsere Vernetzung innerhalb der Branche weiter stärkt.

### 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?

**2022 / 23:**

2022	2023
29.970 Stunde	42.643 Stunden

Als Produkte, die in Kooperation erstellt werden, sehen wir jene Projekte an, bei denen ein Teil der Leistung, welche zum Erschaffen des Endprodukts (Softwareartefakt oder Beratungsstrategie) notwendig ist, von einem anderen Unternehmen als Frachtwerk erbracht wird.

Dazu zählen wir vor allem Projekte auf denen andere Mitarbeitende aus der Unternehmensgruppe Stetig && Wandel gearbeitet haben. Dabei können im Rahmen dieser Unternehmenszusammenarbeit Mitarbeitende zwischen den Unternehmen ausgetauscht werden.

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 – als %-Anteil?

**2022 / 23:**

2022	2023
91%	93%

Wie viel Prozent von Zeit/ Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/ erzielt?

**2022 / 23:**

Unternehmenskategorie	Jahr	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)	2022	29.970	3.475.765
	2023	42.643	5.540.78
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	2022	29.970	3.475.765
	2023	42.643	5.540.78
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe	2022	0	0
	2023	0	0

Unsere Kunden sind an verschiedensten Standorten in Deutschland vertreten. Deswegen sehen wir Deutschland als unsere Region an.

Unsere Zielgruppen sind dabei klein und mittelständige Unternehmen sowie auch größere Konzerne, welche IT-Dienstleistungen in Anspruch nehmen oder sich zu verschiedensten IT-Dienstleistungen beraten lassen wollen.

Frachtwerk fühlt sich der IT-Dienstleistungsbranche zugehörig.

Wir und unsere Mitunternehmer arbeiten ausschließlich überregional (Zielregion ist Deutschland). Daher lässt sich die Region nicht differenzieren. Die Zielgruppe für alle Mitunternehmer ist dieselbe, da die Projekte grundsätzlich von uns kommen.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

**2022 / 23:**

	2022	2023
Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards	Nein	Ja
Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)	Ja	Ja
Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards	Ja	Ja

Wir sind Mitglied des Gemeinwohl-Ökonomie Deutschland e.V., sowie des Bitkom e.V.

Des weiteren bot Frachtwerk in der Vergangenheit bereits einen Kurs zur Thematik des Einstiegs in die möglichst klimafreundliche Programmierung an.

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

**2023:**

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	5	55
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	1	145

**2022:**

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	4	87,5
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

Eine Weitergabe sehen wir dann als gegeben an, wenn eine mitarbeitende Person, die eigentlich bei Frachtwerk angestellt ist, für ein Projekt arbeitet, das nicht von Frachtwerk abgerechnet wird.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

**2022 / 23:**

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)	
	2022	2023
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	1,9	6,9

Es ist schwer zu bewerten, wo ein Auftrag wirklich weitergegeben wurde oder nur eine Empfehlung ausgesprochen wurde. Wenn wir einen Auftrag weitergeben, wissen wir in der Regel gar nicht mehr, welches Volumen bei diesem umgesetzt wird.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

**2023:**

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	195.000	3,3	33,16
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

**2022:**

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	55.000	1,44	9,28
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

## Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Ausbau der Kooperation in S&W

Wir sind bestrebt, die Zusammenarbeit mit den Partnern von Stetig&&Wandel weiter zu intensivieren und durch die gemeinsame Nutzung von Querschnittsfunktionen zu erweitern.

Zudem wollen wir eigene ethische Vorgaben in Stetig&&Wandel entwickeln.

## D2.2 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird?

### Berichtsantwort

Frachtwerk kann bestätigen, dass auf schädigendes, diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird.

## D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

### D3.1 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

#### Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie sind Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell verankert?

Durch welche Strategien und Maßnahmen wird maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Wie wird die maßvolle Nutzung in der Kommunikation mit Kund:innen gefördert?

#### Berichtsantwort

#### ***Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen***

In den Dienstleistungsbereichen Beratung und Softwareentwicklung, in denen Frachtwerk tätig ist, entstehen keine physischen Güter, die am Ende ihres Lebenszyklus einer Wiederverwertung zugeführt werden könnten. Nichtsdestotrotz ist uns bewusst, dass auch unsere Aktivitäten einen ökologischen Fußabdruck hinterlassen. Die Minimierung dessen beschäftigt uns.

Wir setzen bei unseren Softwarelösungen vorrangig auf Open-Source-Komponenten. Beispielsweise haben wir die Basis unserer Entwicklungsprojekte unter dem Namen „Essencium“ selbst als Open-Source-Lösung verfügbar gemacht. Der von uns erstellte Code wird Eigentum unserer Kund:innen, was maximale Transparenz und eine einfache Erweiterung durch Dritte erlaubt. Besonders wichtig ist uns die Schaffung von Softwarearchitekturen, die durch ihre Haltbarkeit und Anpassungsfähigkeit für langfristige Effizienz sorgen, anstatt kurzfristigen Gewinnmaximierungen nachzugehen. Bei der Auswahl der Programmiersprachen bevorzugen wir Java und TypeScript, da diese nach unserer Einschätzung eine optimale Balance zwischen Anpassungsfähigkeit und Energieeffizienz bieten.

Für Dienstreisen setzen unsere Mitarbeitenden, wann immer möglich, auf die Bahn als umweltfreundlichstes Verkehrsmittel. 2023 legten die Mitarbeitenden zusammen 132.325 km mit der Deutschen Bahn zurück. Der Einsatz von PKWs wird auf Situationen beschränkt, in denen öffentliche Verkehrsmittel keine Alternative bieten. In solchen Fällen nutzen wir Carsharing oder eine Kombination aus Bahnfahrt und PKW in Form von zum Beispiel Taxifahrten. Flugreisen sind eine seltene Ausnahme, die nur dann in Betracht gezogen werden, wenn andere Verkehrsmittel zu internationalen Zielen unverhältnismäßig sind. Da unsere Kunden hauptsächlich in Deutschland ansässig sind, kam es im Berichtszeitraum lediglich zu zwei Flugreisen zu einem potentiellen slowenischen Zulieferer. Eine Bahnreise wurde dabei geprüft, war zeitlich jedoch nicht durchführbar.

Im Consulting-Bereich streben wir danach, nicht nur wirtschaftliche, sondern auch ökologische Verbesserungen zu erzielen. Unsere Beratung zielt üblicherweise darauf ab, Prozesse zu optimieren und damit verbundene Ressourcen einzusparen. Ein klassisches Projekt im Bereich der Digitalisierung ist zum Beispiel eine Software, die durch die digitale Verteilung und Dokumentation von Unterweisungen Papier einspart und gleichzeitig die Mitarbeitenden entlastet, da die Handhabung durch die digitale Aufbewahrungsmöglichkeit einfacher wird. Ein Stellenabbau ist jedoch bewusst nicht Ziel des Handelns und ist in Projekten seit Bestehen der Organisation auch nicht eingetreten.

Unsere Kund:innen treten meist mit sehr konkreten Herausforderungen an uns heran, für die ihnen die notwendige Expertise fehlt. In einem Prozess, der mit einem initialen Klärungsgespräch beginnt, hinterfragen wir kontinuierlich die Notwendigkeit und Effizienz der potenziellen Lösungen. Dadurch verankern wir das Prinzip der Suffizienz von Beginn an in unserem Anforderungsprozess, auch wenn es bislang nicht vorgekommen ist, dass dieser Prozess zur kompletten Einstellung eines Projekts geführt hat. Letzten Endes liegt die Entscheidung bei den Kund:innen. Unser Dienstleistungsangebot orientiert sich stets an deren Bedürfnissen, wobei wir unser Bestes geben, um eine nachhaltige Arbeitsweise zu fördern.

Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen legen wir Wert auf energieeffiziente Programmierung, befinden uns jedoch noch in den Anfängen dieser Bemühungen. Lassen die Kund:innen die von uns entwickelte Software bei uns betreiben, erfolgt dies auf angemieteten Servern, die zu 100 % mit Ökostrom betrieben werden. Große Kund:innen betreiben die Software häufig selbst, wodurch wir keinen Einfluss darauf haben, wie diese betrieben werden.

Bei der Auswahl unserer Kund:innen orientieren wir uns an der KfW-Ausschlussliste als Mindeststandard. Grundsätzlich bevorzugen wir Unternehmen, die im nachhaltigen Sektor tätig sind. Unternehmen, die mit ihrem Geschäftsmodell eindeutig zum Klimawandel oder anderen

Umweltschäden beitragen, wie beispielsweise die Ölindustrie oder die Flugbranche, nehmen wir nicht als Kund:innen an. Glücklicherweise können wir mit der Deutschen Bahn einen bedeutenden Kunden aus dem nachhaltigen Sektor zu unseren Partnern zählen.

## D3.2 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt?

### Berichtsantwort

Wir bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt. Wir achten bei der Entwicklung unserer Produkte darauf, diese möglichst langlebig und effizient zu entwickeln, um ökologische Auswirkungen zu minimieren.

## D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

### D4.1 Kund:innenmitwirkung und Produkttransparenz

#### Berichtsfragen

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund:innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Werden Impulse von Kund:innen zur sozial-ökologischen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen aufgenommen?

Welche Produktinformationen sind öffentlich zugänglich (Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen, Preisfindung)?

#### Berichtsantwort

##### ***Einbindung der Kunden in den Entwicklungsprozess***

Die Kernleistungen von Frachtwerk umfassen individuelle Beratungsdienstleistungen sowie die Entwicklung von Custom Software, die präzise auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen unserer Kund:innen abgestimmt sind. Ein solcher Grad an Personalisierung erfordert eine intensive Teilhabe und Mitwirkung der Kund:innen am Entwicklungsprozess.

Dafür greifen wir auf die in der IT-Branche etablierte Vorgehensweise von Scrum zurück. Das bedeutet, dass unsere Kund:innen von Stunde null an vollumfänglich in die Produktentwicklung integriert sind und über jeden Schritt der Entwicklung entscheiden können. Dafür übernehmen wir die Aufgabe, mit Kund:innen gemeinsam Anforderungen zu erheben und in einzelne Bausteine und Pakete herunterzubrechen. Um unsere Kund:innen entscheidungsfähig werden zu lassen, bewerten wir einzelne Bausteine und Pakete hinsichtlich ihres Aufwandes und ihres Kosten-Nutzen-Verhältnisses, sodass kundenseitig fundierte Entscheidungen bezüglich der weiteren Produktentwicklung getroffen werden können.

Dadurch haben unsere Kund:innen zu jeder Zeit einen vollumfänglichen Einblick darin, welche Bestandteile welchen Anteil des Gesamtpreises verursachen.

Darüber hinaus stellen wir Kund:innen die gesamte interne Kommunikation zu einzelnen Bausteinen und Paketen zur Verfügung und ermutigen sie, aktiv daran teilzunehmen. Sämtliche Tätigkeiten in der Umsetzung werden von uns dokumentiert und in einem umfangreichen monatlichen Reporting zur Verfügung gestellt.

In regelmäßigen Abständen führen wir mit Kund:innen gemeinsame Retrospektiven durch, um die gemeinsame Zusammenarbeit zu bewerten und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu evaluieren. Das hieraus resultierende Feedback wird von uns in interne Leitfäden integriert, um auch kundenübergreifend eine stetige Verbesserung unserer Methodik zu ermöglichen. Werden hierbei sozial-ökologische Vorschläge von Kundenseite vorgebracht, denen unsererseits nichts entgegensteht, fließen diese in den Projektablauf ein.

Moderne Software besteht grundsätzlich aus einer Vielzahl an Frameworks und Bibliotheken. Unsere internen Abläufe haben wir derart gestaltet, dass wir Kund:innen gegenüber jederzeit aussagefähig über die enthaltenen Bibliotheken als „Inhaltsstoffe“ sind und diese inklusive ihrer Lizenzen als Liste zur Verfügung stellen können, was von Kund:innen auch regelmäßig angefragt wird.

Bei der Entwicklung verwenden wir ausschließlich Open-Source-Komponenten, da wir die Verwendung von closed source ethisch nur schwer vertretbar finden.

Aus vielfachen Rückmeldungen und Anfragen unserer Kund:innen, ob wir nicht ihre IT betreiben können, entstand die Idee zur Gründung einer eigenen Gesellschaft, der FW Systems, um diese Kundenwünsche beantworten zu können.

### ***Öffentliche Verfügbarkeit von Produktinformationen***

Die Open-Source-Aspekte unserer Softwareprodukte, einschließlich der von uns veröffentlichten Open-Source-Software Essencium, stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung und können frei eingesehen und genutzt werden.

Die individuell, für unsere Kund:innen entwickelten Projekte und der damit verbundene Code sind hingegen auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten und werden nach Projektabschluss Eigentum der Kund:innen. Folglich sind diese maßgeschneiderten Lösungen nicht für die Öffentlichkeit zugänglich, um die Eigentumsrechte unserer Kund:innen zu wahren und NDAs nicht zu brechen.

Bislang veröffentlichen wir keine ökologischen Informationen zu unseren Dienstleistungen. Diesbezüglich sind wir jedoch bestrebt, unsere Prozesse kontinuierlich zu reflektieren und Potenzial für eine transparentere Kommunikation zu erkunden.

Hinsichtlich unserer Preisgestaltung behalten wir die Kostendetails für uns, um strategische Wettbewerbsnachteile zu vermeiden und sicherzustellen, dass unser Preisgefüge nicht abschreckend auf Kund:innen mit geringeren finanziellen Mitteln wirkt. Unser Anliegen ist es, faire und angepasste Preismodelle anzubieten, die auf die individuellen Bedingungen und Kapazitäten Rücksicht nehmen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit ermöglichen. Unsere Angebote basieren stets auf den Kundenwünschen, die in der Regel in teils mehreren Austauschgesprächen herausgearbeitet werden. Innerhalb unserer Angebote schlüsseln wir die verschiedenen Tätigkeiten des Projekts transparent auf, um Klarheit und Vertrauen zu schaffen.

### Verifizierungsindikatoren

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

**2022 / 23:**

2022	2023
100%	100%

Der Code unserer Software gehört den Kund:innen und ist somit vollständig transparent.

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

## D4.2 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund:innen und Umwelt belasten und dass auch keine schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen?

### Berichtsantwort

Unsere Produkte enthalten keine Schadstoffe, die Kund:innen oder die Umwelt belasten. Bei der zweckgemäßen Verwendung unserer Produkte entstehen keinerlei schädliche Nebenwirkungen.

## E Gesellschaftliches Umfeld

### E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

#### E1.1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

##### Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenschädliche Produkte des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen unsere Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen und ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch unseren Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert (Orientierung an UN-Entwicklungszielen, siehe vertiefende Online-Informationen)?

##### Berichtsantwort

###### ***Unser Purpose bei Frachtwerk***

Jede Aktion und jede Entscheidung bei Frachtwerk wird von einem zentralen Daseinszweck getragen – unserem Purpose. Dieser klare Zweck ist Ausdruck unseres Strebens und unserer Position in der Welt. Die Erarbeitung unseres Purposes haben wir mithilfe des Golden Circle's von Simon Sinek angegangen. Dieser Ansatz ermöglichte es uns, die zentrale Frage nach dem „Warum“ (Why) zu beantworten und daraufhin über das „Wie“ (How) und das „Was“ (What) greifbarer zu machen. Der Purpose, auf den wir uns bei Frachtwerk gemeinschaftlich geeinigt haben, lautet:

###### **Why**

„Wir unterstützen Menschen und Organisationen, ihre selbstbestimmten Ziele zu erreichen und tragen damit zum Gemeinwohl bei.“

###### **How**

„In komplexen Organisationen und Projekten etablieren wir nachhaltige und gemeinsam erarbeitete Lösungen, indem wir Strukturen aufbauen und Informationen zugänglich machen.“

###### **What**

„Dafür schaffen wir zukunftsfähige Systeme und Prozesse und bringen uns und andere durch Beratung, Software und Erforschung von Technologie voran.“

Die Entwicklung unseres Purpose war ein dynamischer Prozess, der im Rahmen unserer Teamtage vorangetrieben wurde. Im Zentrum stand die gemeinsame Auseinandersetzung mit Fragen, die uns am Herzen liegen, den Bereichen, in denen wir herausragendes Know-how aufweisen und dem, was die (Um-)Welt benötigt. Wichtig war auch, den wirtschaftlichen Gegenwert unseres Tuns im Blick zu behalten. Zahlreiche „Warum“- „Was“- und „Wie“-Varianten wurden diskutiert und auf ihre Stimmigkeit hin überprüft.

Am Ende stand der Purpose. Er dient als Leitbild und Richtschnur für alle Aktivitäten bei Frachtwerk, gibt unserem täglichen Handeln einen festen Rahmen und schärft unsere strategische Ausrichtung.

### ***Beitrag von Frachtwerk zur Erfüllung von Grundbedürfnissen und zur Minderung von gesellschaftlichen und ökologischen Problemen***

Frachtwerk richtet sich mit einem vielfältigen Portfolio an Produkten und Dienstleistungen hauptsächlich an Unternehmenskunden. Obwohl unser direkter Einfluss auf die Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse vielleicht nicht unmittelbar ersichtlich ist, haben wir uns dennoch intensiv damit auseinandergesetzt, inwiefern wir über unsere Kund:innen indirekt dazu beitragen.

Ein wesentlicher Teil unserer Kundenbasis setzt sich aus verschiedenen Tochtergesellschaften der Deutschen Bahn zusammen. Unsere Tätigkeiten im Bereich der Bereitstellung und Wartung von Zügen sowie der Instandhaltung der Bahninfrastruktur tragen zu verschiedenen Grundbedürfnissen wie Freizeitgestaltung, naturverbundenes Reisen und den Aufbau sozialer Beziehungen bei. Zugreisen ermöglichen Begegnungen und den Austausch zwischen Menschen, wodurch Freundschaften und Gemeinschaften erst entstehen. Zudem fördert das umweltfreundliche Reisen mit Zügen den Schutz unserer Natur und trägt so zur Bewahrung unserer Lebensgrundlagen bei. Auch die Identität wird durch das Reisen und die damit einhergehende Selbstverwirklichung gefördert. Besonders zum SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ tragen wir mit unseren Kund:innen bei.

Ein weiterer Schwerpunkt von Frachtwerk liegt in der Entwicklung, Nutzung und Förderung von Open-Source-Software. Durch den freien Zugang ermöglichen wir allen Nutzer:innen gleiche Chancen zur Weiterentwicklung der Software und unterstützen damit das Grundbedürfnis nach Freiheit. Die aktive Partizipation in der Weiterentwicklung erlaubt es allen mitzugestalten.

Mit unserer Free-to-use-Software JourFixe.io bieten wir eine Plattform, die den persönlichen Austausch und Verknüpfung fördern. Damit wirken wir positiv auf das Grundbedürfnis nach Partizipation und kooperativer Interaktion.

Darüber hinaus hat Frachtwerk mit dem Hasso-Plattner-Institut im Berichtszeitraum eine frei verfügbare Online-Vorlesung zum Thema „Green IT“ erarbeitet. Den Kurs haben seit der Veröffentlichung über 4.000 Menschen genutzt. Hiermit leisten wir einen Beitrag zur qualitativ hochwertigen Bildung, einem der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Ebenfalls engagieren wir uns in Projekten im Bereich Smart City, die sich auf nachhaltige und digitale Wohnkonzepte sowie Stadtgestaltung konzentrieren. Diese Projekte werden von mehreren unserer Kund:innen vorangetrieben und zielen unter anderem darauf ab,

Wohnblöcke energetisch zu optimieren und klimaneutral zu gestalten. Dadurch unterstützen wir das Wohnen als eine Basis der menschlichen Grundbedürfnisse sowie das UN-Entwicklungsziel der nachhaltigen Städte und Gemeinden.

Zudem leistet unsere Arbeit für juristische Dienstleister wie Schütz Rechtsanwälte einen Beitrag zur Stärkung von Institutionen und Rechtsgerechtigkeit.

Gegen Ende des Berichtszeitraums haben wir damit begonnen, einen neuen Geschäftszweig für agile Organisationsentwicklung zu entwickeln. Ziel davon ist es, Mitarbeitenden in anderen Organisationen mehr Verantwortung und damit die Möglichkeit zu autonomem Handeln zu übertragen. Generell unterstützt unser Umgang mit unseren Mitarbeitenden im Berichtszeitraum das UN-Entwicklungsziel der menschenwürdigen Arbeit.

Während unsere Produkte und Dienstleistungen nur selten an Unternehmen gerichtet sind, die Luxusartikel anbieten, zählen auch Logistikunternehmen zu unseren Kunden, die sowohl notwendige Güter für die Grundversorgung als auch Luxusgüter transportieren. Somit ist eine Abgrenzung zwischen den transportierten Gütern schwierig.

### Verifizierungsindikatoren

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

**2022 / 23:**

2022	2023
93%	85%

Der geringere Anteil am Gesamtumsatz 2023 für erfüllte Grundbedürfnisse erklärt sich durch eine höhere Kundendiversifikation. Während 2022 die Deutsche Bahn noch einen Großteil des Umsatzes ausgemacht hat, wollten wir uns nicht in die Abhängigkeit eines Kunden begeben und haben neue Kund:innen akquiriert, die teilweise weniger auf die Grundbedürfnisse einzahlen. Um Frachtwerk gegen Risiken abzusichern, halten wir dieses Vorgehen trotzdem für richtig.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	1%

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

**2022 / 23:**

2022	2023
0,16%	5,26%

Dies ist schwierig zu erheben, da zur Entwicklung der Menschen viele Pro-Bono-Projekte gehören, die sich nicht im Gesamtumsatz widerspiegeln.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen

**2022 / 23:**

2022	2023
90%	78%

Die Verschlechterung erklärt sich, wie oben bereits beschrieben, durch eine höhere Kunden- diversifikation im Jahr 2023 gegenüber 2022.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen

**2022 / 23:**

2022	2023
91%	77%

Die Verschlechterung erklärt sich, wie oben bereits beschrieben, durch eine höhere Kunden- diversifikation im Jahr 2023 gegenüber 2022.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen

**2022 / 23:**

2022	2023
0%	0%

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Purpose weiter entwickeln

Wir wollen durch Diskussionen unseren Purpose in der Organisation weiterentwickeln. Die Organisation entwickelt sich stetig weiter und dementsprechend muss der Purpose regelmäßig auf Aktualität hin überprüft werden.

#### Kundenbewertung

Es soll zukünftig direkt bei dem ersten Kontakt mit Kund:innen erhoben werden, inwiefern dieser in eine der obigen Kategorien eingeordnet werden kann, um die Erstellung zukünftiger Berichte zu erleichtern.

## E1.2 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden?

### Berichtsantwort

Frachtwerk verkauft keinerlei Produkte oder Dienstleistungen, die menschenunwürdig sind.

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

### E2.1 Beitrag zum Gemeinwesen

#### Berichtsfragen

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)? Welche direkten materiellen Unterstützungen (z.B. Förderungen, Subventionen) erhält das Unternehmen andererseits?

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet? Worin besteht der Eigennutzen an diesen Aktivitäten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt bzw. verhindert werden?

#### Berichtsantwort

##### ***Umgang mit Steuern und Abgaben***

Im Fiskaljahr 2022 verzeichnete Frachtwerk Erlöse in Höhe von 3,48 Millionen Euro und leistete Steuerabgaben von 0,955 Millionen Euro. Im folgenden Jahr 2023 stiegen unsere Erlöse auf 5,91 Millionen Euro an, womit die Abgaben auf 1,232 Millionen Euro anwuchsen. Es ist anzumerken, dass die Zahlen für 2023 teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen basieren, da zum aktuellen Zeitpunkt die Bilanz noch nicht fertiggestellt wurde. Im Berichtszeitraum haben wir keine Subventionen in Anspruch genommen. Daraus ergibt sich für das Jahr 2022 eine Netto-Abgabenquote von 37,5% und für das Jahr 2023 eine Quote von 34,9%.

Die Vermeidung von illegitimer Steuervermeidung und Korruption gehört zu den fest verankerten Grundsätzen von Frachtwerk, wobei unser wichtigstes Instrument die gelebte Transparenz im Unternehmen darstellt. Wie bereits erläutert, haben alle Mitarbeitenden Zugang zu sämtlichen Finanzdaten, was eine Atmosphäre der Offenheit fördert und zur Prävention von unlauterem Verhalten einzelner Personen beiträgt.

Unsere Unternehmenskultur und die Einführung eines Team-Bonus im Gegensatz zu individuellen Bonuszahlungen unterstreichen unseren Ansatz, Korruption, negativen Lobbyismus und Steuervermeidung entgegenzuwirken. Das gesamte Selbstverständnis von Frachtwerk ruht auf den Säulen der Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit.

Spezifische Schulungen zu diesem Thema werden in unserer derzeitigen Unternehmensgröße noch nicht für notwendig erachtet. Wir vertrauen darauf, dass unsere Unternehmenskultur und die klaren Strukturen innerhalb des Teams als natürliche Barriere gegen unethische Praktiken wirken.

### ***Gesellschaftliches Engagement von Frachtwerk***

Das gesellschaftliche Engagement von Frachtwerk zeigt sich insbesondere in der Unterstützung unterschiedlicher Organisationen durch die Bereitstellung von Serverkapazitäten. Ein Beispiel hierfür ist das „Forum Wirtschaftsinformatik“, ein gemeinnütziger Verein, der sich der Förderung und Interessenvertretung der Wirtschaftsinformatik-Studierenden am Karlsruher Institut für Technologie widmet. Auch das „leih.lokal“ in Karlsruhe, welches von der Bürgerstiftung Karlsruhe – einer unabhängigen Einrichtung von Bürgern für Bürger – betrieben wird, profitiert von unserer Unterstützung.

Des Weiteren engagiert sich Frachtwerk für das „Kabelkollektiv e.V.“, einem aus unserer eigenen Initiative hervorgegangenen gemeinnützigen Verein, der Veranstaltungs- und Netzwerktechnik zur Förderung von Kunst und Kultur bereitstellt.

Auch die Organisation „Demokratie & Dialog e.V.“, die FSJler:innen an Büros von Bundestagsabgeordnete vermittelt, erhält von uns Unterstützung in Form von Serverkapazitäten und ehrenamtlicher personeller Unterstützung.

Diese Engagements dienen nicht primär unserem Eigennutzen, sondern erlauben es uns, unseren Horizont zu erweitern, neue Kontakte zu knüpfen und unser Netzwerk auszubauen.

Ein besonders umfassendes Engagement hatte Frachtwerk beim Verein „Schenk doch mal ein Lächeln e.V.“ Hier beschränkt sich unsere Unterstützung nicht nur auf den Betrieb der Website, sondern umfasst auch deren komplette Neugestaltung – vom Design bis zur technischen Umsetzung. Mit dieser Arbeit unterstützen wir den Verein in seinem Ziel, Kindern und Jugendlichen, die von sozialer Ungerechtigkeit betroffen sind, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln. Die Professionalisierung der Webpräsenz trägt dazu bei, dass der Verein seine Botschaft effektiver vermitteln und so mehr Unterstützer gewinnen kann.

Unser Unterstützungsportfolio umfasst zudem das „Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD)“, dem wir wiederholt mit einem von uns entwickelten und bereitgestellten Eventportal zur Seite stehen. Darüber hinaus haben wir das CJD bei Großveranstaltungen sowohl personell als auch mit technischem Equipment unterstützt. Die Arbeit des CJD konzentriert sich darauf, Jugendlichen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und ihnen zu helfen, ihren eigenen Weg im Leben zu finden.

### ***Spendenengagement bei Frachtwerk***

Frachtwerk pflegt die Tradition, jährlich zu Weihnachten an wohltätige Organisationen zu spenden. Alle Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, Organisationen vorzuschlagen, die ihnen am Herzen liegen. In einem demokratischen Prozess stimmen wir dann gemeinsam

darüber ab, welche der vorgeschlagenen Ziele unsere Unterstützung erhalten sollen. Die Organisationen mit den meisten Stimmen werden aus dem Spendenvolumen bedacht, dessen Höhe wir ebenfalls kollektiv festlegen. Dieser Betrag wird dann gleichmäßig auf die ausgewählten Projekte aufgeteilt. Im Jahr 2022 belief sich die Spendensumme auf 15.000 Euro, im Jahr 2023 auf 20.000 Euro.

In den Jahren 2022 und 2023 konnten wir folgende Projekte mit unseren Spenden unterstützen:

**Green Forest Fund:**

Der Green Forest Fund erwirbt Grundstücke, um auf diesen Wald zu pflanzen, der dauerhaft erhalten bleiben soll und damit zum langfristigen Baumbestand beiträgt.

**Urgewald e.V.:**

Dieser Verein macht die Finanzierung von Umweltzerstörung sichtbar und setzt sich für mehr Transparenz in diesem Bereich ein.

**Fördergemeinschaft Kinderkrebs-Zentrum Hamburg e.V.:**

Die Fördergemeinschaft unterstützt Familien im Kampf gegen Krebs und forscht im Bereich des kindlichen Krebses.

**Netzwerk gegen Menschenhandel e.V.:**

Das Netzwerk klärt auf, schult und befähigt Menschen dazu, Menschenhandel zu erkennen und dagegen aktiv zu werden.

**Rote Nasen e.V.:**

Diese Künstler:innen bringen Lebensfreude und Lachen zu Menschen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, die es besonders nötig haben.

**Lern-Fair e.V.:**

Lern-Fair bietet benachteiligten Schüler:innen in Deutschland kostenlose Lernunterstützung an.

**Ärzte ohne Grenzen:**

Sie leisten unersetzliche medizinische Hilfe in Krisengebieten auf der ganzen Welt.

**Demokratie & Dialog e.V.:**

Diese fördern die politische Bildung bei Jugendlichen und Erwachsenen mit dem Ziel, die Demokratie über Grenzen und Generationen zu befördern.

Unser Spendenengagement dient keinem unternehmerischen Nutzen. Vielmehr ist es Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung und des Wunsches, einen Beitrag zu leisten und positive Veränderungen zu unterstützen.

**Engagement von Frachtwerk im Open Source-Bereich**

Open Source stellt für Frachtwerk einen zentralen Wert dar. In der Überzeugung, dass offener und zugänglicher Code nicht nur der technologischen Gemeinschaft, sondern der ganzen Gesellschaft zugutekommt, haben wir unsere Eigenentwicklung Essencium als Open-Source-Projekt der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Dieses Vorgehen ermöglicht es anderen Organisationen, moderne und sichere Software-Applikationen zu entwickeln. Durch die Bereitstellung von Code, der von allen genutzt, angepasst und verbessert werden kann, fördern wir nachhaltiges und ressourcenschonendes Handeln im digitalen Raum.

Obwohl unsere Motivation primär darin liegt, die Open-Source-Gemeinschaft und effizientes Arbeiten zu unterstützen, ziehen wir als Unternehmen auch einen direkten Nutzen aus dieser Entscheidung. Indem wir Essencium selbst nutzen und gleichzeitig andere Entwickler:innen

zur Mitarbeit einladen, profitieren wir von der kollektiven Intelligenz und den Verbesserungen, die durch die gemeinsame Weiterentwicklung entstehen kann.

### Verifizierungsindikatoren

#### Erlöse

**2022 / 23:**

2022	2023
3.479.954€	5.910.000€

2022: aus Bilanz entnommen

2023: Hochrechnung aus Grafana

#### Abgaben

**2022 / 23:**

2022	2023
955.181,27€	1.232.168,87€

#### Subventionen

**2022 / 23:**

2022	2023
0€	0€

#### Wertschöpfung

**2022 / 23:**

2022	2023
2.549.005,37€	3.525.971,38€

### Netto-Abgabenquote

**2022 / 23:**

	2022	2023
Summe Abgaben	955.181,27 €	1.232.168,87 €
Wertschöpfung	2549.005,37 €	3525.971,38 €
Netto-Abgabenquote	0,3747	0,34945

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes

**2022 / 23:**

2022	2023
0,51%	0,34%

Der enorme Unterschied zwischen Abhängigkeit zum Umsatz und Abhängigkeit zur Gesamtjahresarbeitszeit ergibt sich aus Pro-bono-Projekten, die keinen Umsatz generieren, allerdings oftmals dem Gemeinwesen dienen.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit

**2022 / 23:**

2022	2023
2%	5,26%

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Events mit dem Bitkom ausbauen

Wir wollen beispielsweise eine Podiumsdiskussion mit der Bitcom zu verschiedensten Themen der Digitalisierung anbieten.

## E2.2 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen?

### Berichtsantwort

Frachtwerk betreibt keinerlei Praktiken, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung entziehen.

## E2.3 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden?

### Berichtsantwort

Frachtwerk kann bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernde Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

### E3.1 Reduktion ökologischer Auswirkungen

#### Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse?

Welche Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Wie werden Umweltdaten veröffentlicht?

#### Berichtsantwort

##### **Umwelteinflüsse von Frachtwerk**

Als Unternehmen, das auf Beratung und Softwareentwicklung spezialisiert ist, produziert Frachtwerk keine physischen Güter, weshalb unsere direkten Umwelteinflüsse im Vergleich zu Produktionsunternehmen gering sind. Die Hauptumweltbelastungen entstehen bei uns durch den Verbrauch von Strom in unseren Büros und für den Betrieb der Server bei unserem Hosting-Partner.

Bei der Stromversorgung für unsere Geschäftsräume achten wir konsequent auf Nachhaltigkeit. Dies führte zur Entscheidung, „green-planet-energy“ als Anbieter zu nutzen, der garantiert, dass ausschließlich Ökostrom - konform mit den strengen Richtlinien von Greenpeace -

geliefert wird. Ebenso berücksichtigt unser Server-Dienstleister „netcup bewusst seinen ökologischen Fußabdruck und stellt sicher, dass der verwendete Strom aus ökologischer Erzeugung stammt.

Bei der notwendigen Hardware wie Laptops und Monitoren setzen wir auf Modelle, die durch Langlebigkeit, Erweiterbarkeit und Reparaturfreundlichkeit überzeugen und somit zu einer nachhaltigeren Nutzung beitragen.

Aber nicht nur bei der bereits verwendeten Hardware achten wir auf eine nachhaltige Nutzung. Auch in der Entwicklung achten wir auf paketoptimiertes coding, um die Anzahl an versendeten Datenpaketen und die damit einhergehend benötigte Energie so niedrig wie möglich zu halten.

Die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden sind ebenso noch ein relevanter Posten in unserer Umweltbilanz. Hierbei achten wir wie bereits beschrieben auf Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

### ***Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsdaten***

Die wesentlichen Umwelteinflüsse und Daten des Unternehmens haben wir offengelegt und in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammengeführt. In diesem Bericht haben wir unter anderem auch unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß erfasst und transparent gemacht. Unsere Bemühungen und Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit werden so für Stakeholder und die Öffentlichkeit nachvollziehbar präsentiert und dokumentiert.

## Verifizierungsindikatoren

### Relevante Umweltkonten des Unternehmens

		2022	2023
Ausstoß klimawirksamer Gase	gesamt	2343,6 kg	3038 kg
	pro Person	66,96 kg	67,51 kg
Transport	gesamt	0 kg	0 kg
	pro Person	0 kg	0 kg
Benzinverbrauch		wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben	
Stromverbrauch	gesamt	8772,6 kWh $\triangleq$ 57,74 kg	10854,4 kWh $\triangleq$ 71,45 kg
	pro Person	250,6 kWh $\triangleq$ 1,6 kg	241,2 kWh $\triangleq$ 1,59 kg
Gasverbrauch		wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben	wurde noch nicht abgerechnet
Heizenergie und Kühleenergie		wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben	
Verbrauch von Trink- und Regenwasser (in m <sup>3</sup> )		100m <sup>3</sup>	wurde noch nicht abgerechnet
Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig)	gesamt	0 kg	0 kg
	pro Person	0 kg	0 kg
Papierverbrauch (in kg)		wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben	
Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien		keine	
Kunstlichteinsatz	Karlsruhe	17.732 lumen	23.210 lumen
	Berlin	15.040 lumen	15.040 lumen
Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen		keine	

Wir beachten hier ausschließlich Scope 1 & 2.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Umweltfreundlichere Technik anschaffen

Bei Neuanschaffungen soll weiterhin auf die Umweltauswirkungen der Produkte geachtet und nach Möglichkeit auf umweltfreundlichere Alternativen gesetzt werden (ähnlich dem Wechsel von iPhone zu Fairphone).

## E3.2 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

### Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet?

### Berichtsantwort

Frachtwerk belastet die Umwelt nicht unangemessen und verstößt somit auch nicht gegen Umweltauflagen.

## E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

### E4.1 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

#### Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst, und in welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation, Zugänglichkeit für die Öffentlichkeit)?

Wie können Bürger:innen in Dialog treten und gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

#### Berichtsantwort

##### ***Bewerbungsprozess und Bürgerengagement bei Frachtwerk***

Um Bewerber:innen bereits im Vorfeld die Möglichkeit zu geben, die Unternehmenskultur von Frachtwerk kennenzulernen, stellen wir auf unserer Website den „Culture Check“ zur Verfügung. Dieses Tool ermöglicht es, Interessierten vorab zu prüfen, inwieweit sie zu unserem unternehmensinternen Selbstverständnis passen. Der Culture Check wird sehr gut angenommen, wie die hohe Anzahl an Bewerbungen zeigt, die ein Ergebnis des Checks mit einreichen. Neben neuen Bewerber:innen haben wir auch bereits von verschiedenen Externen sehr positives Feedback für unseren Culture Check erhalten.

Für neue Teammitglieder haben wir präzise Onboarding-Prozesse etabliert. Diese Prozesse sollen neuen Mitarbeitenden eine rasche Eingewöhnung in die besonderen Arbeitsweisen und Strukturen von Frachtwerk ermöglichen. Ein zentraler Bestandteil des Onboardings ist der sogenannte „Travel Guide“, der als umfassender Leitfaden unserer Organisationsstruktur und -philosophie dient. Er erklärt zudem spezielle Modelle, wie unser New-Pay-Vergütungsmodell und das Delegiertentreffen, die in unserem Unternehmen Anwendung finden.

In Karlsruhe befindet sich noch ein weiteres Unternehmen im selben Gebäude. Mit diesem pflegen wir einen regen Austausch und haben ein enges Verhältnis. So wird einmal jährlich das Hoffest gemeinsam organisiert, in dem sich die Mitarbeitenden bei Essen & Trinken unterhalten können.

Bürger:innen, die ein Anliegen an Frachtwerk haben, können dieses per E-Mail oder Telefon an uns herantragen oder uns für ein persönliches Gespräch in einem unserer Büros aufsuchen. Bisher sahen wir keine Notwendigkeit, einen festen Prozess für die Aufnahme und Bearbeitung solcher Anfragen zu implementieren, da wir stets offen für Dialog sind. Es besteht somit kein formalisierter Mechanismus zur externen Kommunikation oder Dokumentation der Ergebnisse dieser Gespräche.

### Verifizierungsindikatoren

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

**2022 / 23:**

2022	2023
Nein	Nein

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)

Es gab im Berichtszeitraum keine relevanten Entscheidungen, die hätten mitentschieden werden können.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Förderung des gesellschaftlichen Diskurses und politische Positionierung

Wir wollen den gesellschaftlichen Diskurs durch Podiumsdiskussionen fördern. Themen dafür könnten beispielsweise die voranschreitende Digitalisierung innerhalb Deutschlands aber auch innovative Organisationsformen sein.

Zudem würden wir gerne unsere Expertise in politische Prozesse mit einbringen.

#### Außenkommunikation ausbauen

Wir möchten unser Konzept des Zusammenarbeitens stärker nach außen kommunizieren, da wir der Überzeugung sind, dass dies zu einer wertschätzenden und sinnstiftenden Arbeitswelt beiträgt.

#### Zusammenarbeit mit der GWÖ ausbauen

Wir möchten gerne enger und öfter mit der GWÖ und den jeweiligen Regionalgruppen zusammenarbeiten, um die GWÖ weiter zu unterstützen, da wir den Wirtschaftsansatz

befürworten. Zugleich gibt uns dies die Möglichkeit, unser Netzwerk zu erweitern und mit anderen GWÖlern in Kontakt zu treten.

## E4.2 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

### **Berichtsfrage**

Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet?

### **Berichtsantwort**

Frachtwerk verbreitet keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene.

## Ausblick

### Kurzfristige Ziele

Im Laufe des Bilanzierungsprozesses haben wir eine breite Palette an Maßnahmen erarbeitet. Ein Teil der Maßnahmen betrifft rein organisatorische Themen, die voraussichtlich größtenteils vom Team Core umgesetzt werden können, wie beispielsweise der Bankwechsel zu einer Ethikbank.

Der andere Teil der Maßnahmen betrifft Themen der Organisationsentwicklung. Bei diesen Maßnahmen sollte das erste Ziel sein, sie mit allen Mitarbeitenden abzustimmen. Die Maßnahmen, die zunächst nur als Vorschlag des Erstellers des Berichts dienen, müssen weiter ausgearbeitet werden, um im Anschluss daran, wie alle Entscheidungen, im Delegiertentreffen beschlossen zu werden.

Diese neuen Maßnahmen kommen zu der bereits großen Fülle bestehender Aufgaben in der Organisationsentwicklung hinzu und müssen in diese Planung integriert werden.

### Langfristige Ziele

Die GWÖ-Bilanz stellt für uns in erster Linie ein wertvolles Organisationsentwicklungstool dar. Bereits vor der Bilanzierung haben wir kontinuierlich an uns selbst gearbeitet und unser Handeln hinterfragt. Die GWÖ hat uns hierbei eine erweiterte Perspektive geliefert und wertvolle Denkanstöße gegeben, die uns in unserer zukünftigen Weiterentwicklung stark beeinflussen und lenken werden.

Neben unserer eigenen Weiterentwicklung liegen uns die Werte der GWÖ im Allgemeinen am Herzen. Daher möchten wir aktiv dazu beitragen, diese nach außen zu tragen und andere von diesen Werten zu überzeugen. Insbesondere wollen wir Themen wie unsere Selbstorganisation und das New Pay Modell, mit denen wir uns intern mit viel Freude und Leidenschaft beschäftigen, nach außen tragen. Auf diese Weise möchten wir aufzeigen, wie eine gemeinwohlorientiertere Wirtschaft möglich ist.

## Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert?  
Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/Verbindung zum Unternehmen)

Hauptverantwortlich: Lukas Haag (Unternehmensberatung)

Unterstützung: Paul Steinbach (Werkstudent)

GWÖ Berater: Tim Weinert (nowwork), Matthias Rausch (Yellow Birds)

Weitere Beteiligte: Friedrich Ellmer (Unternehmensberatung/Organisationsentwicklung), Tobias Dillig (Softwareentwicklung/Organisationsentwicklung), Ulrike Redetzky (Unternehmensberatung), Pia Frischen (Organisationsentwicklung), Gerrit Schröder (Softwareentwicklung),

Paul Knötgen (Unternehmensberatung), Sandra Galuba (Office Management), Tanja Rein (Buchhaltung), Hannes Gräning (Marketing)

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Um die 400h.

Wie wurde die Bilanz/der Bericht intern kommuniziert?

Die Entscheidung zur Bilanzierung wurde einstimmig im zentralen Entscheidungsgremium von den Teams getroffen. Das Interesse, bei der Bilanzierung einen Teil beizutragen, war enorm groß. Um den Aufwand der Bilanzierung im Rahmen zu halten, wurde ein Personenkreis festgelegt, der den notwendigen Input liefern kann.

Zum Abschluss des gesamten Prozesses wird ein Abschlussworkshop mit allen an der Bilanzierung Beteiligten stattfinden. Anschließend daran wird es eine Vorstellung der Ergebnisse gegenüber dem gesamten Unternehmen geben.

Datum: 02.09.2024

# Glossar

## Coworking Space

Ein Coworking Space ist eine gemeinschaftlich genutzte Büroumgebung, in der Einzelpersonen und Teams aus verschiedenen Unternehmen und Projekten arbeiten können. Diese flexiblen Arbeitsräume fördern normalerweise die Vernetzung und Kooperation unter Freiberuflern, Start-ups und anderen professionellen Nutzer:innen. Sie bieten oft eine Vielfalt an Arbeitsbereichen, Konferenzräumen und technischen Einrichtungen, die es den Nutzer:innen ermöglichen, ihre Arbeit effizient und in einer inspirierenden Umgebung zu erledigen.

Wir bieten unseren Freelancern und ebenso unseren Mitunternehmern die Möglichkeit, im Coworking-Stil in unseren Büros zu arbeiten. Dies stärkt die gemeinsame Zusammenarbeit und Vernetzung, wodurch wertvolle Synergien entstehen können.

## Delegiertentreffen

Das Delegiertentreffen ist ein essenzielles Format innerhalb unserer Organisationsstruktur und findet wöchentlich statt. Jedes Team entsendet eine delegierte Person, die im Namen des Teams handelt. Die Rotation der Delegierten wird den Teams überlassen und erfolgt meist wöchentlich oder monatlich.

Im Delegiertentreffen werden Entscheidungen über die Belange von Frachtwerk getroffen. Beiträge können von allen Personen und Gruppen innerhalb des Unternehmens eingebracht werden. Diese Beiträge können entweder reine Informationen sein, eine Abfrage der Stimmungslage zu einem bestimmten Thema darstellen oder einen Antrag beinhalten, um eine Entscheidung herbeizuführen. Zudem gibt es einen Berichtsteil, in dem über Themen informiert wird, die im Unternehmen geschehen. Dieser Berichtsteil wird besonders vom zentralen Team Core genutzt.

Für jedes dieser Treffen wird im Voraus eine Agenda erstellt, die den Teams die Möglichkeit bietet, sich vorzubereiten. Innerhalb des Treffens werden die Punkte dann ausführlich besprochen. Dabei trägt jede delegierte Person die Perspektive ihres Teams zu den Themen bei. Aus den Diskussionen resultieren meist konkrete Aufgabenstellungen für die Teams oder Einzelpersonen. Diese werden am Ende des Treffens festgehalten und protokolliert, um eine effektive Umsetzung und Nachverfolgung zu gewährleisten.

## Freelancer

Freelancer (freie Mitarbeiter:innen) sind selbstständige Arbeitskräfte, die temporär ihre Dienstleistungen, sei es Entwicklertätigkeit oder Beratung, an uns verkaufen, ohne fest angestellt zu sein. Sie bieten Flexibilität und bringen vor allem Fachkenntnisse für projektbasierte Aufgaben ein, die wir selbst nicht abdecken können oder für die unsere Kapazitäten nicht ausreichen. Freelancer verwalten eigenverantwortlich ihre geschäftlichen Aktivitäten und ergänzen unser Team um wertvolle Expertise.

## Gilden

Gilden bei Frachtwerk sind Gruppen von Personen, die sich zusammenschließen, um ein spezifisches Thema zu bearbeiten. Das Ziel und der Grund der Entstehung einer Gilde können dabei unterschiedlich sein.

Ein wesentlicher Grund zur Bildung einer Gilde ergibt sich aus unserer Organisation in interdisziplinären Teams. In diesen Teams und auch in Projekten sind meist nur einzelne Personen von einem Gewerk, wie etwa Anforderungsmanager:innen oder Backend-Entwickler:innen, vertreten. Diese Struktur führt dazu, dass zwischen Personen desselben Gewerkes kaum bis kein Austausch stattfindet, was sowohl die Weiterentwicklung der Einzelpersonen als auch die der Organisation als Ganzes behindert. Daher gibt es bei uns Gilden, die sich aus einem spezifischen Gewerk gebildet haben. In den Gildentreffen werden Best Practices ausgetauscht, gemeinsame Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und relevante Projekterfahrungen besprochen. So wird ein kontinuierlicher Austausch gefördert, der sowohl die persönliche als auch die organisatorische Weiterentwicklung unterstützt.

Eine weitere Möglichkeit zur Gildenbildung besteht in den Teamhüten, die innerhalb der Teams von Personen übernommen werden, beispielsweise für Themen wie Finanzen oder Sales. Alle Personen, die sich einen solchen Hut aufgesetzt haben, treffen sich ebenfalls in Gilden, um diese Themen gemeinsam zu bearbeiten. In diesen Gildentreffen werden je nach Thema Pläne und Vorgehensweisen entwickelt, gemeinsame Analysen durchgeführt und auch tagesgeschäftliche Tätigkeiten besprochen. Dies ermöglicht eine fokussierte und effiziente Bearbeitung spezifischer Themen und stärkt die bereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Organisation.

## Global Player

Ein Global Player ist ein Unternehmen, das durch seine weitreichenden internationalen Geschäftsaktivitäten und erhebliche Marktmacht Einfluss auf die globale Wirtschaft ausübt. Solche Konzerne sind oft in der Lage, Märkte zu prägen und Innovationen voranzutreiben. Gleichzeitig stehen sie jedoch in der Kritik, da sie durch ihre Präsenz in verschiedenen Rechtssystemen unterschiedliche Arbeitsstandards nutzen können, was zu Ungleichgewichten im Arbeitsrecht führen kann. Aufgrund ihrer Größe und dominierenden Stellung in den Märkten sind sie in manchen Bereichen kaum zu umgehen.

## Hüte

In einer Organisation, insbesondere in einer hierarchielosen Struktur, ist es essenziell, dass für jedes relevante Thema eine zuständige Person benannt ist. Um dies zu gewährleisten, haben wir das „Hut-Konzept“ etabliert. Dabei setzt sich eine Person metaphorisch einen Hut auf, um zu symbolisieren, dass sie nun für dieses Thema verantwortlich ist.

Hüte können verschiedene Formen annehmen. Es gibt dauerhafte Hüte, die meist organisationweit gelten, wie beispielsweise Ersthelfer oder das Recruiting. Es gibt Teamhüte, bei denen eine Person eine bestimmte Aufgabe innerhalb ihres Teams übernimmt. Und es gibt temporäre Hüte, die Personen für interne Projekte aufsetzen und die mit dem Abschluss des Projekts enden.

Für eine klare Übersicht, wer welche Hüte trägt, führen wir ein Verzeichnis, das alle Themen und die zugehörigen Verantwortlichen aufführt.

## ILO-Arbeitsnorm

Die ILO-Arbeitsnormen sind internationale rechtliche Vereinbarungen, die Mindeststandards für Arbeitsbedingungen weltweit festlegen. Diese Normen werden von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) formuliert, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie decken eine Vielzahl von Themen ab, darunter Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Mindestlohnsetzung und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Diese Normen dienen dem Schutz der Arbeiterrechte und fördern faire und angemessene Arbeitsbedingungen auf globaler Ebene.

## New-Pay

Als „New-Pay“ bezeichnen wir unser innovatives Vergütungsmodell, das sich bewusst von traditionellen Tarifverträgen abgrenzt und auf variablen Gehaltsstufen basiert. Diese Stufen orientieren sich an verschiedenen Dimensionen, wie z. B. „Ergebnisorientierung“ und „effektive Kommunikation“, die eine Vielzahl an Leistungskriterien beinhalten und eine umfassende Bewertung der individuellen Beiträge unserer Mitarbeitenden ermöglichen.

Die zentrale Idee von New-Pay ist, dass nicht eine einzelne Person über das Einkommen anderer entscheidet. Im Einklang mit der bei uns abgeschafften traditionellen Hierarchie übernimmt ein gewähltes Gremium diese Aufgabe. Wir haben eine Struktur entwickelt, die Gehälter an feste Stufen koppelt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, auf eine höhere Gehaltsstufe aufzusteigen, wenn sie sich in den definierten Dimensionen verbessert haben.

Das Gehaltsgremium, bestehend aus vier jährlich gewählten Mitgliedern sowie den beiden rechtlichen Vertretern von Frachtwerk, ist verantwortlich für die Überwachung und Anpassung der Vergütungskriterien und Gehälter. Dieses Gremium ordnet jeder Person eine entsprechende Stufe zu, die das jeweilige Gehalt bestimmt. Darüber hinaus ist das Gremium für Anpassungen des Grundgehalts zuständig, welches die Basis für alle weiteren Gehälter bildet.

Das System garantiert Transparenz innerhalb der Organisation und setzt klare Maßstäbe für Gehaltssteigerungen. Wenn jemand der Ansicht ist, dass sie in eine höhere Stufe aufgestiegen ist, wird dies durch das Gremium geprüft und gegebenenfalls angepasst. Mitarbeitende können mit dem System aktiv ihre Gehaltsentwicklung beeinflussen, indem sie einen entsprechenden Antrag zusammen mit einer Selbsteinschätzung einreichen, über den das Gremium dann entscheidet.

## Open-Source-Software

Open-Source-Software zeichnet sich dadurch aus, dass ihr Quellcode unter Lizenzen veröffentlicht wird, die ihn für die Öffentlichkeit zugänglich machen. Im Gegensatz zu proprietärer Software können Nutzer:innen den Quellcode einsehen, nutzen, überprüfen und modifizieren. Dieser Ansatz fördert Transparenz und ermöglicht eine kollaborative Arbeitsweise. Nutzer:innen haben die Freiheit, die Software an ihre spezifischen Anforderungen anzupassen und ihre Verbesserungen mit der Gemeinschaft zu teilen. Open-Source-Software unterstützt somit den Gedanken des gemeinschaftlichen Fortschritts und der offenen Zusammenarbeit in der Technologiebranche.

## Retromeeing/Retrospektive

Retrospektiven sind Teamtreffen, deren Ziel es ist, aus der Vergangenheit zu lernen und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern. Der Begriff „retrospektiv“ bedeutet „rückblickend“. Während dieser Treffen blicken die Teammitglieder gemeinsam zurück und bewerten sowohl positive als auch negative Erfahrungen. Sie analysieren, was gut funktioniert hat und wo es Verbesserungspotenzial gibt, um so aus vergangenen Erfahrungen zu lernen und zukünftige Projekte effizienter und erfolgreicher zu gestalten.

## Teamtage

Zweimal im Jahr trifft sich das gesamte Frachtwerkteam zu den Teamtagen. Diese Veranstaltung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur, da sie den zwischenmenschlichen sowie beruflichen Austausch, insbesondere zwischen den Standorten Karlsruhe und Berlin sowie den remote arbeitenden Kolleg:innen, fördert. Die Teamtage bieten eine wertvolle Plattform für den persönlichen Kontakt und sind besonders vorteilhaft für die Remotler, da sie so die Gelegenheit bekommen, ihre Kolleg:innen aus den Büros persönlich zu treffen.

Während der Teamtage steht neben dem sozialen Austausch auch die Weiterentwicklung der Organisation im Vordergrund. Es finden Seminare zu verschiedenen Themen wie z. B. Gewaltfreie Kommunikation statt, es werden Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Themen gebildet und Workshops zur Weiterbildung abgehalten, bei denen erfahrenere Mitarbeitende ihre Kenntnisse in speziellen Themenbereichen weitergeben.

## Workation

Workation ist ein moderner Arbeitsansatz, der es Menschen ermöglicht, ihre beruflichen Tätigkeiten mit Urlaub zu verbinden. Dabei können sie an inspirierenden Orten arbeiten und gleichzeitig die Vorzüge des Reisens genießen. Diese Kombination erlaubt es, produktiv zu bleiben und gleichzeitig Erholung und neue Eindrücke zu erfahren.

Die Umsetzung einer Workation hängt stark von der Art der Arbeit und den individuellen Aufgaben ab. Bei Frachtwerk ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, diese flexible

Arbeitsform im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben zu nutzen. So fördern wir sowohl die berufliche Effizienz als auch das persönliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.

## Anhang

### 1. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

#### A: Lieferant:innen

#### B: Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

##### Bilanzaktiva

2022: 1.783.814,72 aus Bilanz entnommen

2023: 3.111.000,00 (vor finaler Erstellung JA 2023; vorläufig, geschätzt)

##### Zugänge zum Anlagevermögen

Anlagevermögen 2021: 9.934€

Anlagevermögen 2022: 9.219€

Anlagevermögen 2023: 29.484€

##### Finanzanlagen und Barguthaben

2022: 780.204,55 aus Bilanz

2023: 931.461,93 aus Kontoauszug vom 29.12.2023

#### C: Mitarbeitende

##### Durchschnittlicher Arbeitsweg der Mitarbeitenden

aufgerundet auf ganze Kilometer

#### D: Kund:innen und Mitunternehmen

#### E: Gesellschaftliches Umfeld

### 2. Angehängte Dokumente

1. Bilanzrechner
2. New Pay Präsentationsfolien
3. Purpose Plakat
4. Nachhaltigkeitsbericht