# Gemeinwohlbericht der two4science GmbH

**Bilanzzeitraum:** 01.01. bis 31.12.2019

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

two4science WISSENSCHAFT + KOMMUNIKATION

# Inhalt


Allgemeine Informationen zum Unternehmen 2

Kurzpräsentation two4science 3

Dienstleistungen 4

two4science und das Gemeinwohl 5

Testat 5

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 7

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 9

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 10

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 12

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 13

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 14

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 16

B4 Eigentum und Mitentscheidung 18

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 19

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 23

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden 26

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 28

D1 Ethische Kundenbeziehung 31

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 34

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 35

D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 36

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 39

E2 Beitrag zum Gemeinwesen 42

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 44

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 46

Ausblick 48

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz 48

# Allgemeine Informationen zum Unternehmen

**Firmenname:** two4science

**Rechtsform:** GmbH

**Website:** two4science.de

**Branche:** Bildungsdienstleister

**Firmensitz:** Darmstadt

**Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen:** 21

**Vollzeitäquivalente**: 8,3

**Saison- oder Zeitarbeitende**: keine

**Umsatz:** 747.113 Euro

**Jahresüberschuss:** 53.700 Euro

**Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:** nein

**Berichtszeitraum:** 2019

# Kurzpräsentation two4science

Wissenschaft zum Anfassen – darauf hat sich two4science spezialisiert. Der Bildungsdienstleister bietet Hands-on Science Formate für Kinder und Erwachsene. Ziel des Unternehmens ist es, Menschen jeden Alters für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und entsprechende Kompetenzen mit viel Spaß zu vermitteln.

Über gemeinsames Experimentieren von Kindern, Familien oder Teams wollen wir Menschen für Naturwissenschaften begeistern und ihr Interesse wecken, sich mit Themen eigenständig zu beschäftigen, eigene Fragen zu formulieren und tiefergehendes Wissen zu erwerben. Ein Experiment spricht viele Sinne an und führt daher zu einer ganz besonderen Qualität des Lernens. Darüber hinaus eignet sich eine gemeinsame Experimentiererfahrungen ideal, um Menschen in einen konstruktiven Dialog zu bringen oder Themen aus einem völlig neuen Blickwinkel sehen zu lassen.

Damit unterstützt two4science vor allem Chemieunternehmen, Verbände und Vereine (vgl. Grafik Modul D1) bei einem wirksamen gesellschaftlichen Engagement für naturwissenschaftliche-technische Bildung.

two4science wurde im Jahr 2004 von den Chemikerinnen und Journalistinnen Dr. Andrea Gruß und Dr. Ute Hänsler gegründet. Im Berichtszeitraum 2019 beschäftigte das kollegial geführte Unternehmen 22 Angestellte in Darmstadt, Gießen und Ludwigshafen.

Experimentieren verbindet alle Menschen.
Als Forscher:innen verändern wir die Welt.

# Dienstleistungen

Wir schaffen Lernwelten für die Forscher:innen von morgen und unterstützen damit Unternehmen, die sich für die naturwissenschaftlich-technische Bildung engagieren möchten.

Eine besondere Kompetenz von two4science liegt dabei im Betrieb von Schülerlaboren. Neben der didaktischen und naturwissenschaftlichen Konzeption von Experimentier-programmen, übernimmt two4science auch deren kompletten Betrieb – von der Materialbeschaffung über die Koordination und Qualifikation der Workshopleiter:innen bis hin zur Kommunikation und Anmeldungsabwicklung mit den Schulen.

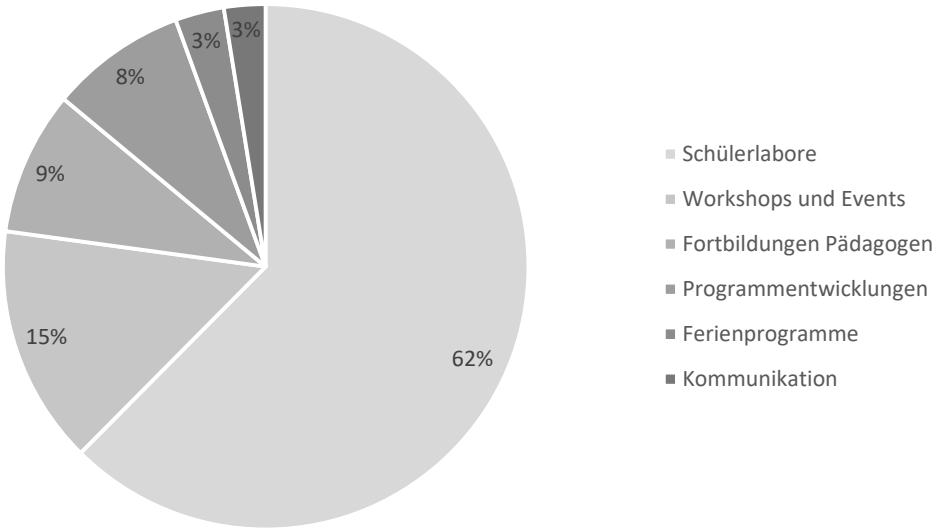
Darüber hinaus veranstalten wir Science Camps, in denen Kinder von 6 bis 12 Jahre selbstständig zu MINT-Themen experimentieren. Dreistündige Veranstaltungen am Wochenende ermöglichen über den Spaß am Tüfteln und Ausprobieren ein erstes Reinschnuppern in Naturwissenschaften und Technik; bis zu fünftägige Science Camps in den Schulferien bieten Kindern eine intensive Experimentiererfahrung und berufstätigen Eltern eine qualitativ hochwertige, ganztägige Ferienbetreuung.

Für Lehrer:innen geben wir Fortbildungen zum naturwissenschaftlich-technischen Experimentieren in der Grundschule und in den Jahrgangstufen 5/6.

Darüber hinaus bietet two4science auch Hands-on Science Workshops für Erwachsene an. Hier stehen Berufsorientierung, Teambildung, die Förderung von Kreativität im Mittelpunkt.

Das Geschäftsfeld Kommunikation, in dem wir Presseabteilungen und Unternehmen unterstützten, wurde im Geschäftsjahr 2020 eingestellt.

**Umsatz nach Dienstleistungen**



# two4science und das Gemeinwohl

Nachhaltiges Wirtschaften war von Beginn an das Bedürfnis der Gründerinnen von two4science sowie eines Großteils seiner Kunden:innen.

Im Jahr 2015 durchlief der Bildungsdienstleister als eines der ersten Unternehmen erfolgreich den branchenspezifischen Nachhaltigkeitscheck der Initiative Chemie[3].

Schon früh haben wir in unseren Workshops Themen der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen aufgegriffen. In der UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ wurde das von uns entwickelte Programm „Wasser ist kostbar“ ausgezeichnet.

Im Januar 2019 knüpfte die Inhaberin Andrea Gruß erste Kontakte zur Initiative der Gemeinwohl-Ökonomie. Im April 2019 wurde two4science Mitgliedsunternehmen der Initiative.

Andrea Gruß war Mitorganisatorin der GWÖ-Unternehmertagung in Hannoversch Münden im Oktober 2019. An der Tagung nahmen auch vier Mitarbeiter:innen von two4science teil. Im Anschluss zur Tagung fasste das Plenum von two4science den Beschluss, eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen. Zum Projektteam gehören Angela Bausch, Andrea Gruß, Inka Mirbach und Alfred Sibla. Die Projektleitung übernahm Marion Wagener.

Im Januar 2020 war two4science Gastgeber einer Informationsveranstaltung zum Erstellen der Gemeinwohl-Ökonomie-Bilanz in einer Peergroup.

**Kontakt**

Marion Wagener
two4science GmbH
Reuterallee 8, 64297 Darmstadt
Tel.: 06151 50167-23
wagener@two4science.de
two4science.de

# Testat

GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Zertifikat:** | **Peerevaluation** | **Gemeinwohl-Bilanz** | **two4science GmbH** |
| | **M5.0 Kompaktbilanz** | **2020** | **PG Regionalgruppe Rhein-Main 2020** |
| Begleiter*in | **Jörg Arolf Wittig**<br>**Ulrike Häussler** | | Beteiligte Peergruppen Firmen<br><br>Africa Green Tec AG<br>Schlaraffenburger Streuobstagentur |

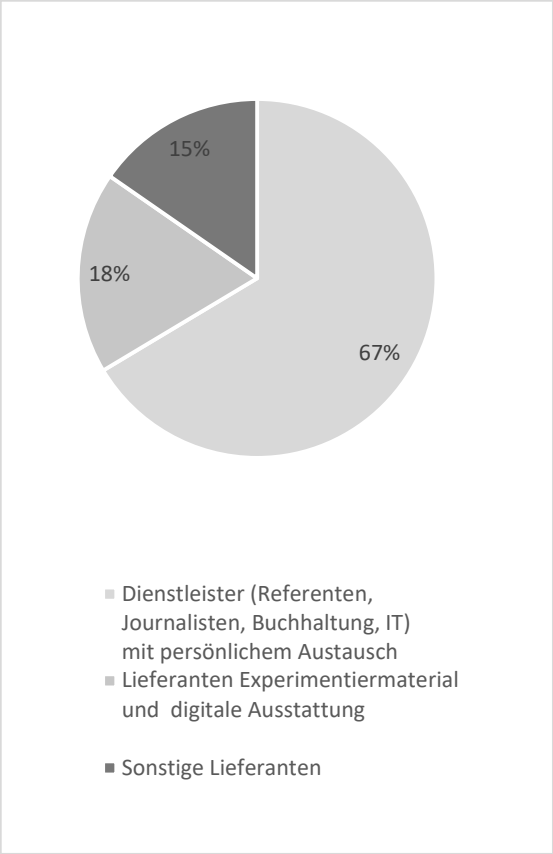
| Wert<br>Berührungsgruppe | MENSCHENWÜRDE | SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT | ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT | TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG |
|---|---|---|---|---|
| **A: LIEFERANT*INNEN** | **A1** Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 % | **A2** Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 20 % | **A3** Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 10 % | **A4** Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 % |
| **B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN** | **B1** Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 % | **B2** Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 90 % | **B3** Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 % | **B4** Eigentum und Mitentscheidung: 10 % |
| **C: MITARBEITENDE** | **C1** Menschenwürde am Arbeitsplatz: 80 % | **C2** Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 70 % | **C3** Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 50 % | **C4** Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 90 % |
| **D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN** | **D1** Ethische Kund*innen beziehungen: 50 % | **D2** Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 10 % | **D3** Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 % | **D4** Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 % |
| **E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD** | **E1** Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 60 % | **E2** Beitrag zum Gemeinwesen: 40 % | **E3** Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 % | **E4** Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 % |
| | | | Zertifikat gültig bis:<br>**30. April 2023** | **BILANZSUMME: 423** |

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: **lvhfj**
Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf www.ecogood.org

# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Im Berichtszeitraum haben wir Produkte und Dienstleistungen für 173.000 Euro eingekauft. 99 % des Umsatzes verteilten sich dabei auf insgesamt 45 Lieferant:innen

67 % der Ausgaben (114.939 Euro) entfielen auf Honorarkräfte, Journalistinnen, Buchhalterin und IT-Dienstleister, 18 % (31.523 Euro) auf Experimentiermaterial und -ausstattung und 15 % (26.538 Euro) auf andere Lieferanten.




Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen sind uns faire Lieferbedingungen für beide Vertragspartner wichtig. Mit unseren Dienstleister:innen sowie einigen Materiallieferanten führen wir langjährige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen.

Bei der Produktbeschaffung wählen wir nach diesen Kriterien aus:

1) Qualität und Zuverlässigkeit (60 %)

2) Preis (30 %)

3) Nachhaltigkeitskriterien (10 %)

Für viele unserer Experimentiermaterialien lassen sich die Lieferant:innen nicht einfach austauschen, z.B. aufgrund der Spezifikation oder weil exakt dieses Produkt auf einer Fotoanleitung abgebildet ist.

Aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen und den Steuervermeidungspraktiken haben wir uns bereits im Jahr 2017 entschieden, nicht mehr bei Amazon zu bestellen. Seitdem benutzen wie die Beschaffungsplattform des mittelständischen Unternehmens Mercateo, das im Internet umfassend über die Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiter:innen informiert. Bücher kaufen wir im lokalen Buchhandel, das gleiche gilt für Lebensmittel oder Bedarf aus dem Baumarkt.

## Verpflichtende Indikatoren

Bei unseren Honorarkräften, der Buchhaltung und Lohnbuchhaltung und dem IT-Dienstleister (67 %) halten wir das Risiko für menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in der Lieferkette für sehr gering, haben aber bislang keine expliziten Informationen dazu eingeholt.

In der folgenden Tabelle haben wir Informationen zu unseren umsatzstärksten Materiallieferant:innen im Berichtsjahr 2019 zusammengefasst:

| Lieferant | Allgemeine Infos | Risiko A1 |
|---|---|---|
| Technik LPE GmbH<br>(11.116 Euro), 6,4 %<br><br>Experimentierausstattung | Hier haben wir Experimentiermaterial (UMT) der Firma Austro.Tec in Österreich eingekauft, wir wissen nicht, ob sie in Österreich gefertigt werden.<br>Holzprodukte werden von einem regional ansässigen Schreiner produziert. | gering |
| Rednet<br>(6.132 Euro), 3,5 %<br>Tablets | keine Angaben zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette | mittel |
| Degen<br>(3.516 Euro)<br>Touchpanel | Energy Star, ISO 14001:2015 (Umweltschutz), Prüfsiegel Nachhaltigkeit 2020 (Deutsches Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie)<br>WEEE-registriert und -zertifiziert (Altgeräteentsorgung) | mittel |
| VWR GmbH<br>(5.836 Euro), 3,4 %<br>Experimentierausstattung | nach OHSAS 18001:2007 und ISO 45001:2018 (Gesundheits- und Arbeitssicherheit) zertifiziert<br>nach ISO 14001:2015 (Umwelt) zertifiziert<br>nach ISO 9001:2015 (Qualität) zertifiziert | mittel |
| Carl Roth GmbH<br>(3.485 Euro), 2,0 %<br>Experimentierausstattung und Chemikalien | Responsible Care Zertifikat (Verantwortliches Handeln im Chemiehandel)<br>Auszeichnung „umweltorientierter Betrieb“ im Rahmen des Projektes ECOfit Karlsruhe<br>Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001 (Qualität) und DIN EN ISO 14001 (Umwelt) | mittel |
| Metro Deutschland GmbH<br>(2.835 Euro), 1,6 %<br>Diverses | Beteiligung an der EU Supply Chain Initiative<br>Labels: FSC, PEFC, A.I.S.E (Wasch- und Putzmittel), Bio-Logo EU<br>bietet eine Rückverfolgbarkeitslösung (Protrace) an | mittel |
| Viking (gehört zur Office Depot Gruppe)<br>(1.960 Euro), 1,1 %<br>Büromaterial | Das Unternehmen hat einen ausführlichen Bericht zur „Corporate Social Responsibility“ erstellt.<br>Der Shop bietet Produkte mit den Siegeln FSC, Fairtrade, PEFC, Rainforest Allicance | mittel |

**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt**

Ende 2019 haben wir die Geschäftsbeziehung zu unserer Reinigungsfirma (2 %) aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen für deren Mitarbeiterin in Frage gestellt und den Vertrag Anfang 2020 gekündigt. Die Reinigung wird heute von einer Angestellten übernommen.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Wir planen eine Befragung unseres IT-Dienstleisters zu seinen Beschaffungskriterien.

Wir wollen den Aspekts Menschenwürde in der Lieferkette bei der nächsten Schulung unserer Referent:innen aufgreifen.

### A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

two4science kann bestätigen, dass wir die Menschenwürde in unserer direkten Zulieferkette nicht verletzen. Bei einigen Produkten, die wir beziehen (IT-Ausstattung), sind die Zulieferketten jedoch sehr komplex und für uns nicht durchschaubar.

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Wir legen großen Wert auf einen fairen und solidarischen Umgang mit unseren Dienstleister:innen und behandeln sie partnerschaftlich. Mit vielen arbeiten wir bereits mehr als zehn Jahre oder gar seit Firmengründung vor 16 Jahren zusammen (vgl. Tabelle).

Unsere Honorarkräfte sind in der Regel Solo-Selbstständige. Wir vergüten sie mit Stundensätzen, die um etwa 40 % bis 50 % über dem Arbeitnehmer:innenbrutto unserer Angestellten liegen, die vergleichbare Tätigkeiten leisten. Wir bezahlen unsere Rechnungen in der Regel binnen 14 Tagen. Einigen unserer freien Mitarbeiter:innen haben wir zusätzliche Aufträge von Mitunternehmen vermittelt.

| **Dienstleister** | **Dauer der Zusammenarbeit** |
|---|---|
| Referent:innen der Schülerlabore (13 Personen) | im Durchschnitt 10 Jahre |
| Buchhalterin | 9 Jahre |
| IT-Dienstleister | 16 Jahre (seit Gründung) |
| Journalistinnen (3 Personen) | 15 Jahre |

Bei unseren Produktlieferanten haben wir das Thema Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette im Berichtszeittraum nicht thematisiert.

**Verpflichtende Indikatoren**

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

Wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst.

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

Hier würden wir alle Dienstleister:innen (67 %) aufführen, weil diese selbst keinen bzw. nur einen geringfügig Einkauf haben.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Wir informieren uns über Labels zum Thema Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette und wählen unsere Produkte gezielter danach aus.

## A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen

Wir können bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant:innen nicht ausgenutzt wird.

# A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Bei der Auswahl unserer Dienstleister haben wir im Berichtszeitraum nicht nach ökologischen Kriterien evaluiert. Für unsere Workshops sprechen wir bevorzugt Referent:innen mit geringer Anreise an.

Bereits im Jahr 2016 haben wir ein Intranet für die Dienstleister:innen der Schülerlabore erstellt. Auf diese Weise konnten wir den Papierverbrauch (bei unserem Kunden) für die jährlich aktualisierten Briefingunterlagen deutlich senken.

Auch bei den Materiallieferanten spielte das Kriterium Nachhaltigkeit zu dieser Zeit eine untergeordnete Rolle.

Viele Laborausstattungsmaterialien oder Chemikalien besitzen keine Labels, sie verfügen über Zertifizierungen, mit denen wir uns im Berichtsjahr noch nicht befasst hatten.

Wir bündeln Bestellungen, um Transportwege zu reduzieren und Verpackungsmüll zu vermeiden.

Bei der Bestellung von Druckerzeugnissen wählen wir die Option klimaneutraler Druck mit $CO_2$-Kompensation.

**Verpflichtende Indikatoren**

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

Wir beziehen zu 100 % Ökostrom von Entega (Umsatzanteil 0,8 %).

Druckerzeugnisse werden mit $CO_2$-Kompensation (Umsatzanteil 0,2 %) beschafft.

**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt**

Im Jahr 2019 haben wir Prinzipien für die Beschaffung von Lebensmitteln erstellt (vgl. Modul C3).

Künftig werfen wir einen genaueren Blick auf die sozial-ökologischen Kriterien bei den Lieferant:innen unserer Laborausstattung.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- Wir planen eine Fortbildung für Mitarbeiter:innen zum Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette.
- Wir wollen Prinzipien zur Experimentiermaterialbeschaffung und eine Whitelist zu sozial-ökologischen Kriterien für Materiallieferant:innen erstellen.
- Wir kaufen ausschließlich Papier mit FSC-Zertifikat.
- Wir befragen unsere Dienstleister:innen zur Mobilität.
- Wenn immer möglich, werden wir künftig Angebote zur $CO_2$-Kompensation nutzen.

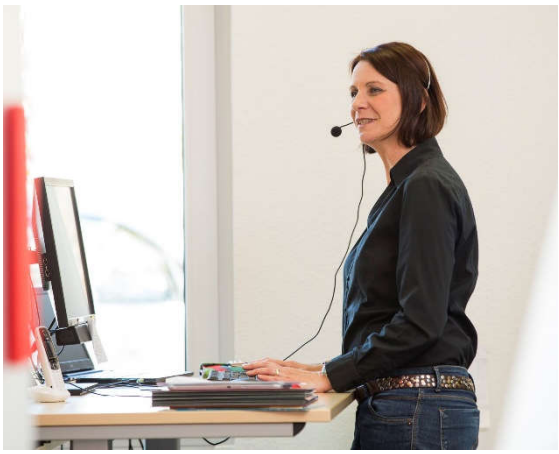
## A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Dies können wir aufgrund unseres Geschäftsmodells bestätigen.

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Wir pflegen einen transparenten und partizipativen Umgang mit unseren Dienstleister:innen, insbesondere mit den Honorarkräften der Schülerlabore. Wir holen Feedback von ihnen ein und beziehen sie in die Evaluationen und Weiterentwicklung unserer Projekte ein.

Es findet ein regelmäßiger persönlicher Austausch statt. Ideen greifen wir auf und setzen sie, wenn immer möglich, um.
Unsere Produktlieferant:innen haben wir noch nicht auf Transparenz und Mitentscheidung überprüft.



Inka Mirbach, Leiterin der Schülerlabor-projekte, hat stets ein offenes Ohr für die Anliegen der Referent:innen.

**Verpflichtende Indikatoren**

Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurden

Bei 67 % unserer Lieferant:innen pflegen wir einen transparenten und partizipativen Umgang. Den Grad der Mitbestimmung schätzen wir wie folgt:

Honorarkräfte: 40 %, Buchhaltung: 80 %, IT: 20 %.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Wir informieren uns über Labels zu Transparenz und Mitentscheidung im Laborhandel und führen Gespräche mit unseren wichtigsten Materiallieferant:innen.

# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

two4science ist unabhängig von externen Finanzierungsquellen; es gibt keine Fremdfinanzierung, auch keine Leasingverträge. Das Geschäft der two4science GmbH wurde seit Gründung ausschließlich über Eigenkapital finanziert. Auch bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf wird kein Kontokorrentrahmen genutzt, sondern die Inhaberinnen stellen Kapital aus privaten Mitteln zur Verfügung.

Finanzielle Unabhängigkeit für two4science ist den Inhaberinnen Andrea Gruß und Ute Hänsler ein hohes Gut. Seit Gründung im Jahr 2004 finanziert sich das Unternehmen ohne Fremdkapital.

So haben sie zum Beispiel aufgrund des hohen Umsatzausfalls im Coronakrisenjahr 2020 auf ihre Geschäftsführerinnen-Tantieme für das Jahr 2019 verzichtet, dadurch erhöhte sich der Jahresüberschuss für das Geschäftsjahr 2019 auf 53.700 Euro und das Unternehmen erhielt ausreichend Liquidität um die Krise zu überstehen. Das Eigenkapital setzt sich zusammen aus dem Gesellschafteranteil der beiden Inhaberinnen von insgesamt 25.000 Euro (unverzinst), den Gewinnfortschreibungen aus den Vorjahren (144.000 Euro) sowie einem Gesellschafterdarlehen von 70.000 Euro, der aufgrund der Nachrangigkeit mit 5 % pro Jahr verzinst wird.

Unsere Hausbank, die Commerzbank AG, ist „Global 100 Most Sustainable Corporations in the World Index“ unter den Top 10 der nachhaltigsten Banken der Welt gelistet. Nach Angaben des GWÖ-Matrixentwicklungsteams war sie nicht an Cum-Ex-Geschäften beteiligt. Dennoch wurde 2019 ein Wechsel zur GLS als Hausbank geprüft, aber aufgrund der schlechteren Services im Vergleich zur Commerzbank (digitales Angebot, zudem konnte kein persönliches Kundengespräch vereinbart werden) wieder verworfen.

Wir sind versichert bei HDI-Gerling (Betriebs- und Berufshaftpflicht, Gruppenunfallversicherung, 1.500 Euro), Axa (Inhaltsversicherung, 900 Euro), Rechtschutz KS e.V. Auxilia, 1.400 Euro). Die Geschäftsführerinnen und zwei Mitarbeiterinnen besitzen nicht-fondsbasierte Rentendirektversicherungen (garantierte Mindestverzinsung, kein fondsgebundenes Produkt) bei Swiss Life und beim Volkswohl Bund (Gesamtsumme: ca. 16.000 Euro pro Jahr, ab 2020 11.300 Euro,). Ein Teil der Versicherungen wurden vor über zehn Jahren abgeschlossen und zu diesem Zeitpunkt nicht auf ethische, soziale oder ökologische Kriterien geprüft. Der Volkswohlbund ist Gründungsmitglied der Brancheninitiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung, die das Infinma Institut für Finanz-Markt-Analyse 2020 ins Leben gerufen hat.

Für das Geschäftsmodell von two4science gibt es laut Angaben unseres Steuerbüros keine geeignete Peergroup. Im Jahr 2018 betrug die durchschnittliche Eigenkapitalquote im Mittelstand 31 %[1]. Größere Mittelständler weisen eine im Vergleich zu kleineren Unternehmen höhere Eigenkapitalausstattung auf. Demnach ist die Eigenkapitalquote von two4science als vorbildlich einzuordnen.

**Verpflichtende Indikatoren**

| | |
|---|---|
| Anteil Eigenkapital (Eigenkapitalquote) | 62 %* |
| Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche | Eigenkapitalquote Mittelstand 31 % (s. Text) |
| Fremdfinanzierung, nach Finanzierungsart | Gesellschafterdarlehen 70.000 Euro * |

* In der Bilanz wird das Gesellschafterdarlehen als Fremdkapital ausgewiesen.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Zur Erhöhung der Liquidität für Investitionen soll in einem ersten Schritt Mitarbeiter:innen die Möglichkeit einer Fremdkapitalbeteiligung angeboten werden. Dieses Darlehen würde trotz des geringeren Risikos mit dem gleichen Zinssatz wie das nachrangige Gesellschafterdarlehen verzinst werden.

Sobald sich die Liquidität des Unternehmens wieder verbessert hat, soll erneut ein Wechsel zu einer ethisch/sozial/ökologisch orientierten Bank geprüft werden.

Alle Versicherungen sollen in den kommenden zwei Jahren auf ethische, soziale oder ökologische Kriterien überprüft werden.

Aktuell bietet two4science seinen Kund:innen, die mit langen Zahlungszielen agieren, Dienstleistungen auf Basis von Vorkasse gegen Skonto an. Damit werden die finanzielle Unabhängigkeit und die Liquidität des Unternehmens gestärkt.

# B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der Jahresüberschuss verbleibt seit Gründung des Unternehmens zu 60 % als Gewinnfortschreibung im Unternehmen und wird zur Sicherung der Liquidität und für Zukunftsausgaben genutzt. 40 % des Gewinns wurde bislang an die Geschäftsführerinnen als variabler Gehaltsanteil ausgeschüttet (Prämien für Mitarbeiter:innen siehe unten). Aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bedingt durch die Coronakrise verzichteten die Gesellschafterinnen mit Jahresabschluss 2019 im Mai 2020 vollständig auf die Tantieme für 2019.

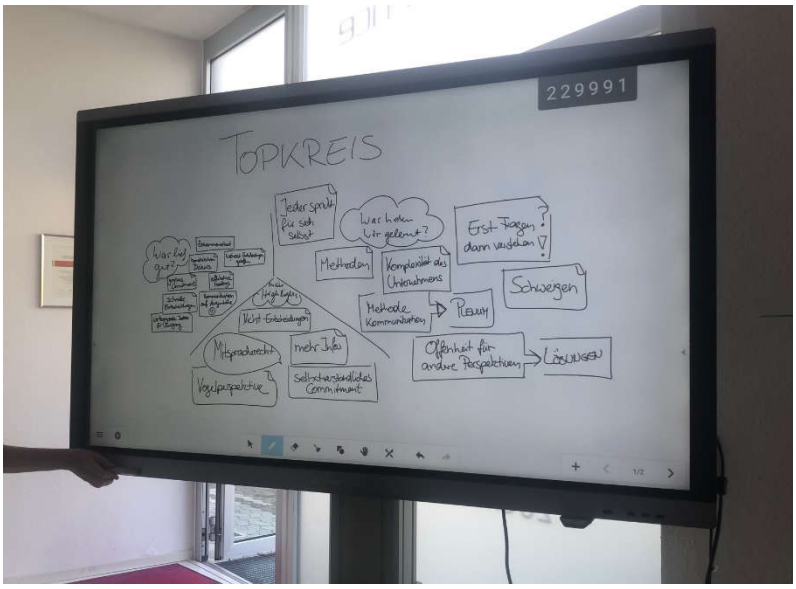
[11] https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html

Notwendige Zukunftsinvestitionen werden zu 100 % aus Eigenkapital finanziert. Hierfür stehen neben dem Mittelzufluss aus dem laufenden Geschäftsjahr über 144.000 Euro Gewinnfortschreibungen aus den Vorjahren zur Verfügung.

Bei den Zukunftsausgaben handelt sich überwiegend um Personalkosten für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Da wir sehr viele kundenspezifische Projekte bearbeiten, findet die Entwicklungstätigkeit meist co-kreativ mit Kunden:innen im Projekt statt und kann zeitlich nur schwer von der Projektarbeit abgegrenzt werden. Ähnliches gilt für Fortbildungsmaßnahmen, die jeder im Team eigenverantwortlich, selbstorganisiert und ohne Bugdetvorgabe für sich plant. Dies ist möglich, weil wir völlige Transparenz zu den Finanzen haben und strategische Entwicklungen gemeinsam priorisieren.

Wir schätzen unsere Entwicklungskosten im Jahr 2019 auf 24.000 Euro, die internen Weiterbildungskosten auf 5.000 Euro. Hinzu kamen 2019 externe Weiterbildungskosten von 8.400 Euro, insbesondere Workshops zum Thema kollegiale Führung.

Darüber hinaus wurden 2019 Investitionen in digitale Ausstattung getätigt: Es wurden ein Touchpanel und zehn Tablets für insgesamt rund 10.000 Euro angeschafft. Beide Anschaffungen haben maßgeblich dazu beigetragen, dass wir 2021 ein neues Geschäftsfeld mit digitalen Workshops aufbauen konnten.




Investitionen in Touchpanel und Tablets schufen die Basis für den neuen Geschäftsbereich Online-Workshops.

Die notwendigen Zukunftsausgaben für Personal werden nicht systematisch ermittelt. Wir halten dies in unserer Organisation auch nicht für sinnstiftend, weil wir agil arbeiten, Entwicklungen kleinschrittig im Team und mit dem Kunden ablaufen und nicht im klassischen Sinn planbar sind. Auf diese Weise haben wir zum Beispiel während der Krise 2020 einen neuen Geschäftsbereich aufgebaut, völlig ohne Fremdfinanzierung.

Die Sachanlagen und Abschreibungen werden in der Regel pauschal pro Jahr geplant, sind aber für uns als Dienstleister mit einem Anlagenvermögen von 8.424 Euro (Stand: 2019) nur in geringem Maße planungsrelevant.

**Verpflichtende Indikatoren**

| | |
|---|---|
| Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit | 53.700 Euro |
| Gesamtbedarf Zukunftsausgaben | nicht ermittelt |
| Getätigte strategische Ausgaben | ca. 50.000 Euro |
| Anlagenzugänge | 540 Euro |
| Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn) | 53.700 Euro |
| Auszuschüttende Kapitalerträge | keine Kapitalerträge auf das Stammkapital<br>Gesellschafterdarlehen wird mit 5 % (3.500 Euro) verzinst |

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

Da die Mitarbeiter:innen im Zuge der kollegialen Führung zusätzliche Führungsaufgaben übernommen haben, wurde die Tantieme der Geschäftsführung durch einen Gesellschafterbeschluss vom Dezember 2019 auf 30 % ab 2020 reduziert und im Zuge dessen die erfolgsabhängigen Prämienzahlungen an die Mitarbeiter:innen erhöht (vgl. Modul C).

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Künftig wollen wir unsere Digitalisierungsausgaben für Hard- und Software systematischer planen.

## B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Die Mitarbeiter:innen haben ein Vetorecht bzgl. der Gewinnausschüttung und können die Verteilung selbst bestimmen. Wir können daher bestätigen, dass die Gewinnverteilung fair erfolgt.

# B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Als Bildungsdienstleister investieren wir vor allem in eine ressourcenschonende IT-Ausstattung. Durch die Abschaffung des eigenen Servers und den Umzug auf eine energieeffizientere Lösung im Rechenzentrum im Jahr 2016 haben wir der Stromverbrauch deutlich reduziert.

Alle unsere Mitarbeiter:innen arbeiten mit Laptops von Dell, unter anderem aufgrund des zuverlässigen Reparaturservices des Anbieters. Bei der Auswahl von Rechnern und

Bildschirmen achten wir darauf, dass diese energiesparend sind. Im Jahr 2019 standen keine Neuinvestition für Laptops an. Aktuell haben wir keine Laptops, die älter als fünf Jahre sind im Betrieb.

Wir nutzen keine Firmenfahrzeuge.

Im Jahr 2017 haben wir Kontakt zur Deutschen Lichtmiete aufgenommen, um die Umrüstung unserer Büro- und Werkstatträume auf LED-Beleuchtung über einen Light-as-a-Service-Vertrag umzusetzen. Leider konnte uns der Anbieter aufgrund unseres geringen Stromverbrauchs (120 Euro pro Monat) und der nur kurzen Mietverträge kein Angebot unterbreiten. Eine selbst finanzierte Investition der Umrüstung steht für uns nicht in Relation mit dem ökologischen Nutzen, den wir dabei erzielen.

Als Agentur für Bildungsdienstleistungen, die einen Fokus auf Bildung für eine nachhaltige Entwicklung legt, basiert unser Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen. Daher führen wir keinen Investitionsplan bzgl. des ökologischen Sanierungsbedarfs.

Wir verfügen über keine Fondsanlagen (auch nicht bei unseren Rentenverträgen) oder finanziellen Mittel, die wir sozial-ökologische Projekte investieren können, deshalb haben diese Bewertungskriterien für uns keine Relevanz.

**Verpflichtende Indikatoren**

| | |
|---|---|
| Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf | Es gibt keinen Investitionsplan. |
| Realisierung der ökologischen Investitionen | keine |
| Finanzierte Projekte | keine |
| Fonds-Veranlagungen | keine |

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Im Rahmen der Elektroprüfung im Jahr 2021 soll eine systematische Überprüfung der Energieeffizienz aller Elektrogeräte erfolgen.

## B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

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

# B4 Eigentum und Mitentscheidung

Gesellschafterinnen der two4science GmbH im Berichtsjahr waren Dr. Andrea Gruß und Dr. Ute Hänsler, sie hielten jeweils 50 % der Gesellschafteranteile in Höhe insgesamt 25.000 Euro. Ihre Rechte, Pflichten und Haftungen ergeben sich aus der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung und aus dem Gesellschaftervertrag. Im Außenverhältnis sind die beiden geschäftsführenden Gesellschafterinnen berechtigt und verpflichtet, die Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze und des Gesellschaftsvertrages allein zu vertreten und die Geschäfte der Gesellschaft allein zu führen.

Im Innenverhältnis praktiziert das Unternehmen seit Januar 2019 kollegiale Unternehmensführung. Eine Legitimationsmatrix legt fest, welche Entscheidungen die geschäftsführenden Gesellschafterinnen alleine treffen, wo die Mitarbeiter:innen ein Veto einlegen können und welche Entscheidungen unter Beteiligung der Mitarbeiter:innen getroffen werden (siehe Modul C). Erklärtes Ziel der Gründerinnen ist die Mitunternehmerschaft der Angestellten.

Aktuell sind die Mitarbeiter:innen nur am Erfolg, nicht am Kapital der Gesellschaft beteiligt. Mittelfristig soll die Gesellschaft in Verantwortungseigentum überführt werden. Möglich sind Rechtsformen wie eine GmbH im Stiftungseigentum, eine Genossenschaft oder die aktuell von der Initiative Verantwortungseigentum angestrebte neue Form einer „GmbH mit gebundenem Vermögen“. Die Inhaberin Andrea Gruß hat sich bereits 2019 bzgl. möglicher Gesellschaftsformen beraten lassen, die eine Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter:innen ermöglicht und deren Implementierung für das Unternehmen finanziell tragbar ist. Sie ist Mitunterzeichnerin der Petitionen für die genannte GmbH-Rechtsreform und unterstützt die Initiative im Rahmen ihrer journalistischen Tätigkeit.

**Verpflichtende Indikatoren**

Wie verteilt sich das Eigenkapital in Prozent (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0% bis 100 %)?

Unternehmerinnen 100 %, davon Dr. Andrea Gruß (50 %), Dr. Ute Hänsler (50%)

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Nach dem Ausscheiden von Ute Hänsler als Geschäftsführerin und Gesellschafterin im Januar 2021 wurden ihre Anteile eingezogen und Andrea Gruß hält 100 % der Anteile. Perspektivisch will die Inhaberin das Unternehmen in das Eigentum der Mitarbeiter:innen überführen. Um diese für die neue Rolle zu qualifizieren, wurde 2020 die Teilnahme an einem Kurs „GmbH Geschäftsführung“ angeboten. Fünf Mitarbeiter:innen nahmen das Angebot wahr.

Für das Jahr 2021 sind u.a. Inhouse-Impulsvorträge zum Thema Kapitalbeteiligung und Verantwortungseigentum geplant.

## B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Wir können bestätigen, dass keine feindliche Übernahme stattgefunden hat.

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Wir schaffen Experimentierräume für Menschen mit Mut und Ideen – unter dieser Mission bieten wir seit einigen Jahren unsere Hands-on Workshops für Mitarbeiter:innen von Unternehmen an. Mit diesen Worten lässt sich jedoch ebenso treffend die Kultur von two4science als Arbeitgeber beschreiben.

Seit 2019 sind wir ein kollegial geführtes Unternehmen[2]. Die Transformation von der klassischen Organisation eines inhabergeführten Unternehmens hin zu einem selbstorganisierten Unternehmen mit dynamischen Führungsstrukturen wurde im September 2018 durch die Gründerinnen Andrea Gruß und Ute Hänsler initiiert. Seit dem Start im Jahr 2004 ist das Unternehmen stark gewachsen, unsere Projekte sind kundenspezifischer, die Zusammenarbeit mit mehreren Partner:innen komplexer geworden. Die Arbeitsbelastung und die psychische Belastung stieg. Auch das Umfeld von two4science, gesellschaftliche Werte und Bildung haben sich über die Jahre verändert, Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit gewinnen an Bedeutung. Ziel der Geschäftsführung war es, Verantwortung zu teilen, ein organisatorisches Umfeld für bessere Entscheidungen im Team zu schaffen und so die Arbeit für alle lebenswerter zu gestalten.

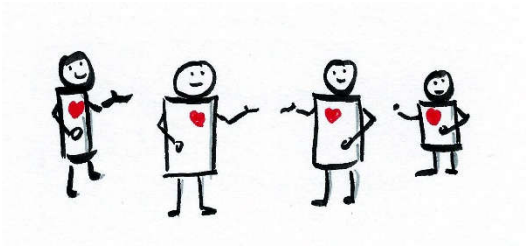
Im Januar 2019 verabschiedete das neue Führungsteam von two4science, dem alle Mitarbeiter:innen mit mehr als 20 Wochenstunden angehören, einen kollegialen Rahmen, der die Führungsarbeit im Unternehmen dynamisch auf Rollen und Kreise verteilt.

two4science wird „we4science“ – seit dem Jahr 2019 ist das Darmstädter Unternehmen kollegial geführt.

[2] nach dem Modell kollegialer Führung von B. Oestereich und C. Schröder

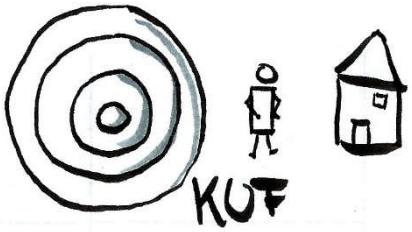
Im Berichtsjahr 2019 haben wir gemeinsam Prinzipien für unsere Zusammenarbeit in der kollegialen Führung erarbeitet. In ihnen spiegelt sich die Unternehmenskultur wider, die wir größtenteils schon vor der Transformation gelebt haben:

## Prinzipien der Zusammenarbeit bei two4science



Wir gehen davon aus, dass alle Mitarbeiter:innen, Partner:innen und Kund:innen das Beste wollen und begegnen uns stets **„mit Herz“** auf Augenhöhe, das heißt **respektvoll**, **wertschätzend** und **verständnisvoll**. Neue **Dinge probieren wir** in der Regel erst **aus**, *bevor* wir uns eine **Meinung bilden** und entscheiden, ob wir sie dauerhaft übernehmen. Wenn wir die Sichtweise einer anderen Person nicht verstehen oder der Verdacht besteht, dass zentrale Begriffe unterschiedlich verstanden werden, fragen wir nach, bis wir Klarheit erlangen. **Unsere eigene Würde und die der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, ist uns wichtig. Wir unterstützen uns gegenseitig, vorhandene Potenziale zu entfalten.** Dabei wissen wir, dass herausragende kreative und innovative Leistungen nur im Team erbracht werden; zu entsprechender Teamarbeit inspirieren und ermutigen wir uns gegenseitig.

**two4science** praktiziert **kollegiale Unternehmensführung**: Wir nehmen Führungsaufgaben gemeinsam wahr und **teilen** uns **Verantwortung** – größtmögliche **Transparenz** ist uns dabei stets wichtig. Grundlage dafür sind klare Entscheidungsprozesse, bei denen das **Interesse des Unternehmens** im **Vordergrund** steht. Wertschöpfende Tätigkeiten haben Priorität. Wir schaffen ein Umfeld, in dem jeder Mitarbeitende Balance zwischen Arbeits- und Privatleben leben kann.



Jeder Einzelne kann Veränderungen und Entscheidungen anregen – die übrigen Teammitglieder entscheiden selbst, ob sie daran mitarbeiten (**Pull-Prinzip**). So trägt jeder Einzelne maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei. **Probleme** – vor allem im Bereich Führung, Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung – **lösen wir, wenn sie anfallen**. Vor allem die Betroffenen entscheiden dann. **Wir bevorzugen vielfältige Wege und Lösungen und entscheiden nur, wenn es notwendig ist.** Bei Entscheidungen vertrauen wir darauf, dass die jeweils Anwesenden die Interessen der Abwesenden angemessen berücksichtigen.

Es ist uns ein großes Anliegen, zum **Gemeinwohl der Gesellschaft** beizutragen. Dazu gehört unter anderem, dass wir **nachhaltig arbeiten** und **wirtschaften** und mit unseren Experimentierprogrammen so oft wie möglich **bildungsferne Zielgruppen** erreichen. Wir **fördern** außerdem das **ehrenamtliche Engagement** aller Mitarbeiter:innen, z.B. durch flexible Arbeitszeitgestaltung.

**Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz**

Wir werden durch einen externen Dienstleister zum Thema Arbeitsschutz beraten und führen mit ihm Jahresgespräche und Betriebsbegehungen an unserem Standort in Darmstadt durch. Auch die ergonomische Beratung erfolgt durch den Arbeitsschutzbeauftragten.

In den Schülerlaboren in Ludwigshafen finden die Sicherheitsbegehungen gemeinsam mit unserem Kunden und dessen Experten statt.

Alle Mitarbeiter:innen werden regelmäßig zum Thema Sicherheit geschult. Projekt- und Workshopleiter:innen nehmen alle zwei Jahre an einer Ersthelferschulung teil; alle fünf Jahre besuchen sie eine Brandschutzhelferschulung.

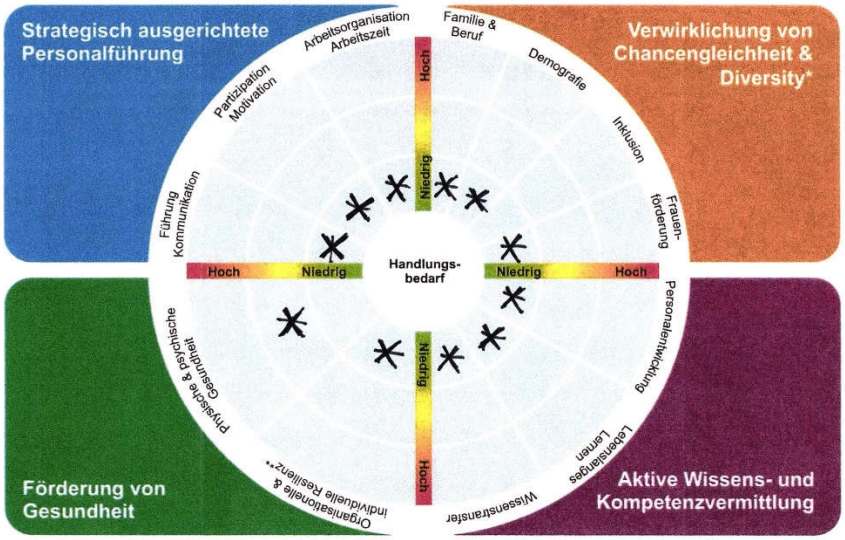
Wir erstellen für alle unsere Workshops und Experimente eine zielgruppenspezifische Gefährdungsbeurteilung.

Aufgrund unserer dezentralen Struktur bieten wir keine zentralen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Jedoch hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit, bis zu 500 Euro (2019) pro Jahr für selbstgewählte, individuelle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu investieren.

Das Thema Gesundheitsförderung im Unternehmen haben wir zuletzt Anfang 2019 im Rahmen des Förderantrags für das Programm UnternehmensWertMensch (uVM) analysiert. Hierzu wurden acht Mitarbeiter:innen über einen strukturierten Fragebogen befragt. Der daraus resultierende Handlungsradar (s. Grafik) ergab lediglich einen mittleren Handlungsbedarf im Feld physische und psychische Gesundheit, weil wir hier Fehlbelastungen nicht mit systematischen Instrumenten untersuchen.

unternehmensWert: Mensch

*uWM-Handlungsradar*



**Diversität**

Wir unterscheiden zwischen angeborener Diversität, zu der Merkmale, wie Geschlecht, Rasse, Religion, sozioökonomischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, Sprache, Behinderung und Nationalität zählen, und erworbener Diversität. Hierzu zählen Faktoren, wie kulturelle Vielseitigkeit, Generationenverständnis, Genderbewusstsein, Technikwissen, Life-Balance-Fähigkeiten, die man durch Erfahrung erwerben bzw. erlernen kann. Zu ersterer gibt es bei uns keine Regeln oder Richtlinien.

Bislang haben die Geschäftsführerinnen bei Neueinstellung auf eine Vielfalt bzgl. der erworbenen Diversität geachtet. Der oben genannte Handlungsradar ergab keinen Handlungsbedarf auf diesem Gebiet. Dennoch wollen wir die Diversität im Team weiter fördern, indem seit 2019 das Plenum über Neueinstellung entscheidet. Coronabedingt ist bislang jedoch noch keine Anstellung über diesen Weg erfolgt.

Das Betreuer:innenteam in den Schülerlaboren wird bewusst altersgemischt zusammengesetzt. Ihm gehören neben berufserfahrenen Chemielaborant:innen auch junge (Lehramts-)Student:innen an.

## Verpflichtende Indikatoren

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit:
Die ersten Mitarbeiter:innen stellte two4science im Jahr 2007 ein. Im Berichtsjahr 2019 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiter:innen (mit Ausnahme der Student:innen) 10,6 Jahre. Für Student:innen in den Schülerlaboren betrug dieser Wert 2,3 Jahre.

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitenden bzw. nach Führungsebene
Etwa 400 Stunden Weiterbildungen des Führungsteams, davon 280 Stunden im Team zur kollegialen Führung. Etwa 60-80 Stunden Weiterbildung für das Team der Schülerlabore.

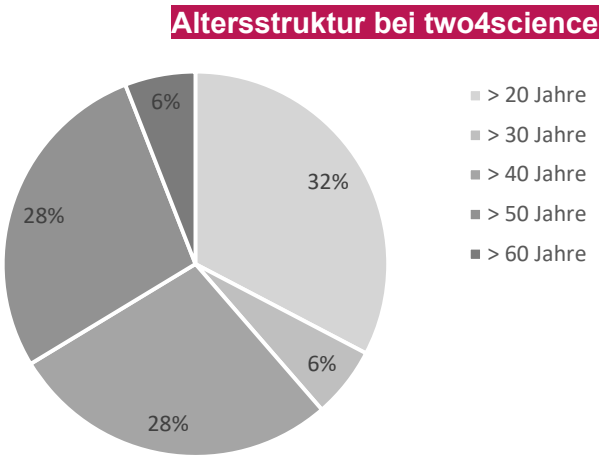
Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung), Anzahl der Tage, an denen Mitarbeiter:innen trotz Krankheit in den Betrieb kommen
Über viele Jahre hinweg lag der Krankenstand im Unternehmen bei ca. 1 %. Im Jahr 2019 war er aufgrund einzelner, längerer Erkrankungen überdurchschnittlich hoch (4 %).

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle
Im Jahr 2019 hatten wir keine Unfälle. Das letzte meldepflichte Ereignis geht auf das Jahr 2016 zurück.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit / Diversität: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeiter:in
Im Jahr 2019 haben – anders als in der Vorjahren – nur zwei Mitarbeiter:innen die Möglichkeit der individuellen betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt: Pilates mit insgesamt 19 Stunden, Hatha Yoga mit geschätzt 40 Stunden. Grund für diese geringe Nutzung war eine Gesetzesreform, die auch Unternehmen nur noch die Erstattung von Maßnahmen zur Verhaltensprävention von zertifizierten Anbieter:innen ermöglichte.

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens im Hinblick auf Dimensionen der Diversität

Die Mitarbeiter:innen waren im Jahr 2019 zu 76 % weiblich und 24 % männlich; die Alters-verteilung ist im Diagramm dargestellt. Es gab keine Mitarbeiter:innen mit körperlichen Einschränkungen.




Durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten:
7 Monate

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

Unser Ziel ist es, den Anteil an Männern im Team zu erhöhen. 2019 wurden mehr Männer als Frauen eingestellt.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Seit Ende 2020 dürfen Mitarbeiter:innen sich auch wieder Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung von nicht zertifizierten Anbietern erstatten lassen. Zudem wurde der Betrag von 500 Euro auf 600 Euro pro Jahr erhöht. Die Förderung wurde direkt nach Umsetzung der Änderung wieder deutlich stärker genutzt.

Für das Jahr 2021 ist eine Gefährdungsbeurteilung für Homeoffice Arbeitsplätze geplant.

Aufgrund der geringen Fluktuationsrate im Kernteam ist das Durchschnittsalter in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Eine Verjüngung des Teams ist zwar wünschenswert, aber aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage und der noch andauernden Kurzarbeit sind aktuell keine Neueinstellungen möglich.

## C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

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

# C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

two4science zahlt seinen Mitarbeiter:innen branchenübliche Gehälter. Der geringste Verdienst liegt bei 2.000 Euro für die Reinigungskraft, der höchste Verdienst bei 5.450 Euro für die Geschäftsführung, bezogen auf eine Vollzeitstelle. Das entspricht einer innerbetrieblichen

Spreizung von 2,7. Die Spreizung des Arbeitnehmerbruttogehalts der sozialversicherungsfrei beschäftigten Geschäftsführung und der Projektmanager:innen liegt bei etwa 1,5. Innerhalb des Projektmanagementteams variierten die Gehälter im Jahr 2019 um etwa 10 %.

### Lebenswürdiger Verdienst

Unsere Mitarbeiter:innen arbeiten in Darmstadt, Gießen und Ludwigshafen. Die durchschnittlichen Lebensunterhaltungskosten zwischen diesen Standorten reichen von 1.785 Euro in Ludwigshafen bis 2.700 Euro in Darmstadt[3]. Es findet bewusst keine Anpassung zwischen den Standorten statt. Stattdessen haben die Geschäftsführerinnen in der Vergangenheit bei Neueinstellung oder auch bei Veränderung der Lebenssituation eines Mitarbeitenden dessen finanziellen Bedarf und das Wunschgehalt erfragt. Der Arbeitsvertrag wurde dann – ggf. durch Anpassung der Wochenstundenzahl – gemeinsam so gestaltet, dass zum einen ein lebenswürdiger Verdienst sichergestellt wurde und auf der anderen Seite das Entgelt in die Gehaltsstruktur des Unternehmens passt.

Projektmanager:innen erhalten einen pauschalversteuerten Telefonkostenersatz von 10 Euro und auf Wunsch Benzingutscheine als Sachzulage. Drei Mitarbeiterinnen nutzen das Angebot einer Rentendirektversicherung.

### Selbstorganisierte Bestimmung des Verdiensts

Die Mitarbeiter:innen erhalten 20 % des Jahresüberschusses vor Steuern als Prämie. Seit 2017 kann das Team selbst über die Verteilung der jährlichen Prämie auf die einzelnen Teammitglieder entscheiden. Seit Einführung der kollegialen Führung entscheidet das Plenum über alle Gehaltsänderungen und hat ein Vetorecht bzgl. der Vertragsänderungen der Geschäftsführung. Mitarbeiter:innen verhandeln ihr Gehalt eigenverantwortlich mit dem Plenum.

Im Jahr 2019 wurde eine Gehaltserhöhung von 10 % für alle Betreuer:innen mit Firmenzugehörigkeit von mindestens drei Jahren umgesetzt.

Die Gehälter des Projektmanagementteams sind über viele Jahre aus wirtschaftlichen Gründen nur geringfügig gestiegen. Insgesamt besteht der Wunsch im Team nach einer Gehaltssteigerung. Mit Einführung der kollegialen Führung beschloss das Plenum völlige Gehaltstransparenz und wählte einen Gehaltskreis, der neue Gehaltsprinzipien, abgestimmt auf die Unternehmenskultur, entwickeln soll.

### Selbstorganisierte Arbeitszeiten und -orte

Die Wochenarbeitszeit bei two4science beträgt 40 Stunden, der Jahresurlaub 30 Tage. Seit Firmengründung hatten jedoch nur die Geschäftsführerinnen eine Vollzeitstelle. Alle anderen Mitarbeiter:innen arbeiten von 4,5 bis 35 Stunden pro Woche.

Für das Projektmanagementteam gilt das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit. Jeder Mitarbeitende passt seine Arbeitszeiten und Arbeitsorte eigenverantwortlich seinem

[3] https://de.numbeo.com, abgerufen März 2021

Aufgabenprofil an. Die Geschäftsführerinnen sowie drei weitere Mitarbeiter:innen arbeiten überwiegend im Homeoffice. Die Abstimmung von Arbeitszeiten und Urlauben erfolgt eigenverantwortlich und selbstorganisiert im Team. Es gibt keinen Genehmigungsprozess.

Bei den Mini- und Midijobber:innen in den Schülerlaboren schaffen Jahresarbeitszeitverträge Flexibilität sowohl für das Unternehmen als auch die Angestellten. So haben Student:innen z.B. die Möglichkeit, in den vorlesungsfreien Zeiten an mehreren Tagen pro Woche zu arbeiten, um dann während des Prüfungszeitraums ihr Stundenkonto wieder abzubauen. Möglich wird dies jedoch nur, weil ihre älteren Kolleg:innen die gleiche Flexibilität zeigen.

Die Mitarbeiter:innen erfassen ihre Arbeitszeiten in Excel oder dem unternehmensinternen Online-Tool Newtime. Überstunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen. Gelingt dies nicht, wird jede Überstunde zum regulären Stundensatz ausgezahlt. Die hohe Zahl an Überstunden im Berichtszeitraum 2019 (2020: 6 Stunden) ist zum einen im Kontext der Teilzeitverträge zu bewerten, zum anderen addierten sich in diesem Jahr mehrere Sondereffekte: Es wurde bei einer Neueinstellung eine niedrige Wochenstundenzahl vereinbart. Nach einem Jahr wurde der Vertrag entsprechend dem Tätigkeitsprofil angepasst. Der Krankenstand war aufgrund der längeren Abwesenheit einer Mitarbeiterin 3 % höher als in den Vorjahren. Die Aufgaben wurden von anderen Teammitgliedern in Teilzeit übernommen, die jedoch keine dauerhafte Ausweitung des Vertrags wünschten.

### Live Balance

Die diversen, flexiblen Teilzeitmodelle und individuellen Absprachen im Team ermöglichen den Mitarbeiter:innen ihre persönliche Live-Balance zu leben. Zudem schaffen sie die Grundlage für die Teilnahme am Vereinsleben sowie ehrenamtliches Engagement.

Mitarbeiter:innen können für naturwissenschaftliche Projekte, die sie ehrenamtlich umsetzen, auf Experimentiermaterialien des Arbeitgebers zurückgreifen. Darüber hinaus haben Mitarbeiter:innen 2019 während ihrer Arbeitszeit in ehrenamtlichen Projekten mitgewirkt (vgl. Modul E).

## Verpflichtende Indikatoren

| | |
|---|---|
| Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung) | 2.240 Euro - 5.450 Euro (1:2,7) |
| Medianverdienst (Arbeitnehmerbrutto) | 3.766 Euro* |
| Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ | wird individuell ermittelt |
| Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit | 40 Stunden** |
| Tatsächlich geleistete Überstunden | 725 Stunden (s. Text) |

* ohne Mini- und Midijobs in den Schülerlaboren, **außer der Geschäftsführung arbeiten alle Mitarbeiter:innen in Teilzeit

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Aufgrund der Coronakrise wurde das Projekt zu den Gehaltsprinzipien bislang nicht abgeschlossen. Nach Beendigung der Kurzarbeit soll es wieder aufgenommen werden.

Im Jahr 2020 reduzierte eine Geschäftsführerin ihr Wochenarbeitszeit auf 4 Tage; die zweite Geschäftsführerin plant ebenfalls eine Reduktion der Wochenarbeitszeit, wird diesen Schritt aber aufgrund des Austritts der zweiten Geschäftsführerin später als geplant umsetzen.

Da unser Geschäftsmodell zu nahezu 80 % auf Präsenzveranstaltungen basiert, mussten wir im April 2020 allen Mitarbeiter:innen des Schülerlaborteams mit einer geringfügigen Beschäftigung kündigen, weil wir für sie kein Kurzarbeitergeld erhalten. Die Angestellten, die zum Teil zehn Jahre für uns tätig waren, erhielten ihr volles Gehalt bis zum fristgerechten Vertragsende. Künftig werden wir – auch im Interesse der Angestellten – keine neuen Arbeitsverträge mit geringfügiger Beschäftigung mehr abschließen, weil diese Mitarbeiter:innen im Krisenfall sozial nicht abgesichert sind.

Im Januar 2021 beschloss das Plenum, dass Mitarbeiter:innen künftig jährlich zwischen fünf zusätzlichen Urlaubstagen oder Gehalt wählen können. Die Mehrheit des Teams entschied sich für 35 Tage Jahresurlaub.

# C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

An unserem Hauptsitz arbeiteten 2019 vier Teilzeitkräfte von insgesamt 22 Angestellten. Eine zentrale Verpflegung wäre daher nicht wirtschaftlich. Wir bieten jedoch allen Mitarbeiter:innen kostenfrei Kaffee, Tee und Wasser. Zudem steht Geschirr zur Verfügung, um sich im benachbarten Thai-Imbiss ohne Plastikverpackung verpflegen zu können.

**Lebensmittel am Arbeitsplatz**

Im Berichtsjahr haben wir Prinzipien für die Bewirtung unseres Teams und unserer Kunden entwickelt. Sie sehen vor, dass wir Nahrungsmittel bewusst einkaufen. Wir kaufen, wenn möglich, Lebensmittel in Bio-Qualität, nur vegetarische oder vegane Lebensmittel, fair gehandelte Lebensmittel (z.B. Kaffee und Tee) und achten darauf, regional und saisonal einzukaufen, auf Einweg- und Mehrfachverpackungen zu verzichten und keine Lebensmittel zu verschwenden.

Wir bieten Snacks und Obst an, die bevorzugt bei Alnatura eingekauft werden. Obst in Bio-Qualität bekommen wir 14-tägig über Fruitful Office geliefert. Wir achten darauf, dass der Inhalt von angebrochenen Packungen (Kekse o.ä.) so verpackt wird, dass sie frisch bleiben. Wasser wird mit dem Wassersprudler gesprudelt und aus Glasflaschen angeboten. Bei größeren Veranstaltungen kaufen wir Getränke in Mehrwegflaschen.

**Verkehrsmittel der Mitarbeiter:innen**

Wir schätzen den durchschnittlichen Weg zur Arbeit für alle Mitarbeiter:innen inkl. Mini- und Midijobber:innen auf 10 bis 15 km. Fünf Angestellte arbeiten im Homeoffice, etwa zehn Angestellte arbeiten ein bis zwei Tage in den Schülerlaboren. Rund die Hälfte der Mitarbeiter:innen bevorzugt den Pkw als Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit.

Radeln verbindet!
Marion Wagener und Gela Bausch beim Finale des Stadtradelns 2019

two4science verzichtet bewusst auf Dienstwagen im Unternehmen, jeder Mitarbeitende hat jedoch die Möglichkeit, den Carsharing-Vertrag des Unternehmens zu nutzen und erhält auf Wunsch eine Bahncard. Die Geschäftsführung agiert als Vorbild und verzichtet auch privat weitgehend auf die Nutzung des Pkw und tätigt Reisen, wenn immer möglich, per Bahn.

Durch die Teilnahme am Stadtradeln in den Jahren 2019 und 2020 wurden Mitarbeiter:innen dauerhaft auch zur privaten Nutzungen des Rads motiviert.

## Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft
Wir schätzen den Anteil auf 80 %.

Anteil der Anreise mit Pkw bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß
42 % der Mitarbeiter:innen nutzen den Pkw, jeweils 24 % arbeiten im Homeoffice oder reisen mit dem ÖPNV an, 10 % kommen mit dem Rad oder zu Fuß

Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden in %
Der Nutzungsgrad wir aufgrund der geringen Relevanz nicht erfasst.

## Verbesserungspotenziale/Ziele:

Beim Einkauf von Lebensmitteln wollen wir zukünftig nicht nur auf Bio-Qualität, sondern auch auf das konkrete Bio-Label achten.

Regelmäßige Teilnahme beim Stadtradeln als two4science Team.

Seit 2020 finanzieren wir jedem Mitarbeitenden eine Bahncard seiner Wahl (25/50, 1. oder 2. Klasse). Auf diese Weise wollen wir die Nutzung der Bahn für private Reisen und Dienstreisen fördern.

### C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

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

## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

two4science praktiziert kollegiale Unternehmensführung: Wir nehmen Führungsaufgaben gemeinsam im Plenum wahr und teilen uns Verantwortung – größtmögliche Transparenz ist uns dabei stets wichtig. Die Führungsaufgaben werden nach dem Sog-Prinzip verteilt. Bewerben sich mehrere Mitarbeiter:innen um die Übernahme einer Führungssaufgabe, wird durch die Wahl aus der Mitte entschieden, d. h. die Bewerber:innen diskutieren aus, wer von ihnen die Aufgabe übernimmt.

Dem Plenum gehören alle Mitarbeiter:innen mit mehr als 20 Wochenstunden an. Der Entscheidungsrahmen des Plenums wird über eine Legitimationsmatrix festgelegt. Nach dieser entscheidet das Gremium bzw. die von ihm bestimmten Mitglieder oder Kreise (Personalkreis, Gehaltskreis, Geschäftskreise etc.) über nahezu **alle** geschäftsrelevanten Themen, z.B. über Investitionen, strategische Entwicklungen, Neueinstellungen oder die Höhe der eigenen Gehälter.

Lediglich Entscheidungen zu folgenden Punkten waren im Berichtszeitraum noch den Inhabern vorbehalten: Gründung und Schließung von Standorten, Änderung der Organisationsform oder des Unternehmenszwecks, Entscheidungen über Gesellschafterkredite, Bestellung und Vertragskonditionen der Geschäftsführerinnen, Höhe der Gewinnausschüttung (Veto durch Plenum möglich).

Geschäftsrelevante Themen werden bei two4science im Plenum entschieden.

Abhängig von der zu treffenden Entscheidung, wählen wir ein geeignetes Verfahren aus und entscheiden z.B. über Einwandsintegration, Widerstandabfrage, konsultativem Fallentscheid oder einfacher Zustimmung.

Diese Arbeitsweisen setzen ein höchstmögliches Maß an Transparenz bzgl. aller geschäftsrelevanten Daten und Entscheidungen voraus. Unsere Mitarbeiter:innen haben daher Zugang zu monatlichen Finanzberichten, Kalkulationen und Angeboten und zum Auftragseingang. Zudem herrscht Transparenz bzgl. der Gehälter.

Die Bilanz zwei Jahre nach dem Start der kollegialen Führung bei two4science: Unsere Erwartungen an die Neuorganisation haben sich voll erfüllt bzw. wurden übertroffen. Bereits im Jahr 2019 haben wir trotz hohen Zeitaufwands für den Transformationsprozess unsere Produktivität gesteigert – dank verbesserter Zusammenarbeit und besseren Entscheidungen im Team.

Durch die Kurzarbeit im Jahr 2020 gingen wertvolle Strukturen verloren, gleichzeitig zeigte sich jedoch gerade bei schwierigen Situationen, wie betriebsbedingten Kündigungen oder dem Trennungsprozess der Inhaberinnen, welche Resilienz die neue Organisationsform dem Unternehmen verleiht.

Aktuell profitieren wir von unseren neuen, agilen Arbeitsweisen beim Aufbau eines neuen Geschäftsfeldes.

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

Ziel ist es, die Selbstorganisation (z.B. bei der Personaleinsatzplanung) auch auf das Team der Betreuungskräfte und der freiberuflichen Workshopleiter:innen in den Schülerlaboren auszuweiten. Eine erste Infoveranstaltung dazu hat im Dezember 2019 stattgefunden. Danach konnte das Projekt aufgrund der coronabedingten Schließung der Labore bislang nicht umgesetzt werden.

## Verpflichtende Indikatoren

Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).
Nahezu 100 % für Projektmanager:innen, die Geschäftsführung informiert aktiv bzw. gewährt auf Anfrage Einblick in geschäftskritische Daten

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden:
100 %, es gibt keine Führungskräfte mit Personalverantwortung, Führungsarbeit wird dynamisch und nach dem Sog-Prinzip verteilt

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden:
95 %

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Um das Plenum noch besser für Finanz- und Investitionsentscheidungen in Krisenzeiten zu qualifizieren werden seit 2020 Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Finanzen angeboten. Zudem stellt die Geschäftsführung seit Beginn der coronabedingten Kurzarbeit ergänzende Finanzinformationen in kürzeren Rhythmen zur Verfügung.

Im Januar 2021 wurde eine weitere Qualifizierungsmaßnahme gestartet, um Mitarbeiter:innen stärker in den Prozess der Angebotserstellung einzubinden. Bislang erfolgte diese weitgehend durch die Geschäftsführung.

## C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Wir können bestätigen, dass keine Verhinderung eines Betriebsrats erfolgt ist.

# D1 Ethische Kundenbeziehung

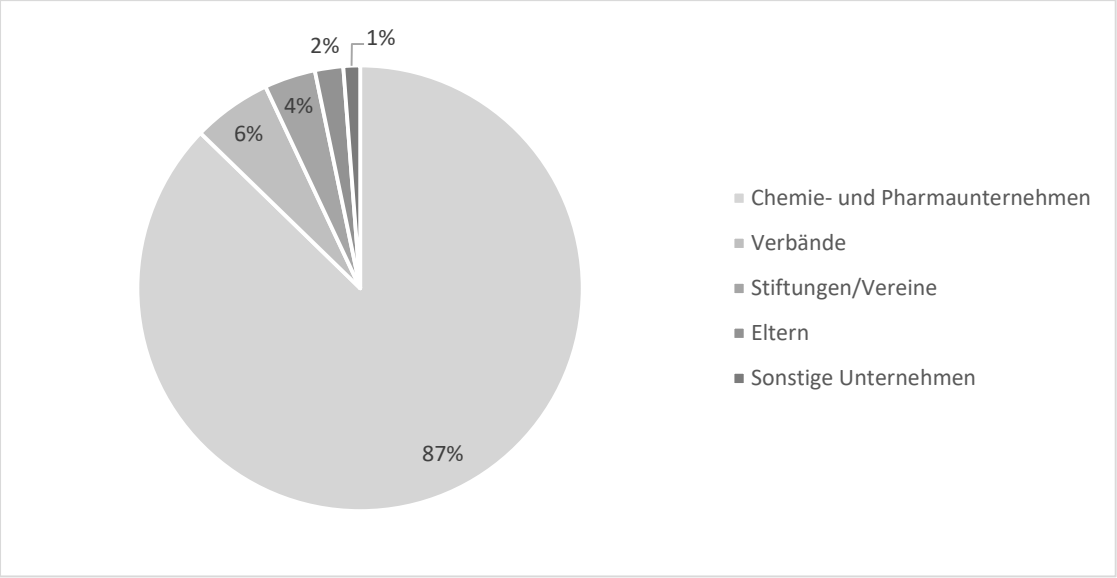
Für die Bewertung unserer Kund:innenbeziehung ist es wichtig das Geschäftsmodell von two4science zu verstehen.

Kund:innen von two4science sind mittelständige Unternehmen und Konzerne aus der chemischen Industrie (87 %, vgl. Grafik). Unsere Auftraggeber:innen in diesen Unternehmen sind die Unternehmensleitung, Personal- oder Kommunikationsabteilungen und die Ausbildung. Die Unternehmen finanzieren unternehmensinterne oder öffentliche Bildungsaktivitäten, die entweder kostenfrei oder zu einem geringen finanziellen Eigenanteil von Eltern für ihre Kinder gebucht werden.

Nutzer:innen unserer Angebote sind Lehrer:innen, die mit ihren Schüler:innen (Jahrgangstufe 1–6) die Schülerlabore oder eine unserer Fortbildungen besuchen; Eltern, die Science Camps für ihre Kinder buchen; Familien, die in unseren Forscherwerkstätten experimentieren, und junge Erwachsene bei der Berufswahl.

Mitunternehmen, die Unternehmen als Dienstleister:in bei der Nachwuchsförderung unterstützen und ein vergleichbares Angebot von der kundenspezifischen Programm-entwicklung über die Organisation und Umsetzung bis hin zur Kommunikation der Bildungsaktivitäten übernehmen und dabei Unternehmenskunden ansprechen, kennen wir keine. Unabhängig davon gibt es jedoch zahlreiche kommerzielle und nicht kommerzielle Anbieter von Experimentieraktivitäten, darunter viele freiberuflich tätige Naturwissenschaftler oder Vereine, die zwar die gleichen Nutzer:innen, aber nicht unsere Kundengruppen bedienen.

**Umsatz nach Kund:innengruppen**



**Nachhaltiges Marketing**

Wir betreiben keine aktive Kund:innenakquise. Neukund:innen kommen in der Regel aufgrund von Empfehlungen, z.B. durch ihre Mitarbeiter:innen, die eines der öffentlichen Angebote für ihre Kinder gebucht haben oder über persönliche Kontakte der Inhaberinnen in die Chemiebranche.

Im Berichtszeitraum haben wir 96 % unseres Umsatzes mit acht Kund:innen erzielt, mit fünf von ihnen arbeiteten wir schon seit über zehn Jahren zusammen. Im Rahmen der Projektarbeit stehen wir in intensivem Kontakt mit unseren Kund:innen. Mit einigen von ihnen führen wir Jahresgespräche, um uns ggf. über veränderte Bedürfnisse und Wirkungsziele auf den aktuellen Stand zu bringen.

Wir haben in den vergangenen zehn Jahren lediglich eine Produktbroschüre erstellt.

Eltern (2 % Umsatzanteil) informieren wir über unsere Internetseite und mit einem Newsletter über die öffentlichen Angebote unserer Kund:innen. Darüber hinaus schalten wir für ein geringes Budget (s.u.) Anzeigen in regionalen Familienmagazinen. Dies dient weniger der Werbung für unsere Workshops, die in der Regel schnell ausgebucht sind, sondern soll uns als Anbieter hochwertiger Bildungsangebote bei unseren Nutzer:innen positionieren und auch die betreffenden Magazine unterstützen, die wertvolle Infos für Familien zur Verfügung stellen.

Bei jedem Projekt ist es uns wichtig, dass wir einen nachhaltigen Nutzen sowohl für unsere Kund:innen als auch unsere Nutzer:innen schaffen.

Dies stellen wir zum einen sicher, indem wir vor jeder Angebotserstellung uns sehr viel Zeit für die Auftragsklärung nehmen. Dabei erfragen wir die Wirkungsziele und Bedürfnisse der Kund:innen. Diese gleichen wir mit denen der Nutzer:innen (Kinder, Lehrer:innen, Eltern) ab und prüfen, ob wir mit unserer Dienstleistung ein Angebot mit einem adäquaten Nutzen schaffen können. Ist das aus unserer Sicht nicht der Fall, beraten wir die Kund:innen, wie sie ihre Ziele ggf. durch alternative Maßnahmen oder mit nicht kommerziellen Anbietern umsetzen kann.

Über die Bedürfnisse der Nutzer:innen erfahren wir zum einen durch direkten Kontakt mit ihnen während unserer Aktivitäten, zum anderen evaluieren wir etwa 80 % der Veranstaltungen mit Befragungen und lassen die Ergebnisse in unsere Arbeit einfließen. So wurden z.B. Workshopzeiten nach den Bedürfnissen der Schulen und Eltern optimiert. Durch Befragung der Kinder lernen wir, welche Experimente bei ihnen den größten Eindruck hinterlassen.

Wir wollen mit unseren Projekten eine möglichst nachhaltige Wirkung erzielen und beraten dahingehend. Ein Beispiel: Der Förderverein einer Schule fragt an, ob wir einen Workshop durchführen. Wir empfehlen eine Weiterbildung für Lehrer:innen, damit diese Experimente nachhaltig in den Unterricht integrieren können.

Keiner unserer Kund:innen hat erschwerten Zugang zu unseren Dienstleistungen. Die Zusammenarbeit mit finanzkräftigen und international agierenden Partnern ermöglicht es uns zudem, als kleines Unternehmen eine große Reichweite bei unseren Nutzer:innen zu erzielen (vgl. Modul E1) und auch bildungsferne Teilnehmer:innen zu erreichen.

Wir gestalten die Projekte mit unseren Kund:innen so, dass die Workshops barrierefrei sind. So haben wir zum Beispiel Schülerlaborprogramme entwickelt, die sich an alle Schulformen

richten und auch Förderschulen oder für Seh- und Hörbehinderten den Besuch im Schülerlabor ermöglichen.

Unsere Programme für Familien, die Workshops für Schulklassen oder Fortbildungen für Lehrer:innen werden von den Unternehmen in der Regel kostenfrei angeboten. Von den 13.500 Kindern, die wir im Berichtszeitraum erreicht haben, zahlten lediglich etwa 7 % einen Teilnehmerbeitrag von 10 Euro.

Einer unserer Kund:innen richtet sich mit seinem Angebot speziell an arbeitslose Jugendliche.

**Verpflichtende Indikatoren**

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

Jährliches Anzeigenbudget für Familienmagazine: 1.500 Euro.

Wir verteilen seit einigen Jahren keine Geschenke an Kund:innen.

Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %

Alle unsere Mitarbeiter:innen haben Fixgehälter. Es gibt keine gesonderte Vergütung für den Verkauf.

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens

Es gibt weder für einzelne Mitarbeiter:innen noch für das gesamte Unternehmen eine Umsatzvorgabe. Wir kommunizieren lediglich zu Jahresbeginn einen Mindestumsatz, den wir benötigen, um unsere Ausgaben zu decken und aktualisieren diese Prognose mehrmals im Jahr.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innen gekauft wird.
Diese Kennzahl ist nicht relevant für uns, weil wir zu 98 % Unternehmenskund:innen haben und nur 1 % unserer Dienstleistungen bezogen auf den Umsatz überhaupt kostenpflichtig sind.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Um den Anteil an benachteiligten Nutzer:innen bei unseren Veranstaltungen zu erhöhen, wollen wir mit weiteren Kund:innen zusammenarbeiten, die sich auf diese Zielgruppen fokussieren.

## D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Da wir außer wenigen Anzeigen in Familienmagazinen keine Werbung betreiben, können wir dies voll umfänglich bestätigen.

# D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Wie eingangs beschrieben sehen wir keine Mitunternehmer:innen mit dem gleichen Komplettangebot für die Chemiebranche.
Grundsätzlich arbeiten wir mit den nicht-kommerziellen oder kommerziellen Anbieter:innen von naturwissenschaftlichen Angeboten in den unterschiedlichsten Konstellationen zusammen. In vereinzelten Fällen agieren auch unsere Kund:innen (Verbände) selbst als unsere Kooperationspartner und wir schaffen gemeinsam ein Angebot für Nutzer:innen.

**Verpflichtende Indikatoren**

Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Nicht relevant

Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:

Nicht relevant

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (1/3)

1. Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards
2. Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)
3. Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards

Zu 3: Wir haben Qualitätsleitlinien für die inhaltlichen, didaktische und organisatorische Umsetzung von Schülerlaborprogrammen entwickelt, die unseren Kund:innen als Basis für weltweite Minimum Requirements dienten.

Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen

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

Keine, hierfür würden wir eine Zulassung zur Arbeitnehmerüberlassung benötigen.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)

Keine.

Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen

- anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)

0 Euro

### D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Nicht relevant.

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

Aufgrund unseres Geschäftsmodells als Bildungsdienstleister sind die ökologischen Auswirkungen unserer Produkte gering. Sie reduzieren sich im Wesentlichen auf die Verbrauchsmaterialien in unseren Workshops und Reiseaktivitäten.

Wir verwenden für unsere Experimentierworkshops vorwiegend sogenannte Küchenchemikalien, z.B. Natron, Kochsalz oder Backpulver. Der Verbrauch pro Workshop ist sehr gering.

2019 haben wir kennzeichnungspflichtige Chemikalien nur für Vorführexperimente verwendet. Die Abfälle wurden vorschriftsmäßig beim regionalen Entsorgungsunternehmen abgegeben, ca. 500 g.

Kriterien für die Auswahl unserer Experimentierausstattung sind neben Langlebigkeit ein möglichst breites Anwendungsfeld (z.B. für Gefäße), so dass wir mit wenig Ausstattung eine Vielfalt unterschiedlicher Experimente umsetzen können.

Insbesondere wenn wir Experimentierprogramme entwickeln, die von unseren Kund:innen weltweit mit einer großen Anzahl an Kindern (bis zu 100.000) umgesetzt werden, achten wir darauf, möglichst wenig Verbrauchsmaterialien einzusetzen und robuste Ausstattung auszuwählen (z.B. Auswahl von sicheren Gefäßen aus hochwertigem Kunststoff, die wiederverwendet werden können).

Auch der tägliche Betrieb in den Schülerlaboren ist mit einem entsprechenden Verschleiß verbunden. Auch hier achten wir auf robuste Ausstattung (Sensoren, Mikroskope und Messgeräte), die bei Bedarf repariert wird.

Wir führen seit 2017 Statistiken zu unseren Dienstreisen abhängig vom Verkehrsmittel (vgl. Modul E3, Gesamt: ca. 44.000 km), unterscheiden hier aber nicht durch projektveranlasste und intern veranlasste Fahrten. Wir schätzen den Anteil der auf Projekte entfällt, auf unter 30 %. Um die ökologischen Auswirkungen hier zu reduzieren, bündeln wir mehrere Veranstaltungen an einem Tag, achten bei der Auswahl der Mitarbeiter:innen auch auf die Entfernung zum Veranstaltungsort und bilden Fahrgemeinschaften.

Da es sich bei unserer Dienstleistung um ein Bildungsangebot mit ökologisch geringen Auswirkungen handelt sehen wir keinen Sinn darin, auf eine maßvolle Nutzung durch die Kund:innen und Nutzer:innen hinzuwirken.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Wir haben 2018 mit der Entwicklung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Experimententwicklung begonnen. Dieses Projekt wollen wir wieder aufgreifen und abschließen.

Wir prüfen die Materialien bestehender Experimentierprogramme auf Verbesserungspotenzial. Ein Beispiel: Bei einigen Experimenten benutzen wir Trinkhalme aus Kunststoff. Hier möchten wir nach sinnvollen Alternativen suchen.

### D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Unsere Dienstleistungen haben keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen.

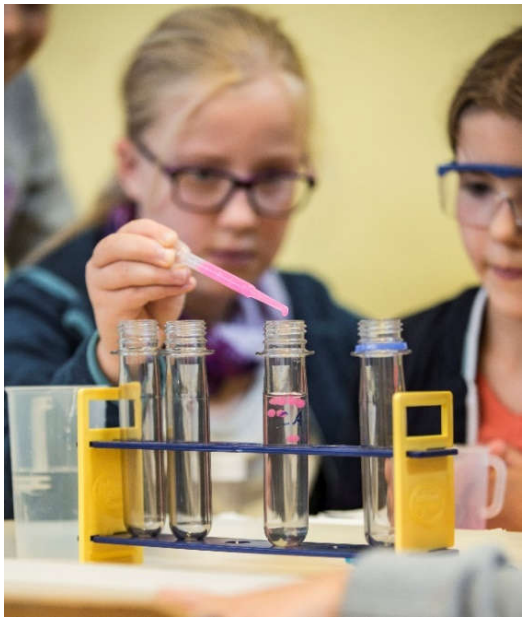
## D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Ein Großteil unser Dienstleitungen sind kundenspezifisch, d.h. wir entwickeln sie per se co-kreativ in enger Zusammenarbeit mit den Kund:innen. Viele von ihnen richten ihr gesellschaftliches Engagement im Bereich der Bildung an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen aus. Dieses Anliegen berücksichtigen wir gerne, indem wir geeignete Themen und Experimente auswählen.

**Mitwirkung**
Wenn wir neue Programme entwickeln, testen wir diese gemeinsam mit Kindern und Lehrer:innen und holen uns Feedback ein. Bestehende Produkte verbessern wir gemeinsam mit den Nutzer:innen, in dem wir persönliche Gespräche mit Lehrer:innen, Eltern und Kindern führen und regelmäßig unsere Veranstaltungen durch Umfragen vor Ort oder online nach der

Veranstaltung durch. Wünsche und Anregungen, die uns per Mail oder telefonisch erreichen, nehmen wir ernst und bewerten sie und berücksichtigen sie in künftigen Projekten.
Einige Beispiele: Eltern wünschen sich keine Workshops am Freitagnachmittag, sondern bevorzugt am Samstagnachmittag oder in den Ferien. Diese Wünsche tragen wir an unsere Auftraggeber:innen weiter und setzen sie um, wenn es organisatorisch möglich ist.
Kinder wünschen sich bestimmte Forscherthemen für einen Workshop oder ihnen hat ein Experiment gar nicht gefallen, daraufhin überarbeiten wir die Inhalte unserer Workshops.

Bei den meisten Projekten wird nach Abschluss ein Bilanzgespräch mit den Kund:innen geführt. Die Ergebnisse werden bei Folgeprojekten berücksichtigt. So stellen wir sicher, dass wir unsere Dienstleistungen auch stets im Sinne der Kund:innen weiterentwickeln.



Zeigt das Experiment die gewünschte Wirkung? – In den Test neuer Programme binden wir unsere Zielgruppen ein.

**Transparenz**
Bei Entwicklungsprojekten erstellen wir für unsere Kund:innen detaillierte Listen aller Materialien und Lieferanten. Darüber hinaus erstellen wir eine Gefährdungsbeurteilung und stellen alle Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung. Diese würden wir auf Anfrage auch jeder Teilnehmer:in zur Verfügung stellen.
Materialkosten berechnen wir entweder nach Absprache mit den Kund:innen pauschal und übernehmen damit das unternehmerische Risiko oder wir geben sie 1:1 ohne Aufschlag weiter.
Unsere Angebote erstellen wir transparent, modular und mit einer detaillierten Leistungsbeschreibung. Ändert sich der Leistungsumfang während eines Projekts, passen wir diesen auch zu Gunsten unserer Kund:innen an, teilweise Stornierungen sind für unsere Unternehmenskunden jederzeit möglich, so lange wir Leistungen nicht erbracht haben. Stornierungen unserer Tickets für Kinder zum Preis von 10 Euro bieten wir nicht an, da die Kosten dafür (Gebühren, Personalaufwand, Zahlungsrückabwicklung) den Ticketpreis übersteigen. Eltern können aber jederzeit ein Ticket kostenfrei umbuchen.

## Verpflichtende Indikatoren

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

Da wir kundenspezifische Angebote entwickeln, schätzen wir den Anteil der gemeinsam entwickelten Innovationen auf 90 %. Den Mitwirkungsgrad für die folgende Berührungsgruppen schätzen wir auf:

Kund:innen: 70 % (gemeinsame Konzeption und Wirkungsanalysen, Jour fixe, Jahresgespräche)

Lehrer:innen: 20 % (über regelmäßiges Feedback in Schülerlaboren und Fortbildungen)

Eltern: 20 % (Online-Befragungen, persönliche Gespräche)

Kinder: 30 % (persönlicher Kontakt, Befragungen nach den Workshops, Einbeziehung in Testveranstaltungen)

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

Bei allen Projekten, bei denen wir Experimentierkisten verkaufen, erhalten die Nutzer:innen Materiallisten und umfangreiche Produktinformationen zu den Inhalten des Sets.

Wenn wir Experimentierprogramme in Schülerlaboren umsetzen oder zu anderen Anlässen für Kund:innen entwickeln, erhalten diese auf Wunsch ein Handbuch mit organisatorischen Informationen, Informationen zu Experimenten und Didaktik, Material- und Bestelllisten. Auf deren Basis können sie die Programme mit geschultem Personal auch ohne Mitwirken von two4science umsetzen. Im Schnitt machen wir etwa drei Viertel unseres Umsatzes mit Projekten, die auf diese Weise dokumentiert sind.

Nutzer:innen (Eltern, Lehrer:innen) erhalten Infos zu den Programmen auf unserer Webseite und denen unserer Kund:innen sowie schriftliches Infomaterial bei Buchung.

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

Für unsere Unternehmenskund:innen (Anteil 98 %) erstellen wir kundenspezifische Angebote über die gewünschten Leistungen. Wenn immer möglich, erheben wir nutzenorientierte Preise für einen vorab klar definierten Leistungsumfang und schaffen so Planungssicherheit für die Auftraggeber:innen. Auf Wunsch erstellen wir aufwandsbasierte Kalkulationen mit Servicesätzen.

Eltern, die Workshoptickets für ihre Kinder kaufen, informieren wir, dass diese durch Unternehmen bezuschusst sind, welchen Kostenanteil die Unternehmen tragen, ist nicht transparent.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Künftig wollen wir jedes Projekt nach Abschluss mit den Kund:innen gemeinsam bewerten.

## D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Da wir für alle unsere Programme eine Gefährdungsbeurteilung machen, können wir bestätigen, dass wir keine Stoffe verwenden, die Nutzer:innen und Umwelt belasten.

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Experimentieren verbindet alle Menschen. Als Forscher:innen verändern (verbessern) wir die Welt. Das ist unsere tiefe Überzeugung bei two4science. Mit unseren Programmen fördern wir daher den Spaß und Interesse an Naturwissenschaften und Technik durch selbstständiges Experimentieren, moderne Didaktik und persönliche Kompetenz. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Potenzialentfaltung von Menschen jeden Alters und zum Gemeinwohl.

Lernen heißt die Welt entdecken. Kinder sind von Natur aus neugierig und wissbegierig. Selbstständiges Experimentieren und moderne Didaktik tragen dazu bei, diesen kindlichen Forschergeist zu bewahren.

Gemeinsam mit unseren Kund:innen haben wir im Berichtsjahr mit über 13.500 Schüler:innen und rund 2.600 Erwachsenen experimentiert.

Darüber hinaus wurden die von uns entwickelten Experimentierprogramme mit ungezählten Kindern und Jugendlichen in Deutschland und an den internationalen Standorten unserer Kund:innen umgesetzt.

**Grundbedürfnisse**

Mit all unseren Dienstleistungen erfüllen wir mehr als eines von neun menschlichen Grundbedürfnissen nach Manfred Max-Neef und Marshal Rosenberg (vgl. Tabelle), keines unserer Produkte ist ein „Luxusprodukt“.

| Grundbedürfnisse | | |
|---|---|---|
| **Angebot** | **% vom Umsatz** | **Grundbedürfnisse** |
| Schülerlabore | 62 % | Verstehen/Einfühlung, Teilnehmen/Geborgenheit, Kreatives Schaffen |
| Workshops und Events | 15 % | Verstehen/Einfühlung, Teilnehmen/Geborgenheit, Kreatives Schaffen |
| Fortbildungen Pädagog:innen | 9 % | Verstehen/Einfühlung, Freiheit/ Autonomie |
| Programmentwicklungen | 8 % | Freiheit/Autonomie |
| Ferienprogramm | 3 % | Verstehen/ Einfühlung, Teilnehmen/Geborgenheit, Kreatives Schaffen |
| Kommunikation | 3 % | Freiheit/Autonomie, Gesundheit |

Bildung bedeutet immer persönliche Weiterentwicklung. In unseren Experimentierprogrammen steht neben der Vermittlung von Wissen zu aktuellen naturwissenschaftlichen Themen vor allem eine kompetenzorientierte Didaktik im Vordergrund. Lernende erwerben kein „träges Wissen“, sondern stärken nachhaltig ihre Handlungskompetenz.

Beim Programm zum Thema Wasser erfahren Kinder unter anderem, mit welchen Methoden sie Wasser reinigen können und dass auch klares Wasser noch verschmutzt sein kann. Sie testen ihr frisch erworbenes Fachwissen umgehend, in dem sie Schmutzwasser herstellen und anschließend wieder reinigen. Die Erfolgserlebnisse beim Experimentieren wirken noch lange nach und vermitteln ihnen Selbstwirksamkeit.

In unserer Forscherwerkstatt experimentieren Familien mit Kindern bis zwölf Jahren zu vielfältigen Themen. Dabei arbeiten Erwachsene und Kinder auf Augenhöhe. Neugierige und kreative Jungforscher:innen überraschen ihre Eltern mit Experimentierideen, die die Erwachsenen aufgrund von Vorwissen nicht in Erwägung gezogen hätten. So verbringen Familien gemeinsame Zeit mit viel Spaß und Freude – und genießen die gemeinsamen Erfolgserlebnisse beim Experimentieren.

Kreativität ist in unseren Erfinder-Workshops gefragt. Dort zerlegen die Teilnehmer (Kinder oder Erwachsene) Elektrogeräte und konstruieren aus den Einzelteilen eigene Geräte. So entsteht aus einem alten Kassettenrekorder eine Seilbahn oder ein ausrangiertes Telefon wird zur Gegensprechanlage. Ganz nebenbei erfahren die Erfinder, welche Wiederverwertschätze in Handys, Drucker und Co. schlummern.

Seit 2010 schulen wir Grundschullehrer:innen zum Experimentieren im Klassenverband mit der Nawi-Kiste. Bei dem von uns entwickelten Konzept wurde besonderes Augenmerk auf einen geringen organisatorischen Aufwand beim Einsatz im Unterricht gelegt. Dies wird erreicht durch Fotoanleitungen, mit denen Kinder selbstständig experimentieren können und themendifferenziertes Arbeiten. Die Fortbildungen geben Lehrer:innen Sicherheit und verleihen ihnen Unabhängigkeit von der Unterstützung externer Dienstleister oder engagierten

Eltern. Die Evaluation des Projekts über viele Jahre hinweg zeigte, dass so der Anteil der Lehrer:innen, die im Unterricht experimentieren, stieg.

**Beitrag zur Lösung gesellschaftlich/ökologischer Probleme**

Wir sind überzeugt, dass die brennenden Probleme unserer Zeit nur von Menschen gelöst werden können, die Nachhaltigkeitsaspekte zentral im Blick haben. Deshalb thematisieren wir diese auch inhaltlich, wenn wir mit Kindern und Erwachsenen experimentieren: Wer eigenständig herausgefunden hat, wie Kohlenstoffdioxid entsteht – z.B. bei der Verbrennung einer Kerze oder durch Auftropfen von Essigsäure auf eine Muschel – kann auch darüber nachdenken, wo er täglich im Alltag Kohlenstoffdioxid freisetzt und wie dieses auf die Umwelt wirkt.

Dabei sind uns die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte des Themas Nachhaltigkeit in gleicher Weise wichtig. Wer aus Handy-Einzelteilen eine neue Fantasiemaschine baut und dabei erfährt, unter welch katastrophalen Bedingungen manche Rohstoffe gewonnen werden, aus denen ein Handy besteht, nutzt sein eigenes Handy in Zukunft hoffentlich besonders lange.

Wir haben auch Programme entwickelt, die sich speziell mit dem Thema Gesundheit beschäftigen. Ein Beispiel: Bei dem Programm „Clever Foodies“ messen Kinder unter anderem den Vitamin-C-Gehalt von industriell und frisch hergestellten Orangen- und Zitronensäften.

Gemeinsam mit unseren Kunden adressieren wir in vielen unserer Aktivitäten eines von 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs).

**Verpflichtende Indikatoren**

| **Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes** | | |
|---|---|---|
| **Erfüllte Bedürfnisse** | decken Grundbedürfnisse | 100 % |
| | Statussymbol/Luxus | 0 % |
| **Dienen der Entwicklung…** | der Menschen | 100 % |
| | der Erde/Biosphäre | 30 %* |
| | löst gesellschaftlich/ökologische Probleme laut den UN-Entwicklungszielen | für das Ziel Bildung: 100%, ansonsten nur indirekt und nicht messbar |
| **Nutzen der Produkte/Dienstleistungen** | Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen | 100 % |
| | Hemmender bzw. Pseudonutzen | 0 % |
| | Negativnutzen | 0 % |

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

Im Jahr 2019 haben wir unsere bestehenden Experimente und Programme systematisch auf ihre Zuordnung zu den SDGs analysiert.

### Verbesserungspotenzial/Ziele

Bislang haben wir uns bei der Analyse unserer Wirkung auf den Output unserer Aktivitäten, d.h. Anzahl, Reichweite und Akzeptanz beschränkt. Nur vereinzelt wurde im Rahmen von Projekten unserer Kund:innen der Outcome – die Veränderung der Fähigkeiten und des Handels unserer Zielgruppen – evaluiert. Diesen wollen wir künftig systematischer, zumindest qualitativ, messen.

Wir planen die Entwicklung eines Experimentierprogramms für Erwachsene, das handlungsorientiert über die Zielsetzungen der SDGs informiert.

Andrea Gruß und Alfred Sibla werden im Jahr 2021 das Buch „Klima retten für Dummies junior“ veröffentlichen. Es richtet sich an junge Jugendliche ab zwölf Jahren, die den Klimawandel und dessen Auswirkung verstehen wollen und wissen möchten, welchen Beitrag sie selbst zum Schutz des Klimas leisten können.

Wir haben im Jahr 2020 die Methode Design Thinking in unsere Produktentwicklung implementiert. Mit dieser Methode fokussieren wir uns noch stärker auf die Probleme und die Bedürfnisse unserer Kund:innen und Nutzer:innen bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen.

## E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir können bestätigen, keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen zu produzieren oder zu verkaufen.

# E2 Beitrag zum Gemeinwesen

two4science leistet als Unternehmen durch Steuern und Abgaben einen vergleichbaren finanziellen Beitrag wie seine Angestellten. Öffentliche Fördergelder nehmen wir nur in geringem Maße in Anspruch. Seit der Gründung im Jahr 2004 haben wir insgesamt 6.000 Euro KfW-Fördergelder erhalten. Im Berichtsjahr wurde ein Förderantrag für UnternehmensWertMensch gestellt.

**Gesellschaftliches Engagement**

Im Berichtszeitraum haben wir uns mit drei Projekten freiwillig-gesellschaftlich engagiert. Im Rahmen des Darmstädter Umweltdiploms haben wir zwei Workshops zum Thema

Kohlestoffdioxid angeboten (Zeitaufwand ca. 25 h). Das Umweltdiplom ist ein kostenfreies Angebot der Stadt Darmstadt für Kinder von 8 bis 12 Jahren.

Für die Darmstädter Bürgerstiftung haben wir eine Kindervorlesung zum Thema Licht, mit Vorführexperimenten und Mitmachexperiment für Kinder umgesetzt (ca. 16 h).

Am Boys Day 2019 haben wir zwei Jungen betreut. Sie haben bei der Entwicklung eines Experimentierprogramms unterstützt (ca. 8 h).

Unsere freiwilligen Aktivitäten erzielen die gleichen Wirkungen wie unsere kommerziellen Angebote. Indem wir sie kostenfrei anbieten, ermöglichen wir einem größeren Kreis den Zugang dazu.

Der Eigennutzen bei diesen Aktivitäten liegt in der Motivation der Mitarbeiter:innen, die sich während ihrer Arbeit sozial engagieren und der positiven Aufmerksamkeit für two4science in der Region. Die Aktivitäten werden jedoch nur begrenzt von unseren Kund:innen wahrgenommen.

Über die erwähnten Bildungsprojekte hinaus hat sich die Geschäftsführerin Andrea Gruß im Berichtszeitraum aktiv an der Organisation der GWÖ-Unternehmertagung in Hannoversch Münden beteiligt. Insgesamt haben fünf Mitarbeiter:innen an der zweitägigen Tagung teilgenommen und mit Menschen aus anderen gemeinwohlorientierten Unternehmen Ideen zum nachhaltigen Wirtschaften entwickelt.

Jörg Wittig und Andrea Gruß organisierten 2019 gemeinsam mit Viva Fialka die GWÖ-Unternehmertagung in Hannoversch Münden.

**Steuervermeidung und Korruption**

Steuern sind für uns ein wesentlicher Beitrag von Unternehmen zum Gemeinwohl. Daher ist es nicht unser Ziel, sie zu minimieren oder gar zu vermeiden. Dies spiegelt sich auch in unserer Nettoabgabenquote (s. Tabelle) wider.

Unsere vergangenen fünf Lohnsteuer- und Rentenversicherungsprüfungen verliefen ohne Befund.

Aufgrund der geringen Größe unseres Unternehmens und dem hohen Grad an Transparenz bzgl. aller kritischen Daten, können wir gewährleisten, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption keine Chance hat.

**Verpflichtende Indikatoren**

| | |
|---|---|
| Umsatz | 747.113 Euro |
| Nettoabgabenquote | 1,75 |
| effektiv bezahlte Ertragsteuern (Einkommenssteuer, Körperschaftssteuer) | 10.179 Euro |
| lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber | 48.103 Euro |
| Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten | 66.276 Euro |
| abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen | 0 Euro |
| Geldwerte freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in % des Umsatzes) | ca. 1–2 % |

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Wir wollen die Aktivitäten im bestehenden Rahmen weiterführen.

### E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Wir bestätigen, dass wir keine illegitime, aber auch keine legitime Steuervermeidung betreiben.

### E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Wir bestätigen, dass wir keine korruptionsfördernden Praktiken betreiben.

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Am two4science Firmensitz in Darmstadt sind unser Büro, eine Werkstatt sowie Lagerräume angesiedelt. Unsere Projekte setzen wir in der Regel direkt bei Kund:innen um. Über die ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten haben wir um Abschnitt D 3 informiert.

Drei Mitarbeiterinnen können die Einstellung der Heizung über Smart Home fernsteuern. So stellen wir sicher, dass wir nur so viel heizen wie nötig.

Die Umrüstung unserer Beleuchtung auf LED-Leuchtmittel in unseren Mieträumen haben wir geprüft, haben sie aber aufgrund der im Vergleich zum Verbrauch unverhältnismäßig hohen Investitionskosten verworfen (vgl. 3).

Durch Abschaffung unseres Servers vor einigen Jahren und Nutzung von Kapazitäten in einem energieeffizienteren Rechenzentrum konnten wir unseren Stromverbrauch deutlich reduzieren. Wir nutzen klimaneutralen Ökostrom des lokalen Anbieters Entega.

Wir erfassen den Einkauf, nicht aber den Verbrauch von Papier. Im Berichtszeitraum wurde Bestände aufgebraucht, die im Vorjahr beschafft wurden.

Den größten Hebel zur Reduktion unserer ökologischen Auswirkungen sehen wir im Bereich Mobilität ($CO_2$-Äquivalente = 4,6 t). Daher erfassen wir seit 2017 unsere Entfernungskilometer für Dienstreisen in Abhängigkeit vom genutzten Verkehrsmittel, unterscheiden hier aber nicht zwischen intern veranlassten Fahrten und Reisen sowie Materialtransporten für unsere Aktivitäten für Kund:innen (vgl. Modul D 3). Wir schätzen den Anteil intern veranlasster Fahrten auf etwa 70 %, ein Großteil davon entfiel auf die Geschäftsführung für Bahnfahrten zwischen Gießen und Darmstadt und stand im Kontext mit Workshops zur Transformation zur kollegialen Führung.

Von unseren Mitarbeiter:innen, die am Firmensitz in Darmstadt arbeiten, nutzt eine regelmäßig das Fahrrad für den Arbeitsweg, drei den privaten Pkw.

Aktuell werden keine Umweltkonten veröffentlicht.

## Verpflichtende Indikatoren

| **Relevante Umweltkonto*** | **gemessen in** |
|---|---|
| Ausstoß klimawirksamer Gase | Ökostrom von Entega: 0 kg<br>Heizung (Fernwärme): 0,6 t $CO_2$-Äquivalente |
| Transporte und Dienstreisen | Auto: 22.274 km (davon 4.268 km mit Carsharing)<br>3,6 t $CO_2$-Äquivalente<br>Bahn: 21.964 km<br>1 t $CO_2$-Äquivalente |
| Treibstoffverbrauch in Liter bzw. kg | 1560 Liter Benzin und Diesel<br>3,6 t CO2-Äquivalente |
| Stromverbrauch in kWh bzw. kg | Ökostrom, 0 t $CO_2$-Äquivalente |
| Gasverbrauch in kWh bzw. kg | 0 kg, 0 t $CO_2$-Äquivalente |
| Heizenergie in kWh | 3.857 kWh Fernwärme, 0,6 t $CO_2$-Äquivalente |
| Verbrauch von Trink- und Regenwasser in $m^3$ | 55 $m^3$ |
| Chemikalienverbrauch in kg | nicht relevant |

| | |
|---|---|
| Papierverbrauch in kg | kein Einkauf im Jahr 2019 |
| Sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg | nicht relevant |
| Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh | nicht relevant |
| Schadstoffemissionen in kg | nicht relevant |

* Daten für den Firmensitz in Eberstadt. Umweltdaten für Homeoffices, Veranstaltungsräumen sowie von uns genutzten Räumen bei Unternehmen werden nicht erfasst.

**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

In der Verwaltung wurden mehrere Digitalisierungsprojekte gestartet, z.B. Digitalisierung im Rechnungswesen. Dies hat zu signifikanten Einsparungen an Papier geführt.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Transparenz für Mitarbeiter:innen schaffen bzgl. des Energieverbrauchs für Büro- und Werkstatträume am Firmensitz.

Wir wollen Mobilitätskennzahlen für unsere Dienstreisen für Workshops entwickeln.

## E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir können bestätigen, dass wir nicht gegen Umweltauflagen verstoßen oder die Umwelt unangemessen belasten.

# E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Transparenz und Mitentscheidung hat für uns als kollegial geführtes Unternehmen einen hohen Stellenwert. Wir praktizieren sie bereits in einem sehr hohen Maße bei unseren Mitarbeiter:innen sowie in der Zusammenarbeit mit Mitunternehmen und unseren Kund:innen und Zielgruppen (vgl. D 4).

Für gesellschaftliche Berührungsgruppen, wie z.B. unsere Nachbarschaft, Politik oder Interessensverbände, haben wir diese noch nicht systematisch verankert. Grundsätzlich setzen wir auch hier auf den Dialog über das gemeinsame Experimentieren. In den vergangenen Jahren haben wir dies z.B. bei Evence – Forum für Kunst und Kultur in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik und der IHK Frankfurt getan.

Mit den Mitgliedern von Evence, Forum für Kunst und Kultur in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, diskutieren wir über das Thema „Lebenslanges Lernen – Lust statt Last“

Die Pressearbeit zu unseren Aktivitäten findet in der Regel projektbezogen für die Kund:innen statt.

Bislang stellen wir öffentliche Informationen über unser Unternehmen vor allem über unsere Internetseiten zur Verfügung, über die eine gezielte Kontaktaufnahme zur gewünschten Ansprechpartner:in möglich ist.

Unseren ersten Gemeinwohl-Ökonomiebericht wollen wir nutzen, um aktiv mit gesellschaftlichen Berührungsgruppen in Kontakt zu treten.

**Verpflichtende Indikatoren**

Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Erster Gemeinwohlbericht im Jahr 2021 für das Berichtsjahr 2019

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

Wir schätzen den Anteil der Mitentscheidung für unsere Berührungsgruppen wie folgt:

Lieferanten (30 % bei Dienstleistern, ansonsten 0 %), Mitarbeiter:innen (95 %), Kund:innen (80 %), Mitunternehmen (30 %), gesellschaftliches Umfeld (0 %).

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Im Jahr 2021 werden wir unsere Internetseiten grundlegend überarbeiten und Informationen zu unseren Aktivitäten im Bereich des Gemeinwohls ergänzen.

Den GWÖ-Bericht wollen wir nutzen, um in den Dialog mit bisher nicht erreichten Berührungsgruppen zu kommen.

## Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir können bestätigen, dass wir keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreiten.

# Ausblick

## Kurzfristige Ziele

Die vorliegende Gemeinwohl-Bilanz spiegelt unsere Stärken und Schwächen beim nachhaltigen Wirtschaften wider. Als kollegial geführtes Unternehmen agieren wir sehr transparent, insbesondere gegenüber Mitarbeiter:innen und Kund:innen. Beide Gruppen binden wie in einem hohen Maß in unsere Entscheidungen ein. Unsere positiven Erfahrungen mit der Selbstorganisation in wirtschaftlichen herausfordernden Zeiten möchten wir mit anderen Unternehmen teilen.

Klaren Handlungsbedarf sehen wir beim Thema Ökologie, das wir bislang aufgrund unseres Geschäftsmodells für weniger relevant erachtet haben. Hier wollen wir unser Handel noch stärker hinterfragen und nach pragmatischen Lösungen suchen. Dort, wo wir unsere ökologischen Auswirkungen nicht mit einem vertretbaren wirtschaftlichen Aufwand vermeiden oder reduzieren können, wollen wir sie zumindest kompensieren.

In einem Workshop mit dem gesamten Team möchten wir die Ergebnisse des Berichts analysieren und gemeinsam priorisieren, wo wir uns verbessen wollen. Als agil geführtes Unternehmen ziehen wir es dabei vor, Prinzipien zu erstellen statt Ziele zu formulieren. Denn die ergebnisoffene Begleitung einer Entwicklung ist aus unserer Erfahrung nachhaltiger als das Setzen konkreter Ziele.

## Langfristige Ziele

Mittelfristig wollen wir eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung umsetzen und das Unternehmen in Verantwortungseigentum überführen.

# Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Die Gemeinwohlbilanz wurde im Rahmen einer Peer Group mit dem Frankfurter Unternehmen African Greentec und dem Aschaffenburger Unternehmen Schlaraffenburger im Zeitraum Juni 2020 bis März 2021 erstellt. Die Gruppe wurde betreut von den Gemeinwohl-Berater:innen Ulrike Häußler und Jörg Wittig.

An der Bilanzerstellung von two4science waren beteiligt: Marion Wagener (Projektleitung), Andrea Gruß, Angela Bausch, Inka Mirbach und Alfred Sibla.