

GEMEINWOHL-BERICHT 2014

ENERGIE GENOSSENSCHAFT SCHWEIZ

UNTERNEHMEN

ALLGEMEINE INFOS

- Firmenname: Energie Genossenschaft Schweiz (EGch)
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Genossenschaft
- Branche: erneuerbare Energie
- Anzahl der Mitarbeitenden (gesamt, Vollzeitäquivalente sowie Saison- oder Zeitarbeiter): 9 Mitarbeitende (rund 400 Stellenprozent)
- Umsatz: CHF 900'000.-
- Überschuss: Verlust von CHF 33'178.- (Startup-Phase)
- Tochtergesellschaften/ verbundene Unternehmen: keine
- Sitz + Homepage: Mittelhäusern (Köniz), www.energiegenossenschaft.ch
- Berichtszeitraum: 1.1. - 31.12.2014

TÄTIGKEITSBEREICH

Die Energie Genossenschaft Schweiz plant und baut PV-Anlagen. Nebst kleinen und mittelgrossen Anlagen auf Hausdächern montiert und vertreibt EGch auch die Mini-PV-Anlage ADE!geranium, welche mittels wenigen Handgriffen an einem Balkongeländer befestigt werden kann und praktisch für jedes Budget erschwinglich ist. Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist der Betrieb der Stromallmend, einem Peer-to-Peer Netzwerk von Solarstrom Produzenten und Konsumenten. Ausserdem unterstützt EGch ihre Kund_innen bei der Eigenverbrauchsoptimierung (Powerdog etc.), baut Wärmepumpen (Power to Heat) ein und montiert neben PV- auch Solarthermie-Anlagen.

Produkte/ Dienstleistungen	Anteil am Umsatz
EGch Solarhaus (Planung & Bau von PV-Anlagen)	65%
ADE!geranium (Mini-PV-Anlage)	10%
100proSOLAR (Handel mit Ökomehrwert)	5%
Eigenverbrauchs-Optimierung (Powerdog, usw)	5%
Wärmepumpen	10%
Thermie	5%

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Die Energie Genossenschaft Schweiz (EGch) ist im Bau von Solaranlagen und dem Verkauf von Solarstrom tätig, weil sie glaubt, dass die Energiewende nicht nur dringend nötig, sondern auch machbar ist. Das kleine und innovative Team steht

100prozentig hinter der aussergewöhnlichen Firmenphilosophie und handelt aus Überzeugung. Unser Solarstrom aus der Stromallmend wird dezentral von kleinen und mittelgrossen Anlagen an zahlreichen Standorten in der Schweiz produziert.

EGch erfüllt als genossenschaftlich strukturierte Firma hohe soziale und ökologische Standards. So werden zunehmend nur noch Module verbaut, die bei der Herstellung bis zu 90 Prozent Energie einsparen. Um soziale Verantwortung zu übernehmen, setzen wir uns für Gemeinwohlökonomie ein (=unsere Perle *Solidarische Ökonomie*). Das heisst unter anderem: EGch organisiert sich in einer flachen Hierarchie und benutzt Opensource Software; alle Genossen haben, unabhängig von der Anzahl gezeichneter Anteilscheine, gleichgewichtiges Stimmrecht; der Reingewinn geht nicht in die Tasche von einigen wenigen, sondern wird, was in den Statuten so festgelegt ist, in den Bau weiterer genossenschaftlicher Solaranlagen reinvestiert; EGch (und ihre Anlagen) gehört allen Genossenschaftler_innen und nicht einem einzelnen Firmenbesitzer.

Die Energie Genossenschaft Schweiz ist bestrebt, ihre drei Perlen – die Vision und Programm zugleich sind – umzusetzen, Anlagen für erneuerbare Energie konkret zu bauen, massvollen Konsum vorzuleben und nach den Grundsätzen einer solidarischen Ökonomie zu wirtschaften. Ein Schritt auf diesem mitunter steinigen Weg ist der vorliegende Bericht.



ERNEUERBARE ENERGIE



MASSVOLLER KONSUM



SOLIDARISCHE ÖKONOMIE

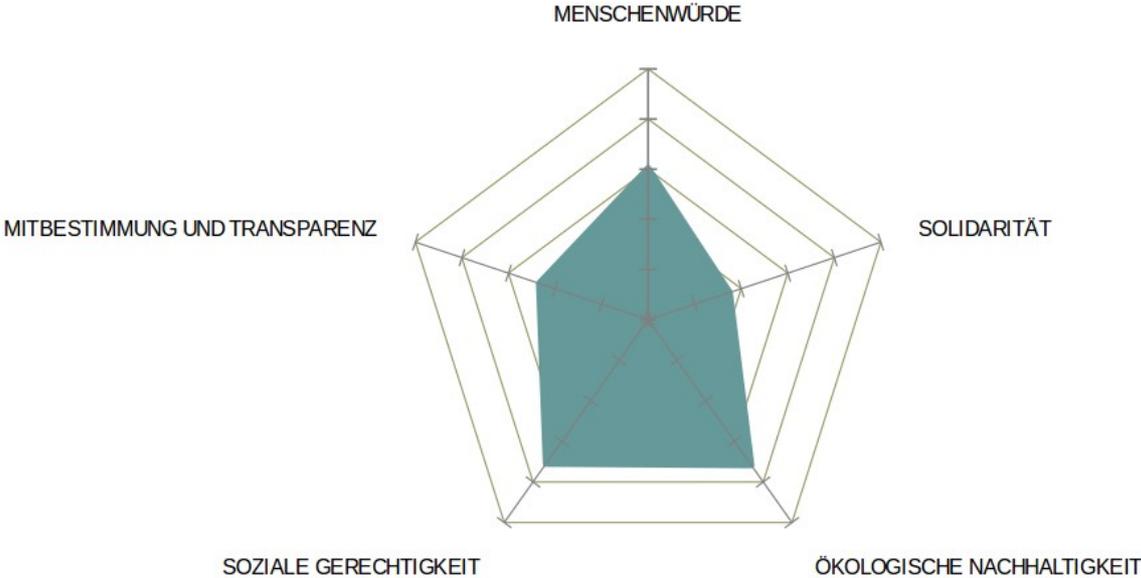
Im Jahre 2013 wurde von Amadeus Wittwer (Präsident) und Jörg Spörri (Genossenschaftler) ein Einstiegsbericht erstellt. Sie zeichnen sich auch verantwortlich für diesen GWÖ-Bericht 2014 und sind via gemeinwohl@energiegenossenschaft.ch erreichbar. Bei der Verfassung des vorliegenden Berichts wurden sie unterstützt durch Selma Junele (Verwaltungsmitglied und Mitarbeiterin Kommunikation/Kreativteam). EGch gehört zur Peergruppe Gemeinwohl-Bilanz Luzern; Jörg Spörri war aktiv im Energiefeld Luzern.

SELBSTEINSCHÄTZUNG

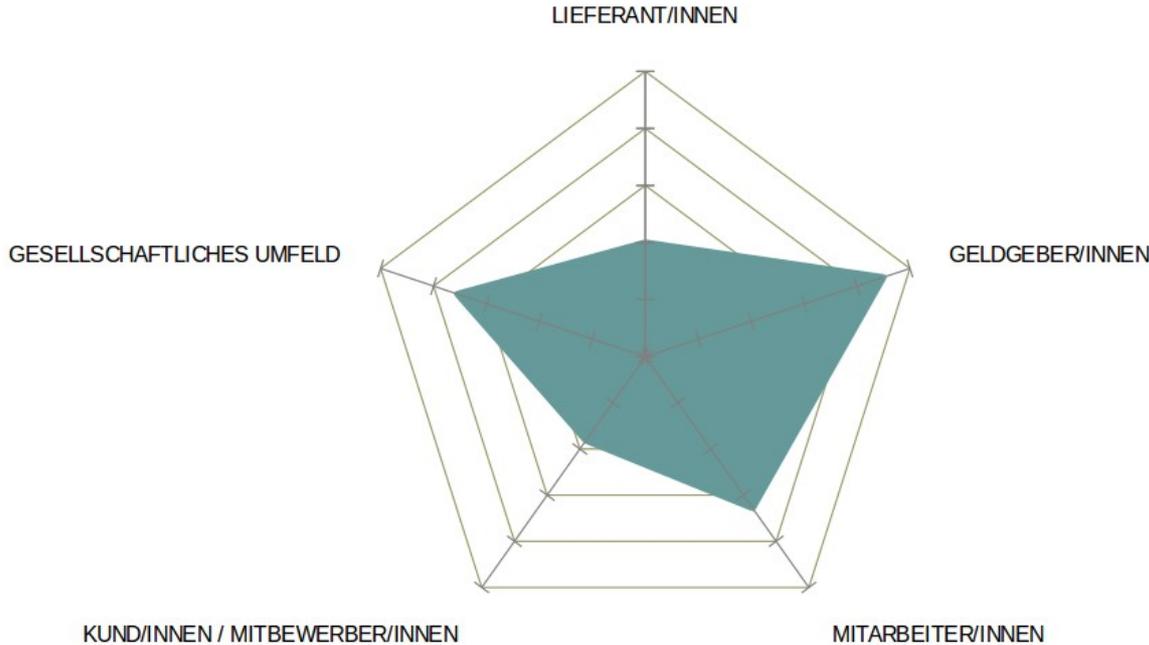


	Indikator	Selbst-Einschätzung in %
A1	Ethisches Beschaffungsmanagement	40
B1	Ethisches Finanzmanagement	90
C1	Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	60
C2	Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	60
C3	Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	80
C4	Gerechte Einkommensverteilung	80
C5	Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	60
D1	Ethische Kundenbeziehung	30
D2	Solidarität mit Mitunternehmern	20
D3	Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	60
D4	Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	30
D5	Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards	20
E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/ DL	80
E2	Beitrag zum Gemeinwesen	20
E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	90
E4	Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung	90
E5	Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	10

Werte-Stern



Gruppen-Stern



Die Bilanzsumme beträgt 577 von 1000 Punkten.

NEGATIVKRITERIEN

Negativkriterium	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrechte	X	
Keine Menschenunwürdigen Produkte	X	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	X	
Keine feindliche Übernahme	X	
Keine Sperrpatente	X	
Keine Dumpingpreise	X	
Keine illegitimen Umweltbelastungen	X	
Keine Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	X	
Keine geplante Obsoleszenz	X	
Kein Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens	X	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	X	
Keine Umgehung der Steuerpflicht	X	
Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter	X	
Offenlegung aller Beteiligungen und Tochterunter-nehmen	X	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	X	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby- Organisationen/Eintragung ins Lobbyregister der EU	X	
Keine Exzessive Einkommensspreizung	X	

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

Wenn immer möglich werden Produkte aus Europa solchen aus Übersee bevorzugt, da die Anstellungsbedingungen und Sozialabgaben höheren Standards gerecht werden.

Unsere Module für das Balkonkraftwerk ADE!geranium stammen aus europäischer Produktion (Schweden) und bestehen aus sog. rezyklierten Solarzellen, weshalb bei der Produktion dieser Module bis zu 90 Prozent CO₂ eingespart wird. Der Hersteller kann einen CO₂-Footprint für seine Produkte ausweisen kann – was in der Solarbranche nicht selbstverständlich ist. Die Leistung und Langlebigkeit ist gleich gut wie bei herkömmlichen Solarmodulen. Unsere Module für grössere Anlagen stammen zu 80 Prozent ebenfalls von besagtem europäischen Hersteller (Schweden).

Handelswaren: Der Einflussbereich auf die Hersteller ist beschränkt, da EGch via Lieferanten bestellt. Der Umsatz ist zu gering um direkt mit Herstellern zu kooperieren.

Auflistung aller zugelieferten Produkte/ Dienstleistungen im Berichtszeitraum

Ausgabenposten	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Miete	Keine, alle arbeiten vom Homeoffice aus
Energie/ Strom	Die Mitarbeitenden wohnen grundsätzlich sehr ökologisch, z.B. in alternativen Wohnsiedlungen, Minergiehaus etc. und beziehen zu einem guten Teil erneuerbare Energie, genaue Angaben sind hier aber nicht möglich.
Computer/ Technik	Die Mitarbeitenden nutzen ihre persönlichen Geräte.
Transport	EU: Lastwagen, ausserhalb EU: wenn möglich Schiff
Drucksachen	Recyclingpapier per CI vorgeschrieben
Werkzeug	Gebrauchte Werkzeuge von Ricardo
Fahrzeuge	Eigenhändige Reparaturen an Fahrzeugen
Internetzugang	Die Mitarbeitenden wählen ihren Internetanbieter selber aus.
Mobilabos	Gesamtlösung für die ganze Firma
Geschenke für Mitarbeitende	Solarlampe, Solarstromzertifikat, Honig aus dem Calancatal
Software	LibreOffice, OpenSource Produkte, Daten in Cloud
Messgeräte	Aufladbare Batterien
Abfall	Wenn immer möglich Recycling (z.B. PP bei „Ecklis“)
PV-Module	Schwedisches Solarmodul mit super CO2 Footprint
Wechselrichter	Produktion Schweiz und Österreich
Modulwechselrichter	Produktion China
Unterkonstruktion	Produktion Schweiz
Kabel	Produktion Schweiz H&S
Wärmepumpen	Produktion Deutschland

Einordnung nach den Kriterien:

- A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (50%): Mit der Unterkonstruktion aus schweizer Herstellung, dem schwedischen Modul aus recycelten Zellen und einem in Europa hergestelltem Wechselrichter bewerten wir uns hier recht gut. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 60%.
- A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter P/D und Prozesse zur Sicherstellung (33%): Da unser Engagement diesbezüglich eine Auseinandersetzung mit der Thematik nicht übersteigt, geben wir uns hier nur wenig Punkte. Der Einflussbereich auf die Hersteller ist beschränkt, da EGch via Lieferanten bestellt. Der Umsatz ist zu gering um direkt mit Herstellern zu kooperieren. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.

- A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (16%): Wir ziehen langfristige, kooperative Beziehungen wechselnden, kostenorientierten vor. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 20%.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

Wir sind eine Genossenschaft und somit nicht kapitalgesteuert. Die Alternative Bank Schweiz (ABS) ist schon zu Beginn bewusst als Finanzdienstleisterin gewählt worden.

Die Alternative Bank Schweiz (ABS) ist die einzige uns bekannte Finanzdienstleisterin in der Schweiz, welche ethisch (und ökologisch) nachhaltige Kriterien erfüllt. Unsere Partnerin für die Pensionskasse ist die Genossenschaft ASGA in St.Gallen.

Die geringen Mittel sind ausschliesslich in Solaranlagen gebunden, was auch per Statuten so gefordert wird.

Das gesamte Kapital wird in Form von Anteilscheinen oder Darlehen von Genossenschafter_innen zur Verfügung gestellt.

Einordnung nach den Kriterien:

- B1.1 Institutionalisierung (30%): Die Energie Genossenschaft Schweiz setzt in allen Unternehmensaktivitäten ein ethisches Finanzmanagement um. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 95%.
- B1.2 Ethisch-ökologische Qualität des Finanzdienstleisters (13%): Die Energie Genossenschaft Schweiz kooperiert ausschliesslich mit ethisch-nachhaltigen Finanzdienstleistern. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 95%.
- B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (43%): Unsere Mittel sind ausschliesslich in ethisch-nachhaltigen Projekten (Solaranlagen) gebunden. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (13%): Das gesamte Kapital wird von Genossenschaffern, mehrheitlich zinsfrei in Form von Anteilscheinen, zur Verfügung gestellt. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 80%.

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Allgemeine Kennzahlen

Beschäftigtengruppe	Gesamt Stellenprozent	M	W	Pensum Fix	Stundenlohn
Lehrdende	0 %				
Mitarbeitende Montage	250%	100%		92%	8%
Mitarbeitende Backoffice	110%		100%	85%	15%
Geschäftsleitung	40%	100%		100%	
Total	400%	75%	25%		

Da EGch eine flache Hierarchie lebt, übernehmen die Mitarbeitenden teilweise Funktionen aus verschiedene Beschäftigungsgruppen. Bisher gibt es noch keine Lernenden, da keiner der Angestellten eine entsprechende Meister_innenprüfung oder eine Weiterbildung zur/zum Berufsbildner_in absolviert hat. Dies möchten wir in den nächsten Jahren jedoch ändern. Behinderte werden derzeit auch noch keine angestellt. Im Lohnschema werden die Ebenen Mitarbeiter_innen, Projektleiter_innen und Geschäftsleitung unterschieden. Ausserhalb des operativen Betriebs operiert die Verwaltung auf ehrenamtlicher Basis. Sie setzt sich aus 5 Personen zusammen und hat einen Frauenanteil von 40%.

Absenzen wegen Krankheit (Fehlzeiten) sind nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Alle Angestellten arbeiten in einem Teilzeit-Pensum (max. 80%). Es kann daher sein, dass gewisse private Verpflichtungen meistens ausserhalb der Arbeitszeit angesiedelt werden können. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit im Rahmen einer Jahres-Soll-Arbeitszeit frei gestalten.

EGch setzt bei ihren Mitarbeitenden ein hohes Mass an Eigeninitiative und Selbstorganisation voraus, da diese von zu Hause aus oder alleine auf der Baustelle arbeiten. Es gibt keine direkte Präsenzkontrolle z. B. am Geschäftssitz. Die online Zeiterfassung führen die Mitarbeitenden selbstverantwortlich. Wichtige Entscheide werden in regelmässigen Teamsitzungen besprochen, wo auch Empfehlungen für die Geschäftsleitung/Verwaltung vorbereitet werden. Kommunikationswege sind direkt, da die Teamgrösse übersichtlich ist. Die Entscheidungsgewalt wird nach Möglichkeit immer den Mitarbeitenden übertragen und in einem entsprechenden Stellenbeschrieb (Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung) geregelt. Die Mitarbeitenden können Impulse in den Stellenbeschrieb einbringen. Eskalationswege, Überzeitkompensation und Heimarbeitsplätze sind in den allgemeinen Anstellungsbedingungen definiert.

Gemäss Allgemeinen Geschäftsbedingungen stehen allen Mitarbeitenden pro Jahr zwei bezahlte Arbeitstage und CHF 500.- für Schulungszwecke zur Verfügung. EGch bietet keine internen Schulungen an. Die Mitarbeitenden entscheiden über die passende Schulung selbstständig.

Ein grosser Teil der Kommunikation findet schriftlich per E-Mail statt. Strukturierte Sitzungen von unterschiedlichen Gruppen finden im Wochenzyklus statt.

Wir haben grosses Vertrauen in unsere Mitarbeitenden, weil wir daran glauben, dass intrinsische Motivation eine elementare Grundlage für ein gelungenes Arbeitsverhältnis ist.

Jeder Lohn wird auf Basis des EGch-Lohnschema aufgebaut. Die wesentlichen Elemente sind: Basis- und Funktionslohn, eine Erfahrungs- und eine allfällige Kinderzulage. Der Basislohn beträgt CHF 4400.- bei einer 100% Anstellung. EGch ergänzt die kantonalen Kinderzulagen beim ersten Kind um CHF 300.- und beim zweiten um CHF 200.- EGch bietet eine Woche mehr Ferien als gesetzlich vorgeschrieben. Frauen und Männer erhalten gemäss Lohnschema gleiche Löhne, abhängig von ihrer Funktion in der Firma. Da die angestellten Frauen aber grundsätzlich andere Funktionen besetzen als die Männer im EGch-Team, können wir in der Praxis nicht überprüfen, ob Frauen tatsächlich nicht benachteiligt sind.

Die Aufteilung der Arbeitszeit ist im Rahmen der jährlich vereinbarten SOLL-Arbeitszeit und der vereinbarten Ziele frei gestaltbar. Alle Mitarbeitenden arbeiten

hundertprozentig vom Homeoffice oder von einer externen Baustelle aus. Die Vorteile für eine bessere Work-Life-Balance im Homeoffice sprechen für sich: weniger Störungen, weniger nutzlose Meetings, weniger Pendeln, mehr Kontakte zu Familienangehörigen und Nachbarn, mehr Zeit für kleinere Aufgaben usw.

Ergonomie am Heimarbeitsplatz müssen die Mitarbeitenden selber organisieren. Tipps und Tricks fürs Homeoffice von der SUVA und das E-Book „So überleben Sie im Home Office“ von Heike Thormann erhalten die Mitarbeitenden beim Stellenantritt.

Seit der Aufnahme des operativen Betriebs im Januar 2013 sind keine nennenswerten Arbeitsunfälle noch andere Langzeit-Ausfälle eingetreten.

Bei EGch arbeiten Mitarbeitende von der Studentin bis zum Fast-Pensionierten. Vermutlich im Zusammenhang mit der technikorientierten Ausrichtung von EGch ist das Team allerdings stark 'männerlastig', nur rund 35 von ca. 400 Stellenprozenten fallen auf Frauen. Die 'Männerlastigkeit' widerspiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Genossenschafter_innen, die mehrheitlich männlichen Geschlechts sind. Wir denken, dass es zum jetzigen Zeitpunkt weder nötig noch sinnvoll ist, Massnahmen für eine höhere Frauenquote zu ergreifen. Bei allfälligen Neueinstellungen würden wir aber bei gleichen Qualifikationen Bewerbungen von Frauen bevorzugt behandeln.

Gender- und Diskriminierungsfragen sind zwar nicht institutionalisiert im engeren Sinne, die Soziolinguistin im Kommunikationsteam ist aber diesbezüglich besonders sensibilisiert und darum bemüht, dass alle relevanten Texte zumindest genderneutral formuliert werden.

EGch muss keine Behindertenquote erfüllen. Es werden jedoch Gespräche geführt, um die ADE!geranium Produktion eventuell an ein Wiedereingliederungsprogramm weiterzugeben.

In der noch jungen Firmengeschichte ist es bisher nicht zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gekommen.

Einordnung nach den Kriterien:

- C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (25%): Die Mitarbeiter_innen tragen eine hohe Eigenverantwortung, können viel mitbestimmen und dürfen pro Jahr 2 Weiterbildungstage auf Arbeitszeit absolvieren. Es werden allerdings (derzeit noch) keine Lernende ausgebildet. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 70%.
- C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (25%): Alle Löhne werden auf Grundlage unseres Lohnschema berechnet. Der Basislohn, der zugleich unserem Mindestlohn entspricht, beträgt CHF 4400.- und ermöglicht bereits ein ‚würdiges‘ Leben. EGch zahlt einen zusätzlichen Beitrag zu den kantonalen Kinderzulagen. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 70%.
- C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (25%): Alle Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit (maximal 80 Prozent) und können sehr selbständig darüber bestimmen, wann sie arbeiten. Gerade auf Führungsebene wurden bisher sehr viele Überstunden geleistet, weshalb wir daran sind, hierzu ein Konzept zu erarbeiten, um eine langfristige Gesundheit auch auf Führungsebene sicherzustellen. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 60%.

- C1.4 Gleichstellung und Diversität (25%): Die Altersstruktur der MA ist durchmischt, allerdings ist der/die durchschnittliche Mitarbeitende recht jung. Die Geschlechterstruktur ist stark männerlastig. Es gibt (fast) keine Mitarbeitende mit Migrationshintergrund und die Mitarbeitenden verfügen über eine überdurchschnittlich fundierte Ausbildung. Bisher gab es keine Schulungen zur Anti-Diskriminierung in diesem Bereich. Es werden ausserdem (im Berichtszeitraum) keine Menschen mit Behinderung beschäftigt. Alle Mitarbeitenden werden nach dem gleichen Schema entlohnt. „Fortgeschritten“ (30%).

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Die Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeit mit einem online-Freewaretool (Kimai), und halten mit dessen Hilfe in groben Zügen auch fest, wozu die Arbeitszeit genutzt wurde. Die Mitarbeitenden können weitgehend frei bestimmen, wann sie wie viel arbeiten wollen.

Beschäftigten mit vielen Überstunden wird eine Pensumerhöhung angeboten oder eine entsprechende Neuanstellung veranlasst. Dies trifft jedoch nicht für die Geschäftsleitung (inkl. Präsidium) zu. Sie leistet Überstunden im Bereich von 35%, welche mit dem Startup in Verbindung stehen. Es wurden Massnahmen definiert um diesem Problem in den nächsten 2-3 Jahren aktiv zu begegnen.

Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Beschäftigte_m liegt bei 50% – sprich 21h Woche. Durch die faire Entlohnung, die guten Rahmenbedingungen in der Schweiz und unterdurchschnittliche Ansprüche der Mitarbeitenden in Bezug auf Luxusgüter können Mitarbeitende auch in Teilzeitanstellung genug verdienen.

Alle Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Im Jahr 2014 wurden 60 Stellenprozente neu geschaffen. Einige Funktionen werden im Job-Sharing geteilt. Das Stellenteilen bringt auch einen gewissen Overhead für Absprachen mit sich. Im Sommerhalbjahr wurden temporäre Mitarbeitende beim Bau von grösseren PV-Anlagen eingestellt, da in wenigen, vom Wetter abhängigen Tagen, sehr viele Solaranlagen gebaut werden mussten. Temporäre Mitarbeitende werden nach dem gleichen Lohnschema bezahlt wie die festangestellten Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden gestalten im Rahmen der vereinbarten Soll-Arbeitszeit und den Jahreszielen ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich.

Einordnung nach den Kriterien:

- C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (44%): Auf Führungsebene bestehen zahlreiche Überstunden, welche mit dem Startup in Verbindung stehen. Wir sind dabei, dieses Problem zu lösen, es ist allerdings damit zu rechnen, dass es noch bis zu wenigen Jahren dauern kann, bis das Überstundenproblem bewältigt ist. Eine Massnahme in diesem Zusammenhang war die Erhöhung der Wochenarbeitszeit (bei 100 Prozent) von 40 auf 42 Stunden pro Woche. „Erste Schritte“ 10%.
- C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (28%): Alle Mitarbeitenden arbeiten (theoretisch, ohne Berücksichtigung der Überstunden) in Teilzeit. Eine Person ist im Stundenlohn angestellt, was damit zusammenhängt, dass wir schwer

abschätzen können, wie viele ADEIgeranium bestellt werden und vom zuständigen MA montiert und versandfertig gemacht werden müssen; wobei sich die Auftragsituation doch unterdessen stabilisiert hat. Wir ziehen in Erwägung, seine Stundenarbeit in eine tiefprozentige Teilszeitanstellung umzuwandeln. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 80%.

- C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (28%): Alle Mitarbeitenden können zu einem hohen bis sehr hohen Grad selber bestimmen, wann sie arbeiten möchten und wann nicht. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 100%.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITENDEN

Wir verfügen über keine Kantine oder Kaffeeecke, wo ein direkter Einfluss auf die Ernährung der Mitarbeitenden genommen werden könnte. Bei firmeneigenen Anlässen wie z. B. der Generalversammlung gibt es immer ein vegetarisches oder veganes Menü. Das Umweltbewusstsein ist bei allen Mitarbeitenden sehr ausgeprägt, wie die untenstehende Umfrage zeigt. Ein_e Mitarbeiter_in wollte an der Umfrage nicht teilnehmen, deshalb gibt es nur 7 Werte.

	vegetarisch	BIO-Anteil in %
MA-1	überwiegend	40
MA-2	mehrheitlich	95
MA-3	mehrheitlich	80
MA-4	überwiegend	40
MA-5	mehrheitlich	75
MA-6	überwiegend	10
MA-7	überwiegend	30
MA-8	-	-
		53

Die Mitarbeitenden haben nur dann Arbeitswege, wenn sie auf eine Baustelle oder z. B. für eine Offerte zu einer Kund_in müssen. Sofern kein Arbeitsmaterial (insbesondere in Form von umfangreichem Werkzeug) transportiert werden muss, benutzen die Mitarbeitenden öffentliche Verkehrsmittel, Fahrrad oder Carsharing.

EGCh ist in einer Branche aktiv, in der die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks zum Ziel gehört. Die Mitarbeitenden stufen sich beim Footprint-Rechner des WWF durchschnittlich mit 1.63 Planeten ein. Daraus lässt sich ableiten, dass eine sehr hohe Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden vorhanden ist, denn der schweizerische Durchschnitt liegt bei 2.8 Planeten.

Einordnung nach den Kriterien:

- C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (37%): Die Mitarbeitenden, die je eigenverantwortlich ihre Ernährung organisieren, ernähren sich überwiegend vegetarisch und berücksichtigen biologische Lebensmittel zu einem beachtlichen Teil. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz: Anreiz-Systeme / tatsächliches Verhalten (37%): Alle Mitarbeitenden benutzen öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Fahrrad und natürlich ihr Homeoffice. Das Firmenauto wird nur von der Montage-Crew benutzt, welche naheliegenderweise durch obligatorische

Material- und Werkzeugtransporte keine andere Wahl hat. Auch da versuchen die Mitarbeitenden durch Übernachtungen in Baustellennähe Wege einzusparen. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 100%

- C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (26%): Da im (noch) kleinen Team der Energie Genossenschaft Schweiz bisher nur Personen beschäftigt sind, die ein sehr hohes Umweltbewusstsein und entsprechendes Verhalten mitbringen, erübrigen sich firmeninterne Sensibilisierungsmassnahmen weitestgehend. So ist dieser Punkt eigentlich nicht sinnvoll bewertbar. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 50%

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Die aktuelle Lohnschere ist nicht höher als 1:2. Potenzial bietet die Festsetzung der 1:2 im Lohnschema. Die Lohnschere ist bisher nicht verbindlich geregelt.

Der Basislohn gemäss Lohnschema ist CHF 4'400.- ohne weitere Funktions- oder Erfahrungszulagen. Damit ist der Richtwert eines auskömmlichen Mindestlohnes von CHF 3500 brutto für die Schweiz sehr deutlich übertroffen.

Das Lohnschema bestehend aus Basislohn, Funktions-, Erfahrungs- und Kinderzulagen steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung und sorgt daher für eine transparente Lohnstruktur. Lohnverhandlungen werden abgestützt auf das Lohnschema und die Geschäftsleitung nimmt die Einstufung in Absprache mit neuen Mitarbeitenden vor.

Einordnung nach den Kriterien:

- C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (50%): Unsere Lohnschere beträgt weniger als 1:2. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- C4.2 Mindesteinkommen (33%): Unser Mindesteinkommen von CHF 4400.- liegt deutlich über dem Richtwert eines auskömmlichen Mindestlohnes von CHF 3500.- für die Schweiz. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (17%): EGch verfügt über ein Lohnschema, welches für alle Mitarbeitenden einsehbar ist. Eigene Einschätzung: „Erfahren“: 50%.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

Verwaltungsprotokolle mit z.B. Quartalszahlen sind öffentlich auf der Webseite zugänglich. Alle Daten sind unternehmensintern in der Cloud abgespeichert. Mitarbeitende haben Zugang zu Informationen, die ihre Funktion und ihren Fachbereich betreffen. Interne Kostenrechnungen und Entscheidungen über Einstellungen/Entlassungen sind für die Mitarbeitenden ersichtlich. Bei konkreten Fragen gibt die Geschäftsleitung oder die Verwaltung gerne Auskunft.

Die Geschäftsleitung und das Präsidium wird jährlich von der GV neu gewählt. Mitarbeitende können Genossenschaftler_in werden und haben die Möglichkeit via Antrag an der GV Einfluss auf die Zusammensetzung der Führungskräfte zu nehmen.

In letzter Instanz entscheidet die GV demokratisch mit einem Mehrheitsbeschluss z.B. über die Verwendung vom Geschäftsüberschuss usw. In der Genossenschaft hat jede_r Genossenschafter_in eine Stimme unabhängig von der Anzahl gezeichneter Anteilscheine.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit Genossenschafter_in zu werden und dadurch (zusätzlich) mitzubestimmen und am Eigentum beteiligt zu sein.

Einordnung nach den Kriterien:

- C5.1 Grad der Transparenz (12%): Einige kritische Daten sind transparent. Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.
- C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (25%): Geschäftsleitung und Präsidium werden jährlich neu gewählt. Einschätzung: „Vorbildlich“ 100%.
- C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (38%): Alle Mitarbeitenden können Genossenschafter_in sein/werden und dadurch bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen mitwirken. Einschätzung: „Vorbildlich“ 70%.
- C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeitenden (25%): Mitarbeitende können als Genossenschafter_in auch Mit-Eigentümer_in werden. Das von Mitarbeitenden in Form von Anteilscheinen gehaltene Kapital liegt unter 25 Prozent. Wir sehen allerdings diesbezüglich keinen Aufholbedarf und sind der Meinung, dass es bei einer Genossenschaft nicht das Ziel sein soll, das Kapital mehrheitlich in die Hände der Mitarbeitenden zu befördern. Eher im Gegenteil – wir wünschen uns mehr zusätzliche Genossenschafter_innen, die aufgrund der (kleinen) Firmengrösse gar nicht aus dem Kreis der Mitarbeitenden kommen können. Genossenschafter_innen sind auch Mitdenker! Einschätzung: „Fortgeschritten“ 20%.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Wir verkaufen unseren Kund_innen zu einem fairen Preis ein Produkt zur Nutzung erneuerbarer Energien, welches, sofern der/die Kund_in dies nicht ausdrücklich anders wünscht, in Europa gefertigt wurde und in der Produktion besonders wenig CO2 verursacht hat. Wir sind ehrlich und offen und weisen gegebenenfalls auch auf Nachteile hin. Wir versuchen mittels vielfältiger Informationen und Dienstleistungen (z.B. Solarstromrechner) Kund_innen zu einem breiten Verständnis bezüglich Solarstromproduktion und -konsum zu verhelfen, damit diese auf Grundlage ihres Verständnisses ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Entscheidungen treffen können. Darunter verstehen wir z. B. Entscheidungen zum Einbau intelligenter Systeme für eine Optimierung des Eigenverbrauchs.

Wir empfehlen unseren Kund_innen die Montage von Modulen aus Europa, welche einen vergleichsweise sehr kleinen CO2 Fussabdruck aufweisen, und damit nicht nur ökologisch, sondern auch sozialverträglich sind.

Für unsere PV-Projekte übernimmt immer ein Projektleiter die Hauptverantwortung und ist somit erste Ansprechperson für die Kunde_in. Wir bieten Service und weisen in Offerten auf Garantieleistungen hin. Die sorgfältig berechneten Kosten werden nicht überschritten. Wir bemühen uns um Kulanz und eine offene, ehrliche und freundliche Kundenbeziehung.

Wir sind offen für Empfehlungen und Impulse durch die Kund_innen und versuchen aus dem Feedback zu lernen und unsere Produkte und Dienstleistungen entsprechend zu verbessern

Einordnung nach den Kriterien:

- D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (34%): Unsere Gehälter sind unabhängig von Verkaufszahlen und unsere Mitarbeitenden leben grundsätzlich eine ethische Kundenbeziehung. „Fortgeschritten“ 30%.
- D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der Kund_innen (22%): Noch brauchen wir alle Kund_innen, auch diejenigen, die sich entgegen unserer Empfehlung für günstigere Alternativen aus Asien entscheiden. Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.
- D1.3 Umfang der Kund_innen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung (22%): Wir sind offen für Empfehlungen unserer Kund_innen. Ein konkretes Beispiel einer gemeinsamen Produktentwicklung liegt aber nicht vor. Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.
- D1.4 Service-Management (22%): Wir sind gut erreichbar (E-Mail, Telefon) und bemühen uns darum, Probleme rasch und zur Zufriedenheit der Kund_innen zu lösen. Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Für die Auslieferung der ADE!geranien kooperiert EGch mit einem Transportunternehmen (TEK). Dabei ist es in unserem ökologischen Interesse und im wirtschaftlichen Interesse von TEK, sinnvolle Touren zu fahren statt möglichst schnell auszuliefern. Weiter besteht eine Kooperation mit einer freischaffenden Grafikerin. Für den Bau einer besonders grossen Solaranlage wurde mit Partnern eine einfache Gesellschaft gegründet.

Leider ist unser Projekt ADE!pro, welches mittels eines Onlinetools und der externen Kooperation mit Dachdeckern, Sanitärinstallateuren u.a. hätte kleine Anlagen effizient und kostengünstiger umsetzen sollen, an massiven Problemen mit dem Wechselrichterhersteller sowie fehlenden finanziellen Mitteln gescheitert.

Einordnung nach den Kriterien:

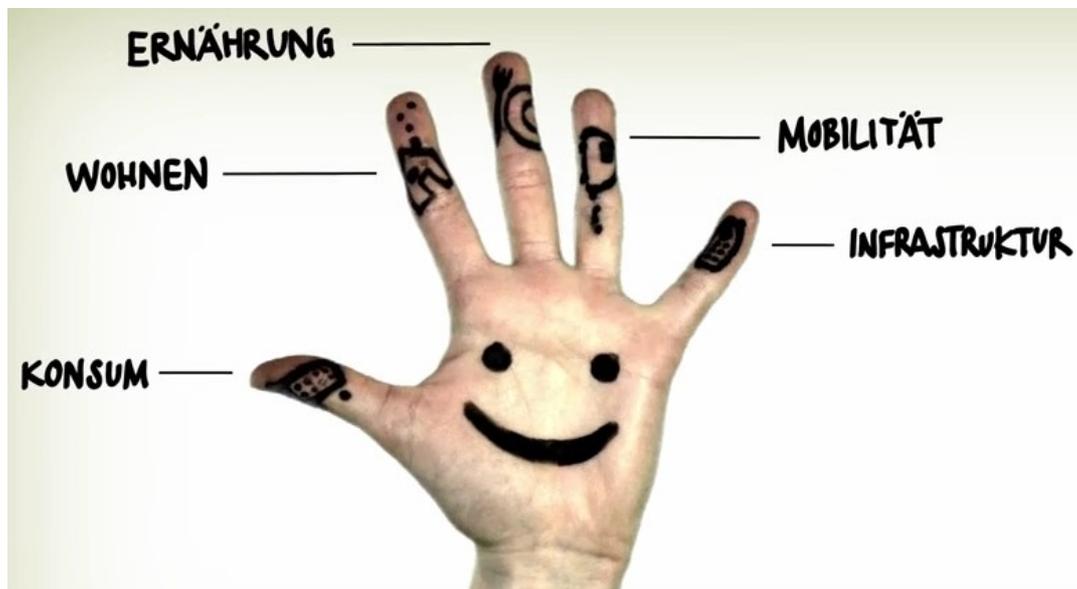
- D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (29%): Wir haben einen Solardachrechner realisiert, der von allen Interessierten (auch nicht Kund_innen) genutzt werden kann und stellen auf unserer Webseite überdurchschnittlich viele Informationen bereit. Kostenkalkulationen sind allerdings nicht offen gelegt. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 20%.
- D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (42%): Die Kooperation mit dem Transportunternehmen TEK betrifft nur einen Randbereich unseres Geschäftes. Dies trifft auch auf die Kooperation mit der freischaffenden Grafikerin und den freischaffenden Filmemacher, mit welchem wir nur sporadisch zusammenarbeiten, zu. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.

- D2.3 Kooperatives Marketing (29%): Wir betreiben mit Google Adwords gezielte, aber dennoch massenmediale Werbung. Kooperatives Marketing mit Unternehmen aus der Solarbranche gibt es bisher nicht. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Als Unternehmen der Solarbranche verkaufen wir ganz grundsätzlich ökologisch sinnvolle Produkte. Diese schneiden mit ihrem (mehrheitlich) transparenten, und kleinen CO2-Fussabdruck besser ab als vergleichbare Produkte in der Branche.

Suffizienz ist eine von unseren *drei Perlen*: *Erneuerbare Energie*, **massvoller Konsum** und *solidarische Ökonomie*. Wir verwenden diese Perlen in unseren E-Mail-Signaturen und vereinzelt auch in Briefen und wollen damit u.a. für Suffizienz sensibilisieren und mobilisieren. Beispiel: [Motivationsfilm für Helionauten](#).



Wir sind darum bemüht, unseren Kund_innen das ökologisch nachhaltige Solarmodul mit bekanntem CO2 Fussabdruck aus Schweden zu verkaufen und leben einen ökologischen Lebensstil vor. Unsere Kund_innen sind meist bereit, einen höheren Preis für ein ökologisch nachhaltigeres Produkt zu bezahlen und setzen sich aktiv mit Lebensstil-Aspekten auseinander.

U.a. auf Anregung dieses Berichts ziehen wir in Erwägung, nur noch dieses besonders ökologische Modul zu (ver)kaufen. Etwas zurückhaltend sind wir nur deshalb, weil unsere Auftragslage noch nicht so überzeugend ist, als dass wir auf Kund_innen verzichten könnten.

Einordnung nach den Kriterien:

- D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von Mitbewerber_innen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (42%): Unsere Produkte, die zu einem guten Teil in Europa und in der Schweiz produziert werden, insbesondere das Recyclingmodul aus Schweden, liegen bezüglich Ökologie weit über dem Branchendurchschnitt. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 60%.

- D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit) - Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (29%): Wir führen verschiedene Produkte zur Überwachung des Gesamtstromverbrauchs und des Verbrauchs einzelner Geräte und propagieren einen suffizienten Lebensstil in unseren *Perlen*. Darüber hinaus gibt es keine Massnahmen zur Förderung ökologischen Kundenverhaltens. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.
- D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kund_innen gegenüber (29%): Ökologische und Lebensstil-Aspekte sind wesentlicher Bestandteil der Kund_innenbeziehung. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 80%.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Es ist für uns (derzeit noch) schwierig, Produkt(preise) sozial zu gestalten. Genossenschafter_innen erhalten jedoch einen Rabatt auf die gesamte Produktpalette.

Einordnung nach den Kriterien:

- D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kund_innen-Gruppen (60%): Mit dem ADE!geranium haben wir bewusst ein Produkt kreiert, welches auch für Menschen mit niedrigen Einkommen erschwinglich ist. Darüber hinaus bestehen aber keine (standardisierten) Lösungen für benachteiligte Kund_innen. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.
- D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (40%): Da diese Frage auf den Vergleich gemeinwohlorientierter, gewerblicher Kund_innen und Grossabnehmer zielt, kann diese nicht sinnvoll beantwortet werden – denn wir bedienen weder die einen noch die anderen. Unsere Kund_innen sind meistens Private und nie Grossabnehmer. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 50%.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Obwohl EGch gut vernetzt ist, wurden bisher keine ganz konkreten Massnahmen zur Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards ergriffen. Das dürfte damit zusammenhängen, das EGch eine sehr junge Firma ist (erstes Geschäftsjahr war 2013) und daher noch gar nicht dazu gekommen ist, darüber nachzudenken.

Einordnung nach den Kriterien:

- D5.1 Kooperation mit Mitbewerber_innen und Partnern der Wertschöpfungskette (37%): EGch ist Gründungsmitglied & Vorstandsmitglied VESE Verband der unabhängigen Energieerzeuger. EGch ist zudem präsent auf dem MyNewEnergy Vergleichsportal. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.

- D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (26%): Die Energie Genossenschaft Schweiz pflegt einen direkten Kontakt zu Swisssolar, dem Schweizerischen Fachverband für Solarenergie. EGch gibt regelmässig Inputs an ESTI und ElCom. Ausserdem sitzt eine Nationalrätin in der Verwaltung von EGch. EGch ist aktiv beteiligt beim Erstellen von Antworten auf Vernehmlassungen. EGch ist Gründungsmitglied & Vorstandsmitglied VESE Verband der unabhängigen Energieerzeuger. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 30%.
- D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (37%): EGch ist in der ganzen Schweiz mit einem Solarstrom Angebot präsent. Zum Produkt ADE!geranium und somit zum Thema Energiewende wurden Artikel in verschiedenen Zeitschriften publiziert. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 20%.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Produkte bieten eine Lösung für eines der wohl grössten derzeitigen gesellschaftlichen Probleme: Sie helfen, den Klimawandel einzudämmen, indem der CO₂-Ausstoss verkleinert wird, und zwar unabhängig von risikoreicher Nukleartechnologie.

Unsere Produkte befriedigen das Bedürfnis, ein Leben führen zu können, das die Umwelt möglichst wenig belastet.

Als Genossenschaft setzen wir besonders gerne gemeinschaftliche Solarprojekte um, zum Beispiel haben wir gemeinsam mit und für die Wohngenossenschaft Rossfeld eine Anlage gebaut.

In diesem Sinne unterstützen wir mit unseren Spenden auch OpenSource Projekte, namentlich Ubuntu, Wikipedia, Wordpress, Kimai und LibreOffice.

In Artikel 2 unserer Statuten haben wir folgendes festgehalten: „Die Genossenschaft bezweckt in gemeinsamer Selbsthilfe und im Interesse der Genossenschafter eine Vergrösserung des Anteils an erneuerbarer Energie in der Schweiz; dies auf Kosten der fossilen/atomaren Energie, jedoch nicht, um den Energiekonsum noch mehr zu steigern.“ Vor diesem Hintergrund sind, allerdings noch vor dem Berichtszeitraum, die Charta der Helionauten und ein Motivationsfilm für Helionauten entstanden. Die Charta der Helionauten enthält in sechs Punkten Grundsätze für eine nachhaltige Energienutzung. Helionauten praktizieren diese Grundsätze freiwillig in ihrem Alltag. Uns ist es ein zentrales Anliegen, dass unsere Produkte nicht nur helfen, ökologischen Strom zu produzieren, sondern auch dazu beitragen, den Stromkonsum zu senken. Aus diesem Grund bieten wir nicht nur Messgeräte an, die dem Kunden helfen, den Verbrauch seiner Geräte kennen zu lernen und dadurch verkleinern zu können, sondern wir tun unser Bestes, auch einen suffizienten Lebensstil vorzuleben und zu fördern – beispielsweise durch unsere zweite Perle 'massvoller Konsum'.

Unsere Aktivitäten drehen sich um Solarstrom. Eine von vielen (auch vorbildlichen) Akteuren als sinnvoll wahrgenommene Alternative ist Wasserstrom. Doch die Förderung von Wasserstrom lässt sich in der Schweiz nur noch in sehr beschränktem Umfang ausbauen. Ausserdem gehen mit der Produktion von

Wasserstrom verschiedene Probleme einher: Schwall-Sunk und Turbinen sind eine grosse Bedrohung für Fische, die es ohnehin schon schwer haben in schweizer Fliessgewässern, die oft begradigt sind und unzählige für Fische unüberwindbare Hindernisse enthalten. Um den Atomstrom in den kommenden Jahrzehnten durch CO2-freien Ökostrom ersetzen zu können, müssen wir Solarstrom massiv ausbauen. Das Potenzial dazu ist vorhanden.

Im Gegensatz zu Konkurrenzfirmen, die oft asiatische Importe montieren, kommen unsere Module und Wechselrichter mehrheitlich aus Europa und stellen damit auch innerhalb der Solarstromproduktion eine höherwertige Alternative dar.

Einordnung nach den Kriterien:

- E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (50%): Die Produkte der EGch helfen, dem Klimawandel vorzubeugen und dienen dadurch auch den Menschen, die auf ein stabiles und nicht überhitztes Klima angewiesen sind. Sie befriedigen ausserdem das Bedürfnis vieler Menschen nach einem kleinen ökologischen Fussabdruck. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (50%): Bisher gibt es in der Schweiz nur sehr vereinzelt Solarfirmen mit einem vergleichbar nachhaltigen Betriebskonzept. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 60%.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Im 2014 haben wir eine Solaranlage auf einem Schulhausdach gemeinsam mit den Schüler_innen gebaut.

Gesellschaftliches Engagement der Firma im Sinne von ehrenamtlicher Tätigkeit zugunsten von Dritten ist allerdings nur in Ansätzen vorhanden. Da wir als noch sehr junge Firma im Berichtszeitraum keine Überschüsse generiert haben – ganz im Gegenteil viele Überstunden von Geschäftsleitung und Präsidium nicht auszahlen konnten – war Sponsoring kaum möglich.

Unsere Mitarbeitenden leisten aber privat hohe Beiträge ans Gemeinwesen, sei es über die Aufnahme von Asylsuchenden im eigenen Zuhause oder über die Betreuung der (eigenen) Kinder (und wenn man soll will, zukünftigen Steuerzahler).

1 Rappen pro kWh verkauftem Solarstrom geht an den Verein Solafrica, der sich insbesondere für die Schulung von Solartechnikern in Afrika einsetzt.

Einordnung nach den Kriterien

- E2.1 Leistungen (40%): Das ehrenamtliche Engagement der Firma zu Gunsten von Dritten ist sehr klein und beträgt weniger als 0.5 Prozent. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 5 %.
- E2.2 Wirkungen (40%): Dort wo (wenn auch in kleinstem Rahmen) ein Engagement fürs Gemeinwesen stattfindet, nehmen wir an, dass wir nachhaltig wirken. Eigene Einschätzung: „Erfahren“ 40%.
- E2.3 Intensität (20%): Unser ‚Solarrappen‘ ist eine regelmässige, wenn auch nur einzelne Massnahme. Eigene Einschätzung „Fortgeschritten 20%.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Die Reduktion ökologischer Auswirkungen ist der Energie Genossenschaft Schweiz und ihren Mitarbeitenden ein Herzensanliegen – und prägt unsere Betriebsstruktur sehr wesentlich. So setzen unsere Massnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen an sehr grundlegenden Stellen an und sind entsprechend wirkungsintensiv:

- Alle Mitarbeitenden arbeiten grundsätzlich im Homeoffice resp. fahren direkt von zuhause auf die Baustelle (ohne Umweg über den Firmensitz, den es nur in Form eines Briefkastens und Materiallagers gibt). Es gibt daher auch gar kein ‚Firmenbüro‘. Auch Sitzungen werden über Telefonkonferenzen im Homeoffice abgehalten.
 - Dadurch sparen wir Wege und
 - Räume, insbesondere Heizenergie, beides in sehr beachtlichem Umfang.
- Weitere Reduktion erzielen wir mittels
 - Einsparungen von Arbeitswegen durch Übernachtungen in der Nähe des Einsatzortes (Montage-Team),
 - durch die Verwendung von ÖV,
 - Velo und
 - Carsharing,
- durch die Nutzung von Recyclingpapier
- und nicht zuletzt durch die Verwendung von eigenen Solarstrom-HKN.

Es liegt auf der Hand, dass wir auch sachgerecht recyceln und Kunststoffe, Papier/Karton, Alu und Holz getrennt sammeln.

Eine Zertifizierung nach ISO14001 oder EMAS ist bei unserem CO₂-Ausstoss noch nicht lohnenswert respektive viel zu aufwändig. Auch das Erfassen/Ermitteln entsprechender Kennzahlen scheint uns derzeit nicht sinnvoll. Präsident und Geschäftsleitung, aber auch die Mitarbeitenden, kennen die wichtigen ‚Hebel‘ zur Reduktion ökologischer Auswirkungen, insbesondere CO₂, und gestalten daher die geschäftlichen Rahmenbedingungen entsprechend günstig. Ein wichtiges Ziel, welches wir mittelfristig erreichen möchten, ist die Umstellung unserer Flotte auf Elektrofahrzeuge.

Einordnung nach den Kriterien:

- E3.1 Absolute Auswirkungen (26%): Die absolute Reduktion unserer ökologischen Auswirkungen ist sehr gross. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- E3.2 Relative Auswirkungen (37%): Obwohl wir entsprechende Kennzahlen nicht erfasst haben sind wir sehr sicher, dass wir weit über dem Branchendurchschnitt liegen und unsere ökologischen Auswirkungen vergleichsweise sehr klein sind. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.
- E3.3 Management und Strategie (37%): Diese positiven Einschätzungen sind die Ergebnisse einer umfassenden Strategie, die bei den wichtigsten Punkten

ansetzt, und so Umweltauswirkungen insbesondere CO2 wesentlich reduzieren kann. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 90%.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Der Zweck der Energie Genossenschaft Schweiz ist der Bau von Solaranlagen. Allfälliger Gewinn muss gemäss Statuten in Solaranlagen reinvestiert werden.

Durch die genossenschaftliche Struktur ist gewährleistet, dass es keine Gewinnausschüttung an Externe gibt: Es gibt keine Aktionäre, die eine hohle Hand machen könnten.

Unser Gewinn respektive Überschuss wird vollumfänglich in Solaranlagen reinvestiert.

- E4.1 Aussen ausschüttung (50%): EGch ist im Berichtszeitraum (und bis heute) noch nicht in der ‚Gewinnzone‘ angekommen, so gab es bisher noch keine Gelegenheit, Gewinne zu verwenden. Ein allfälliger Überschuss – wir reden eher von ‚Überschuss‘ und weniger von ‚Gewinn‘ – würde vollumfänglich in den Bau genossenschaftseigener Solaranlagen investiert und grundsätzlich nicht an Externe ausgeschüttet. Eigene Einschätzung: „vorbildlich“ 90%.
- E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung (50%): Unser gesamter Überschuss würde, sobald ein solcher vorhanden ist, sozial-ökologisch in den Bau weiterer genossenschaftseigener Solaranlagen investiert. Eigene Einschätzung: „vorbildlich“ 90%.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Dies ist unser erster GWÖ-Bericht. Fürs Jahr 2013 wurde allerdings bereits eine Gemeinwohlbilanz erstellt. Die Gemeinwohlbilanz ist innerhalb des Jahresberichts 2013 auf unserer Webseite unter Genossenschaft, Dokumente auffindbar. Der vorliegende GWÖ-Bericht wird als separates Dokument auf der Webseite veröffentlicht werden. Wir haben auch vor, Genossenschafter_innen und Interessierte aktiv auf den Bericht aufmerksam zu machen.

E5.1 Transparenz (37%): In diesem Gemeinwohloökonomie-Bericht wurde zu jedem Subindikator mit ca. 3 Sätzen aussagekräftigen Sätzen berichtet – allerdings gibt es von Thema zu Thema erhebliche Unterschiede, nicht überall gab es gleich viel zu berichten. Eigene Einschätzung: „Fortgeschritten“ 20%.

E5.2 Mitbestimmung (37%): Berührungsgruppen über die internen Beratenden (Mitarbeitenden) - hinaus wurden in die Erstellung dieser Gemeinwohl-Bilanz noch nicht eingebunden. Eigene Einschätzung: „Erste Schritte“ 10%.

E5.3 Umfang der Mitbestimmung und einbezogener Berührungsgruppen (26%): Die Rechtsform Genossenschaft lässt jeder juristischen oder natürlichen Person offen, der Genossenschaft beizutreten und dadurch die entsprechende Mitbestimmung zu erlangen. Eigene Einschätzung: „Vorbildlich“ 80%.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Ein kurzfristiges Ziel ist es, die Lohnschere durch einen Verwaltungsentscheid verbindlich zu fixieren.

Ein weiteres Ziel ist es, demnächst nur noch europäische Module zu montieren. Wir müssen dabei zwar stets unsere Auftragslage im Auge behalten, können uns aber vorstellen, dass dies ein (alleinstellendes) Qualitätsmerkmal wäre, dass auch zusätzliche Aufträge einbringt.

LANGFRISTIGE ZIELE

Wir wollen ein Fair-Modul, analog zum Fairphone anbieten können, welches unter möglichst fairen Bedingungen hergestellt wird und eine transparente Lieferkette der Rohstoffe ausweisen kann. Dies in Kooperation mit der Sinndrin Genossenschaft.

Wir wollen Lernende ausbilden.

Wir wollen unsere Flotte auf Elektrofahrzeuge umstellen.

Wir wollen ein erfolgreich erprobtes Organisationsmodelle Soziokratie oder Holakratie einführen. Beide bauen auf dem Prinzip der Gleichwertigkeit und wissenschaftlichen Erkenntnissen über das Steuern dynamischer Prozesse (Kybernetik) auf.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert?

An der Erstellung dieses GWÖ Berichts waren Amadeus Wittwer, Präsident, Jörg Spörri, Genossenschafter und ‚Gemeinwohlbeauftragter‘ sowie Selma Junele, Kommunikation beteiligt. An den Treffen mit der Peer-Gruppe haben Amadeus Wittwer und Jörg Spörri teilgenommen. Amadeus Wittwer und Jörg Spörri haben erste Ideen für den Bericht aufgesetzt, und Selma Junele hat sich um die detaillierte Ausarbeitung, teilweise auch unter Einbringung neuer Aspekte, gekümmert.

Über welchen Zeitraum wurde beides erstellt?

Der Bericht wurde über einen Zeitraum von ca. einem halben Jahr erstellt.

Wieviele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Es wurden ca. 120 Arbeitsstunden in den Bericht investiert. inkl. der Teilnahme an den Peer-Gruppe Sitzungen.

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Die Mitarbeitenden werden per E-Mail über den fertigen Bericht informiert und auch ermutigt, ihn kritisch aufzunehmen und Interessierte darauf hinzuweisen. Im Rahmen

der kommenden Generalversammlung werden wir auf den Bericht eingehen und die wichtigsten Punkte erläutern.

Datum: 27. November 2015
