

# Nachhaltigkeitsbericht 2018

## Personalmanagement und Mitbestimmung

Heinz  
Sielmann  
Stiftung

### Werte

Die Ziele unserer Stiftung sind nur mit Hilfe des Einsatzes jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin erreichbar. Deshalb sind eine werteorientierte Führungskultur und ein soziales Miteinander für uns von zentraler Bedeutung. Die Grundsätze für unser Miteinander und für ein gemeinsames Handeln sind im Leitbild der Stiftung verankert und beziehen sich insbesondere auf:

- Teamgeist und soziales Miteinander
- Vernetzung von Führungsebene, Arbeitsbereichen und Projektteams
- Respektvoller Umgang miteinander, mit Partnern, Spendern und Besuchern
- Gegenseitige Motivation, Information, Abstimmung
- Ausrichtung des eigenen Handelns an den Stiftungszielen
- Verbindlichkeit und Konsequenz im Handeln
- Kostenbewusstsein und wirtschaftliches Denken

### Überblick über die Belegschaft

Zum Ende des Berichtszeitraums (31.12.2017) hat die Heinz Sielmann Stiftung 44 Mitarbeiter beschäftigt, sechs mehr als im Vorjahr. Darunter sind zwei junge Frauen, die ein freiwilliges ökologisches Jahr absolvierten. Eine weitere Einsatzstelle für ein freiwilliges ökologisches Jahr besteht in unserer Naturlandschaft Wanninchen – hier allerdings über einen Träger. Wir planen für 2018 weitere 2 Plätze im Bereich der Naturlandschaften Brandenburg zu schaffen. Seit 2016 sind die Geschäftsbereiche Biodiversität, Naturschutz und Kommunikation/Fundraising in der Betriebsstätte Elstal tätig. Auf Gut Herbigshagen ist der Sitz des Vorstandes und dort sind die Mitarbeiter der Abteilungen Verwaltung/Finanzen und des Naturerlebniszentrum Gut Herbigshagen beschäftigt. In 2017 gab es einen ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Sielmanns Naturlandschaft Döberitzer Heide. Sofern entsprechender Bedarf besteht, werden Honorarprofessoren für das Programm „Tage voller Vielfalt“ zu Führungen in der Umweltbildung eingesetzt. Die Stiftung arbeitet nicht mit Saisonkräften.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir mit der Auslagerung bestimmter Arbeitsschritte begonnen, um so die fachliche Kompetenz und ein hohes Innovationspotenzial zu gewährleisten. Neben den Bereichen Presse in Berlin und Brandenburg und dem Filmarchiv auf Gut Herbigshagen wurden die Fördermittelbeantragung für Investitionen auf Gut Herbigshagen ausgelagert und ein externer Datenschutzbeauftragter engagiert. Für die Mitarbeiter in der Stiftung hatte es keine Auswirkungen, denn diese Aufgaben sind ohnehin nicht intern bearbeitet worden.

### Stiftungsrat

Dr.-Ing. E.h. Fritz Brickwedde (Vors.),  
*Osnabrück*  
Wolfgang Nolte (stellv. Vors.),  
*Duderstadt*  
Prof. Dr. rer. nat. Peter Berthold,  
*Billafingen*  
Prof. Dr. Matthias Freude, *Berlin*  
Jan Haft, *Dorfen*  
Prof. Dr. rer. nat. Andrea Möller, *Trier*  
Prof. Hans Georg Näder, *Duderstadt*  
Königliche Hoheit  
Bernhard Prinz von Baden, *Salem*  
Tanja Traupe, *Frankfurt am Main*  
Prof. Dr. Volker Zahner, *Allershausen*  
Inge Sielmann (Ehrenvorsitzende),  
*München*

### Geschäftsführender Vorstand

Michael Beier

### Stiftungszentrale

Gut Herbigshagen  
37115 Duderstadt  
Tel.: +49 (0)5527 914-0  
Fax: +49 (0)5527 914-100

### E-Mail

info@sielmann-stiftung.de

### Internet

www.sielmann-stiftung.de  
facebook.com/sielmannstiftung  
instagram.com/sielmannstiftung

### Bankverbindungen

Sparkasse Duderstadt  
NOLADE21DUD  
Geschäftskonto  
DE84 2605 1260 0000 0003 15  
Spendenkonto  
DE62 2605 1260 0000 0003 23

### Steuernummer

35/270/03373

### USt-IdNr.

DE176874786

### GRI-Indikatoren in diesem Beitrag:

GRI 102-8  
GRI 102-10  
GRI 102-16  
GRI 401-2  
GRI 401/103  
GRI 405/103  
GRI 406/103  
GRI 406-1

**Geschäftsführender Vorstand**  
Michael Beier



# Nachhaltigkeitsbericht 2018

## Personalmanagement und Mitbestimmung

Heinz  
Sielmann  
Stiftung

### Aktuelle Herausforderungen

Vor dem Hintergrund der abgeschlossenen Umstrukturierung unserer Stiftung, der Einrichtung neuer Bereiche wie Biodiversität und Internationales, dem Zusammenlegen von Bereichen auf Gut Herbigshagen zu einem Erlebnishof, nunmehr inklusive der Umweltbildung, wurde im Berichtszeitraum vor allem neues Personal gewonnen, um den gestiegenen fachlichen Anforderungen im Naturschutz und im Fundraising bundesweit gerecht zu werden. Die erfolgreiche Eingliederung neuer Mitarbeiter in die Stiftung war das Hauptanliegen des Personalmanagements im aktuellen Berichtszeitraum.

Mit attraktiven und vielfältigen Angeboten an unsere Mitarbeiter stellt sich unser Personalmanagement bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern den Herausforderungen des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der Landflucht. Letztere sind für die Heinz Sielmann Stiftung auf Grund der Lage unserer Naturschutzprojekte und des Hauptsitzes in Duderstadt besonders relevant.

Rund die Hälfte (54%) unserer Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter. Um unsere Stiftung gerade für junge Mitarbeiter attraktiver zu gestalten, haben wir den Bereich Kommunikation & Fundraising und Naturschutz im November 2016 von Duderstadt nach Elstal bei Berlin verlegt. Der neue Standort bietet durch die Nähe zur Bundeshauptstadt sowie zur Landeshauptstadt Potsdam eine interessantere Perspektive für junge Menschen und soll unserer Stiftung die Nachwuchsgewinnung erleichtern.

### Nachwuchsförderung

Die Heinz Sielmann Stiftung vergab im Berichtszeitraum zwei Promotionsstipendien an Universitäten, um engagierten und qualifizierten Nachwuchs frühzeitig zu fördern. Ebenso werden jährlich fünf Bachelor- und Masterabschlussarbeiten finanziell gefördert. Kooperationen mit Hochschulen sollen das Monitoring in den Landschaften auf fachlich hohem Niveau halten. Außerdem bieten wir die Möglichkeit für fast zehn Praktika pro Jahr in den Betriebsstätten und bundesweit vier Personalstellen für das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ).

### Vergütung und Zusatzleistungen

Unsere Mitarbeiter werden von der Führungsebene zu eigenverantwortlichem und selbständigem Handeln motiviert und ihre Kompetenzen durch regelmäßig angebotene, individuelle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Allen Mitarbeitern wird eine aufgabenbezogene Weiterbildung angeboten. In jährlichen Mitarbeitergesprächen werden die persönlichen Entwicklungspläne besprochen und auf die Erfordernisse des Arbeitsbereichs abgestimmt.

# Nachhaltigkeitsbericht 2018

## Personalmanagement und Mitbestimmung

Heinz  
Sielmann  
Stiftung

Eine angemessene Vergütung unserer Mitarbeiter und die betrieblich vereinbarte Arbeitszeitenregelung sind für die Stiftung selbstverständlich. Wir ergänzen diese Leistungen mit einem breiten Angebot an freiwilligen sozialen und finanziellen Leistungen, um damit den Einsatz unserer Mitarbeiter entsprechend zu honorieren. Dies beinhaltet flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitvereinbarungen, die Möglichkeit von Arbeit in Teilzeit während der Elternzeit und von Kinderbetreuungskostenzuschüssen sowie die Beteiligung an Fahrtkosten. Zudem sind individuelle Vereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice und zu Sabbaticals möglich.

Die Heinz Sielmann Stiftung möchte allen Mitarbeitern die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge anbieten und hat eine Pensionskassenvereinbarung abgeschlossen. Bei der Anlage in vermögenswirksame Leistungen bezuschusst die Stiftung die unter gewissen Voraussetzungen zusätzlich staatlich geförderten Anlageformen.

### Chancengleichheit

Die Stiftung versteht sich als familienfreundlicher Betrieb, ohne das anerkannte Zertifikat des Bundesfamilienministeriums zu besitzen. Durch die Angebote unserer Stiftung erleichtern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit leisten wir auch einen Beitrag zur Chancengleichheit, auf die wir großen Wert legen. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass der Anteil unserer Mitarbeiterinnen traditionell über die Hälfte unserer Belegschaft ausmacht. Im Stiftungsrat sind neben unserer Stifterin Inge Sielmann seit Ende 2017 mit Frau Tanja Traupe und Frau Prof. Andrea Möller zwei weitere weibliche Mitglieder vertreten.

Diskriminierungsvorfälle gab es im Berichtszeitraum nicht.

Seit 2009 hat die Stiftung einen Betriebsrat, der die Arbeitnehmerbelange vertritt und sich einmal monatlich mit dem Vorstand berät. Die Heinz Sielmann Stiftung hat keine Kollektivvereinbarungen mit Gewerkschaften abgeschlossen.

### Ausblick

Im kommenden Jahr wird die fortlaufende Weiterbildung unserer Mitarbeiter von besonderer Bedeutung sein. Thematisch wird unter anderem die Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und durch neue gesetzliche Bestimmungen wie die EU-DSGVO in den Weiterbildungen behandelt. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden wir in Form von Workshops und Arbeitsgruppen in den verschiedenen Bereichen der Stiftung durchführen.