



Nachhaltigkeitsbericht 2021

IHK Berlin



Inhalt

Über diesen Bericht	5		
Jan Eder und Antje Meyer im Gespräch	6		
1. Handlungsfeld: Governance & Organisation	10		
1.1 Unser Kerngeschäft	10		
1.2 Unsere Stakeholder und ihre Themen	11		
1.2.1 Wesentliche Themen	14		
1.2.2 Einordnung des Kerngeschäfts in Bezug auf Nachhaltigkeit	14		
1.3 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	16		
1.4 Unser Nachhaltigkeitsprogramm	18		
1.5 Unser Organigramm für Nachhaltigkeit	24		
1.6 Unser Compliance-Ansatz	25		
1.6.1 Rechtliche Grundlagen	25		
1.6.2 Leitbild Ehrbarer Kaufleute	26		
1.6.3 Der Compliance-Kodex	26		
1.6.4 Geschenkerichtlinie	27		
1.6.5 Das Risiko- und Compliance-Management (RCMS)	27		
1.6.6 Unser Qualitätsmanagement	28		
1.6.7 Unser Datenschutzmanagement	29		
1.7 Kennzahlen im Handlungsfeld Governance & Organisation	30		
1.8 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Governance & Organisation	31		
2. Handlungsfeld: Betriebsablauf	32		
2.1 Ressourcenmanagement im Ludwig Erhard Haus	32		
2.2 Mitarbeiterbindung beim Ressourcensparen	33		
2.3 Treibhausgasemissionen	35		
2.4 Beschaffung	36		
2.5 Kennzahlen im Handlungsfeld Betriebsablauf	38		
2.6 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Betriebsablauf	39		
3. Handlungsfeld: Belegschaft	40		
3.1 Mitarbeiterzufriedenheit	40		
3.1.1 Werteprozess	41		
3.2 Chancengleichheit und Vielfalt	43		
3.2.1 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	43		
3.2.2 Frauenvertreterin und Frauenförderplan	43		
3.2.3 Zusammenarbeit mit dem Fürstenberg Institut	45		
3.2.4 Kooperationen mit Kindertagesstätten und Kinderbetreuung	45		
3.2.5 Mobiles Arbeiten	45		
3.2.6 Die Kampagne „Gleichstellung gewinnt“	47		
3.3 Mitarbeiterbeteiligung	48		
3.3.1 Personalrat	48		
3.3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung	48		
3.3.3 Schwerbehindertenvertretung	48		
3.4 Qualifizierung und Weiterbildung	49		
3.4.1 Kompetenzmodell	50		
3.4.2 Wissenskompass und #workhackderwoche	52		
3.4.3 Ausbildung in der Kammer	53		
3.5 Gesundheitsförderung	54		
3.5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement	54		
3.5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55		
3.5.3 Gesundheitsmanagement während der Coronapandemie	56		
3.6 Vergütungssystem	57		
3.6.1 Gestaltung der Vergütungsbestandteile	58		
3.6.2 Betriebliche Altersversorgung	61		
3.7 Kennzahlen im Handlungsfeld Belegschaft	61		
3.8 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Belegschaft	63		
4. Handlungsfeld: Service & Hoheitliche Aufgaben	64		
4.1 IHK-Angebote für Aus- und Weiterbildung: Nachhaltigkeit mit Tradition	64		
4.1.1 Duale Ausbildung	65		
4.1.2 Lebenslanges Lernen mit Berufszugangsprüfungen und Weiterbildungen	66		
4.2 Mehr Nachhaltigkeit in unsere Produkte	66		
4.3 Das Innovation Office	68		
4.4 Kennzahlen im Handlungsfeld Service & Hoheitliche Aufgaben	71		
4.5 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Service & Hoheitliche Aufgaben	71		
5. Handlungsfeld: Interessenvertretung	72		
5.1 Politische Arbeit	72		
5.2 Systematische Integration von Nachhaltigkeit in unsere politischen Positionen	74		
5.3 Netzwerk Unternehmensverantwortung	75		
5.4 Kennzahlen im Handlungsfeld Interessenvertretung	75		
5.5 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Interessenvertretung	75		
Exkurs: Umwelt, Energie und Klima in der IHK Berlin	77		
6. Handlungsfeld: Gesellschaftliches Engagement	80		
6.1 Unternehmerisches Engagement	80		
6.2 European Volunteering Capital	80		
6.3 Berliner Unternehmenspreis	81		
6.4 Gute-Tat-Marktplatz	81		
6.5 Conrad-Stiftung	81		
6.6 Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsjuniorern Berlin	82		
6.7 Kennzahlen im Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement	83		
6.8 Wichtige Ziele im Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement	83		
Impressum	84		



Über diesen Bericht

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der IHK Berlin. Ziel dieses Berichts ist es, einen ersten Eindruck unseres Nachhaltigkeitsansatzes und -managements zu gewähren. In einem zweijährigen Turnus wollen wir über unsere Fortschritte berichten.

Bei der Erstellung dieses Berichts und der Auswahl der Inhalte haben wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Die DNK-Verweise bei den Kapiteln veranschaulichen, auf welches der 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sich der jeweilige Inhalt bezieht. Bei der Darstellung der Kennzahlen in jedem Kapitel sind die DNK-Kennzahlen explizit ausgewiesen.

Die Kennzahlen in den Kennzahlentabellen beziehen sich, soweit nicht anders ausgewiesen, auf das Jahr 2020. Im redaktionellen Teil endet der Berichtszeitraum im September 2021.

Zusätzlich zu diesem Bericht finden Sie unsere offizielle Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex in der DNK-Datenbank:
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Home/Database>



Kontakt

IHK Berlin

Saskia Lössl | Nachhaltigkeitsmanagerin

Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin

Telefon: +49 30 31510-253

E-Mail: saskia.loessl@berlin.ihk.de



Jan Eder und Antje Meyer im Gespräch

Die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts ist oft der erste Schritt einer langen Reise – wo die für die IHK Berlin und ihre Mitglieder hingehen könnte und welche Herausforderungen damit verbunden sind, besprechen unser Hauptgeschäftsführer Jan Eder und die Vorsitzende des Netzwerks Unternehmensverantwortung Antje Meyer. Frau Meyer prägt das Thema Nachhaltigkeit in der IHK Berlin seit nun fast 15 Jahren und ist jahrelang ehrenamtliche CSR-Sprecherin der Kammer gewesen. Hauptberuflich ist die Unternehmerin Inhaberin der Kommunikationsagentur orangeblue relations gmbh und Co-Founder der sustainable natives eG, einer disziplinenübergreifenden Plattform für nachhaltige Transformation.

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der IHK Berlin. Warum braucht es einen Nachhaltigkeitsbericht?

Jan Eder: Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit grundsätzlich und strukturiert angehen und genau diese Struktur gibt uns der Nachhaltigkeitsbericht. Der Charme dieser Art des Berichtes liegt vor allem darin, dass wir einfach dort anfangen können, wo wir stehen und uns in den nächsten Jahren daran entlang entwickeln können.

Sie begleiten das Thema Nachhaltigkeit bzw. CSR in der IHK Berlin schon sehr lange, Frau Meyer. Wie nehmen Sie die Entwicklung in der IHK Berlin, aber auch ganz allgemein wahr?

Antje Meyer: Ich freue mich, dass die IHK jetzt eine eigenständige Strategie entwickelt! Nachhaltigkeit ist ja längst vom „Nice to have“ zum „Must have“ geworden. Da ist es

konsequent, dass die Kammer sich nun selbst ins Visier nimmt. Als ich vor rund 15 Jahren das Amt der ehrenamtlichen CSR-Sprecherin übernommen hatte, sind wir mit einer Reihe unterschiedlicher Formate zur Aufklärungs- und Vernetzungsarbeit für die Berliner Wirtschaft gestartet. Die Anerkennung von Nachhaltigkeit als wichtigem Erfolgsfaktor ging mir zeitweilig viel zu langsam. In den letzten fünf Jahren ist aber endlich Bewegung entstanden und es gibt immer mehr Unternehmen, die das Thema Nachhaltigkeit jetzt grundlegend angehen.

Was ist heute anders als noch vor ein paar Jahren? Wieso geht die IHK Berlin dieses Thema nun mit so viel Elan an?

Jan Eder: In einem Prozess, den wir 2018 begonnen haben, haben wir eine neue Gesamtstrategie für die IHK Berlin entwickelt. Wir haben uns bei der Strategieentwicklung von der Frage leiten lassen, was wichtige Themen für die Unternehmerinnen und Unternehmer der Stadt sind und welche Rolle wir dabei spielen wollen. Beim Thema Nachhaltigkeit erschien uns das möglich und relevant, weil viele Unternehmen genau wie wir bei dem Thema noch nicht systematisch vorgehen. Wir können und wollen sie dabei unterstützen und sind gleichzeitig ebenso auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit wie unsere Mitglieder. Außerdem sehen wir beim Thema Nachhaltigkeit viele Chancen für die Berliner Wirtschaft, die unsere Stadt nicht an sich vorbeiziehen lassen sollte.

Antje Meyer: Elan ist megawichtig! Dadurch, dass immer mehr Neugier und Offenheit für nachhaltige Themen entstanden sind, gibt es von allen Seiten mehr Wertschätzung und Freude an der Veränderungsarbeit. Die Einführung von Nachhaltigkeit in einem Unternehmen ist immer ein Veränderungsprozess! Da müssen alle Mitarbeitenden mitgenommen werden – und zumeist brennen auch viele darauf, sich einzubringen, da sie in ihren privaten Umfeldern schon längst bewusst nachhaltige Entscheidungen treffen. Und wenn das Team dann erfährt, dass Nachhaltigkeit mit Ehrlichkeit und System eingeführt wird und nicht als Greenwashing aufgesetzt ist, dann entsteht Vertrauen in die neue Unternehmensentwicklung.

Wie wirkt sich das Thema Nachhaltigkeit auf die Arbeit der Kammer konkret aus?

Jan Eder: Nun, zunächst mussten wir den weiten Begriff Nachhaltigkeit in eine Form bringen, mit der wir arbeiten können. Damit sind wir noch nicht ganz fertig. Gleichzeitig muss sich unser Leistungsangebot dieser Definition anpassen. Konkret prüfen wir unsere Angebote nach Nachhaltigkeitsaspekten und ihrem Wirkungsgrad und entwickeln sie dann gezielt weiter. Den Bedarf der Mitglieder haben wir dabei immer im Blick. Außerdem stellen wir natürlich auch uns als Haus auf den Prüfstand, was den Ressourcenverbrauch und unsere Rolle als Arbeitgeber betrifft.



Was wird heutzutage von Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit erwartet? Schlägt sich das auch ausreichend in den politischen Rahmenbedingungen nieder?

Antje Meyer: Die Politik hängt mit ihrer Rahmengesetzgebung wie so häufig hinterher. Viele Unternehmen sind längst weiter in ihren Bemühungen z. B. bei ihren Zielen zur Klimaneutralität, bei Mobilitätskonzepten, ökofairen Lieferketten oder bei modernen Personalkonzepten. Als Vorreiter gehen diese Unternehmen ein hohes Wettbewerbsrisiko ein und erwarten zu Recht von der Politik endlich Planungssicherheit, indem angemessene Regelwerke und Standards entstehen, die Nachhaltigkeit nicht abstrafen, sondern fördern. Für den Umbau auf klimaneutrale Produktion benötigen wir z. B. deutlich mehr Engagement beim Ausbau der erneuerbaren Energien, sonst lässt sich ein nachhaltiger Prozessumbau für energieintensive Branchen nicht organisieren. Aber auch der Einsatz von nachhaltigen Materialien, Prozessabläufen oder fairen Arbeitsbedingungen ist zumeist teurer und wird bei Ausschreibungsprozessen – vor allem den öffentlichen – nicht ausreichend bewertet.

Was bietet die IHK Berlin ihren Mitgliedsunternehmen an, um das Thema Nachhaltigkeit zu integrieren?

Jan Eder: Wir werden ganz allgemein einen Schwerpunkt darauf legen, Unternehmerinnen und Unternehmer zu diesem Thema miteinander zu vernetzen, sie voneinander lernen zu lassen und ihnen die Möglichkeit geben, sich gegenseitig zu unterstützen.

Mit all unseren Services rund um das Thema duale Ausbildung und lebenslanges Lernen bieten wir bereits traditionell Angebote mit starkem Nachhaltigkeitsbezug. Auch zum Thema Energie und Umwelt können sich die Unternehmen an die Kammer wenden. Aus unserem Innovation Office ist ein webbasiertes Angebot zur Information, zur Standortbestimmung für erste Maßnahmen und zur Vernetzung hervorgegangen, das auf unserer Website jederzeit zugänglich ist. Hier können Unternehmen konkret erfahren, wie sie loslegen können. Das ist aktuell die häufigste und dringendste Frage in der breiten Masse der Unternehmerschaft. Aber ehrlich gesagt ist noch viel Luft nach oben und ich freue mich, dass die Kolleginnen und Kollegen so motiviert sind, hier gezielt nachzuarbeiten und auch neue Produkte zu entwickeln.

Welche Auswirkungen hat die Coronapandemie unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit?

Antje Meyer: Corona hat uns gezeigt, wie verwundbar unsere Systeme sind. Was passiert, wenn wir von heute auf morgen Abläufe, die wir bisher für sicher gehalten haben, global und am jeweiligen Arbeitsplatz unterbrechen müssen? Die Pandemie hat klar offengelegt,

was nachhaltiges Wirtschaften im besten Sinne bedeutet: Wir müssen unsere Welt so gestalten, dass wir auch morgen noch gemeinsam produktiv sein können, dass wir Teilhabe für alle ermöglichen und die Umwelt dafür schützen und bewahren. Viele Unternehmen sind jetzt offen, neue Perspektiven einzunehmen und alte Paradigmen zu verlassen. Ich führe seit der Pandemie sehr viel mehr Beratungsgespräche darüber, wie wir diese Risikoperspektive einnehmen und nachhaltiges Wirtschaften implementieren können, was alles dazu gehört und wie alles mit allem zusammenhängt. Schließlich geht es darum, dass wir zukünftig erfolgreich und resilient sind.

Welchen Herausforderungen muss sich die IHK in Zukunft stellen?

Jan Eder: Mir fällt da spontan zu uns ein: beim Thema authentisch bleiben, denn schließlich sind wir eine Wirtschaftsvertretung. Außerdem sind wir als Organisation eben eher ein Tanker mit unseren Strukturen und Prozessen und den vielen Stakeholdern. Insofern hoffe ich, dass wir schnell genug sein können, um der Entwicklung zum Thema Nachhaltigkeit nicht irgendwann hinterherzulaufen.

Und welche Herausforderungen kommen auf die Unternehmen zu?

Antje Meyer: Authentizität ist ein hohes Gut! Die Herausforderungen werden auf jeden Fall nicht kleiner und da gilt es, vorbereitet und aufmerksam zu sein. Die vergangenen Monate haben uns wieder gezeigt, dass die Zukunft letztlich nicht planbar ist. Aber sie ist gestaltbar. Wir können heute entscheiden, wie wir morgen leben und arbeiten wollen, wir kennen die Stellschrauben, sehen die Risiken und Chancen. Es ist genug Wissen da, wir müssen alle gemeinsam, authentisch und mutig diese Gestaltungsaufgabe angehen.



1. Handlungsfeld: Governance & Organisation

Das Handlungsfeld „Governance & Organisation“ beschreibt, wie wir Nachhaltigkeit in der IHK Berlin konkret planen, managen und umsetzen. Es beinhaltet unsere Strukturen, Prozesse, Ziele und Standards rund um das große Thema und zeigt auf, wie wir Nachhaltigkeit bei unseren internen und externen Stakeholdern verankern. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieses Handlungsfeldes ist das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten und unser Compliance-Ansatz.

DNK
Allgemeine
Informationen

1.1 UNSER KERNGESCHÄFT

Die IHK Berlin ist die Organisation der Berliner Unternehmen. Zugegeben – der Zusammenschluss der Unternehmen in der IHK ist keine freiwillige Angelegenheit, sondern gesetzlich vorgeschrieben. Dem Gesetzgeber lag daran, eine Institution der Wirtschaft zu schaffen, die einerseits den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung trägt, andererseits aber unabhängig vom Einfluss oder speziellen Interessen einzelner Wirtschaftszweige, Branchen oder Unternehmen ist. Eine IHK muss demnach das Interesse aller zu ihr gehörenden Unternehmen im Blick behalten und vor diesem Hintergrund die Wirtschaft ihrer Region insgesamt fördern. Dort, wo wirtschaftliche Tätigkeit im Interesse der Allgemeinheit geregelt werden muss, kann die IHK als eigene Einrichtung der Wirtschaft diese Aufgaben übernehmen und so den staatlichen Einfluss auf Unternehmen möglichst gering halten. Was heißt das für die IHK Berlin konkret?

1. Wir fördern den Wirtschaftsstandort Berlin und setzen uns für gute Bedingungen für die Berliner Unternehmen ein. Die Interessen der Berliner Wirtschaft vertreten wir mit breit gefächertem Sachverstand und sind in allen Wirtschaftsfragen kompetenter Gesprächspartner für Senat und Behörden sowie andere Interessengruppen. Wir äußern uns zu Gesetzes- oder Verwaltungsvorhaben, die die Wirtschaft berühren, wir sind Gutachter oder Berater in Fachausschüssen oder Partner vieler unterschiedlicher Initiativen in Berlin.
2. Dort, wo staatliche Regelung unvermeidbar ist, übernehmen wir hoheitliche Aufgaben, gestalten diese unbürokratisch und erfüllen sie effizient.
3. Wir unterstützen die Berliner Unternehmen mit einer Fülle an Dienstleistungen, ohne dabei jedoch zum Konkurrenten für unsere Mitglieder zu werden.

Für die Umsetzung dieser Aufgaben in die praktische tägliche Arbeit sind die Unternehmen Berlins und die Mitarbeiter:innen der IHK gemeinsam verantwortlich. Für alle wirtschaftsrelevanten Fragen kombinieren wir den unternehmerischen Esprit unseres Ehrenamtes mit dem fachspezifischen Sachverstand unserer Mitarbeiter:innen und kommen so zu Ergebnissen, die den Berliner Unternehmen nützen.

Die IHK Berlin erhält trotz der gesetzlichen Regelung ihrer Aufgaben und Struktur keine staatlichen Zuschüsse, sondern finanziert sich aus Beiträgen und Gebühren, über die die Berliner Unternehmer in der Vollversammlung entscheiden, sowie durch kostendeckende Entgelte für einige Service- und Dienstleistungen. Auf diese Weise bleibt die IHK Berlin als freie Organisation der Berliner Unternehmer auch finanziell unabhängig von staatlicher Einflussnahme oder dem Wohlwollen einzelner finanzstarker Unternehmen und deren spezifischer Interessen.

1.2 UNSERE STAKEHOLDER UND IHRE THEMEN

In unserer Rolle als Industrie- und Handelskammer ist der Austausch mit unseren Stakeholdern Kernbestandteil unserer täglichen Arbeit. Wir stehen in engem und regelmäßigen Kontakt zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Stakeholdern aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Medien und Gesellschaft. Die Abbildung auf Seite 12 veranschaulicht die Vielzahl an Anspruchsgruppen, die von den Aktivitäten der IHK Berlin direkt oder indirekt betroffen sind bzw. ein konkretes Interesse daran haben.

- Themen 2021 und Leistungen 2020
- Jahresbericht 2020
- Unsere IHK 2020

DNK-Kriterium 9
Beteiligung von
Anspruchsgruppen

DNK-Kriterium 2
Wesentlichkeit

GRI SRS-102-44
Wichtige Themen
und hervorgebrachte
Anliegen



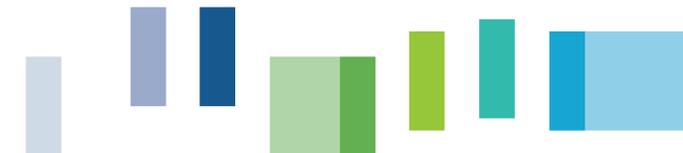
Die Stakeholder der IHK Berlin



Durch unterschiedliche Austauschformate stehen wir mit allen genannten Stakeholdern in Kontakt. Wie diese verschiedenen Formen von Austausch aussehen können, zeigt die folgende Tabelle. Zusätzlich besteht mit jeder Stakeholder-Gruppe selbstverständlich auch eine bilaterale Kommunikation auf unterschiedlichen Ebenen.

Austauschformate

Stakeholder	Austauschformate
Mitgliedsunternehmen	<ul style="list-style-type: none"> themenspezifische Umfragen spezifische, qualitative Interviews auch speziell zu Nachhaltigkeitsthemen (zum Beispiel im Rahmen von Innovationsprojekten) Evaluierung von Veranstaltungen und Beratungen Social-Media-Abfragen auch zu Nachhaltigkeitsthemen
Gründer:innen	Beratungsangebote
Ehrenamt	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Vollversammlungen und Ausschusssitzungen Online-Ehrenamtsplattform Umfragen und Interviews Interviews und Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen (zum Beispiel mit dem Netzwerk Unternehmensverantwortung, siehe Kapitel 5.3)
IHK-Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterbefragung Umfrage zu NH-Themen
Ausbilder:innen	Ausbilderfrühstücke
Prüfer:innen und Dozent:innen	jährliche Treffen und Zufriedenheitsumfragen
Auszubildene	Umfragen
Politik und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> tiefgehender Austausch zu einzelnen wirtschaftspolitischen Fragen regelmäßige Jours fixes wirtschaftspolitische Frühstücke
Medienvertreter:innen	<ul style="list-style-type: none"> Pressekonferenzen wirtschaftspolitische Frühstücke
Dienstleister & Zulieferer	regelmäßige Jours fixes im Rahmen von Projekten
DIHK & andere IHKs	Arbeitsgruppen, auch zu Nachhaltigkeitsthemen (zum Beispiel kammerübergreifender Austausch zum Thema Nachhaltigkeit)
Verbände und Nichtregierungsorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> Verbandesgespräche inhaltlicher Austausch zu einzelnen wirtschaftspolitischen Fragen



1.2.1 Wesentliche Themen

Der enge Kontakt zu unseren Stakeholdern verschafft uns einen guten Überblick über die Themen, die sie bewegen. Dieser stetige Dialog ist Grundlage für die Erarbeitung der IHK-Strategie und drückt sich in den drei übergeordneten Visionsthemen aus:

- Zugang zu Talenten
- Zugang zu Raum (im Sinne einer funktionierenden Stadt mit Gewerbeflächen, bezahlbarem Wohnraum für Mitarbeiter:innen, Infrastruktur etc.)
- Nachhaltigkeit als Grundlage unternehmerischen Handelns (siehe Kapitel 1.3)

Operationalisiert werden diese Metathemen, indem für den Zeitraum eines Jahres Topthemen definiert werden. Stellvertretend für die Berliner Unternehmer erörtern die Vollversammlung und die von ihr eingesetzten Ausschüsse mögliche Themen, unterstützt durch Ergebnisse aus Umfragen unter den Mitgliedern. Beide werden dann mit den erkennbaren wirtschaftspolitischen und gesellschaftlichen Entwicklungen abgeglichen. Am Ende beschließt die Vollversammlung diese Themen. Für das Jahr 2021 waren das:

- Nachhaltigkeit zur Richtschnur machen
- Wahljahr 2021 für den Neustart nutzen
- Coronakrise meistern und nutzen
- Ausbildungsmarkt krisenfest aufstellen und Verfügbarkeit von Fachkräften sichern
- Digitalisierung als wirtschaftliche und gesellschaftliche Triebfeder fördern
- wirtschaftsfreundlichen Klimaschutz für die ganze Stadt konzipieren
- Neustart der Berliner Außenwirtschaft anstoßen

Einen umfassenden, konkret auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Stakeholder-Dialog als Einzelprojekt sowie eine begleitende klassische Wesentlichkeitsanalyse der ermittelten Ergebnisse hat die IHK Berlin noch nicht durchgeführt. Dies ist allerdings bis zur Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts geplant.

1.2.2 Einordnung des Kerngeschäfts in Bezug auf Nachhaltigkeit

Die IHK Berlin ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Rechtsgrundlage als auch Rahmen für unsere Arbeit bildet das IHK-Gesetz (siehe auch Kapitel 1.6.1). Unser Aufgabenspektrum ist gesetzlich festgelegt. Dieses Aufgabengebiet hat an vielen Stellen Be-

rührungspunkte mit Nachhaltigkeitsaspekten. Seit der beschlossenen Aktualisierung des IHK-Gesetzes im August 2021 ist dieser Bezug auch ganz offiziell im Gesetz abgebildet. Es steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der UN-Agenda 2030 und damit den sogenannten Sustainability Goals (SDGs) dient. Besonders bei folgenden UN-Nachhaltigkeitszielen ist, wie im Gesetz vermerkt, ein klarer Bezug zu unserem Kerngeschäft vorhanden:

- Nr. 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern)
- Nr. 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur (eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen)
- Nr. 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen)

Weitere starke Berührungspunkte mit unserer Geschäftstätigkeit sehen wir aber auch besonders bei folgenden SDGs:

- Nr. 4 – Hochwertige Bildung (inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern)
- Nr. 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden (Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen)
- Nr. 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion (für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen)
- Nr. 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz (umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen)

Diese Nachhaltigkeitsziele sind für uns mit Chancen und Risiken verbunden. Wir sehen große Chancen darin, als zukunftsorientierte und nachhaltig ausgerichtete Organisation für unsere Mitgliedsunternehmen als Multiplikator bzw. Kultivator zu dienen. Nachhaltige Ansätze befeuern oftmals Innovationsbestrebungen. Durch neue kreative Lösungen können neue Wachstumsmärkte entstehen und sich gleichzeitig die Lebensumstände in unserer Stadt in vielen Bereichen zum Besseren entwickeln. Dies trägt langfristig zur Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes Berlin bei.

Als Risiken betrachten wir besonders die Auswirkungen von globalen Ereignissen auf unseren Wirtschaftsstandort und unsere Geschäftstätigkeit. Diesbezüglich müssen selbstverständlich der Klimawandel und seine Folgen genannt werden, aber auch andere



Weitere Informationen
zu den SDGs



Themen 2021 und
Leistungen 2020



Beispiele mit starkem Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten wie die COVID-19-Pandemie oder auch globale Fluchtbewegungen. Diese Veränderungsprozesse verstärken außerdem das Bewusstsein in der Gesellschaft für nachhaltige Fragestellungen, welche unbeantwortet zu Reputationsrisiken bei unseren Mitgliedern führen können.

Deutlich wird, dass die Mehrheit der genannten Ziele sowie auch die Chancen und Risiken sich konkret auf unsere Außenwirkung beziehen, das heißt, auf den Einfluss, den wir als IHK Berlin auf unsere Mitglieder und den Wirtschaftsstandort Berlin haben.

Schon vor der Verankerung von Nachhaltigkeit im IHK-Gesetz haben wir unseren größten Hebel dementsprechend identifiziert und unsere Rolle als Kultivator formuliert.

 **DNK-Kriterium 1**
Strategie

1.3 UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Im Rahmen des im Jahr 2018 begonnenen Prozesses zur Erarbeitung einer neuen Gesamtstrategie hat sich die IHK Berlin eine Vision erarbeitet: Wir gestalten eine Welt, in der jedes Berliner Unternehmen durch Synergien schnellen und einfachen Zugang zu **TALENTEN** und **RAUM** hat und **NACHHALTIGKEIT** Basis unternehmerischen Handelns ist.

Die Arbeitsschwerpunkte in der IHK Berlin werden in den nächsten Jahren also insbesondere auf den drei genannten Fokusthemen liegen. Für jedes dieser drei Fokusfelder wurde auch die Rolle der IHK als starker Player im Berliner Ökosystem näher definiert. Für unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie können wir daraus unsere Mission im Bereich ableiten:

Als Kultivator bereiten wir den Boden für die Evolution des Berliner Ökosystems, indem wir Berliner Unternehmen befähigen, ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln.

Unsere größte Wirkungsmöglichkeit sehen wir als IHK Berlin dementsprechend in der Befähigung und Unterstützung unserer mehr als 300.000 Mitglieder.

Diese Mission wurde im Strategieprozess bereits mit einem strategischen Zielbild unterlegt. Für Nachhaltigkeit als Grundlage unternehmerischen Handelns beinhaltet dies:

- Wir richten unser Produktportfolio an den Anforderungen der Nachhaltigkeit aus. Wir klären unsere Mitglieder über die Chancen nachhaltigen Wirtschaftens auf. Dafür organisieren wir in Kooperationen und Prozessen der Co-Kreation den Wissenstransfer zu allen Aspekten der Nachhaltigkeit.

- Wir treten in der politischen Debatte für nachhaltige Lösungen ein. Das heißt, dass wirtschaftliches Wachstum, ökologische und soziale Verantwortung in einer vernünftigen Balance bleiben und Zielkonflikte zwischen diesen drei Aspekten immer wieder so weit wie möglich aufgelöst werden.
- Wir leben dieses Zielbild vor und setzen uns selbst langfristige, transparente und nachprüfbar Ziele, die die Verbindung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit in der IHK beinhalten.

Vor diesem Hintergrund wurde im dritten Quartal 2020 ein Projekt im Haus initiiert, das sich zunächst mit folgenden Aufgaben beschäftigte:

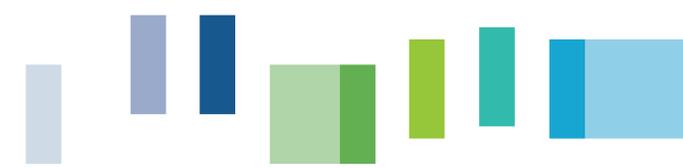
- Aufbau einer Projekt- bzw. Managementstruktur für Nachhaltigkeit und Entwicklung von Projektzielen (siehe dazu Nachhaltigkeitsorganigramm und Nachhaltigkeitsprogramm)
- Analyse der vorhandenen IHK-Produkte und der Nachhaltigkeitsleistung der IHK als Organisation
- Erarbeitung der Definition des Begriffes Nachhaltigkeit im Kontext der IHK-Arbeit: Nachhaltigkeit umfasst ökonomische, ökologische und soziale Aspekte. Ein IHK-Produkt ist nachhaltig, wenn es auf der Schnittstelle von mindestens zwei Nachhaltigkeitsdimensionen wirkt und dem Unternehmer hilft, nachhaltiger zu wirtschaften.

Darauf aufbauend haben wir sechs Handlungsfelder definiert, in denen die IHK Berlin das Thema Nachhaltigkeit bearbeitet.

Die sechs Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie



Die Handlungsfelder sind auch als Richtschnur unseres Nachhaltigkeitsberichts zu verstehen und werden in den folgenden Kapiteln einzeln erläutert, mit zahlreichen Beispielen unterlegt und mit Zielen und Kennzahlen untermauert, die in unserem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst werden.



DNK-Kriterium 3
Ziele

DNK-Kriterium 7
Kontrolle

DNK-Kriterium 8
Anreizsystem

1.4 UNSER NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Nachhaltigkeitsprogramm der IHK Berlin

Oberziel	Unterziel	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Governance & Organisation					
Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung standardisieren	Veröffentlichung eines ersten NH-Berichts nach dem DNK		4. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Etablierung einer regelmäßigen NH-Berichterstattung im zweijährigen Turnus		offen	mittel	läuft
	Einführung eines Umweltmanagementstandards (z. B. EMAS)		offen	gering	in Prüfung
	Formulierung eines Hausziels für Nachhaltigkeit für 2022		4. Quartal 2021	hoch	läuft
	Entwicklung eines Nachhaltigkeitsindex für die IHK Berlin		1. Quartal 2022	hoch	läuft
Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der IHK-Strategie intern in der Kammer verankern	Umsetzung einer Wesentlichkeitsanalyse		3. Quartal 2022	mittel	läuft
	Verhaltenskodex für Mitarbeitende entwickeln und kommunikativ begleiten		3. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Regelmäßig Intranet-Artikel zum Thema Nachhaltigkeit veröffentlichen („Nachhaltige Nachricht“)	Veröffentlichung von mindestens 12 Artikeln jährlich	4. Quartal 2021 bzw. 2022	mittel	läuft
	Formate zur Mitarbeiteraktivierung entwickeln und durchführen (z. B. Wettbewerb zu CO ₂ -Reduzierung)		offen	mittel	läuft
	Teilnahme an Azubi-Workshop zu SDGs („SDGs im Betrieb fördern“) anbieten		3. Quartal 2021	gering	umgesetzt
Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der IHK-Strategie in der Mitgliedschaft verankern	Nachhaltigkeitskampagne umsetzen		4. Quartal 2022	hoch	läuft
Betriebsablauf					
Stromverbrauch reduzieren	Austausch aller LED-Lampen	100%-Anteil von LED an allen Lampen	offen	mittel	läuft
	Bewegungssensoren/Abschaltautomatik bei Beleuchtung einbauen		offen	gering	in Prüfung
	Umsetzung einer „digitalen Löschocke“	275 Gigabyte freie Speicherkapazität	2. Quartal 2021	mittel	umgesetzt
CO ₂ -Emissionen reduzieren	Klimaneutralität erreichen		offen	hoch	in Prüfung
	Erhebung des CO ₂ -Fußabdrucks der Kammer	Scope 1: 2.634 kg CO ₂ e Scope 2: 596.452,52 kg CO ₂ e Scope 3: 12.149,19 kg CO ₂ e (siehe Kapitel 2.5)	3. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Wechsel zu Ökostrom		1. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Installation einer Photovoltaik-Anlage im LEH		offen	gering	in Prüfung
Abfallmenge reduzieren (Verpackungen, Papier etc.)	Mehrwegverpackungen im Bistro anbieten		offen	mittel	in Prüfung
	Wasserspender in den Bereichen einführen		4. Quartal 2021	gering	in Prüfung
Beschaffung nachhaltig gestalten	Aufnahme und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei allen neuen Verträgen und Beschaffungen	100 % aller neuen Verträge berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien	4. Quartal 2022	hoch	geplant
	Verwendung von Recyclingpapier (Blauer Engel) als Druckerpapier		4. Quartal 2021	hoch	umgesetzt



Oberziel	Unterziel	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Förderung von nachhaltiger Mobilität	Angebot von Fahrradstellplätzen verbessern	100 neu geschaffene Stellplätze	4. Quartal 2022	mittel	geplant
	E-Ladesäule im LEH aufstellen	10 neu aufgestellte E-Ladesäulen	4. Quartal 2022	mittel	geplant
	Teilnahme am STADTRADELN		3. Quartal 2021 bzw. 2022	gering	umgesetzt
Geldanlagen nachhaltiger gestalten	Aufnahme und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in allen neuen Geldanlagen	100 % aller neuen Geldanlagen berücksichtigten NH-Kriterien	2. Quartal 2022	hoch	geplant
Belegschaft					
Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen	Durchführung eines Werteprozesses		4. Quartal 2021	hoch	umgesetzt, Teilprojekte laufen noch
Personalentwicklung fördern	Führungskompetenzen anhand von Führungsleitlinien entwickeln und einen Baukasten für Entwicklungsmaßnahmen entwickeln.		4. Quartal 2022	hoch	geplant
Gesundheit der Belegschaft fördern	Konzeption und Weiterentwicklung von Angeboten aus dem Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements	Erhebung der Krankenquote für 2022 geplant	4. Quartal 2022	hoch	geplant
Chancengerechtigkeit und Diversity fördern	Diversity-Initiative/-Gruppe aufbauen		offen	mittel	geplant
	Charta der Vielfalt beitreten		offen	mittel	geplant
	Vereinbarung zu gendersensibler Sprache formulieren		4. Quartal 2021	mittel	in Prüfung
Service & Hoheitliche Aufgaben					
Produktportfolio (Service & Hoheitliches) der IHK Berlin nachhaltiger ausrichten	Untersuchung des Produktportfolios der Kammer nach DNK-Kriterien		4. Quartal 2020	hoch	umgesetzt
	Entwicklung eines Nachhaltigkeitswertes für IHK-Produkte		4. Quartal 2021	hoch	läuft
	Auswertung von Produkten mit Nachhaltigkeitsbezug anderer Kammern		3. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Neue nachhaltige Produkte einführen	16	4. Quartal 2022	hoch	geplant
	Nutzung nachhaltiger IHK-Produkte erhöhen	6100	4. Quartal 2022	hoch	geplant
Reichweite nachhaltiger IHK-Produkte stärken	Internen Nachhaltigkeitsindex für Reichweite erhöhen		4. Quartal 2022	hoch	geplant
Interessenvertretung					
Nachhaltigkeit in die Interessenvertretung der Kammer integrieren	Alle politischen Positionen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte analysieren und eine entsprechende Einordnung entwickeln	Anzahl überarbeiteter politischer Positionen auf NH-Themen: 10, Anzahl Stakeholdergespräche zur Nachhaltigkeit: 100	4. Quartal 2022	hoch	läuft
	Pflege des Netzwerks Unternehmensverantwortung	mind. 6 Netzwerktreffen wurden organisiert	4. Quartal 2021 bzw. 2022	hoch	läuft
Gesellschaftliches Engagement					
Gesellschaftliches Engagement in der Unternehmenschaft unterstützen	Verleihung des Berliner Unternehmenspreises		3. Quartal 2021	hoch	umgesetzt
	Durchführung des Gute-Tat-Marktplatzes		4. Quartal 2021	hoch	geplant
	Teilnahme an der European Volunteering Capital (Lenkungsreis)		4. Quartal 2021	mittel	läuft

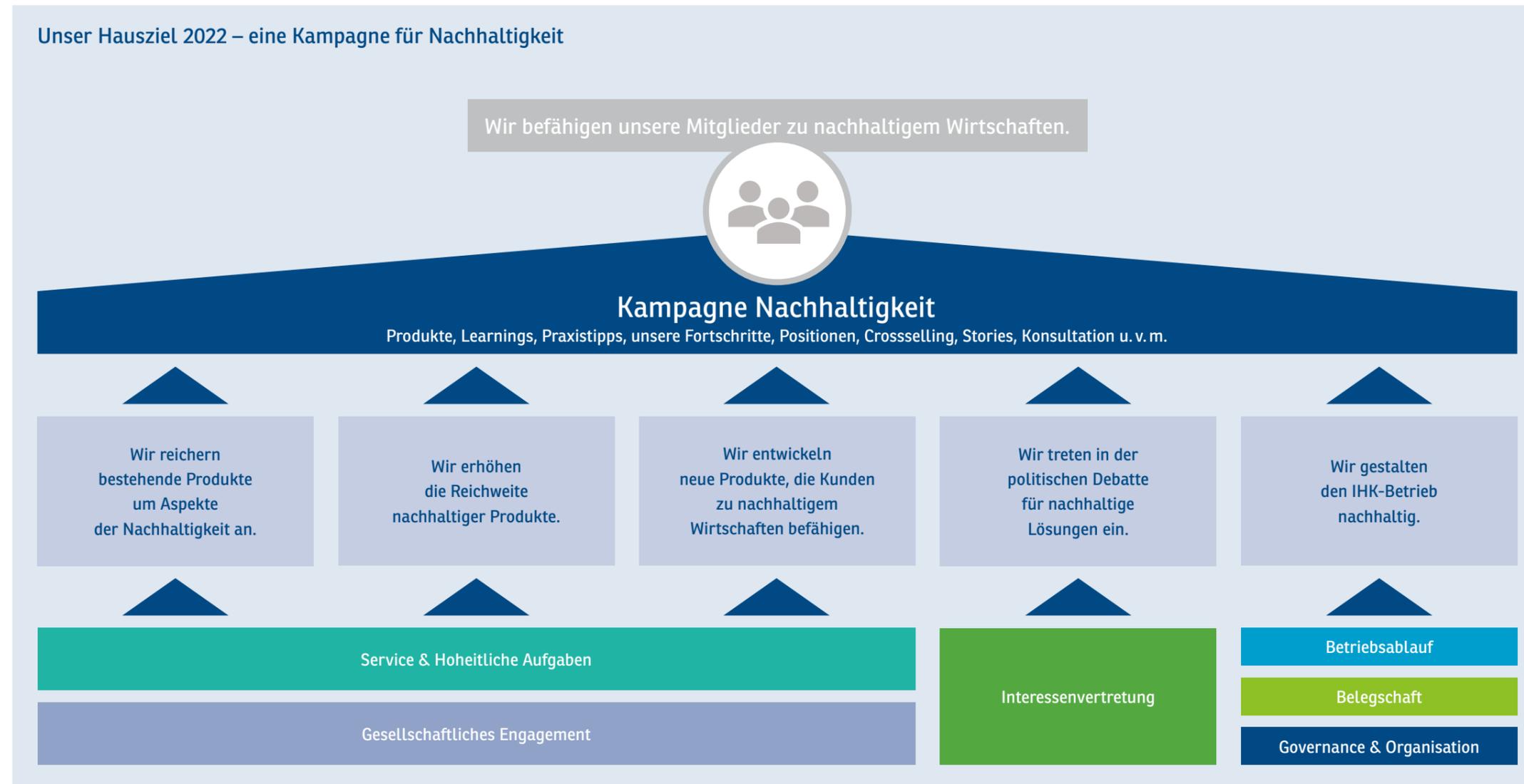


Unser Nachhaltigkeitsprogramm bündelt unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und verdeutlicht die Priorität, den Status und, wenn vorhanden, die Kennzahl, mit der wir das Ziel unterlegen.

Im Jahr 2022 richten wir auch unsere vergütungsorientierten Ziele (Hausziel und Teamziele) ganz auf die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aus. Unser Ziel für 2022 ist es, dass wir für unsere Mitglieder auch in diesem Feld ein „ernstzunehmender Player“ und eine erste Kontaktstelle für nachhaltiges Wirtschaften darstellen. Wir wollen sie mit

unseren Leistungen befähigen, ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln. Das wollen wir erreichen, indem

- wir unser Produktportfolio an den Anforderungen der Nachhaltigkeit ausrichten und dessen Reichweite erhöhen,
- in der politischen Debatte authentisch für nachhaltige Lösungen eintreten und
- selbst mit gutem Beispiel vorangehen und den IHK-Betrieb nachhaltig gestalten.





Diese Vorhaben laufen in einer Nachhaltigkeitskampagne zusammen, die das Grundgerüst unseres Hausziels für das nächste Jahr darstellt. Für die Formulierung der Ziele erarbeiten unsere Führungskräfte ihre Bereichsziele gemeinsam und mit ihren Teams. Die Erarbeitung des auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Hausziels wird von einem Projektteam unterstützt, welches aus Controller, Prozessmanager und Nachhaltigkeitsmanagerin besteht.

Die Zielvereinbarungen sind an die variable Vergütung geknüpft. Die Ausschüttungshöhe des variablen Vergütungsanteils ist dabei abhängig vom Erreichungsgrad des Unternehmensziels und der Bereichs- oder Teamziele. Weitere Informationen dazu finden Sie in Kapitel 3.6.1 „Gestaltung der Vergütungsbestandteile“.

Unser internes Nachhaltigkeitsmanagement wird von der Geschäftsführerin für Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit sowie der Nachhaltigkeitsmanagerin koordiniert und gesteuert. In Zusammenarbeit mit drei Arbeitsgruppen (AG Produktportfolio, AG Interne Nachhaltigkeit sowie AG Nachhaltigkeit und Kommunikation) treibt sie das Thema im Haus voran. Die Teilnahme der jeweiligen Geschäftsführer:innen und/oder Bereichsleiter:innen an den Arbeitsgruppen verdeutlicht die Bedeutung, die wir dem Thema zuschreiben.

Die AG Produktportfolio und die AG Kommunikation kommen wöchentlich zusammen, die AG Interne Nachhaltigkeit trifft sich bei einem zweiwöchentlichen Jour fixe. Einmal im Monat ist ein großer Jour fixe angesetzt, bei dem sich die verschiedenen Arbeitsgruppen sowie weitere Interessierte auf den neusten Stand bringen.

DNK-Kriterium 5
Verantwortung

DNK-Kriterium 6
Regeln und Prozesse

1.5 UNSER ORGANIGRAMM FÜR NACHHALTIGKEIT



1.6 UNSER COMPLIANCE-ANSATZ

1.6.1 Rechtliche Grundlagen

Die IHK Berlin ist wie alle anderen IHKs in Deutschland eine Körperschaft des öffentlichen Rechts in Form einer Selbstverwaltungskörperschaft. Das IHK-Gesetz bildet die Rechtsgrundlage und den Rahmen der Arbeit der IHKs. Auch das Aufgabenspektrum einer IHK ist gesetzlich festgelegt, und zwar in § 1 IHK-Gesetz. Dem Gesetzgeber lag daran, eine Institution der Wirtschaft zu schaffen, die einerseits den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung trägt, andererseits aber unabhängig vom Einfluss oder speziellen Interessen einzelner Wirtschaftszweige, Branchen oder Unternehmen ist. Eine IHK muss demnach das Interesse aller zu ihr gehörenden Unternehmen im Blick behalten und vor diesem Hintergrund die Wirtschaft ihrer Region insgesamt fördern. Dort wo wirtschaftliche Tätigkeit im Interesse der Allgemeinheit geregelt werden muss, kann die IHK als eigene Einrichtung der Wirtschaft diese Aufgaben übernehmen und so den staatlichen Einfluss auf Unternehmen möglichst gering halten. Daher vertritt die IHK Berlin nicht nur das Gesamtinteresse ihrer Mitgliedsunternehmen und setzt sich für die Förderung der Berliner Wirtschaft gegenüber Politik und Verwaltung ein, sondern unterstützt auch die Berliner Unternehmen durch zahlreiche Serviceangebote und übernimmt hoheitliche, vom Staat übertragene Aufgaben.

Alle IHKs sind gemäß den Vorgaben des IHK-Gesetzes, ihren Satzungen und Wahlordnungen demokratisch aufgebaut: Ihre Mitglieder wählen die Vollversammlung – ein Unternehmerparlament. Bei der Wahl hat jedes Unternehmen – unabhängig von seiner Größe – eine Stimme.

Gesetzlich durch das IHK-Gesetz ist zudem festgelegt, dass alle deutschen Unternehmen im Inland – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – Mitglied einer IHK sind.

DNK-Kriterium 20
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

GRI SRS-102-16
Werte, Grundsätze, Standards



Die IHK Berlin erhält trotz der gesetzlichen Regelung ihrer Aufgaben und Struktur keine staatlichen Zuschüsse, sondern finanziert sich aus Beiträgen und Gebühren, über die die Berliner Unternehmer in der Vollversammlung entscheiden, sowie durch kostendeckende Entgelte für einige Service- und Dienstleistungen. Auf diese Weise bleibt die IHK Berlin als freie Organisation der Berliner Unternehmer auch finanziell unabhängig von staatlicher Einflussnahme oder dem Wohlwollen einzelner finanzstarker Unternehmen und deren spezifischer Interessen.

1.6.2 Leitbild Ehrbarer Kaufleute

Bis heute gehört es daher zu den Kernaufgaben der Industrie- und Handelskammern, sich für die – wie es im Gesetz heißt – „Wahrung von Anstand und Sitte“ im Wirtschaftsleben einzusetzen. Der Begriff des Ehrbaren Kaufmanns klingt etwas angestaubt, die Ideen dahinter sind es nicht. Auch deshalb wurde in Berlin eine Initiative zur Modernisierung und Konkretisierung des klassischen Leitbilds angestoßen.

Zahlreiche Unternehmen haben sich an einer Workshopreihe beteiligt und sich auf acht universale Leitsätze verständigt, die schließlich von der IHK-Vollversammlung verabschiedet wurden. Ziel der Initiative ist es, Unternehmen einen zeitgemäßen Bezug zu den Werten Ehrbarer Kaufleute zu vermitteln. Berliner Firmen bekommen nun die Möglichkeit, sich mit einem interaktiven Siegel offiziell zu den Leitsätzen zu bekennen und in einer Testimonialkampagne vorgestellt zu werden.



Leitbild Ehrbarer Kaufleute

1.6.3 Der Compliance-Kodex

Verantwortungsvolles Verhalten ist das Fundament für nachhaltigen Erfolg. Es schafft Vertrauen und Akzeptanz. Das Handeln der IHK Berlin folgt dieser Maxime. Bei der Gesamtinteressenvertretung arbeiten wir ebenso wie bei den hoheitlichen und den Serviceaufgaben objektiv, neutral und fair. Diese Grundsätze sind fest im Compliance Kodex der IHK Berlin verankert. Auf seiner Grundlage nehmen wir unsere Aufgaben gegenüber Unternehmen, Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit wahr und auf ihm fußt das Vertrauen, das diese uns entgegenbringen. Das Bekenntnis zu diesen Grundsätzen und die Verpflichtung zu deren Einhaltung verbindet die Ehrenamtsträger und die Mitarbeiter:innen der IHK Berlin gleichermaßen. Zusammen tragen sie die Verantwortung für das Ansehen der IHK Berlin und der vertretenen Mitgliedsunternehmen.

Compliance bedeutet für die IHK Berlin, dass alle gesetzlichen Verpflichtungen, einschließlich des Satzungsrechts und interner Regelungen, eingehalten und Anstand und Sitte des Ehrbaren Kaufmanns gewahrt werden. Dies bildet die Grundlage für alle Handlungen der IHK Berlin, unabhängig davon, ob sie als Hoheitsträgerin, als Vertreterin des

wirtschaftlichen Gesamtinteresses, zur Förderung der Wirtschaft, als Arbeitgeberin oder als Geschäftspartnerin tätig wird. Präsidentin, Präsidium, Vollversammlung, Hauptgeschäftsführer und die Führungskräfte der IHK Berlin tragen Verantwortung dafür, dass die Grundsätze in ihren Verantwortungsbereichen eingehalten werden. Verstöße hiergegen werden nicht toleriert und – soweit erforderlich – sanktioniert.



Compliance-Kodex der IHK Berlin

1.6.4 Geschenkerichtlinie

Die IHK Berlin steht als Körperschaft des öffentlichen Rechts im besonderen Blickpunkt der Unternehmen, der Politik und der Öffentlichkeit. Die Mitarbeiter:innen der IHK Berlin erfüllen ihre Aufgaben nach den gesetzlichen Vorschriften im Interesse der Berliner Unternehmen. Besonders in den Bereichen der Interessenvertretung und der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben sind die Mitarbeiter:innen zum eigenen Schutz und zum Schutz des Ansehens der IHK Berlin gehalten, in ihrer Position und in Wahrnehmung ihrer Aufgaben jeglichen Anflug von Bestechlichkeit, Vorteilsnahme, Beeinflussung und Parteilichkeit strikt zu vermeiden. Unsere Geschenkerichtlinie soll Mitarbeiter:innen der IHK Berlin helfen, mit Belohnungen, Geschenkangeboten und sonstigen Vorteilen richtig umzugehen, eine einheitliche Handhabung gewährleisten und für Transparenz sorgen.

1.6.5 Das Risiko- und Compliance-Management (RCMS)

Mit unserem Risiko- und Compliance-Management (RCMS) werden Prozesse und Strukturen geschaffen, mittels derer vielfältige Unternehmensrisiken überwacht und gesteuert werden. Diese beschränken sich nicht nur auf die Einhaltung von Regeln und Gesetzen, sondern gehen darüber hinaus. Grundsätzlich ist unser RCMS eine Aufgabe des Managements, der hohe Priorität zukommt. Ohne die aufmerksame und gewissenhafte Unterstützung jedes einzelnen Mitarbeiters ist jedoch das beste Instrument nutzlos. Die organisatorische Rahmgebung unseres RCMS obliegt dem RCMS-Team, bestehend aus dem Leiter des Bereiches Justizariat & Logistik und unserem Controller.

Verantwortlich für die regelmäßige Evaluation von Risiken und die Einleitung entsprechender Maßnahmen sind die im RCMS dem jeweiligen Risiko zugeordneten Mitarbeiter:innen aus dem Personenkreis der Bereichsleiter:innen, Geschäftsführer:innen, Arbeitssicherheitsbeauftragten, Informationssicherheitsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Qualitätsmanagementbeauftragten, zentralen Beschaffer:innen und VV-Wahl-Leiter:innen.

Verantwortlich für die Einhaltung und Umsetzung von Risikomaßnahmen sind alle Bereichsleiter:innen und Geschäftsführer:innen.



Chancen- und Risikobericht im Jahresabschluss 2020



1.6.6 Unser Qualitätsmanagement

Die IHK Berlin ist der Qualität verpflichtet. Gerade aus der Pflichtmitgliedschaft der Berliner Unternehmen leiten wir einen hohen Anspruch an unsere Ergebnisse ab. Wir sind uns bewusst, dass die Unternehmer zu Recht eine gute Arbeit ihrer IHK einfordern. Gleichzeitig sind wir uns der besonderen Situation bewusst: Qualität misst sich immer an der Zufriedenheit unserer Kunden. Deshalb führt die IHK Berlin Zufriedenheitsumfragen durch und richtet ihre Arbeit an ihren Ergebnissen aus.

Wir wollen in Berlin mitgestaltende Kraft zum Wohle der Berliner Unternehmen sein. Das erfordert eine erstklassige und offensive Interessenvertretung. Gleichzeitig wollen wir bei unseren hoheitlichen und Serviceaufgaben eine gleichbleibende Dienstleistungsbeurteilung und Kundenorientierung gewährleisten. Das erfordert bei der Menge unserer Tätigkeiten ein hohes Maß an Sensibilität, damit wir trotz steter Verschlankung unserer Prozesse den Blick auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden nicht verlieren.

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben der IHK Berlin existiert eine breit gefächerte Prozesslandschaft. Zumeist werden die Kernprozesse vollständig und fallabschließend durch einen Bereich verantwortet und erledigt. Die Vernetzung zwischen Steuerungs- und Kernprozessen sowie Kern- und Unterstützungsprozessen ist selbstverständlich gegeben. Für sämtliche Tätigkeiten sind die Arbeitsabläufe der IHK Berlin im IHK-Prozessportal (Signavio) abgebildet. Im Rahmen von Prozessarbeitsgruppen werden Maßnahmenpläne pro Bereich erarbeitet, Erkenntnisse aus den Prozessanalysen (Schwachstellen/Risiken/Chancen) werden in Maßnahmen überführt und mit konkreten Arbeitsschritten umgesetzt.

Einmal jährlich lässt die IHK Berlin ihr internes Managementsystem extern nach ISO 9001 prüfen. Untersucht werden unternehmensinterne Prozesse, die Fähigkeiten zur Weiterentwicklung unserer Organisation und die Kundenorientierung. Der regelmäßige Blick von externen Experten auf die internen Abläufe hilft, nicht betriebsblind zu werden.

Wir nutzen die Durchführung der Audits, um unsere Organisation bezüglich ausgewählter Schwerpunktthemen zu untersuchen. Zum Beispiel analysierten wir im ISO-Audit 2020 die Agilität unserer Organisation. Im Jahr 2021 ermittelten wir Impulse zum nachhaltigen Wirtschaften. Als Wissensvermittlung quer durchs Haus sind Mitarbeitende eingeladen, an den Audit-Terminen in den Bereichen als Zuhörer teilzunehmen. So leistet das ISO-Audit neben der Aufrechterhaltung der Zertifizierung einen entscheidenden Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Organisation und bietet einen spürbaren Mehrwert für alle Beteiligten.

Neben dem ISO-Audit unterzieht sich die IHK Berlin noch weiteren Audits zur Überprüfung der Rechts-, Produkt- und Prozesskonformität sowie zur Identifikation von Optimierungspotentialen, z. B. internen Audits zum Qualitätsmanagement (QM-Audits) sowie zum

Risiko- und Compliancemanagement (RCMS-Audits, siehe Kapitel 1.6.5). Darüber hinaus findet seit einigen Jahren jährlich eine Sonderprüfung des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems der IHK Berlin statt. Sie wird durch die Rechnungsprüfungsstelle für die IHKs vorgenommen. Im Vordergrund der Prüfungshandlungen stehen jährlich wechselnde Schwerpunkte (u. a. Bewirtschaftung des IHK-Gebäudes, Beschaffungswesen, Projektmanagement, Risiko- und Compliancemanagement, Informationstechnologie und Vertragsmanagement). In diesen Bereichen werden Aufbau- und Systemprüfungen und z. T. auch Funktionsprüfungen durchgeführt. Ggf. enthaltene Optimierungspotentiale als Ergebnisse der Audits werden nach Erhalt in die QM-Maßnahmentabelle aufgenommen und durch die zuständigen Fachbereiche bearbeitet.

1.6.7 Unser Datenschutzmanagement

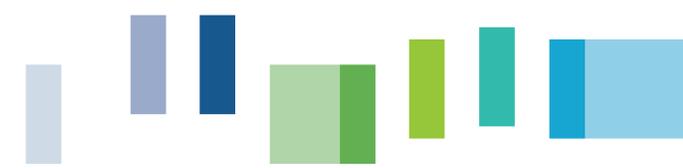
Die IHK Berlin unterliegt als Körperschaft des öffentlichen Rechts der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dem Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) sowie weiteren datenschutzrechtlichen Regelungen. Auf Grund der vielseitigen und unterschiedlichen Aufgaben der IHK Berlin und der hieraus folgenden Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein verantwortungsvoller und gewissenhafter Umgang mit Daten Grundprinzip für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die den rechtlichen Anforderungen standhält.



Um dieser Verantwortung stets gerecht zu werden, ist das achtsame Zusammenwirken aller an der Verarbeitung von Daten Beteiligten notwendig. Deshalb erfahren unsere Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Unterstützung in Form von Schulungen, die im Wege methodisch durchdachter und digitaler Formate umgesetzt werden. Außerdem werden sowohl Projekte als auch sämtliche Prozesse und Aufgaben im Bedarfsfall aktiv durch die Datenschutzbeauftragte begleitet.

Leitfäden, Checklisten, Handreichungen und ausführliche Informationen flankieren die Arbeit unseres Teams und schaffen den rechtlichen Rahmen zur gewissenhaften Aufgabenerfüllung. Ein hohes Maß an Transparenz gegenüber unseren Mitgliedsunternehmen und auch unserem Team schaffen wir durch eine differenzierte und stets angepasste Datenschutzerklärung.

Im Rahmen unserer Digitalisierungs- und Innovationsstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Rolle beim Vorantreiben der Digitalisierung auszufüllen und eine flächendeckende Realisierung in allen Bereichen unserer Organisation umzusetzen. Digitale Technologien und Geschäftsmodelle entwickeln sich mit hoher Geschwindigkeit. Die Anforderungen an die Verantwortlichen werden auch im Hinblick auf den Datenschutz immer größer. Eine enge Zusammenarbeit der internen Stakeholder und eine sorgfältige Auswahl der Dienstleister anhand fester Kriterien mit Blick auf die Sicherheit der Datenverarbeitung und ihre Zuverlässigkeit sind hier unabdingbar und eine der Grundvoraussetzungen für die Umsetzung dieser Ziele.



1.7 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD GOVERNANCE & ORGANISATION

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards	Siehe Leitbild Ehrbare Kaufleute, Compliance-Kodex, Werte, Qualitätsmanagement nach ISO 9001 (siehe Kapitel 1.6.2, 1.6.3, 3.1.1, 1.6.6)
GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	<p>Betriebserträge: 56.597.577,84 Euro davon</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ IHK-Beiträge: 43.345.557,97 Euro ■ Gebühren: 6.776.908,75 Euro ■ Entgelte: 2.348.273,51 Euro <p>Aufwendungen: 52.963.163,58 Euro davon</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Personalaufwand: 22.661.681,74 Euro <p>Betriebsergebnis: 3.634.414,26 Euro</p>
GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	0
GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	0
GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Es existiert eine Betriebsstätte bzw. ein Geschäftsstandort in Berlin. Dieser wird auf Korruptionsrisiken geprüft.
Kennzahl (IHK intern)	Wert
Bekanntnisse zum Leitbild Ehrbarer Kaufleute	ca. 500

1.8 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD GOVERNANCE & ORGANISATION

- Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung standardisieren
 - Etablierung einer regelmäßigen NH-Berichterstattung im zweijährigen Turnus
 - Entwicklung eines Nachhaltigkeitsindex für die IHK Berlin
 - Umsetzung einer Wesentlichkeitsanalyse
- Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der IHK-Strategie in der Mitgliedschaft und intern verankern
 - Nachhaltigkeitskampagne umsetzen
 - Formate zur Mitarbeiteraktivierung entwickeln und durchführen
 - Regelmäßige interne Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



2. Handlungsfeld: Betriebsablauf

Das Handlungsfeld „Betriebsablauf“ beinhaltet alle klassischen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements, die in unserer Geschäftsstelle, dem Ludwig Erhard Haus in Berlin, aufkommen. Dies beinhaltet zum Beispiel den Ressourcenverbrauch, Emissionen, Abfall, Mobilität und Beschaffung.

DNK-Kriterium 11
Inanspruchnahme
natürlicher Ressourcen

DNK-Kriterium 12
Ressourcenmanagement

2.1 RESSOURCENMANAGEMENT IM LUDWIG ERHARD HAUS

Der IHK Berlin ist seit Jahren daran gelegen, möglichst ressourcenschonend zu arbeiten und entsprechende Leistungen zu beziehen.

Innerhalb des vergangenen Jahrzehnts wurden u. a. regelmäßig die Verbrauchswerte gesichtet und auf ihr Einsparpotential hin überprüft. In kleinen Schritten, wie zum Beispiel durch Modernisierung und Optimierung der Einstellungen der raumluftechnischen Anlagen, und durch die nach und nach vorgenommene Umstellung auf sparsamere LED-Beleuchtung im Ludwig Erhard Haus konnte bereits Energie eingespart werden.

Im Rahmen der anstehenden Beschaffung eines Stromanbieters für die IHK Berlin und auch allgemein für die Bewirtschaftung des Ludwig Erhard Hauses für die Zeit ab dem 1. Januar 2021 wurde das Thema Nachhaltigkeit stärker als bislang berücksichtigt. Die IHK Berlin hat sich entschieden, auf den Bezug von Ökostrom umzusteigen.

Die IHK Berlin bezieht Fernwärme.

Für eine Büro- und Verwaltungsorganisation ist der Wasserverbrauch der IHK Berlin im Allgemeinen als angemessen anzusehen. Dank der Aquastoppsysteme und den voreingestellten möglichst kurzen Spülintervallen in unseren sanitären Anlagen wird der Verbrauch so gering wie möglich gehalten.

Eine grobe Trennung von Restmüll, Papier/Pappe und Bio-/Speiseabfällen erfolgt in der IHK Berlin bereits seit Jahrzehnten. 2018 hat die IHK Berlin ein Abfalltrennsystem in ihren Büroflächen bzw. Bereichsküchen eingeführt und trägt damit noch stärker zur Schonung von Ressourcen und zum Recycling entsprechender Materialien bei. Jeder Mitarbeitende kann durch die korrekte Sortierung nach Pappe/Papier, Verpackungen/Kunststoffen, Bio-/Speiseabfällen, Glas und Restmüll seinen Beitrag zur Schonung der Umwelt leisten. Elektroschrott oder Batterien werden ebenfalls zentral gesammelt und gesondert entsorgt.

Des Weiteren treibt die IHK Berlin auch intern die Digitalisierung voran, um insbesondere Papier einzusparen und ihre Leistungen im Zeitalter des mobilen Arbeitens noch flexibler und transparenter anbieten zu können.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat die IHK Berlin über die dargestellten Einsparungen hinaus weitere Maßnahmen entwickelt, die jeden Mitarbeitenden noch mehr einbinden. Damit kann jeder Einzelne einen (kleinen) Beitrag zum ressourcenschonenden Einsatz von Rohstoffen leisten.

2.2 MITARBEITEREINBINDUNG BEIM RESSOURCENSPPAREN

Es ist uns ein großes Anliegen, unsere Bestrebungen im Nachhaltigkeitsbereich mit allen Mitarbeitenden zu teilen und diese in unsere Überlegungen einzubeziehen. Um dies zu erreichen, haben wir beispielsweise ein Hausziel für das Jahr 2022 formuliert, welches komplett auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist (siehe Kapitel 1.4). Aber auch im Kleinen ist die Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen essenziell. Dies beginnt mit Aktivitäten zum Ressourcensparen bei uns im Ludwig Erhard Haus.

Um das Thema ins Haus zu tragen, haben wir die Kommunikation mit einer Umfrage in der Belegschaft gestartet, welche Ideen abgefragt hat, wie sich die IHK Berlin nachhaltiger aufstellen kann. Wir haben 43 Antworten mit einer Vielzahl an Ideen erhalten. Die Mehrheit der Vorschläge bezog sich auf das Handlungsfeld Betriebsablauf mit den Fokusthemen Energie, Digitalisierung, Beschaffung und Mobilität. In unserer Arbeitsgruppe „Interne Nachhaltigkeit“ haben wir die Ideen analysiert, die Umsetzung priorisiert und erste bzw. kurzfristige Maßnahmen bestimmt.



So haben wir

- die „Nachhaltige Nachricht“ eingeführt, eine regelmäßige Berichterstattung im Intranet zu nachhaltigen Themen rund um die IHK Berlin und darüber hinaus.
- eine „Digitale Löschocke“ organisiert, in der wir die Mitarbeitenden motiviert haben, ihre digitalen Ordner aufzuräumen, um den hohen Energieverbrauch zu senken, der mit dem Speichern von Daten verbunden ist. Wir haben damit insgesamt 275 GB auf unserem Laufwerk eingespart, was circa 8,3 % der Gesamtmenge des Laufwerks entspricht.
- neue energiesparende Bildschirmeinstellungen eingeführt.
- einen neuen Desktop-Hintergrund mit Nachhaltigkeitstipps für den Büroalltag eingerichtet.
- einen Mitarbeiterkodex erstellt mit einfachen Hinweisen, wie wir als IHK nachhaltiger werden können. Der Kodex wurde als Plakat in den Bereichen aufgehängt und auch digital im Intranet vorgestellt.

Nachhaltigkeit in der IHK Berlin

Darauf achten wir als IHK-Mitarbeiter:innen

Oft sind es die kleinen Dinge, die Großes bewirken können. Mit diesen Hinweisen könnt ihr ganz einfach Strom, Wasser und Energie sparen. Damit werden wir als IHK nachhaltiger und regen euch auch für euer Privatleben zum Nachdenken an.

Bitte **trennt** den Müll richtig nach Plastik-, Papier-, Bio-/Speiseabfälle und Restmüll. Denkt an die richtige Entsorgung von Glas und **Altgeräten** (Elektroschrott).

Euer PC schaltet sich nun automatisch in den **Energiesparmodus**. Reduziert bitte möglichst eure **Druckaufträge**.

Denkt vor dem Ausdruck darüber nach, ob ihr diesen wirklich benötigt und lasst uns unsere **Ausgangspost reduzieren**.

Beim längeren **Verlassen** von **Büros, Küchen und Toilettenräumen** schaltet bitte das **Licht** aus. Denkt daran, zum **Feierabend** das **Licht** im Büro/Bereich **auszuschalten**.

Bitte stellt/räumt den **Spüler komplett voll** und schaltet diesen nicht über Nacht oder Wochenende an. Achtet beim Kauf von **Spülmitteln** auf umweltfreundliche Produkte.

Bitte sammelt die **Büromaterialbestellungen**, schließt euch im Bereich ggf. zusammen. So sparen wir Porto und verringern die Anzahl der Anlieferungsfahrten.

Vermeidet **To-go-Verpackungen** und nutzt möglichst **nachhaltige Produkte** z.B. mit Bio-, Fairtrade-, FSC-Siegel oder regionale Produkte.

IHK Berlin

2.3 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die IHK Berlin erzeugt als Büro- und Verwaltungsorganisationen in ihrer täglichen Arbeit keine/kaum direkte/n THG-Emissionen. Durch den Energie- und Stromverbrauch im Ludwig Erhard Haus entstehen jedoch indirekte Emissionen, die durch verschiedenste Einsparmaßnahmen und den Wechsel auf den Bezug von Ökostrom so gering wie möglich gehalten werden sollen.

DNK-Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen



Es entstehen außerdem sonstige indirekte Emissionen z. B. durch Dienstgänge und -reisen sowie den Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden. Mit Anpassung der Dienstreiserichtlinie im Jahr 2020, die am 1. Februar 2021 in Kraft getreten ist, wirkt die IHK Berlin darauf hin, dass vorwiegend Verkehrsmittel genutzt werden, die einen geringen CO₂-Ausstoß aufweisen, und unterstützt dies u. a. durch die Verfügbarkeit von Dienstfahrrädern und Fahrkarten für den ÖPNV für Dienstgänge. Sie ermöglicht ihren Mitarbeitenden außerdem die Nutzung von Car-Sharing-Angeboten. Flüge sollen für Dienstreisen nur in Ausnahmefällen wahrgenommen und stattdessen soll auf Angebote der Bahn ausgewichen werden. Sofern Flüge unvermeidlich sind, soll es zu einer CO₂-Kompensation kommen.

Die IHK Berlin plant, durch die Verringerung des Energie- und Stromverbrauchs auch die indirekten THG-Emissionen weiter zu senken. Der Umstieg der IHK Berlin auf Klimaneutralität wird geprüft.

 **DNK-Kriterium 4**
Tiefe der
Wertschöpfungskette

2.4 BESCHAFFUNG

Als Industrie- und Handelskammer beruht unsere Wertschöpfung auf der Erhebung von Mitgliedsbeiträgen und der Einnahme von Gebühren und Entgelten für unsere hoheitliche Aufgaben und Serviceangebote.

 **DNK-Kriterium 17**
Menschenrechte

Unsere Lieferketten bzw. die Beschaffung umfassen in Rahmen- und Einzelverträgen den Einkauf von:

- Strom, Fernwärme und Wasser für unsere Geschäftsstelle, Abfallentsorgung
- Beratungsleistungen
- verschiedensten Dienstleistungen für unsere Geschäftsstelle, z. B.
 - Veranstaltungsservice
 - Empfangs- und Sicherheitsdienstleistungen
 - Postservice
 - Reinigung
 - Ingenieursdienstleistungen
 - Kurierdienstleistungen
 - Umzugsdienstleistungen
- verschiedenste Waren, z. B.
 - Büroeinrichtung
 - Büromaterial
 - Catering
 - Druckprodukte
 - Hard- und Software
- Wartungen

Die IHK Berlin richtet ihre Beschaffungen an einer internen Beschaffungsrichtlinie aus, die sich an den Vorgaben des öffentlichen Vergaberechts orientiert. Dabei stehen die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Fokus, zu denen die IHK Berlin auf Grund gesetzlicher und nachgesetzlicher Regelungen gezwungen ist. Daneben dienen die Grundprinzipien des öffentlichen Vergaberechts – Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerb – als Kompass für ein effektives und effizientes Beschaffungsmanagement. Ausschlaggebend für Beschaffungen ist final das wirtschaftlichste Angebot, also dasjenige Angebot, das unter Berücksichtigung aller Aspekte den größten Nutzen für die IHK Berlin bringt.

Bei der Ermittlung des wirtschaftlichen Angebots ist vor allem der Preis von Bedeutung. Da die IHK Berlin aber nicht das günstigste, sondern das wirtschaftlichste Angebot beauftragt, kommen neben Eignungskriterien auch weitere Wertungskriterien zur Anwendung. Dabei sollen auch Lebenszykluskosten von Produkten berücksichtigt werden. Daher hat die IHK Berlin in der Vergangenheit bereits bei vielen Beschaffungen Nachhaltigkeitskriterien angewandt – sei es auf der Ebene der Eignungs- oder aber der Wertungskriterien.

Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Lieferkette beziehen sich auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen der von uns eingekauften Dienstleistungen und Waren, wie zum Beispiel die Arbeitsbedingungen bei unseren Dienstleistern oder die erfüllten Nachhaltigkeitskriterien der von uns oder unseren Zulieferern gekauften Produkte (Recycling, fair, regional hergestellt, aus biologischem Anbau, langlebig, klimaschonend usw.).

Künftig will die IHK Berlin dem Nachhaltigkeitsaspekt bei Beschaffungen noch mehr Gewicht verleihen. Daher wird eine Änderung der Beschaffungsrichtlinie vorbereitet, die eine Ausweitung der verbindlichen Eignungskriterien in Form von Eigenerklärungen (z. B. Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen) vorsieht. Außerdem soll den Fachbereichen aufgegeben werden, produkt- oder unternehmensbezogene Eignungskriterien zu definieren oder aber Nachhaltigkeitskriterien bei der Wertung verpflichtend vorzusehen. Damit soll die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei allen Beschaffungen der IHK Berlin sichergestellt werden.



2.5 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD BETRIEBSABLAUF

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Druckerpapier: 6.625 kg; weiteres farbiges Papier: 50 kg; Zeugnisse/Urkunden: 200 kg
GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	6.147 GJ (Fernwärme, Stromverbrauch, Kraftstoffverbrauch)
GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	Nicht bezifferbar
GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	2.634 kg CO ₂ e
GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	596.452,52 kg CO ₂ e
GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3 – Trinkwasser, Geschäftsreisen Flug Inland/International, Bahnfahrten, Papier)	12.149,19 kg CO ₂ e
GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen	Nicht bezifferbar
GRI SRS-303-3: Wasserentnahme	3.265,71 m ³
GRI SRS-306-2: Abfall	In der Geschäftsstelle der IHK Berlin fällt ausschließlich ungefährlicher Abfall an, den wir nach Abfallart trennen (Verpackung, Biotonne, Restmüll, Papier). Zum jetzigen Zeitpunkt können wir die genaue Abfallmenge nicht quantifizieren.
GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, in denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Es existiert eine Betriebsstätte bzw. ein Geschäftsstandort in Berlin. Am Geschäftsstandort werden die Menschenrechte per Gesetz eingehalten. Er wird daher nicht separat auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe Kapitel 2.4
GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	0 Die Formulierung einer neuen Beschaffungsrichtlinie mit Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten ist für das Jahr 2022 geplant.
GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	0 Die Formulierung einer neuen Beschaffungsrichtlinie mit Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten ist für das Jahr 2022 geplant.
G4-FS11: Finanzanlagen	0%
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen	Eine Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Auswahl von Finanzanlagen ist zukünftig angestrebt und ist bereits konkretes Thema in der IHK-Etatkommission (siehe Ziele in Kapitel 2.6).
Kennzahl (IHK intern)	Wert
Einsparung von Speicherplatz im Rahmen der „Digitalen Löschocke“	275 Gigabyte

2.6 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD BETRIEBSABLAUF

- Beschaffung nachhaltig gestalten
 - Aufnahme und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in allen neuen Verträgen und Beschaffungen
- Geldanlagen nachhaltiger gestalten
 - Aufnahme und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in allen neuen Geldanlagen
- Förderung von nachhaltiger Mobilität
 - Angebot von Fahrradstellplätzen verbessern
 - E-Ladesäulen in der Geschäftsstelle aufstellen

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



3. Handlungsfeld: Belegschaft



Dem Handlungsfeld „Belegschaft“ sind alle Themen rund um die ca. 340 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IHK Berlin zugeordnet. Dabei handelt es sich unter anderem um Qualifizierung & Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit & Vielfalt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch Arbeitnehmerrechte oder Vergütung.

DNK-Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte

3.1 MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

2019 führte die IHK Berlin eine breit angelegte Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durch. Methodisch beruhte die Umfrage auf dem Fan-Prinzip und schloss damit unmittelbar an die zuvor durchgeführte Mitgliederakzeptanzstudie an. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen insgesamt einen deutlichen Verbesserungsbedarf bei der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Besonders kritisch bewerteten diese die Aspekte Führung, Information und interne Kommunikation sowie Wertschätzung.

Um in einen offenen Austausch über die Gründe für die Ergebnisse der Umfrage zu kommen, wurden die Antworten – bis auf individuelle Daten – hausweit veröffentlicht und die Ergebnisse der einzelnen Bereiche dort mit den jeweiligen Mitarbeitenden besprochen. Mit der Personal- und Frauenvertretung wurde vereinbart, zunächst einen Werteprozess anzustoßen, im Zuge dessen ein Wertesystem mit Aussagen zur Führung, zur Leistung und zum Miteinander in der IHK Berlin entstehen soll.



3.1.1 Werteprozess

Im Sommer 2020 haben wir den Werteprozess unter breiter Beteiligung Mitarbeitender aller Vergütungsgruppen gestartet. Für uns bilden die Werte den zuverlässigen Rahmen für verbindliche Handlungsstrategien. Sie befördern so die tägliche Interaktion unter uns und mit den Kunden.

Kernbestandteil des Werteprozesses war die Arbeit eines interdisziplinären Projektteams, das einen Werteshop mit Vertretern aller Bereiche und Vergütungsgruppen sowie den Personalvertretungen veranstaltete. Grundlage für die Entwicklung der Werte waren neben den Aussagen der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage insbesondere die Ergebnisse der letzten Mitgliederakzeptanzstudie. In dieser wurde seinerzeit festgestellt, dass insbesondere die Attribute unbürokratisch, sympathisch, beteiligend und partnerschaftlich wichtig für die Steigerung der Mitglieder- und damit auch der Mitarbeiterzufriedenheit sind. Im Ergebnis des Werteentwicklungsprozesses stehen nun unsere für alle geltenden und schon jetzt breit akzeptierten Werte Freiheit, Nähe, Gestaltungskraft und Partnerschaft. Die vier Werte verkörpern die wesentlichen Aspekte, die die Organisation nach innen stärken und nach außen zukunftsfähig aufstellen.

Im Nachgang ist es unser erklärtes Ziel, die gemeinsam erarbeiteten Werte in der täglichen Zusammenarbeit erlebbar zu machen. Hierfür werden die Werte in konkrete Maßnahmen, Strategien und Leitbildern verankert. Der Fokus bei der Implementierung der Werte liegt abgeleitet aus der oben erwähnten Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage auf den Themen Führung und Kommunikation. Zudem hat sich im Prozess herausgestellt, dass auch die Verbindung zwischen Strategie und Werten ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Akzeptanz der neuen Werte sein wird. Im Ergebnis sollen die Werte in die tägliche Arbeit einfließen.

Ein Ziel des Werteprozesses ist die Entwicklung von Führungsleitlinien in einem teilpartizipativen Prozess. Die Führungsleitlinien bieten Orientierung, einen Handlungsrahmen und beschreiben das Führungsverständnis der IHK Berlin basierend auf den entwickelten Werten Nähe, Partnerschaft, Freiheit und Gestaltungskraft. Die Leitlinien als Teil der Organisationskultur sollen helfen, zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen und die Zufriedenheit nach innen und außen zu erhöhen. In die Erarbeitung dieser Leitlinien wurden sämtliche Hierarchieebenen und Perspektiven einbezogen: Von der Hauptgeschäftsführung über die Geschäftsführer:innen und die Bereichsleiter:innenn bis zur Mitarbeiterebene wurden ausführliche Interviews geführt. Unterstützt wurden wir von einer externen Expertin für Leitbilder, die sicherstellte, dass die Interviews vertraulich und anonym durchgeführt wurden. Auf Grundlage der Informationen aus den Interviews wurden die Führungsleitlinien entwickelt.

In gemeinsamen Prozessen wurden Vision, Rolle, Strategie und die Werte der IHK Berlin erarbeitet und formuliert. Die Ergebnisse der Prozesse standen bislang für sich. Sowohl für die Mitglieder als auch für alle Mitarbeitenden der IHK Berlin wurde zur Identifikation mit der IHK Berlin eine einfache, emotionalisierende Zusammenführung der existierenden Stränge (Vision, Rolle, Strategie sowie Werte) benötigt. Für die Zusammenführung hat sich die IHK Berlin für die Methodik des Storytellings entschieden, damit die Stränge auf diesem Weg konsistent zusammengeführt werden können. Es geht darum, kurz und prägnant eine einfache Botschaft mit den zentralen Inhalten zu formulieren, die Mitarbeitende und Mitglieder emotional erreicht und mitnimmt. Die Geschichte wurde in einem agilen Prozess (mit frühzeitigen Tests in der Zielgruppe der Mitarbeitenden) entwickelt. 2021 wurden sowohl das Format als auch die Anwendungsfälle ausgearbeitet.

Um die Implementierung der Werte in den Bereichen voranzutreiben, wurden erste moderierte Workshops durch das Team des Teilprojektes „Werte erlebbar machen“ durchgeführt. Die Mitarbeitenden sollen sich in die Werte hinein fühlen. Hierzu dienen etwa Fragen wie: In welchen konkreten Beispielsituationen im Alltag zeigen sich unsere Werte?

Die Fortschritte des Werteprozesses bereiten wir kontinuierlich durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen für die Mitarbeitenden transparent auf. Zum Beispiel durch eine Landing-Page „Werte“ im Intranet, Beiträge im Townhall (dem regelmäßigen Austausch aller Kolleginnen und Kollegen mit der Hauptgeschäftsführung), einem Werteclip oder durch die Entwicklung von digitalen und analogen Lobkarten, die den Mitarbeitenden die Teilnahme an diesem Prozess ermöglichen und wertschätzende Akzente setzen.

Die vier Werte der IHK Berlin



NÄHE

Wir interessieren uns für unser Gegenüber. Wir sind aufgeschlossen, wir wollen zuhören, wir wollen verstehen, wir sind tolerant und vorurteilsfrei. Wir sind nah.



PARTNERSCHAFT

Wir sind füreinander da. Wir treten loyal füreinander ein. Wir handeln partnerschaftlich.



FREIHEIT

Wir machen Dinge einfach. Wir stärken Eigenverantwortung und Selbstbestimmung. Wir sorgen für unternehmerische Freiheit.



GESTALTUNGSKRAFT

Was wir machen, machen wir wirksam. Wir benötigen alle wesentlichen Kreise, vor allem unsere Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Partner. Wir gestalten mit aller Kraft.

3.2 CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

3.2.1 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die Arbeitswelt verändert sich rasant und das Thema „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ gewinnt immer mehr an Bedeutung. Viele Unternehmen fragen sich: Wie können wir ein der Gesundheit förderliches Arbeitsumfeld gestalten, in dem die Mitarbeitenden zufrieden arbeiten können? Auch wir haben uns in den vergangenen Jahren viele Gedanken gemacht und zur Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Diese umfasst und regelt Themen wie Elternzeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung, Kindermitbringtag, Familienphase und Möglichkeiten der unbezahlten Freistellung. Darüber hinaus bestehen Kooperationen zu zwei Kitaträgern mit reservierten Plätzen für Kinder von Mitarbeitenden sowie zum Viva Familienservice, einem Dienstleister, der Mitarbeitende bei der Pflege von Angehörigen unterstützt.

Auch das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge können die Mitarbeitenden in Anspruch nehmen, um im Alter von einer Zusatzrente zu profitieren.

Ziele der Maßnahmen sind die Mitarbeiterbindung, die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und ihrer Motivation sowie die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für ein erfülltes Privat- sowie Arbeitsleben. Außerdem soll mit der Dienstvereinbarung eine allgemeine Klarheit über die Möglichkeiten und Angebote und ihre Inanspruchnahme geschaffen werden.

3.2.2 Frauenvertreterin und Frauenförderplan

Die IHK Berlin ist als öffentlich-rechtliche Körperschaft verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen und die berufliche Förderung von Frauen hinzuwirken. Diese rechtliche Verpflichtung beinhaltet eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, damit eine frauenfördernde Personalentwicklung möglich ist. Als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung der in der IHK Berlin beschäftigten Frauen und Männer werden verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils für jede Funktionsgruppe sowie auf den Führungsebenen unter Berücksichtigung voraussichtlich neu zu besetzender Stellen getroffen.

Die Frauenvertreterin agiert als Hüterin des LGG Landesgleichstellungsgesetzes von Berlin. Sie ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie an allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu

DNK-Kriterium 15 
Chancengleichheit



beteiligen. Sie ist außerdem gemäß § 17 Absatz 7 LGG Ansprechpartnerin für Betroffene von sexueller Belästigung.

Bei den Geboten zur Gleichstellung der Geschlechter und der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen handelt es sich um gesetzliche Handlungsaufträge an den Staat als Arbeitgeber. Erforderlich ist aktives Handeln, das sich insbesondere in den Aktivitäten der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen niederschlagen muss. Es ist daher als nachprüfbares und zu bewertendes Leistungskriterium in Vereinbarungen, wie beispielsweise Zielvereinbarungen, aufzunehmen und im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen oder Zeugnissen zu berücksichtigen.

Frauenförderplan

Das LGG legt Mindestvorgaben für die Erstellung und den Inhalt eines Frauenförderplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zum Abbau von Unterrepräsentanzen fest. Er enthält zwingend:

- eine differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Vorgesetzten- und Leitungspositionen zur Feststellung von Unterrepräsentanzen
- eine Bestandsanalyse der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf
- eine aktualisierte verbindliche Zielvorgaben für zwei Jahre
- die Benennung personeller Maßnahmen, konkreter organisatorischer und fortbildender Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise:

- die systematische Nachwuchsentwicklung
- spezielle Angebote zur Aus- und Fortbildung für Frauen
- Schulungen für Führungskräfte zum Erwerb von Genderkompetenzen
- Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung
- Angebote zur Kinderbetreuung am Dienort bzw. Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

3.2.3 Zusammenarbeit mit dem Fürstenberg Institut

Berufliche und private Stresssituationen beeinträchtigen die persönliche Zufriedenheit und das Wohlbefinden. Der IHK Berlin stößt bei diesen Themen als Arbeitgeberin manchmal an Grenzen. Das Fürstenberg Institut bietet eine optimale Ergänzung zu den internen Anlaufstellen der Kammer.

Seit dem 1. März 2020 steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IHK Berlin das Fürstenberg Institut als qualifizierter Ansprechpartner für Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung zur Verfügung.

Bei persönlichen, beruflichen, familiären oder gesundheitlichen Fragestellungen und Konfliktsituationen können sie sich in Einzelgesprächen beraten lassen. Dafür stehen im Fürstenberg Institut qualifizierte Fachberater zur Verfügung – absolut diskret, strikt vertraulich und für die IHK-Mitarbeiter kostenfrei.



3.2.4 Kooperationen mit Kindertagesstätten und Kinderbetreuung

Um die Familienfreundlichkeit der IHK Berlin zu verbessern – was auch eine Maßnahme des Frauenförderplans ist –, besteht seit Ende 2018 eine Kooperation mit zwei Kitaträgern. Bei den Trägern Kenntnisreich und Fröbel hat die IHK Berlin eine bestimmte Menge an Kitaplätzen für Mitarbeiterkinder vertraglich reserviert.

Zusätzlich haben wir einen Rahmenvertrag mit einem Dienstleister abgeschlossen und bieten an einem Brückentag eine Kinderbetreuung im Hause an. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, eine Notfallbetreuung in Anspruch zu nehmen. Die Kosten dafür werden zu 50 % von der IHK Berlin übernommen, 50 % tragen die Mitarbeiter:innen selbst.

3.2.5 Mobiles Arbeiten

Im Jahr 2020 hat die Coronapandemie unerwartet und in erheblich größerem Umfang als vielfach geplant mobiles Arbeiten in den Mittelpunkt der Arbeitsorganisation gestellt. Die außergewöhnliche Situation hat uns die großen Chancen, die mit mobiler Arbeit verbunden sind, gezeigt, aber auch neue Herausforderungen mit sich gebracht. Es ist absehbar, dass auch nach den besonderen Umständen der Coronapandemie ein Großteil der IHK-Mitarbeitenden die Möglichkeit mobiler Arbeit auf freiwilliger Basis in Anspruch nehmen möchte.



Wir unterstützten die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation durch die Möglichkeit mobiler Arbeit bereits vor der Coronapandemie. Grundlage war eine Dienstvereinbarung, die im Februar 2020 (unabhängig von der Coronapandemie und noch vor dem ersten Lockdown) aktualisiert wurde. Diese sieht für die Mitarbeitenden eine sehr flexible Lösung vor. Technisch ist das mobile Arbeiten seit Jahren möglich. Anfang 2020 haben wir das Kollaborationstool Teams aus der Microsoft-Office-365-Suite als unterstützendes Werkzeug dem Haus zur Verfügung gestellt.

Während des Lockdowns haben wir erkannt, dass für einen ausgeweiteten Einsatz von mobilem Arbeiten weitere Strukturen, Rahmenbedingungen und Prozesse erforderlich sind. Um diesen Anforderungen zu begegnen, wurde ein Projekt initiiert, innerhalb dessen u. a. ein Post-Corona-Szenario und praxistaugliche Lösungsansätze für künftige mobile Arbeit entwickelt werden sollen. Berücksichtigt werden hier auch das Potential neuer flexiblerer Sitzkonzepte und verdichteter Flächennutzung in der IHK Berlin selbst. Das Projekt läuft derzeit noch. Einbezogen wurden in die Projektarbeit u. a. folgende Ziele:

- Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation stärken
- Mitarbeitenden Sicherheit durch klare Regelungen und Prozesse geben
- Führungskräfte bei der Steuerung von hybriden Teams unterstützen
- Mitarbeitenden Hilfestellungen für das hybride Arbeiten geben (u. a. Zeiterfassung, Netiquette etc.)
- bereichsübergreifende Harmonisierung von Regelungen
- Reduzierung des Flächenbedarfs proportional zur reduzierten Anwesenheit

Im Rahmen des Projekts wurde zunächst festgelegt, wie unser Szenario für die gesamte IHK Berlin für eine Nutzung mobiler Arbeit nach der Coronapandemie aussieht. Um hier ein möglichst realistisches Bild zu erhalten, haben wir partizipative Methoden genutzt, insbesondere Mitarbeiterumfragen, Führungskräfteinterviews, Best-Practice-Recherchen sowie den Austausch innerhalb der Projektgruppe. Auf Grundlage des ermittelten Bedarfs haben wir sodann einen Katalog von Maßnahmen abgeleitet und diese bereits teilweise umgesetzt. Ein anderer Teil des Katalogs befindet sich noch in der Umsetzung. Maßnahmen sind unter anderem folgende Werkzeuge und Hilfestellungen: Tipps und Anleitungen für Programme, eine Netiquette für Online-Meetings, Gesundheitstipps, Empfehlungen zur Organisation hybrider Arbeit in den Bereichen, Planungsübersichten, Fragebögen, Empfehlungen zur Erreichbarkeit und Nutzung der Kommunikationsmittel sowie ein Leitfaden zum Datenschutz.

In vielen Bereichen wurden Workshops durchgeführt und die erarbeiteten Hilfestellungen getestet. Nach der Rückkehr aus dem Lockdown werden die Ergebnisse der Workshops momentan in den Realbetrieb überführt. Danach wird über bereichsübergreifende Regelungen entschieden.

Mobile Arbeit ist für uns im Grundsatz eine gleichberechtigte Arbeitsform, soweit die Aufgaben dafür geeignet sind und mobil in mindestens gleicher Qualität und Effizienz erledigt werden können. Telearbeitsplätze werden wir nicht zur Verfügung stellen, für alle Mitarbeitenden jedoch Arbeitsplätze im LEH. Hierbei wird es eine Mischung aus festen sowie geteilten Arbeitsplätzen und Überlaufzonen geben

Die Entwicklung und Bewertung moderner Arbeitsformen in der IHK Berlin, in Deutschland und weltweit ist noch nicht abgeschlossen. Wir werden deshalb unsere Arbeitsweisen sowie die Nutzung mobiler Arbeitsformen immer wieder überprüfen und weiterentwickeln und auch auf die Verfügbarkeit der technischen Ausstattung Rücksicht nehmen. Hierbei werden wir auch die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen auf unsere Kundenbeziehungen und die Unternehmenskultur im Blick behalten.

3.2.6 Die Kampagne „Gleichstellung gewinnt“

Was uns intern wichtig ist, wollen wir auch verstärkt in die Mitgliedschaft tragen. Gemeinsam mit dem Berliner Senat und der Handwerkskammer (HWK) Berlin machen wir uns daher für eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an der Wirtschaft stark. Die dreijährige Kampagne „Gleichstellung gewinnt. Kulturwandel in Unternehmen“ ging 2020 in das letzte Kampagnenjahr. Berliner Unternehmen sind aufgerufen, durch die Unterzeichnung der gemeinsamen Charta die Gleichstellung aller Geschlechter in ihren Unternehmen zu fördern.

Die Kampagne verfolgt das Ziel, Gleichstellung stärker in der Wirtschaft und der Gesellschaft zu verankern. Durch das Aufzeigen von Rollenvorbildern, den Erfahrungsaustausch und die öffentlichkeitswirksame Arbeit soll veranschaulicht werden, wie Unternehmen die Weichen für eine gleichberechtigte Teilhabe stellen können.

Die Unterzeichner:innen der Charta setzen sich dafür ein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Kleine sowie große Unternehmen setzen sich in diesem Rahmen öffentlichkeitswirksam für eine neue Unternehmenskultur ein und profitieren von einem Mehrwert, der Kreativitäts-, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Bereits mehr als 100 Unternehmen, Verbände und Institutionen haben die Charta unterzeichnet.

3.3 MITARBEITERBETEILIGUNG

3.3.1 Personalrat

Das partnerschaftliche Miteinander mit dem Personalrat spielt in der IHK Berlin eine zentrale Rolle. Ein intensiver Austausch mit der Hauptgeschäftsführung findet in regelmäßigen Monatsgesprächen und in laufenden Beratungen statt. Regelmäßig und zeitnah informieren wir den Personalrat über laufende Projekte, neue IT-Systeme und die strategische Ausrichtung der IHK. Das hilft, Interessenkonflikte zu vermeiden, und stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Werten der IHK. Insbesondere widmen wir uns dabei Themen wie Gehaltsentwicklung, Gesundheit, Arbeitsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildung und Personalentwicklung. Dazu wurden mit dem Personalrat zahlreiche Dienstvereinbarungen abgeschlossen bzw. angepasst sowie gemeinsame Aktivitäten durchgeführt, bspw. ein Gesundheitstag. In der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Hauptgeschäftsführung und dem Personalrat geht es uns darum, die Mitarbeitenden zu fördern und zu befähigen, um gemeinsam neue Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

3.3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es, gemeinsam mit dem Personalrat die Belange der jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren und aller zur Berufsausbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu vertreten.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat im Wesentlichen zwei Aufgaben:

- Sie muss darauf achten, dass die Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beachtet und umgesetzt werden, die zugunsten der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer:innen gelten.
- Sie nimmt Einfluss auf die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen.

3.3.3 Schwerbehindertenvertretung

Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung am Arbeitsplatz zu fördern und zu unterstützen. Sie vertritt die Interessen ihrer Klientel und steht ihnen beratend zur Seite.

Sie erfüllt ihre Aufgabe insbesondere dadurch, dass sie

- ... darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt und insbesondere auch die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.
- ... Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt.
- ... Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen aufnimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.
- ... Beschäftigte bei der Feststellung einer Behinderung, des entsprechenden Grades einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung unterstützt.

3.4 QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Unser effektives Onboarding integriert unsere neuen Kolleg:innen nicht nur im Hinblick auf deren zukünftige Aufgaben und Verantwortlichkeiten, sondern auch in das Team und in die gesamte Organisationskultur. Im Laufe des ersten Jahres erwarten sie mehrere Einführungsmodule aus den verschiedenen Fachbereichen. Damit geben wir die Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und alle Geschäftsfelder der IHK Berlin kennenzulernen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, in anderen Fachbereichen zu hospitieren.

Für die Mitarbeitenden führen wir kontinuierlich Weiterbildungsmaßnahmen durch und fragen regelmäßig den Bildungsbedarf ab, um zielgerichtet Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und diese inhouse durchführen zu können. Die Qualifizierungsmaßnahmen flankieren die kontinuierliche Entwicklung unserer Arbeit sowie den Ausbau der Service- und Dienstleistungsorientierung. Zudem wurden 2020 im Rahmen von Pilotprojekten Mitarbeitende durch Mitarbeitende geschult (bspw. Social-Media-Schulungen, Microsoft-Teams-Schulungen). Institutionalisiert wurden aus verschiedenen Fachbereichen heraus dabei bereits „Nugget Learning“-Formate, wie z.B. die „Workhacks der Woche“ oder der Wissenskompass. Dieses Konzept soll im Jahr 2021 ausgebaut und professionalisiert werden. Multiplikatorenkonzepte (IHK Berlin: Mitarbeitende für Mitarbeitende) werden in Zukunft eine wichtige Rolle in der betrieblichen Weiterbildung der IHK Berlin einnehmen. Das hat mehrere Gründe: Kosteneffizienz, Lerneffektivität und erwachsenengemäßes Lernen, Wissensmanagement, Motivation und Nutzung von Kompetenzen.

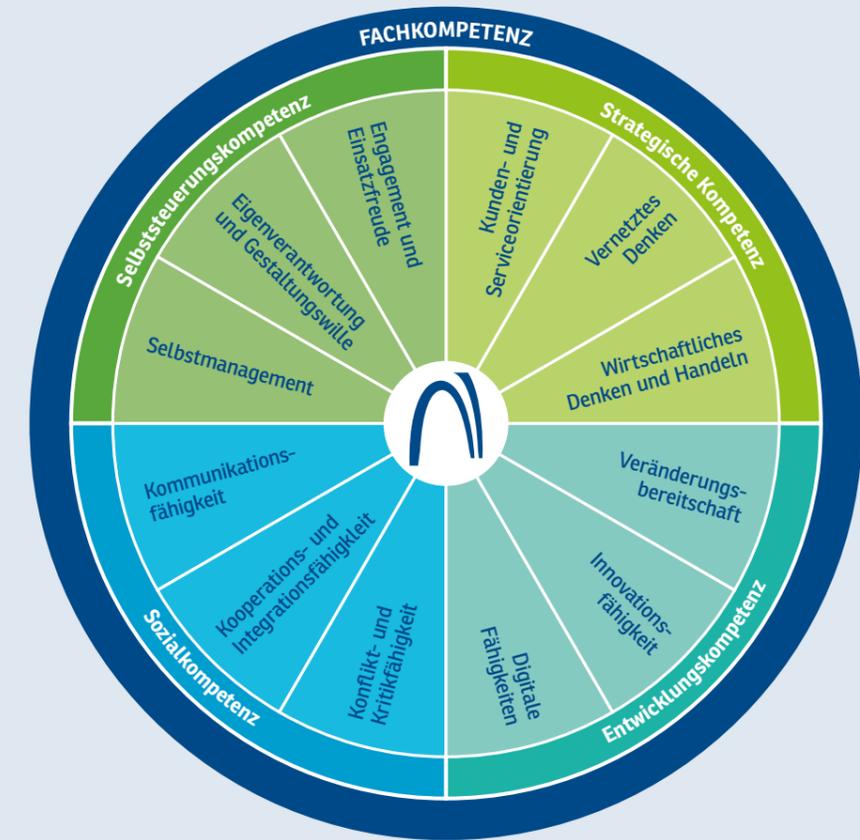
3.4.1 Kompetenzmodell

Die fortschreitende Digitalisierung, der demografische Wandel sowie der Fachkräftemangel werden die Arbeitswelt stark verändern. Darüber hinaus wird Arbeit zunehmend komplexer und agiler. Die IHK Berlin unterliegt diesem Veränderungsprozess. Um sich zukunftssicher aufzustellen, muss sie die neuen und gesteigerten Anforderungen erfüllen. Wesentlich für die Bewältigung der strategischen Herausforderungen ist die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat zum Ziel, ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten permanent dem Wandel anzupassen und weiterzuentwickeln und dadurch auch ihre Motivation und Arbeitszufriedenheit zu steigern. Die Grundlage für diese Weiterentwicklung stellt das strategische Kompetenzmodell dar, mit dessen Erarbeitung im Jahr 2018 begonnen wurde. Im Kern ist das Kompetenzmodell ein Instrument des Kompetenzmanagements und beschreibt die im Unternehmen benötigten Kompetenzen, die Mitarbeiter mitbringen oder entwickeln müssen, damit das Unternehmen seine Ziele erreichen kann. Ein strategisches Kompetenzmodell unterstützt mithin die zielgerichtete Entwicklung der Mitarbeiter unter Berücksichtigung strategisch abgeleiteter Anforderungen. Damit bringt ein strategisches Kompetenzmodell folgende Vorteile mit sich:

- Die Festlegung der notwendigen Kompetenzen ermöglicht gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung (Mitarbeiter und Führungskräfte).
- Das Modell ermöglicht die Auswahl des Personals (Recruiting).
- Die Zuordnung von Kompetenzen zu Positionen erleichtert die Planung der Karriere.
- Das Kompetenzmodell ist Basis für die Identifikation von Potentialträgern ebenso wie für deren Entwicklung (Talentmanagement).

Um ein vollständiges Bild über für die IHK Berlin erfolgskritische Kompetenzen zu erlangen, waren Führungskräfte sowie ausgewählte Mitarbeiter:innen aller Geschäftsfelder an der Entwicklung des Kompetenzmodells beteiligt. Neben Basisworkshops, in denen die Grundlagen des Kompetenzmodells entwickelt wurden, fand in mehreren Validierungsworkshops die Überprüfung der ausgearbeiteten Kompetenzen statt. Das Modell wurde iterativ mithilfe der Rückmeldungen von Führungskräften und Mitarbeitern angepasst. Weiterhin hat die Strategiegruppe Impulse geliefert sowie die Projektgruppe in sehr enger zeitlicher Frequenz die laufenden Ergebnisse diskutiert. Alle interessierten Mitarbeiter waren eingeladen, in einem Resonanzworkshop einen Zwischenstand des Modells kennenzulernen und Feedback zu geben. Ergebnis ist das nachfolgend abgebildete Modell.

Das Kompetenzmodell der IHK Berlin



Das Kompetenzmodell der IHK Berlin umfasst zwölf generische Kompetenzen, die den vier übergeordneten Kompetenzbereichen „Selbststeuerungskompetenz“, „Strategische Kompetenz“, „Entwicklungskompetenz“ und „Sozialkompetenz“ zugeordnet sind. Um ein einheitliches Begriffsverständnis innerhalb der IHK Berlin sicherzustellen, werden Kompetenzen durch je eine Verhaltensbeschreibung und jeweils fünf Verhaltensanker operationalisiert. Neben den generischen Kompetenzen ist angedacht, das Kompetenzmodell durch jobgruppenspezifische Fachkompetenzen zu komplettieren. Hierzu werden voraussichtlich Fachkompetenzen je Jobgruppe anhand bestehender Stellenbeschreibung identifiziert und mit Führungskräften evaluiert und validiert.

2019 wurde begonnen, das Kompetenzmodell operativ einzusetzen und zunächst beim Recruiting anzuwenden.



2021 fanden Veranstaltungen für alle Führungskräfte statt, in denen sie zum Thema kompetenzbasierte Personalentwicklungsgespräche geschult wurden und sich darüber austauschten, wie Entwicklungsdialoge mit ihren Teammitgliedern gelingen. Auch für alle Mitarbeiter:innen gab es das freiwillige Angebot, an einer Einführung teilzunehmen, in der das Instrument vorgestellt sowie Tipps und Hinweise gegeben wurden, wie sie aktiv ihre eigene Entwicklung gestalten können.

Mit den gemeinsamen Erfahrungen aus dem Jahr 2021 wird der Prozess verfeinert und später mit einer Dienstvereinbarung fest im Haus verankert.

3.4.2 Wissenskompass und #workhackderwoche

Der Wissenskompass ist eine interne Veranstaltungsreihe der IHK Berlin, die seit Januar 2020 regelmäßig stattfindet und allen Mitarbeiter:innen der IHK Berlin offensteht. Einmal im Monat stellt ein interner oder externer Experte Wissenswertes und Richtungsweisendes zu aktuellen Trends aus der Arbeitswelt oder eine Arbeitsmethode vor.

Ziel ist es, einen ersten Impuls zu geben und Basiswissen zu jeweils einem Thema zu vermitteln. Idealerweise werden die Mitarbeiter:innen inspiriert, sich weiter mit dem Thema zu beschäftigen und Nutzen für ihren Arbeitsalltag daraus zu ziehen.

Themen vom Wissenskompass sind Trends und Methoden, die die Mitarbeiter:innen im stetigen Wandel der Arbeitswelt allgemein und ihres Arbeitsalltags im Besonderen Orientierung geben und unterstützen. Zu den Themen der bisher durchgeführten Veranstaltungen gehören u. a. Design Thinking, gewaltfreie Kommunikation, Customer Centricity, Scheitern als Chance, künstliche Intelligenz oder Visualisierung



Der #workhackderwoche ist eine bei den Mitarbeitenden sehr beliebte Rubrik des Projekt-Management-Office der IHK Berlin (PMO) im Intranet, in der wöchentlich Tipps, Tricks und Kniffe zu den verschiedensten Themen der täglichen IHK-Arbeitswelt, bspw. Arbeitserleichterungen wie Shortcuts oder Einstellmöglichkeiten in den meistgenutzten Anwendungen wie Microsoft Teams oder Outlook, veröffentlicht werden. Auf einfache, kreative und ungewöhnliche Art und Weise werden so bisherige Arbeitsmuster aufgebrochen. Die Rubrik leistet einen wesentlichen Beitrag zur kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeitenden durch Mitarbeitende. Sie fördert digitale Kompetenzen und Innovationsfähigkeiten. Die Möglichkeit, eigene workhacks einzureichen, wird von den Mitarbeitenden rege genutzt. Mit einer Arbeitszeitinvestition von ca. fünf bis 15 Minuten pro Hack lassen sich diese sehr gut in die tägliche Arbeit integrieren, wobei die Mitarbeitenden selbst entscheiden, ob und welche workhacks sie ausprobieren möchten.

Das #workhackderwoche – Liveevent ist eine Weiterentwicklung des Weiterbildungsformates. Über einen Zeitraum von einer Woche werden jeweils um die Mittagszeit herum in einem Halbstunden-Format workhacks zu einem konkreten Thema oder zu einer häufig genutzten Anwendung live durch einen Mitarbeitenden vorgestellt. Die Teilnehmer:innen können Fragen stellen und die workhacks gleich selbst am eigenen PC ausprobieren. Die Veranstaltungen erfolgen remote und ermöglichen mithin auch die Teilnahme während des mobilen Arbeitens. Zudem werden sie aufgenommen und im Nachgang in der Mediathek der IHK Berlin zur Verfügung gestellt.

Das erste Liveevent hat im März 2021 stattgefunden. Aufgrund der großen positiven Resonanz folgte im Juni ein zweites Liveevent. Das dritte ist bereits in Planung und soll im Herbst stattfinden.

3.4.3 Ausbildung in der Kammer

Wir sind als Teil der IHK-Organisation nicht nur zuständige Stelle für die duale Ausbildung in den IHK-Berufen in ganz Deutschland. Wir sind selbst attraktiver Ausbildungsbetrieb in Berlin und bilden praxisnah und qualifiziert aus. Aktuell beschäftigen wir 13 Auszubildende in zwei Ausbildungsgängen, Kaufleute für Büromanagement sowie Fachinformatiker:innen für Systemintegration. Üblicherweise haben wir auch Mediengestalter:innen in Digital und Print an Bord, konnten den Platz für dieses Jahr allerdings nicht besetzen.

Seit 1999 (seitdem wir diese Kennzahl erheben) arbeiten noch immer über 40 Prozent der ausgelernten Auszubildenden bei uns im Haus. Die Übernahmequote der Büromanagement-Azubis lag in den letzten Jahren bei 100 Prozent. Wir bilden also klar mit Perspektive aus. Dafür arbeiten wir die Auszubildenden ausführlich ein und stellen ihnen Paten an die Seite. Im Verlauf der Ausbildung berücksichtigen wir bei der Einsatzplanung individuelle Wünsche und bieten Weiterbildungen zu Themen wie bspw. Bewerbungcoaching oder Zeitmanagement an. Alle Auszubildenden haben die Möglichkeit, für einen Monat ins



Ausland zu gehen und in einem anderen Unternehmen internationale Arbeitserfahrungen zu sammeln. Dabei stehen wir ihnen bei der Planung und Finanzierung zur Seite.

Wir arbeiten konstant an der Qualität der Ausbildung und der Zufriedenheit der Auszubildenden. Aktuell pilotieren wir eine digitale Lernapp, um auf veränderte Lerngewohnheiten zu reagieren. In den letzten Monaten haben wir die Gleitzeitregelung erweitert, die Vergütungen angehoben und den Beurteilungsprozess überarbeitet. Darüber hinaus treffen wir uns regelmäßig alle zwei Wochen zu einem Austausch, um über aktuelle Belange zu sprechen. Auch mit den Ausbildungsbeauftragten der Fachabteilungen haben wir ein regelmäßiges Austauschformat, um über Aktuelles und Herausforderungen zu sprechen. Auch ihnen stehen regelmäßig Weiterbildungen zur Verfügung, um die Qualität der Ausbildung weiterhin hoch zu halten und die Auszubildenden fachkundig und wertschätzend begleiten zu können.

DNK-Kriterium 14
Arbeitnehmerrechte

DNK-Kriterium 15
Chancengerechtigkeit

DNK-Kriterium 16
Qualifizierung

GRI SRS-403-4
Mitarbeiterbeteiligung,
Konsultation und
Kommunikation zu
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz

3.5 GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat für die IHK Berlin eine hohe Priorität, weshalb bereits in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen eingeführt wurden, um diese zu erhalten und zu fördern. In jedem Jahr wird ein Budget zur Verfügung gestellt, um den Mitarbeitenden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten zu können. Dazu zählen z. B. wöchentliche Rücken- und Yogakurse innerhalb der IHK-Räumlichkeiten sowie jährliche Gesundheitstage, bei denen z. B. Screenings, Ernährungsworkshops, Raucherentwöhnungskurse, Massagen und verschiedene Sportkurse angeboten werden. Darüber hinaus bietet die IHK Berlin allen Mitarbeitenden bei längerer Krankheit ein betriebliches Eingliederungsmanagement an und unterstützt auch regelmäßig bei Maßnahmen zur Arbeitssicherheit. In den nächsten Jahren soll das betriebliche Gesundheitsmanagement um weitere Angebote für die Mitarbeitenden erweitert werden.

3.5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die IHK Berlin ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX dazu verpflichtet, allen Mitarbeiter:innen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dieses soll dabei helfen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, neuer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Das BEM kann von den Mitarbeitenden freiwillig in Anspruch genommen werden. Um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, das Gespräch mit einer Person des Vertrauens durchführen zu können, wurde im Rahmen einer neuen Dienstvereinbarung ein BEM-Team gegründet und geschult, welches aus der Personalleitung, Mitarbeiter:innen der Personalabteilung sowie aus Mitgliedern der Personalvertretung (Personalrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung)

besteht. Darüber hinaus kann der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine weitere Person des Vertrauens mitnehmen, wie z. B. einen Kollegen oder einen Familienangehörigen. In dem Gespräch wird überprüft, ob die Arbeitsunfähigkeit in einem Zusammenhang mit der Arbeit steht und ob es Maßnahmen gibt, mithilfe derer die IHK Berlin die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützen kann. Mögliche Maßnahmen können z. B. die Erweiterung der Arbeitsplatzausstattung (höhenverstellbarer Schreibtisch, ergonomische Maus, Fußablage etc.) oder Veränderungen bei den Arbeitsaufgaben sein. Bei Bedarf und nach Rücksprache mit dem Mitarbeitenden können auch externe Institutionen hinzugezogen werden, wie z. B. das Fürstenberg Institut.

3.5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die IHK Berlin ist als Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutz- bzw. Arbeitssicherheitsgesetzes (ArbSchG/ASiG) u. a. zur Vorsorge gegenüber ihren Mitarbeitenden verpflichtet und hat geeignete Vorkehrungen gegen Unfälle, Brände oder andere Not-/Katastrophenfälle zu treffen. Zu berücksichtigen sind neben dem ArbSchG z. B. die Arbeitsstätten- und die Betriebssicherheitsverordnung (ArbStättV/BetrSichV) sowie die Unfallverhütungsvorschriften der Verwaltungsberufsgenossenschaft. Zur Erfüllung dieser Aufgaben haben wir eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze zur Ermittlung möglicher Gefährdungen vorgenommen und daraus Maßnahmen zur Prävention abgeleitet.

Arbeitgeber wie die IHK Berlin sind verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden, der aus Unternehmensvertreter:innen der Bereiche Justitiariat & Logistik und Personal, dem Betriebsrat (bei Bedarf auch Frauen- und Schwerbehindertenvertretung), dem internen Arbeitssicherheitsbeauftragten sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt besteht. Der ASA kommt mindestens viermal jährlich zu Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder anderen aktuell relevanten Themen zusammen. Die IHK Berlin hat zur Konsultation und Kooperation einen Beratungs-/Dienstleistungsvertrag über die Funktionen Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einem externen Partner abgeschlossen. Zur Überwachung von Arbeitssicherheit und Ergonomie bieten wir regelmäßig bei Bedarf Arbeitsplatzbegehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit an und erstellen darüber ein Protokoll mit entsprechend für den jeweiligen Arbeitsplatz empfohlenen Maßnahmen. Darüber hinaus beschaffen wir unsere Büro- und Arbeitsplatzausstattung gemäß geltenden ergonomischen Vorgaben in einem Drei- bis Fünfjahresrhythmus.

Aus o. g. Gesetzen und Verordnungen ergibt sich außerdem die Pflicht, Arbeitnehmenden regelmäßig Angebote zur Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (Augenuntersuchungen) zu unterbreiten. Im Falle der Erfordernis einer die Bildschirmtätigkeit unterstützenden Sehhilfe leistet die IHK Berlin einen finanziellen Zuschuss von maximal 100 Euro.



Zudem geben wir unseren Mitarbeitenden jährlich im Herbst die Möglichkeit, sich gegen das Grippevirus impfen zu lassen. In Zusammenhang mit der aktuell vorherrschenden Covid-19-Pandemie bietet die IHK Berlin Corona-Schutzimpfungen über die Betriebsärzte an und wird dieses Angebot voraussichtlich zukünftig neben der Grippeimpfung etablieren.

Wir unterstützen regelmäßig die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden im Rahmen eines sogenannten Gesundheitstages. Neben Informations- und Beratungsangeboten zu beruflichen und privaten Gesundheitsthemen (Ernährung, Fitness, psychologische Aspekte) konnten in der Vergangenheit u. a. auch Massagen, Yoga- oder Rückenschule-Kurse oder die Überprüfung des Impfstatus durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen werden.

Die IHK Berlin schult jährlich mind. einen Mitarbeitenden je IHK-Bereich in Erster Hilfe durch einen darauf spezialisierten Dienstleister. Jeder IHK-Bereich ist mit einem Verbandskasten ausgestattet, Erste-Hilfe-Vorfälle sind zu dokumentieren. Im gesamten Gebäude stehen im Notfall insgesamt vier Defibrillatoren zur Verfügung.

Außerdem benennen wir mindestens je IHK-Bereich einen Brandschutzhelfer, der ebenfalls mindestens alle zwei Jahre theoretisch und praktisch in Brandschutz geschult wird. Zur Gewährleistung eines sichereren Ablaufs im Notfall veranstaltet die IHK Berlin jährlich eine Räumungsübung.

Die Mitarbeitenden der IHK Berlin werden jährlich digital in Arbeits- und Gesundheitsschutz unterwiesen. Alle wichtigen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden den Mitarbeitenden zentral im Intranet unter dem Schlagwort „Arbeitssicherheit“ zur Verfügung gestellt. Aktuelle Informationen und Regelungen zur sicheren Zusammenarbeit z. B. im Rahmen der Coronapandemie werden per Rundmail oder auf dem Schwarzen Brett im Intranet verkündet.

Neben der Unfallversicherung über die Verwaltungsberufsgenossenschaft liegt außerdem eine erweiterte separate Versicherung von Dienstwegen und Dienstgängen vor.

3.5.3 Gesundheitsmanagement während der Coronapandemie

Zum Schutz des Personals wurden alle Mitarbeiter:innen aufgefordert, die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zu nutzen, wenn die Arbeitsinhalte dies zulassen. Risikopatienten unter den IHK-Mitarbeitenden wurden gebeten, ihre Arbeit nicht im LEH zu verrichten. Der Reinigungsdienstleister der IHK hatte zudem seine Reinigungsintervalle und die Reinigungsintensität erhöht. Eine No-Handshake-Policy wurde in der IHK eingeführt, entsprechend breit auf Allgemein- und Büroflächen „plakatiert“ und Abstandregeln wurden für Fahrstühle, Treppen und Büros festgelegt. Zusätzliche Desinfektionsmittel wurden in den

Sanitärbereichen aufgestellt und Desinfektionsspender für Allgemeinflächen im LEH über den Reinigungsdienstleister bestellt. Ein intensiver Austausch mit der Betriebsärztin der IHK über die richtigen Maßnahmen in der Pandemie wurde während dieser Zeit begonnen und wird bis heute gepflegt.

Auf den andauernden Lockdown und die damit einhergehende Belastung der Mitarbeitenden haben wir mit Angeboten und Gesundheitstipps zur mobilen Arbeit sowie Austauschformaten („Zwiebel, Zwieback und Zuversicht“) reagiert.

3.6 VERGÜTUNGSSYSTEM

Der IHK Berlin ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen leistungsgerecht, fair und marktgerecht entlohnt werden. Aus diesem Grund wurde das Vergütungssystem der IHK Berlin mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zum Stellenbewertungs- und Vergütungssystem zum 1. März 2020 modernisiert. Damit konnte das seit 2017 laufende Projekt zur Überarbeitung des bestehenden Systems gemeinsam mit dem Personalrat abgeschlossen werden. Das überarbeitete Vergütungssystem bringt eine ganze Reihe von Verbesserungen mit sich. Dies sind beispielsweise:

- aktualisierte Funktionsbeschreibungen und die systematische Neubewertung aller Funktionen
- eine marktgerechte Neuausrichtung der Vergütungen auf Basis einer empirischen Marktanalyse
- eine neue, durchlässige Vergütungsgruppenstruktur, die auf Grundlage einer breiteren Differenzierung (elf Vergütungsgruppen statt acht Funktionsgruppen) Entwicklungsperspektiven auch außerhalb hierarchischer Pfade ermöglicht und die bisherige strenge Abgrenzung von Sachbearbeitung, akademischen und Führungsfunktionen überwindet
- vereinfachte, auf beobachtbarem Verhalten basierende Beurteilungskriterien sowie die Neuausrichtung der Beurteilungsskala mit dem Ziel der Objektivierung der Bewertungen und der Rekalibrierung des Beurteilungsmaßstabes
- die Einführung einer Beurteilung der Führungsleistung durch Mitarbeitende
- eine deutliche Verschärfung der Zielsystematik, verbunden mit der Abschaffung individueller Ziele sowie der Trennung von Zielerreichung und Gehaltsanpassung

Das überarbeitete Vergütungssystem stellt einen wesentlichen Baustein für die Modernisierung der IHK Berlin auch im Personalwesen dar. Insbesondere die Überwindung der starren Trennung der ehemaligen Funktionsgruppen ermöglicht die vielfach gewünschten Karrierepfade außerhalb der klassischen Hierarchie, das Stellenbewertungssystem gewährleistet eine marktgerechte Vergütung auch von für die IHK neuen und spezialisierten

DNK-Kriterium 15 
Chancengerechtigkeit

GRI SRS-102-35 
Vergütungspolitik



Funktionen. Die Beurteilung wird einfacher, das Zielsystem setzt auf das gemeinschaftliche Erreichen übergreifender Ziele statt auf individuelle Interessen. Damit bietet es vielfältige Möglichkeiten, Impulse aus der Mitarbeiterbefragung aufzunehmen und zu einer Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit beizutragen.

3.6.1 Gestaltung der Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteile

Die Vergütungen der IHK Berlin setzen sich aus einer Festvergütung, einer variablen Vergütung sowie Benefits bzw. freiwilligen Zusatzleistungen zusammen.

Die Festvergütung stellt die planbare monetäre Grundversorgung der Mitarbeitenden sicher. Sie wird in gleichen monatlichen Raten, in Bestandsfällen in 13 oder 13,5 monatlichen Raten, ausgezahlt.

Die variable Vergütung stellt eine direkte Verknüpfung mit unternehmens- und abgeleiteten Zielen sicher, die über das Geschäftsjahr zu erreichen sind, und stellt den Personalkostenblock in Abhängigkeit vom Erfolg, wodurch er flexibilisiert wird. Der variable Vergütungsbestandteil gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, durch Leistung direkten Einfluss auf die Höhe des Gehaltsbestandteils zu nehmen.

Benefits bzw. freiwillige Zusatzleistungen generieren Vorteile, die die Lebensumstände der Mitarbeiter:innen der IHK Berlin positiv beeinflussen und die Gesamtmotivation abrunden. Zu den Leistungen zählen unter anderem vermögensbildende Leistungen, Prämien für außergewöhnlichen Leistungen, Jubiläumszuwendungen sowie die betriebliche Altersversorgung.

Vergütungssystematik

Marktbenchmark und Funktionsbewertung bilden die Grundpfeiler der Vergütungssystematik. Die Orientierung am Markt stellt eine wichtige Grundlage für die Gewinnung von Fach- und Führungskräften sowie für die Mitarbeiterbindung dar. Die Marktorientierung wird durch regelmäßig stattfindende Gehaltsbenchmarks gewährleistet. Die Gehaltsbenchmarks dienen der Definition von Gehaltsbandbreiten der Vergütungsgruppen, der Gehaltsfindung bei Neueinstellungen und der regelmäßigen Anpassung der Gehälter. Mithilfe eines analytischen Funktionsbewertungsverfahrens werden die Funktionen der IHK Berlin anhand eines feststehenden Sets an Kriterien in ihrer Bedeutung für die IHK bewertet.

Die Vergütungssystematik der IHK Berlin besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- **Vergütungsgruppenstruktur und Vergütungsbänder**

Die IHK Berlin verfügt über Vergütungsbänder für insgesamt elf Vergütungsgruppen, die als Teil der Vergütungsstruktur die Zahlungsbereitschaft der IHK Berlin für gleichwer-

tige Tätigkeiten definieren. Sie sind somit Entscheidungshilfe für die Bestimmung der Gehaltshöhe einzelner Mitarbeiter:innen und helfen dabei, Entscheidungen zu objektivieren.

- **Bandstruktur und Gehaltsentwicklung**

Darüber hinaus sind die Vergütungsbänder in Leistungszonen unterteilt, wodurch sich eine innere Grundstruktur ergibt. Die Leistungszonen liefern eine Reihe von Vorteilen:

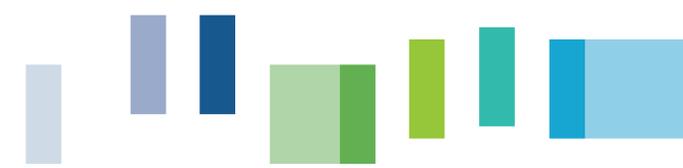
- Sie geben einen Orientierungsrahmen für Gehaltsentscheidungen, insbesondere bei Neueinstellungen.
- Sie vermitteln eine klare Erwartungshaltung an die Beschäftigten und dämpfen unrealistische Erwartungen ein.
- Sie ermöglichen eine systemisch differenzierte Vergütungsentwicklung und nehmen damit auch Druck von den Linienvorgesetzten.
- Sie fördern eine einheitliche Praxis und somit die Vergütungsgerechtigkeit in der IHK Berlin.

Innere Struktur eines Vergütungsbandes

110–115 %	Spitzenleistungszone	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionsinhaber:in übertrifft die Anforderungen der Funktion über längere Zeit hinweg ▪ für wenige Spitzenleister:innen 	
90–109 %	Leistungszone	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionsinhaber:in erfüllt Anforderungen der Funktion ▪ für kontinuierlich gute Leistungen 	Langfristig „planmäßige“ Positionierung für den Großteil der Mitarbeiter:innen
85–89 %	Einstiegszone	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionsinhaber:in entwickelt noch die für die Funktion notwendigen Fähigkeiten, die Beiträge und Ergebnisse sind ausbaufähig ▪ ggf. auch nach Abschluss der Einarbeitungszeit 	

Zusätzlich zur Lage im Vergütungsband richtet sich die Gehaltsentwicklung der Mitarbeitenden systematisch nach der gezeigten Leistung. Zur Beurteilung der Leistungen werden die folgenden Kriterien genutzt:

- Fachlichkeit/Qualität/Arbeitsergebnis
- Arbeitsorganisation und Effizienz
- Kunden-/Adressatenorientierung
- Zusammenarbeit
- nur für Funktionen mit Personalverantwortung: Personalführung (inkl. Beurteilung der Führungsleistung durch die direkt unterstellten Mitarbeitenden)



Bei einer kriterienbasierten Bewertung von Leistungen kommt es darauf an, gleiche Maßstäbe und eine möglichst einheitliche Auslegung sicherzustellen. Deshalb wurden die Beurteilungskriterien praxisnah operationalisiert, also auf die tatsächlichen praktischen Arbeitssituationen und Anforderungen ausgerichtet. Die Operationalisierung der Leistungskriterien leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur professionellen und fairen Anwendung des Beurteilungssystems.

Darüber hinaus findet regelmäßig ein strukturierter Austausch zwischen den Führungskräften statt, so dass möglichst objektive, ausgewogene und übergreifend vergleichbare Ergebnisse sichergestellt werden und eventuelle Wahrnehmungsverzerrungen vermieden werden.

▪ **Aufteilung Vergütung fix/variabel**

Bei allen Mitarbeitenden setzt sich die Vergütung aus einem festen und einem variablen Anteil zusammen. Während die Leistungsbeurteilung ausschließlich auf die Gehaltsentwicklung wirkt, honoriert die variable Komponente Leistungen, die direkt oder indirekt zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen.

Die Höhe des variablen Vergütungsanteils wird als Prozentsatz der individuellen Gesamtvergütung des Beschäftigten festgelegt. Die Höhe richtet sich nach der Vergütungsgruppe, in die der/die Beschäftigte eingruppiert ist.

Die variable Vergütung basiert auf Zielvereinbarungen. Die Ausschüttungshöhe des variablen Vergütungsanteils ist abhängig von der Erreichung der IHK-Ziele (Unternehmensziele) und der Bereichs- oder Teamziele. Die einzelnen Zielkomponenten werden in der Zielvereinbarung gewichtet und die Gewichtung bei der Berechnung der Ausschüttungshöhe zugrunde gelegt. Die Gewichtung richtet sich nach folgenden Korridoren:



Die Unternehmensziele bilden einen Maßstab für die Gesamtleistung der IHK Berlin oder für herausgehobene strategische Schwerpunktaktivitäten. Sie werden jährlich von der Hauptgeschäftsführung festgelegt und gelten einheitlich für alle Mitarbeitenden. Die festgestellte Zielerreichung gilt ebenfalls einheitlich für alle Mitarbeitenden.

Bereichs- oder Teamziele werden zwischen den Führungskräften und ihren jeweiligen Mitarbeiter:innen jährlich gemeinsam entwickelt, besprochen und vereinbart. Bereichs- oder Teamziele sowie die festgestellte Zielerreichung gelten einheitlich für alle Teammitglieder.

3.6.2 Betriebliche Altersversorgung

Die IHK Berlin sieht folgende Formen der betrieblichen Altersversorgung vor:

- rein arbeitgeberfinanzierte Direktzusagen für Bestandsfälle (für Neuzugänge am 31.10.2003 geschlossen)
- Direktzusagen mit Rückdeckungsversicherung für Neuzugänge ab 1.11.2003
 - rein arbeitgeberfinanzierte Direktzusage
 - mischfinanzierte Direktzusage durch Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss
- Direktversicherungen durch Entgeltumwandlung für alle Mitarbeitenden

3.7 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD BELEGSCHAFT

Kennzahlen	
Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ siehe Kapitel 3.6 (Vergütungssystem) ▪ Jahresvergütung Hauptgeschäftsführer: Festvergütung = 255.000 € variabler Vergütungsanteil = 50.000 €
GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mit Auszubildenden, Trainees, Praktikanten und Werkstudenten: 1 : 5,7 ▪ ohne Auszubildende, Trainees, Praktikanten und Werkstudenten: 1 : 5,4
GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	siehe Kapitel 3.5.2 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)



Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-403-9 (a + b): Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsunfälle: 1 (ohne Todesfolge) Wegeunfälle: 4 (ohne Todesfolge)
GRI SRS-403-10 (a + b): Arbeitsbedingte Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ krankheitsbedingte Arbeitstage: 4.804 ▪ Die krankheitsbedingten Arbeitstage sind im Berichtszeitraum auf 4.804 (Vorjahr: 5.514) gesunken. ▪ Ab dem nächsten Berichtsjahr ist die Erhebung und Berichterstattung dieser Kennzahl als Quote geplant.
GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diese Kennzahl wurde bislang nicht erhoben. Die IHK Berlin beabsichtigt, diese und weitere Kennzahlen (z. B. Seminarerfolgsquote) ab dem nächsten Berichtsjahr zu veröffentlichen. ▪ Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,52 % ▪ Die Aus- und Weiterbildungskostenquote ist pandemiebedingt gegenüber dem Vorjahr gefallen. ▪ Weiterbildungsinvestitionsquote: 407 € pro Mitarbeiter:in ▪ Die durchschnittliche Investition in Weiterbildungen der Mitarbeiter:innen ist ebenfalls pandemiebedingt gegenüber dem Vorjahr von 772 € pro Mitarbeiter:in auf 407 € pro Mitarbeiter:in gefallen.
GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	IHK-Belegschaft Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter:innen gesamt: m: 29 %, w: 71 % ▪ HGF: m: 100 %, w: 0 % ▪ Geschäftsführer:innen: m: 80 %, w: 20 % ▪ Bereichsleiter:innen: m: 44 %, w: 56 % ▪ Mitarbeiter:innen (alle unterhalb der BL-Ebene): m: 23 %, w: 73 % ▪ Auszubildende und Trainees: m: 23 %, w: 77 %

Kennzahl (nach DNK)	Wert
	Alter <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter:innen gesamt: U30: 11 %, 30–50: 60 %, Ü50: 29 % ▪ HGF: U30: 0 %, 30–50: 0 %, Ü50: 100 % ▪ Geschäftsführer:innen: U30: 0 %, 30–50: 100 %, Ü50: 0 % ▪ Bereichsleiter:innen: U30: 0 %, 30–50: 61 %, Ü50: 39 % ▪ Mitarbeiter:innen (alle unterhalb der BL-Ebene): U30: 9 %, 30–50: 61 %, Ü50: 30 % ▪ Auszubildende und Trainees: U30: 92 %, 30–50: 8 %, Ü50: 0 % Vollversammlung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlecht: 26 Frauen, 73 Männer ▪ Alter: U30: 0, 30–50: 30, Ü50: 69 Präsidium <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlecht: 4 Frauen, 10 Männer ▪ Alter: U30: 0, 30–50: 5, Ü50: 9
GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Diskriminierungsvorfälle können den Mitgliedern des Personalrats oder der Frauenbeauftragten gemeldet werden. Diese werden stets anonym aufgenommen und behandelt. Eine zentrale Erfassung oder Zählung erfolgt nicht.
Kennzahl (IHK intern)	Wert
Anzahl Mitarbeitende	340 Mitarbeitende auf 281,05 Planstellen
Azubi-Übernahmequote	100 %

3.8 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD BELEGSCHAFT

- Personalentwicklung fördern
 - Führungskompetenzen anhand von Führungsleitlinien entwickeln
 - einen Baukasten für Entwicklungsmaßnahmen entwickeln
- Gesundheit der Belegschaft fördern
 - Konzeption und Weiterentwicklung von Angeboten aus dem Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Chancengerechtigkeit und Diversity fördern
 - Diversity-Initiative/-Gruppe aufbauen
 - Charta der Vielfalt beitreten

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



4. Handlungsfeld: Service & Hoheitliche Aufgaben

Für uns bedeutet nachhaltig zu sein vor allem, unsere Mitglieder dabei zu unterstützen, nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Wir sehen es daher als einen unserer größten Hebel an, unser Produktportfolio insgesamt nachhaltiger auszurichten und mit den entsprechenden Themen zu befüllen. Das Handlungsfeld „Service & Hoheitliche Aufgaben“ beschreibt die zahlreichen hoheitlichen Aufgaben, die wir als IHK übernehmen, und die Fülle an Dienstleistungen, mit denen wir die Berliner Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen. Im Fokus stehen hier die Sensibilisierung, Information und Unterstützung unserer Mitglieder für nachhaltiges Wirtschaften.

4.1 IHK-ANGEBOTE FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG: NACHHALTIGKEIT MIT TRADITION

Den Industrie- und Handelskammern in Deutschland sind viele Aufgaben übertragen, die bereits traditionell wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten. Das betrifft alle Leistungen der IHK in dem Themenkreis duale Ausbildung und lebenslanges Lernen. Beispiele sind die duale Berufsausbildung, aber auch unser Weiterbildungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen, Führungskräfte sowie Selbstständige. Wir unterstützen sie dabei, den Anforderungen im Berufsleben auch in Zukunft gewachsen zu sein und mit den richtigen Fähigkeiten erfolgreich am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Dadurch fördern wir die individuelle persönliche Weiterentwicklung und stärken gleichzeitig die Wirtschaft. Hier nachhaltig zu werden, heißt für uns: Wir sorgen dafür, dass zukünftig deutlich mehr Unternehmer:innen oder deren Mitarbeiter:innen diese nachhaltigen Produkte nutzen.

4.1.1 Duale Ausbildung

Die deutsche duale Berufsausbildung genießt international einen hervorragenden Ruf. Viele Experten sehen in ihr den Grund für die vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Zwar entscheiden sich immer mehr junge Menschen nach der Schule für ein Studium und viele aktuelle Bildungsdebatten kreisen um die Hochschule als Bildungsort, aber nach wie vor beginnt mehr als die Hälfte der Jugendlichen eine klassische duale Berufsausbildung und ein großer Teil der deutschen Erwerbsbevölkerung hat nicht studiert, sondern einen beruflichen Abschluss erworben.

Die IHK-Organisation fungiert im dualen System als zentrales Organ für die Berufsausbildung. Sie hat die Aufgabe vom Staat erhalten, die Ausbildung für alle ihr zugehörigen Berufe zu überwachen. Dazu gehört, Unternehmen und Auszubildende zu allen Themen rund um die Ausbildung zu beraten. Die IHK prüft aber auch, ob die Ausbildung dem Berufsbildungsgesetz gerecht wird oder ob Verstöße vorliegen. Dazu werden z. B. alle Ausbildungsverträge nach Kriterien wie Vergütung, Urlaub und vielen weiteren geprüft. So sichern die IHKs die vielgelobte Qualität der dualen Ausbildung. In der IHK Berlin haben wir eine Ausbildungsberaterin mit Expertise in der Beratung von Unternehmen, die junge geflüchtete Menschen beschäftigen möchten, engagiert. Außerdem finanziert die Berliner Wirtschaft das Arrivo Servicebüro, das auf alle Fragen rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten spezialisiert ist.

Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und anderen Ausbildungshemmnissen gibt es in Berlin ein breites Netzwerk von Unterstützern, mit dem die IHK Berlin zusammenarbeitet. Die Zusammenarbeit macht die IHK mit ihren dualen Ausbildungsmöglichkeiten für diese Menschen sichtbar und ermöglicht somit neue Chancen.

Am Ende der Ausbildungszeit organisieren die IHKs die hoheitlichen Prüfungen, die überwiegend nach bundeseinheitlichen Standards durchgeführt werden. Auch hier werden gesundheitliche Einschränkungen im Sinne der Chancengleichheit durch individuelle Nachteilsausgleiche bei den Prüfungen berücksichtigt.

Die Praxisnähe aller bei den Prüfungen eingesetzten ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer sorgt dabei für das hohe Ansehen der IHK-Prüfungen in der Wirtschaft. Nur wenige prüfende Einrichtungen in Deutschland sind in der Lage, so verlässlich berufliche Handlungskompetenz zu attestieren wie die IHKs. Das sichert allen erfolgreichen Prüfungsteilnehmer:innen eine sehr hohe Arbeitsmarktverwertbarkeit ihrer Abschlüsse.

Obgleich also dem Berufsbildungssystem aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nach wie vor große Bedeutung beigemessen wird, scheint die duale Ausbildung aus Perspektive der einzelnen Bildungsteilnehmer:innen gegenüber alternativen Bildungswegen an Attraktivität eingebüßt zu haben. Dazu kommen die unklaren Berufsvorstellungen vieler Jugendlicher,



die aus Sicht der Unternehmen das größte Ausbildungshemmnis darstellen. Deshalb hat die IHK Berlin viele unterschiedliche Initiativen zur Attraktivitätssteigerung und zur Sicherung einer ausreichenden Zahl an Bewerbern für die duale Berufsausbildung gestartet.

 Mehr Informationen zum Thema Ausbildung

 Mehr Informationen zu Ausbildungsberatung für junge geflüchtete Menschen

 Mehr Informationen zu Ausbildungsberatung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Mit der Eröffnung des Talente Check Berlin und des Showrooms für duale Ausbildung haben wir ein modernes, erlebnisorientiertes und zielgruppengerechtes Berufsorientierungsangebot geschaffen. Ergänzend dazu hat die IHK Berlin die zentrale Website www.ausbildung.berlin initiiert, die als Metasuchmaschine alle Ausbildungsangebote im Land Berlin sichtbar macht. Wir steuern Imagekampagnen, unterstützen Klein- und Mittelbetriebe bei der passgenauen Rekrutierung von Auszubildenden und bei der Gewinnung von Studienabbrechern für die duale Berufsausbildung. Mit verschiedenen analogen, digitalen und hybriden Matching-Formaten unterstützen wir die Rekrutierungsbemühungen von Ausbildungsbetrieben.

4.1.2 Lebenslanges Lernen mit Berufszugangsprüfungen und Weiterbildungen

Die IHK Berlin organisiert praxisnahe Weiterbildungsangebote und berät Unternehmen zur beruflichen Bildung. Wir analysieren den Weiterbildungsmarkt, setzen neue Trends um und machen Weiterbildung möglich. Dazu gehört auch die Vergabe von Stiftungsstipendien an Berufsanfänger und unsere Netzwerkarbeit für die Initiative „Haus der kleinen Forscher“.

Neben den Prüfungen der Aus- und Weiterbildung nimmt die IHK Berlin auch Sach- und Fachkundeprüfungen ab. Im Rahmen eines hoheitlichen Auftrages erfolgen Sach- und Fachkundeprüfungen im Bereich Berufszugang zum Beispiel für die Berufskraftfahrer und das Bewachungsgewerbe und gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtungen unter anderem für das Gaststättengewerbe und die Aufsteller von Spielautomaten. Die Teilnehmenden sind sowohl zukünftige Unternehmer:innen als auch Mitarbeitende von Gewerbebetrieben.

 Mehr Informationen zum Thema Weiterbildung

 Mehr Informationen zum „Haus der kleinen Forscher“

 **DNK-Kriterium 10**
Innovations- und Produktmanagement

4.2 MEHR NACHHALTIGKEIT IN UNSERE PRODUKTE

Neben den Produkten rund um das Thema Fachkräfte bieten wir eine Reihe weiterer Services. Hier nachhaltiger zu werden heißt für uns: Das Wertangebot vorhandener Produkte um nachhaltige Aspekte anzureichern oder neue nachhaltige Produkte in unser Leistungsportfolio aufzunehmen und dafür zu sorgen, dass diese von einer größeren Zahl von Unternehmen genutzt werden.

Vor diesem Hintergrund haben wir unsere derzeitigen Service- und hoheitlichen Produkte daraufhin untersucht, inwieweit sie heute schon nachhaltige Aspekte fördern. Um das

bewerten zu können, haben wir sie anhand der 20 Kriterien des DNK überprüft. In einem zweiten Schritt haben wir bewertet, welche Auswirkungen sie beim Unternehmer erzeugen können (1 – nur Information, 2 – vertiefte Kenntnisse und Know-how, 3 – führt zu Entscheidungen). Dabei sind einige erste Erkenntnisse zu Tage getreten:

- Wir bedienen (mehr oder weniger umfangreich) alle 20 DNK-Kriterien: Es gibt kein DNK-Kriterium, auf das nicht wenigstens fünf Produkte einwirken.
- Auf die Hälfte der 20 DNK-Kriterien haben unsere Produkte jedoch nur eine minimale Einwirkung.
- 28 der 497 untersuchten Produkte (6 %) wirken bisher auf kein einziges DNK-Kriterium.
- Bei folgenden DNK-Kriterien erzielen unsere Produkte eine besonders hohe Einwirkung: 14 – Arbeitnehmerrechte, 15 – Chancengleichheit, 16 – Qualifizierung, 18 – Gemeinwesen und 20 – Gesetzeskonformes Verhalten.

Die Definition von Nachhaltigkeit bei Serviceprodukten wird aktuell geschärft. Wir haben uns im Zuge des Prozesses entschieden, mit einer eher engen bzw. strengeren Nachhaltigkeitsdefinition zu arbeiten, so dass der Ausgangswert sich z. B. bei gesetzeskonformem Verhalten ändert bzw. noch einmal neu eingeschätzt wird.

In den nächsten Jahren wird es unsere Aufgabe sein, sowohl die Zahl der nachhaltig wirkenden Produkte als auch den Wirkungsgrad der einzelnen Produkte zu erhöhen sowie eine Kennzahlensystematik für die Nachhaltigkeit unseres Produktportfolios zu entwickeln.

Das Ziel für 2021 und 2022 ist es, die bestehenden Serviceprodukte um Angebote, die Unternehmen bei nachhaltigerem Wirtschaften unterstützen, zu erweitern. Ausgangspunkt waren die Bedarfe der IHK-Kunden, die uns durch die Interviews des Innovation Office bekannt sind. Es konnten zwölf für den Service besonders relevante Bedarfe identifiziert werden. Daraufaufgehend wurden alle 78 IHKs hinsichtlich ihrer Serviceangebote zu nachhaltigen Themen überprüft und die gewonnenen Ideen dann auf die Bedarfe bezogen. Die besten Produkte werden nun im Geschäftsfeld Service & Beratung umgesetzt, wodurch der nachhaltige Wirkungsgrad des Services erhöht wird.

Ein Beispiel ist die Beratung zu Finanzierung und Förderung. Die Finanzierungsberater der IHK Berlin haben sich Wissen zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten zum Thema Nachhaltigkeit für Unternehmen angeeignet und eine Übersicht für unsere Website erstellt, die die wichtigsten Förderprogramme zusammenfasst.

Ein weiteres Beispiel sind die Erstinformationen für Existenzgründer. Module zum Thema Nachhaltigkeit werden in die Einstiegsberatung und die englischsprachige Start-up-Class integriert. Außerdem wird es ein bewährtes Veranstaltungsformat mit dem Schwerpunkt



Nachhaltigkeit („Pitch me!“) und Informationen in der IHK-Broschüre für Gründer geben. Darüber hinaus ist die IHK Berlin über das Projekt „Social Economy Berlin“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe mit relevanten Akteuren in der Stadt vernetzt, um Wissen aufzubauen und zukünftigen Social Entrepreneurs nützliche Kontakte an die Hand zu geben.

DNK-Kriterium 10
Innovations- und Produktmanagement

4.3 DAS INNOVATION OFFICE

Das Innovation Office steuert und begleitet die innovative, kundenzentrierte Produktentwicklung in der IHK Berlin und ist dabei Wegbereiter für die Mitarbeiter:innen bei der Produktentwicklung. Das Innovation Office hat im Herbst 2019 seine Arbeit aufgenommen. Kernaufgaben sind der Aufbau der Innovationstruktur in der IHK Berlin, die Betreuung der bestehenden Innovationsteams sowie die Anpassung, Umsetzung und Operationalisierung des Produktentwicklungsprozesses (genannt Innovationsprozess) im Haus.

Aus den strategischen Fokusthemen wurden für die Produktentwicklung im Innovation Office Schwerpunkte auf die Themen Nachhaltigkeit und Talente gelegt. Die Innovationsteams bearbeiten daher ausschließlich Kundenbedarfe, die sich diesen beiden Fokusthemen zuordnen lassen.

Fokusfelder und Auszug aus den strategischen Zielbildern

TALENTE	RAUM	NACHHALTIGKEIT
<p>... indem wir im Fokusfeld Talente als Mitgestalterin einen relevanten Beitrag dazu leisten, dass Berliner Unternehmen ihren Bedarf an Fachkräften decken können.</p> <p>Wir schaffen Zugang zu neuen digitalen Angeboten. [...]</p> <p>Insbesondere bei: Fachkräftemangel Sichtbarkeit von KMU Attraktivität der dualen Berufsausbildung Rekrutierung internationaler Fachkräfte</p>	<p>... indem wir im Fokusfeld Raum als Sprachrohr und Einflussnehmerin uns dafür einsetzen, dass Mitgliedsunternehmen ihren Bedarf an Gewerbeflächen, Infrastruktur und Wohnraum decken können.</p> <p>Wir nehmen Einfluss auf Raum, Infrastruktur, Wohnraum, Personen- und Warenverkehr. [...]</p> <p>Dafür ermitteln wir die Bedürfnisse unserer Mitglieder systematisch. [...]</p>	<p>... indem wir im Fokusfeld Nachhaltigkeit als Unterstützerin Berliner Unternehmen befähigen, ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln.</p> <p>Wir richten unser Produktportfolio an den Anforderungen der Nachhaltigkeit aus.</p> <p>Wir treten in der politischen Debatte für nachhaltige Lösungen ein. [...]</p> <p>Wir leben es vor [...]</p>

Neben der Erarbeitung von grundlegenden Definitionen hat das Team die Entwicklung neuer nachhaltiger Produkte in Angriff genommen. Als Leitplanke wurden die Unternehmer nach ihrer Awareness im Bereich Nachhaltigkeit unterteilt. Unsere Annahme war, dass die Unternehmerschaft in Berlin insbesondere in diesem Bereich sehr divers ist und auch ganz unterschiedliche Produkte von uns in Anspruch nehmen würde. Wir haben daher die „Awareness-Ladder“, ein Konzept aus dem E-Commerce, auf das Thema Nachhaltigkeit bezogen und fünf Stufen der Awareness definiert. Insgesamt drei Innovationsteams für unterschiedliche Awareness-Stufen gingen an den Start.





In der Produktentwicklung wollen wir auf möglichst konkreten und bekannten Bedarfen der Zielgruppe aufbauen. Zum Thema Nachhaltigkeit waren uns noch keine Bedarfe bekannt, daher wurden Unternehmer aller Awareness-Stufen in explorativen Interviews befragt und wir konnten daraus über 250 Einzelimpulse zu Nachhaltigkeit erfassen und zu Bedarfen kondensieren.

Die Produktentwicklung für Unternehmer mittlerer Awareness ist am weitesten fortgeschritten. In dieser Zielgruppe sind uns die meisten Bedarfe bekannt und die Bedarfe „Verständlichkeit von Nachhaltigkeit“, „Sichtbarkeit nachhaltiger Unternehmer“ und „Was kann ich tun?“ sind mit dem prototypischen Angebot nachhaltig-wirtschaften.berlin adressiert worden (veröffentlicht im April 2021). Das Angebot soll in der Form von Juli 2021 in das ständige IHK-Angebot integriert werden und wird fortgesetzt.

Die Produktentwicklung für Unternehmer hoher Awareness fokussiert sich aktuell darauf, die komplexe Informations- und Anforderungslage nachhaltiger Themen und Regelungen abzubilden, und befindet sich in der Prototypenphase. Auch hier gibt es weitere Bedarfe in der Unternehmerschaft, die wir in Zukunft aufgreifen können. Dazu zählen zum Beispiel Peer-Vernetzungsangebote oder das Finden nachhaltiger Partner und Kooperationen.

Auch Unternehmern geringer Awareness möchten wir ein Angebot machen. Da wir nicht auf den Bedarfen dieser Unternehmer aufbauen können, mussten wir unseren Entwicklungsprozess anpassen. Allerdings stellt uns die Erreichbarkeit der Unternehmer:innen immer wieder vor Herausforderungen, so dass wir 2021 entschieden haben, aktuell keine kundenzentrierte Produktentwicklung für diese Zielgruppe voranzutreiben. Wir gehen davon aus, dass wir mehr über diese Zielgruppe lernen und diese besser verstehen werden, sobald wir insgesamt mehr Angebote rund um das Thema Nachhaltigkeit im Angebot haben und dadurch in Kontakt kommen.

Mit dem innovativen Produktentwicklungsprozess und den bereits erfassten Bedarfen zum Thema Nachhaltigkeit haben wir eine gute Grundlage, um die Ausrichtung des Produktportfolios (vor allem Serviceangebote, Beratung, Information) weiter voranzubringen und weiterzuentwickeln. Die Systematik, die hierfür gerade erarbeitet wird, kann auch für weitere Optimierungen des Portfolios immer wieder herangezogen werden.



4.4 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD SERVICE & HOHEITLICHE AUFGABEN

Kennzahlen

Kennzahl (IHK intern)	Wert
Anzahl der Auszubildenden	20.500
Anzahl Azubis in Einstiegsqualifizierung und Ausbildung aus einem Flüchtlingsland (erhoben auf Grundlage der Nationalität)	811
Anzahl neuer Ausbildungsverträge	7.450
Anzahl der aktiven Berufe	196
Anzahl Ausbildungsbetriebe	5.350
Anzahl Prüflinge (Zwischenprüfung und Abschlussprüfung)	16.100
Anzahl Prüflinge in der Weiterbildung	7.150
Aktive Prüfer:innen in der Aus- und Weiterbildung	2.200
Teilnahme an Sach- und Fachkundeprüfungen sowie Unterrichtungen	10.500
Anzahl Teilnehmer:innen berufliche Weiterbildung	2.225
Fachberatungsleistungen	ca. 15.000
Anzahl Beratungen zu Umwelt- und Energierecht	158
Anzahl Beratungen zur Unternehmensnachfolge	98
Anzahl explorativer Kundeninterviews zum Thema Nachhaltigkeit zur Bedarfsermittlung bei Berliner Unternehmer:innen	29
Anzahl der gesammelten Einzelimpulse aus der Unternehmerschaft zum Thema Nachhaltigkeit	250

4.5 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD SERVICE & HOHEITLICHE AUFGABEN

- Produktportfolio (Service & Hoheitliches) der IHK Berlin nachhaltiger ausrichten
 - Entwicklung eines Nachhaltigkeitswertes für IHK-Produkte
 - neue nachhaltige Produkte einführen
 - etablierte Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten anreichern
- Reichweite nachhaltiger IHK-Produkte ausbauen
 - Nachhaltigkeitsindex für Reichweite erhöhen

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



5. Handlungsfeld: Interessenvertretung



Im Handlungsfeld „Interessenvertretung“ geht es um unsere Rolle als Vertreter der Berliner Wirtschaft in der politischen Debatte. Im Sinne der Nachhaltigkeit liegt der Hauptfokus hier auf der systematischen Integration sozialer und ökologischer Aspekte in alle politischen Positionen der IHK Berlin.

DNK-Kriterium 19
Politische
Einflussnahme

DNK-Kriterium 10
Innovations- und
Produktmanagement

5.1 POLITISCHE ARBEIT

Meinungsbildung

Die IHK Berlin richtet ihre politische Arbeit eng an den gesetzlichen Vorgaben aus (§ 1 IHK-Gesetz) und nimmt den Auftrag der Gesamtinteressenvertretung ernst. Dazu gehört, über verschiedene Kanäle und Instrumente kontinuierlich die Stimmung der Mitglieder zu ermitteln. Dafür sind die Mitarbeitenden des Geschäftsfeldes Wirtschaft & Politik gut vernetzt mit Politik und Unternehmerschaft. In folgenden Teams arbeiten die Mitarbeitenden kollaborativ und bereichsübergreifend an politischen Themen:

- Bildungspolitik
- Fachkräfte und Arbeitsmarkt
- Digitalisierung und Innovation
- Außenwirtschaft
- Standortpolitik
- Umwelt- und Klimapolitik
- Städtebau
- Verkehrspolitik

Mit der Durchführung von Mitgliederumfragen, der Diskussion in externen Gremien, der Durchführung von Studien und Veranstaltungen und im Austausch mit politischen Stakeholdern formen die IHK-Experten kontinuierlich das Meinungsbild der Berliner Wirtschaft.

Legitimation

Zudem stehen dem Hauptamt mit den Gremien der IHK Berlin zahlreiche Orte des Austauschs mit relevanten Stakeholdern zur Verfügung, die Positionen der Berliner Wirtschaft diskutieren, beschließen und damit legitimieren. Sieben Fachausschüsse und acht Branchenausschüsse tagen in einem festen Rhythmus. In diesen werden politische Positionen diskutiert und entwickelt.

Fachausschüsse

- Bildung, Fachkräfte und Arbeitsmarkt
- Stadtentwicklung und Infrastruktur
- Innovation & Technologie
- Internationalisierung
- Steuerpolitik
- Umwelt und Energie
- Wirtschaftspolitik

Branchenausschüsse

- Creative Industries
- Digitale Wirtschaft
- Gesundheitswirtschaft
- Bau- und Immobilienwirtschaft
- Handel
- Industrie
- Verkehr
- Tourismus

Die Vollversammlung der IHK Berlin beschließt politische Positionierungen und gibt damit dem IHK-Haupt- und -Ehrenamt die Legitimation, das formulierte Gesamtinteresse in die politische und öffentliche Kommunikation zu bringen.

Politische Kommunikation

Die Umsetzung legitimierter politischer Positionen erfolgt im öffentlichen und politischen Raum durch die Experten des Geschäftsfeldes Wirtschaft & Politik in Zusammenarbeit mit der Pressesprecherin und der Hauptgeschäftsführung. Die Stimme der Wirtschaft wird über alle Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Pressegespräche, Interviews usw.) sichtbar gemacht.



5.2 SYSTEMATISCHE INTEGRATION VON NACHHALTIGKEIT IN UNSERE POLITISCHEN POSITIONEN

Prozess der Gesamtinteressenvertretung auf dem Prüfstand

Im Januar 2021 hat die Vollversammlung der IHK Berlin das Netzwerk Unternehmensverantwortung (siehe Kapitel 5.3) beauftragt, den Prozess der politischen Gesamtinteressenvertretung dahingehend zu überprüfen, wie Fragestellungen der Nachhaltigkeit besser in die politische Arbeit der IHK Berlin (siehe Kapitel 5.1) integriert werden können. Der Vollversammlung sollen dafür Vorschläge unterbreitet und zur Abstimmung vorgelegt werden. Das Netzwerk Unternehmensverantwortung (NUV) hat sich dieser Aufgabe mit Workshopformaten und insgesamt zehn leitfadengestützten Interviews mit internen und externen Stakeholdern gewidmet.

Inhaltliche Einordnung der politischen Themen

Eine wichtige Erkenntnis aus dem mit dem NUV durchgeführten Workshop zur Meinungsbildung war zudem, dass – unabhängig vom Prozess der Meinungsbildung – die inhaltliche Einordnung der politischen Themen in die Nachhaltigkeitsdimensionen ein notwendiger Ausgangspunkt für die Umsetzung der ursprünglichen Fragestellung ist. Vor diesem Hintergrund wurde im Sommer 2021 ein zweiter Prozess gestartet, der die politischen Themen den Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnet. Im Zuge dieser Analyse sollen die inhaltliche Verortung der bestehenden Positionen erreicht sowie Entwicklungsimpulse entlang der Nachhaltigkeitsdimensionen abgeleitet werden.

Status quo der Umsetzung und weitere Zielstellung

Beide Fragestellungen – der Prozess der Gesamtinteressenvertretung und die inhaltliche Einordnung werden von einer Taskforce aus dem Geschäftsfeld Wirtschaft & Politik zusammengeführt. Ein kontinuierlicher Austausch zu den Ergebnissen dieser Taskforce mit dem NUV ist vereinbart.

Ziel des Jahres 2021 ist es, allgemeingültige Leitlinien für die inhaltliche Einordnung aller politischen Themen in die Nachhaltigkeitsdimensionen zu erstellen. Orientierungspunkt dafür sind die Sustainable Development Goals. Zudem sollen konkrete Anforderungen und messbare Erfolgsgrößen im Prozess der politischen Arbeit formuliert werden, die dem gesetzlichen Anspruch gerecht werden, die Auswirkungen wirtschaftlichen Handelns auf die Gesellschaft in der Gesamtinteressenvertretung zu berücksichtigen.

Das Zielbild für die Umsetzung im Jahr 2022 lautet: Alle politischen Positionen beinhalten eine Einordnung zum Thema Nachhaltigkeit, die mit der Mitgliedschaft konsultiert und vom Ehrenamt legitimiert ist.

5.3 NETZWERK UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Das Netzwerk Unternehmensverantwortung ist ein Gremium der IHK Berlin, das aus ausgesuchten IHK-Mitgliedern besteht, die sich durch ihr verantwortliches und nachhaltiges Wirtschaften sowie soziales Engagement auszeichnen.

Die Zielsetzung des Netzwerkes ist u. a.:

- das Thema Nachhaltigkeit in der Berliner Wirtschaft mitgestalten
- Austausch innerhalb des Netzwerkes und darüber hinaus
- Erfahrungen austauschen, voneinander lernen und profitieren
- Kommunikation von Best Practices, um nachhaltiges und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sichtbar zu machen.
- Mitgestaltung bei der systematischen Integration von Nachhaltigkeit in die politischen Positionen der IHK Berlin

5.4 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD INTERESSENVERTRETUNG

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-415-1: Parteispenden	Die IHK Berlin tätigt keine finanziellen Spenden oder Sachzuwendungen an Parteien.

5.5 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD INTERESSENVERTRETUNG

- Nachhaltigkeit in die Interessenvertretung der Kammer integrieren
 - Alle politischen Positionen auf Nachhaltigkeitsaspekte analysieren und eine entsprechende Einordnung entwickeln

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



Exkurs: Umwelt, Energie und Klima in der IHK Berlin

Viele Themen werden in der IHK Berlin integrativ bearbeitet, das heißt, dass wir zu einem Themengebiet politische, hoheitliche sowie Serviceprodukte anbieten. Ein Paradebeispiel ist hier das Thema Umwelt- und Klimaschutzmanagement. Mit vielfältigen Angeboten, Umfragen und politischen Aktivitäten wird die IHK ihrer Rolle als herausgehobener Stimme der Wirtschaft in diesem wichtigen Themenfeld gerecht.

DNK-Kriterium 10 
Innovations- und
Produktmanagement

Berliner Unternehmen fit für den Klimawandel machen

Starke Wetterextreme nehmen zu und können Schäden in der Infrastruktur, Produktionsausfälle oder Stromausfälle verursachen. Die IHK Berlin hat ihre Mitgliedsunternehmen gefragt, ob und wie sehr sie davon betroffen sind, und daraus Handlungsempfehlungen an die Politik abgeleitet.

 Mehr Informationen zur
Umfrage und Handlungs-
empfehlungen

Berliner Unternehmen sind für „grün“

Stadtgrün ist wichtig für die Lebensqualität und für die Attraktivität Berlins. Die IHK hat in Absprache mit der Senatsverwaltung ihre Mitgliedsunternehmen gefragt, was Unternehmen beitragen (können) und was die Stadt besser machen kann, und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet.

 Mehr Informationen zur
Umfrage und Handlungs-
empfehlungen

Klimafreundlicher Wirtschaftsverkehr

Berlin will bis 2050 klimaneutral werden. Um schneller voranzukommen, hat die Politik im Dezember 2019 eine sogenannte Klimanotlage ausgerufen. Die IHK will mit einer Umfrage ermitteln, wo Unternehmen im Verkehrssektor heute stehen, welche Belastungen sie befürchten und welche Lösungsansätze sie sich wünschen.

 Mehr Informationen zur
Umfrage

Ausschuss Umwelt und Energie

Der IHK-Ausschuss Umwelt und Energie begleitet Rechtsvorhaben der EU, des Bundes und des Landes Berlin in den umwelt-, energie- und klimapolitischen Themenfeldern. Der Ausschuss hat gegenwärtig 35 Mitglieder, tagt viermal jährlich und hat sich für die laufende Ausschuss-Periode 2017 bis 2022 folgende Schwerpunktthemen gesetzt:

 Mehr Informationen zum
Ausschuss Umwelt
und Energie

- innovations- und wachstumsfördernde Rahmenbedingungen in der Umwelt- und Klimapolitik
- Sicherung einer resilienten Wasserver- und -entsorgung zu stabilen Preisen
- Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung von Entsorgungskapazitäten



- Berücksichtigung der Anforderungen des Wirtschaftsverkehrs in einer umwelt- und klimagerechten Stadt
- Förderung von Klima- und Ressourcenschutz sowie Klimaanpassungsmaßnahmen in Berliner Unternehmen

Energieeffizienz-Netzwerke

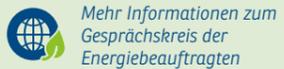
Die Energieeinsparung liegt deutlich über dem Branchenvergleich und eine überdurchschnittliche Senkung der CO₂-Emissionen ist in den Betrieben gelungen: Das ist die Bilanz der fast 40 Unternehmen, die seit 2010 in drei Perioden an den Netzwerken unter Schirmherrschaft der IHK Berlin teilgenommen haben. Ein Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerk besteht in der Regel aus acht bis 15 Unternehmen. In einem zwei- bis dreijährigen moderierten Coaching-Prozess werden individuelle Maßnahmen erarbeitet und gemeinsame Ziele verabredet, Umsetzungsstrategien entwickelt und die Realisierung von Projekten begleitet. Im Frühjahr 2020 haben sich 15 Unternehmen zur vierten Auflage des Energieeffizienz-Netzwerks unter Schirmherrschaft der IHK Berlin zusammenschlossen.



Mehr Informationen zum Energieeffizienz-Netzwerk

Gesprächskreise der Umwelt- und Energiebeauftragten

Mit dem Informations- und Austauschangebot „Gesprächskreis der Energiebeauftragten“ unterstützt die IHK Berlin Unternehmen dabei, die Herausforderungen der Energiewende zu meistern und Chancen zu nutzen. Die beteiligten Unternehmen und deren Energiebeauftragte werden praxisorientiert über energierelevante Fragestellungen informiert, Lösungsvorschläge werden bereitgestellt sowie Anregungen für die tägliche Arbeit vermittelt. Darüber hinaus gibt es den Gesprächskreis der Umweltbeauftragten der IHK Berlin.



Mehr Informationen zum Gesprächskreis der Energiebeauftragten



Mehr Informationen zum Gesprächskreis der Umweltbeauftragten

Umwelt- und energierechtliche Beratung sowie Fördermittelberatung

Von der EU-Richtlinie bis zur Berliner Verwaltungsanweisung: Unternehmen sind mit unzähligen umwelt- und energierechtlichen Vorschriften konfrontiert. Die IHK Berlin bietet Beratung zu umweltrechtlichen sowie energierechtlichen Vorschriften und berät außerdem zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten auf Bundes- und Landesebene zum Thema Nachhaltigkeit.



Mehr Informationen zur Fördermittelberatung

IHK ecoFinder und Recyclingbörse

Im IHK ecoFinder sind über 8.500 Dienstleistungsunternehmen, Berater, Hersteller und Händler registriert, die in der Umwelt- und Energiebranche tätig sind. In der bundesweiten IHK-Recyclingbörse können Unternehmen neue Verwertungsmöglichkeiten für ihre Abfälle oder Reststoffe finden sowie verwertbare Stoffe, um ihre Anlagen optimal auszulasten.



Mehr Informationen zum IHK ecoFinder und zur Recyclingbörse

CO₂-Preisrechner für Unternehmen

Am 1. Januar 2021 ist in Deutschland der nationale Emissionshandel zur CO₂-Bepreisung von Brennstoffen gestartet. Mit dem aktualisierten CO₂-Preisrechner der IHK-Organisation lassen sich die Kosten aus der CO₂-Bepreisung für die im eigenen Unternehmen genutzten Energieträger für den Zeitraum 2021 bis 2025 schnell und einfach nachvollziehen.



CO₂-Preisrechner

EMAS-Registrierungsstelle

Mit einem Umwelt- oder Energiemanagementsystem können Unternehmen ihre Umweltleistung verbessern, ihre Effizienz erhöhen und ökologische Verantwortung dokumentieren. Umweltmanagementsysteme sind freiwillige Systeme. Sie stehen für eine nachhaltige Organisationsstruktur und bieten Rechtssicherheit. Die IHK Berlin gehört zu den nationalen Registrierungsstellen für Organisationen, die das europäische Umweltmanagementsystem EMAS führen.



Mehr Informationen zu EMAS

Klimaschutzpartner des Jahres

Seit 2002 lobt die IHK Berlin mit den Klimaschutzpartnern Berlin, einem Bündnis aus sechs Berliner Kammern und Verbänden, den Wettbewerb „Klimaschutzpartner des Jahres“ aus. Der Preis versteht sich als traditionsreiche und führende Auszeichnung der Berliner Wirtschaft, die den innovativen Klimaschutz in den Vordergrund stellt. Bis zum Jahr 2020 haben sich mehr als 350 Berliner Projekte um den Preis beworben und über 50 Projekte sind bislang prämiert worden.



Internetauftritt des Wettbewerbes

Berliner Wettbewerb Firmengärten

Der Wettbewerb soll zeigen, wie Berliner Unternehmen zunehmend auf eine grüne Arbeitsumgebung setzen und wie individuell sie ihre Eingangs- oder Aufenthaltsbereiche, Atrien, Hinterhöfe, Dachgärten, Terrassen oder ganze Firmengelände grün gestalten und nutzen. Der Wettbewerb wurde bereits zweimal (2016, 2018) durchgeführt und soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.



Internetauftritt des Wettbewerbes



6. Handlungsfeld: Gesellschaftliches Engagement



 **DNK-Kriterium 18**
Gemeinwesen

Als sechstes Handlungsfeld sehen wir „Gesellschaftliches Engagement“ eher als zusätzliches Aufgabengebiet, welches wir in unserer besonderen Rolle als Kammer weniger strategisch als die anderen Handlungsfelder, aber dennoch mit viel Herzblut angehen. Unseren Fokus sehen wir hier in der Anerkennung und Stärkung des vielfältigen gesellschaftlichen Engagements unserer Mitglieder.

6.1 UNTERNEHMERISCHES ENGAGEMENT

Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen und anderen Organisationen beinhaltet klassischerweise Themen wie Spenden, Corporate Volunteering und Engagement-Initiativen. Da wir als Industrie- und Handelskammer jedoch nicht unser eigenes, sondern das Geld unserer Mitglieder verwalten, müssen wir Aktivitäten dieser Art in der Kammer selbst mit Vorsicht behandeln. Nichtsdestoweniger erkennen wir die große Bedeutung von unternehmerischem Engagement für die Gesellschaft an und möchten unsere Mitglieder, die ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, motivieren und bestärken.

6.2 EUROPEAN VOLUNTEERING CAPITAL

Im Jahr 2021 trägt Berlin den Titel der Europäischen Freiwilligenhauptstadt (European Volunteering Capital = EVC), welcher jährlich von der Brüsseler NGO Centre for European Volunteering (CEV) vergeben wird. Der Titel der Europäischen Freiwilligenhauptstadt geht an alle Freiwilligen, die sich in Berlin engagieren. Der EVC ist Auszeichnung, Würdigung und Inspiration zugleich.

Unsere ehemalige IHK-Präsidentin Dr. Beatrice Kramm setzte sich im Namen der Kammer für die Bewerbung um den Titel ein. Die IHK Berlin unterstützt dieses besondere Jahr mit verschiedenen Aktivitäten und ist im Lenkungskreis des Projektes vertreten. Wir unterstützen und repräsentieren dabei die zahlreichen Unternehmer:innen der Stadt, die sich gesellschaftlich engagieren.

 Internetauftritt des
Freiwilligenjahres

6.3 BERLINER UNTERNEHMENSPREIS

Der Berliner Unternehmenspreis ist eine gemeinsame Auszeichnung des Regierenden Bürgermeisters und der IHK Berlin für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Verliehen wird die Mendelssohn-Medaille, die an den Unternehmer Franz von Mendelssohn (1865–1935) erinnert. Zum Wettbewerb aufgerufen sind Unternehmen mit Sitz in Berlin, die sich über ihr Kerngeschäft hinaus durch den Einsatz finanzieller, materieller oder personeller Ressourcen in und für Berlin engagieren konnten. Die IHK Berlin möchte damit Berliner Unternehmen oder Zusammenschlüsse von Unternehmen auszeichnen, die für das sinnvolle Zusammenwirken mit der Zivilgesellschaft stehen und aktiv ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen.

 Internetauftritt des
Wettbewerbes

6.4 GUTE-TAT-MARKTPLATZ

Auf dem Gute-Tat-Marktplatz können sich Unternehmen und soziale Organisationen in ungezwungener Atmosphäre vernetzen und Kooperationen abschließen. Soziale Organisationen stellen die Projekte vor, für die sie Unterstützung suchen. Unternehmensvertreter finden so leicht den passenden Partner für ihr Engagement. Dabei kann es sich um eine aktive ehrenamtliche Arbeit handeln, aber auch um die Überlassung von Infrastruktur, Sachspenden, Dienstleistungen oder Know-how-Transfer.

In diesem Jahr findet der 15. Gute-Tat-Marktplatz im Ludwig Erhard Haus statt. Die Veranstaltung organisiert die IHK Berlin in Kooperation mit der Stiftung Gute Tat und der Handwerkskammer Berlin.

 Mehr Informationen zum
Gute-Tat-Marktplatz

6.5 CONRAD-STIFTUNG

Die Conrad-Stiftung steht seit 1876 für die soziale Verantwortung der Wirtschaft in Berlin. Benannt nach dem Präsidenten der Berliner Korporation der Kaufmannschaft, Eduard Conrad, fokussiert die Stiftung auf die Förderung der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung. Dies umfasst individuelle Förderung, aber auch ausbildungsbegleitende Sonder- sowie Weiterbildungsveranstaltungen. Hierbei soll es sich um innovative Veranstaltungen handeln, die die „normale“ Berufsaus- und -weiterbildung nachhaltig ergänzen. Des



Mehr Informationen zur Conrad-Stiftung

Weiteren unterstützt die Stiftung entsprechend dem Stiftungszweck und im Rahmen der bestehenden finanziellen Möglichkeiten unverschuldet in Not geratene, das heißt individuell bedürftige Kaufleute.

6.6 ZUSAMMENARBEIT MIT DEN WIRTSCHAFTSJUNIOREN BERLIN



Mehr Informationen zu den Wirtschafts Junioren Berlin

Die Wirtschafts Junioren Deutschland sind ein Netzwerk von 10.000 Unternehmern und Führungskräften unter 40 Jahren. In über 200 regionalen Kreisen engagieren sich die WJ gesellschaftlich, vertreten innovatives Unternehmertum, unterstützen sich gegenseitig und bieten ihren Mitgliedern hochwertige Workshops. Der Berliner Kreis hat derzeit rund 180 Mitglieder.

In Deutschland sind alle Kreise eng an die IHKs gekoppelt, die durch personelle und monetäre Ressourcen die Geschäftsstelle der WJ stellen. Die Wirtschafts Junioren Berlin (WJB) sind darüber hinaus auch inhaltlich eng mit der IHK Berlin vernetzt und sind ebenso in einigen Ausschüssen, Gremien und im Präsidium der IHK Berlin vertreten.

Besonders am Herzen liegt den Berliner Wirtschafts Junioren die Unterstützung und Förderung der Jugend und des Nachwuchses ganz im Sinne des lebenslangen Lernens. So engagieren sich die Mitglieder beim:

- **SCHOOLSTARTER:** Spenden sammeln und Packen von bis zu 270 Schultüten für benachteiligte Erstklässler bei der Arche.
- **WORLD CLEAN UP DAY:** Gemeinsam mit der IHK Berlin beteiligen sich die WJB regelmäßig am globalen Weltaktionstag gegen die Vermüllung städtischer Räume.
- **BERLINER KULTURPATEN:** Unterstützung von Kultureinrichtungen mit dem unternehmerischen Know-how der WJB.
- **FUNPRENEUR:** Als fester Projektpartner vermitteln die Wirtschafts Junioren Studenten unternehmerisches Denken und Handeln, um sie so für die Selbstständigkeit zu begeistern und ein innovatives Gründungsklima zu schaffen.
- **BUSINESSPLAN-WETTBEWERB BERLIN-BRANDENBURG:** Engagement für den größten regionalen Gründerwettbewerb.
- **START-UP-MATE:** Patenschaften als Unterstützung für internationale Gründerinnen und Gründer.

6.7 KENNZAHLEN IM HANDLUNGSFELD GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Kennzahlen

Kennzahl (IHK intern)	Wert
Teilnahme am Gute-Tat-Marktplatz (Wert bezieht sich auf 2019, da der Marktplatz 2020 coronabedingt ausfallen musste)	80 Vertreter:innen von Berliner Wirtschaftsunternehmen

6.8 WICHTIGE ZIELE IM HANDLUNGSFELD GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- Gesellschaftliches Engagement in der Unternehmerschaft unterstützen
 - etablierte Formate zur Stärkung unternehmerischen Engagements weiterführen

Ausführliche Informationen im Nachhaltigkeitsprogramm auf Seite 18



Herausgeber

IHK Berlin
Fasanenstraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 31510-0
Telefax: +49 30 31510-166
E-Mail: service@berlin.ihk.de
www.ihk-berlin.de

Illustrationen & Fotos

Titel & Seite 10, 32, 40, 64,72, 80 © Viktoria Kurpas – iStockphoto.com
Seite. 6: © Kerstin Jana Kater – IHK Berlin

Lektorat

Berit Sörensen
Text + Lektorat
berit.soerensen@gmx.net

