



Nachhaltigkeitsbericht 2023

IHK Berlin



Inhalt

Über diesen Bericht	5
Allgemeine Informationen	7
Strategie	8
DNK-Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen	9
DNK-Kriterium 2: Wesentlichkeit	13
DNK-Kriterium 3: Ziele	20
DNK-Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette	34
Prozessmanagement	36
DNK-Kriterium 5: Verantwortung	37
DNK-Kriterium 6: Regeln und Prozesse	39
DNK-Kriterium 7: Kontrolle	41
DNK-Kriterium 8: Anreizsysteme	47
DNK-Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen	50
DNK-Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement	54
Umwelt	60
DNK-Kriterium 11: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	61
DNK-Kriterium 12: Ressourcenmanagement	62
DNK-Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen	65
Gesellschaft	68
DNK-Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte	69
DNK-Kriterium 15: Chancengleichheit	71
DNK-Kriterium 16: Qualifizierung	75
DNK-Kriterium 17: Menschenrechte	80
DNK-Kriterium 18: Gemeinwesen	82
DNK-Kriterium 19: Politische Einflussnahme	84
DNK-Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	87
Impressum	90



Über diesen Bericht

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der IHK Berlin. Ziel dieses Berichts ist es, unsere Fortschritte und Leistungen im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement transparent darzulegen. Die IHK Berlin verpflichtet sich, alle zwei Jahre einen umfassenden Einblick in ihre Nachhaltigkeitsbemühungen zu gewähren.

Unser Bericht stützt sich auf das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes und ist von uns in der DNK-Datenbank hinterlegt worden:
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Home/Database>

Die dargelegten Kennzahlen beziehen sich in der Regel auf das Jahr 2022, wohingegen der redaktionelle Teil des Berichts bis September 2023 reicht.



Redaktion & Ansprechpartnerin

IHK Berlin

Saskia Lössl | Nachhaltigkeitsmanagerin

Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin

Telefon: +49 30 31510-253

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



Allgemeine Informationen

GESCHÄFTSMODELL

Die IHK Berlin ist die Organisation der Berliner Unternehmen. Zugegebenermaßen ist der Zusammenschluss der Unternehmen in der IHK keine freiwillige Angelegenheit, sondern gesetzlich vorgeschrieben. Dem Gesetzgeber lag daran, eine Institution 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 breitgefächertem Sachverstand und sind in allen Wirtschaftsfragen kompetente Gesprächspartnerin für Senat und Behörden sowie andere Interessengruppen. Wir äußern uns zu Gesetzes- oder Verwaltungsvorhaben, die die Wirtschaft berühren, wir sind Gutachterin oder Beraterin in Fachausschüssen und Partnerin unterschiedlichster 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 unserer Mitglieder zu werden.

Für die Umsetzung dieser Aufgaben in die praktische tägliche Arbeit sind die Unternehmen Berlins und die Belegschaft der IHK gemeinsam verantwortlich. Bei allen wirtschaftsrelevanten Fragen kombinieren wir den unternehmerischen Esprit unseres Ehrenamtes mit dem fachspezifischen Sachverstand unserer Mitarbeitenden 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 Unternehmerinnen und 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 Unternehmerinnen und Unternehmer auch finanziell unabhängig von staatlicher Einflussnahme oder dem Wohlwollen einzelner finanzstarker Unternehmen und deren spezifischer Interessen.



Strategie



DNK-Kriterium 1:

Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

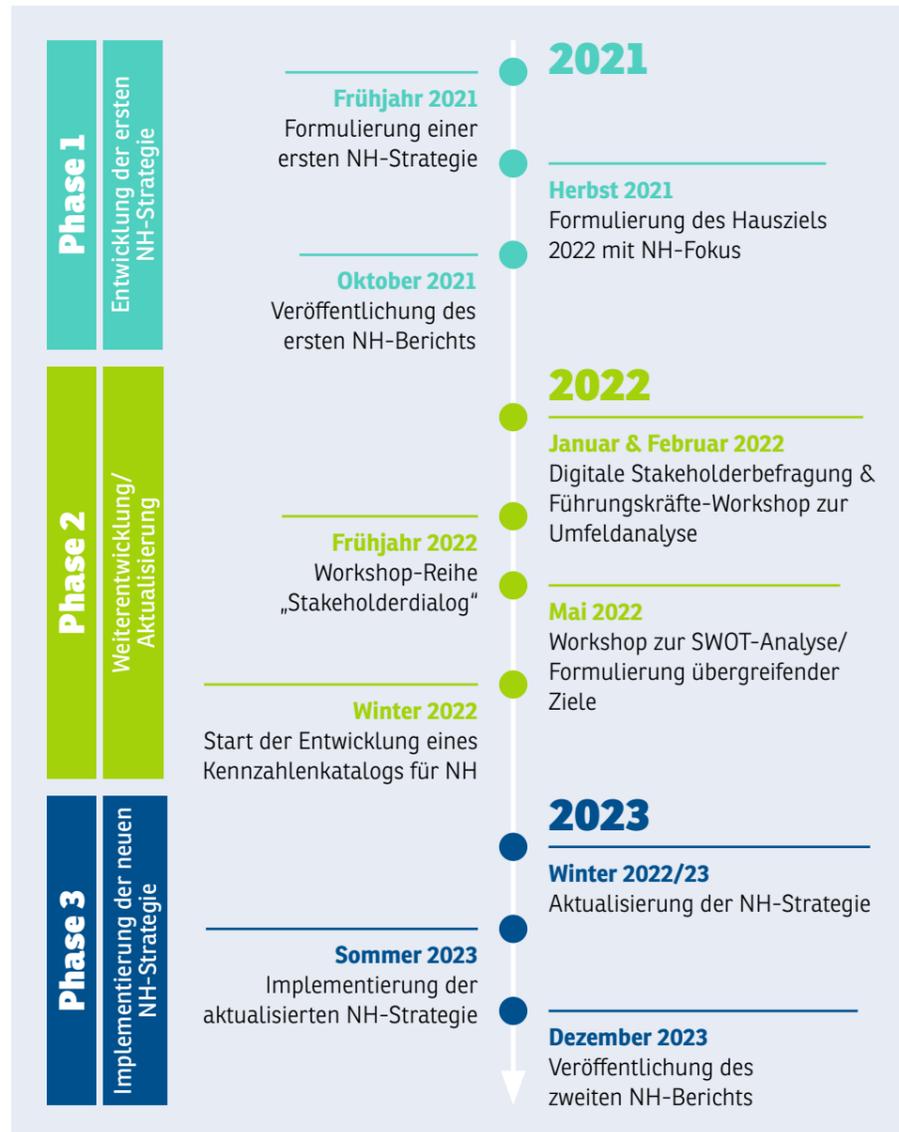
Im Jahr 2021 hat die IHK Berlin ihre erste Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Diese Strategie basierte auf einem bereits 2018 begonnenen Prozess zur Ausarbeitung einer Gesamtstrategie. Im Rahmen dieser Bemühungen formulierte die IHK Berlin eine Vision: „Wir gestalten eine Welt, in der jedes Berliner Unternehmen durch Synergien schnellen und einfachen Zugang zu TALENTEN und RAUM hat und NACHHALTIGKEIT Basis unternehmerischen Handelns ist.“

Für jedes dieser drei Themenfelder wurde auch die Rolle der IHK im Berliner Ökosystem definiert. Für die Nachhaltigkeitsstrategie ergab sich daraus die Mission, als Kultivator den Boden für die Evolution des wirtschaftlichen Berliner Ökosystems zu bereiten, indem wir Berliner Unternehmen befähigen, ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln.

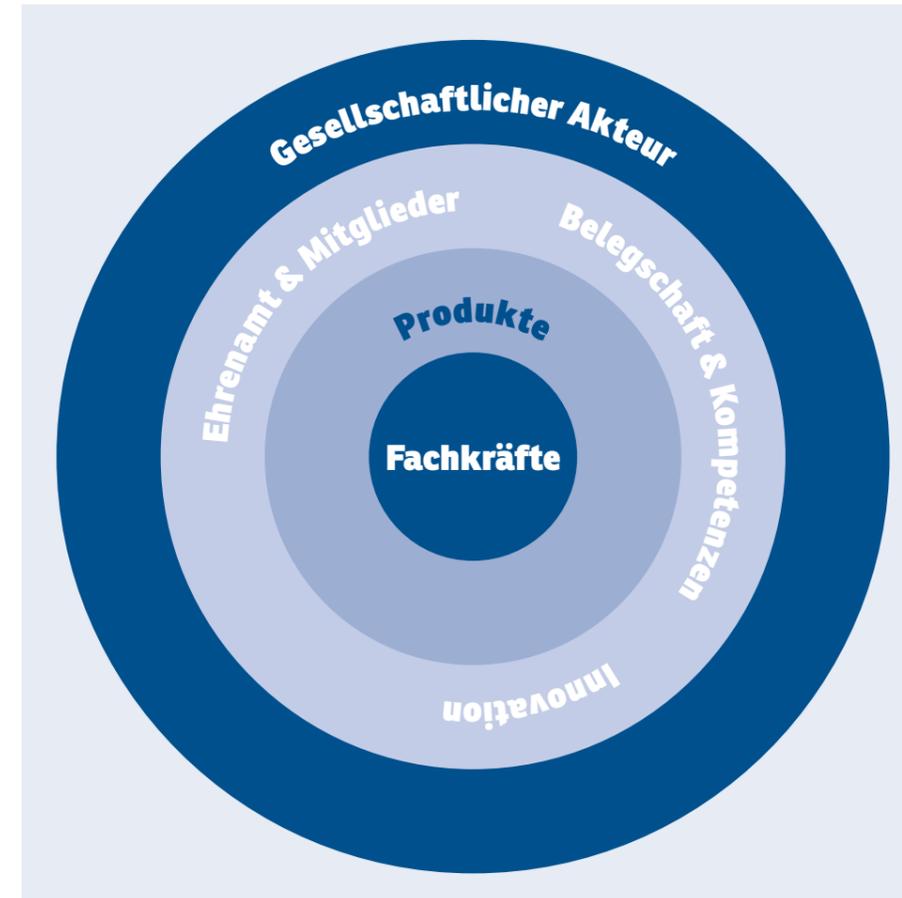
Unseren größten Hebel für Nachhaltigkeit sehen wir als IHK Berlin folglich in der Befähigung und Unterstützung unserer mehr als 300.000 Mitglieder. Diese Mission wurde bereits im Strategieprozess mit einem klaren Zielbild untermauert:

1. Wir richten unser Produktportfolio an den Anforderungen der Nachhaltigkeit aus und klären unsere Mitglieder über die Chancen nachhaltigen Wirtschaftens auf. Dabei organisieren wir den Wissenstransfer zu allen Aspekten der Nachhaltigkeit in Kooperationen und Prozessen der Co-Kreation.
2. Wir setzen uns in der politischen Debatte für nachhaltige Lösungen ein, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen wirtschaftlichem Wachstum und ökologischer sowie sozialer Verantwortung zu fördern und Zielkonflikte aufzulösen.
3. Wir verkörpern unsere Vision und setzen uns selbst langfristige, transparente und nachprüfbar Ziele zur Verbindung von ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit in der IHK.

Um diese Zielbilder zu erreichen, haben wir sechs Handlungsfelder entwickelt, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit Leben füllen.



Der Strategieprozess endete jedoch nicht hier. Im Jahr nach der Formulierung der ersten Nachhaltigkeitsstrategie hat die IHK Berlin mithilfe von Stakeholderbefragungen, Workshops und internen Diskussionen weitere Perspektiven und Standpunkte gesammelt. Ein Ergebnis dieser einjährigen Weiterentwicklungsphase ist die Umwandlung der Handlungsfelder in **sechs Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der IHK Berlin**. Diese Ziele stellen wir in einer Zielscheibe dar, wodurch die Einordnung der Themen vom Allgemeinen zum Konkreten visualisiert wird.



Die Ringe der Zielscheibe stellen nicht die Priorität, sondern die unterschiedlichen Ebenen der Abstraktion bzw. Konkretisierung dar.

DIE SECHS ÜBERGEORDNETEN ZIELE DER IHK BERLIN BIS 2030:

Ziel: Gesellschaftlicher Akteur

Im Sinne der Sustainable Development Goals (SDGs) beachten wir als zukunftsorientierte Organisation Aspekte des klimabewussten und umweltverträglichen Wirtschaftens, setzen uns für faire Handels- und Arbeitsbedingungen ein und stehen für soziale Verträglichkeit und Nicht-Diskriminierung. Wir gehen mit gutem Beispiel voran, die genannten Aspekte sind fest in unseren Betriebsabläufen integriert und wir leben diese Werte im Umgang miteinander.

Ziel: Ehrenamt und Mitglieder

Wir haben ein repräsentatives und vielfältiges Ehrenamt gewonnen, das seine Rolle aktiv ausfüllt und die IHK bei der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages unterstützt. Wir haben Communities für unser Ehrenamt und unsere Mitglieder gebildet und vernetzt und sorgen so dafür, dass diese sich gemeinsam mit uns für die Berliner Wirtschaft engagieren.

Ziel: Belegschaft und Kompetenzen

Wir leben unsere Werte und fördern unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte stetig, um diese langfristig zu binden. Unsere Mitarbeitenden können ihre Stärken einbringen und sind engagierte Dienstleister unserer Mitglieder.

Ziel: Innovation

Wir nutzen das vorhandene unternehmerische Know-how und orientieren uns an denjenigen Mitgliedern, die uns mit ihrer Innovationskraft voraus sind, um unsere strategischen Ziele zügig und nachhaltig zu erreichen. Dafür haben wir zur effizienten Unterstützung der Berliner Wirtschaft auch wirtschaftsrelevante Aufgaben in die Selbstverwaltung überführt.

Ziel: Produkte

Wir konnten den Berliner Unternehmen Angebote zur nachhaltigen Entwicklung machen und nachweisen, dass Unternehmen Motor und Förderer einer gesellschaftlichen Entwicklung im Sinne der SDGs sind. Auch in unserer politischen Arbeit setzen wir uns dafür ein. Dabei haben wir regelmäßig das Know-how unserer Mitglieder einbezogen.

Ziel: Fachkräfte

Wir haben relevante Akteure zur Entwicklung, Gewinnung und Sicherung von Fachkräften evaluiert und versammelt. Gemeinsam haben wir innovative Lösungen zur Berufsorientierung, zur Entwicklung von Führungskräften, zum lebenslangen Lernen und zum Fachkräfte-Matching entwickelt. Mit neuen Bildungsangeboten und dem Engagement für Integration und Zuwanderung haben wir uns wirksam für den Aufbau von Fachkräften eingesetzt. Wir haben Berliner Unternehmerinnen und Unternehmer zu einer wertorientierten Führung befähigt.

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen uns bei der Planung unserer internen Prozesse und der Berichterstattung der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex**, bei der Einordnung und Entwicklung unserer Serviceangebote die Inhalte der **EU-Taxonomie für Nachhaltigkeitsaktivitäten bzw. der European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** und bei der Bewertung und Anpassung unserer politischen Positionen die **Sustainable Development Goals (SDGs)**.

**DNK-Kriterium 2:****Wesentlichkeit**

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

BESONDERHEITEN UNSERES UMFELDS

Die IHK Berlin ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Rechtsgrundlage als auch Rahmen unserer Arbeit bildet das IHK-Gesetz. Unser Aufgabenspektrum ist gesetzlich konkret festgelegt. Dieses Aufgabengebiet hat an vielen Stellen Berührungspunkte mit Nachhaltigkeitsaspekten. Seit der Novellierung des IHK-Gesetzes im August 2021 ist dieser Bezug auch ganz offiziell im Gesetz abgebildet.

§ 1 bekräftigt die Verpflichtung, nicht nur die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft zu vertreten. Er sieht vor, dass die IHK dabei eine Gesamtverantwortung übernimmt, die ausdrücklich auch Ziele einer nachhaltigen Entwicklung umfasst.

Mit unserem Aufgabengebiet als Industrie- und Handelskammer sind die direkten Auswirkungen unseres Geschäftsgebarens unter den klassischen ökologischen und sozio-ökonomischen Besonderheiten eines Büro- bzw. Verwaltungsbetriebs in Deutschland zu betrachten. Zu betonen sind hier Energieverbrauch, Ressourcennutzung und Beschaffung, Mobilität, Abfallmanagement, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, Bildung und Qualifikation sowie technologischer Fortschritt.

Eine weitaus größere Wirkung auf Nachhaltigkeitsaspekte glauben wir aber im Rahmen der Erfüllung unseres gesetzlichen Auftrags erzielen zu können. Denn an der Schnittstelle zwischen Politik und Wirtschaft können wir auf die Gestaltung politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen Einfluss nehmen und dort Nachhaltigkeitsaspekte prominent platzieren. Gleichzeitig können wir als Organisation, die die regionale Wirtschaft fördern soll, Nachhaltigkeitsaspekte in unser Serviceportfolio und die Verwaltungsaufgaben integrieren. Wir zielen letztlich darauf ab, unsere Mitglieder mit unseren Angeboten darin zu unterstützen, selbst nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.



WESENTLICHKEITSPROZESS

Nach der Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2021 haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten durch einen Wesentlichkeitsprozess zu stärken. Dieser Prozess begann mit einem **Stakeholderdialog**.

Mit Unterstützung von zwei Studentinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) führte die IHK Berlin eine digitale Stakeholderbefragung durch, gefolgt von vertiefenden Workshops. Die Stakeholderbefragung hatte das Ziel, die Priorität und Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Dabei bewerteten die Befragten in einem digitalen Fragebogen auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = unwichtig; 5 = unverzichtbar) die Bedeu-

tung von Nachhaltigkeitsthemen in verschiedenen Bereichen wie Governance, Betriebsabläufe, Belegschaft, Serviceangebote und hoheitliche Aufgaben und Interessenvertretung.

Die Einschätzungen der Stakeholder wurden zusammengefasst, und es wurden die wichtigsten Themen identifiziert. Anschließend dienten vertiefende Workshops mit sechs Stakeholdergruppen der Validierung der Ergebnisse und es wurden die fünf wichtigsten Themen jeder Stakeholdergruppe definiert. Diese Themengruppen spiegeln die Erwartungen der Stakeholder an die IHK wider und auf ihrer Grundlage wurden entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen. Diese Themen verdeutlichen die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit der IHK beeinflusst werden (**Inside-out-Perspektive**).

Gremienmitglieder, Mitgliedsunternehmen	Politik & Verwaltung	Mitarbeitende	Ausbilder, Dozenten, Prüfer	Auszubildende	Dienstleister
1. Serviceprodukte zum Thema Nachhaltigkeit	1. Duale Ausbildung	1. NH-Berichterstattung	1. Duale Ausbildung, Serviceprodukte zum Thema Nachhaltigkeit	1. Umweltverträgliche Produkte und Materialien	1. Energieeffizienz und Nutzung EE
2. Nachhaltige Unternehmensführung	2. Nachhaltige politische Positionen (nach SDGs)	2. Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	2. Vielfältiges Weiterbildungsangebot	2. Angebote für Belegschaft (Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Altersvorsorge)	2. NH-Aspekte im Service-Produktportfolio
3. Nachhaltige politische Positionen (nach SDGs)	3. Serviceprodukte zum Thema Nachhaltigkeit	3. Nachhaltige Unternehmensführung	3. Nachhaltige Unternehmensführung	3. Strategische Ausrichtung der IHK auf das Thema Nachhaltigkeit	3. Duale Ausbildung
4. Nachhaltigkeit in politischen Positionen sichtbar machen	4. NH-Berichterstattung	4. Umweltverträgliche Produkte und Materialien	4. Angebote für Belegschaft (Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Altersvorsorge)	4. NH-Berichterstattung	4. Vielfältiges Weiterbildungsangebot
5. NH-Berichterstattung		5. Angebote für Belegschaft (Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Altersvorsorge)	5. Kooperation mit nachhaltigen Partnern	5. Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	5. Strategische Ausrichtung der IHK auf das Thema Nachhaltigkeit



Der Stakeholderdialog wurde durch zwei interne Workshops mit den Führungskräften der IHK Berlin ergänzt, die mit Unterstützung eines externen Dienstleisters durchgeführt wurden. Im ersten Workshop wurden die Faktoren gesammelt, die Einfluss auf die Arbeit der IHK haben, wobei die sogenannte **Outside-in-Perspektive** eingenommen wurde. In drei Arbeitsfeldern (Bedienung des Produktportfolios, Kommunikation im politischen und öffentlichen Raum sowie standortbezogene Arbeit der IHK als Organisation) wurden private, soziale, ökologische und politische Einflüsse, Einflüsse aus Wirtschaft und Technologie sowie interne Herausforderungen und Hürden zusammengetragen.

Die folgende Tabelle veranschaulicht, durch welche Faktoren das Produktportfolio, die politische Arbeit und die interne Organisation der IHK Berlin beeinflusst werden.

Private Einflüsse

Wachsendes Gesundheitsbewusstsein	×	×	×
Wachsendes ökologisches Bewusstsein	×	×	×
Konsumdruck und finanzielle Grenzen	×	×	
Partnerschaft/Familie/privates Umfeld		×	×

Einflüsse aus Wirtschaft und Technologie

Fachkräftemangel	×	×	×
Mieten und steigende Energiepreise	×	×	×
Globalisierung	×	×	×
Rohstoffknappheit	×	×	×
Technische Entwicklungen und Innovationen	×	×	×

Interne Herausforderungen, Hürden

Führung und Teamgeist	×		×
Orientierung/Rollenverständnis	×		×
Nutzung der Kompetenzen der IHK-Mitarbeitenden	×	×	×
Relevanz und Bedeutung der IHK	×		×

Gesellschaftliche, soziale Einflüsse

Gesellschaftlicher Wertewandel und Polarisierung	×	×	
Macht des Internets, Digitalisierung	×	×	×
Wert der Bildung	×	×	

Ökologische Einflüsse

Klimawandel	×	×	×
Umweltschutz	×	×	×

Politische Einflüsse

IHK als anerkannter und effizienter Akteur	×	×	
Wertebasierte Wirtschaftspolitik	×	×	
Zuwanderung	×	×	×
Sozial nachhaltige Fachkräftestrategie	×	×	×

Darstellung in den drei Arbeitsfeldern:

- × Bedienung des Produktportfolios (der Kunden)
- × (Wirtschafts-) Kommunikation im politischen und öffentlichen Raum
- × Standortbezogene Arbeit der IHK als Organisation
- Leer: trifft nicht zu

In einem zweiten Workshop wurden die verschiedenen Einflüsse von den Führungskräften bewertet, und ihre Wesentlichkeit wurde durch ein Voting bestimmt. Die wichtigsten Einflüsse wurden einer SWOT-Analyse unterzogen, bei der die Führungskräfte gemeinsam die **Stärken, Schwächen, Risiken** und **Chancen** (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) bewerteten.



	Risiken	Chancen	Stärken	Schwächen
Fachkräfte Gesellschaft	Akademisierung der Jugend Niedrige Geburtenrate und weniger Abschlüsse	Bekanntheit beim Thema Ausbildung Schwäche der Arbeitsagentur	Know-how und Überblick/Stimme Bekanntheit	Geringes Angebot
Fachkräfte IHK	Verringerung des Leistungsangebots wegen fehlender Kapazitäten	IHK bekommt begabte Talente Zuwanderung, Qualifikation und Integration	Solider und sicherer Arbeitgeber	Angestaubtes Image der IHK als Arbeitgeber Stellenplan
Wert der Bildung	Gesellschaftlicher Trend zur geringen Wertschätzung von Bildung	Berufliche Orientierung in der Stadt	Know-how der IHK	
Innovation	Unzureichende personelle Ressourcen Unterschiedliche Entwicklungsgeschwindigkeiten: Kontrast zwischen IHK und Mitgliedern Einschränkungen durch gesetzliche Regulierung hoheitlicher Aufgaben	Efizienter als staatliche Institutionen	Zugang zu Unternehmen	Abhängigkeit vom IHK-Verbund Schlechte Datenbasis von Gewerbeämtern
Führung	Fluktation und Wissensverlust Mitarbeitende verlieren den Anschluss Konsequenzen digitaler Führung (besonders während der Pandemie)	Nachhaltigkeitsstrategie Etablierung eines einheitlichen Führungsverständnisses	Strukturierte Prozesse Leitlinien und Strategieprozess Zusammenarbeit und Kollegialität Effektives Onboarding Wert der Arbeit bei der IHK Nahbare und innovative Führung	Geringe Wertschätzung der Führungskräfte und Mitarbeitenden Digitale Kommunikation ist weniger nachhaltig Kein einheitlicher Führungsstil zur Umsetzung der Leitlinien
Ehrenamt	Sinkende Anzahl an ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer Abnahme der Bedeutung der IHK als Sprachrohr der Wirtschaft in der Politik Schwächung der Stimme durch wachsende Partikularität			Niedrige Response-Quote
Mitglieder	Änderung der Gesetzgebung		Nur Stimme, kein wirklicher Einfluss	Fehlende Wahrnehmung der IHK als glaubwürdigem Akteur Partikularinteresse versus Gesamtinteresse gegenüber Mitgliedern
Gesellschaftlicher Akteur	Unternehmerisches Bild in Berlin		Konsolidierte wirtschaftliche Stimme gegenüber der Politik Gesetzliche Legitimation	
Effizienz			Finanzielle Spielräume Intrinsische Motivation	Kein Wettbewerb

Die Ergebnisse der SWOT-Analyse, zusammen mit den Erkenntnissen aus den vorangegangenen Workshops und dem Stakeholderdialog, dienen als Grundlage für die Formulierung von sechs übergeordneten Zielen, die die IHK Berlin bis 2030 erreichen will (siehe DNK-Kriterium 1).



DNK-Kriterium 3:

Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unser Nachhaltigkeitsprogramm dient dazu, unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit zu bündeln und verdeutlicht den Zeitrahmen, die Prioritäten, den Status und, sofern vorhanden, die Kennzahl, mit der wir das Ziel untermauern.

Nachhaltigkeitsprogramm der IHK Berlin

Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Gesellschaftlicher Akteur					
Nachhaltigkeitsmanagement & -berichterstattung standardisieren	Veröffentlichung des zweiten Nachhaltigkeitsberichts		4. Quartal 2023	hoch	läuft
	Nachhaltigkeitsberichterstattung in zweijährigem Turnus		laufend	hoch	läuft
	Einführung des Umweltmanagementsystems EMAS		4. Quartal 2024	hoch	geplant
	Formulierung eines Hausziels für Nachhaltigkeit für 2022		4. Quartal 2021	-	umgesetzt
	Entwicklung eines Nachhaltigkeitsindex/Kennzahlen-Set für Nachhaltigkeit		4. Quartal 2023	hoch	läuft
	Darstellung der Nachhaltigkeitskennzahlen auf interaktivem Dashboard		4. Quartal 2024	mittel	geplant
	Umsetzung einer Wesentlichkeitsanalyse		3. Quartal 2022	-	umgesetzt
Beschaffung nachhaltiger gestalten	Aufnahme und Berücksichtigung von NH-Kriterien in allen neuen Verträgen und Beschaffungen	Anteil Lieferantenbeschaffungen/-verträge, in denen NH-Kriterien berücksichtigt wurden: 75 % (Ziel: 100 %)	offen	hoch	läuft
	Definition von verpflichtenden NH-Labels/-Zertifizierungen für bestimmte Produktgruppen (Catering, Möbel, IT etc.)		4. Quartal 2023	hoch	läuft
Geldanlagen nachhaltiger gestalten	Aufnahme und Berücksichtigung von NH-Kriterien bei allen neuen Geldanlagen	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach NH-Faktoren durchlaufen: 50 % (Ziel: 100 %)	offen	mittel	läuft
Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der IHK-Strategie intern in der Kammer verankern	Regelmäßige Veröffentlichung von Intranet-Artikeln zum Thema Nachhaltigkeit („Nachhaltige Nachricht“)	Veröffentlichung von mindestens 12 Artikeln jährlich	4. Quartal 2021 bzw. 2022	-	umgesetzt
	Entwicklung und Durchführung von Formaten zur Mitarbeiteraktivierung (z. B. Wettbewerb zur CO ₂ -Reduzierung)		laufend	mittel	läuft
	Entwicklung einer Nachhaltigkeitsschulung für die Belegschaft		1. Quartal 2024	mittel	geplant
	Durchführung einer Workshopreihe für die Geschäftsführung		3. Quartal 2024	mittel	geplant



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der IHK-Strategie in der Mitgliedschaft	Durchführung einer Nachhaltigkeitskampagne		4. Quartal 2022	-	umgesetzt
Senkung des Energieverbrauchs		Energieverbrauch innerhalb der Organisation in GJ: 5.455,54 GJ (Ziel: →)	-	-	-
	Optimierung der Anlageneinstellungen (Belüftungsanlage, Heizung, Beleuchtung, Rechenzentrum)		laufend	hoch	läuft
	Austausch aller LED-Lampen	Anteil von LED an allen Lampen: 80 % (Ziel: 100 %)	laufend	mittel	läuft
	Einbau von Bewegungssensoren/Abschaltautomatik bei Beleuchtung		offen	gering	in Prüfung
Senkung der CO ₂ -Emissionen		THG-Emissionen (Scope 1, 2 & 3) in CO ₂ e Scope 1: 3.073 kg CO₂e Scope 2: 306.971,56 kg CO₂e Scope 3: 10.092,91 kg CO₂e (Ziel: ↘)	-	-	-
	Installation einer Photovoltaikanlage im LEH Siehe auch „Energieverbrauch reduzieren“		3. Quartal 2023	-	umgesetzt
			-	-	-
Reduktion der Abfallmenge (Verpackungen, Papier etc.)	Größeres Angebot an Mehrwegverpackungen im Bistro		offen	mittel	in Prüfung
	Aufstellung von Wasserspendern in den Bereichen		4. Quartal 2022	-	umgesetzt
Förderung von nachhaltiger Mobilität	Verbesserung des Angebots an Fahrradstellplätzen	Neu geschaffene Fahrradstellplätze in der Tiefgarage: 106 (Ziel: 100)	4. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Aufstellung von E-Ladesäulen im LEH	Neu aufgestellte E-Ladesäulen: 14 (Ziel: 10)	4. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Durchführung eines Mobilitätsmonats mit verschiedenen Angeboten (Fahrradreparatur, Stadtradeln etc.)		2. Quartal 2023	-	umgesetzt
Ehrenamt & Mitglieder					
Sicherstellung der Zusammenarbeit mit einem engagierten und aktiven Ehrenamt		Zufriedenheitsumfrage des Ehrenamtes/Net Promoter Score Prüfer 42 VV: 46 Ausschüsse: Zentrale Zufriedenheitsumfrage bei allen Ausschüsse in 2024 geplant (Ziel: ↗)			
	Durchführung einer zentralen Zufriedenheitsumfrage bei allen Ausschüsse		1. Quartal 2024	mittel	geplant
	Durchführung einer Ehrenamtskampagne für Präsidium, Vollversammlung, Ausschüsse		2027 (nächste IHK-Wahl)	hoch	geplant
	Durchführung einer Ehrenamtskampagne für Prüfer/-innen		offen	hoch	läuft
	Aufbau eines Pools an Prüfern		offen	hoch	läuft
	Entwicklung von Bindungsmaßnahmen für (potentielle) Ehrenamtler		4. Quartal 2024	mittel	läuft
	Aufbau einer internen Arbeitsgruppe/Ideenwerkstatt für die Betreuung des Ehrenamtes		offen	mittel	läuft
	Aufbau eines Ehrenamtsnetzwerkes		offen	gering	läuft
	Konkrete Ausschussarbeit und Ergebnisse auf IHK-Webseite sichtbar machen		offen	mittel	läuft



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Gewinnung eines repräsentativen und vielfältigen Ehrenamts		Geschlechterquote im Ehrenamt Präsidium: 9 m, 5 w Vollversammlung: 56 m, 43 w Ausschuss-Mitglieder: 68,7% m, 31,3% w Prüfer: 61,7% m, 37,8% w Aktive Handelsrichter: 83,4% m, 16,6% w (Ziel: Diversifizierung)			
		Alterstruktur des Ehrenamts Präsidium: U30: 0; 30–50: 10; Ü50: 4 Vollversammlung: U30: 2; 30–50: 47; Ü50: 50 Ausschuss-Mitglieder: U30: 1%; 30–50: 39%; Ü50: 60% Prüfer/-innen: U30: 2,1%; 30–50: 38,6%; Ü50: 59,3% Aktive Handelsrichter/-innen: U30: 0%; 30–50: 18,5%; Ü50: 81,5% (Ziel: Diversifizierung)			
		Top Gremien/Communities in Berlin (in Hinblick auf Diversität) bestimmen – Ziel: 90% der Communities sollen in der IHK (Vollversammlung, Ausschüssen etc.) vertreten sein Kennzahl noch in der Entwicklung			
	Vertretung der Top-Communities Berlins mit Diversitätsmerkmalen in der Vollversammlung anstreben			2027 (nächste IHK-Wahl)	mittel
	Erstellung einer Informationsseite „Diversity“ auf IHK-Webseite				
	Aufbau eines Frauen-/Unternehmerinnen-netzwerks				
			1. Quartal 2024	mittel	geplant
			2027 (nächste IHK-Wahl)	mittel	läuft
Belegschaft & Kompetenzen					
Stärkung der Mitarbeiterbindung		Fluktuationsquote: 10,5% (Ziel: ↘)			
	Einführung eines Corporate-Benefits-Portals sowie weiterer Benefits (Urban-Sports-Club-Mitgliedschaft, Massage, Obstkorb, mobile Arbeit, Fürstenberg-Institut, Weiterbildungsprogramme etc.), regelmäßige Teamtage Siehe auch „Personalentwicklung fördern“ & „Gesundheit der Belegschaft fördern“				
			2. Quartal 2023	-	umgesetzt



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Förderung der Personalentwicklung		Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,85 % Weiterbildungsinvestitionsquote: 708 € pro Mitarbeiter/-in (Ziel: ↗)			
	Ausbildungsquote der IHK Berlin erhöhen	Ausbildungsquote: 3,7 (Ziel: 6,0)	2026	hoch	läuft
	1. Talententwicklungsprogramm einführen 2. jährliche Entwicklungsdialoge 3. Teamtage/Coaching 4. offenes Weiterbildungsprogramm		3. Quartal 2023	hoch	1.: läuft 2.-4.: umgesetzt
	Führungskompetenzen anhand von Führungsleitlinien entwickeln und einen Baukasten für Entwicklungsmaßnahmen entwickeln.		4. Quartal 2022	hoch	Führungskompetenzen: umgesetzt Baukasten: läuft
Gesundheit der Belegschaft fördern	Konzeption und Weiterentwicklung von Angeboten aus dem Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements		4. Quartal 2023	hoch	läuft
	Durchführung von zwei Gesundheitsmonaten		4. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Resilienztraining im offenen Weiterbildungsangebot und Führungskräftepflichttraining zu „Gesunder Führung“		2. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Regelmäßige Obstlieferung ins Haus		2. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Einführung eines subventionierten Massageangebotes im Haus		2. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Einführung eines subventionierten Sportangebotes (Urban Sports Club)		1. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Erhebung der psychischen Belastung durch GBU-Workshops und Maßnahmenableitung mit den Führungskräften		4. Quartal 2022	-	umgesetzt
Stärkung der Mitarbeitende in ihrer Rolle als Dienstleister unserer Mitglieder		Gesamtzufriedenheit mit Mitarbeitenden (gemäß Mitgliederakzeptanzstudie) 73 (Ziel: ↗)			
	Trainings zu Beschwerdemanagement, Konfliktmanagement, effektiver Kommunikation		2. Quartal 2023	mittel	läuft
Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversity	Erhöhung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter	Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter: 7 (Ziel: 14 Beschäftigte)	2026	hoch	läuft
	Aktualisierung des Frauenförderplans		4. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Diversity-Initiative/-Gruppe aufbauen		3. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Charta der Vielfalt beitreten		3. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Vereinbarung zu gendersensibler Sprache formulieren		4. Quartal 2021	-	umgesetzt
	Veranstaltung einer interne Minimesse anlässlich des Deutschen Diversity-Tages		2. Quartal 2023	-	umgesetzt



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversity	Schaffung der Stelle eines/einer Inklusionsmanager/in		4. Quartal 2024	hoch	geplant
	Entwicklung von Leitfäden zum Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz		4. Quartal 2023	mittel	geplant
	Ausbildung und Etablierung von Vertrauenspersonen		4. Quartal 2023	mittel	geplant
Innovation					
Nutzung von innovativer unternehmerischer Expertise	Einführung der Veranstaltungsreihe „Zukunftsradar Nachhaltigkeit“ für Innovationsimpulse im Bereich Nachhaltigkeit	Anzahl Innovationsimpulse zu den Themen der Zielscheibe durch Zukunftsradar Nachhaltigkeit: neu (Ziel: 4)	4. Quartal 2024	gering	läuft
Produkte					
Nachhaltigere Ausrichtung des Produktportfolios (Service & Hoheitliches) der IHK Berlin nachhaltiger	Entwicklung eines Nachhaltigkeitswertes für Serviceprodukte der IHK		4. Quartal 2021	-	umgesetzt
	Neue nachhaltige Serviceprodukte einführen	Neue Serviceprodukte zum Thema Nachhaltigkeit 2021: 11 (Ziel: 16)	4. Quartal 2021	-	teilweise umgesetzt
	Durchführung eines „Festivals der Nachhaltigkeit“		3. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Durchführung einer Veranstaltungsreihe zur EU-Nachhaltigkeitsregulatorik: „EU-Taxonomie Kompakt“		2023–2024	hoch	läuft
Reichweite nachhaltiger IHK-Produkte vergrößern	Verstärkte Nutzung nachhaltiger IHK-Produkte	Nutzungen Topprodukte Nachhaltigkeit: 4.244 (Ziel: ↗) *Neue Messungssystematik der Nutzungen (im Vergleich zu 2021)	laufend	hoch	läuft
Befähigung der Mitglieder Motor und Förderer der gesellschaftlichen Entwicklung im Sinne der SDGs zu werden		Nachhaltigkeitsbarometer Umfrage: Welche Erfahrungen haben Berliner Unternehmen mit dem Thema NH in der eigenen Organisation gemacht? - Wir sehen uns bereits als Experten in diesem Bereich: 17,4 % - Wir haben bereits einige Projekte in diesem Bereich umgesetzt: 24,4 % - Wir haben erste Erfahrungen damit gemacht: 24,8 % - Es gibt Überlegungen zu ersten Projekten: 8,7 % - Bisher noch keine: 24,7 % (Ziel: höhere Prozentzahl bei den ersten drei Antwortmöglichkeiten)			
	Siehe Maßnahmen „Produktportfolio der IHK Berlin nachhaltiger ausrichten“				
	Fortlaufende Erhebung des Standes nachhaltiger Entwicklung in Berliner Unternehmen (Nachhaltigkeitsbarometer)		laufend	mittel	läuft
	Aktive Begleitung und Aufruf zur Beteiligung an der Berliner Umsetzungsallianz zum Thema Nachhaltigkeit		4. Quartal 2024	mittel	geplant



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Nutzung von unternehmerischer Expertise zum Thema Nachhaltigkeit	Entwicklung eines neuen Prozesses zur politischen Positionierung unter Einbeziehung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte von Nachhaltigkeit	- Anzahl überarbeiteter politischer Positionen auf NH-Themen: 17 (Ziel: 10) - Anzahl Stakeholdergespräche (mit Institutionen, Verbänden etc.): zur Nachhaltigkeit : 189 (Ziel: 100) - Anzahl Nutzungen (Konsultation und Abwägung politischer Positionen Ausschusssitzungen, Einzelgesprächen mit Unternehmen, Umfragen etc.): 4.135 (Ziel: 2.000)	4. Quartal 2022	-	umgesetzt
	Erstellung neuer politischer Positionen entlang des 2022 etablierten Prozesses		4. Quartal 2023	hoch	läuft
	Aufsetzung eines neuen IHK-Ausschusses „Nachhaltige Metropole“		4. Quartal 2023	-	umgesetzt
	Erstellung eines ausschussübergreifenden Zielbildes für eine nachhaltige Metropole Berlin		4. Quartal 2024	mittel	geplant
Fachkräfte					
		Nutzungen Produkte zum Thema Fachkräfte Politische Fachkräfte-Produkte: 1.127 Fachkräfte-Produkte Bildung & Service: 60.946 Produkte zum Thema Integration & Zuwanderung: 798 Produkte zum Thema Führungskräfteentwicklung: 50 Produkte zum Thema Matching: 2.826 Produkte zum Thema Berufsorientierung: Erhebung in Bearbeitung (Ziel: ↗)			
		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Ziel: 2.000 zusätzlich abgeschlossene Verträge) Dieses Ziel setzt sich die IHK Berlin gemeinsam mit den anderen Partnern des Bündnisses für Ausbildung.	31.08.2025	hoch	laufend
Aktivierung der wichtigsten Beteiligten aus allen gesellschaftlichen Bereichen zur Steigerung des Wirtschaftsstandorts Berlin (Standort vernetzen)	Politikberatung zur Erstellung einer Fachkräftestrategie	Nutzungen politischer Fachkräfte-Produkte: 1.127 (Ziel: ↗)	Ende der Legislatur	mittel	läuft
	Beratung für Einsatz der Eingliederungsinstrumente der Jobcenter		laufend	mittel	läuft
	Veranstaltungen, Newsletter, Umfragen, Stakeholdergespräche zum Thema Fachkräftepolitik		laufend	mittel	läuft
Vorbildfunktion, , wie eine moderne Unternehmens- und Führungskultur und neue Arbeitsmodelle gelingen kann (Attraktivität steigern)	Bereitstellung von Informationen zu Fachkräftegewinnung und -bindung (Toolbox Arbeitgeberattraktivität)		4. Quartal 2024	mittel	geplant
	Bereitstellung von Informationen zu neuartigen Arbeitsformen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben		4. Quartal 2023	mittel	geplant
	Bereitstellung von Informationen & Angeboten zu Diversität als Standortvorteil		4. Quartal 2024	mittel	geplant
Schaffung von Bewusstsein in der Mitgliedschaft für die Bedeutung des Fachkräfte-Themas (Bewusstsein schaffen)	Einführung eines Podcasts zum Thema Fachkräfte		4.Quartal 2023	gering	läuft
	Ausbau der Kooperationen mit anderen Karrieremessen		4. Quartal 2024	gering	geplant



Unterziel	Maßnahmen	(Ziel-)KPI	Zeitraum (bis)	Priorität	Status
Befähigung der Unternehmen, Fachkräfte zu finden	Anbieten von Weiterbildungsberatung und -angeboten für Unternehmen		laufend	hoch	läuft
	Ermöglichung von Kompetenzfeststellungen (Ausbildungs-, Weiterbildungsprüfungen und Sach- und Fachkunde, Teilqualifikation)		4. Quartal 2024	mittel	läuft
	Schaffung eines Raum für Bildungsinnovationen im Digital Education Lab		laufend	mittel	läuft
Erhöhung der Zahl der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt und deren effizienter Einsatz (Vergrößerung des Angebots)	Bereitstellung von Informationen zu Aufenthalt und Anerkennung von Berufsabschlüssen		laufend	hoch	läuft
	Bereitstellung von Informationen zu Recruiting und Integration von ausländischen Fachkräften		4. Quartal 2024	mittel	geplant
	Angebot von Matching-Formaten	Nutzung der Produkte zum Thema Matching: 2.826 (Ziel: ↗)	laufend	mittel	läuft
	Angebot von Berufsorientierung	Nutzung der Produkte zur Berufsorientierung:	laufend	hoch	läuft
	Angebot von Aus- und Weiterbildung entlang der gesamten Bildungskette	Erhebung der Kennzahl in Bearbeitung (Ziel: ↗)	laufend	hoch	läuft

Im Jahr 2022 haben wir unsere vergütungsorientierten Ziele, einschließlich der Hausziele und Teamziele, vollständig auf die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ausgerichtet. Dieser besondere Schwerpunkt wurde im Rahmen einer umfassenden Nachhaltigkeitskampagne gesetzt.

Ab 2023 wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele von einem Nachhaltigkeitsboard (vergleiche DNK-Kriterium 5) überwacht. Dieses Board setzt sich aus sogenannten Zielkoordinatorinnen und -koordinatoren und anderen wichtigen Fach- und Führungskräften zusammen. Jedes der sechs übergeordneten Nachhaltigkeitsziele hat spezielle Zielkoordinierende, die die Bündelung der entwickelten Maßnahmen zur Zielerfüllung und die Umsetzung des Ziels in ihren jeweiligen Bereichen überwachen. Diese Zielkoordinierenden sind Führungs- und Fachkräfte, die für die Themen verantwortlich sind, die den Nachhaltigkeitszielen entsprechen.

Der Stand der Zielerreichung wird in regelmäßigen Treffen des Nachhaltigkeitsboards überprüft. Das Nachhaltigkeitsboard ist eine neu eingeführte Instanz, die noch zeigen muss, wie effektiv sie zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen kann. Wir werden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements genau verfolgen, wie diese Instanz sich in der Praxis bewährt.

Die IHK Berlin verwendet die Sustainable Development Goals (SDGs) bei der Bewertung und Anpassung ihrer politischen Positionen, jedoch nicht zur Formulierung der Ziele im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe DNK-Kriterium 1).



DNK-Kriterium 4:

Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

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. Unsere Lieferketten bzw. Beschaffungen 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
 - Empfang- und Sicherheitsdienstleistungen
 - Postservice
 - Reinigung
 - Ingenieursdienstleistungen
 - Kurierdienstleistungen
 - Umzugsdienstleistungen
- verschiedenste Waren, z. B.
 - Büroeinrichtung
 - Büromaterial
 - Catering
 - Druckprodukte
 - Hard- und Software
- Wartungen

Die **Aspekte der Nachhaltigkeit** in unserer Lieferkette beziehen sich darauf, wie die von uns erworbenen Dienstleistungen und Produkte sich auf die Umwelt und die Gesellschaft auswirken. Dies erstreckt sich über eine Vielzahl von Aspekten, von den Arbeitsbedingungen unserer Dienstleister bis hin zur Erfüllung anspruchsvoller Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf die Produkte, die von uns oder unseren Zulieferern erworben werden. Diese Kriterien spiegeln sich in vielfältigen Dimensionen wider, wie beispielsweise Recyclingfähigkeit, Fairness, regionale Herstellung, biologischer Anbau, Langlebigkeit und umweltverträgliche Herstellungsmethoden. Eine umfassende Analyse der sozialen und ökologischen Probleme einzelner Stufen der Wertschöpfungskette haben wir bisher nicht durchgeführt. Auf Grund des von uns als risikoarm eingeschätzten Profils unserer Lieferkette ist dies auch vorerst nicht geplant.

Unsere Beschaffungen orientieren sich an einer internen Beschaffungsrichtlinie, die im Einklang mit den Grundsätzen des öffentlichen Vergaberechts steht. Dabei legen wir besonderen Wert auf Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerb. Die Richtlinie unterstreicht die Bedeutung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und verpflichtet uns, diese Prinzipien in unseren Beschaffungsprozessen zu berücksichtigen.

Im März 2023 haben wir unsere **Beschaffungsrichtlinie** überarbeitet, um den Aspekt der Nachhaltigkeit stärker zu betonen. Ab einem Auftragswert von 6.000,01 EUR brutto ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien nun zwingend vorgeschrieben, das heißt, bestimmte Nachweise für Nachhaltigkeit müssen erbracht werden. Dies geschieht entweder durch nachhaltige Eignungskriterien, so dass „nicht-nachhaltige“ Produkte grundsätzlich ausscheiden und nicht eingekauft werden können. Sofern eine Berücksichtigung auf der Ebene der Eignungskriterien nicht stattfindet oder stattfinden soll, muss eine Berücksichtigung auf der Ebene der Wertungskriterien erfolgen. Dies bedeutet, dass neben dem Preis (und ggf. anderen Kriterien wie Referenzen etc.) Nachhaltigkeitsnachweise mit mindestens 15 % (ab 200.000 € Auftragswert mit mindestens 20 %) bewertet werden müssen. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung bedeutet nicht, dass eine finale Entscheidung für das nachhaltigste Produkt fallen muss. Vielmehr ist unter Berücksichtigung aller Kriterien das wirtschaftlichste Angebot zu beauftragen.

Sollte Nachhaltigkeit weder auf der Ebene der Eignungs- noch auf der Ebene der Wertungskriterien berücksichtigt werden können (da z. B. keine Nachhaltigkeitskriterien denkbar sind) bedarf es einer besonderen Begründung.

In Ergänzung zur Beschaffungsrichtlinie wollen wir für bestimmte Produktgruppen eine verpflichtende Erbringung bestimmter Nachhaltigkeitsnachweise einführen.



Bei den Produktgruppen fiel eine erste Auswahl auf Catering, Büromöbel (inklusive Teppiche und Wandfarben) und IT. Für diese Produktgruppen wollen wir Nachweise wie Siegel, Zertifikate und Standards definieren, die für die Beschaffungsprozesse verpflichtend sein sollen.

Für das Catering bei Veranstaltungen haben wir beispielsweise folgende verpflichtende Nachhaltigkeitsnachweise erarbeitet:

- Vorrangig Bio- und Fairtradeprodukte
- Vorrangig vegetarisches und veganes Angebot
- Tierische Produkte immer aus Bioproduktion, Biomilch und Hafermilch immer als Standard
- Vorrangig regionale und saisonale Produkte, insbesondere bei Obst und Gemüse
- Weitestgehender Verzicht auf Wegwerfartikel

Ziel ist es, zukünftig in den Produktgruppen keine Beschaffungen mehr durchzuführen, die nicht unseren vorgegebenen Nachhaltigkeitsnachweisen entsprechen.

Prozessmanagement



DNK-Kriterium 5:

Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Unser internes Nachhaltigkeitsmanagement wird von der Geschäftsführerin für Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit sowie der Nachhaltigkeitsmanagerin koordiniert und gesteuert. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitsgruppen (AG Service & Politik, AG interne Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitsboard) treiben sie das Thema im Haus voran. In allen Arbeitsgruppen sind sowohl Fach- als auch Führungskräfte vertreten (Bereichsleiterinnen und -leiter sowie Geschäftsführerinnen und -führer).

Die AG Service & Politik trifft sich bei einem monatlichen Jour fixe. Die Arbeitsgruppe interne Nachhaltigkeit tauscht sich themenbasiert in unregelmäßigen Abständen aus. Das neugegründete Nachhaltigkeitsboard tagt einmal im Monat. Das Board soll die Fortschritte der IHK Berlin in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele und -initiativen überwachen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie begleiten. Dem Nachhaltigkeitsboard gehören sogenannte Zielkoordinatoren (ein oder mehrere Personen pro Nachhaltigkeitsziel – siehe DNK-Kriterium 3) sowie weitere wichtige Fach- und Führungskräfte an. Die Zielkoordinatorinnen und -koordinatoren begleiten die Umsetzung der zur Zielerfüllung entwickelten Maßnahmen in ihren jeweiligen Abteilungen.



DNK-Kriterium 6:

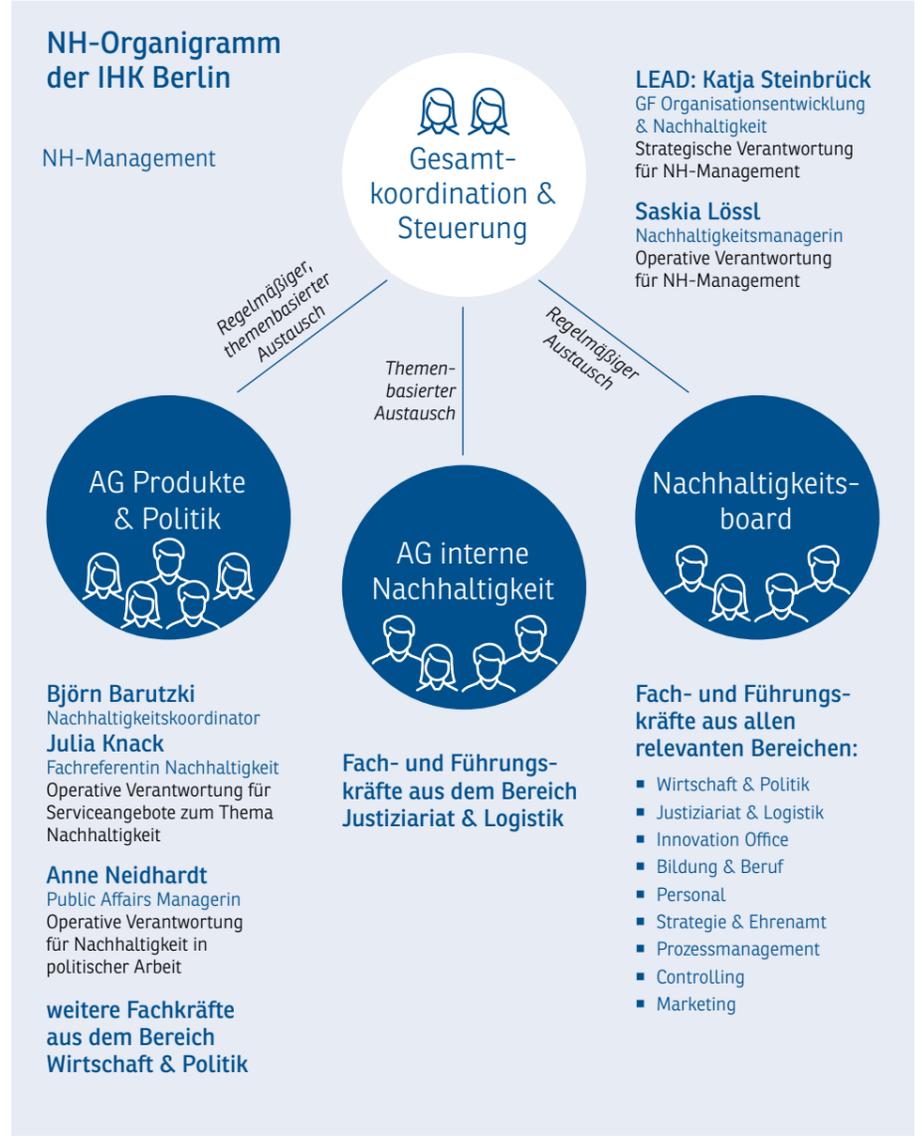
Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Wie im DNK-Kriterium 1 beschrieben, hat die IHK Berlin im Jahr 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Mission, Handlungsfeldern, Zuständigkeiten und Zielen erarbeitet. In den darauffolgenden Jahren wurde diese im Rahmen eines Wesentlichkeitsprozesses weiterentwickelt.

Das Ergebnis dieses Prozesses sind sechs übergeordnete Ziele, die festlegen, was die IHK Berlin bis 2030 erreichen möchte. Um die Umsetzung dieser Ziele zu gewährleisten, hat das Nachhaltigkeitsmanagement ein Vorgehen definiert:

1. Zunächst wurden Zielkoordinatorinnen und -koordinatoren benannt, die die Bündelung der zur Zielerfüllung entwickelten Maßnahmen sowie die Umsetzung des Ziels in ihren jeweiligen Abteilungen begleiten. Bei diesen Zielkoordinierenden handelt es sich um Führungs- und Fachkräfte, die für die Themen, die den Nachhaltigkeitszielen entsprechen, im Unternehmen verantwortlich sind.
2. Für jedes Ziel wurde ein Workshop organisiert, bei dem Arbeitsgruppen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement, den Zielkoordinierenden und anderen Kollegen die Maßnahmen aus dem bereits 2021 veröffentlichten Nachhaltigkeitsprogramm überprüften und ergänzten. Außerdem wurden Ideen für begleitende Key Performance Indicators (KPIs) gesammelt.
3. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Aktualisierung des Nachhaltigkeitsprogramms ein, das als Grundlage für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dient.



Im Zuge der Aktualisierung der Strategie wurde das Nachhaltigkeitsboard eingeführt, eine neue Instanz, die die Fortschritte der IHK Berlin in Bezug auf ihre Nachhaltigkeitsziele und -initiativen überwachen soll. Dieses Board ist eine neue Einrichtung, die ihre Effektivität in der Umsetzung noch unter Beweis stellen muss. Die IHK Berlin wird im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements aufmerksam verfolgen, wie das Board dazu beitragen kann, die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele effektiv zu begleiten.

Zusätzlich hat sich die IHK Berlin vorgenommen, im Jahr 2024 das europäische Umweltmanagement- und Auditierungssystem (EMAS) einzuführen. Im Rahmen dieses Prozesses werden interne Abläufe sorgfältig überarbeitet und noch detaillierter dokumentiert.



DNK-Kriterium 7:

Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Im Zuge der Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt auch die Weiterentwicklung und Anpassung unserer Leistungskennzahlen.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Nachhaltigkeitsmanagements, Controlling und Prozessmanagement hat Vorschläge für ein Kennzahlen-Set erarbeitet, das die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele unterstützen soll. Die Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, eine Auswahl von Fokus-Kennzahlen zu entwickeln, die den Erfolg der Strategie auf einen Blick veranschaulichen sollen. Dabei wurden auch Vorschläge aus den Ziel-Workshops (gemäß DNK-Kriterium 6) in die Überlegungen einbezogen. Die identifizierten Leistungskennzahlen, die zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten dienen, sind in folgender Abbildung und in unserem Nachhaltigkeitsprogramm dargestellt. Es werden die Werte im Jahresverlauf als auch der angestrebte Zielwert aufgeführt. In vielen Fällen ist dieser Zielwert (noch) nicht endgültig definiert. In diesem Fällen benennen wir zunächst eine Tendenz.



Fokus-Kennzahlen (im Jahresverlauf)

	2020	2021	2022	Ziel/Tendenz
Gesellschaftlicher Akteur				
Gesamtanteil der Lieferantenbeschaffungen/-verträge, in denen NH-Kriterien berücksichtigt wurden (in %)	0	0	75	100 % (Zeitraumen noch offen)
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen	0	20	50	100 % (Zeitraumen noch offen)
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in GJ) (Strom, Wärme, Kraftstoff)	6.399	6.749,21	5.455,54	→
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (in kg CO ₂ e)	2.634	2.195	3.073	→
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) (in kg CO ₂ e)	596.452,52	398.609,68	306.971,56	→
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3 – Trinkwasser, Geschäftsreisen Flug Inland/international, Bahnfahrten, Papier) (in kg CO ₂ e)	12.149,20	8.089,54	10.092,91	↘
Ehrenamt & Mitglieder				
Geschlechterquote im Ehrenamt				
VV-Mitglieder	26 w, 73 m	27 w, 72 m	43 w, 56 m	Diversifizierung (50:50-Verteilung)
Präsidium	4 w, 10 m	4 w, 10 m	5 w, 9 m	
Ausschuss-Mitglieder			31,3 % w, 68,7 % m	
Prüferinnen und Prüfer			37,8 % w, 61,7 % m	
Aktive Handelsrichterinnen und -richter			16,6 % w, 83,4 % m	
Altersstruktur des Ehrenamts				
VV-Mitglieder	U30: 0 30–50: 30 Ü50: 69	U30: 0 30–50: 30 Ü50: 69	U30: 2 30–50: 47 Ü50: 50	Diversifizierung
Präsidium	U30: 0 30–50: 5 Ü50: 9	U30: 0 30–50: 8 Ü50: 4	U30: 0 30–50: 10 Ü50: 4	
Ausschuss-Mitglieder			U30: 1 % 30–50: 39 % Ü50: 60 %	
Prüferinnen und Prüfer			U30: 2,1 % 30–50: 38,6 % Ü50: 59,3 %	
Aktive Handelsrichterinnen und -richter			U30: 0 % 30–50: 18,5 % Ü50: 81,5 %	
Zufriedenheit des Ehrenamtes				
VV-Mitglieder			46	↗
Prüferinnen und Prüfer			42	
Ausschuss-Mitglieder			Zentrale Zufriedenheitsumfrage in allen Ausschüssen für 2024 (Q1) geplant	
Top-Gremien/Communities in Berlin (Diversität) bestimmen - 90 % der Communities sollen in der IHK (Vollversammlung, Ausschüssen etc.) vertreten sein			Kennzahl in der Entwicklung	



	2020	2021	2022	Ziel/Tendenz
Belegschaft & Kompetenzen				
Fluktuation in %		8,9	10,5	↘
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten*	Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,52 % Weiterbildungsinvestitionsquote: 407 € pro Mitarbeiter/-in	Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,47 % Weiterbildungsinvestitionsquote: 448 € pro Mitarbeiter/-in	Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,85 % Weiterbildungsinvestitionsquote: 708 € pro Mitarbeiter/-in *Kennzahl liegt noch nicht vor, aber in Planung, genannte KPIs vorhanden	↗
Ausbildungsquote (in %)			3,7	6 (bis 2026)
Gesamtzufriedenheit mit Mitarbeitenden (gemäß Mitgliederakzeptanzstudie, findet alle vier Jahre statt)	2018: 71		73	↗
Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter			7	14 (bis 2026)
Innovation				
Anzahl Innovationsimpulse zu den Themen der Zielscheibe durch Zukunftsradar Nachhaltigkeit				4 (bis 2024)
Produkte				
Nutzungen Top-Produkte Nachhaltigkeit	2.914	3.285	4.244	↗
Nachhaltigkeitserfahrung der Berliner Wirtschaft gemäß Nachhaltigkeitsbarometer			Umfrage: Welche Erfahrungen haben Berliner Unternehmen mit dem Thema NH in der eigenen Organisation gemacht? - Wir sehen uns bereits als Experten in diesem Bereich: 17,4 % - Wir haben bereits einige Projekte in diesem Bereich umgesetzt: 24,4 % - Wir haben erste Erfahrungen damit gemacht: 24,8 % - Es gibt Überlegungen zu ersten Projekten: 8,7 % - Bisher noch keine: 24,7 %	Prozentzahlen in ersten drei Kategorien: ↗
Fachkräfte				
Nutzungen der Produkte zum Thema Fachkräfte				
Politische Fachkräfte-Produkte	9.808	2.146	1.127	↗
Fachkräfte-Produkte Bildung & Service	56.962	60.127	60.946	
Produkte zum Thema Integration & Zuwanderung	482	637	798	
Produkte zum Thema Führungskräfteentwicklung	49	35	50	
Produkte zum Thema Matching	128	93	2.826	
Produkte zum Thema Berufsorientierung			Erhebung in Bearbeitung	

Für die Zukunft planen wir, die Fokus-Nachhaltigkeitskennzahlen für die interne Verwendung in einem interaktiven Dashboard darzustellen, um Transparenz für unsere Mitarbeitenden zu schaffen und auch nach außen entsprechend berichten zu können. Die Umsetzung dieses Dashboards wird von unserer Abteilung für Datenmanagement begleitet. Diese Abteilung gewährleistet die Zuverlässigkeit und Vergleichbarkeit der Daten.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 5 BIS 7

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards	Bei einem Werteprozess, der eine umfassende Beteiligung aller Mitarbeitenden einschloss, haben wir vier allgemein gültige und bereits weitreichend akzeptierte Werte formuliert: Freiheit, Nähe, Gestaltungskraft und Partnerschaft . Diese Prinzipien fungieren für uns als verlässlicher Rahmen für fest verankerte Handlungsstrategien und fördern somit die tägliche Interaktion sowohl intern als auch mit unseren Mitgliedern. (Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel 3.1.1.)



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.
- FREIHEIT**
Wir machen Dinge einfach. Wir stärken Eigenverantwortung und Selbstbestimmung. Wir sorgen für unternehmerische Freiheit.
- PARTNERSCHAFT**
Wir sind füreinander da. Wir treten loyal füreinander ein. Wir handeln partnerschaftlich.
- 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.

Weitere Standards und Grundsätze:
Compliance-Kodex
Qualitätsmanagement nach ISO 9001



DNK-Kriterium 8:

Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Vergütungspolitik der IHK Berlin zielt darauf ab, alle Beschäftigten angemessen, gerecht und wettbewerbsfähig zu entlohnen. Zur Erreichung dieses Ziels wurde das Vergütungssystem der IHK Berlin 2020 in Zusammenarbeit mit dem Personalrat aktualisiert.

Die Neuerungen umfassen:

- Aktualisierte Funktionsbeschreibungen und die umfassende Neubewertung aller Positionen.
- Eine an den Markt angepasste Ausrichtung der Gehälter, basierend auf einer empirischen Marktanalyse.
- Eine flexible Vergütungsgruppenstruktur mit elf Vergütungsgruppen, die Karrierepfade außerhalb der herkömmlichen Hierarchie ermöglicht.
- Vereinfachte und transparente Beurteilungskriterien sowie eine Neuausrichtung der Beurteilungsskala zur objektiven Bewertung.
- Die Möglichkeit für Mitarbeitende, die Höhe ihres Gehalts durch Leistung direkt zu beeinflussen.
- Eine schlankere Zielsystematik mit der Trennung von individuellen Zielen und Gehaltsanpassungen.

Diese Überarbeitungen stellen einen wichtigen Schritt zur Modernisierung der IHK Berlin dar und ermöglichen es den Mitarbeitenden, flexiblere Karrierewege einzuschlagen. Das Bewertungssystem sorgt für eine gerechte Gehaltsentwicklung basierend auf Leistung und erleichtert die Zusammenarbeit durch klare Kriterien.

Die Vergütungsstruktur der IHK Berlin besteht aus drei Hauptkomponenten:

- Festvergütung: monatliche Basisvergütung, auch in 13 oder 13,5 monatlichen Raten
- Variable Vergütung: abhängig von der Zielerreichung und Unternehmenszielen
- Benefits und freiwillige Zusatzleistungen wie Prämien für außergewöhnliche Leistungen oder Jubiläumszuwendungen





Die Gehaltsentwicklung basiert auf Marktvergleichen und der Bewertung der Funktionsrolle. Es gibt elf Vergütungsgruppen, die die Grundlage für Gehaltsentscheidungen bilden. Diese Gruppen sind in Leistungszonen unterteilt, die Orientierung und klare Erwartungen bieten.

Die Leistungen der Beschäftigten werden anhand von Kriterien wie Fachwissen, Effizienz und Kundenorientierung bewertet. Zielvereinbarungen und variable Gehaltsanteile fördern die Zielerreichung. Die Gewichtung erfolgt zwischen Unternehmens- und Teamzielen.

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 Beschäftigten.

Teamziele werden zwischen den Führungskräften und ihren jeweiligen Mitarbeitenden jährlich gemeinsam entwickelt, besprochen und vereinbart. Teamziele sowie die festgestellte Zielerreichung gelten einheitlich für alle Teammitglieder und werden durch die jeweilige Führungskraft kontrolliert.

Im Jahr 2022 richteten wir im Rahmen unseres Jahresthemas „Nachhaltigkeit“ unsere vergütungsorientierten Ziele ganz auf die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aus. Das betraf das Hausziel sowie alle Teamziele. Eine Fortführung der Integration von expliziten Nachhaltigkeitszielen in die Vergütungspolitik ist derzeit nicht geplant.

Unsere Hauptgeschäftsführung legt gemeinsam mit dem Präsidenten und den Vizepräsidenten der IHK Berlin die Ziele fest, die für die Bonusberechnung relevant sind. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt am Ende jedes Jahres durch den Präsidenten und die Vizepräsidentinnen und -präsidenten, und das Ergebnis spiegelt sich in einer (anteiligen) Bonuszahlung wider.

Die Zielvereinbarung umfasst auch bestimmte Punkte, die sich auf die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren. In der Zielvereinbarung 2023 sind dies beispielsweise folgende Aspekte:

- Die Fortführung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.
- Die Bewältigung des Fachkräftemangels.
- Die Erhöhung der Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitenden.
- Die Steigerung der Ausbildungsquote bei der IHK Berlin.
- Die Entwicklung neuer Konzepte und Strategien in Bezug auf Diversität, Inklusion und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es ist aktuell nicht geplant, Nachhaltigkeitsziele der Hauptgeschäftsführung in einem systematischen Prozess auszuwählen.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 8

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik	Jahresvergütung Hauptgeschäftsführer: Festvergütung = 300.000 € variabler Vergütungsanteil = 50.000 € Beschreibung der Vergütungspolitik für Belegschaft und Führungskräfte in DNK-Kriterium 8.
GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	mit Auszubildenden, Trainees, Praktikanten & Werkstudenten: 1 : 6,5 ohne Auszubildende, Trainees, Praktikanten & Werkstudenten: 1 : 6,1



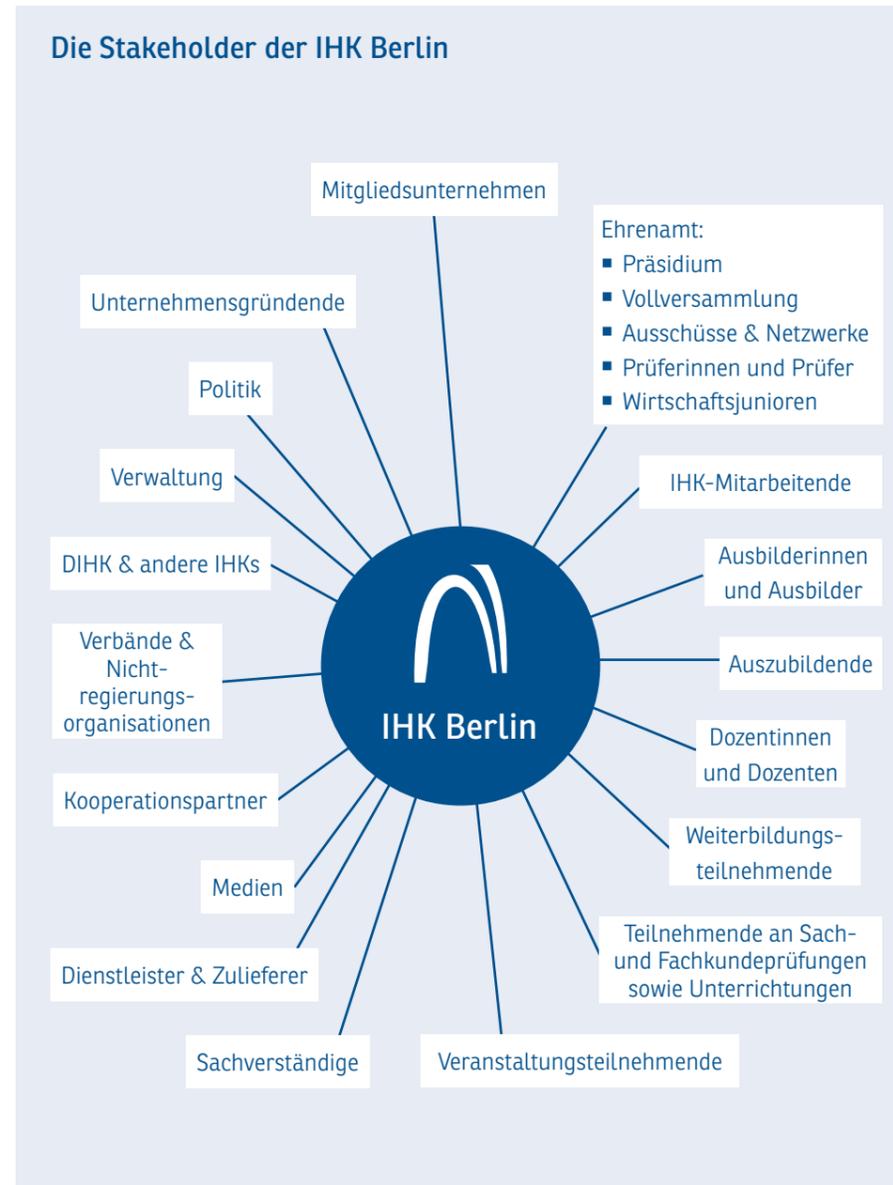
DNK-Kriterium 9:

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

In unserer Rolle als Industrie- und Handelskammer ist der Austausch mit unseren Stakeholdern Kernbestandteil unserer täglichen Arbeit. Auf der Basis langjähriger Erfahrungen und interner Abfragen in den verschiedensten Fachbereichen wurden die unten dargestellten Stakeholdergruppen definiert.

Wir stehen in engem und regelmäßigem Kontakt zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Stakeholdern aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Medien und Gesellschaft. Die Stakeholdermap veranschaulicht die Vielzahl an Anspruchsgruppen, die von den Aktivitäten der IHK Berlin direkt oder indirekt betroffen sind bzw. ein konkretes Interesse an ihnen haben.



Durch unterschiedliche Austauschformate stehen wir mit allen genannten Stakeholdern in Kontakt. Wie die verschiedenen Formen zum Austausch aussehen können, stellt die folgende Tabelle dar. Zusätzlich besteht mit jeder Stakeholdergruppe selbstverständlich auch eine bilaterale Kommunikation auf unterschiedlichen Ebenen.



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 ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
Unternehmensgründende Ehrenamt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluierung von Veranstaltungen und Beratungen ▪ Regelmäßige Vollversammlungen und Ausschusssitzungen ▪ Online-Ehrenamtsplattform ▪ Umfragen und Interviews ▪ Interviews & Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
IHK-Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiterbefragung ▪ Umfrage zu NH-Themen ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
Ausbilderinnen und Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbilderfrühstücke ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs ▪ Zufriedenheitsumfragen
Prüferinnen und Prüfer/Dozentinnen und Dozenten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährliche Treffen und Zufriedenheitsumfragen ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfragen ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
Politik und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiefgehender Austausch zu einzelnen wirtschaftspolitischen Fragen ▪ Regelmäßige Jours fixes ▪ Wirtschaftspolitische Frühstücke ▪ Zufriedenheitsumfragen ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
Medien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pressekonferenzen ▪ Wirtschaftspolitische Frühstücke
Dienstleister & Zulieferer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Jours fixes im Rahmen von Projekten ▪ Befragung im Rahmen des Stakeholderdialogs
DIHK & andere IHKs	Arbeitsgruppen, auch zu Nachhaltigkeitsthemen (zum Beispiel kammerübergreifender Austausch zum Thema Nachhaltigkeit)
Verbände und Nicht-regierungsorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbändegespräche ▪ Inhaltlicher Austausch zu einzelnen wirtschaftspolitischen Fragen

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 9

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Die von Stakeholdern hervorgebrachten Themen und unser Umgang damit werden im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses beschrieben (siehe DNK-Kriterium 2).



DNK-Kriterium 10:

Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

TRADITION TRIFFT NACHHALTIGKEIT: IHK-ANGEBOTE FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

Den Industrie- und Handelskammern in Deutschland sind viele Aufgaben übertragen, die bereits traditionell Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten. Das betrifft alle Leistungen der IHK, die dem großen Themenbereich „Fachkräfte“ zuzuordnen sind. Beispiele sind Beratung-, Registrierungs- und Betreuungsaufgaben im Rahmen der dualen Berufsausbildung, aber auch unser Weiterbildungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen, für Führungskräfte und Selbstständige. Wir unterstützen diese dabei, den Anforderungen im Berufsleben auch in Zukunft gewachsen zu sein und mit den geforderten Qualifikationen erfolgreich am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Dadurch fördern wir die persönliche Weiterentwicklung. Gleichzeitig helfen wir Unternehmen dabei, qualifizierte Mitarbeitende zu finden und diese langfristig zu binden. Mit dieser Zielsetzung wollen wir unseren Mitgliedsunternehmen helfen, sich im harten Wettbewerb um Fachkräfte aufstellen und behaupten zu können. Hier nachhaltiger zu werden, heißt für uns: Wir sorgen dafür, dass zukünftig deutlich mehr Unternehmerinnen und Unternehmer oder deren Beschäftigte diese nachhaltigen Produkte nutzen.



Im Jahr 2023 ist die IHK Berlin mit der BERLINER FACHKRÄFTE PARTNERSCHAFT an den Start gegangen. Dies ist eine Initiative, in der alle Angebote und Hilfestellungen der IHK Berlin zum Thema Fachkräfte gebündelt und für die Mitgliedsunternehmen effektiv nutzbar gemacht werden.

IHK-PRODUKTE MIT NACHHALTIGKEITSFOKUS: UNSER BEITRAG ZUR VERÄNDERUNG

Neben den Produkten rund um das Thema Fachkräfte bieten wir viele weitere Services und Weiterbildungen an. Hier nachhaltiger zu werden, heißt für uns: Produkte, die Unternehmerinnen und Unternehmer unterstützen, nachhaltige Entscheidungen zu treffen, in unser Leistungsportfolio aufzunehmen oder das Angebot vorhandener Produkte um nachhaltige Aspekte zu erweitern und dafür zu sorgen, dass diese von einer größeren Zahl von Betrieben genutzt werden.

Im Rahmen der Einführung unserer strategischen Nachhaltigkeitsbemühungen haben wir unsere Produktpalette einer eingehenden Analyse unterzogen, um festzustellen, inwieweit unsere Angebote bereits nachhaltige Aspekte fördern. Zur Bewertung haben wir sie hinsichtlich der 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex evaluiert und in einem zweiten Schritt analysiert, welchen Impact sie beim Unternehmen erzeugen können. Die Ergebnisse sind Grundlage unserer weiteren Arbeit.

Service & Beratung

Das Ziel für 2021 und 2022 war es, die bestehenden Serviceprodukte um Angebote zu erweitern, die Unternehmen beim nachhaltigeren Wirtschaften unterstützen. Ausgangspunkt waren 2021 die Bedarfe der IHK-Kunden, die uns durch Interviews des Innovation Offices bekannt sind. Es konnten zwölf für uns besonders relevante Bedarfe identifiziert werden. Darauf folgend wurde das Serviceangebot aller 78 IHKs in Deutschland gesichtet und die gewonnenen Ideen mit den Bedarfen verglichen. Die Produkte mit dem höchsten Impact wurden im Geschäftsfeld Service & Beratung umgesetzt.

Ein Beispiel ist die Beratung zu Finanzierung und Förderung. Die Finanzierungsberaterinnen und -berater 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 darstellt. Ein weiteres Beispiel sind Erstinformationen für Existenzgründerinnen und -gründer. Module zum Thema Nachhaltigkeit wurden in die Einstiegsberatung und die englischsprachige Startup Class integriert. Außerdem wurden Informationen in die IHK-Broschüre für Gründende aufgenommen.

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. Diese Kooperation wird 2024 durch mehrere gemeinsame Veranstaltungen ausgebaut.





2022 haben wir aufbauend auf die Arbeit des Vorjahres in Strategieworkshops Themenschwerpunkte für unser Serviceangebot erarbeitet und festgelegt:

Was ist der richtige Weg für mein Unternehmen?	Sichtbarkeit zum Thema erlangen	Kosten und Förderung	Sustainable Finance
Verpackungen	Lieferketten	Teilhabe an Circular Economy	Energie – Nutzung alternativer Angebote
Betriebliche Gesundheitsförderung	Angebote für Social Entrepreneurs	Diversity Management	Fachkräftesicherung im NH-Bereich

Im selben Jahr wurde mit der Stelle „Fachkoordinator/-in Nachhaltigkeit“ eine neue Position im Geschäftsfeld Service und Beratung geschaffen, um den Ausbau der Nachhaltigkeitsprodukte zu unterstützen. Der neue Nachhaltigkeitskoordinator begleitete auch das erste Festival der Nachhaltigkeit der IHK Berlin, welches im August 2022 stattfand – eine Großveranstaltung mit über 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und 80 Speakern unter dem Motto „Von Unternehmen für Unternehmen“. Unsere Themenschwerpunkte wurden dabei in Vorträgen, Workshops und Podiumsdiskussionen aufgegriffen.



[Trendwerkstatt](#)

Von 2021 bis 2023 fand die Trendwerkstatt Nachhaltigkeit fünfmal statt. Das Motto „Von Unternehmen für Unternehmen“ stand auch hier im Vordergrund: Vorab wurden die Themen durch eine Umfrage unter KMU ermittelt und die Referentinnen und Referenten kamen aus der Berliner Unternehmerschaft. In drei parallel laufenden Workshops wurde sich mit der strategischen Aufstellung und Zielsetzung hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen, dem ökologischen Fußabdruck und der Wertschöpfung im Unternehmen auseinandergesetzt. Außerdem wurden inspirierende „Impulsstories“ vorgestellt.



[Service & Beratung: Energie und Umwelt](#)

Für die Energie- und Umweltbeauftragten der Berliner Unternehmen gibt es bereits seit langer Zeit Gesprächskreise. Diese wurden nach der Coronakrise neu aufgestellt und finden nun unter den Namen „Energie aktuell“ und „Umwelt aktuell“ online mehrfach im Jahr statt. Sie bieten einen Überblick über die aktuellen rechtlichen und technologischen Entwicklungen und wurden für neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer geöffnet. Für Azubis aller Berufsausbildungen, die sich in den Themen Energieeffizienz, Klimaschutz und Ressourcenschonung weiterbilden möchten, boten wir auch 2023 wieder das Energie-Scouts-Programm an.



[EU-Taxonomie und CSRD](#)

Aufgrund des ermittelten Bedarfs unserer Mitgliedsunternehmen sowie unserem Anspruch, frühzeitig auf zukünftige Rechtsveränderungen aufmerksam zu machen, wurde 2023 die Onlineveranstaltungsreihe „EU-Taxonomie Kompakt“ gestartet, die mit fünf Ausgaben pro Jahr über die entwickelnde Regulatorik und Veränderungen in den Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert und die 2024 fortgeführt wird.

Für Anfang 2024 ist ebenfalls eine neue Veranstaltung in Planung: Mit der „IHK Sustainability Week“ (Arbeitstitel) sollen in unterschiedlichen Formaten verschiedene Zielgruppen angesprochen werden. Dieses Event planen und führen wir abteilungsübergreifend durch. Sowohl online als auch in Präsenz will die IHK Berlin so noch zielgenauer auf die vielfältigen Bedarfe und Perspektiven unterschiedlicher Menschen in den Berliner Unternehmen eingehen – von Auszubildenden über Nachhaltigkeitsbeauftragte bis hin zu Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern.

Weiterbildungen

Auch in Bezug auf Weiterbildungen wollen wir von den Berliner Unternehmerinnen und Unternehmern als ein serviceorientierter Partner wahrgenommen werden, der hochwertige und qualitätsgesicherte Dienstleistungen anbietet.

Als Kultivator sorgen mit unseren Angeboten zum einen für die Orientierung der Unternehmerinnen und Unternehmer bezüglich Weiterbildungsbedarfe und -potenziale und zum anderen für Transparenz auf dem Berliner Weiterbildungsmarkt.

Neben Themen wie digitaler Transformation und Fachkräfteentwicklung ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Fokusfeld in unserem Angebot. In Kooperation mit der DIHK-Bildungs-gGmbH und der IHK Akademie München und Oberbayern gGmbH haben wir seit 2022 folgende Zertifikatslehrgänge in unser Portfolio aufgenommen:

- [Sustainable Leadership Logistik, Beschaffung und Lieferketten](#) (DIHK)
- [Sustainable Leadership Nachhaltigkeitskommunikation, -marketing & -reporting](#) (DIHK)
- [Nachhaltiges Lieferkettenmanagement](#) (DIHK)
- [Nachhaltiges Personalmanagement](#) (DIHK) sowie
- [Digitaler Innovations- und Produktmanager](#) (DIHK)
- [Green Consultant Film & TV](#) (IHK Akademie München & Oberbayern)

Mitte 2023 folgte die Aufnahme der IHK-ONLINE Sprints mit den Themen [EU-Taxonomie](#) (DIHK) und [Nachhaltigkeitsberichterstattung](#) (DIHK). Unsere IHK-ONLINE Sprints reißen sich in die Service- und Unterstützungsangebote der IHK Berlin ein und bilden eine Schnittstelle zu der ONLINE-Veranstaltungsreihe „EU-Taxonomie kompakt und CSRD“, die vom Bereich Gründung, Start-ups & Nachhaltigkeit mehrmals im Jahr angeboten wird.



Um der großen Nachfrage nach beruflichen Qualifizierungen im Bereich Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Talente und künstliche Intelligenz nachzukommen, sind für 2024 weitere Onlineweiterbildungen im Rahmen von Kooperationen mit der DIHK-Bildungs-gGmbH und anderen Kooperationspartnern geplant. Denkbar ist eine Erweiterung des Angebots um die Lehrgänge „CSR-Manager/-in“, „KI-Manager/-in“ oder „KI-Tools in der Unternehmenspraxis“. Zudem sollen diverse Webinar-Reihen und „Learning-Nuggets“ das Angebot rund um das Thema nachhaltiges Wirtschaften ergänzen.

DAS INNOVATION OFFICE DER IHK BERLIN: TREIBER FÜR NEUERUNGEN

Das Innovation Office steuert und setzt die innovative und kundenzentrierte Produktentwicklung in der IHK Berlin um. Es hat im Herbst 2019 seine Arbeit aufgenommen. Kernaufgabe ist die Entwicklung und Umsetzung neuer IHK-Angebote durch den Innovationsprozess sowie Erhalt und Ausbau der Innovationstruktur in der IHK Berlin. Aus den strategischen Fokusthemen wurden für die Produktentwicklung im Innovation Office Schwerpunkte auf die Themen Nachhaltigkeit und Talente gelegt. Es werden daher ausschließlich Kundenbedarfe bearbeitet, die sich diesen beiden Fokusthemen zuordnen lassen.

Seit Bestehen des Innovation Offices konnte die Innovationskultur der IHK bereits spürbar vorangetrieben werden. Im gesamten Haus wird mit kundenzentrierten Ansätzen und Methoden gearbeitet, auch dank des Einsatzes anderer Abteilungen und besonders engagierter Einzelpersonen.

In den vergangenen Monaten wurden die Kenntnisse zu Bedarfen im Bereich Nachhaltigkeit stetig ausgebaut und vertieft. Unsere Annahme der unterschiedlichen „Awareness“ der Berliner Unternehmerschaft zum Thema Nachhaltigkeit hat sich inzwischen bestätigt und wird bei der Entwicklung unserer Produkte sowie an vielen anderen Stellen im Haus regelmäßig berücksichtigt. Die ermittelten Bedarfe werden organisationsintern stetig kommuniziert und berücksichtigt. Ein Beispiel ist die Entwicklung einer Strategie für das Geschäftsfeld Service und Beratung. Die ermittelten Kundenbedarfe, Impulse aus den Kontakten zur Politik, vorhandenes Wissen und die Möglichkeiten, die sich aus Kooperationen ergeben, konnten verwertet und zu einer Strategie gebündelt werden.

In der Produktentwicklung wollen wir auf möglichst konkreten und bekannten Bedarfen der Zielgruppe aufbauen. Nachdem erste informative und aufklärende Angebote im Bereich Nachhaltigkeit geschaffen wurden, sind diese nun zu einer ganzen IHK-Themenwelt rund um das Thema Nachhaltigkeit angewachsen. Ein Prototyp speziell für Unternehmerinnen und Unternehmer mit besonders hoher Awareness konnte sich im Innovationsprozess nicht durchsetzen und wurde ad acta gelegt.

Im Innovation Office wird inzwischen an spezifischeren, tiefergehenden Bedarfen gearbeitet. Eine aktuelle Fragestellung ist zum Beispiel, wie Unternehmerinnen und Unternehmer passende, einfache Maßnahmen genau für ihr Unternehmen identifizieren können – und natürlich wie die IHK Berlin dabei konkret unterstützen kann.

Durch die Veränderung der Innovationskultur innerhalb der Organisation hat sich auch die Arbeitsweise des Innovation Office weiterentwickelt. Nachdem in den letzten Jahren vor allem bereichsübergreifende Innovationsteams angeleitet und gesteuert wurden, arbeitet das Innovation-Office-Team nun teamintern an den bestehenden und neuen Innovationsprojekten. So können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Innovation Office den Innovationsprojekten in Vollzeit widmen. Zusätzlich begleitet das Innovation Office die neuen Angebote noch länger als bisher.

Um die langfristige und nachhaltige Verankerung der Innovationsergebnisse sicherzustellen, hat das Innovation Office den Auftrag bekommen und übernommen, die neuen IHK-Angebote vollständig und erfolgreich in den Markt einzuführen. Damit soll die effektive Übergabe an die IHK-Fachkollegen erleichtert werden.

Aktuell arbeitet das Innovation Office an dem neuen IHK-Produkt „Checkliste Wissenssicherung“ (Launch August 2023, Übergabe an den IHK-Fachbereich „Fachkräfte & Weiterbildung“ November 2023). Dabei handelt es sich um ein kostenfreies, online verfügbares Angebot, mit dem Unternehmen Wissen sichern können, wenn Beschäftigte ausscheiden. Besonders angesprochen werden die Unternehmerinnen und Unternehmer, die über keine oder wenig Erfahrung auf dem Gebiet Wissenssicherung verfügen.

2024 werden die anderen, bereits im Innovationsprozess bestätigten Prototypen bearbeitet und voraussichtlich als neue IHK-Angebote ausgerollt. Dabei bleibt das bestehende Angebot weiterhin bestehen. Aktuell liegen Prototypen zu weiteren Themen vor, ein Thema ist beispielsweise „Wertschätzung von Mitarbeitern“.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 10

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
G4-FS11: Finanzanlagen	50 %
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen	



DNK-Kriterium 11:

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Geschäftstätigkeit der IHK Berlin erfordert die Nutzung verschiedener natürlicher Ressourcen:

- Heizenergie: Die IHK Berlin benötigt Heizenergie, um ihre Räumlichkeiten (Ludwig Erhard Haus) zu beheizen.
- Elektrischer Strom: Elektrischer Strom ist eine wesentliche Ressource für den Betrieb von Bürogeräten, Beleuchtung und anderen elektrischen Einrichtungen.
- Wasser: Wasser wird bei verschiedenen Aspekten des Geschäftsbetriebs der IHK Berlin verwendet, beispielsweise für sanitäre Einrichtungen, Küchen und Reinigungszwecke.
- Betriebsstoffe: Hierbei handelt es sich um den Verbrauch von Büromaterialien, einschließlich Papier, Tinten, Tonern und anderen Bürobedarfsartikeln.
- Kraftstoffe für die Mobilität: Dies stellt die Nutzung von Kraftstoffen dar, um die Mobilität der Belegschaft, Mitgliedern des Ehrenamts und Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Veranstaltungen sicherzustellen.

Als Output entstehen dabei Emissionen sowie Abfälle und Abwasser.

Die Verbräuche können den entsprechenden Leistungsindikatoren des DNK-Kriteriums 12 entnommen werden:

- GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
- GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
- GRI SRS-303-3: Wasserentnahme



DNK-Kriterium 12:

Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Als Büro- und Verwaltungsorganisation sind unsere ökologischen Auswirkungen und die mit unserer direkten Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken als gering einzuschätzen. Neben dem Output von Emissionen sowie Abfällen und Abwasser, wie in DNK-Kriterium 11 beschrieben, ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit keine weiteren großen ökologischen Risiken.

Nichtsdestotrotz ist der IHK Berlin seit Jahren daran gelegen, möglichst ressourcenschonend zu arbeiten. Innerhalb der vergangenen Jahre wurden die Verbrauchswerte unserer Geschäftsstelle (Ludwig Erhard Haus) regelmäßig gesichtet und auf Einsparpotenziale hin überprüft. In kleinen Schritten wurden bereits wichtige Energiesparmaßnahmen umgesetzt. Zum Beispiel:

- Drosselung der Lüftungsanlagen und Reduzierung der Laufzeiten
- Reduzierung der voreingestellten Heizungstemperatur in Bürobereichen/auf Allgemeinflächen
- Reduzierung der Kälteleistung je nach Außentemperatur
- Reduzierung der Beleuchtung
- Betrieb des Rechenzentrums mit höherer Temperatur

Im Sommer dieses Jahres wurde zusätzlich eine neue Photovoltaikanlage auf dem Dach des Ludwig Erhard Hauses in Betrieb genommen. Die von der Berliner Energieagentur (BEA) errichtete und betriebene Anlage hat eine Leistung von 48 Kilowattpeak (kWp) und kann pro Jahr rund 38.000 Kilowattstunden Strom erzeugen. Der erzeugte Strom wird ausschließlich im Haus verbraucht: Neben der IHK profitieren auch die anderen Mieter des Gebäudes, wie z. B. der Verein Berliner Kaufleute und Industrieller (VBKI), Berlin Partner und die Berliner Energieagentur (BEA), von dem grünen Strom. Zudem wird der Strom für die verstromten Fahrradparkplätze im Ludwig Erhard Haus genutzt.

Der aktuelle jährliche Stromverbrauch der IHK Berlin liegt bei circa 1,2 Millionen kWh. Die Photovoltaikanlage wird davon ab sofort 38.000 kWh übernehmen. Inwiefern die Installation einer weiteren Anlage auf dem Runddach möglich ist, wird geprüft. Der Großteil unseres Strombedarfs muss jedoch weiterhin bei externen Versorgern eingekauft werden. Hierbei beziehen wir 100% Ökostrom. Außerdem bezieht die IHK Berlin Fernwärme.

Der Verbrauch von Wasser im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ist im Allgemeinen als gering anzusehen. Dank der Aquastoppsysteme und den voreingestellten möglichst kurzen Spülintervallen in unseren sanitären Anlagen wird der Verbrauch so klein wie möglich gehalten.

Eine Trennung von Restmüll, Papier/Pappe und Bio-/Speiseabfällen erfolgt im Ludwig Erhard Haus bereits seit Jahrzehnten. In 2018 hat die IHK Berlin ein Abfalltrennungssystem zudem in unseren Büroflächen bzw. Bereichsküchen eingeführt und trägt damit noch stärker zur Schonung von Ressourcen und dem Recycling entsprechender Materialien bei. Jeder Beschäftigte kann durch die korrekte Sortierung nach Pappe/Papier, Verpackungen/Kunststoffen, Bio-/Speiseabfällen, Glas und Restmüll seinen Beitrag leisten. Elektroschrott oder Batterien werden ebenfalls zentral gesammelt und gesondert entsorgt.

Des Weiteren treiben wir auch intern die Digitalisierung voran, um insbesondere Papier einzusparen und u. a. unsere Leistungen im Zeitalter des mobilen Arbeitens noch flexibler und transparenter erbringen zu können.

Um unsere Belegschaft stärker in unsere Bemühungen zur Ressourceneinsparung einzubeziehen, haben wir in den vergangenen Jahren verschiedene Initiativen erfolgreich umgesetzt. Dazu gehören unter anderem die Einführung eines Mitarbeiterkodex für Nachhaltigkeit, die Durchführung von digitalen Löschochen sowie die regelmäßige Berichterstattung zu nachhaltigen Themen im Kontext der IHK Berlin und darüber hinaus.

Unsere aktuellen Zielsetzungen im Bereich Ressourcenmanagement sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm detailliert dokumentiert (siehe DNK-Kriterium 3). Diese Ziele sind hauptsächlich dem übergeordneten Ziel „Gesellschaftlicher Akteur“ zugeordnet. Für das Jahr 2024 hat die IHK Berlin sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, das europäische Umweltmanagement- und Auditierungssystem (EMAS) einzuführen. Im Rahmen dieses Vorhabens planen wir, künftig die Ressourceneinsparungspotenziale noch umfassender zu analysieren und noch präzisere Zielvorgaben zu formulieren.



LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 11 BIS 12

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Druckerpapier: 5.812 kg Weiteres farbiges Papier: 20,63 kg Zeugnisse/Urkunden: 488,45 kg Im Jahr 2021 hat die IHK Berlin das Druckerpapier umgestellt auf 100% Recyclingpapier (zertifiziert mit Blauer Engel).
GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieverbrauch gesamt: 5.455 GJ Fernwärme 2022: 1.096.327,00 kWh – entspricht 3.947 GJ (kWh = 3,6 MJ) Stromverbrauch 2022: 410.561,83 kWh – entspricht 1.478 GJ (kWh = 3,6 MJ) Kraftstoffverbrauch 2022: 13.500 km – entspricht bei 6,1 l/100 km 30 GJ (6,1/100 x 36 MJ x 11.400) Im Jahr 2021 hat die IHK Berlin ihren Stromverbrauch auf 100% Ökostrom umgestellt.
GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	-1.293,67 GJ
GRI SRS-303-3: Wasserentnahme	3.678,16 m ³ Das gesamte Wasser für unser Verwaltungsgebäude kommt aus kommunaler Versorgung.
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). Speiseabfälle: 7,66 t Papier: 17,59 t Abfall: 38,87 t

DNK-Kriterium 13:

Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die IHK Berlin als Büro- und Verwaltungsorganisation erzeugt in ihrem alltäglichen Betrieb nur geringe bis keine direkten Treibhausgasemissionen. Jedoch entstehen indirekte Emissionen durch den Energie- und Stromverbrauch im Ludwig Erhard Haus. Um diese indirekten Emissionen zu minimieren, setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen zur Ressourceneinsparung und den Umstieg auf Ökostrom ein.

Des Weiteren tragen auch sonstige indirekte Emissionen, wie Dienstgänge und -reisen sowie der Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden, zur Gesamtbilanz bei. Zum Jahr 2021 haben wir unsere Dienstreiserichtlinie angepasst. Die Änderungen zielen darauf ab, die Nutzung von Verkehrsmitteln mit geringem CO₂-Ausstoß zu fördern. Wir unterstützen dies unter anderem durch die Bereitstellung von Dienstfahrrädern, ÖPNV-Fahrkarten für Dienstgänge sowie die Möglichkeit, Car-Sharing-Angebote zu nutzen. Flugreisen sind nur in Ausnahmefällen erlaubt, und wir fördern die Nutzung umweltfreundlicherer Alternativen wie die Bahn. Wenn Flüge unvermeidlich sind, setzen wir auf CO₂-Kompensation.

Im Rahmen unserer Bestrebungen für 2024, in dem die Implementierung des europäischen Umweltmanagement- und Auditierungssystems (EMAS) erfolgt, setzen wir uns das Ziel, auch im Bereich der Treibhausgasemissionen das Einsparpotenzial zu evaluieren und unsere Zielsetzungen noch präziser zu definieren. Hierbei planen wir außerdem, Bezugsgrößen zur Vergleichbarkeit und ein Basisjahr für Reduktionsziele festzulegen.



LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 13

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	3.073 kg CO ₂ e* Scope 1: Geschäftsreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen
GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	306.971,56 kg CO ₂ e* Scope 2: Bereitstellung von Energie aus externen Quellen
GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG- Emissionen (Scope 3 – Trinkwasser, Geschäftsreisen Flug Inland/ international, Bahnfahrten, Papier)	10.092,91kg CO ₂ e* Scope 3: Trinkwasser, Geschäftsreisen Flug Inland/inter- national, Bahnfahrten, Papier Weitere Scope-3-Emissionen werden noch nicht erfasst.
GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen	-88.756,75 kg CO ₂ e*

* Zur Berechnung wurde das ecocockpit-Onlinetool der Effizienz-Agentur NRW genutzt. Das Tool orientiert sich an dem Bilanzierungsstandard des Greenhouse Gas Protocols. Datengrundlage liefern die anerkannten freien Datenbanken für CO₂-Äquivalenten GEMIS und ProBas.

Gesellschaft



DNK-Kriterium 14:

Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für unsere Geschäftstätigkeit als Industrie- und Handelskammer und damit in Deutschland ansässiger Organisation gelten die nationalen Arbeits- und Sozialstandards, die in der Regel über den festgeschriebenen ILO-(Mindest)-Standards liegen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts achten wir strikt auf die Einhaltung aller Vorgaben des Arbeitsrechts. Da diese nationalen und internationalen Standards vollumfänglich eingehalten werden, besteht hierzu keine weitere Zielsetzung. Wesentliche Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte sind im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht vorhanden.

In der IHK Berlin werden die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer von verschiedenen Gremien vertreten, dazu gehören der Personalrat, die Frauenvertreterin, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Ein partnerschaftliches Miteinander mit dem Personalrat nimmt in der IHK Berlin eine zentrale Rolle ein. Ein intensiver Austausch mit der Hauptgeschäftsführung findet in regelmäßigen Monatsgesprächen und in laufenden Beratungen statt. Regelmäßig und zeitnah wird der Personalrat über laufende Projekte, neue IT-Systeme und die strategische Ausrichtung der IHK informiert. 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. Die Belegschaft wird über neue Entwicklungen im Intranet und in regelmäßigen Townhall-Meetings stets auf dem Laufenden gehalten.

BETEILIGUNG DER BELEGSCHAFT AM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Unsere interne Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit haben wir mit einer Umfrage unter unseren Mitarbeitenden begonnen. In dieser Umfrage haben wir Ideen gesammelt, wie die IHK Berlin sich nachhaltiger positionieren kann. Viele dieser Ideen wurden in unsere zukünftigen Initiativen integriert. Die Kolleginnen und Kollegen werden nun regelmäßig über den Stand unseres Nachhaltigkeitsmanagements informiert, sowohl im Intranet als auch bei Townhall-Meetings.

In diesem Jahr haben wir unsere interne Kommunikation von regelmäßigen, allgemeinen Informationen auf eine themenbezogene Nachhaltigkeitskommunikation umgestellt. Zum Beispiel haben wir eine Woche zum Thema Mobilität angeboten. Hintergrundwissen rund um das Thema wurde mit praktischen Angeboten wie einem kostenlosen Fahrradcheck-up und der Teilnahme am Stadtradeln verbunden.



DNK-Kriterium 15:

Chancengleichheit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

CHANCENGERECHTIGKEIT, VIELFALT (DIVERSITY) & INTEGRATION

In den vergangenen Jahren haben wir bei der IHK Berlin große Fortschritte in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration erzielt. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war unser Beitritt zur Charta der Vielfalt, womit wir unser Engagement für eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung unterstreichen.

Zur konkreten Umsetzung unserer Ziele haben wir die Arbeitsgruppe Diversity ins Leben gerufen, die sich seit einem Jahr monatlich trifft. Diese Gruppe arbeitet aktiv an Maßnahmen zur Verbesserung der Diversität in unserer Organisation. Eines unserer Highlights war die Durchführung eines Diversity-Tages, bei dem ein Diversitätsquiz und ein Buffet mit internationalen Speisen angeboten wurden, dessen Erlöse gespendet wurden. Dies fördert nicht nur eine Sensibilisierung für das Thema Diversity, sondern dient auch der Unterstützung von wohltätigen Zwecken.

Des Weiteren haben wir eine Minimesse zum Thema „Künstliche Intelligenz im Dienste der Diversität“ veranstaltet, um die Verbindung zwischen Technologie und Vielfalt zu erforschen. Zudem haben wir eine umfassende Umfrage zur Diversität in unserer Belegschaft durchgeführt, um herauszufinden, welche Bedürfnisse und Wünsche unsere Mitarbeitenden in Bezug auf die Zukunft haben. Wir legen großen Wert auf ihre Meinung, denn nur so können wir zukünftige Maßnahmen und Themenfelder der Arbeitsgruppe Diversity gemeinsam gestalten.

Für die Zukunft planen wir weitere Schritte, darunter die Schaffung der Position eines/ einer Inklusions/-managerin und die Erhöhung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter. Diese Maßnahmen sind Teil unserer langfristigen Strategie, um eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Stimme gehört und geschätzt wird.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden stehen für die IHK Berlin an oberster Stelle. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber haben wir in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen und Initiativen umgesetzt, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Als Arbeitgeber sind wir im Rahmen des Arbeitsschutz- bzw. Arbeitssicherheitsgesetzes u. a. zur Vorsorge gegenüber unseren Mitarbeitenden verpflichtet und müssen geeignete Vorkehrungen gegen Unfälle, Brände oder andere Not-/Katastrophenfälle treffen. Zu berücksichtigen sind neben dem Arbeitssicherheitsgesetz z. B. die Arbeitsstätten- und die Betriebssicherheitsverordnung 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. Im Jahr 2022 hat erstmals auch eine umfassende Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf psychische Belastungen stattgefunden. Die Ergebnisse wurden mit den einzelnen Bereichen intensiv diskutiert und sind in verschiedenste Maßnahmen eingeflossen.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich rund um die Uhr an das Fürstenberg Institut zu wenden und dort kurzfristig Hilfe bei psychischen Problemen jeder Art zu erhalten. Zudem hat die IHK Berlin im Jahr 2022 ihr Coaching-Angebot ausgebaut. Bei entsprechendem formuliertem Bedarf wird hier Mitarbeitenden und Führungskräften, aber auch Teams individuelle Unterstützung zugeführt.

Arbeitgeber wie die IHK Berlin sind verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden, der aus Unternehmensvertreterinnen und -vertretern der Bereiche Justitiariat & Logistik, Personal und dem Personalrat (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 des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 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 den für den jeweiligen Arbeitsplatz empfohlenen Maßnahmen. Darüber hinaus beschaffen wir unsere Büro- und Arbeitsplatzausstattung gemäß geltenden ergonomischen Vorgaben in einem Drei- bis Fünfjahresrhythmus neu.

Aus den oben genannten Gesetzen und Verordnungen ergibt sich außerdem die Pflicht, Arbeitnehmenden, die an Bildschirmen arbeiten, regelmäßig zur Vorsorge Augenuntersuchungen anzubieten. Im Falle des Erfordernisses 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.

Die IHK Berlin bildet bzw. schult jährlich mindestens 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 einen Brandschutzhelfer bzw. eine -helferin je IHK-Bereich. Die Brandschutzhelfer/-innen werden ebenfalls mindestens alle zwei Jahre theoretisch und praktisch geschult. Zur Gewährleistung eines sichereren Ablaufs im Notfall veranstaltet die IHK Berlin jährlich eine Räumungsübung.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat für die IHK Berlin eine hohe Priorität, weshalb bereits seit vielen Jahren verschiedene Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention bestehen. Zu diesem Angebot zählen z. B. ein subventioniertes Sportangebot über den Urban Sports Club, regelmäßige Obstlieferungen ins Haus, Führungskräfte trainings zum Thema, jährliche Gesundheitsmonate, 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. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird laufend um weitere Angebote für die Mitarbeitenden erweitert.

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, im Gesundheitskanal von Microsoft Teams oder auf dem Schwarzen Brett im Intranet verkündet.

MITBESTIMMUNG

Unsere Strukturen für Mitbestimmung und Beteiligung werden in DNK-Kriterium 14 dargestellt.

ANGEMESSENE BEZAHLUNG

Unsere Vergütungspolitik wird in DNK-Kriterium 8 erläutert.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

In Zeiten rasanter Veränderungen in der Arbeitswelt gewinnt das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zunehmend an Bedeutung. Wir als IHK Berlin haben uns intensiv mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt und in den vergangenen Jahren Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. In diesem Zusammenhang haben wir eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die verschiedene Aspekte abdeckt und regelt.

Unsere Dienstvereinbarung beinhaltet wichtige Themen wie Elternzeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Notfallbetreuung, die Organisation eines Kindermitbringtages, Familienphase und Möglichkeiten von unbezahlten Freistellungen. Zusätzlich haben wir Kooperationen mit zwei Kitaträgern etabliert, die exklusiv Plätze für Kinder unserer Mitarbeitenden reservieren, sowie mit dem Viva Familienservice, einem Dienstleister, der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen bietet.

Unsere Mitarbeitenden bieten wir außerdem die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge, damit sie im Alter von einer zusätzlichen Rente profitieren können. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Bindung unserer Mitarbeitenden zu stärken, die Zufriedenheit und Motivation zu steigern sowie optimale Rahmenbedingungen für ein erfülltes Privat- und Arbeitsleben zu schaffen. Die Dienstvereinbarung soll zudem Klarheit über die vorhandenen Möglichkeiten und Angebote schaffen und die Wahrnehmung des Angebots fördern.

Unsere aktuellen konkreten Zielsetzungen zu den unterschiedlichen Themen (Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration, Gesundheitsschutz und -förderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm unter dem übergeordneten Ziel „Belegschaft und Kompetenzen“ dargestellt.



DNK-Kriterium 16:

Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel, sei es durch die fortschreitende Digitalisierung, den demografischen Wandel oder den Fachkräftemangel. Dadurch wird sie zunehmend komplexer und agiler, was mit Risiken wie der Verringerung des Leistungsangebots aufgrund von Kapazitätsengpässen einhergeht. Diese Risiken werden im Rahmen der SWOT-Analyse im DNK-Kriterium 2 erfasst.

In Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit übernehmen die Industrie- und Handelskammern in Deutschland traditionell viele Aufgaben, die schon immer die Qualifizierung förderten. Dies betrifft sämtliche Angebote der IHK im Bereich der dualen Ausbildung und des lebenslangen Lernens. Hierzu gehören sowohl die duale Berufsausbildung als auch unser Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende von Unternehmen, Führungskräfte und Selbstständige. Es gibt keine Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, die sich negativ auf das Thema Qualifizierung auswirken.

Intern, im Hinblick auf unsere eigenen Mitarbeiter, sieht sich die IHK Berlin denselben neuen und erhöhten Anforderungen gegenüber. Die Bewältigung dieser strategischen Herausforderungen erfordert vor allem die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Ziel der Qualifizierung ist es, ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten kontinuierlich anzupassen und weiterzuentwickeln, um dadurch auch ihre Motivation und Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir verschiedene Initiativen und Maßnahmen um:

KOMPETENZMODELL

Im Jahr 2018 haben wir ein strategisches Kompetenzmodell entwickelt, das die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bildet. Dieses Modell beschreibt die benötigten Kompetenzen im Unternehmen und unterstützt die gezielte Personalentwicklung sowie das Recruiting. Es ermöglicht auch die Planung von Karrieren und die Identifikation von Potenzialträgern.



Um sicherzustellen, dass das Modell die kritischen Kompetenzen der IHK Berlin abbildet, haben Führungskräfte und ausgewählte Beschäftigte aus verschiedenen Geschäftsfeldern an seiner Entwicklung mitgewirkt. Durch Basisworkshops und Validierungswshops wurde das Modell iterativ angepasst. Die Strategiegruppe und die Projektgruppe haben Impulse geliefert, und die Belegschaft hatte die Möglichkeit, Feedback zu geben.

Das Kompetenzmodell umfasst zwölf generische Kompetenzen, die in vier übergeordnete Bereiche eingeteilt sind. Es wird durch Verhaltensbeschreibungen und Verhaltensanker operationalisiert. Zusätzlich werden jobgruppenspezifische Fachkompetenzen entwickelt. Ab 2019 wurde das Modell im Recruiting eingesetzt, und 2021 wurden Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur kompetenzbasierten Personalentwicklung benannt. Das Kompetenzmodell fungiert außerdem als Fundament für die Personalentwicklungsgespräche und gibt ihnen einen Rahmen vor. Die damit verbundenen Anforderungen und Prozesse wurden in der Dienstvereinbarung zu kompetenzbasierten Personalentwicklungsgesprächen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Industrie- und Handelskammer zu Berlin festgehalten.

WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

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. Seit 2020 werden weiterhin Mitarbeitende durch Mitarbeitende geschult (bspw. in Projektmanagement, MS Office- und MS Teams-Schulungen). Die eingeführten „Nugget Learning“-Formate, wie z. B. die ‚Workhacks der Woche‘ oder der Wissenskompass, sind etabliert und werden kontinuierlich angeboten.

Um allen Mitarbeitenden der IHK Berlin bereichsübergreifend einen niedrighschweligen Zugang zu einem großen Spektrum an Lernfeldern zu ermöglichen, wurde in diesem Jahr die eLearning Plattform LinkedIn Learning eingeführt. Alle Mitarbeitenden sind dazu eingeladen, regelmäßig Onlinekurse und Videos zu Themen aufzurufen, die sie in ihrer individuellen Entwicklung fördern.

Ergänzend wurde in diesem Jahr erstmalig ein Talente-Programm eingeführt. Ziel des Programms ist die individuelle und bedarfsorientierte Förderung aktueller und künftiger Potenzialträgerinnen und -träger der IHK Berlin. Damit soll die Motivation der Talente erhöht werden, indem sie innerhalb der Organisation sichtbar werden. Außerdem möchte die IHK Berlin ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen und sie damit an die Organisation binden.

MOBILES ARBEITEN

Wir haben die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation durch mobiles Arbeiten bereits vor der Coronapandemie aktiv gefördert. Im Februar 2020 haben wir unsere Dienstvereinbarung überarbeitet, um unseren Mitarbeitenden noch mehr Flexibilität bieten zu können. Technisch war mobiles Arbeiten in unserem Unternehmen schon seit einigen Jahren möglich. Zu Beginn des Jahres 2020 haben wir Teams, ein Kollaborationstool aus der Office365-Suite, als unterstützendes Werkzeug eingeführt.

Während des Lockdowns wurde uns klar, dass die Ausweitung des mobilen Arbeitens eine strukturierte Herangehensweise erfordert. Deshalb haben wir ein Projekt durchgeführt, um Lösungsansätze für zukünftiges mobiles Arbeiten zu entwickeln. Dabei berücksichtigten wir auch das Potenzial von flexibleren Arbeitsplatzkonzepten und eine optimierte Flächennutzung in unseren Büros. Dieses Projekt wurde erfolgreich abgeschlossen und trug zur Umsetzung folgender Ziele bei:

- Die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation unserer Mitarbeitenden.
- Die Bereitstellung klarer Regelungen und Prozesse, um unseren Mitarbeitenden Sicherheit zu geben.
- Die Unterstützung unserer Führungskräfte bei der Leitung von hybriden Teams.
- Die Bereitstellung von Hilfestellungen für das hybride Arbeiten, einschließlich Zeiterfassung und Netiquette.
- Die Harmonisierung von Regelungen über verschiedene Abteilungen hinweg.
- Die Reduzierung unseres Flächenbedarfs entsprechend der reduzierten Anwesenheit im Büro.

Im Rahmen dieses Projekts haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und Führungskräften ein Szenario für die Nutzung mobiler Arbeit nach der Pandemie erarbeitet. Hierbei haben wir partizipative Methoden wie Mitarbeiterumfragen, Interviews mit Führungskräften und Best-Practice-Recherchen angewendet. Auf Grundlage dieser Bedarfsanalyse haben wir Maßnahmen entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

In einigen Pilotbereichen haben wir Workshops durchgeführt, in denen die erarbeiteten Hilfestellungen erfolgreich getestet wurden. Diese Workshops und die Integration der Maßnahmen in den Arbeitsalltag wurden nach Abschluss des Projekts im Realbetrieb umgesetzt. Bereichsübergreifende Regelungen und die Flexibilität in den Abteilungen wurden entsprechend angepasst.



Mobile Arbeit ist für uns eine gleichberechtigte Arbeitsform, sofern die Aufgaben dafür geeignet sind und in gleicher Qualität und Effizienz mobil erledigt werden können. Wir bieten unseren Mitarbeitenden feste und gemeinsam genutzte Arbeitsplätze sowie Überlaufzonen an.

Unsere aktuellen konkreten Zielsetzungen zum Thema Qualifizierung sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm unter dem übergeordneten Ziel „Belegschaft und Kompetenzen“ dargestellt. Das Thema Gesundheitsmanagement wird in Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit) behandelt.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 14 BIS 16

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-403-9 (a + b): Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsunfälle: 4 (ohne Todesfolge) Wegeunfälle: 5 (ohne Todesfolge)
GRI SRS-403-10 (a + b): Arbeitsbedingte Erkrankungen	Über arbeitsbedingte Erkrankungen der Mitarbeitenden liegen uns keine Kenntnisse/Daten vor.
GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Die Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeits- und Gesundheitsschutz wird im Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit) in dem Absatz „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ detailliert wiedergegeben.
GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Diese Kennzahl wird bislang nicht erhoben. Die IHK Berlin beabsichtigt sie bis Ende 2024 zu berichten. Aus- und Weiterbildungskostenquote: 0,85 % Weiterbildungsinvestitionsquote: 708 € pro Mitarbeiter/in

GRI SRS-405-1:
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

IHK-Belegschaft

Geschlecht

- Mitarbeiter/-innen gesamt: m: 31 %, w: 69 %
- HGF: m: 100 %, w: 0 %
- Geschäftsführer/-innen: m: 60 %, w: 40 %
- Bereichsleiter/-innen: m: 50 %, w: 50 %
- Mitarbeiter/-innen (alle unterhalb der BL-Ebene): m: 29 %, w: 71 %
- Auszubildende & Trainees: m: 36 %, w: 64 %

Alter

- Mitarbeiter/-innen gesamt: U30: 16 %, 30–50: 59 %, Ü50: 25 %
- HGF: U30: = 0 %, 30–50: 0 %, Ü50: 100 %
- Geschäftsführer/-innen: U30: 0 %, 30–50: 80 %, Ü50: 20 %
- Bereichsleiter/-innen: U30: 0 %, 30–50: 63 %, Ü50: 38 %
- Mitarbeiter/-innen (alle unterhalb der BL-Ebene): U30: 12 %, 30–50: 62 %, Ü50: 26 %
- Auszubildende & Trainees: U30: 95 %, 30–50: 5 %, Ü50: 0 %

Vollversammlung

Geschlecht

43 w, 56 m

Alter

U30: 2 | 30–50: 47 | Ü50: 50

Präsidium

Geschlecht

5 w, 9 m

Alter

U30: 0 | 30–50: 10 | Ü50: 4

GRI SRS-406-1:
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierungsvorfälle können den Mitgliedern des Personalrats oder der Frauenbeauftragten gemeldet werden. Diese werden stets komplett anonym aufgenommen und behandelt. Eine zentrale Erfassung oder Zählung erfolgt aus Datenschutzgründen nicht (auch nicht anonymisiert).



DNK-Kriterium 17:

Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für unsere Geschäftstätigkeit als Industrie- und Handelskammer und damit in Deutschland ansässiger Organisation gelten die nationalen Arbeits- und Sozialstandards, die in der Regel über den festgeschriebenen ILO-(Mindest)-Standards liegen. Daher stufen wir das Risiko, das aus unserer Tätigkeit direkte Menschenrechtsverletzungen folgen könnten, als gering ein.

Einen Ansatzpunkt identifizieren wir allerdings beim Thema Beschaffung. Wie in Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) beschrieben, haben wir daher unsere Beschaffungsrichtlinie überarbeitet, so dass Nachhaltigkeitskriterien jetzt stärker berücksichtigt werden. Darüber hinaus definieren wir aktuell, für bestimmte Produktgruppen Vorgaben wie Siegel, Zertifikate und Standards.

Für unsere Mitgliedsunternehmen wird das Thema im Hinblick der zunehmenden Nachhaltigkeitsregulatorik immer bedeutender. Als Kammer unterstützen wir unsere Mitglieder auf diesem Weg und stellen auf unserer Webseite Informationen zu menschenrechtlichen Risiken und Sorgfaltspflichten im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und dessen europäischem Pendant bereit. Außerdem bieten wir Weiterbildungsangebote wie den Zertifikatslehrgang „Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“ oder den Lehrgang „Sustainable Leadership (IHK) - Nachhaltigkeit in Logistik, Beschaffung und Lieferketten“ an, die beleuchten, wie menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfalt im Unternehmen und in der Lieferkette praktisch angegangen werden kann. Kompakte Informationsangebote (zum Beispiel im Rahmen der regelmäßigen Präsenzveranstaltung „Trendwerkstatt Nachhaltigkeit“) runden unser Portfolio zum Thema ab.

Konkrete Zielsetzungen und Fortschritte bei der Zielerreichung zum Thema Menschenrechte formulieren wir nicht, da wir den Aspekt für unsere Geschäftstätigkeit als nicht wesentlich einstufen und nur wenige Anknüpfungspunkte identifiziert haben.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 17

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Wie in DNK-Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) beschrieben, haben wir unsere Beschaffungsrichtlinie überarbeitet, um Nachhaltigkeitskriterien stärker zu berücksichtigen, auch Aspekte wie „Fair Trade“ spielen hier eine Rolle. 15 neue Lieferanten wurden gemäß der neuen Beschaffungsrichtlinie anhand von sozialen Kriterien bewertet. Explizite Menschenrechtsklauseln werden nicht formuliert, da wir den Aspekt für unsere Geschäftstätigkeit als nicht wesentlich einstufen.
GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an 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.
GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	15 (auf Grund von zentralen Beschaffungen gemäß der neuen Beschaffungsrichtlinie)
GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Die potentiellen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette werden in DNK-Kriterium 4 benannt. Als Konsequenz haben wir Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Beschaffungsrichtlinie integriert. Außerdem sind wir dabei, verpflichtende Labels und Zertifizierungen für bestimmte Produktgruppen zu definieren (Catering, Möbel, IT etc.).



DNK-Kriterium 18:

Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Gesellschaftliches Engagement für das Gemeinwesen von Unternehmen und anderen Organisationen beinhaltet klassischerweise Themen wie Spenden, Corporate Volunteering und Engagement-Initiativen. Als Industrie- und Handelskammer verwalten wir jedoch nicht unser eigenes Geld, sondern das unserer Mitglieder. Daher müssen wir solche Aktivitäten innerhalb der Kammer mit besonderer Sorgfalt behandeln. Dennoch erkennen wir die immense Bedeutung unternehmerischen Engagements für die Gesellschaft an und möchten unsere Mitglieder, die ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, ermutigen und unterstützen. In diesem Sinne initiieren und fördern wir verschiedene Projekte:

BERLINER UNTERNEHMENSPREIS

Der Berliner Unternehmenspreis ist eine gemeinsame Auszeichnung des Regierenden Bürgermeisters und der IHK Berlin für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. 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.

GUTE-TAT-MARKTPLATZ

Auf dem Gute-Tat-Marktplatz haben Unternehmen und soziale Organisationen die Möglichkeit, sich in entspannter Atmosphäre zu vernetzen und Kooperationen zu schließen. Soziale Organisationen präsentieren ihre Projekte und suchen nach Unterstützung, sei es durch aktives ehrenamtliches Engagement, die Bereitstellung von Infrastruktur, Sachspenden, Dienstleistungen oder den Transfer von Fachwissen. Die Veranstaltung wird jährlich von der IHK Berlin in Zusammenarbeit mit der Stiftung Gute-Tat und der Handwerkskammer Berlin organisiert.

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

ZUSAMMENARBEIT MIT DEN WIRTSCHAFTSJUNIOREN BERLIN

Die Wirtschaftsjunioren 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 hochwertige Workshops für ihre Mitglieder an. Der Berliner Kreis hat derzeit rund 180 Mitglieder. In Deutschland sind alle Kreise eng an die IHKs gekoppelt, die durch personelle Ressourcen die Geschäftsstelle der WJ stellen. Die Wirtschaftsjunioren 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 Wirtschaftsjunioren die Unterstützung und Förderung der Jugend und des Nachwuchses ganz im Sinne des lebenslangen Lernens. So engagieren sich die Mitglieder zum Beispiel bei:

- SCHOOLSTARTER: Sie sammeln Spenden und packen bis zu 270 Schultüten für benachteiligte Erstklässler in Kooperation mit sozialen Institutionen.
- WORLD CLEAN UP DAY: Gemeinsam mit der IHK Berlin beteiligen sich die WJB regelmäßig am globalen Weltaktionstag gegen die Vermüllung städtischer Räume.
- BERLINER KULTURPATEN: Die WJB unterstützen Kultureinrichtungen mit ihrem unternehmerischen Know-how und tragen so zur Förderung der Berliner Kultur bei.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 18

Kennzahlen

Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	<p>Betriebserträge: 62.456.096,08 € davon - IHK-Beiträge: 47.147.791,02 € - Gebühren: 7.981.102,54 € - Entgelte: 2.270.165,45 €</p> <p>Aufwendungen: 57.499.437,93 € davon Personalaufwand: 28.252.233,33 €</p> <p>Betriebsergebnis: 4.956.658,15 €</p>



DNK-Kriterium 19:

Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als Industrie- und Handelskammer ist die politische Einflussnahme eine unserer Kernaufgaben.

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. Über verschiedene Kanäle und Instrumente verschafft sich die IHK kontinuierlich Informationen, um ein Stimmungsbild ihrer Mitglieder zu erhalten. Die Mitarbeitenden des Geschäftsfeldes Wirtschaft & Politik sind Experten für ihre politischen Produkte (Themenfelder) und gut vernetzt in Politik und Unternehmerschaft. In folgenden Teams arbeiten die Beschäftigten 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 externen Stakeholdern formen die IHK-Experten so 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, abwägen, beschließen und damit legitimieren. Neun Themenausschüsse

tagen hierfür in einem festen Rhythmus. In diesen werden politische Positionen diskutiert und entwickelt.

Themenausschüsse:

- Bildungsstarke Stadt
- Wachsende und lebendige Stadt
- Mobile Stadt
- Funktionierende Stadtverwaltung
- Innovative & wissensgetriebene Stadt
- Vernetzte und ökologische Stadt
- International agierende Stadt
- Fachkräfte und Arbeitsmarkt
- Nachhaltige Metropole

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 Expertinnen und Experten des Geschäftsfeldes Wirtschaft & Politik in Zusammenarbeit mit der Pressesprecherin, der Hauptgeschäftsführung und dem Präsidium. Die Stimme der Wirtschaft wird über alle Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Pressegespräche, Interviews usw.) sichtbar gemacht.

ZIELBILD FÜR DIE „NACHHALTIGE METROPOLE BERLIN“

Um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen, wie sich die Berliner Wirtschaft die nachhaltige Zukunft ihrer Stadt vorstellt, soll unter Federführung des IHK-Themenausschusses „Nachhaltige Metropole“ ein Zielbild für die „Nachhaltige Metropole Berlin 2035“ entwickelt werden. In Zusammenarbeit mit den anderen IHK-Themenausschüssen sowie externen Expertinnen und Experten werden dabei die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele bis zum Jahr 2035 aus Sicht der Wirtschaft definiert und Maßnahmen und Lösungen zur Erreichung dieser Ziele vorgeschlagen.

Die Entwicklung des Zielbildes wurde Anfang 2023 durch den Ausschuss „Nachhaltige Metropole“ angestoßen. Im Rahmen einer eigenen Arbeitsgruppe wurden Themencluster definiert, entlang derer das Zielbild entwickelt werden soll, sowie der Ablauf und die Rollenverteilung in den Workshops. Die eigentliche Workshop-Phase beginnt Ende 2023 und wird voraussichtlich im ersten Quartal 2024 abgeschlossen werden. Auf Basis der Workshop-Ergebnisse wird dann das Zielbild erstellt, abgestimmt und legitimiert werden.

SYSTEMATISCHE INTEGRATION VON NACHHALTIGKEIT IN UNSERE POLITISCHEN POSITIONEN

Neuer Prozess der Gesamtinteressenvertretung

Durch eine Gesetzesänderung des IHK-Gesetzes im Jahr 2021 erhielt die IHK-Organisation die zusätzliche Aufgabe, neben dem Gesamtinteresse auch die Gesamtverantwortung der gewerblichen Wirtschaft zu vertreten, was von der Vollversammlung der IHK Berlin explizit begrüßt und unterstützt wurde. 2022 hat die IHK Berlin ihren Prozess der politischen Gesamtinteressenvertretung deshalb auf den Prüfstand gestellt und neu ausgerichtet, um Aspekte nachhaltiger Entwicklung bereits in die Positionsfindung explizit miteinzubeziehen.

Ziel des neuen Prozesses ist es, externe Stakeholder in die Diskussion über soziale, ökologische und ökonomische Aspekte von Nachhaltigkeit einzubeziehen, verschiedene Argumente zu hören, diese sorgfältig abzuwägen und insofern ausgewogene Positionen zu erarbeiten, die die Mehrheits- und Minderheitenmeinungen zeigen und den Beitrag der Stakeholder zur Verwirklichung zentraler Nachhaltigkeitsziele sichtbar machen.

Im Rahmen der Einführung des Prozesses wurden alle politischen Themenfelder, zu denen sich die IHK positioniert, nach ihrem Potenzial, einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) zu leisten, untersucht. Im Anschluss daran hat die IHK einen neuen Prozess konzipiert, der im Jahr 2022 erstmals anhand von 17 Positionen erprobt wurde. Dabei wurden knapp 190 externe Stakeholder im Rahmen von Workshops, Arbeitskreisen und Einzelgesprächen gehört und 4.100 IHK-Mitgliedsunternehmen an der Abwägung der eingebrachten sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte sowie an der Positionsfindung beteiligt. Die Qualitätssicherung erfolgte in einer Reihe von Feedbackschleifen auf dem Festival für Nachhaltigkeit, im Rahmen des IHK-Netzwerks Unternehmensverantwortung und eines Workshops der IHK-Vollversammlung. Neun der 17 erarbeiteten Positionen wurden noch im Jahr 2022 von der Vollversammlung beschlossen. Die restlichen acht Positionen wurden 2023 in den IHK-Ausschüssen weiterentwickelt und anschließend beschlossen.

Ende 2022 wurde der neue Prozess in die Linie überführt, als Standard etabliert und fortlaufend gemonitort.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 19

Kennzahlen

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



DNK-Kriterium 20:

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Um rechtswidriges Verhalten und Korruption zu verhindern, hat die IHK Berlin verschiedene Standards und Prozesse eingeführt, die im Folgenden erläutert werden. Darüber hinausgehende Zielsetzungen im Bereich Compliance bestehen nicht. Sie sind nicht notwendig, da unser Hauptaugenmerk auf der Gewährleistung der Einhaltung dieser Anforderungen liegt.

COMPLIANCE-KODEX

Verantwortungsvolles Verhalten ist das Fundament für langfristigen Erfolg. Es schafft Vertrauen und Akzeptanz. Das gesamte 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. Er bildet die Grundlagen des Vertrauens, das wir bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben von Unternehmen, Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit erhalten. Das Bekenntnis zu diesen Grundsätzen und die Verpflichtung zu deren Einhaltung bindet die Ehrenamtsträger und die Mitarbeitenden der IHK Berlin gleichermaßen. Zusammen tragen sie die Verantwortung für das Ansehen der IHK Berlin und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Compliance bedeutet für die IHK Berlin, dass alle gesetzlichen Verpflichtungen, einschließlich des Satzungsrechts und interner Regelungen, eingehalten und Anstand und Sitte der „Ehrbaren Kaufleute“ gewahrt werden. Dies bildet die Grundlage für alle Handlungen der IHK Berlin, unabhängig davon, ob sie als Hoheitsträgerin oder als Vertreterin des wirtschaftlichen Gesamtinteresses, zur Förderung der Wirtschaft, als Arbeitgeberin oder als Geschäftspartnerin tätig wird. Präsident, 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.

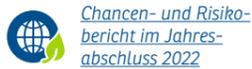




Dies nimmt Bezug auf die wesentlichen Risiken hinsichtlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Interessenkonflikte und sachwidrige Einflussnahme.

RISIKO- UND COMPLIANCE-MANAGEMENT

Mit unserem Risiko- und Compliance-Management-System (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. 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 Mitarbeitenden aus dem Personenkreis der Führungskräfte, der Arbeitssicherheitsbeauftragten, dem Informationssicherheitsbeauftragten, der Datenschutzbeauftragten, dem Qualitätsmanagementbeauftragten, dem zentralen Beschaffer und des VV-Wahlleiters. Verantwortlich für die Einhaltung und Umsetzung von Risikomaßnahmen sind alle Führungskräfte.



GESCHENKERICHTLINIE

Die IHK Berlin steht als Körperschaft des öffentlichen Rechts im besonderen Blickpunkt der Unternehmen, der Politik und der Öffentlichkeit. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum eigenen Schutz und zum Schutz des Ansehens der IHK Berlin gehalten, in ihrem Status und in Wahrnehmung ihrer Aufgaben jeglichen Anflug von Bestechlichkeit, Vorteilsnahme, Beeinflussung und Parteilichkeit strikt zu vermeiden. Unsere Geschenkerichtlinie soll der Belegschaft der IHK Berlin helfen, mit Belohnungen, Geschenkangeboten und sonstigen Vorteilen richtig umzugehen, eine einheitliche Handhabung gewährleisten und für Transparenz sorgen.

AUDITS

Einmal jährlich lässt die IHK Berlin ihr internes Managementsystem extern nach ISO 9001 prüfen. Untersucht werden unternehmensinterne Prozesse, Fähigkeiten zur Weiterentwicklung unserer Organisation und die Kundenorientierung. 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. interne Audits zum Qualitätsmanagement (QM-Audits) sowie zum Risiko- und Compliancemanagement. Darüber hinaus findet 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. Optimierungspotenziale, die sich aus den Audits ergeben, werden durch die zuständigen Fachbereiche in Koordination mit dem Prozessmanager bearbeitet.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 20

<i>Kennzahlen</i>	
Kennzahl (nach DNK)	Wert
GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Es existiert eine Betriebsstätte bzw. ein Geschäftsstandort in Berlin. Dieser wird auf Korruptionsrisiken geprüft. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.
GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Für das Berichtsjahr sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.
GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Im Berichtsjahr wurden der IHK Berlin keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen auferlegt.



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.de/berlin

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

