



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

ZWH e. V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sebastian Knobloch

Sternwartstr. 27-29
40223 Düsseldorf
Deutschland

0211 30200950
sknobloch@zwh.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die **Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)** ist eine bundesweit tätige Dienstleistungseinrichtung für alle handwerklichen Bildungsstätten mit Sitz in Düsseldorf und Berlin. Sie wird getragen von den Handwerkskammern, den regionalen Handwerkskammertagen und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH). Berufliche Qualifizierung im Handwerk mit Engagement zu fördern – das ist seit 1998 die Aufgabe der ZWH.

„**Zukunft – Weiterbildung – Handwerk**“ ist das Leitmotiv, das sämtlichen Aktivitäten der ZWH zu Grunde liegt. Die ZWH setzt sich **weltweit** für Bildung ein und führt sowohl **internationale Bildungsprojekte** durch als auch Projekte, die den **europäischen Austausch** fördern. Dabei fühlt sich die ZWH in besonderer Weise der Förderung der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung in Deutschland und international verpflichtet. Ihr Engagement umfasst die **Beratung** ihrer Mitgliederorganisationen sowie Kund*innen aus dem In- und Ausland. Dabei stützt sich die ZWH auf eigene langjährige Erfahrungen in der Umsetzung von Projekten und Aufträgen auf nationaler und internationaler Ebene. Durch ihr **großes Netzwerk**, auch über die Handwerksorganisation hinaus, verfügt sie über direkten Zugang zum **Know-how exzellenter dualer Aus- und Weiterbildung**.

Über ein **systematisches Technologie- und Fortbildungsmonitoring** gewährleistet die ZWH eine kontinuierliche Bildungsmarktbeobachtung und deckt auf diesem Wege potenzielle Geschäftsfelder für handwerkliche Bildungszentren auf. Die ZWH stellt ihren Mitgliedern ein qualitativ hochwertiges und aktuelles Standardangebot für Meistervorbereitung und Fortbildungen gemäß §42 & 42a HwO zur Verfügung und trägt so zur Standardisierung und Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung im Deutschen Handwerk bei. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen im Arbeitsbereich „Prüfen und Qualitätssicherung“ unterstützt die ZWH die Qualitätssicherung der Weiterbildung, insbesondere von Prüfungen, im Handwerk.

Die ZWH ist eine nach **DIN EN ISO 9001** zertifizierte Dienstleistungseinrichtung und stellt hohe Ansprüche an ihr

Qualitätsmanagement. Sie ist zertifiziert für die folgenden Tätigkeitsbereiche:

- Erstellung, Aktualisierung und Vertrieb von Lehrgangskonzepten und Lernmedien,
- Planung und Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen,
- Durchführung von nationalen und internationalen Berufsbildungsprojekten,
- Dienstleistungen zur Unterstützung des Lehrens, Lernens und Prüfens mit neuen Medien.

Die Arbeit der ZWH ist gekennzeichnet durch eine **hohe Kundenorientierung**, ein **qualitätsorientiertes Handeln aller Mitarbeitenden** und eine stete **Orientierung an den aktuellen Anforderungen des Berufsbildungsmarktes** sowie an den **technologischen Möglichkeiten**. Ziel ist es, die Erwartungen der Mitglieder, Auftraggeber*innen und Kooperationspartner*innen an Qualität und Aktualität jederzeit erfüllen zu können.

Ergänzende Anmerkungen:

Soweit nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die Angaben und Daten der Entsprechenserklärung auf den Stand vom 31. Dezember 2019. Zudem gelten die Angaben für die beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin sowie für den e.V. und die Dienstleistungs-GmbH. Abweichungen werden an den betreffenden Stellen gekennzeichnet.

Die ZWH-Dienstleistungs-GmbH wurde am 4. April 2014 gegründet. Der ZWH e. V. ist Gründungs- und Alleingesellschafter. Sie dient der Durchführung von Beratungs-, Redaktions- und Bildungsdienstleistungen, Veranstaltungen, Seminaren und Messen. Da die genannten Leistungen nicht das Kerngeschäft des e. V. darstellen, wurde die Dienstleistungs-GmbH gegründet, um eine klarere Abgrenzung zu schaffen. Zudem ist die GmbH, im Gegensatz zum e. V., nicht gemeinnützig tätig und darf mit Gewinnerzielungsabsicht im wirtschaftlichen Verkehr agieren.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

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.

Das ist die erste DNK-Erklärung der ZWH. Deshalb beginnt sie nun mit der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und stellt sie voraussichtlich Ende 2021 fertig. Sie setzt die in Kriterium 3 formulierten Ziele mithilfe der beschriebenen Maßnahmen in den Jahren 2020 und 2021 um. Dabei umfassen die geplanten Maßnahmen die Handlungsfelder Organisationsführung, Arbeitspraktiken, Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, Erhebung des CO₂-Ausstoßes, Verwendung von Arbeitsmitteln und natürlichen Ressourcen. Darüber hinaus orientiert sich die ZWH an DIN EN ISO 9001 bei ihrem Qualitätsmanagement, an den Energieeffizienzklassen bei der Anschaffung von neuen Geräten, an Gütesiegeln für den Einkauf von Lebensmitteln (z. B. Fairtrade, Demeter), den vier Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) für die Einhaltung von Arbeitsrechten und an den Allgemeinen Menschenrechten der UN von 1948.

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.

Die ZWH bietet Dienstleistungen an, die einen Beitrag zur verantwortlichen Nutzung von ökologischen Ressourcen leistet und dadurch wird auch die Lebenswelt ihrer Kund*innen nachhaltiger. Zu diesen Dienstleistungen zählt

beispielsweise, dass

- Lehrgangsunterlagen im ZWH-Intranet zur Verfügung gestellt und nur auf Anfrage gebührenpflichtig gedruckt werden.
- bevor die Zeitschrift [handfest](#) gedruckt wird, eine Abfrage bei den Abnehmer*innen erfolgt, um Papier zu sparen und so wenig wie möglich Entsorgungsmüll zu produzieren.
- Computer-based-Trainings (CBTs) und Web-based-Trainings (WBTs) angeboten werden.
- digitale Lehr- und Lernmaterialien über die [Lernplattform ILIAS](#) zur Verfügung gestellt werden.
- [Online-Prüfungen](#) erstellt und durchgeführt werden.
- digitale und kostenlose Management-Instrumente im Rahmen des Projekts "[HANDWERK^N - Nachhaltigkeit in Betrieben stärken!](#)" entwickelt werden, die Handwerksbetriebe dabei unterstützen, eine Bestandsaufnahme ihrer betrieblichen Nachhaltigkeit durchzuführen, sich realistische Nachhaltigkeitsziele zu setzen und eine zukunftsorientierte Unternehmensstrategie zu entwickeln.
- Projekte dahingehend ausgewählt, konzipiert und umgesetzt werden, dass ihre Ergebnisse eine nachhaltige Wirkung haben, transferierbar sind und verstetigt werden können.

Darüber hinaus wurde das Thema Nachhaltigkeit als eigener Bereich innerhalb der ZWH verankert. *Nachhaltigkeit und Internationalisierung* ist einer von fünf Bereichen in der ZWH mit 16 Mitarbeitenden, der das Ziel verfolgt, die ZWH, Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen nachhaltiger aufzustellen.

Die Beteiligung an der Kreislaufwirtschaft ist bei der ZWH verbesserungsbedürftig. Es erfolgt keine Mülltrennung am Standort in Berlin. Leider kann die ZWH keinen Einfluss auf die Abfallentsorgung nehmen, da die Büroräume angemietet sind. Zudem wird der Großteil der Elektrogeräte, aufgrund von DSGVO-Vorgaben, über Verbrennungsanlagen entsorgt und nicht recycelt. Demgegenüber steht, dass die ZWH u. a. teilweise bereits recyceltes Papier (Standort Berlin, Bereiche Grafik und Neue Medien), Bambustoilettenpapier und -küchenrollen am Standort in Düsseldorf und energieeffiziente Laptops verwendet.

Als Arbeitgeberin leistet die ZWH mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen einen Beitrag zur lokalen und regionalen Wirtschaft. Sie orientiert sich bei der Entlohnung ihrer Mitarbeitenden an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und kümmert sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, indem sie ihnen Bio-Obst, Bio-Tee, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. v. a. m. zur Verfügung stellt. Des Weiteren bildet die ZWH im Rahmen der dualen Berufsbildung aus und übernimmt somit Verantwortung für die Sicherung von Nachwuchskräften in der Region Düsseldorf (s. auch DNK-Kriterium 16). Außerdem setzt sich die ZWH für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Deshalb bietet sie flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeitenden,

gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit im Mobile Office zu arbeiten und nimmt Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihrer Mitarbeitenden, unabhängig von der Form der Lebensgemeinschaft (s. auch DNK-Kriterium 15).

Die ZWH hat als Dienstleistungseinrichtung den größtmöglichen Einfluss, nachhaltig zu wirtschaften, im Hinblick auf

- die Beschaffung ihrer Arbeitsmittel, wie beispielsweise Büromaterialien und elektronische Geräte.
- ihre Arbeitsprozesse für die Entwicklung und Bereitstellung ihrer Dienstleistungen.

Ihre Nachhaltigkeitsthemen hat die ZWH durch eine Befragung der Bereichsleitenden, des Personalleiters, des Leiters Buchhaltung und Controlling, der Syndikusrechtsanwältin und des Geschäftsführers bestimmt. Diese Befragung hat gezeigt, dass Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung, Wirtschaftlichkeit, Innovation, Gesundheitsschutz und Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden die Themen sind, die für die Weiterentwicklung der ZWH im Bereich Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Aus dem sozialen und politischen Umfeld der Gesamtgesellschaft hat die ZWH Informationen zu den Zielen und Angeboten zu Nachhaltigkeit von Handwerkskammern, Fachverbänden, Innungen und weiteren handwerksnahen Institutionen im Rahmen des Projekts "[HANDWERK^N - Nachhaltigkeit in Betrieben stärken!](#)" eingeholt. Ebenfalls im Zusammenhang mit dem genannten Projekt haben ZWH-Mitarbeitende an einem Inhouse-Workshop zum DNK teilgenommen.

Der ZWH ist bewusst, dass sich sowohl Chancen als auch Risiken durch nachhaltiges Wirtschaften entwickeln können. Chancen, die sie in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen wird, sind: Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Imagesteigerung, ein umfassendes Leitbild entwickeln, Steigerung der eigenen, persönlichen Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Bindung von Mitarbeitenden, weniger Entsorgungsmüll, Gewinnung von neuen Mitarbeitenden und das gesellschaftliche Umfeld verbessern. Teurere Dienstleistungen, längere Lieferzeiten, u. a. auch durch umfassendere Vergabeverfahren und höhere Energiekosten im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeitsprozessen hat sie als Risiken für sich identifiziert, die ebenso Berücksichtigung in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie finden werden.

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.

Die ZWH hat sich drei Nachhaltigkeitsziele gesetzt, Maßnahmen zu deren Umsetzung bestimmt und einen Zeitraum für deren Erfüllung festgelegt. Dabei werden die ersten beiden Nachhaltigkeitsziele priorisiert, da die ZWH durch das Einbeziehen ihrer Mitarbeitenden und den Arbeits- sowie Gesundheitsschutz für ihre Mitarbeitenden im Bereich ihrer Arbeitsprozesse einen großen Einfluss hat, nachhaltiger zu wirtschaften.

1. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die ZWH hat im Jahr 2020 ein Konzept zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit entwickelt. Sie hat die darin festgelegten Maßnahmen im Jahr 2020 und 2021 umgesetzt.

Maßnahmen, die dem Erreichen dieses ersten Nachhaltigkeitsziels der ZWH dienen, sind u. a.:

- Die ZWH gewährleistet sicherheitstechnische und medizinische Betreuung.
- In der ZWH beteiligen sich die Mitarbeitenden an der Ausarbeitung von Regeln für die Einhaltung von Arbeitssicherheit, der Identifizierung und Umsetzung von Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und in der Freizeit sowie an der Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements.
- Die ZWH passt die Gestaltung jedes Arbeitsplatzes individuell auf die Bedarfe der einzelnen Mitarbeitenden an.
- Die ZWH qualifiziert Mitarbeitende zu Ersthelfern und Sicherheitsbeauftragten.
- Die ZWH verbessert ihre Infrastruktur für mobiles Arbeiten, d .h. sie stellt ihren Mitarbeitenden für die Arbeit im Mobile Office u. a. Bürostühle, Bildschirme, Microsoft Teams und Diensthandy zur Verfügung.
- In der ZWH gibt es einen „Kummerkasten“ in digitaler Form, an den Mitarbeitende schriftlich Vorschläge und Beschwerden schicken können.

Das Ziel 3 *Gesundheit und Wohlergehen* aus der Liste der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen korrespondiert am stärksten mit diesem Nachhaltigkeitsziel der ZWH. Für die ZWH ergibt sich ein Bezug, da sie ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement fördert.

2. Chancengerechtigkeit

Im Jahr 2021 ist die ZWH als familienfreundliches Unternehmen auditiert und fördert Vielfalt durch ein verpflichtendes Leitbild.

Maßnahmen, die dem Erreichen dieses zweiten Nachhaltigkeitsziels der ZWH dienen, sind u. a.:

- Die ZWH hat ein verpflichtendes Leitbild entwickelt, das zum Ziel hat, die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zu verdeutlichen.
- Die ZWH hat die erste Auditierung des [audit berufundfamilie](#) erfolgreich abgeschlossen.
- Die ZWH gewinnt zusätzliche Mitarbeitende über die Anerkennung als Einsatzstelle für den Bundesfreiwilligendienst und über die Zusammenarbeit mit der Reha & Beruf gmbH in Köln.

- Zusätzlich zum Lohn erhalten die Mitarbeitenden einen Jobticket-Zuschuss oder ein geleastes Dienstfahrrad.
- Die ZWH bietet ihren Mitarbeitenden regelmäßig Zugang zu Informationsmaterialien zu Diversität und Vielfalt an.
- Die ZWH unterstützt Mitarbeitende, die Kurse und Vorträge zu Vielfalt und Gleichbehandlung belegen möchten, mit Freizeitausgleich.
- Bei der Bestimmung von Nachhaltigkeitsthemen führt die ZWH in 2021 eine Befragung der Mitarbeitenden, des Lenkungsausschusses und des Fachbeirats Markt und Projekte durch, um deren Ideen, Wünsche und Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit innerhalb der ZWH kennenzulernen.

Das Ziel 10 *Weniger Ungleichheiten* aus der Liste der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen korrespondiert am stärksten mit diesem Nachhaltigkeitsziel der ZWH. Für die ZWH ergibt sich ein Bezug, da sie für Diversitätsthemen sensibilisiert sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit fördert.

3. Ressourcenmanagement

Im Jahr 2021 hat die ZWH ein Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen entwickelt und setzt die darin festgelegten Maßnahmen um.

Maßnahmen, die dem Erreichen dieses dritten Nachhaltigkeitsziels der ZWH dienen, sind u. a.:

- Beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten achtet die ZWH auf Nachhaltigkeit, indem sie regionale Produkte und Dienstleistungen nachfragt, Reparaturfähigkeit und Wiederverwendbarkeit bei der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen beachtet.
- Die Kommunikationssoftware Microsoft Teams und Webex werden so oft wie möglich genutzt, um Dienstreisen zu vermeiden.
- Die ZWH digitalisiert verstärkt ihre Arbeitsprozesse, wie beispielsweise die Arbeitszeiterfassung, Personalakten und kaufmännische Prozesse.
- Die ZWH bietet ihren Mitarbeitenden Anreize für die Anreise zum Arbeitsplatz mit dem Rad (z. B. Leasing eines Dienstrades) oder den öffentlichen Verkehrsmitteln (z. B. Jobticket).
- Die ZWH dokumentiert das Gewicht der erneuerbaren Ressource Papier und ihres gefährlichen Abfalls.
- Die ZWH erhebt und dokumentiert sukzessiv Daten zu Treibhausgas-Emissionen (scope 1, 2 und 3).

Das Ziel 11 *Nachhaltige Städte und Gemeinden* aus der Liste der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen korrespondiert am stärksten mit diesem Nachhaltigkeitsziel der ZWH. Für die ZWH ergibt sich ein Bezug, da sie nachhaltige Mobilitätskonzepte umsetzt, die Kreislaufwirtschaft unterstützt und auf Regionalität beim Einkauf von Produkten sowie Dienstleistungen achtet.

Die Nachhaltigkeitsziele der ZWH werden vom Geschäftsführer, dem Personalleiter, der Leiterin und Stellvertreterin des Bereichs Nachhaltigkeit und Internationalisierung kontrolliert, kontinuierlich weitergeführt und angepasst.

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.

Die Wertschöpfungskette als Dienstleistungseinrichtung ist sehr überschaubar, da sich die Materialflüsse überwiegend auf den Betrieb der Büroräume in Düsseldorf und Berlin sowie auf Dienstreisetätigkeiten innerhalb und außerhalb Deutschlands beziehen. Deshalb sind in der ZWH Entsorger (z. B. datenschutzgerechte Vernichtung), externe Dienstleister*innen (z. B. Steuerberatung), Fachhändler*innen für Büromaterial und elektronische Geräte, öffentliche Auftraggeber*innen (z. B. Bundesministerien), Kund*innen (z. B. Handwerksorganisationen), Privatkund*innen (z. B. Meisterschüler*innen), Logistikunternehmen, Mitarbeitende und Honorarkräfte an der Wertschöpfungskette der ZWH beteiligt.

Die ZWH achtet bei der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen darauf, dass so viele Unterlagen wie möglich im ZWH-Intranet zur Verfügung gestellt und für Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel genutzt werden. Beim Großteil der Produkte, d. h. Büromaterial und elektronischen Geräten, die sich die ZWH liefern lässt, berücksichtigt sie deren Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit sowie, dass sie unter guten sozialen Bedingungen für die herstellenden Arbeitenden produziert wurden. Regionalität spielt bei annähernd der Hälfte der Produkte, die sich die ZWH liefern lässt, eine Rolle. Allerdings befindet sich die ZWH mit ihren Mitarbeitenden aktuell im Prozess der gegenseitigen Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit sowie in der Planung für die Einführung von Nachhaltigkeit. Aufgrund dessen werden bisher in einem geringen Umfang Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl von Lieferant*innen sowie Fachhändler*innen beachtet und Lieferant*innen erst in der Zukunft nach ihren Zuliefer*innen befragt. Um die Mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Beschaffung zu sensibilisieren, werden im November 2020 zwei Mitarbeitende an einer Schulung zu dem Thema teilnehmen.

Die ZWH achtet außerdem darauf, ihre Menge an Abfall zu reduzieren und so wenig Müll wie möglich zu produzieren. Sie verkauft Restposten an Weiterverwender*innen in ihrem Netzwerk und nutzt zertifizierte Entsorger. Im digitalen Bereich nutzt die ZWH eine umweltbewusste Serverfarm für das Lernmanagementsystem ILIAS und die ZWH-Website. Diese wird mit Ökostrom betrieben.

Für die Dokumentation von Aufträgen, die Kundenbetreuung, die Kommunikation innerhalb der ZWH und mit Geschäftspartner*innen nutzt die



ZWH bereichsübergreifend überwiegend digitale Kommunikationsformen. Ausnahmen sind u. a. Rechnungen, Vergabevermerke, Urlaubsanträge, Dienstreiseabrechnungen, Verträge (inklusive Anschreiben), Gehaltsschreiben, Entwürfe im Bereich Grafik und Öffentlichkeitsarbeit sowie Geheimhaltungsvereinbarungen für die Entwicklung von Prüfungsaufgaben, die ausgedruckt werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen sind in der ZWH auf mehreren Schultern verteilt.

Strategie und Prozessmanagement

Alle operativen und strategischen Entscheidungen werden vom Geschäftsführer und dem Vorstand getroffen. Die kontinuierliche Weiterführung und Anpassung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie werden vom Geschäftsführer, dem Personalleiter, der Leiterin und Stellvertreterin des Bereichs Nachhaltigkeit und Internationalisierung betreut. Die Kommunikation mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen zu den Nachhaltigkeitszielen der ZWH übernimmt primär der Bereich Grafik und Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit dem Geschäftsführer.

Umwelt

Für die Auswahl von nachhaltigen Produkten, Kontakt mit Zuliefer*innen, Erkundung nachhaltiger Einkaufsmöglichkeiten, nachhaltiger Verwendung der Produktionsmittel und Arbeitsmaterialien sind der Geschäftsführer, die Assistentin des Geschäftsführers, der Zentralbereich Einkauf, die IT, Buchhaltung und Controlling sowie der Bereich Grafik & Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Die Sammlung und Auswertung von Daten zu Einkäufen, dem nachhaltigen Einsatz und der Verwendung von Arbeitsmitteln, zum Energieverbrauch, zur Wasserentnahme, zu Emissionswerten und der Abfallabwicklung übernimmt der Geschäftsführer gemeinsam mit Buchhaltung und Controlling.

Gesellschaft

Der Geschäftsführer, der Personalleiter, die Gleichstellungsbeauftragte und alle Bereichsleitenden sind für die Sammlung von Daten zu Personalführungsthemen, Vergütung, Neueinstellungen, Gesundheitsschutz, Gleichstellungsfragen, Beschwerdemöglichkeiten, Qualifikations- und Weiterbildungsangeboten zuständig. Zudem sind die Leiterin und Stellvertreterin des Bereichs Nachhaltigkeit und Internationalisierung verantwortlich für die Schulung der Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsthemen. Sie werden dabei vom Geschäftsführer und dem Personalleiter unterstützt. Verantwortlich für das gesellschaftliche Engagement sind der Geschäftsführer, der Personalleiter und alle Bereichsleitenden. Die Beachtung der Menschenrechte, die Einhaltung des Verhaltenskodex und alle Compliance-

Angelegenheiten liegen im Aufgabenbereich des Geschäftsführers, der Syndikusrechtsanwältin, des Personalleiters, der Datenschutzbeauftragten und nachrangig bei allen Bereichsleitenden.

6. Regeln und Prozesse

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

In der ZWH sind innerbetriebliche Prozessabläufe schriftlich im Mitarbeitendenhandbuch dokumentiert. Ihre Nachhaltigkeitsziele integriert die ZWH in 2020 und 2021 in ihre Prozesse. Es ist geplant, die Nachhaltigkeitsziele im Leitbild und im Mitarbeitendenhandbuch zu verankern, im Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9001) einzubinden, in Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden und in Stellenausschreibungen aufzunehmen. Das Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele wird die ZWH alle 12 Monate überprüfen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

Die Mitarbeitenden werden über die Nachhaltigkeitsziele informiert, indem E-Mails zu den Nachhaltigkeits-Aktivitäten der ZWH versandt, die Nachhaltigkeitsbeauftragten (Leiterin und Stellvertreterin des Bereichs Nachhaltigkeit und Internationalisierung) über Fortschritte berichten, (Online-) Schulungen durchgeführt und die Nachhaltigkeitsziele in das Mitarbeitendenhandbuch aufgenommen werden, so dass auch neue Mitarbeitende informiert sind. Zudem ist angedacht, einen Nachhaltigkeitstag zu veranstalten und diesen mit dem Dreck-weg-Tag in Düsseldorf sowie dem Aktionstag von wirBERLIN, der den World Cleanup Day unterstützt, zu verbinden. Über den Nachhaltigkeitstag hinaus können die Mitarbeitenden das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele unterstützen, indem sie einen Beitrag zur Zielerreichung leisten, als Nachhaltigkeitsbeauftragte aktiv werden, sich mit ihren Ideen einbringen und Vorschläge für die ZWH entwickeln.

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.

Die Berücksichtigung von verbindlichen internationalen Standards ist für die ZWH wichtig. Deshalb orientiert sie sich an DIN EN ISO 9001 bei ihrem Qualitätsmanagement, an den Energieeffizienzklassen bei der Anschaffung von neuen Geräten, an Gütesiegeln für den Einkauf von Lebensmitteln (z. B. Fairtrade, Demeter), den vier Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) für die Einhaltung von Arbeitsrechten und an den Allgemeinen Menschenrechten der UN von 1948. Sie verpflichtet sich bei der Kommunikation mit Zuliefer*innen, die rechtlichen Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten und ihre Partner*innen innerhalb der Lieferkette nach deren Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien wie Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit ihrer Produkte zu befragen. Darüber hinaus haben in der ZWH zur Sicherung von Daten nur berechnete Mitarbeitende Zugriff auf Daten und Dokumente, verfügen Geräte, die mit dem Internet verbunden sind, über einen Basisschutz (Firewall, Virenschanner), werden ausschließlich geprüfte Apps verwendet, sind alle Mitarbeitenden über die Gefahren von Phishing informiert und IT-Geräte durch einen Zugriffsschutz gesichert.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Nutzung von natürlichen Ressourcen sammelt die ZWH Daten zum Energieverbrauch, zur Menge der eingesetzten Materialien für Arbeitsmittel, zum Wasserverbrauch und CO₂-Ausstoß. Diese Verbrauchsdaten werden jeweils für den Zeitraum von 12 Monaten erhoben und anhand von Belegen ermittelt.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Arbeitnehmendenbetreuung und Arbeitsprozessen sammelt die ZWH Daten zu arbeitsvertraglich festgehaltenen Prozessen zu Zielvereinbarungen, Möglichkeiten der Meinungsäußerung oder Beschwerde, Vielfalt bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden, Berichten zu Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte und Diskriminierungen am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten und Flexibilität der Arbeitszeit, Angeboten zu Teilzeitarbeit und ihre Inanspruchnahme, Aus- und Weiterbildungsangeboten und zu Vielfalt der Sachzuweisungen als zusätzliche Entlohnungsangebote. Zudem findet eine Datensammlung zur Wertschätzung von Mitarbeitenden zu Firmenjubiläen, runden Geburtstagen etc., Anzahl von Krankmeldungen und Unfällen statt.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Beteiligung an der regionalen Wirtschaft, der politischen Einflussnahme und

Gesetzeskonformität sammelt die ZWH Daten zur Mitwirkung ihrer Mitarbeitenden in Gremien bei Innungen, Handwerkskammern oder Fachverbänden, zu speziellen Anpassungen an Kund*innenwünsche und zur Qualitätsverbesserung ihrer Produkte sowie Dienstleistungen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Arbeit der ZWH ist gekennzeichnet durch eine hohe Kundenorientierung, ein qualitätsorientiertes Handeln aller Mitarbeitenden und eine stete Orientierung an den aktuellen Anforderungen des Berufsbildungsmarktes sowie an den technologischen Möglichkeiten. Ziel ist es, die Erwartungen der Mitglieder, Auftraggeber*innen und Kooperationspartner*innen an Qualität und Aktualität jederzeit erfüllen zu können. Für die Weiterentwicklung der ZWH im Bereich Nachhaltigkeit spielen die Themen Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung, Wirtschaftlichkeit, Innovation, Gesundheitsschutz und Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.

Eine detaillierte Darstellung der Werte und Grundsätze der ZWH werden in einem Leitbild und einem Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen festgeschrieben. Beides wird erst im Jahr 2021 entwickelt und kann deshalb erst in einem folgenden Bericht offengelegt werden.

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.

Für Anreizsysteme zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sind in der ZWH der Geschäftsführer, der Personalleiter sowie Buchhaltung und Controlling

verantwortlich. Es ist geplant, dass Mitarbeitende, die sich für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen verantwortlich erklärt haben, Überstundenausgleich innerhalb von vier Wochen für die zusätzliche Arbeitszeit, Bonuszahlungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben, ideelle Anerkennungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben und Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeit während der Arbeitszeit erhalten. Die Bonuszahlungen erfolgen quartalsweise und werden individuell festgelegt.

Für die Überprüfung von Zielvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden gibt es in der ZWH kein separates Gremium. Der Geschäftsführer, der Personalleiter und die Bereichsleitenden überprüfen einmal im Jahr die vereinbarten Zielvorgaben anhand eines Kriterienkatalogs. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie werden zukünftig als Kriterien für Zielvereinbarungen aufgenommen. Darüber hinaus ist auch geplant, die Übertragung von Aufgaben und Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen und der Weiterentwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie als Einstellungsanreiz zu bewerben, um engagierte Fachkräfte zu gewinnen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Bei der Bezahlung ihrer Führungskräfte orientiert sich die ZWH an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Zudem wird Mitarbeitenden eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Allerdings gibt es bisher bei der ZWH keine monetären Anreize für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Es

ist geplant, dass Mitarbeitende, die sich für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen verantwortlich erklärt haben, Überstundenausgleich innerhalb von vier Wochen für die zusätzliche Arbeitszeit, Bonuszahlungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben, ideelle Anerkennungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben und Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeit während der Arbeitszeit erhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Der ZWH liegen dazu keine Berechnungen vor, weil die Mitarbeitenden der ZWH innerhalb Deutschlands und nach deutschem Recht angestellt sind sowie in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vergütet werden.

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.

Beteiligte innerhalb der ZWH und Interessengruppen am Markt, in den umliegenden regionalen und lokalen Gemeinden sowie aus dem sozialen und politischen Umfeld der Gesamtgesellschaft haben Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der ZWH. Die nachfolgend aufgelisteten Beteiligten und Interessengruppen hat die ZWH mithilfe einer Befragung der Bereichsleitenden, des Personalleiters, des Leiters Buchhaltung und Controlling, der Syndikusrechtsanwältin und des Geschäftsführers bestimmt.

Beteiligte innerhalb der ZWH Geschäftsführer, Führungskräfte, fest- und befristet angestellte Mitarbeitende, Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, ehemalige und zukünftige Mitarbeitende, 450-Euro-Jobber

Interessengruppen am Markt

Öffentliche Auftraggeber*innen (z. B. Bundesministerien), Kund*innen (z. B. Handwerksorganisationen, u. a. Handwerkskammern, Fachverbände), Auftraggeber*innen, externe Dienstleister*innen, Lieferant*innen für Büromaterial und elektronische Geräte, Subunternehmer*innen (insbesondere für das Full-Service Angebot im Bereich Online Prüfen), Großkund*innen und Banken / Geldgeber*innen

Interessengruppen in den umliegenden regionalen und lokalen Gemeinden

Berufsbildungszentren, Schulen (z. B. für Zeitschrift handfest), Prüfer von Behörden (z. B. bei Projektprüfungen) und ehrenamtliche Prüfer, berufliche Netzwerke und lokale Medien / Presse

Interessengruppen aus dem sozialen und politischen Umfeld

Handwerkskammern, Fachverbände, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), ZWH-Mitgliederversammlung, ZWH-Vorstand, Kreishandwerkerschaften, Innungen, regionale Handwerkskammertage, wissenschaftliche Einrichtungen, Bundesministerien, Landesregierung Nordrhein-Westfalen und Berufsgenossenschaft

Für die Kommunikation mit den genannten Beteiligten innerhalb der ZWH und den verschiedenen Interessengruppen nutzt die ZWH verschiedene Kanäle und Medien, wie beispielsweise persönliche Gespräche (z. B. am Telefon oder bei Treffen, Workshops, Sitzungen, Veranstaltungen etc.) und E-Mails, Mitarbeitendengespräche, das ZWH-Intranet, Mitarbeitendenversammlungen, den Personalnewsletter ZWH AH!KTUELL, die ZWH-Mitgliederversammlung, die ZWH-Website, den ZWH-Infobrief, Zeitschriften (z. B. handfest, clavis, Prüfermagazin), Veranstaltungen eigener Projekte, der Bundesministerien oder der Handwerksorganisation, soziale Medien (Facebook, Instagram), externe sowie interne Evaluationen und Umfragen, XING und LinkedIn.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Ihre Nachhaltigkeitsthemen hat die ZWH durch eine Befragung der Bereichsleitenden, des Personalleiters, des Leiters Buchhaltung und Controlling, der Syndikusrechtsanwältin und des Geschäftsführers bestimmt. Diese Befragung hat gezeigt, dass Weiterbildung, Digitalisierung, Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden und Wirtschaftlichkeit die Themen sind, die für die Weiterentwicklung der ZWH im Bereich Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Aus dem sozialen und politischen Umfeld der Gesamtgesellschaft hat sie Informationen zu den Zielen und Angeboten zu Nachhaltigkeit von Handwerkskammern, Fachverbänden, Innungen und weiteren handwerksnahen Institutionen im Rahmen des Projekts "[HANDWERK^N - Nachhaltigkeit in Handwerksbetrieben stärken!](#)" eingeholt.

Es ist in 2021 geplant, eine Befragung der Mitarbeitenden, des Lenkungsausschusses und des Fachbeirats Markt und Projekte durchzuführen, um deren Ideen, Wünsche und Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit innerhalb der ZWH kennenzulernen.

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.

Innovationen von nachhaltigeren Arbeitsprozessen fördert die ZWH bereits, indem sie beispielsweise Online-Prüfungen erstellt und durchführt sowie Lehrgangunterlagen im ZWH-Intranet zur Verfügung stellt und nur auf Anfrage gebührenpflichtig druckt. Auf diese Weise wird die erneuerbare Ressource Papier geschont bzw. ihr Verbrauch reduziert. Der ZWH ist bei der Förderung der Innovationsprozesse für mehr Nachhaltigkeit Effizienz des Ressourcenverbrauchs, Digitalisierung der Prozesse und Energieeinsparungen besonders wichtig. Sie bindet ihre Mitarbeitenden, ihre Kund*innen und Subunternehmer*innen bewusst in ihre Innovationsprozesse ein. Damit Innovationsprozesse in der ZWH möglich sind, geht sie positiv mit Rückschlägen und Fehlern um, fördert Gespräche unter den Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit, orientiert sich an Beiträgen in Fachzeitschriften und kooperiert mit wissenschaftlichen Einrichtungen.

Als soziale Innovationen hat die ZWH bereits Schulungen für ihre Mitarbeitenden bei der Einführung neuer Software, Weiterbildungsmaßnahmen

ihrer Mitarbeitenden mit Sonderurlaub oder Freistellung bei Lohnfortzahlung und flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, eingeführt. In 2020 und 2021 ist geplant, dass Gesundheitsmanagement für die Mitarbeitenden zu verbessern und einen „Kummerkasten“ in digitaler Form einzurichten, an den Mitarbeitende schriftlich Vorschläge und Beschwerden schicken können. Mit den vorhandenen und den geplanten sozialen Innovationen trägt die ZWH dazu bei, dass die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden gesteigert und deren Gesundheit gefördert wird. Das hat wiederum einen maßgeblichen Einfluss auf den Geschäftserfolg der ZWH.

Die ZWH hat auch ökologische Innovationen eingeführt, wie beispielsweise das Verwenden von recyceltem Papier, das konsequent beidseitige Bedrucken von Papier und das Anschaffen von energieeffizienten elektronischen Geräten. Als weitere Innovationen sind geplant, den bisherigen Dienstwagen des Geschäftsführers mit einem Plug-in-Hybrid oder vollelektrischen Fahrzeug in 2021 zu ersetzen und Prozessketten digitaler zu gestalten, um die Papiernutzung zu verringern und die Arbeitszeit effektiver zu gestalten. Mit den vorhandenen und den geplanten ökologischen Innovationen schont die ZWH die erneuerbare Ressource Papier, spart Energie ein und senkt ihre klimarelevanten Emissionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Die ZWH hat ihre beiden Finanzanlagen auf deren positive und negative Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und Umwelt geprüft (entspricht 100 %).

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen 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.

Der größte Anteil der Ressourcennutzung der ZWH findet bei der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen statt (s. auch DNK-Kriterium 2 und 4). Dabei sind Wasser (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-303-3) und Papier (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-301-1) die wichtigsten Ressourcen, die in der Wertschöpfungskette der ZWH zum Einsatz kommen. Für die Deckung des Energiebedarfs nutzt die ZWH Erdgas als Ressource aus nicht erneuerbaren Quellen und bezieht Strom aus erneuerbaren (ca. 35 %) sowie nicht erneuerbaren Quellen.

Die ZWH verwendet teilweise recyceltes Papier (Standort Berlin, Bereiche Grafik und Neue Medien) und energieeffiziente Laptops. Mitarbeitende werden für Energiesparmaßnahmen (z. B. Licht ausschalten und Heizung herunterdrehen beim Verlassen des Büros) sensibilisiert. Büromaterialbestellungen erfolgen gebündelt und z. B. Give Aways für verschiedene Projekte werden regional gelagert. Des Weiteren wird die Zeitschrift *handfest* klimaneutral gedruckt und der Versand, wie auch bei der Zeitschrift *clavis*, über Behindertenwerkstätten organisiert, die psychisch kranke Menschen ins Arbeitsleben eingliedern.

E-Mails, Kommunikationssoftware, wie beispielsweise Adobe Connect und Telefonkonferenzen, werden so oft wie möglich genutzt, um Dienstreisen zu vermeiden und um mit Kooperations- sowie Geschäftspartner*innen zu kommunizieren. Für die Bereitstellung der Dienstleistungen der ZWH ist es allerdings nicht möglich, auf Dienstreisen zu verzichten. Deshalb nutzen die Mitarbeitenden der ZWH auf Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel. Als Anreiz für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel und aus wirtschaftlichen Aspekten wird den Mitarbeitenden eine BahnCard zur Verfügung gestellt, die sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden kann. Zur täglichen Anreise

zum Arbeitsplatz nutzen die Mitarbeitenden am Standort in Berlin öffentliche Verkehrsmittel oder fahren mit dem Fahrrad. Am Standort in Düsseldorf nutzen die Mitarbeitenden das eigene Auto, die öffentlichen Verkehrsmittel, fahren mit dem Fahrrad oder laufen zu Fuß zum Arbeitsplatz.

Wenn das Flugzeug als Transportmittel für Dienstreisen gewählt wird, ist dies zu begründen. Im Jahr 2019 war z. B. das Flugzeug unerlässlich, um das Projekt "Berufliche Bildung im Mauerhandwerk in Kosovo" durchzuführen, da die Schulungen vor Ort in Pristina stattfanden. Allerdings wird bei der Auswahl der Fluggesellschaft darauf geachtet, dass sie die CO₂-Emissionen aus dem von ihr verbrauchten Treibstoff ausgleicht.

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.

Die ZWH plant ein Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen im Jahr 2021 zu entwickeln, da dies ihre erste DNK-Erklärung zu Nachhaltigkeit ist. Darin werden auch Risiken reflektiert, die sich aus der Geschäftstätigkeit der ZWH, aus ihren Beziehungen zu anderen Institutionen und Geschäftspartner*innen sowie aus ihren Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen sowie Ökosysteme haben.

Die ZWH hat ihre Büroräume an den beiden Standorten in Düsseldorf und Berlin angemietet. Aufgrund der vorhandenen Infrastruktur konnte sie bisher wenig Einfluss auf beispielsweise den Wasserverbrauch, die Abfallentsorgung und die Verbesserung der Landnutzung nehmen. Die Mitarbeitenden sind dahingehend sensibilisiert, dass sie am Ende des Arbeitstages das Licht ausschalten, die Heizung herunterdrehen, ihre Computer, Drucker und andere elektronische Geräte ausschalten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die ZWH hat das Gewicht der erneuerbaren Ressource Papier dokumentiert. In 2019 wurden 9.425 Kilogramm Papier an den beiden Standorten in Düsseldorf und Berlin verbraucht.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die folgenden Angaben sind Belegen aus der Buchhaltung entnommen und beziehen sich auf den Standort der ZWH in Düsseldorf, da für die Büroräume am Standort in Berlin ein Pauschalpreis gezahlt wird. Die Angaben inkludieren die Büroräume der zweiten bis vierten Etage, aber nicht das Souterrain. Für das Souterrain wird ebenfalls ein Pauschalpreis gezahlt.

- Stromverbrauch (aus Kernenergie) im Jahr 2019: 17.840,00 kWh
- Heizenergieverbrauch (Erdgas) im Jahr 2019: 30.077,14 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die ZWH plant ein Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen im Jahr 2021 zu entwickeln, da dies ihre erste DNK-Erklärung ist. Deshalb ist es für die ZWH an dieser Stelle nicht möglich, die gewünschten Angaben zu machen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Der Wasserverbrauch in der ZWH betrug $158,05 \text{ m}^3$ im Jahr 2019.

Diese Angabe wurde Belegen aus der Buchhaltung entnommen und bezieht
sich auf den Standort der ZWH in Düsseldorf, da für die Büroräume am
Standort in Berlin ein Pauschalpreis gezahlt wird. Diese Angabe inkludiert die
Büroräume der zweiten bis vierten Etage, aber nicht das Souterrain. Für das
Souterrain wird ebenfalls ein Pauschalpreis gezahlt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Die ZWH hat bisher nur das Gewicht der erneuerbaren Ressource Papier dokumentiert (s. auch GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien).

Als gefährlicher Abfall fallen bei der ZWH Druckerpatronen und elektronische Geräte, wie beispielsweise Laptops, Bildschirme, Mäuse, Ladekabel etc. an. Es ist geplant, auch das Gewicht dieses gefährlichen Abfalls in den kommenden Jahren zu erfassen.

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 ZWH verursacht direkte Treibhausgas-Emissionen (scope 1) in Form von Kohlenstoffdioxid aufgrund des Kraftstoffbedarfs (Benzin) des Dienstwagens des Geschäftsführers und des Erdgasbedarfs für die Erwärmung der Büroräume. Es ist geplant, den bisherigen Dienstwagen mit einem Plug-in-Hybrid oder vollelektrischen Fahrzeug im Jahr 2021 zu ersetzen.

Die ZWH verursacht indirekte Treibhausgas-Emissionen (scope 2) durch den Strombedarf für die Erwärmung und Kühlung der Büroräume, der Büroausstattung und für die Wassernutzung.

Bei den vorgelagerten Tätigkeiten für die Dienstleistungen der ZWH (scope 3) werden Emissionen freigesetzt aufgrund von dem Transport von eingekauften Gütern, z. B. Büromaterial oder elektronischen Geräten, zu den beiden Standorten in Düsseldorf und Berlin, Dienstreisen und Pendeln der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz, Nutzung von Papierprodukten für Rechnungen und direktem sowie indirektem Energieverbrauch des geleasteten Dienstwagens des Geschäftsführers. Im Zusammenhang mit nachgelagerten Tätigkeiten für die Dienstleistungen der ZWH (scope 3) werden Emissionen durch den Transport und die Verteilung von z. B. Zeitschriften oder Lehrgangsunterlagen auf dem Postweg, die Entsorgung von elektronischen Geräten am Ende ihres Lebenszyklus sowie durch direkte und indirekte Energieverbräuche von beauftragten Cateringunternehmen im Rahmen von Veranstaltungen, Workshops etc. freigesetzt.

Die ZWH setzt sich erstmalig mit Treibhausgas-Emissionen auseinander, da das ihre erste DNK-Erklärung ist. Deshalb hat sie das Bruttovolumen in CO₂-Äquivalenten bisher nicht bestimmt und kennt ihren CO₂-Fußabdruck nicht. Es ist geplant, im Laufe von 2021 sukzessiv Daten zu Treibhausgas-Emissionen (scope 1, 2 und 3) zu erheben sowie zu dokumentieren. Darauf aufbauend werden Ziele, Maßnahmen und Strategien festgelegt, die in das Ressourcenmanagementkonzept der ZWH integriert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die ZWH hat das Bruttovolumen in CO₂-Äquivalenten bisher nicht bestimmt und kennt deshalb ihren CO₂-Fußabdruck nicht, weil das ihre erste DNK-Erklärung ist. Es ist geplant, im Laufe von 2021 das Bruttovolumen in CO₂-Äquivalenten zu bestimmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die ZWH hat das Bruttovolumen in CO₂-Äquivalenten bisher nicht bestimmt und kennt deshalb ihren CO₂-Fußabdruck nicht, weil das ihre erste DNK-Erklärung ist. Es ist geplant, im Laufe von 2021 das Bruttovolumen in CO₂-Äquivalenten zu bestimmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die ZWH ist aktuell nicht in der Lage, alle differenzierten Daten zu liefern, weil das ihre erste DNK-Erklärung ist. Ab 2021 wird sie die Daten sukzessiv erheben und dokumentieren.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die ZWH kann den Umfang der Senkung der Treibhausgas-Emissionen als direkte Folge ihrer Initiativen zur Emissionssenkung bisher nicht berechnen, da das ihre erste DNK-Erklärung ist.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

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.

Die ZWH beschäftigt insgesamt 66 Arbeitnehmer*innen (Stand: 31.12.2019), von denen 60 in Düsseldorf und sechs in Berlin arbeiten. Dabei lassen sich die Arbeitnehmer*innen wie folgt typisieren (Mehrfachnennungen):

- 56 Mitarbeitende im e. V. und 10 in der GmbH
- 52 fest- oder befristet angestellte Mitarbeitende
- 1 Auszubildende*r
- 11 studentische Hilfskräfte
- 19 Führungskräfte
- 4 Verwaltungsfachkräfte
- 2 betriebswirtschaftliche Fachkräfte
- 2 450-Euro-Minijobber*innen

Eine Besonderheit bei der ZWH ist, dass sie eine hohe Quote an Frauen in Führungspositionen hat. Zehn der insgesamt 19 Führungskräfte sind Frauen und fünf von ihnen auch Mütter mit Kindern unter sechs Jahren.

Die Arbeitsverträge, die die ZWH mit ihren Mitarbeitenden abschließt, enthalten über das Gesetz hinausgehende Angaben und Regelungen zu Entlassungsgründen sowie -verfahren, betrieblicher Altersversorgung, der Internetnutzung am Arbeitsplatz, Sonderurlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die ZWH achtet bei den 450-Euro-Minijobber*innen und studentischen Hilfskräften darauf, dass gesetzliche Rahmenbedingungen, Sicherheitsvorschriften sowie Arbeitszeitvorgaben eingehalten und sie in die Betriebsferien integriert werden. Bei der Bezahlung ihrer Mitarbeitenden orientiert sich die ZWH an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und bei der Entlohnung der Auszubildenden an den Regeln für die Ausbildungsvergütung nach dem Bundesbildungsgesetz.

Begünstigend auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte wirkt sich bei der

ZWH die Arbeitszeitflexibilisierung aus, da die Kernarbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 09:00 bis 16:00 Uhr auf 10:00 bis 15:00 Uhr und am Freitag von ursprünglich 09:00 bis 13:30 Uhr auf 10:00 bis 13:00 Uhr reduziert wurde, 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit im Mobile Office gearbeitet und Freizeitausgleich für den Abbau von Überstunden in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus überprüft die ZWH die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte nach deutschen Standards einmal im Jahr anhand von persönlichen Gesprächen mit ihren Mitarbeitenden und mithilfe ihres Qualitätsmanagementsystems (DIN EN ISO 9001). Als Risiko wird die fehlende Barrierefreiheit am Standort in Düsseldorf erachtet.

Internationale Tätigkeiten

Die ZWH bezieht ihre Arbeitsmittel ausschließlich von Lieferant*innen und Fachhändler*innen aus Deutschland. Allerdings führt sie internationale Projekte durch. Im Jahr 2019 bildeten zwei ZWH-Mitarbeitende gemeinsam mit der Handwerkskammer für München und Oberbayern 18 Bauhandwerker zu „Qualifizierten Berufsausbildern im Maurerhandwerk“ in Kosovo fort. Dabei waren die beiden Mitarbeitenden über die Unfallversicherung der ZWH abgesichert und ihre Entsendebescheinigungen für den Kosovo (Ju 1; § 4 SGB IV) wurden vom Personalleiter beantragt sowie von der jeweiligen Krankenkasse ausgestellt. Da die Qualifizierungseinheiten der Fortbildung jeweils von Freitag bis Sonntag stattfanden, haben die Mitarbeitenden die Wochenendarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen mit Ersatzruhetagen ausgeglichen.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die ZWH hält Arbeitnehmendenrechten nach deutschlandweiten Standards, inklusive Beachtung der Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte auf Information, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ein. Zusätzlich plant sie, im Jahr 2020 ein Konzept zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit unter Beteiligung der Mitarbeitenden zu entwickeln. Die darin festgelegten Maßnahmen werden im Jahr 2020 und 2021 umgesetzt. (s. Kriterium 3 Ziele)

Des Weiteren werden zukünftig Mitarbeitende, die sich für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen verantwortlich erklärt haben, Überstundenausgleich innerhalb von vier Wochen für die zusätzliche Arbeitszeit, Bonuszahlungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben, ideelle Anerkennungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben und Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeit während der Arbeitszeit erhalten. Die Bonuszahlungen erfolgen quartalsweise und werden individuell festgelegt.

15. Chancengerechtigkeit

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.

Die Vielfalt in der Zusammensetzung der Belegschaft ist der ZWH wichtig. Sie ermöglicht beispielsweise, dass Mitarbeitende frei in der Gestaltung ihrer persönlichen Erscheinung sind und religiöse Bräuche ausüben können, die nicht durch die gesetzlichen Feiertage in Deutschland abgedeckt sind. Außerdem hat sie sich mit der Unterzeichnung der „[Charta der Vielfalt](#)“ dazu verpflichtet, eine Organisationsstruktur zu schaffen, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitarbeitenden der ZWH geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Stellenbesetzung

Im Verlauf des Prozesses einer neuen Stellenbesetzung achtet die ZWH darauf, dass

- neben dem Personalleiter auch die Mitarbeitenden der ZWH sowohl bei der Rekrutierung (z. B. Stellenausschreibung) als auch bei der Auswahl und Einschätzung der Bewerber*innen einbezogen werden. ZWH-Mitarbeitende haben ebenfalls die Möglichkeit, neue Mitarbeitende zu werben.
- bei der Veröffentlichung von offenen Stellen, z. B. auf der Unternehmenswebsite, bei Job-Plattformen und Arbeitsagenturen, Arbeitsaufgaben genderneutral formuliert werden.

Neue Mitarbeitende werden in die ZWH schnell integriert, da erfahrene Mitarbeitende die Einarbeitung begleiten (Mentorenprogramm), regelmäßig Feedbackgespräche geführt werden und es flexible Arbeitszeitmodelle (u. a. Mobile Office, Teilzeitangebote) gibt.

Des Weiteren unterstützt die ZWH die Initiative [Klischeefrei](#), die sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees einsetzt sowie nimmt sie an bundesweiten und regionalen Aktionstagen, wie beispielsweise dem [Girls'Day](#) / [Boys'Day](#), teil.

Bezahlung der Mitarbeitenden

Die ZWH orientiert sich bei der Entlohnung ihrer Mitarbeitenden an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Sie zahlt ihren Mitarbeitenden Urlaubs-

und Weihnachtsgeld. Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede gibt es bei gleichem Aufgabenfeld nicht. Zusätzlich zum Lohn erhalten die Mitarbeitenden - mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte - Sachzuweisungen, wie beispielsweise Diensthandys, Rabatte für unternehmenseigene Produkte, Zuschüsse zu Weiterbildungen und anlassbedingte Zuwendungen (Jubiläen).

Vereinbarkeit von Familien und Beruf

Ein wichtiger Bestandteil der Personalarbeit der ZWH ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aufgrund dessen bietet sie flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeitenden, gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit im Mobile Office zu arbeiten, nimmt Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihrer Mitarbeitenden, unabhängig von der Form der Lebensgemeinschaft und ermöglicht auch in Teilzeit Leitungsverantwortung zu übernehmen. Weitere Rahmenbedingungen in der ZWH sind, dass sie:

- Mitarbeitende jeden Geschlechts darin unterstützt, die Elternzeit in dem Grad auszuschöpfen, der ihrer persönlichen Lebensplanung entspricht.
- Mitarbeitende jeden Geschlechts dabei unterstützt, Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen zu können.
- die Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit bei Wechsel aus Teilzeit garantiert.
- bei der Urlaubsgestaltung Mitarbeitenden mit Kindern im Kita- oder Schulalter das Vorrecht gibt, ihren Urlaub auf die Schulferien zu legen.
- ihre familienorientierten Angebote an Mitarbeitende mit und ohne Leitungsverantwortung richtet.

Eine Reflexion zu bisher gesetzten Zielen kann nicht erfolgen, da das der erste Nachhaltigkeitsbericht der ZWH ist. Für das Jahr 2021 verfolgt die ZWH das Ziel, sich als familienfreundliches Unternehmen auditieren zu lassen und ein verpflichtendes Leitbild zu entwickeln (s. auch DNK-Kriterium 3).

Comment

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.

Ausbildung

Die ZWH bildet im Rahmen der dualen Berufsbildung aus. Somit ist gesichert, dass die Ausbildung stets entsprechend der aktuellen, bundesweit gültigen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne gewährleistet wird. Als ausbildendes Unternehmen ist es für sie selbstverständlich, dass ihre

Auszubildenden in der ZWH, der Berufsschule und in überbetrieblichen Lernorten ausgebildet werden. Die ZWH hatte im Jahr 2019 einen Auszubildenden im Bereich Neue Medien am Standort in Düsseldorf, der direkt nach der Schule seine Ausbildung bei der ZWH begonnen hat. Ein Auszubildender hat in den letzten drei Jahren im Bereich Neue Medien am Standort in Düsseldorf seine Ausbildung abgeschlossen. Er wurde nicht übernommen.

Ihre Auszubildenden fördert die ZWH in mehrfacher Hinsicht. Sie unterstützt sie bei Hausaufgaben für die Berufsschule, fragt nach dem Ausmaß der Aufgaben, räumt Lernzeiten ein und hilft ihnen bei der Prüfungsvorbereitung. Zusätzlich motiviert sie ihre Auszubildenden, sich über die regulären Ausbildungsinhalte hinaus weiterzubilden und Zusatzqualifikation zu erhalten. Im Bereich Neue Medien betrifft das beispielsweise den Erwerb von CISCO-Zertifikaten.

Weiterbildung

In der ZWH hat neben der Aus- auch die Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Deshalb motiviert die ZWH ihre Mitarbeitenden, sich für Weiterbildungen zu interessieren, unternehmensinterne Weiterbildungsangebote wahrzunehmen und nach Angeboten für externe Weiterbildungen zu suchen. Zudem ermöglicht die ZWH motivierten und begabten Mitarbeitenden ein berufsbegleitendes Studium und erinnert alle Mitarbeitenden an ihr Recht auf Bildungsurlaub. Konkrete Vereinbarungen werden in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden dokumentiert und für die Finanzierung von Weiterbildungen werden u. a. Förderprogramme genutzt, wie beispielsweise die Bildungsprämie. Des Weiteren unterstützt das gute Betriebsklima das Interesse der Mitarbeitenden am Austausch zu neuen Technologien und fördert die Hilfsbereitschaft der Mitarbeitenden untereinander. Hinzu kommt eine positive Lernkultur innerhalb der ZWH, die sich u. a. darin zeigt, dass sich Mitarbeitende gegenseitig beim Erwerb von zusätzlichen Fähigkeiten und Kenntnissen unterstützen.

Darüber hinaus bietet die ZWH regelmäßig unternehmensinterne Weiterbildungen in Präsenz oder als Web-based Trainings an, um Prozesse der Digitalisierung in die Arbeitsabläufe ihrer Mitarbeitenden zu integrieren und Schwierigkeiten bei der Verwendung neuer Technologien abzubauen. Für die Einarbeitung in neue Softwaretypen und Softwareverwendung werden externe Weiterbildungen und Produktschulungen der Hersteller*innen, Lieferant*innen oder Geschäftspartner*innen genutzt, an denen die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit teilnehmen können. Zudem werden der Austausch zu Themen der Digitalisierung in informellen Gesprächen und die gegenseitige Wertschätzung der Beiträge aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Interesse für technische Neuerungen gefördert.

Den beschriebenen Vorzügen innerhalb der ZWH, die die Weiterbildung der

Mitarbeitenden begünstigen, stehen auch Aspekte gegenüber, die eine Teilnahme an Weiterbildungen erschweren. Im Falle der ZWH sind das Zeit- und Budgetknappheit.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der ZWH ist bewusst, dass Rückenschäden, Motivationslosigkeit und Stress bei ihren Mitarbeitenden arbeitsbedingte Erkrankungen sein könnten. Deshalb kümmert sie sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, indem sie ihnen ergonomische Bürostühle, Bio-Obst, Bio-Tee, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. v. a. m. zur Verfügung stellt. Des Weiteren werden Überstunden dokumentiert und zeitnah abgebaut, Arbeitsprozesse automatisiert, ein wertschätzender Umgang unter den Mitarbeitenden gefördert sowie Mitarbeiterversammlungen, Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und die Einarbeitungsphase zum gegenseitigen Kennenlernen der Mitarbeitenden genutzt.

Eine Reflexion zu bisher gesetzten Zielen kann nicht erfolgen, da das der erste Nachhaltigkeitsbericht der ZWH ist. Für das Jahr 2020 und 2021 verfolgt die ZWH das Ziel, ihr Ausbildungsangebot auszubauen. Dazu zählt, dass sie bis zu fünf Ausbildungsplätze (u.a. zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement) am Standort in Düsseldorf anbietet und ihre Auszubildenden schult.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

In der ZWH gab es in den letzten fünf Jahren keine arbeitsbedingten Verletzungen mit langfristigen Folgen. Allerdings wurden zwei arbeitsbedingte psychische Erkrankungen innerhalb der letzten fünf Jahre bei einer durchschnittlichen Anzahl von 45 Mitarbeitenden dokumentiert.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die ZWH plant, ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bis zu ihrem nächsten DNK-Bericht zu entwickeln und bei den Prozessen die Mitarbeitenden zu beteiligen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Verlauf des Jahres 2019 hatte die ZWH einen männlichen Auszubildenden im Bereich Neue Medien. Zudem haben 24 weibliche und 15 männliche Mitarbeitende eine Weiterbildung im Jahr 2019 in Anspruch genommen. Darunter waren fünf weibliche und drei männliche Mitarbeitende mit Führungsverantwortung. Von den insgesamt 39 Mitarbeitenden, die sich weitergebildet haben, haben eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter eine Weiterbildung mit technischem Inhalt (Digitalisierung) sowie ein Mitarbeiter eine Weiterbildung mit dem Ziel der Förderung sozialer Fähigkeiten wahrgenommen.

Die durchschnittliche Länge der Weiterbildungen betrug zwei Tage.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die ZWH beschäftigt insgesamt 66 Arbeitnehmer*innen (Stand: 31.12.2019; s. auch DNK-Kriterium 14), Helfer*innen, Teilzeitarbeitende und Minijobber*innen miteingerechnet. Dabei setzt sich die Belegschaft der ZWH folgendermaßen zusammen (Mehrfachnennungen):

- 26 männliche Mitarbeitende
- 40 weibliche Mitarbeitende
- 17 unter 30 Jahre alte Mitarbeitende
- 42 zwischen 30 und 50 Jahre alte Mitarbeitende
- 7 über 50 Jahre alte Mitarbeitende
- 16 Mitarbeitende mit Kindern unter 6 Jahren, die noch nicht schulpflichtig sind
- 1 Mitarbeiter*in mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern
- Es gibt Mitarbeitende, die eine andere sexuelle Orientierung als heterosexuell haben.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

In der ZWH sind in den letzten fünf Jahren keine Diskriminierungsfälle gemeldet worden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

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.

Die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte ist in der ZWH und für die ZWH wichtig. Sie leistet als Arbeitgeberin durch das Einhalten der Arbeitszeiten und einer flexiblen Arbeitszeitregelung (s. DNK-Kriterium 14) einen Beitrag zur Wahrung der Menschenrechte. Zudem kümmert sie sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, in dem sie ihnen Bio-Obst, Bio-Tee, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. v. a. m. zur Verfügung stellt. Risiken, die sich aus der Bereitstellung der Dienstleistungen der ZWH ergeben und möglicherweise negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben, sind ihr nicht bekannt.

Die ZWH lehnt Diskriminierung in jeglicher Form ab. Daher setzt sie sich für Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund und mit

Behinderungen, für Geschlechtergerechtigkeit und gegen Mobbing innerhalb der Belegschaft ein.

An der Wertschöpfungskette der ZWH sind u. a. Fachhändler*innen, Logistikunternehmen, Kund*innen und Entsorgungsunternehmen direkt beteiligt (s. auch DNK-Kriterium 4). Dienstleistungen und Produkte werden sowohl aus der Region Düsseldorf als auch bundesweit bezogen. Die Einhaltung der Menschenrechte seitens ihrer Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen überprüft die ZWH durch entsprechende Zertifikate, Gütezeichen und das Sichten von Pressemitteilungen. Bei einem Lieferanten der ZWH für Büromaterial und IT-Zubehör wurden negative soziale Auswirkungen von deren Geschäftstätigkeit auf die Belegschaft festgestellt. Aufgrund dessen hat die ZWH die Geschäftsbeziehungen beendet.

Eine Reflexion zu bisher gesetzten Zielen kann nicht erfolgen, da das der erste Nachhaltigkeitsbericht der ZWH ist. Für das Jahr 2020 und 2021 verfolgt die ZWH das Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden stärker zu fokussieren (s. auch DNK-Kriterium 16) und bei der Erstellung von Vertragsvereinbarungen mit den an der Wertschöpfungskette beteiligten Akteur*innen darauf zu achten, dass Hinweise auf die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte berücksichtigt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die ZWH hat bisher keine Investitionsvereinbarungen mit Kooperationspartner*innen abgeschlossen. Aufgrund dessen hat sich die Herausforderung der Einbeziehung von Menschenrechtsklauseln nicht gestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf die Einhaltung der Menschenrechte geprüft (entspricht 100 %).

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die ZWH plant ab 2020, neue Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen auf deren Einhaltung der Menschenrechte zu prüfen und danach auszuwählen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Bei einem Lieferanten der ZWH für Büromaterial und IT-Zubehör wurden negative soziale Auswirkungen von deren Geschäftstätigkeit auf die Belegschaft festgestellt. Aufgrund dessen hat die ZWH die Geschäftsbeziehungen beendet.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die ZWH engagiert sich gesellschaftlich, in dem sie in Vereinen und Wirtschaftsorganisationen, wie beispielsweise den Planungsgruppen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und der [Aktion modernes Handwerk e.V.](#), mitwirkt. Darüber hinaus engagieren sich zwei Mitarbeitende im Rahmen ihrer Arbeitszeit in Prüfungsausschüssen. Im Jahr 2021 ist geplant, sich am [Dreck-weg-Tag in Düsseldorf](#) und am Aktionstag von [wirBERLIN](#), der den World Cleanup Day unterstützt, zu beteiligen.

In den Zeitschriften [clavis](#) und [handfest](#) gibt die ZWH von Zeit zu Zeit verschiedenen sozialen Initiativen die Möglichkeit, Anzeigen gebührenfrei zu schalten. Außerdem leistet die ZWH Sachspenden an Schulen und Kindertagesstätten in Form von (Schmier-) Papier und abgeschriebenen elektronischen Geräten. Weiterhin unterstützt die ZWH das Gemeinwesen durch verantwortungsvolles Wirtschaften, d. h. das Zahlen von Steuern in Deutschland ist für sie selbstverständlich.

Als Beitrag für die wirtschaftliche Zukunft der Region beschäftigt die ZWH am Standort Düsseldorf 60 Mitarbeitende, bildet in regelmäßigen Abständen im Bereich Neue Medien aus und ermöglicht Schüler*innen die Teilnahme am [Girls'Day](#) / [Boys'Day](#).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der zeitanteilig abgegrenzte, unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert der ZWH wird ausschließlich dem Vorstand, den Mitgliedern und der Hausbank offengelegt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

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.

Die ZWH ist nicht nur Bildungsdienstleisterin für das Handwerk, sie ist eine Bildungsdienstleisterin aus dem Handwerk. Über ihre Mitglieder und Gremien ist die ZWH direkt in das Handwerk und seine Organisationen auf Bundesebene und vor Ort eingebunden. Dadurch ist die ZWH nah dran an den Entwicklungen und Bedarfen des Handwerks.

Die Mitglieder der ZWH sind 50 der 53 Handwerkskammern, die Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in Baden-Württemberg, der Westdeutsche Handwerkskammertag und der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH). Der ZWH-Vorstand wird von der Mitgliederversammlung gewählt und besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und bis zu drei weiteren Vorstandsmitgliedern. Zudem gehört dem Vorstand mindestens ein Vertreter des ZDH an. Ein weiteres Gremium ist der ZWH-Lenkungsausschuss, der von der Mitgliederversammlung berufen wird und dessen zentrale Aufgabe in der Unterstützung der ZWH bei der Entwicklung und Verbreitung von standardisierten Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepten sowie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung besteht.

Die ZWH ist Mitglied im ZDH. Die Interessen der ZWH werden durch den ZDH vertreten, da er als Spitzenorganisation der Wirtschaft die Gesamtinteressenvertretung des Handwerks gegenüber Bundestag, Bundesregierung und anderen zentralen Behörden, der Europäischen Union (EU) und internationalen Organisationen inne hat. Zudem ist der Geschäftsführer Mitglied im [Beirat Anerkennungsmonitoring des Bundesinstituts für Berufsbildung \(BIBB\)](#).

Die ZWH nimmt auf aktuelle Gesetzgebungsverfahren keinen Einfluss, unterstützt keine politischen Stiftungen, Initiativen oder Aktionen und leistet keinerlei politische Spenden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die ZWH leistet weder Geld- noch Sachspenden an Parteien.

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.

Verantwortlich für das Thema Compliance sind bei der ZWH die Geschäftsführung, der Vorstand, die Bereichsleitenden und deren Stellvertreter*innen, die Syndikusrechtsanwältin und die Datenschutzbeauftragte. In der ZWH ziehen Korruption und Gesetzesverstöße arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich. Eine Reflexion zu bisher gesetzten Zielen kann nicht erfolgen, da das der erste Nachhaltigkeitsbericht der ZWH ist.

Die Mitarbeitenden besprechen sich bei Unsicherheit über ihre Entscheidungen mit den Bereichsleitenden, den Projektleitenden, der Datenschutzbeauftragten oder dem Personalleiter. Die Bereichs- und Projektleitenden der ZWH haben eine Vorbildfunktion und nehmen diese wahr. Sie stehen ihren Mitarbeitenden für Fragen zur Verfügung und helfen ihnen, ihre Aufgaben und Pflichten zu erfüllen. Außerdem wissen die Mitarbeitenden, dass sie Vorgänge, die auf eine strafbare Handlung (z. B. Diebstahl, Betrug oder Bestechung) oder auf einen systematischen Verstoß gegen Gesetze oder betriebsinterne Regeln hindeuten, den Bereichs- sowie Projektleitenden oder dem Personalleiter melden sollen. Hinweisgebende, die mögliche Verstöße nach bestem Wissen und in gutem Glauben melden, haben infolge der Meldung keine für sie nachteiligen Maßnahmen zu befürchten.

Des Weiteren werden in Mitarbeitendenversammlungen und im Personal-Newsletter ZWH AH!KTUELL Änderungen von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien kommuniziert sowie dokumentiert.

Bisher gibt es keinen verschriftlichten und öffentlich einsehbaren Verhaltenskodex, der für Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen der ZWH gilt. Darüber hinaus fehlt eine verbindliche Vorgabe für die Ausgabe und Entgegennahme von Zuwendungen und Geschenken. Deshalb ist geplant, einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen in 2021 zu entwickeln sowie in das Mitarbeitendenhandbuch zu integrieren. Der Verhaltenskodex wird u. a. Hinweise auf die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte und verbindliche Vorgaben für die Ausgabe und Entgegennahme von Zuwendungen sowie Geschenken enthalten. Derzeit existiert eine IT-Policy, die für alle Mitarbeitenden und Personen, denen die Benutzung von PC und/oder mobilen Endgeräten und der Netzinfrastruktur der ZWH durch eine vertragliche Vereinbarung ermöglicht wird, verbindlich gilt. Die IT-Policy weist auf die Verpflichtungen im Umgang mit der IT-Infrastruktur der ZWH hin und dient dem Datenschutz sowie der Datensicherheit im Unternehmen. Neben der IT-Policy gibt es ein für alle Mitarbeitenden verpflichtendes Web-based Training zum Thema Datenschutz. Weiterhin ist in der ZWH geregelt, wer Zugang zu vertraulichen Unterlagen hat, wichtige Dokumente, die nicht für alle Mitarbeitenden einsehbar sein sollen, werden in abschließbaren Schränken gelagert und alle Geschäftsinformationen sind zusätzlich extern gesichert. Mit dem Vier-Augen-Prinzip wird in der ZWH sichergestellt, dass Verträge, Aufträge und Rechnungen unter Kontrolle erstellt bzw. bearbeitet werden.

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf Korruptionsrisiken geprüft. Am Standort in Berlin (Haus des Deutschen Handwerks) gibt es ein System, das sicherstellt, dass nur Befugte die Büroräume betreten dürfen. Besucher*innen müssen sich zuerst an einer Pforte anmelden, bevor sie das Gebäude betreten dürfen. Danach werden die ZWH-Mitarbeitenden telefonisch über die Besucher*innen informiert. Der Zugang zu den Büroräumen auf der 3. Etage ist durch eine weitere Tür gesichert, die nur mit einem Chip geöffnet werden kann. Am Standort in Düsseldorf hat sich gezeigt, dass das System, das sicherstellt, dass nur Befugte die Firmenräume betreten können, verbesserungsbedürftig ist. Der Zugang wird derzeit über eine Gegensprechanlage geregelt. Wer sich darüber Zutritt zum Gebäude verschafft, hat auch die Möglichkeit, die Büroräume zu betreten. Deshalb wird der Zugang zu den Büroräumen in Düsseldorf dahingehend in 2021 verbessert, dass eine neue Schließanlage installiert wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf Korruptionsrisiken geprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass das System in Düsseldorf, das sicherstellt, dass nur Befugte die Firmenräume betreten können, verbesserungsbedürftig ist. Der Zugang wird derzeit über eine Gegensprechanlage geregelt. Wer sich darüber Zutritt zum Gebäude verschafft, hat auch die Möglichkeit, die Büroräume zu betreten. Deshalb wird der Zugang zu den Büroräumen in Düsseldorf dahingehend in 2021 verbessert, dass eine neue Schließanlage installiert wird. Darüber hinaus wurde für beide Standorte festgestellt, dass eine verbindliche Vorgabe für die Ausgabe und Entgegennahme von Zuwendungen und Geschenken fehlt. Eine derartige Vorgabe wird in den geplanten Verhaltenskodex in 2021 integriert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gibt keine Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Die ZWH hat keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1