United Nations
Global Compact

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.
Dessauer Straße 134
06886 Lutherstadt Wittenberg

Telefon: 03491/4 29 9 100
E-Mail: info@bbw-wittenberg.de

www.bbw-wittenberg.de

BBW. Wittenberg

THE GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON ENGAGEMENT 2020/2021

Erklärung der Geschäftsführung über das fortdauernde Engagement des Bildungszentrums für Beruf und Wirtschaft e. V. im Global Compact

Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW) ist seit September 2020 Mitglied des Global Compact. In den vergangenen Jahren haben wir uns intensiv und detailliert mit den Richtlinien des Global Compact beschäftigt und weitere betriebliche Maßnahmen formalisiert, um die 10 Prinzipien des Global Compact im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen.

Als einer der ersten Schritte, diese Prinzipien in unserem Unternehmen zu implementieren, hat die Geschäftsführung des BBWs eine Erklärung unterschrieben und veröffentlicht.

Nach wie vor unterstützt das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. In der Lutherstadt Wittenberg den Global Compact und dessen 10 Prinzipien aus tiefster Überzeugung. Unser Unternehmen wird auch in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern und diese in die täglichen Unternehmensprozesse aktiv einzubinden.

Die Prinzipien des Global Compact entsprechen den Werten, welche auch im Leitbild des BBW definiert sind.
Demnach versichern wir, weiterhin Aufklärungsarbeit gegenüber einer Vielzahl von Zielgruppen zu Thema Nachhaltigkeit zu leisten. Darüber hinaus werden wir zunehmend unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit über die Selbstverpflichtung bezogen auf die Unterstützung der Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Sabine Helling
Geschäftsführerin
Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

Lutherstadt Wittenberg, 14.09.2022

Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. wurde am 1. Oktober 1993 von namhaften Unternehmen der Region Wittenberg gegründet, um Berufs- und Weiterbildung am Standort Wittenberg regional zu zentralisieren und qualitativ hochwertig fortzusetzen und weiter zu entwickeln. Es ist ein gemeinnütziger Bildungsträger und hat sich zum vertriebsorientierten Bildungsdienstleister für Betriebe, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), für private Interessenten und für die öffentliche Hand entwickelt. Insgesamt verstehen wir uns im Landkreis Wittenberg als Initiator von Bildungsketten – von Berufsfrühorientierung über Berufsausbildung bis hin zum Lebenslangen Lernen.
Das BBW agiert in einer sehr ländlich strukturierten Region. Die Lage im Einzugsbereich der mitteldeutschen Wirtschaftsmotoren Berlin-Potsdam und Halle-Leipzig strahlt auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Wittenberger Raumes aus. In den Städten des Landkreises konzentrieren sich die überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Produktions-Schwerpunkten in den Bereichen Lebensmittel-Industrie, Chemie, Metall und Elektrotechnik. Weitere wichtige Wirtschaftszweige sind der Tourismus, Pflege und Gesundheitsdienste sowie die öffentlichen Dienstleistungen. Diese Grundlagen beeinflussen den regionalen Arbeits- und Bildungsmarkt, auf dem BBW im Zusammenspiel mit verschiedenen interessierten Parteien agiert.

- VIELFÄLTIGE BILDUNGSANGEBOTE
- MITARBEITERORIENTIERTES UNTERNEHMEN
- BEMERKENSWERTE BILDUNGSQUALITÄT
- ENGAGEMENT IN DER REGION UND FÜR DIE REGION

Das BBW ist seit Jahren AZAV- und DIN EN ISO-zertifiziert und stellt sich den geltenden Anforderungen. Auf Basis der Anforderungen der interessierten Gruppen an die Geschäftsprozesse des BBW wurde daher ein Qualitäts-Management-Handbuch (QMH) entwickelt, welches seither stetig angepasst wird und allen Mitarbeitern des BBW die Grundlage ökonomisch, ökologisch und sozialer qualitativ hochwertiger Arbeit liefert. Die dafür notwendige Dokumentation wurde durch die Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen erstellt und beschreibt die Aufgaben und Abläufe praxisnah. Das QMH enthält alle qualitätsrelevanten Informationen zu unserem Unternehmen – wer wir sind, wer wir sein wollen, was wir erreichen wollen. Durch das QM-Handbuch wird die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erleichtert, überflüssige Diskussionen über die wichtigsten und unverzichtbaren Aspekte unserer Arbeit werden vermieden und alle Mitarbeiter werden in die Lage versetzt, die Anforderungen der Norm auf ihre individuellen Arbeitsprozesse zu übertragen und zu erfüllen. Dies unterstützt unsere Kundenorientierung und Unternehmenskultur und somit das Erreichen unserer Qualitätsziele.

Wir sind Partner– BBW ist ein vertriebsorientierter Bildungsdienstleister. Unsere Kunden sind Betriebe, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), private Interessenten und die öffentliche Hand. Alle Mitarbeiter verstehen sich als Bindeglied zur Wirtschaft. Wir konzipieren und planen Bildungsangebote für unsere Kunden, die innovativ und passgenau bezüglich deren Bedarfe sind und unterstützen sie bei der Fördermittelbeschaffung.

Wir entwickeln weiter – Die Fachkompetenz des BBW liegt im gewerblich-technischen, naturwissenschaftlichen, gastronomischen und kaufmännischen Bereich sowie in der Personalentwicklung. Wir begleiten unsere Kunden bei lebenslangem Lernen, aufgebaut auf individueller Bildungs- und Betriebsberatung. Die angebotenen Leistungen reichen dabei von der Berufsorientierung und der beruflichen Erstausbildung über weiterführende oder begleitende Schulungsbausteine im Rahmen von Projekten oder unserer besonderen Schweißer-Kompetenz bis hin zur beruflichen Weiterbildung.

Wir bieten aktuelles Know-how– Die Mitarbeiter des BBW nehmen regelmäßig an Fortbildungen, Trainings und Schulungen teil. Ihre Kompetenzen in Fachwissen und Methodik werden kontinuierlich an aktuelle Entwicklungen und Fortschritte angepasst. Sie werden in Veränderungsprozesse bezüglich des Unternehmens insgesamt, des Unternehmensumfeldes und der Weiterentwicklung der angebotenen Leistungen aktiv eingebunden. Lebenslanges Lernen ist für die Mitarbeiter des BBW ein Selbstverständnis. Dies fördern wir durch gemeinsam abgestimmte Angebote im Unternehmen und die Unterstützung darüber hinaus gehender eigeninitiativer Bildungsvorhaben.

Wir sind digital – Sie finden den BBW im Internet, mit allen Angeboten und Ansprechpartnern sowie mit aktuellen Informationen rund um unsere Projekte und Netzwerkarbeit.
Darüber hinaus verfügen wir in allen Bereichen über moderne und hochwertige Anlagen.
Unsere Bildungskonzepte verbinden klassische mit digitalen Komponenten der Didaktik.

Wir fördern Lebensqualität – Für seine Mitarbeiter schafft das BBW die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Er berücksichtigt die Lebenssituationen aller Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Interessenlagen, wertschätzt ihre individuelle Verschiedenheit und fördert damit das Erreichen einer positiven Gesamtatmosphäre. Gegenseitige Achtung, Anerkennung von Leistung, sachliche Gesprächsbereitschaft und das Bemühen um Konsens sorgen für ein produktives Arbeiten und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Wir führen durch Vorbild – Unsere Mitarbeiter sind sich bewusst, dass das Bild des BBW und die Kompetenzvermittlung bei unseren teilnehmenden Kunden entscheidend von ihrem persönlichen und professionellen Auftreten geprägt wird. Sie fördern deshalb Dialog und gegenseitiges Verständnis, geben Ansporn, üben konstruktive Kritik und nutzen diese für einen ständigen Verbesserungsprozess. Der vielschichtige Prozess des strukturellen Wandels im BBW wird durch unsere interne Kommunikation und Information (auf- und abwärts) sowie transparentes Führungsverhalten und Berücksichtigung der Belange der Personalfürsorge begleitet.

Wir sind nachhaltig – Für unsere Kunden schaffen wir nachhaltige Lernorte. Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des Global Compact und den Nachhaltigkeitszielen der UN. Wir implizieren sie in die Arbeitsumgebung und Prozessgestaltung. Die Gleichberechtigung sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte ist fester Bestandteil der angebotenen Bildungsleistungen und Grundlage in den durchgeführten Projekten. Dies drückt sich auch in der wiederholten Zertifizierung aus.

United Nations Global Compact

Wir orientieren uns stetig an unserer Unternehmensphilosophie und an den Prinzipien des UN Global Compact.

BBW. Wittenberg

Stakeholder-Analyse - Einbindung von Stakeholdern

Nachfolgende Stakeholder-Gruppen sind für den Berichtszeitraum identifiziert worden:

- Vorstandsmitglieder des BBW e. V. Wittenberg
- Mitglieder des BBW e. V. Wittenberg
- Beschäftigte des BBW e. V. Wittenberg
- Kunden: Privatkunden, Unternehmen, Schulen
- Teilnehmende
- Kooperationspartner: Bildungsunternehmen, Organisationen, Kammern, Wirtschaftsverbände, Sozialpartner
- Mittelgeber: Bundes- und Landesministerien, Agentur für Arbeit
- Projektabrechnung:

- BVA (Bundeverwaltungsamt)
- LVA (Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt)
- IB (Investitionsbank Sachsen-Anhalt)
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
- ESF (Europäischer Sozialfond)
- BA und JC (Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter)

- Mitbewerber: weitere Bildungsdienstleister, Projektgesellschaften
- Lieferanten: Einkauf, Dozenten, Bildungsdienstleister

Alle ermittelten Stakeholder haben unmittelbaren Einfluss auf die operative und strategische Ausrichtung und Handlungsweise des BBW.

Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für das BBW als Bildungsdienstleister im Rahmen zahlreicher Förderprojekte, stellen die Umsetzung, Verbreitung und Stabilisierung der Sozialpartnerschaft, der sozialen Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Orientierungsrahmen für die Projekte und Aktivitäten dar.
Das BBW ist bei der Akquise von Projektmitteln stark von öffentlichen Mitteln abhängig. Verzögerungen beim Start neuer Förderperioden, Ausschreibungen wie der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern-Gleichstellung fördern“ und Sozialpartnerrichtlinien auf Landesebene, haben deshalb direkte Auswirkungen auf die Projektaktivitäten und damit auch ggf. auf die Zahl der Beschäftigten.

Stetige Veränderung und Weiterentwicklung durch regelmäßige Anpassungen ordnungspolitischer Vorgaben sowie den Wandel technologischer und gesellschaftlicher Anforderungen an berufliche Bildung prägen das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW). Die Bewusstseins- und Willensbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an der Umgestaltung unserer Angebote, Prozesse und damit der eigenen Arbeitsinhalte und -abläufe aktiv mitzuwirken, war daher auch im Berichtszeitraum Schwerpunkt der Arbeit im Rahmen unserer Engagementpolitik. Wir sind davon überzeugt, dass langfristiger Unternehmenserfolgt nur dort gelingt, wo unter Beachtung rechtlicher Vorgaben und ethischer Aspekte ökonomische, ökologische und soziokulturelle Belange in Einklang gebracht werden. Bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren wir uns ebenso an den drei Säulen der Nachhaltigkeit.

WIR VERTRETEN DIE ZEHN PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

MENSCHENRECHTE

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELTSCHUTZ

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

ANTI-KORRUPTION

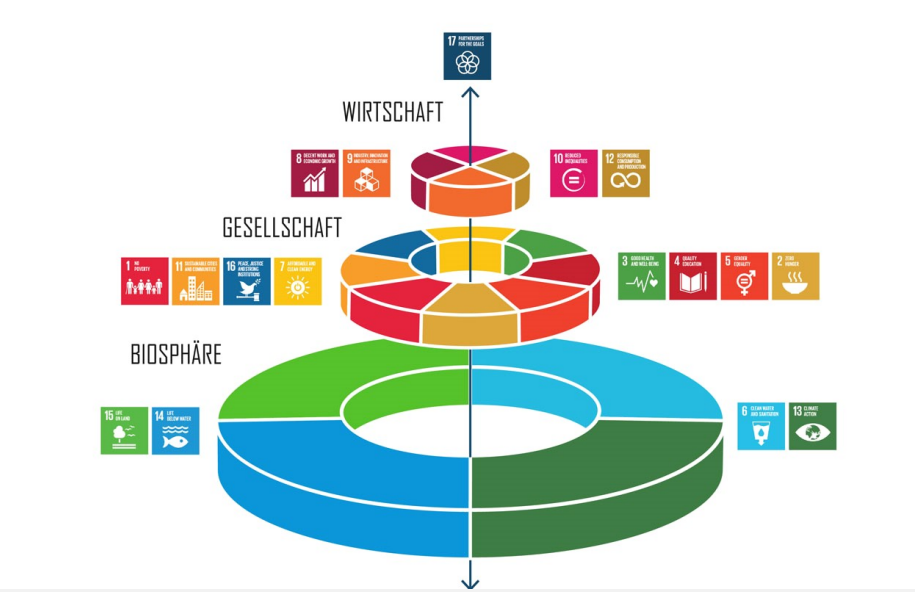
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Stetige Veränderung und Weiterentwicklung durch regelmäßige Anpassungen ordnungspolitischer Vorgaben sowie den Wandel technologischer und gesellschaftlicher Anforderungen an berufliche Bildung prägen das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW). Die Bewusstseins- und Willensbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an der Umgestaltung unserer Angebote, Prozesse und damit der eigenen Arbeitsinhalte und -abläufe aktiv mitzuwirken, war daher auch im Berichtszeitraum Schwerpunkt der Arbeit im Rahmen unserer Engagementpolitik. Wir sind davon überzeugt, dass langfristiger Unternehmenserfolgt nur dort gelingt, wo unter Beachtung rechtlicher Vorgaben und ethischer Aspekte ökonomische, ökologische und soziokulturelle Belange in Einklang gebracht werden. Bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren wir uns ebenso an den drei Säulen der Nachhaltigkeit.

Das BBW konzentriert sich bei der Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDG) des UN Global Compact auf die Ziele,

- die zu unseren Kernkompetenzen gehören,
- die wir selbst maßgeblich beeinflussen können und
- die eine große nachhaltige Wirkung entfalten (Ökonomie, Ökologie, Soziales)

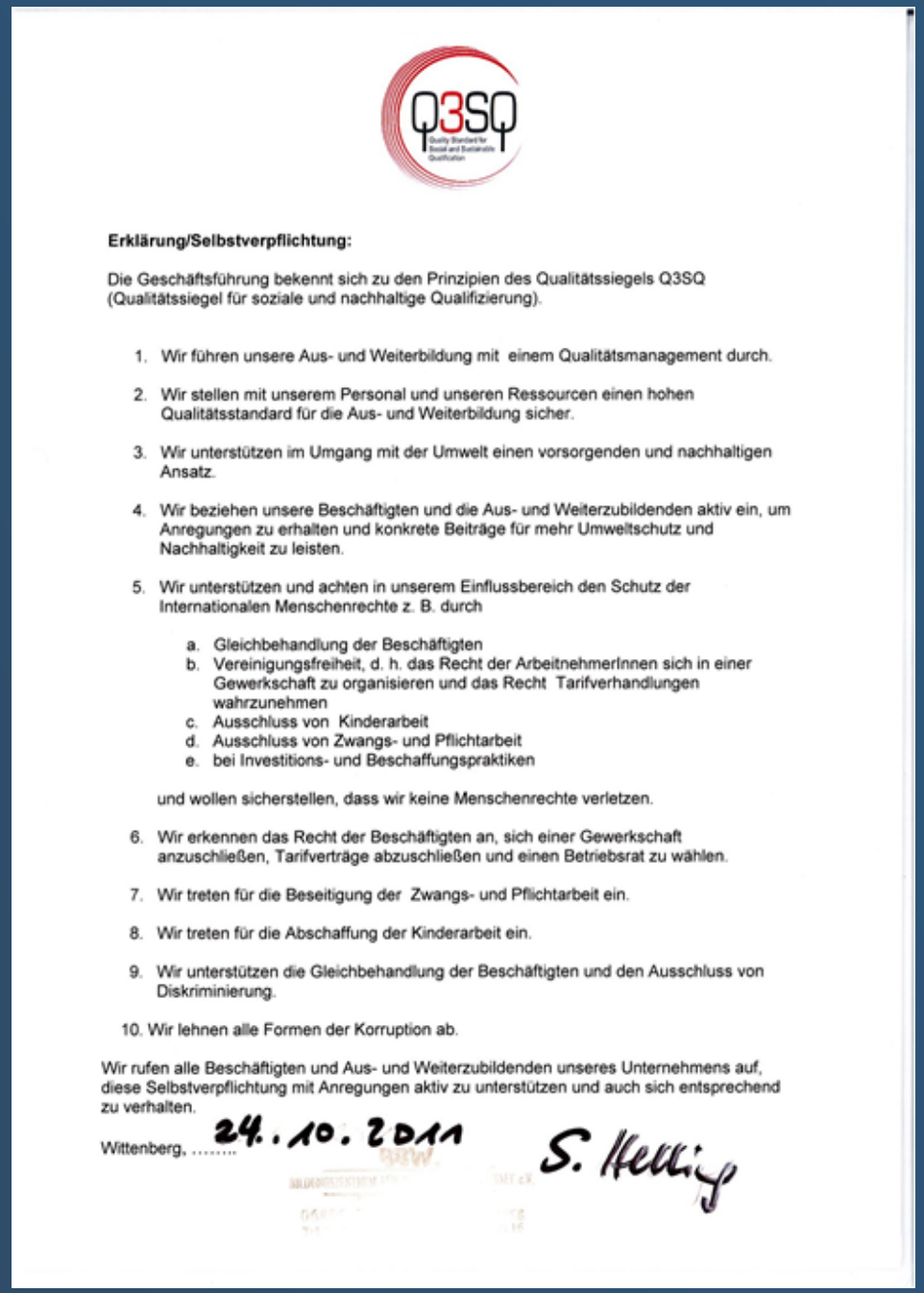
Wir verfolgen aus dem Katalog der 17 SDGs die Ziele 3 bis 13 sowie 15 bis 17 mit geeigneten Maßnahmen intensiv.



Quelle: www.stockholmresilience.org
Grafik: Jerker Lokrantz/Azote

SDGs mit Bezug zum Kerngeschäft

Die Geschäftsführung des BBW e. V. hat sich zu den 10 Prinzipien des Global Compact in einer Selbstverpflichtung im Oktober 2011 im Rahmen der Zertifizierung des Qualitätssiegels Q3SQ offiziell bekannt und fördert in diesem Zusammenhang auch die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs). Diese Erklärung wurde u.a. durch einen Aushang allen Mitarbeitern veröffentlicht. Somit das BBW zu einer gerechten Ausgestaltung der Globalisierung bei. Um unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung erfolgreich umzusetzen, werden die Maßnahmen durch übergreifende Strategien mit betriebswirtschaftlichen Aspekten der Unternehmensführung verknüpft.



Erklärung/Selbstverpflichtung:

Die Geschäftsführung bekennt sich zu den Prinzipien des Qualitätssiegels Q3SQ (Qualitätssiegel für soziale und nachhaltige Qualifizierung).

1. Wir führen unsere Aus- und Weiterbildung mit einem Qualitätsmanagement durch.
2. Wir stellen mit unserem Personal und unseren Ressourcen einen hohen Qualitätsstandard für die Aus- und Weiterbildung sicher.
3. Wir unterstützen im Umgang mit der Umwelt einen vorsorgenden und nachhaltigen Ansatz.
4. Wir beziehen unsere Beschäftigten und die Aus- und Weiterzubildenden aktiv ein, um Anregungen zu erhalten und konkrete Beiträge für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu leisten.
5. Wir unterstützen und achten in unserem Einflussbereich den Schutz der Internationalen Menschenrechte z. B. durch
   a. Gleichbehandlung der Beschäftigten
   b. Vereinigungsfreiheit, d. h. das Recht der ArbeitnehmerInnen sich in einer Gewerkschaft zu organisieren und das Recht Tarifverhandlungen wahrzunehmen
   c. Ausschluss von Kinderarbeit
   d. Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit
   e. bei Investitions- und Beschaffungspraktiken

   und wollen sicherstellen, dass wir keine Menschenrechte verletzen.
6. Wir erkennen das Recht der Beschäftigten an, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, Tarifverträge abzuschließen und einen Betriebsrat zu wählen.
7. Wir treten für die Beseitigung der Zwangs- und Pflichtarbeit ein.
8. Wir treten für die Abschaffung der Kinderarbeit ein.
9. Wir unterstützen die Gleichbehandlung der Beschäftigten und den Ausschluss von Diskriminierung.
10. Wir lehnen alle Formen der Korruption ab.

Wir rufen alle Beschäftigten und Aus- und Weiterzubildenden unseres Unternehmens auf, diese Selbstverpflichtung mit Anregungen aktiv zu unterstützen und auch sich entsprechend zu verhalten.

Wittenberg, 24.10.2011 S. Hellig

BBW. Wittenberg

Prinzip 1

Der BBW e. V. unterstützt und respektiert die internationalen Menschenrechte.

Nicht nur unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten diese zu achten, einzuhalten und umzusetzen, sondern auch unsere Geschäftspartner, Kunden und Teilnehmenden. Unsere Ansätze bezüglich des 1. GC-Prinzips bringen wir bereits in unserem Leitbild Pkt. 5 zum Ausdruck („Wir fördern Lebensqualität – Für seine Mitarbeiter schafft das BBW die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Er berücksichtigt die Lebenssituationen aller Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Interessenlagen, wertschätzt ihre individuelle Verschiedenheit und fördert damit das Erreichen einer positiven Gesamtatmosphäre. Gegenseitige Achtung, Anerkennung von Leistung, sachliche Gesprächsbereitschaft und das Bemühen um Konsens sorgen für ein produktives Arbeiten und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.).

Dies wird durch Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, übertariflichen Urlaub und Dienstreisen unterstützt. Hinzu kommen Dienstvereinbarungen zur Arbeitssicherheit und Arbeitsfreistellung zur Gesundheitsvorsorge. Die enge Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Betriebsrat ermöglichte eine zeitnahe und angemessene Reaktion auf die Covid-19-Pandemie – ein Pandemieplan und eine Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit konnten schnell in Kraft gesetzt werden. Trotz der finanziellen Einschnitte führte dies zu einer Entlastung der MitarbeiterInnen sowohl in der Sorge um die eigene Gesundheit, als auch in der Betreuung ihrer Kinder.

Die Entwicklung der MitarbeiterInnen steht im Mittelpunkt der Weiterbildungsplanung, entsprechend fachlichem Bedarf oder beruflichen Interessen nehmen alle MitarbeiterInnen passende Angebote wahr. Dabei hat der Anstieg genutzter Webinare mit der Covid-19-Pandemie noch einmal deutlich zugenommen, die Akzeptanz der MitarbeiterInnen für Weiterbildung ohne Präsenz ist deutlich gestiegen. Ideen für eigene Angebote wurden ebenfalls bereits daraus abgeleitet, die Umsetzung steht jedoch noch aus.

Auch eine zeitgemäße Ausstattung des BBW trägt zur Motivation der MitarbeiterInnen bei. Neben der digitalen Weiterentwicklung gilt dies auch für die Gebäudestruktur.

United Nations Global Compact

BBW. Wittenberg

Prinzip 2

Der BBW e. V. stellt sicher, dass er sich nicht an Verletzungen des Menschenrechts mitverschuldet.

Dies geschieht insbesondere durch nachfolgend genannte Kriterien:

- Achtung von Arbeitnehmerrechten,
- Beteiligung an Nachhaltigkeitsinitiativen,
- Anwendungen der Prinzipien unserer Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV, sowie an denen eines „mitarbeiterorientierten Unternehmens“
- Gesamheitliche Unternehmensausrichtung an unserem Leitbild und unserem Qualitätsmanagementsystems, welche Menschenrechtsverletzungen vehement ausschleißen

<u>Risiken</u>

Das BBW ist kein produzierendes Unternehmen. Das BBW bemüht sich durch die Auswahl seiner – verstärkt auch lokalen und regionalen – Liefernaten und Kooperationspartner sich nicht an Menschenrechtsverletzungen schuldig zu machen.

Dies geschieht insbesindere durch nachfolgende Kriterien:

- Achtung von Arbeitnehmerrechten
- Beteiligung oder Initiierung von Nachhaltigkeitsinitiativen
- Anwendung der Prinzipien des Qualitätssiegels Q3SQ, auch wenn eine Qualifizierung seit 2020 nicht mehr möglich ist. Q3SQ wurde erstmals 2011cnach Auditierung und Überprüfung durch eine Jury an das BBW vergeben.

United Nations Global Compact

Menschenrechte

BBW. Wittenberg

Prinzip 3

Der BBW e. V. wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Die Beschäftigten des BBW haben einen Betriebsrat gewählt. Zweimaljährlich werden Betriebsversammlungen durch den Betriebsrat des BBW durchgeführt.

Der Betriebsrat ist im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bei allen Fragen zu den Arbeitsbedingungen involviert.

Darüber hinaus ist der gegenseitige Austausch über Ergebnisse in den einzelnen Bereichen, über Plantermine und bereichsübergreifende Zusammenarbeit fester Bestandteil der internen Kommunikation.

Grundlage für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen positiven Blick in die Zukunft des BBW ist für die MitarbeiterInnen neben der Unternehmenserfahrung aber auch die Unternehmenskultur. Die Fluktuation in 2020 sowie die Veränderung des Bildungsmarktes und der Angebotsstruktur führten zu einem sehr offenen Austausch zu Stärken und Schwächen des BBW sowie zu Veränderungen in der Organisations- und Führungskultur. Die MitarbeiterInnen wurden über den Experimentierrraum und die daraus entstandenen Arbeitskreise, in einer Betriebsversammlung und durch eine Mitarbeiterschulung zu „Lateraler Führung“, aufbauend auf einer Mitarbeiterbefragung, in die Unternehmensentwicklung einbezogen. Motivation erfahren die MitarbeiterInnen aber vor allem über die direkte Anerkennung ihrer Arbeit. Dafür werden regelmäßige Mitarbeitergespräche genutzt.

Das BBW lebt die Werte eines mitarbeiterorientierten Unternehmens. Im Zuge einer Mitarbeiterbefragung, welche im Dezmber 2021 im Rahmen der Landesinitiative "Fachkraft im Fokus" durchgeführt wurde, konnten gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Mitarbeitern weitere mitarbeiterorientierte sowie potenzielle Neuerungen erarbeitet werden. Nach erfolgreicher Durchführung der Befragung konnte sich das BBW zum mitarbeiterorientierten Unternehmen qualifizieren und wurde daraufhin ausgezeichnet.

United Nations Global Compact

Arbeitsnormen

BBW. Wittenberg

Prinzip 4

Der BBW e. V. tritt für die Beseitigung der Zwangsarbeit ein.

Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten sind in Arbeitsverträgen, die u. a. die Beschäftigungsbedingungen, den freiwilligen Charakter der Beschäftigung und die Kündigungsfreiheit, geregelt und orientieren sich an dem Tarifvertrag für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

Darüber hinaus besteht für die Beschäftigten keine Verpflichtung zu Überstunden. Alle Arbeitsverträge beinhalten die flexible Arbeitszeitenregelung sowie 31 Tage Urlaub im Jahr. Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, Überstunden innerhalb von drei Monaten nachdem diese angesammelt wurden, abzugelten. Das BBW achtet das Arbeitsrecht und damit einhergehend auch die Regelungen zu Sonderurlaubstagen.

United Nations Global Compact

Arbeitsnormen

BBW. Wittenberg

Prinzip 5

Der BBW e. V. beschäftigt keine Kinder und spricht sich offiziell gegen jede Art der Kinderarbeit aus.

Jugendliche unter 18 Jahren, die an den Qualifizierungsangeboten des BBW teilnehmen, unterliegen den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Für sie gelten besondere Schutz- und Arbeitsmaßnahmen.

Die Jugendlichen unterliegen einer gesonderten Aufsichts- und Betreuungspflicht. Es erfolgen regelmäßig die vorgeschriebenen und notwendigen Einweisungen und Sicherheitsbelehrungen durch das verantwortliche Personal des BBW.

Um zu vermeiden, dass Waren und Dienstleitungen von Zulieferern genutzt werden, bei denen ein nicht auszuschließendes Risko von Kinderarbeit besteht, werden vom BBW überwiegend Waren und Dienstleitungen von regionalen Zulieferern, bei denen von keiner Gefahr der Kinderarbeit auszugehen ist, ausgewählt. Alle Mitarbeiter sind angehalten, Bestellungen unbekannter Online-Anbietern möglichst zu meiden und jeder Zeit mit regionalen Anbietern zu vergleichen.

United Nations Global Compact

Arbeitsnormen

BBW. Wittenberg

Prinzip 6

Der BBW e. V. tritt für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.

Bereits in den vergangenen Jahren von 11.2019 bis 09.2022 setzt sich das BBW im Rahmen seiner Projekttätigkeit mit dem Projekt „Fachkräfte Vital“ im Zuge des ESF- Bundesprogramms „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Nichtdiskriminierung ein.

In vier Handlungssträngen wird Fachkräften vermittelt, einen stärkeren Blick auf bisher unterrepräsentierte Beschäftigte zu haben. So erhalten die Beschäftigten, die bisher noch nicht die gleichen Chancen hatten aufgrund ihres Geschlechts, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Ausrichtung, einen verbesserten Zugang zu Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und zur beruflichen Weiterentwicklung. Die Projektumsetzung erfolgt in einem sehr ländlich geprägten Gebiet Deutschlands, in dem sich in der Führungskompetenz beim Umgang mit „Nichtdiskriminierung“ oft noch Defizite bemerkbar machen. Alle am Projekt teilnehmenden Unternehmen gehen die Verpflichtung ein, allen Mitarbeitenden im Unternehmen gleiche Zugänge zu den Projektaktivitäten zu gewährleisten, was sowohl durch Projektlotsen im Unternehmen, als auch vom gesamten Projektmanagement überwacht wird.

Mit dem Ziel alle zur Verfügung stehenden Fachkräftepotentiale zu nutzen, liegt der Schwerpunkt des Projektes ohnehin auf dem Bereich Chancengleichheit der Geschlechter. Dafür werden spezielle Ansätze gefahren, um den Einstieg, die Beschäftigung, den Aufstieg und die Führung von weiblichen Mitarbeitern in den teilnehmenden Betrieben zu verbessern. So setzen sich die Teilnehmer im Projekt gezielt mit Möglichkeiten, die gewerblich-technischen Branchen für junge Frauen als Ausbildungs- und Arbeitgeber attraktiver zu gestalten, und mit Laufbahn- und Karriereplanung für Mitarbeiterinnen auseinander. Darüber hinaus lernen sie zu erkennen, welche Kompetenzen und Talente zum einen ihre weiblichen Beschäftigten und zum anderen BewerberInnen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze mitbringen. Diese können daraufhin sinnvoll im Sinnen aller genutzt werden. Ein weiterer Ansatz ist die Qualifizierung der Teilnehmer in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie (wie Pflege- und Kindererziehungsverpflichtungen) und Beruf in Bezug auf Arbeits- und Weiterbildungszeiten, Rückkehrerinnen aus Elternzeit etc. mit dem Ziel, im Gespräch mit den Mitarbeitern adäquat zu reagieren, organisatorische Lösungen zu finden und z.B. bei in- und externer Kinderbetreuung zu unterstützen. Darüber hinaus geht es verstärkt auch darum Frauen in Führungspositionen zu bringen, um eine Balance zwischen Männern und Frauen, auch in höheren Führungsetagen, zu finden. Ein letzter, sehr aktueller Ansatz zur Verbesserung der Chancengleichheit, liegt in dem Vorteil der zunehmenden Digitalisierung für Frauen, da eine rein körperlich harte Arbeit zunehmend von digitalisierten Prozessen, verbunden mit einem gesteigerten notwendigen Prozessverständnis abgelöst wird.

United Nations Global Compact

Arbeitsnormen

Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß in den Einstellungsprozess integriert, bei der Vielzahl von Gesprächsterminen (vor allem auch in den Abendstunden) ist eine regelmäßige Teilnahme nicht realistisch (Arbeitszeit der BR-Mitglieder). Die Geschäftsführerin hat alleinige Personalverantwortung, die stellvertretende Geschäftsführerin ist jedoch in die Auswahlmodalitäten integriert. Eine künftige Erweiterung des Personenkreises wird jedoch weiter angestrebt.

BBW. Wittenberg

Prinzip 7

United Nations Global Compact

Der BBW e. V. unterstützt im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorglichen Ansatz.

Unsere Bildungsarbeit von der Berufsorientierung über Ausbildung und Förderung bis zur Aufstiegsqualifizierung ist eng verzahnt mit den Aspekten der Nachhaltigkeit, dient aber vor allem der Sicherung der Fachkräfte und damit der Zukunftsfähigkeit unserer Region. Damit einhergehend engagieren wir uns jährlich durch unsere Projekte, Zertifizierungen und die Teilnahme an Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung.

Im BBW wird nur recyclebares Druckpapier verwendet.

Mit CaeSaR und ANLIN, mit dem Q3SQ-Siegel und mit den vielen regionalen Aktivitäten setzt das BBW seit Jahren Zeichen für Nachhaltigkeit in unserer Region. Zum elften Mal wurde im Rahmen des Netzwerk21Kongresses der Deutsche Lokale Nachhaltigkeitspreis ZeitzeicheN verliehen. Damit wird beispielhaftes Engagement für die Umsetzung der Agenda 2030 des Global Compacts ins öffentliche Bewusstsein gerückt. In der Kategorie Bildung und Kommunikation wurden Aktivitäten und Projekte gewürdigt, mit denen es in besonderer Wiese gelungen ist, Bewusstsein, Haltungen und Gestaltungskompetenz für eine nachhaltige Entwicklung vermitteln.

Wir als BBW hatten uns für diesen Preis beworben. Bis Mitte September 2017 erfolgte eine Vorauswahl durch den Projektbeirat des Netzwerk21Kongresses für ein öffentliches Voting-Verfahren, die wir erfolgreich durchliefen. Leider konnten wir im Voting-Verfahren abschließend nicht genügend Stimmen akquirieren.

Seit 2016 zeichnen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Deutsche UNESCO-Kommission Kommunen, Lernorte und Netzwerke aus, die in vorbildlicher Weise BNE umsetzen. Die Auszeichnungen werden im Rahmen der nationalen Umsetzung des UNESCO Weltprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung vergeben und sind ein Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Deutsche UNESCO-Kommission ehren herausragende Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung. Unser Bildungsunternehmen wurde als Mitglied zweier Netzwerke im Dezember 2017 mit dem BNE-Preis ausgezeichnet.

Diese Preise bzw. auch die Beteiligung an entsprechenden Preisvergabeverfahren widerspiegelt unsere Einstellungen und Aktivitäten im Rahmen von CSR.

Umweltschutz

BBW. Wittenberg

Prinzip 8

United Nations Global Compact

Durch den BBW e. V. werden Innitiativen ergriffen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Das BBW ergreift nachfolgende Maßnahmen zur Einsparung von Energie, Emissionen, Wasser und weitere Ressourcen:

- Abfalltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauchs, durch zunehmende Digitalisierung (z. B. Einführung digitaler Gehaltsnachweis)
- Einsatz Energiesparlampen
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik
- Möglichkeiten zur Minimierung des Material- und Energieverbrauchs und des effizienteren Materialeinsatzes werden stetig geprüft
- Photovoltaikanlage mit Speicher Haus 6

Im Frühjahr/Sommer 2021 wurde auf dem Dach von Haus 6 eine neue PV-Anlage mit Speicher installiert. Diese Anlage produziert hauptsächlich für den Eigenbedarf, überschüssige Energie wird in das Netz eingespeist. Die Errichtung der Anlage wurde im Bereich Elektro als Ausbildungsprojekt genutzt. Die Installation erfolgte unter Anleitung und Betreuung der Hanni Solar GmbH.

ANLAGEN BESCHREIBUNG

Leistung der Module: 8,6 kwp

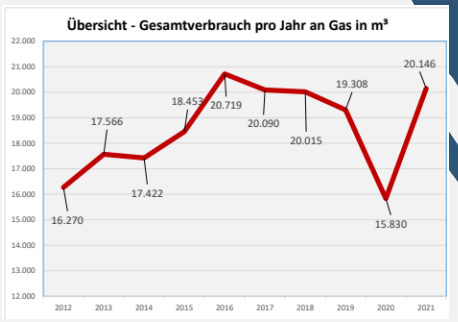
Speicherkapazität: 4,8 kw

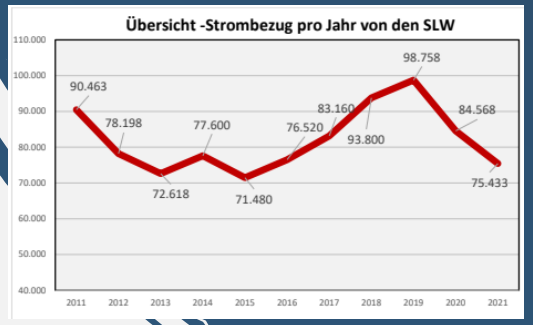
Das BBW beteiligt sich jährlich an den „Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit“ und für im Rahmen dieser, ein nachhaltigkeitsbezogenes Projekt mit Teilnehmenden und Mkitarbeitenden durch.

Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, verantwortungsvoll mit Energie umzugehen, mit Strom und Gas sparsam zu sein und im Interesse der Wirtschaftlichkeit und der Nachhaltigkeit zu handeln.

Umweltschutz

Standort:	Wittenberg, Deutschland
Inbetriebnahme:	16.07.2021
Anlagenleistung:	8,520 kWp
Jahresproduktion:	ca. 8.520 kWh (1.000 kWh/kWp)
CO2 Vermeidung:	ca. 6,0 Tonnen jährlich
Batterie Nennkapazität:	4.512 Wh
Batterietyp:	Lithium-Ionen (Li-Ion)
Kommunikation:	Sunny Home Manager 2.0
Wechselrichter:	Sunny Island 6.0H-13
	Sunny Tripower 8.0





BBW. Wittenberg

Prinzip 9

Der BBW e. V. fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Noch immer wirkt der Modellversuch ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie) im BBW nach. Die darin erprobten Qualifizierungsmodule für Ausbilder und Auszubildende wurden als Zusatzangebote erfolgreich in die Verbundausbildung und die Vorbereitung auf die Ausbildereignung implementiert. So erarbeiteten erneut Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr entscheidungsreife Veränderungsvorschläge für das BBW bzw. ihren Ausbildungsbetrieb und präsentierten diese vor der BBW-Geschäftsführung und Verantwortlichen ihrer Unternehmen.

Im Ergebnis errichten beispielsweise die Auszubildenden im Ausbildungsbereich Chemie selbst eine Simulationsanlage aus Bauteilen des Lernlabors, sodass im Kleinen Verständnis für Aufbau und Funktionsweise sowie den Einfluss auf die Produktionsprozesse erfahrbar gemacht werden kann. Das im vergangenen Jahr eingerichtete Angebot des Ausbildungsrestaurants wurde durch Auszubildende des Metallbereichs um eine allen zugängliche Kommunikation verbessert und Einsparpotenziale in Waschräumen wurden geprüft. Auszubildende aus dem Elektrobereich entwickelten eine Idee für ein smartes Hochbeet, das als Ergänzung des Restaurantangebots gleichzeitig Pausenanregung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BBW durch eine Gemüsepatenschaft bieten soll. Auch diese Idee hat die Zustimmung der Geschäftsführung gefunden und wurde umgesetzt.

Die Umsetzung muss aufgrund aktueller Einschränkungen im Betrieb seit März 2020 auf den nächsten Berichtszeitraum verschoben werden. Dies gilt auch für geplante Schulungen weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit und ihre Ausstrahlung in die berufliche Bildung.

United Nations Global Compact

Umweltschutz

BBW. Wittenberg

Prinzip 10

Der BBW e. V. geht gegen alle Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, vor.

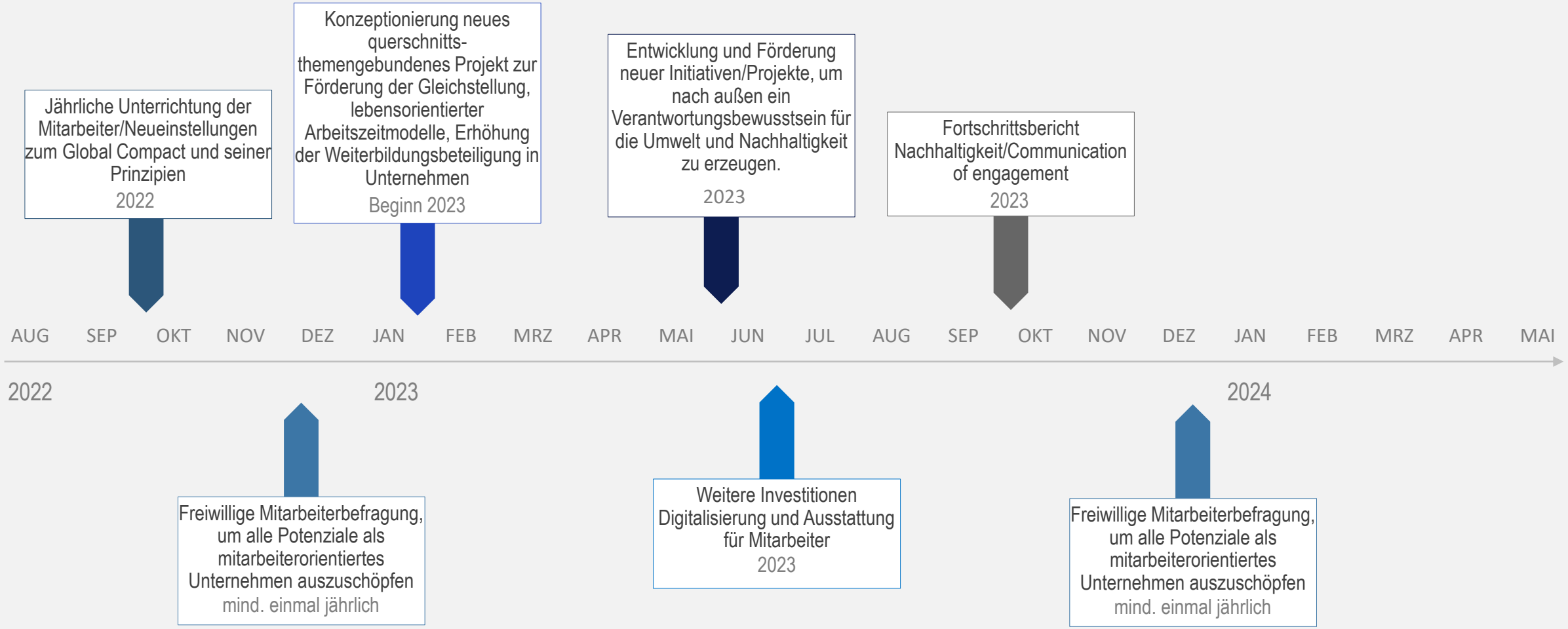
Das BBW regelt in seinem Qualitätsmanagement-System mit der Arbeitsanweisung „AA 5.3.3 Innerbetriebliche Vereinbarungen“, dass es keinem Arbeitnehmer gestattet ist, von Personen oder Firmen, die zum Unternehmen eine Geschäftsverbindung anstreben oder unterhalten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Dies gilt nicht, soweit es sich nur um geringfügige kleine Geschenke handelt. Alle darüber hinaus gehenden Geschenke sind der Geschäftsleitung anzuzeigen.

United Nations Global Compact

Anti-Korruption

BBW. Wittenberg

Zeitliche Maßnahme-Planung zur Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und der SDGs der Vereinten Nationen im Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.



2-Jahres-Aktionsplan BBW e. V.

BBW. Wittenberg

BILDUNGSZENTRUM
FÜR BERUF UND WIRTSCHAFT E. V.

Sabine Helling

03491/42 99 100

info@bbw-wittenberg.de

www.bbw-wittenberg.de

BBW.
Wittenberg