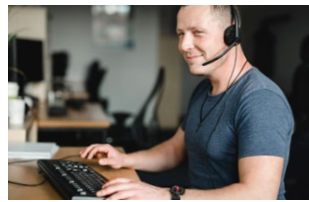




WBS  
GRUPPE



**WBS GRUPPE – Bildung. Digital. Mit Herz.  
Gemeinwohlbericht. Gemeinwohlbilanz.**



<b>Allgemeine Informationen zur WBS GRUPPE.</b>	06
<b>Kurzpräsentation des Unternehmens.</b>	10
Produkte / Dienstleistungen.	10
Das Unternehmen und Gemeinwohl.	11
Testat	12
<b>A Lieferant:innen.</b>	
<b>A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.</b>	15
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.	15
Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.	18
<b>A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.</b>	18
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen.	18
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette.	19
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen.	19
<b>A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.</b>	20
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.	20
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.	23
<b>A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.</b>	24
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen.	24
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	25
<b>B Eigentümerinnen und Finanzpartnerinnen.</b>	
<b>B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.</b>	27
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.	27
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.	28
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen	30
<b>B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.</b>	30
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.	30
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln.	32
<b>B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.</b>	33
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.	33
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.	33
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.	34
<b>B4 Eigentum und Mitentscheidung.</b>	35
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.	35
Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme.	35

## **C Mitarbeitende.**

<b>C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.</b>	37
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.	37
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.	53
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.	61
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.	65
<b>C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.</b>	66
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.	66
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.	69
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.	73
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.	76
<b>C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.</b>	77
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.	77
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.	80
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung.	83
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens.	85
<b>C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.</b>	86
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.	86
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.	88
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.	90
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates.	95

## **D Kundinnen und Mitunternehmen**

<b>D1 Ethische Kund:innenbeziehungen.</b>	97
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen.	97
D1.2 Barrierefreiheit.	110
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen.	115
<b>D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.</b>	116
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.	116
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.	120
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.	120
<b>D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.</b>	121
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz u. Konsistenz).	121
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).	124
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen.	127
<b>D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.</b>	128
D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.	128
D4.2 Produkttransparenz.	130
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.	131

## **E Gesellschaftliches Umfeld.**

### **E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.**

	133
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.	133
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.	136
Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.	141

### **E2 Beitrag zum Gemeinwesen.**

	142
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.	142
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.	143
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung.	147
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.	147

### **E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.**

	148
E3.1 Absolute Auswirkungen/Management und Strategie.	148
E3.2 Relative Auswirkungen.	151
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.	151

### **E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.**

	152
E4.1 Transparenz.	152
E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung.	153
Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.	155

## **Ausblick.**

Kurzfristige Ziele.	157
Langfristige Ziele.	159

## **EU Konformität.**

Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013 / 207).	161
---	-----

## **Der Erstellungsprozess.**

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz.	163
---	-----

## **Impressum.**

	182
--	-----

## Anhang.

---

### Anhang 1

Organigramm der WBS GRUPPE.

165

### Anhang 2

Richtlinie zu ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Kund:innen.

166

### Anhang 3

Zukunftsbild WBS GRUPPE 2025.

171

### Anhang 4

Sinn, Spirit und Strategie der WBS GRUPPE

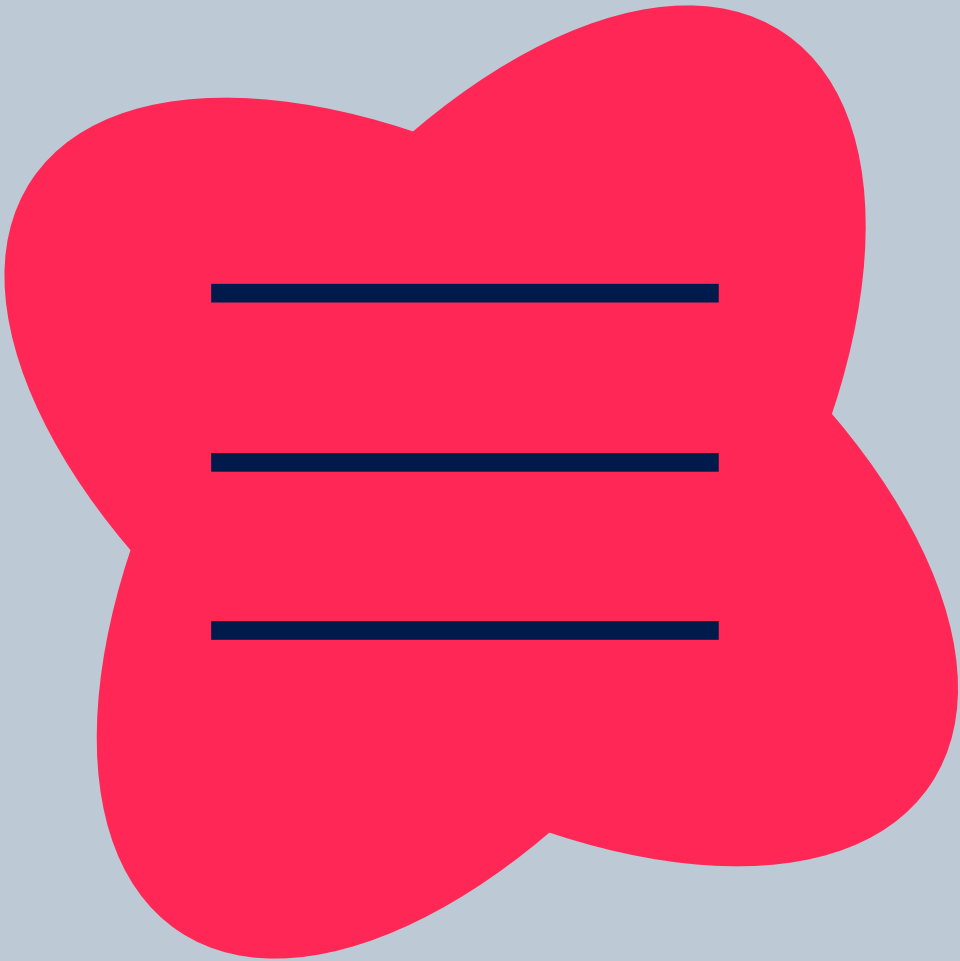
172

### Anhang 5

Einkaufsregeln.

176

# Allgemeine Informationen zur WBS GRUPPE.



Die WBS GRUPPE umfasst die Marken WBS TRAINING, WBS SCHULEN, WBS AKADEMIE, WBS CODING SCHOOL, WBS RECRUITING INTERNATIONAL, NBS, DIRECT CONNECT PERSONAL und myGovSpace. Die Bildungsangebote dieser Marken sind jeweils auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten (siehe Anhang 1: Organigramm der WBS GRUPPE). Die Marken NBS, DIRECT CONNECT PERSONAL und myGovSpace sind seit 2023 Teil des Markenportfolios der WBS GRUPPE und werden im Berichtszeitraum nicht berücksichtigt.

Im vorliegenden Bericht werden die Kerngesellschaft der WBS GRUPPE, die WBS TRAINING AG und die Tochtergesellschaft WBS TRAINING SCHULEN gGmbH bilanziert. Die WBS TRAINING AG ist seit 2016 nach der Gemeinwohl-Ökonomie zertifiziert und handelt nach einem ethischen Wirtschaftsmodell. Vorstände der WBS TRAINING AG sind Heinrich Kronbichler und Joachim Giese. Geschäftsführer der WBS TRAINING SCHULEN gGmbH sind Heinrich Kronbichler und Michael Grau.

Mit einem Jahresumsatz von mehr als 160 Millionen Euro im Jahr 2022 und über 270 Standorten ist die WBS GRUPPE die größte Anbieterin digitaler Lernformate in Deutschland. Mit ihrer Kernmarke WBS TRAINING verfügt sie über Praxiserfahrung von über 40 Jahren. Dabei stärkt sie mit digitalen Lern- und Lehrformaten die Jobchancen von Arbeitslosen und unterstützt Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden.

In den Branchen Gesundheit, Pflege und Soziales bietet die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH unter der Marke WBS SCHULEN deutschlandweit an derzeit elf Standorten Ausbildungen, Umschulungen, Fachkenntnisprüfungen sowie Fort- und Weiterbildungen in den Berufsbildern Pflegefachfrau/-mann, (Kranken-)Pflegehelfer:in, Erzieher:in, Sozialassistent:in/Sozialpädagogische Assistent:in, Ergotherapeut:in, Physiotherapeut:in, Logopäd:in, Masseur:in und medizinische Bademeister:in, Notfallsanitäter:in an. An unserem Dresdner Schulstandort können Interessierte zudem die Allgemeine Fachhochschulreife erwerben. In diesem Bericht werden die WBS SCHULEN erstmalig als Teil der WBS GRUPPE gemeinwohbilanziert.

Firmenname:	WBS TRAINING AG	WBS TRAINING SCHULEN gGmbH
Rechtsform:	Aktiengesellschaft (AG)	gemeinnützige GmbH (gGmbH)
Website:	<a href="http://www.wbstraining.de">www.wbstraining.de</a>	<a href="http://www.wbs-schulen.de">www.wbs-schulen.de</a>
Branche:	Erwachsenenbildung	Aus- und Weiterbildung
Firmensitz:	Lorenzweg 5, 12099 Berlin	Lorenzweg 5, 12099 Berlin



Anzahl unserer Mitarbeitenden (je zum 31.12.):

JAHR	2019	2020	2021	2022
WBS TRAINING AG	1.390	1.421	1.521	1.593
WBS TRAINING SCHULEN GGMBH	218	215	222	235
<b>GESAMT (PERSONEN)</b>	<b>1.608</b>	<b>1.636</b>	<b>1.743</b>	<b>1.828</b>
VOLLZEITÄQUIVALENTE	1.403,81	1.444,09	1.552,49	1.633,60

Umsatz und Jahresüberschuss im Berichtszeitraum:

UMSATZ IN MIO. € / JAHR	2019	2020	2021	2022
WBS TRAINING AG	113,11	121,21	151,90	142,27
WBS TRAINING SCHULEN GGMBH	12,33	14,70	17,46	18,14
<b>GESAMT</b>	<b>125,44</b>	<b>135,91</b>	<b>169,35</b>	<b>160,40</b>

JAHRESÜBERSCHUSS IN MIO. € / JAHR	2019	2020	2021	2022
WBS TRAINING AG	5,60	4,11	17,82	3,96
WBS TRAINING SCHULEN GGMBH	0,61	0,97	3,15	0,77
<b>GESAMT (EBIT VOR STEUERN)</b>	<b>6,21</b>	<b>5,08</b>	<b>20,97</b>	<b>4,73</b>

Die Informationen und Daten für den vorliegenden Bericht wurden im Zeitraum September 2022 bis April 2023 zusammengestellt. Sie gelten für den Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022.





# Kurzpräsentation des Unternehmens.

## Produkte / Dienstleistungen.

Die Marken der WBS GRUPPE sind in diesen Segmenten positioniert:

- WBS TRAINING: Geförderte Bildungsangebote (Weiterbildungen, Umschulungen, Coachingleistungen) für Arbeitslose, Berufstätige und Unternehmen (seit 1998).
- WBS AKADEMIE: berufsbegleitende Online-Masterstudien (seit 2018).
- WBS CODING SCHOOL: Bootcamps für IT-Fachkräfte (seit 2020).
- WBS RECRUITING INTERNATIONAL: Vermittlung Auszubildender und Fachkräfte aus dem Ausland (seit 2020).
- WBS SCHULEN: Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziales (seit 2010).

Unser Umsatz teilt sich folgendermaßen in den Geschäftsbereichen auf:

JAHR	2019		2020		2021		2022	
	€ IN MIO.	%	€ IN MIO.	%	€ IN MIO.	%	€ IN MIO.	%
WBS TRAINING AG	113,11	90%	121,21	89%	151,90	90%	142,27	89%
DAVON WEITERBILDUNG	82,20	66%	91,44	67%	111,82	66%	93,89	59%
DAVON UMSCHULUNG	20,33	16%	22,22	16%	28,00	17%	31,03	19%
DAVON WBS RECRUITING INTERNATIONAL	0,00	0%	0,23	0%	0,50	0%	1,56	1%
DAVON WBS CODING SCHOOL	0,00	0%	0,00	0%	1,87	1%	4,00	2%
DAVON PUNK	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
DAVON BAMF (INTEGRATION)	4,57	4%	4,10	3%	2,43	1%	3,20	2%
DAVON SONSTIGES	6,01	5%	3,23	2%	7,28	4%	8,59	5%
WBS TRAINING SCHULEN GGMBH	12,33	10%	14,70	11%	17,46	10%	18,14	11%
<b>GESAMT (UMSATZ)</b>	<b>125,44</b>	<b>100%</b>	<b>135,91</b>	<b>100%</b>	<b>169,35</b>	<b>100%</b>	<b>160,40</b>	<b>100%</b>



## Das Unternehmen und Gemeinwohl.

Seit 2014 pflegt das Unternehmen Verbindungen zur Bewegung der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). Aus einem ersten persönlichen Kennenlernen zwischen Christian Felber und Heinrich Kronbichler im Juli 2013 entstand eine Kooperation, bei der zunächst allen Führungskräften bei der FührungskräfteTagung 2014 die GWÖ und ihre grundsätzlichen Ideen vorgestellt wurden. Der Vorstand präsentierte seither bei verschiedenen öffentlichen Veranstaltungen die Gedanken der Gemeinwohl-Ökonomie und die WBS GRUPPE als gemeinwohlorientiertes Unternehmen. Seit 2015 ist das Unternehmen aktives Mitglied des Vereins zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie und erstellte seither zwei umfassende Gemeinwohlberichte mit Gemeinwohlabilanz, die nach dem externen Auditergebnis im November 2016 sowie im April 2020 inklusive Testat auf der Webseite der WBS GRUPPE [www.wbs-gruppe.de/story-spirit-sinn](http://www.wbs-gruppe.de/story-spirit-sinn) veröffentlicht wurden. Weitere Details zu unseren verschiedenen GWÖ-bezogenen Aktivitäten siehe [E4.1](#).



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	WBS TRAINING AG
---------	----------------	-------------------	-----------------

M5.0 Vollbilanz	2019 – 2022	Auditor*In: <b>Roland Wiedemeyer Nils Wittke</b>
--------------------	-------------	---

Berührungsgruppe	Wert			
	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 30 %
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 80 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 60 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 50 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 40 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 40 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 50 %
Testat gültig bis: <b>28.02.2026</b>			<b>BILANZSUMME: 446</b>	

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: y1uky  
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

Hamburg, 06.02.2024

**Bridget Knapper and Markus Müllenschläder / Executive Directors**  
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207





## Kontaktpersonen für die Gemeinwohlbilanz in der WBS GRUPPE:

---

Christian Liebhardt | Regionalleiter Mannheim

[christian.liebhardt@wbstraining.de](mailto:christian.liebhardt@wbstraining.de)

---

Eva Asmus | Vorstandsreferentin, Zentrale Berlin

[eva.asmus@wbstraining.de](mailto:eva.asmus@wbstraining.de)

---

Thomas Heuser | Vorstandsreferent, Zentrale Berlin

[thomas.heuser@wbstraining.de](mailto:thomas.heuser@wbstraining.de)

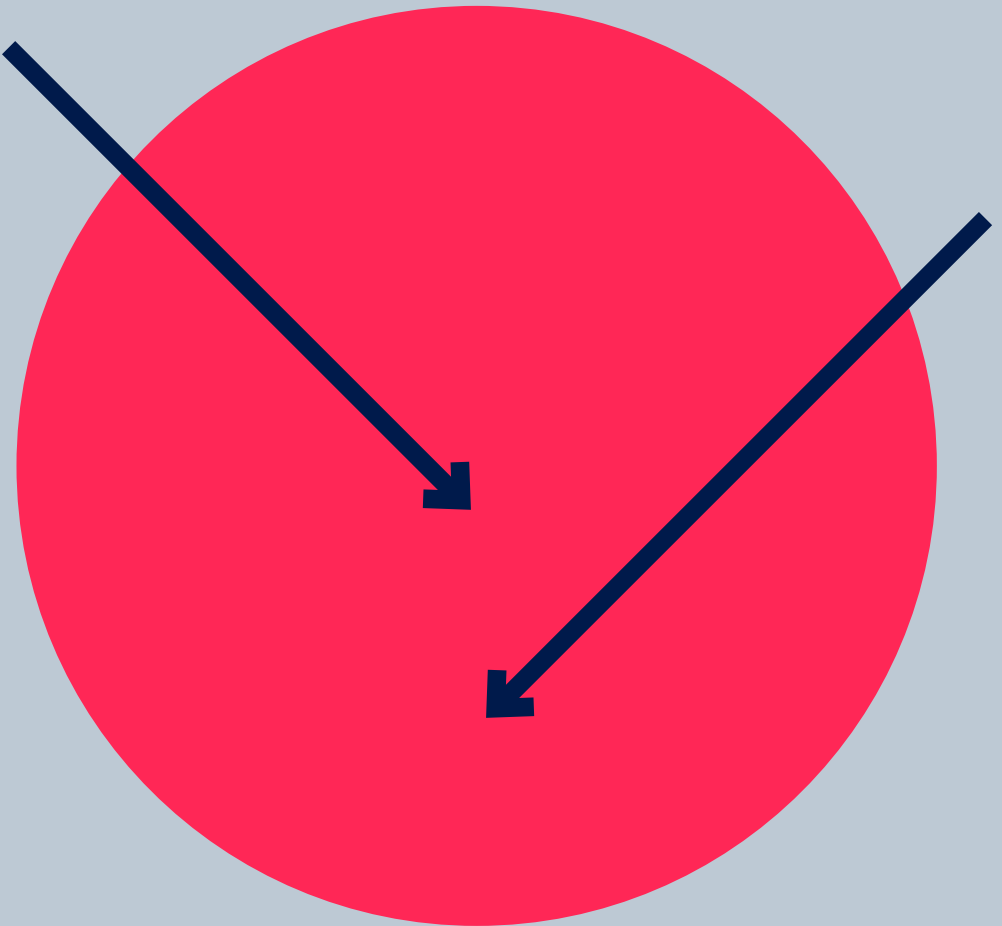
---

In diesem Bericht sind vor allem die Veränderungen im Berichtszeitraum dargestellt. Detaillierte Informationen, die sich gegenüber den Vorjahren nicht verändert haben, können in den Vorberichten ausführlich nachgelesen werden.

An der Erstellung dieses Berichtes waren verschiedene Mitarbeitende unterschiedlicher Bereiche beteiligt. Daher kommt es zu Unterschieden in Ausdrucksweise und Schreibstil der Berichtsabschnitte. Wir bedanken uns sehr herzlich bei allen, die an diesem Bericht mitgewirkt haben, insbesondere bei:

Eva Asmus, Daniel Bahr, Simon Basedow, Heiko Becker, Horst Bruckmann, Bernadette Büter, Simone Falk-Meding, Martin Geugis, Alexander Harz, Nadin Hecht, Thomas Heuser, Kirsten Kamps, Ingeborg Kemmler, Thorsten Knops, Veronika Krejci, Stephanie Krog, Christian Liebhardt, Martina Lucht, Regula Luginbühl, Robert Magiera, Franziska Martin, Heiko Miedlich, Corinna Müller, Uwe Müller, Lysann Nikolopoulos, Ivonne Reincke, Ulf Seegers, Frank Stein, Katharina Stock, Martina Wagner, Kristina Wedde, Juliana Winkler, Eveline Zimmermann, Alexandra Zippel.

# A Lieferant:innen.



# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.

## A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.

Die WBS GRUPPE legt Wert auf faire und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen. Wir arbeiten weitgehend mit Lieferunternehmen zusammen, die sich neben den gesetzlichen Anforderungen auch Zielen der Nachhaltigkeit und des Gemeinwohls verpflichtet fühlen. Diese Standards haben

wir in einer Ethikrichtlinie (siehe [Anhang 2](#)) und in den Einkaufsrichtlinien (siehe [Anhang 5](#)) festgelegt. Der Zentraleinkauf sowie das Vertragsmanagement achten auf die Einhaltung. Kriterien hinsichtlich der gesellschaftlichen bzw. sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette umfassen:



### **MENSCHENWÜRDE**

**Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Verletzung der Menschenwürde strikt ab.**

**Keine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Kriege oder Gewalt, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit sowie unfaire Arbeitsbedingungen wie Nichteinhaltung des Mindestlohns unterstützen.**

**Wir nehmen Abstand von menschenunwürdigen Produkten, wenn sie negative direkte oder indirekte Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen haben, sowohl physisch als auch psychisch.**

### **SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT**

**Wir legen Wert auf faire und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen und lehnen Korruption strikt ab.**

**Weitere Kriterien sind:**

- ✓ **Nachvollziehbarkeit von Herkunft und Spezifikation des Produkts.**
- ✓ **Preisgerechtigkeit, z. B. zwischen nationalen und internationalen Märkten ► Fair-Trade-Produkte.**
- ✓ **keine diskriminierende Werbung, die z. B. kulturelle oder religiöse Gefühle verletzen könnte.**

Das Gesamteinkaufsvolumen der WBS GRUPPE betrug 2019 ca. 28,5 Mio. €, 2020 ca. 31,3 Mio. €, 2021 ca. 33,6 Mio. € und 2022 ca. 36,2 Mio. €.

Die folgende Übersicht für die Jahre 2019 – 2022 zeigt die Einkaufsvolumina der zehn Bereiche mit den größten Anteilen an zugekauften Produkten und Dienstleistungen:

KATEGORIE	2019	2020	2021	2022
MIETFLÄCHEN FÜR STANDORT-BETRIEB?	9.005.000 €	9.825.000 €	10.059.000 €	10.436.000 €
SONSTIGES	5.279.000 €	5.215.000 €	5.250.000 €	6.651.000 €
WERBUNG / MARKETING	3.385.000 €	3.422.000 €	3.922.000 €	4.518.000 €
NEBEN- / BETRIEBSKOSTEN MIETE	3.355.000 €	3.779.000 €	3.849.000 €	4.517.000 €
IT HARDWARE	2.248.000 €	3.724.000 €	4.308.000 €	2.697.000 €
TELEFON / INTERNET	1.167.000 €	1.385.000 €	1.517.000 €	1.366.000 €
POST / TRANSPORT	361.000 €	386.000 €	879.000 €	1.317.000 €
LIZENZEN (IT & DQS)	861.000 €	1.117.000 €	1.307.000 €	1.315.000 €
GAS / STROM / WASSER	802.000 €	754.000 €	689.000 €	1.002.000 €
KFZ-KOSTEN INKL. LEASING	761.492 €	838.892 €	799.279 €	968.413 €
PERSONALENTWICKLUNG	665.000 €	670.000 €	835.000 €	928.000 €
REISEKOSTEN	620.000 €	230.000 €	211.000 €	484.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>28.500.000 €</b>	<b>31.300.000 €</b>	<b>33.600.000 €</b>	<b>36.200.000 €</b>

Wesentliche Punkte aus den Vorberichten

- Rahmenverträge nur mit Partnerunternehmen oder Personen, die unseren Ethikrichtlinien entsprechen.
- Partnerunternehmen mit Öko-Labeln werden bevorzugt.
- Catering: nur Bio- und Fair-Trade-Produkte, soweit verfügbar.
- Bevorzugt werden digitale Lernmittel verwendet.
- Einige Druckerzeugnisse werden von einem GWÖ-zertifizierten Unternehmen bezogen.
- IT Produkte werden mit Blick auf eine langjährige Nutzbarkeit und Nachhaltigkeit beschafft.
- Nachhaltiger Versand durch Mindestbestellwert und Sammelbestellungen.
- Verzicht auf Einweg- und Mehrwegflaschen durch Einsatz von Trinkwasserspendern.

Im Berichtszeitraum haben wir die Einhaltung der in den Einkaufsrichtlinien festgelegten Regeln erheblich verbessert. Dies betrifft unsere vielen dezentralen Standorte. Unsere ethischen Kriterien haben auch ganz konkret zu anderem Verhalten geführt:



- Wir bestellen keine Schallschutzwände mehr in China, weil wir schlechte Arbeitsbedingungen festgestellt haben. Wir beziehen diese jetzt von einem Unternehmen aus Polen, das nachhaltiger produziert.
- Unsere Kopfhörer lassen wir uns nun von einer anderen Firma liefern, die auch eine nachhaltige Verpackung verwendet. Unserem vorhergehenden Lieferunternehmen hatten wir unsere Verpackungswünsche mitgeteilt, aber leider konnte er nicht darauf eingehen.
- Erweiterung des Fuhrparks durch rein elektrische Fahrzeuge.
- Für Mitarbeitende: Vorteilsleasing von Fahrrädern über den Partner JobRad.

Des Weiteren haben wir bei unseren langfristigen Lieferunternehmen eine Lieferantenselbstauskunft eingeführt. Hierdurch erhalten wir u. a. auch deren Zertifikate über nachhaltiges Verhalten.

Bei der **Beschaffung von IT-Equipment** (Hardware) wurde das Unternehmen Dell als neuer Lieferant ausgewählt. Dell hat hohe ethische und ökologische Werte für die Herstellung seiner Produkte implementiert. Diese können hier [dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact.htm#scroll=off](https://www.dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact.htm#scroll=off) und hier [dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/upholding-ethics-and-privacy.htm#scroll=off](https://www.dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/upholding-ethics-and-privacy.htm#scroll=off) nachgelesen werden.

Da für einen Teil der Mitarbeitenden ein Wechsel der Hardware notwendig war, wurde von Tower auf Laptops umgestellt. Laptops haben einen geringeren Strombedarf und passen besser zur aktuellen Arbeitssituation mit Wechsel zwischen Arbeitsstätte und Homeoffice. Dell weist zudem Strom- und CO<sub>2</sub>-Verbrauch der Geräte sehr gut nach. Die von uns ausgewählte Hardware ist sehr gut verarbeitet, sodass wir von einer langen Betriebsdauer ausgehen können.

Die Geräte, die bei den Mitarbeitenden aus dem Betrieb gegangen sind, werden, sofern noch funktionsfähig oder reparierbar, im Vermietungsbetrieb und in Seminaren eingesetzt.

Nach achtjähriger Einsatzzeit mussten im Bereich Server ebenfalls teilweise neue Dell-Geräte angeschafft werden. Die neuen Server verbrauchen weniger Strom.

Der **Bereich Medienmanagement** ist weiterhin zuständig für den Einkauf von Bildungsmedien jeglicher Art für Teilnehmende, Trainer:innen und Mitarbeitende der WBS GRUPPE.

Das Produktmanagement ist weiterhin verantwortlich für die kursspezifischen Lernmaterialien zu Kursbeginn. Nach Übergabe in den Regelbetrieb übernimmt das Wertstrommanagement die wirtschaftliche Verantwortung für die Kurse und passt Lernmaterialien ggf. an.

Die Auswahlkriterien der Lieferunternehmen sind weiterhin wichtig (Details siehe Vorbericht). Bei zukünftigen Partnerunternehmen wird die Lieferantenselbstauskunft nun direkt mit abgefragt.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir streben die flächendeckende Nutzung der Einkaufsrichtlinien bei allen Einkäufen an. Im Jahr 2023 werden Server durch ein anderes Nutzungskonzept zahlenmäßig reduziert, wodurch wir weitere Einsparungen des Stromverbrauchs realisieren.

## Negativ-Aspekt A1.2

### Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Aufgrund des Wechsels zu Dell ist es nun möglich, IT-Technik zu nutzen, die nicht unter menschenunwürdigen Bedingungen produziert wird. Siehe hierzu auch die Selbstauskunft von Dell ([dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/upholding-ethics-and-privacy.htm#scroll=off](https://dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/upholding-ethics-and-privacy.htm#scroll=off)).

# A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.

## A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen.

Die WBS GRUPPE ist bestrebt, möglichst langfristige und enge Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Es wird seitens des Einkaufs eine Beschränkung auf maximal drei Lieferant:innen pro Produktbereich angestrebt, mit denen eng zusammengearbeitet wird. So arbeiten wir beispielsweise mit der Hauptlieferantin für Büromöbel und Bürobedarf schon seit 2006 zusammen. Im IT-Bereich besteht mit Lieferunternehmen für Leitungsmaterial eine besonders langjährige Zusammenarbeit.

Wesentliche Punkte aus den Vorberichten:

- Überarbeitung der Einkaufsrichtlinien – Verbesserung des Einkaufsprozesses (Digitalisierung, Feedbackgespräche).
- Wiederverwendung von Büchern, die nicht genutzt wurden.
- Bei Veranstaltungen werden Hotels und Orte genutzt, die auf Nachhaltigkeit achten.
- Inhouse-Veranstaltungen/Seminare finden stärker digital statt.

Nach wie vor führen wir regelmäßige Feedbackgespräche mit unseren Lieferant:innen. Hierdurch ist über die Jahre eine große Vertrauensbasis entstanden. In den Gesprächen können Schwierigkeiten geklärt und gegenseitige Wertschätzung übermittelt werden. Hierzu erscheint uns das persönliche Gespräch sinnvoller als ein Feedbackformular.

Mit dem Wechsel zu Dell ist eine langfristige Geschäftsbeziehung geplant, dies auch, weil Dell sich selbst zu hoher ethischer und ökologischer Nachhaltigkeit verpflichtet hat. Gleiches gilt für unsere Stromlieferant:in MANNStrom.

Das **Medienmanagement** pflegt und vertieft die guten Geschäftsbeziehungen, teils über 10 Jahre, zu Verlagen und sonstigen Lernmedien-Anbietenden. Es erfolgen ein stetiger Austausch und die Abstimmung bezüglich der Aktualität der digitalen Lernmittel, attraktiven Neuerungen am Markt bis hin zu möglichen gemeinsamen Produktentwicklungen in kooperativer Zusammenarbeit.

Es erfolgen Jahres- und anlassgebundene Gespräche. Hier erhalten wir regelmäßig sehr positives Feedback zu der Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Auch wenn unserer Meinung nach das persönliche Gespräch einen hohen Stellenwert für eine faire Geschäftsbeziehung hat, streben wir 2023 an, zusätzlich ein Formblatt für die Lieferantenjahresgespräche zu entwickeln. Die Zufriedenheit wird darin ebenso abgefragt.

## A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette.

Wesentliche Punkte aus den Vorberichten:

- Aufnahme von ethischen Werten, wie Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und Transparenz, in die Einkaufsrichtlinien.

Mittels einer Lieferantenselbstauskunft, die wir vereinzelt begonnen haben und die 2023 in unseren Einkaufsrichtlinien verankert wird, nehmen wir positiven Einfluss. Indem wir die Werte der Lieferunternehmens abfragen und ggf. ein anderes wählen, geben wir Feedback zum ökologischen und ethischen Verhalten und regen zur Veränderung an.

---

Selbsteinschätzung: 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkte

---

## Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Die WBS GRUPPE hat keine nennenswerte Marktmacht gegenüber Lieferant:innen, die sie ausnutzen könnte.

# A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.

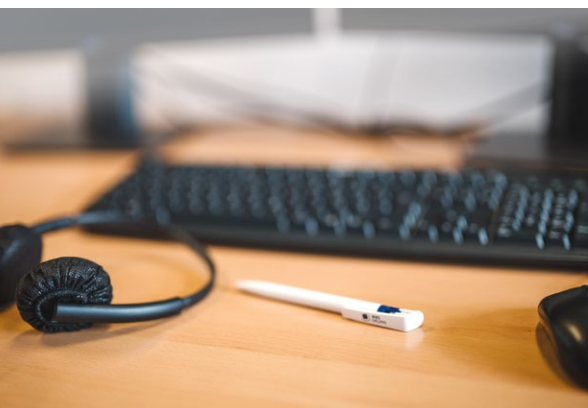
## A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.

Bereits vor Einführung unserer gruppenweiten Strategie war der WBS TRAINING AG eine ökologisch nachhaltige Beschaffung im Sinne einer möglichst geringen Belastung unserer globalen Ressourcen wichtig.

### Wesentliche Punkte aus den Vorberichten:

- Nachhaltigkeitsziele als allgemeingültige Orientierung im Unternehmen verankert.
- Wesentliche Lieferant:innen erhielten Auszeichnungen für Nachhaltigkeit.
- Arbeiten möglichst papierlos, Papier: 100 % aus Recyclingpapier.
- Umstellung auf LED-Beleuchtung an allen Standorten.
- Bezug von 100 % Ökostrom.
- Elektronische Geräte haben die höchstmöglichen Energieeffizienzklassen.
- Bezogene Lebensmittel sind biozertifiziert und Fair Trade.
- Dienstreisen sind, wenn möglich, mit Bahn und ÖPNV durchzuführen.
- Umstellung der Druckerflotte auf Drucker mit 30 % weniger Energieverbrauch.
- Dienstfahrzeuge werden sukzessive auf Fahrzeuge mit Hybrid- oder Elektroantrieb umgestellt.
- Die Strategie von Marketing und E-Commerce ist zunehmend digitaler. Druckerzeugnisse werden vermieden, Marketingartikel nur ökologisch und nachhaltig eingekauft.
- Bei der Beschaffung von IT-Ausstattung wird auf Langlebigkeit und möglichst geringem Energieverbrauch geachtet. Gleiches gilt für die Verbrauchsmaterialien.
- Die durchschnittliche Nutzungsdauer unserer Computer beträgt 7–8 Jahre.
- Unser Serverhosting erfolgt ausschließlich über eine Firma, die ihren Hauptrohstoff Energie aus 100 % Ökostrom bezieht und vollkommen CO<sub>2</sub>-neutral arbeitet.
- Unser Stromanbieter versorgt unsere bundesweiten Standorte mit 100 % Ökostrom mit null CO<sub>2</sub>-Emissionen.
- Es gibt keine reinen Verbrennungsmotoren mehr als Firmenfahrzeug.
- Mitarbeitende verzichten teilweise auf Firmenfahrzeuge (siehe [C3.2](#))





Im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit sind folgende Punkte im Berichtszeitraum hinzugekommen:

Bundesweite Versorgung unserer Standorte mit Biogas aus deutschen Biogasanlagen. Der Anteil an Biogas beträgt 10 %, mehr ist aktuell nicht möglich.

---

Neue Firmenfahrzeuge werden grundsätzlich nur noch als Elektrofahrzeug angeschafft.

---

Durch das Angebot von JobRad (Bikeleasing) haben sich eine Reihe von Mitarbeitenden entschieden, keinen Firmenwagen zu nutzen, obwohl er theoretisch zustehen würde.

---

Durch den Umstieg bei IT-Hardware auf Dell konnte der Stromverbrauch erheblich gesenkt werden.

---

Nachhaltige Büroartikel-Lieferantin mit wiederverwendbarer Verpackung/Ökobox (Memo), bestellbar über Mercateo.

---

Beim Lernen von zu Hause wurden nachhaltige Verpackungen eingeführt.

---

Der Versand erfolgt über Go! Express, einen nachhaltigen Versanddienstleister.

---

## Medienmanagement-Vorgabe:

Vorrangig kommen digitale Lernmittel zum Einsatz. Print wird nur gewählt, wenn es keine Alternative gibt und /oder für die externe Prüfung erforderlich ist. Über 90 % aller Lernmittel sind inzwischen digital.

Nachhaltige Vorteile der Umstellung auf digitale Lernmittel (Details siehe Vorbericht).

---

Ausbau der EduThek mit Lernmodulen.

---

Maßnahmen, um die Umweltbelastungen bei den verbleibenden < 10 % Printmedien gering zu halten:

- Vermeidung unnötiger Versandaufkommen durch Sammelbestellungen / -lieferungen.
- Printbücher aus dem Restbestand wurden an die Verlage zurückgeschickt, damit diese erneut verwendet werden können.
- Reduzierung von Versandmaterial und Transportemissionen durch geringere Verwendung von Printmedien und Mehrfachnutzung.

Inzwischen beziehen wir ca. 90 % unseres Einkaufsvolumens von nachhaltigen Lieferant:innen, d. h. solchen mit nachhaltigen Standards bzw. Siegeln.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Die Papierauswahl im Bereich **Marketing und E-Commerce** liegt bisher überwiegend bei den Agenturen bzw. Dienstleistungsunternehmen, die die Gestaltung der Drucksachen übernehmen. Hier wollen wir in Zukunft verstärkt Einfluss auf die Auswahl nachhaltiger umweltfreundlicher Materialien nehmen.

## Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Aufgrund des Wechsels zu Dell als Lieferant:in für IT-Technik ist es nun möglich, IT-Ausstattung zu nutzen, die wesentlich nachhaltiger produziert wird. Dell hat dafür diverse Zertifikate erworben und Preise gewonnen.

Siehe hierzu auch die Selbstauskunft von Dell:

[dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/advancing-sustainability.htm#scroll=off](https://dell.com/de-de/dt/corporate/social-impact/advancing-sustainability.htm#scroll=off)

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.

## A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen.

Wesentliche Punkte aus den Vorjahren:

- Transparenter und wertschätzender Kontakt zu Lieferant:innen.
- Offene Darstellung unserer Bedürfnisse (z. B. CO<sub>2</sub>-arme Mobilität).
- Zunehmende Beschaffung von Lehrmedien in digitaler Form. Dabei langfristige Kooperation mit unseren HauptLieferant:innen.
- Regelmäßige persönliche Gespräche mit unseren Lieferant:innen.

Die Zusammenarbeit mit Go! Express ist ein gutes Beispiel, wie Transparenz und Mitentscheidung gelebt werden kann. Sie beruht auf sehr hoher Transparenz.

Abläufe wurden gemeinsam mit der Lieferant:in entwickelt, z. B. effiziente Lieferwege. Preise sind stabil geblieben. Dadurch erreichen wir kürzere Wege, Einsparung von Sprit etc. Zum Vergleich: andere Lieferunternehmen haben 2022 ihre Preise um 20 % erhöht, mit Go! Express konnte dies aufgrund der gemeinsam erarbeiteten Richtlinien zur Zusammenarbeit vermieden werden. Insgesamt ist Go! Express zwar etwas teurer als ein früher genutztes Lieferunternehmen, aber bietet dafür eine sehr hohe Kundenzufriedenheit

und Nachhaltigkeit, sodass wir uns für eine Partnerschaft mit diesem Unternehmen entschieden haben.

Auch in Gesprächen mit anderen Lieferant:innen werden Ideen, Rückfragen und Vorschläge aufgenommen und gemeinsam weiterbearbeitet. So hat unser Büromateriallieferant aufgrund unserer Nachfrage ein Nachhaltigkeitsiegel eingeführt. In standardisierten E-Mails weist der Einkauf auf unsere gemeinsame Verantwortung zu mehr Nachhaltigkeit hin.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Zukünftig wollen wir bei den Lieferant:innen eine Bewertung zu uns als Kooperationspartnerin abfragen. Des Weiteren ist geplant, den Einkaufsprozess derart zu standardisieren, dass wir messen können, wie hoch der Anteil der Lieferant:innen ist, mit denen wir in einem guten Austausch im Sinne von Transparenz und Mitentscheidung stehen.



## A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Auch zu diesem Aspekt möchten wir auf die Veröffentlichung unseres GWÖ-Berichts 2016 und dessen Zugänglichkeit für Lieferant:innen hinweisen (siehe [A4.1](#)).

Wesentliche Punkte aus den Vorjahren:

- Zusammenarbeit möglichst mit GWÖ-zertifizierten Unternehmen (Marketing, Lebensmittel, Druckerzeugnisse).

Leider gibt es zurzeit immer noch nur wenige Lieferant:innen mit einer GWÖ-Zertifizierung. Wir bemühen uns, diese zu berücksichtigen, und wollen regelmäßig prüfen, welche GWÖ-Unternehmen sich neu zertifiziert haben. Ebenso weisen wir unsere Lieferunternehmen auf unsere GWÖ-Zertifizierung hin, um sie anzuregen, selbst eine anzustreben.

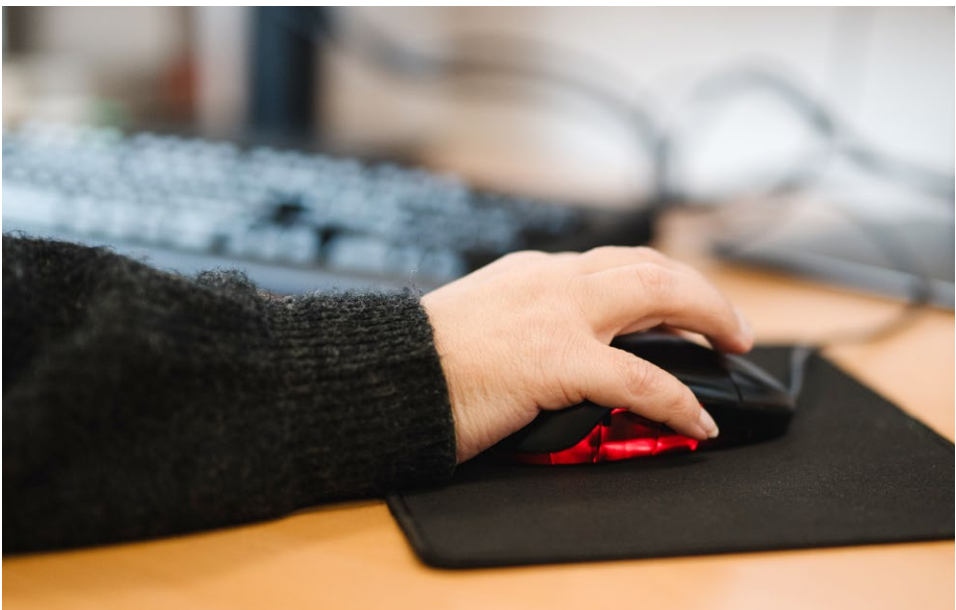
---

Selbsteinschätzung: 1 Punkt

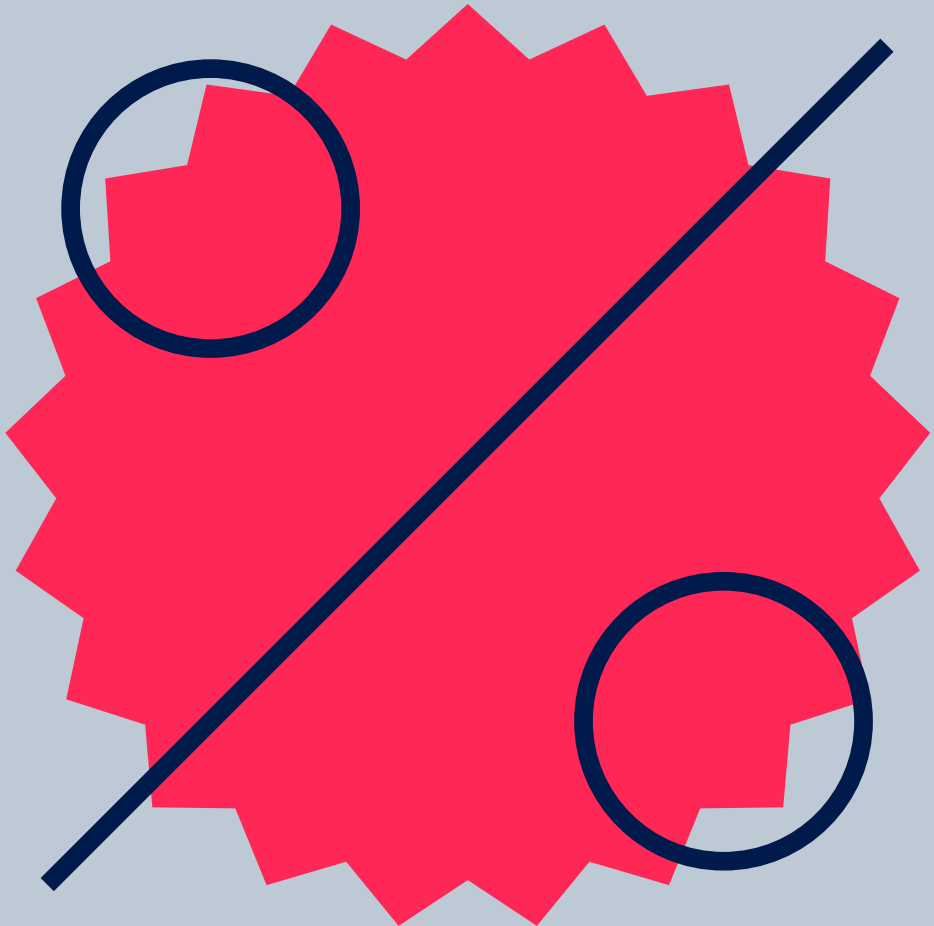
Fremdeinschätzung: 1 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir würden künftig gerne vermehrt mit GWÖ-zertifizierten Firmen zusammenarbeiten, soweit das Angebot und unser Bedarf dies ermöglichen.



## **B Eigentümerinnen und Finanzpartnerinnen.**



# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.

## B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.

Die WBS TRAINING AG hat weder Kredite aufgenommen noch setzt sie Fremdkapital von investierenden Personen oder Unternehmen, Förderorganisationen oder anderen Institutionen ein.

Folgende Eigenkapitalquoten bestanden für die Training AG jeweils zum Stichtag 31.12.:

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE IN %	BETRAG IN T€
2019	56 %	15.943
2020	48 %	12.831
2021	52 %	21.782
2022	34 %	10.021

Das Fremdkapital setzt sich jeweils aus den u. g. Rückstellungen, kurzfristigen Verbindlichkeiten für Lieferungen und Leistungen, inklusive den Leasingleistungen, zusammen. Zum Vergleich: die durchschnittliche Eigenkapitalquote von KMU (< 500 Mitarbeitende, Umsatz ≤ 500 Mio. € / Jahr) liegt bei 29,1 %, die durchschnittliche Eigenkapitalquote für große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden beträgt 32 % (Jahr 2019; Quelle: IfM Eigenkapitalquote - Institut für Mittelstandsforschung Bonn [ifm-bonn.org](http://ifm-bonn.org)). Somit ist unsere Eigenkapitalquote bereits überdurchschnittlich hoch und eine weitere Erhöhung des Eigenkapitals nicht angezeigt.

Die Risikodeckung durch Eigenmittel ist mit einer Eigenkapitalquote von 34 % ausreichend. Investitionen werden ausschließlich durch den eigenen Cashflow finanziert. Das Geschäft der WBS TRAINING AG ist einerseits risikoarm, da es keine Gewährleistung oder Erfolgsgarantien gibt. Andererseits besteht eine sehr hohe Abhängigkeit von den Förderorganisationen. Diesem Risiko begegnet die WBS TRAINING AG mit der Eröffnung und Weiterentwicklung von neuen Geschäftsfeldern oder auch mit der Entwicklung von neuen Lernmodellen (z. B. CODING SCHOOL, PUNK) sowie der Teilnahme an Forschungsprojekten.

Die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH wies in den Jahren 2019 und 2020 eine negative Eigenkapitalquote aus. Diese konnte mit dem Gewinn 2021 ausgeglichen werden.

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE IN %	BETRAG IN T€
2019	-37 %	-1.249
2020	-23 %	-1.013
2021	39 %	2.023
2022	37 %	2.896

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir möchten unser Cash Management zu einer rollierenden Liquiditätsplanung hin entwickeln. Mit der Einführung von Business Central in 2023 kommen wir diesem Ziel einen ersten großen Schritt näher.

## B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.

Fremdkapital wird nur kurzfristig genutzt und besteht aus Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, Steuerrückstellungen und sonstigen Rückstellungen, wie z. B. Personalkosten (Prämien, Urlaub), Rückbauverpflichtungen in Mietobjekten, Aufbewahrungspflichten und sonstigen Verbindlichkeiten zur sozialen Sicherheit.

**Folgende Fremdkapitalquoten bestanden für die WBS TRAINING AG jeweils zum Stichtag 31.12.:**

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE IN %	BETRAG IN T€
2019	44 %	12.354
2020	52 %	13.962
2021	48 %	19.963
2022	66 %	19.388

Für die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH stellte sich die Situation betreffend Fremdkapitalquote wie folgt dar:

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE IN %	BETRAG IN T€
2019	137 %	4.657
2020	123 %	5.492
2021	61 %	3.213
2022	63 %	4.890

Die WBS TRAINING AG hat seit beinahe 20 Jahren keinerlei Kredite zwecks Fremdfinanzierung aufgenommen und seither gab es auch keinen Bedarf zur Finanzierung aus Fremdkapital.

Lediglich für folgende Zwecke nutzen wir Fremdfinanzierung:

- Firmenkreditkarten, die von zuständigen Mitarbeitenden genutzt werden. Die Nutzung des Kreditrahmens von insgesamt max. 103.000 € erfolgt nur für kurzfristige Verbindlichkeiten, deren Zahlung auf Rechnung im Interesse des Verkäufers nicht möglich bzw. nicht praktikabel ist (hauptsächlich für Lizenzen). Alle Firmenkreditkarten laufen über die nachhaltige Partnerbank.
- Leasing von Firmenfahrzeugen und IT-Hardware in folgendem Umfang:

JAHR	KFZ-LEASING (AG & GGBH)	IT-LEASING (NUR AG)	LEASING GESAMT
2019	494.000	2.210.000	2.704.000
2020	621.000	3.696.000	4.317.000
2021	568.000	4.249.000	4.817.000
2022	587.000	2.653.000	3.240.000

Das Leasing von Firmenfahrzeugen, inkl. Full Service und Versicherung, erfolgt herstellerunabhängig über eine Fuhrparkmanagementfirma.

Inzwischen werden alle Bankgeschäfte fast ausschließlich über die GLS Bank getätigt.

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

## B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen

Aus Gründen der Nachhaltigkeit und aus einem sozialökologischen Bewusstsein heraus hat sich die WBS GRUPPE für eine nachhaltige Bank als ihre wesentliche Finanzpartnerin entschieden.

Wesentliche Punkte aus den Vorjahren:

- Verzicht aus ethischen Gründen auf Verzinsung des Tagesgeldkontos.
- Abwicklung aller Zahlungen fast ausschließlich über die GLS Bank.

Unser im Vorbericht erwähntes Nebenkonto bei einer regionalen Bank in Köln wurde aufgelöst und die dortigen geringen Umsätze ebenfalls zur GLS Bank verlagert.

In kleinem Umfang nutzt die WBS GRUPPE ein Konto bei einer anderen Bank für das Führen von Bargeldkassen an einigen Standorten, da die GLS Bank Bargeldeinzahlungen nur an einer der 6 Filialen in Deutschland erlaubt.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele:

Wir streben weiter einen vollständigen Wechsel zur nachhaltigen Bank als Finanzpartnerin an.

# B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.

## B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.

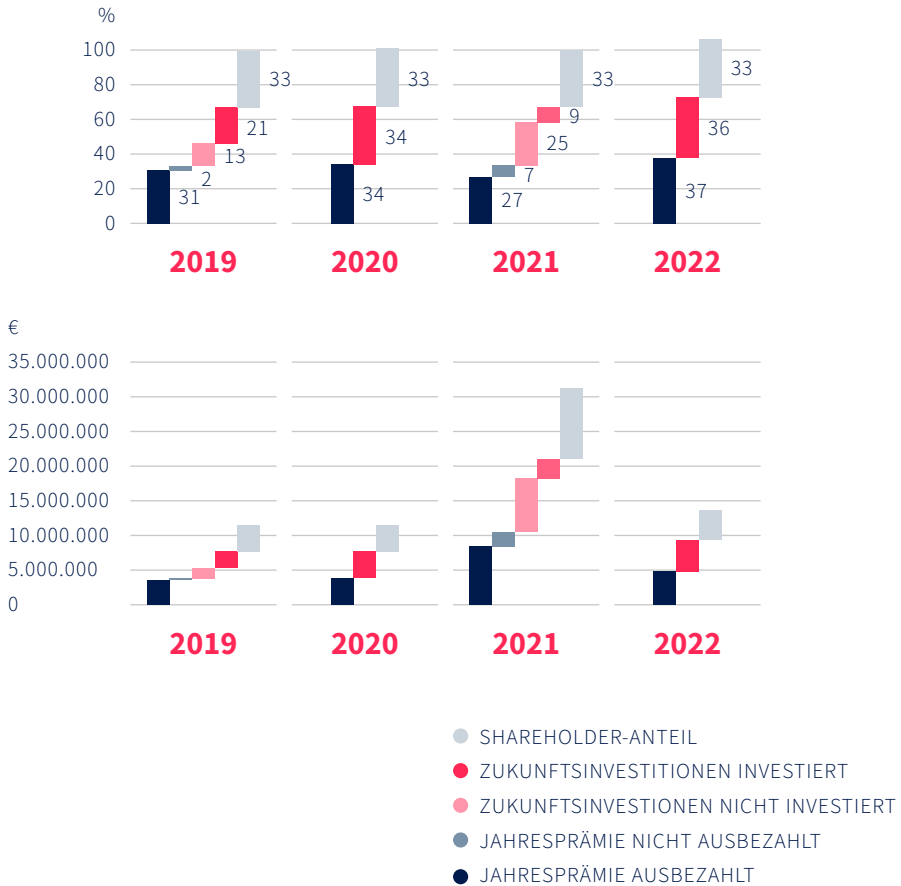
In der WBS TRAINING AG entspricht der DB IV dem EBIT vor Ausschüttung von Zukunftsinvestitionen, Prämien und Shareholderanteil. Dieser Deckungsbeitrag IV (Gewinn vor Steuern) wird gedrittelt und fließt folgenden Bestimmungen zu:

- Zukunftsinvestitionen.
- Prämienauszahlung an die Mitarbeitenden.
- Shareholder-Anteil.

Der Shareholder-Anteil fließt in die Muttergesellschaft der WBS TRAINING AG. Der Shareholder entscheidet selbst, wann und in welcher Höhe eine solche Ausschüttung erfolgt.

In der WBS TRAINING SCHULEN gGmbH gibt es keine Prämie und auch keinen explizit für Zukunftsinvestitionen vorgesehenen Betrag. Da dieses Unternehmen gemeinnützig ist, kann keine Gewinnausschüttung erfolgen.

Folgende Darstellungen zeigen den DB IV der WBS TRAINING AG (Gewinn vor Steuern/EBT) sowie dessen Verwendung:



Bei der Prämienausschüttung wird die Gesamtprämiensumme auf alle Mitarbeitenden anteilig zu ihrem regulären Gehalt im Zeitraum, in dem dieser Gewinn erwirtschaftet wurde, umgelegt. Die Ausschüttung erfolgt auf zwei Zeitpunkte pro Jahr gesplittet. Sie wird an alle Mitarbeitenden gleichermaßen verteilt, inklusive Teilzeitkräften, Werkstudierenden und Auszubildenden. Das Unternehmen hat sich seit dem Jahr 2013 für diese einheitliche Form der Prämienbemessung entschieden, da alle Mitarbeitenden am Unternehmensgewinn als gleichermaßen beteiligt betrachtet werden. Dadurch möchten wir auch die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden untereinander und die gemeinschaftliche Arbeit auf ein gemeinsames Ziel, dem sich alle verpflichtet fühlen, fördern. Eine individualisierte Form von Prämienzahlungen, z. B. basierend auf individuellen Zielvereinbarungen, lehnt die WBS TRAINING AG ab, da an positiven

Ergebnissen immer mehrere Mitarbeitende beteiligt sowie Einzelleistungen kaum abgrenzbar sind und somit kooperative Leistungen nicht angemessen gewürdigt würden.

Zusätzlich zur solidarischen und zukunftsorientierten Verwendung des DB IV fließen jährlich Spenden an gemeinnützige Vereine und Institutionen, zentral gesteuert durch den Vorstand und über die jährliche Spendenaktion, die WBS HerzensProjekte, bei der alle Mitarbeitenden und Kund:innen, d. h. unsere Bildungsteilnehmenden, gemeinnützige Organisationen vorschlagen können.

Investitionen konnten zu 100 % aus dem laufenden Geschäft finanziert werden. Darunter auch alle Zukunftsinvestitionen.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Es ist geplant, die gesamte WBS GRUPPE in die Inhaberschaft einer

Stiftung zu überführen. Alle Unternehmensgewinne dienen dann ausschließlich dem Gemeinwohl.

## Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Im Berichtszeitraum wurden keine Arbeitsplätze abgebaut, stattdessen hat sich das Unternehmen vergrößert und mehr Arbeitsplätze geschaffen. Rendite wird nur an die Heinrich Kronbichler Verwaltungs GmbH ausbezahlt, deren alleiniger Eigentümer Heinrich Kronbichler ist (mitarbeitender Gesellschafter).



# B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.

## B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.

Die WBS GRUPPE hat im Berichtszeitraum ihre Einkaufsrichtlinien erweitert und aktualisiert.

Diese beinhalten ökologisch nachhaltige Aspekte und gemeinwohlorientierte Werte und werden bei langfristigen Investitionen ebenso angewendet wie bei allgemeinen Beschaffungen (siehe A1 und A3).

Zur Ausstattung aller Bildungsstandorte gibt es einheitliche Richtlinien hinsichtlich Gestaltung, Qualität und einzuhaltender Nachhaltigkeitsstandards bei der Ausstattung. Umfangreichere und bereichsübergreifende Investitionsbedarfe werden im Strategischen Gremium der WBS GRUPPE besprochen und gemeinsam Entscheidungen zum Umgang mit diesen getroffen.

Im Berichtszeitraum wurden unter anderem folgende Investitionen getätigt:

- Umstellung des Fuhrparks auf Hybrid- / Elektroflotte.
- Wechsel auf LED-Beleuchtung.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

## B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.

Die Berechnung von Zinsen auf Festgeld wird als nicht ethisch vertretbar angesehen, da Zinserträge nicht aus eigenem Arbeiten und Wirtschaften entstehen und somit nicht gemeinwohlorientiert sind. Aus diesen Gründen verzichtet die WBS TRAINING AG bereits seit 2014 auf eigenen ausdrücklichen Wunsch auf die Zinsen bei ihrer grünen und nachhaltig orientierten Bank.

Die Zahlung von Negativzinsen bzw. der ausdrückliche Verzicht auf Positivzinsen zuvor betrachten wir als einen gemeinwohlorientierten Beitrag, mit dem wir kontinuierlich nachhaltige Projekte unserer Hausbank unterstützen.

Investitionen in andere Unternehmen wurden lediglich für verbundene Unternehmen getätigt.

Der Vorstand, Herr Kronbichler, nutzt zudem einen Teil seiner Gewinnausschüttung zur Investition in nachhaltige Projekte außerhalb der WBS GRUPPE. Im Berichtszeitraum gab er z. B. eine größere Spende für ein Regenwaldprojekt, des Weiteren engagiert er sich nach wie vor beim HeilOrt Bad Belzig e.V.

Auch die WBS GRUPPE hat eine größere Spende an das Regenwaldprojekt getätigt. Sie gründete außerdem mit anderen GWÖ-bilanzierenden Unternehmen

das Netzwerk Gemeinwohl-Ökonomie Unternehmen in Berlin-Brandenburg e.V. Dies ist ein vom Berliner Senat mitfinanziertes Netzwerk, um mehr nachhaltiges, am Gemeinwohl orientiertes Wirtschaften zu fördern.

Außerdem wurden Anteile der BonVenture IV GmbH & Co. KG gezeichnet. Diese investiert Geld in Unternehmen, die ökologisch und sozial nachhaltige Projektideen haben, und ermöglicht so deren Umsetzung.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

## Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Da es sich bei der WBS TRAINING AG um ein Dienstleistungsunternehmen handelt, ist eine Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen kaum relevant. Es bestehen lediglich indirekte und allgemein verbreitete Abhängigkeiten, die in Lieferketten entstehen, wie z. B. von fossilen Brennstoffen und Materialien

in der Produktion der IT-Hardware. Mit dem Wechsel zu einem konsequenten Ökostromanbieter, der Reduktion unseres langfristigen Bedarfs an IT-Hardware, der Aktualisierung unserer Einkaufsrichtlinien und einer bewussten Auseinandersetzung mit diesen Themen (siehe Thema A3) wirken wir diesen indirekten Abhängigkeiten entgegen.



# B4 Eigentum und Mitentscheidung.

## B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.

Die Heinrich Kronbichler Verwaltungs GmbH ist die Dachgesellschaft über mehrere Firmen, u. a. 100 % Anteilseignerin an der WBS TRAINING AG. Diese ist wiederum die Muttergesellschaft der WBS TRAINING SCHULEN gGmbH. Heinrich Kronbichler ist gleichzeitig Vorstand der WBS TRAINING AG und hält 100 % der Anteile an der Heinrich Kronbichler Verwaltungs GmbH. Es gibt keine externen Beziehungen mit Unternehmen oder Personen, die eine Funktion als Teilhabende, Investierende oder Geldgebende ausüben.

Auch wenn die Heinrich Kronbichler Verwaltungs GmbH die alleinige Inhaberin der WBS TRAINING AG ist, so wurden geregelte Formen der Mitentscheidung durch Vertretungen der verschiedenen Unternehmensbereiche erarbeitet. Nach dem 2018 eingeführten Organigramm und der Gremienstruktur der WBS GRUPPE werden gruppenübergreifende Entscheidungen im Strategischen Gremium der WBS GRUPPE, getroffen. Entscheidungen, die bestimmte Fachbereiche und die Regionen betreffen, werden im jeweiligen Kompetenzpartnergremium getroffen. Bei Zusammenkünften dieser Gremien

erfolgen die Entscheidungen nach dem Konsentprinzip, mit gleichem Stimmanteil. Somit wird gewährleistet, dass verschiedene Interessen in Ausrichtung auf das Ziel berücksichtigt werden und Entscheidungen von allen Beteiligten abhängen, wobei der Inhaber eine gleichwertige Stimme wie alle anderen Beteiligten hat (siehe C.1).

Neu im Berichtszeitraum hinzugekommen ist die Besetzung von Rollen mittels offener Wahl. Bei dieser Methode, die eines der vier Basiselemente der Soziokratie ist, wird eine Position besetzt, indem jede der wahlberechtigten Personen eine Person vorschlägt und der daraus entstehende Wahlvorschlag dann im Konsent zur Entscheidung kommt. Dies gilt für die meisten Gremien, auch bei den Leitungsrollen.

Die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH ist eine gemeinnützige GmbH. Langfristige Darlehen von der WBS TRAINING AG konnten zurückgezahlt werden. Durch die Firmierung als gemeinnützige GmbH können keine Gewinne ausgeschüttet werden. Sie werden direkt reinvestiert und dienen damit ebenso dem Gemeinwohl.

---

Selbstbewertung: 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkt

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Es ist geplant, die gesamte WBS GRUPPE in eine Stiftung zu überführen. Alle Unternehmensteile dienen dann ausschließlich dem Gemeinwohl.

## Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# C Mitarbeitende.



# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.

Die Unternehmenskultur der WBS GRUPPE basiert auf den drei Grundpfeilern Sinn, Spirit und Strategie, die in einem gemeinschaftlichen Prozess entwickelt wurden und langjährigen sowie neuen Mitarbeitenden als Orientierung dienen. Spirit und Strategie werden in bereichsübergreifend besetzten Workshops regelmäßig aktualisiert und bilden auf das Gemeinwohl ausgerichtete Werte ab (siehe **Anhang 4** Sinn, Spirit und Strategie). Neben dem Sinn wird der Spirit durch die Prinzipien Herzlichkeit, Empowerment, Mitbestimmung, TUN & NIPSILD und unsere Führungsgrundsätze geprägt (Details siehe Vorbericht).

Die Mitbestimmung durch Mitarbeitende wird einerseits durch flache Hierarchien, kooperativen Führungsstil und die Möglichkeit zur Mitarbeit in diversen Projekten, andererseits durch verschiedene bereichsübergreifende Gremien nach dem Kreisprinzip der Soziokratie ermöglicht. Zur Entscheidungsfindung hat sich die Konsentmethode im Unternehmen durchgesetzt. Diese ermöglicht allen Beteiligten eine gleichwertige Stimme, Meinungsdarstellung und das Vetorecht (schwerwiegender Einwand). Zur weiteren Entfaltung der persönlichen und herzlichen Kommunikation auf Augenhöhe wurde 2022 die DuZ-Kultur im Unternehmen als allgemeiner Standard eingeführt, was zuvor von vielen Mitarbeitenden bereits gelebt wurde. Das Intranet WBS4U ermöglicht einen unkomplizierten direkten Austausch und Feedbackmöglichkeiten aller Mitarbeitenden untereinander, unabhängig von organisationaler Zuordnung oder Position.

Zum Einarbeitungsprozess gehören eine individuell gestaltete fachliche Einarbeitung, eine den Start begleitende Fachkraft, verschiedene digitale Onboarding-Trainings und Workshops sowie ein allgemeines Vorleben unserer Unternehmenskultur und Herzlichkeit. Hinzu kommen die Pflichtseminare „Feedbackkultur in der WBS“ und „O3-Seminar“, in denen wir das Bewusstsein für eine konstruktive, an den Mitarbeitenden orientierte und achtsame Kommunikationskultur und innere Haltung stärken. Ebenso wird die Bedeutsamkeit einer offenen und konstruktiven Fehlerkultur bei diesen Anlässen vermittelt. Es finden systematische beiderseitige Feedbackgespräche nach 3 Wochen, 3 Monaten und 6 Monaten statt. Ein besonderes Highlight ist das zweitägige und vielseitig kreativ gestaltete Willkommensseminar für unsere neuen Mitarbeitenden in unserem Bio-Seminarhaus Essentis in Berlin (Details siehe Vorbericht).

Die Personalentwicklung der WBS GRUPPE bietet allen Mitarbeitenden zahlreiche Möglichkeiten zur Entfaltung und Erweiterung ihrer fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen an. Alle Mitarbeitenden haben hierfür mindestens drei Weiterbildungstage pro Jahr zur Verfügung. Die Onboarding-Trainings, Pflichtseminare und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements zählen nicht in dieses Kontingent und können zusätzlich während der Arbeitszeit genutzt werden. Zwischen 2020 und 2022 haben wir pandemiebedingt auf überwiegend virtuelle Angebote umgestellt, in den Sommermonaten nach Möglichkeit in Präsenz angeboten.

Die folgende Übersicht gibt einen Einblick in das Seminarangebot, aus dem alle WBS Mitarbeitenden wählen können (Stand: Dezember 2022).

## TRAININGSKATALOG

Auszug aus dem wechselnden Angebot, Stand November 2022.

### PERSONALENTWICKLUNG

#### Onboarding

Feedbackkultur bei der WBS

03: Open Mind, Open Heart und Open Will

Potenzialentfaltung leicht gemacht (E-Learning)|

Wer ist hier eigentlich für Qualität zuständig?

Willkommen bei der WBS

#### Führungskräfte

FK WBS Campus – Konfliktmanagement Remote

Talent Circle der WBS GRUPPE

#### Mitarbeitende

Bildungsverständnis Praxis (E-Learning)|

Bildungsverständnis Überblick (E-Learning)

Code (and) Meet

Entscheiden im Konsent-Verfahren (E-Learning)

ITIL 4

Microsoft 365. Workshop Planner.

Sprachen lernen (Englisch, Deutsch als Fremdsprache)

Systemische Aufstellungen – Aufbauseminar

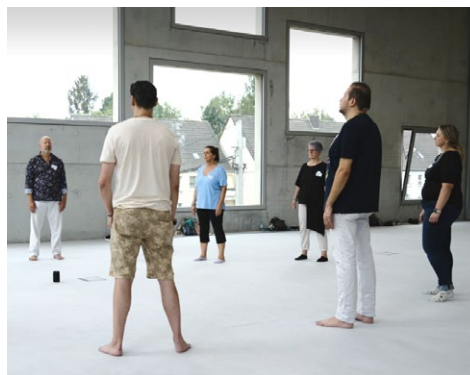
Systemische Aufstellungen – Einführungsseminar

Teilnehmende und Trainierende verwalten mit WBS Software

Vom Interessenten zum Absolventen

Praxistraining Beratung: Nachbetrachtung

Praxistraining Beratung: Praxistraining





---

## AUSWAHLSEMINARE – GESUNDHEIT

### **allgemein**

---

Diversität: Die Grundlagen

---

Gesund Führen

---

voiiilo

---

### **bewegen**

---

Aktive Woche

---

Den Winterblues aktiv vertreiben

---

Ergonomie-Coaching am Arbeitsplatz

---

Grundlagen und Motivation zum effektiven  
Ganzkörpertraining

---

### **ernähren**

---

Darmgesundheit

---

### **entspannen**

---

Angst verwandeln in Gelassenheit

---

MBSR – Mindfulness Based Stress Reduction

---

Timeout statt Burnout – Achtsam am Arbeitsplatz

---

### **Sinne schärfen**

---

Meine Stimme im virtuellen Raum – Follow up

---

Meine Stimme im virtuellen Raum – Grundlagen

---

train&see Augengesundheit am Arbeitsplatz –  
Vertiefung

---

### **mentale Stärke**

---

Gelassener Umgang mit Kund:innen:  
Mein inneres Team

---

Gelassener Umgang mit Kund:innen: Supervision

---

Glaub an dich – Glaubenssätze erkennen,  
verstehen, gestalten

---

Stress im Griff

---

### **Arbeitsschutz**

---

Aufzeichnung Beobachter Corona Testdurchführung

---

Sicherheitsbeauftragte:r

---

JAHR	ANZAHL ANGEBOTENE SEMINARE	ANZAHL MA, DIE AN SEMINAREN TEILGENOMMEN HABEN	ANZAHL WEITERBILDUNGSTAGE JE MITARBEITENDE*
2019	184	2.486	3,1
2020	246	3.629	4,5
2021	167	2.559	2,9
2022	192	2.548	2,8

\*Dies sind Durchschnittswerte basierend auf der Annahme, dass jede Mitarbeitende die Angebote annimmt. Sie verstehen sich zzgl. Teilnahmen an WBS-externen Seminaren, Kongressen und sonstigen Veranstaltungen.

Im Jahr 2021 wurde die Führungskräftewerkstatt etabliert, in der sich teilnehmende Führungskräfte über mehrere Monate sehr vielschichtig zum Thema Führung weiterentwickeln, sich im geschützten Raum austauschen, reflektieren und ausprobieren können (siehe E1.2). Ergänzend bietet der Talent Circle ein einjähriges, sehr vielseitiges Programm für Mitarbeitende, die in Führungspositionen hineinwachsen und entsprechende Kompetenzen aufbauen möchten.

Weitere wichtige Neuerungen in unserem internen Weiterbildungsangebot sind folgende Seminare, die ebenfalls zur Stärkung einer positiven Unternehmenskultur und unserer Kommunikationstools beitragen:

- Konfliktmanagement (Zielgruppen: Führungskräfte, Mitarbeitende).
- Integrale Teamentwicklungen (Zielgruppe: Teams und Bereiche des Unternehmens).
- Microsoft 365 Schulungen (Zielgruppe: alle Mitarbeitenden).
- TIL 4 Foundation Schulung (Zielgruppe: IT).
- Praxistraining Beratung (Zielgruppe: Fachkräfte Beratung im B2C-Vertrieb).
- Umgang mit schwieriger Kundschaft (Zielgruppe: Organisationsassistenten und Beratung)

Seit 2019 können alle Mitarbeitenden die Angebote unseres Kooperationspartners LinkedIn Learning jederzeit vollumfänglich nutzen. Durch unsere Mitgliedschaft bei Bitkom e. V. stehen deren verschiedene Weiterbildungs- und Veranstaltungsangebote offen. Aufstiegsfortbildungen der WBS GRUPPE können kostenfrei oder stark kostenreduziert besucht werden.

Zusätzlich zu allen o. g. Weiterbildungsangeboten können Mitarbeitende der WBS SCHULEN seit 2021 an Seminaren zur partizipativen Schulentwicklung, angeboten von unserem Partner „Initiative Neues Lernen e. V.“, teilnehmen. Vertretungen aller Schulstandorte haben bereits an dieser Fortbildungsreihe teilgenommen und haben eine Multiplikatorfunktion in den Teams. 2020 und 2021 wurde im Lockdown der Unterricht in virtuelle Klassenräume verlegt, wofür die Mitarbeitenden eine intensive Schulung erhielten. Sie bekommen fortlaufend neue Angebote im Bereich Digitalisierung von Schulen. 2022 wurde eine Fortbildungslizenz für Micro-Online-Fortbildungen (fobizz) erworben. Interne hybride Fortbildungsangebote bieten über kurze Wege eine gute Vernetzung und ermöglichen einen übergreifenden Austausch zu verschiedenen unterrichtsrelevanten Themen. Diese Angebote werden besonders jenen Mitarbeitenden empfohlen, die bereits während des Studiums als Lehrkraft aktiv den Unterricht gestalten. Sie bekommen auf der einen Seite praktische Themen, wie bspw. Schulrecht, andererseits auch pädagogische



Themen angeboten. Über die hybride Darstellung sind vor Ort Ansprechpersonen zum Austausch da und die Erfahrungen anderer Standorte werden geteilt.

Der im Vorbericht beschriebene Prozess der Organisationsentwicklung (OE) nach dem integralen Modell / Spiral Dynamics wurde fortgesetzt. Für die Jahre 2019–2020 hatte das gemeinschaftlich entwickelte Zukunftsbild 2020 uns Orientierung zur organisationalen Weiterentwicklung auf allen vier Quadranten und zur Integration der Werte entsprechend der Farbenen bis grün gegeben. Seit 2021 orientieren wir uns am Zukunftsbild 2025 (siehe **Anhang 3**). Gelebt wird dieser Prozess durch mehrere bereichsübergreifende, integral gestaltete OE-Projekte, z. B. Einführung von Rollen und Funktionen, selbstorganisierte Teams im WBS Campus, Digital Workplace M365, weiterhin durch ca. 40 Mitarbeitende, die sich in einem spezifischen Seminarangebot zur OE-Begleitung weitergebildet haben und nun in verschiedenen Bereichen die OE-Prozesse fachlich

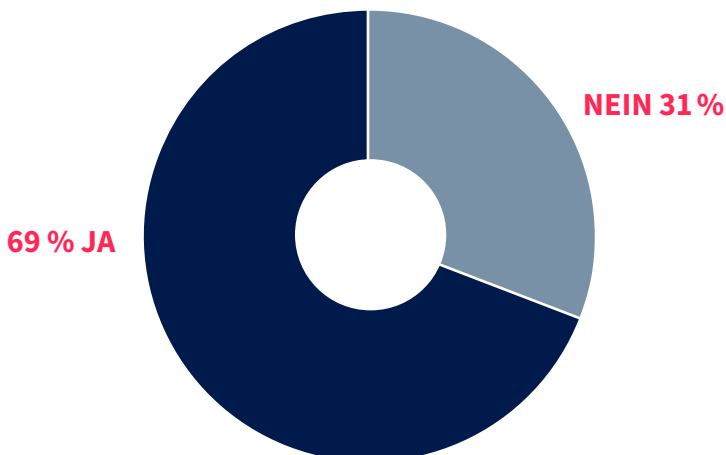
und beratend unterstützen und begleiten. Erfolgreiche OE-Projekte werden in den Regelbetrieb übernommen und stärken so u. a. die Personalentwicklung. Beispielsweise wurde das frühere OE-Projekt Potenzialentfaltungsinitiative verstetigt, sodass jede Mitarbeitende mindestens alle zwei Jahre die Möglichkeit zu einem umfangreichen Potenzialcheck, inklusive Feedback von Kolleg:innen und Vorgesetzten, erhält und somit den eigenen Entwicklungsstand zwischen Selbstbild und Fremdbildern abgleichen kann. Mit der persönlichen Auswertung erhalten alle teilnehmenden Mitarbeitenden auch gezielte Seminarempfehlungen für ihre weitere Entwicklung.

Seit 2019 wurde mit Teambay ein standardisiertes Tool für Befragungen der Belegschaft eingeführt. Dieses wird für regelmäßige (6-wöchentliche) Befragungen zu 3–5 aktuellen Themen / Fragestellungen genutzt. Im Jahr 2022 wurde Teambay durch Honestly abgelöst. Dieses Tool ist noch benutzerfreundlicher und erste Umfragen zeigten eine Erhöhung der Teilnahmequote von durchschnittlich 40 % auf 60 %.

Eine im Mai 2019 durchgeführte Umfrage zur Feedbackkultur ergab folgendes Ergebnis:

## **Erhalten Sie in der Regel hilfreiches und konstruktives Feedback zu Ihrer Arbeit?**

TEILNAHME: 780 PERSONEN

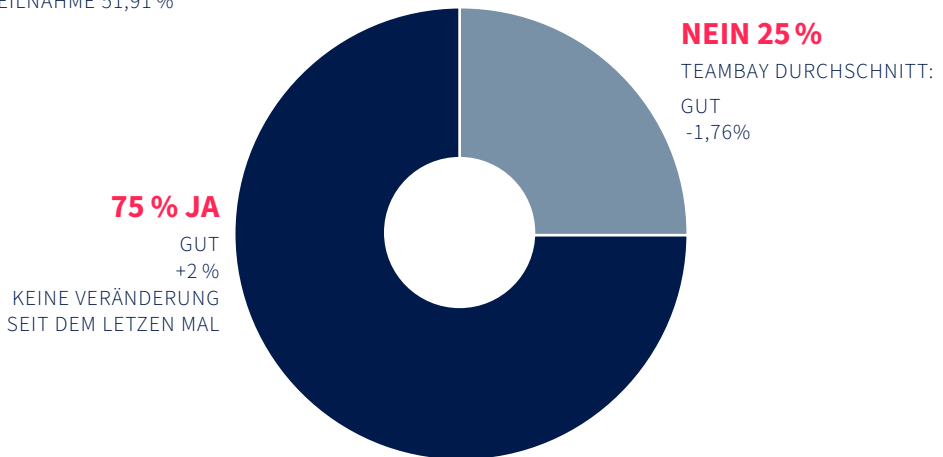




Folgende Umfrage wurde im September 2021 durchgeführt:

## **Erhältst Du in der Regel hilfreiches und konstruktives Feedback zu Deiner Arbeit?**

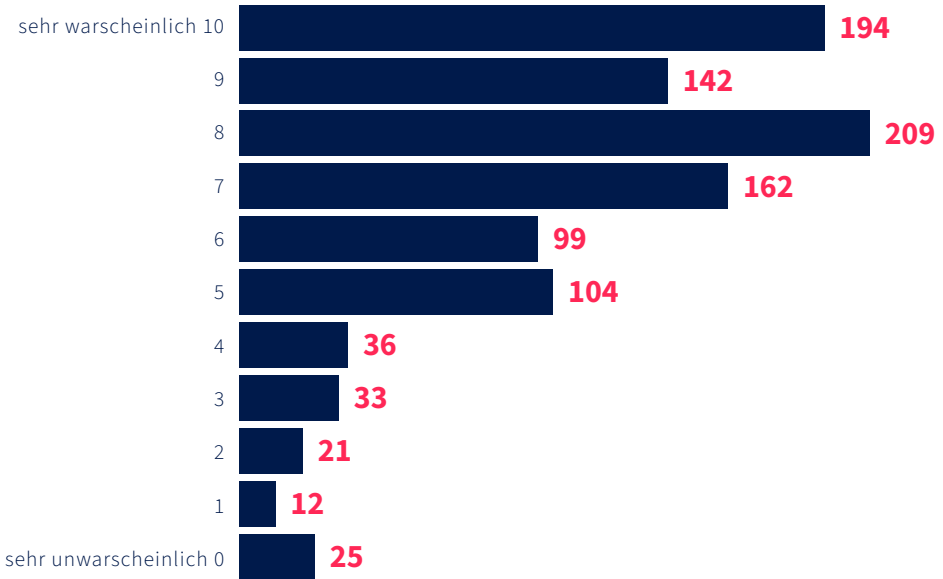
TEILNAHME 51,91 %



Eine Abfrage im September 2022 zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden ergab Folgendes:

## Wie wahrscheinlich ist es, dass du dein Unternehmen einem Freund oder Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen würdest?

TEILNAHME: 1.037 PERSONEN

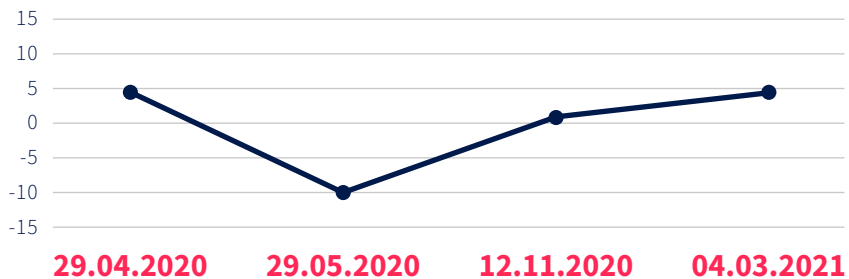
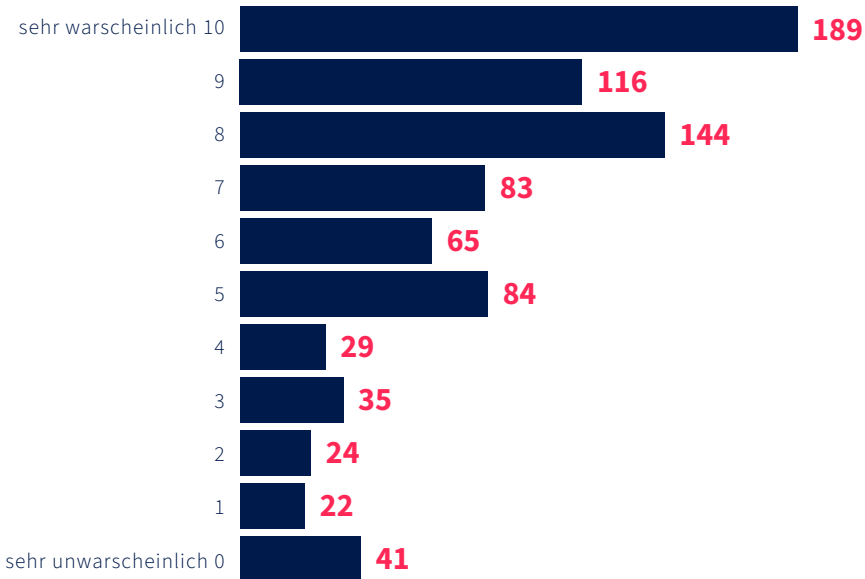


Seit 2020 wurde der Employee Net Promoter Score (eNPS) als feste abgefragte Kennzahl in unserem Feedbacktool integriert mit folgenden bisherigen Ergebnissen:

## Wie wahrscheinlich ist es, dass du dein Unternehmen einem Freund oder Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen würdest?

eNPS 1 (PASSIV), SEHR GUT + 11 (SEIT DEM LETZEN MAL VERBESSERT)

TEILNAHME 832 PERSONEN





 WBS  
TRAINING

## WEITEREMPFEHLUNG mit Herz.

**Empfehl WBS TRAINING weiter.**

Als Dankeschön erhalten du und deine  
Empfehlung jeweils 150 Euro.

[wbstraining.de/freunde-werben](https://wbstraining.de/freunde-werben)



 Direkt zum  
Formular.

[wbstraining.de](https://wbstraining.de)

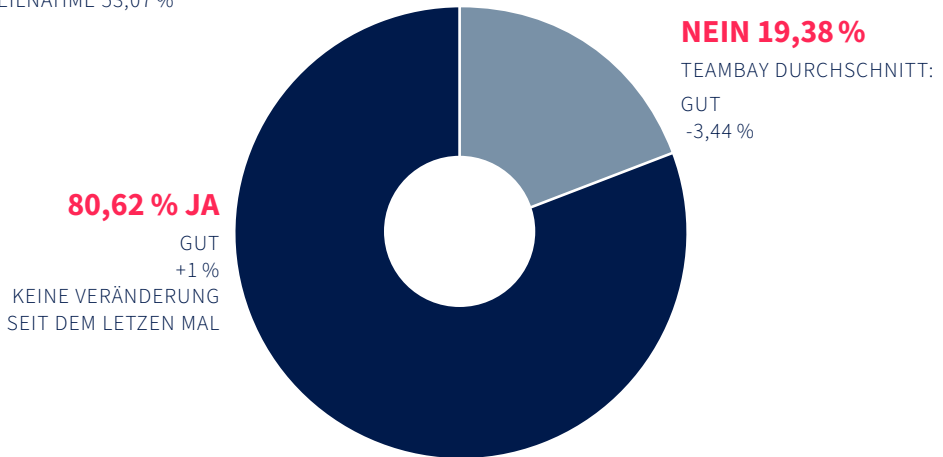
Folge uns.



Zu unserer Fehlerkultur ergab sich folgendes Feedback:

## Fällt es dir leicht, deiner Führungskraft zu sagen, wenn einer von euch einen Fehler gemacht hat?

TEILNAHME 53,07 %



Weiterhin gibt es die Möglichkeit für individuelles beidseitiges Feedback in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen. Auch das anonym auf Kununu eingehende Feedback von Mitarbeitenden,

Bewerber:innen und Auszubildenden wird kontinuierlich gelesen, thematisiert, beantwortet und ausgewertet. Der Gesamtbewertungsscore (Skala 0 – 5) hat sich seit 2018 wie folgt entwickelt:

2018	2019	2020	2021	2022
3,69	3,87	3,92	3,96	4,00

Seit 2020 wurde der Cultural Fit Evaluator zur Nutzung im Recruiting Prozess eingeführt. Durch Fragen zu den persönlichen Einstellungen und Werten wird ein Werte- und Interessensprofil des Bewerbers erstellt und dieses mit dem kulturellen Profil der WBS GRUPPE abgeglichen. Dies unterstützt uns dabei, zur Unternehmenskultur möglichst gut passende Mitarbeitende zu finden, die sich auch längerfristig an einem Arbeitsplatz der WBS GRUPPE wohlfühlen.

Zum Feiern unserer Erfolge nutzen wir unterschiedliche Formate: Die verschiedenen Arbeitsteams können gemeinsame Teamevents organisieren, bspw. bei Projektabschlüssen oder Zwischenerfolgen. Dafür

werden gern unsere Bio-Seminarhäuser Essentis in Berlin und LebensGut Pommritz genutzt, die ein angenehmes Ambiente bieten. In unserem Intranet WBS 4U berichten wir, neben allgemeinen Informationen, auch über Erfolge und erhalten entsprechenden Zuspruch und Aufmerksamkeit von anderen. Mit dem #Zwischenfreuen werden gern (Teil-)Ergebnisse dargestellt, bspw. erfolgreiche Projektfortschritte oder positive Entwicklungen und Feedbacks unserer Kundenschaft, über die sich auch die Kolleg:innen anderer Bereiche freuen und dies entsprechend kommentieren. Einmal jährlich kommen wir zu einer Firmenfeier zusammen, auf der alle Mitarbeitenden gemeinsam unsere Unternehmenserfolge feiern und der Vorstand

und Mitarbeitende viele Einzelerfolge dankend ansprechen (siehe C2.1).

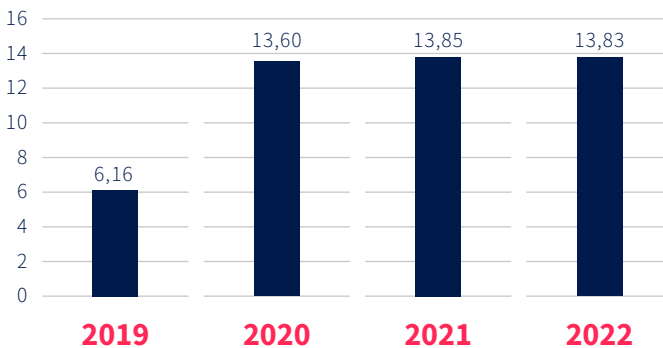
Für den Fall von Konflikten zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten bieten wir verschiedene Möglichkeiten zur Konfliktlösung an. Das Team der Personalbetreuung steht hierzu in einer beratenden Rolle zur Verfügung. Des Weiteren laden wir bei Bedarf interne oder externe Fachleute für Mediation bzw. Coaches ein. Diese sind zu unserer Feedbackkultur gebrieft und können von den Mitarbeitenden eigenständig bei Bedarf kontaktiert werden.

Seit Juli 2022 haben die WBS SCHULEN einen systemischen Coach eingestellt. Er unterstützt die Teams und einzelne Mitarbeitende an den Standorten und der Zentrale der WBS SCHULEN, Herausforderungen und mögliche Veränderungsprozesse zielführend und gewinnbringend meistern zu können, z. B. durch

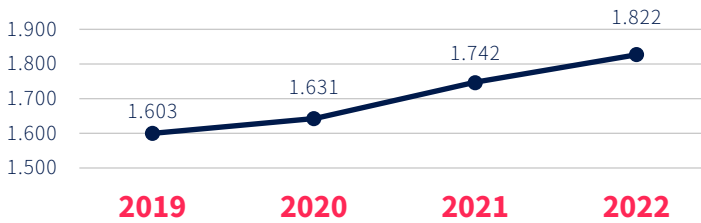
Supervision, Workshops und Mediation. Zudem steht er den Mitarbeitenden für individuelle Coachings zur Verfügung. Führungskräfte der WBS SCHULEN haben zusätzlich die Möglichkeit, ein externes Führung coaching durch einen Coach der jeweiligen Region zu erhalten.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 2020 4,41 Jahre und 2022 5,01 Jahre. Die Fluktuationsraten (nach der Schlüterformel) sind in der Grafik ersichtlich. Im Jahr 2019 hatten wir vermehrte Eintritte, jedoch wenige Austritte. Daher ergibt sich hier eine geringe Fluktuationsrate von 6,16 %. In den Folgejahren während der Coronapandemie bleiben die Eintritte relativ konstant, die Austritte erhöhten sich wiederum. Zum Vergleich: In Deutschland liegt die durchschnittliche Fluktuationsrate in der Branche „Erziehung und Unterricht“ laut Statistisches Bundesamt (basierend auf Arbeitsmarktdaten aus dem Jahr 2019) bei 30,2 %.

### Fluktuation (Schlüter)



Die Anzahl der angestellten Mitarbeitenden der WBS GRUPPE (inkl. Aushilfen, Werkstudierenden und Praktikant:innen) hat sich wie folgt entwickelt:



Die Entwicklung der Bewerberzahlen in den Jahren 2019–2022 zeigt untenstehende Tabelle. Aufgrund einer Umstrukturierung sind ab 2022 auch die Stellenausschreibungen für Trainingspersonal und deren Bewerbungen erfasst. 2021 kam es aufgrund der

Pandemiesituation zu einem Bewerbungsanstieg. Hier haben sich bspw. viele Fachkräfte aus dem Bereich Gastronomie umorientiert. 2022 wiederum gingen die Bewerberzahlen wie auch bei vielen anderen Unternehmen wieder zurück:

JAHR	ANZAHL DER AUSSCHREIBUNGEN	BEWERBUNGEN AUF AUSSCHREIBUNGEN	BEWERBUNGEN PRO AUSSCHREIBUNG IM DURCHSCHNITT	INITIATIVBEWERBUNGEN	BEWERBUNGEN GESAMT
2019	159	4.760	29,9	286	5.046
2020	129	3.585	27,8	533	4.118
2021	204	6.775	33,2	533	7.308
2022	211	3.703	17,5	498	4.201

Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Leistungserbringung der WBS TRAINING AG leisten die freiberuflichen Trainer:innen, die auf Honorarbasis arbeiten. Entsprechend dem Verständnis der Gemeinwohl-Ökonomie führen wir diese hier unter Thema C mit an und stellen die Merkmale der Zusammenarbeit gemäß den Fragen und Indikatoren zu Thema C dar. Als Unternehmen sehen wir diese Zuordnung jedoch fraglich, da freiberuflich Tätige aus rechtlichen Gründen anders behandelt werden müssen als festangestellte Mitarbeitende, andernfalls könnten sie dem Verdacht einer Scheinselbständigkeit unterliegen. Selbstverständlich halten wir uns an die gesetzlichen Vorgaben, wodurch wir eine ganze Reihe der gefragten Kriterien der GWÖ für (festangestellte)

Mitarbeitende gegenüber unseren freien Mitarbeitenden nicht erfüllen können und dürfen.

Bereits in ihrem Bewerbungsprozess durchlaufen die freiberuflichen Trainer:innen eine Informationsveranstaltung, in der alle wesentlichen Voraussetzungen und Informationen für das Lehren nach unseren Rahmenbedingungen vermittelt werden. Dies betrifft v. a. eine Vorstellung zum Lehren im digitalen Raum, Erwartungen an die spezifischen pädagogischen Anforderungen und Aufgaben, Aufzeigen von Hilfestellungen hinsichtlich Organisation und Technik. Es dient auch als Orientierung und Einführung in die Kultur und Philosophie des Lernens und Lehrens gemäß dem innovativen Bildungsverständnis der WBS GRUPPE.



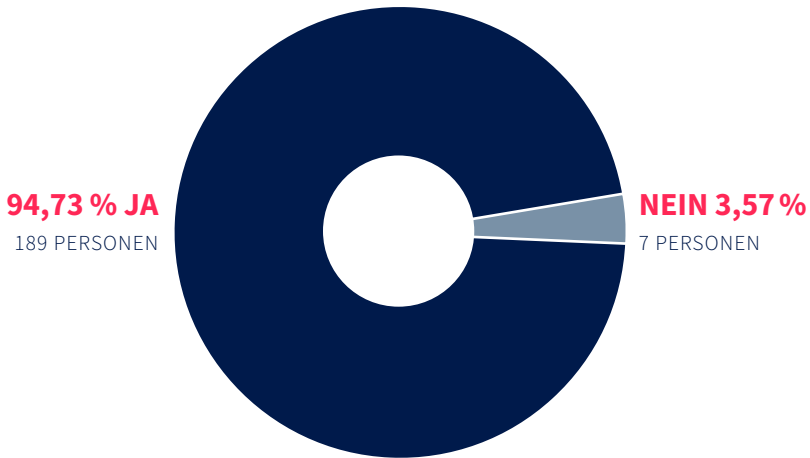
Es werden regelmäßig Online-Umfragen mit Honorarkräften durchgeführt, um die Zufriedenheit zu erfragen bzw. eine Feedbackmöglichkeit

zu geben. Dazu werden alle Honorartrainer:innen eingeladen. Durchschnittlich beteiligen sich 150 – 200 Trainer:innen regelmäßig daran.

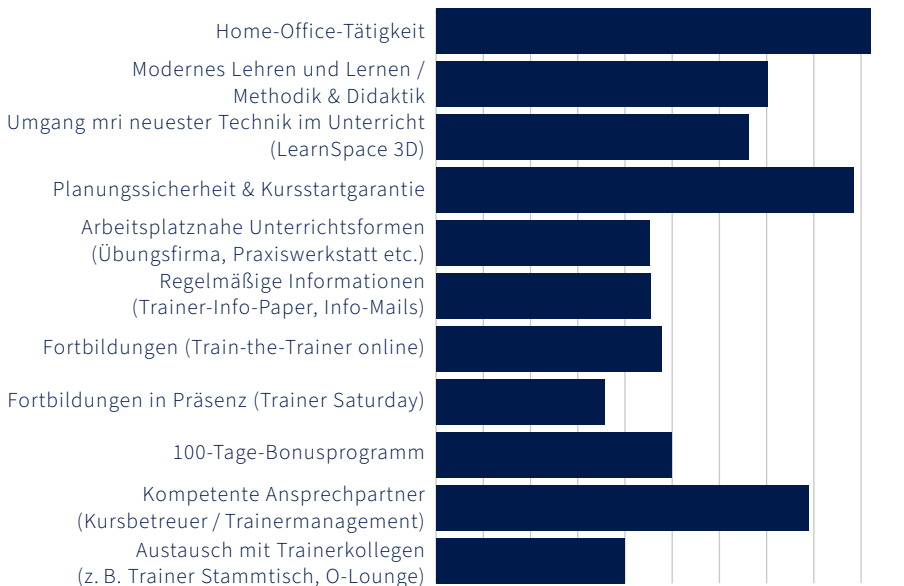
Hier die Ergebnisse einer Umfrage Ende 2019:

## Würden Sie uns als Auftraggeber weiterempfehlen?

TEILNAHME 196 PERSONEN



## Was ist für Sie das Wichtigste in der Arbeit mit uns?

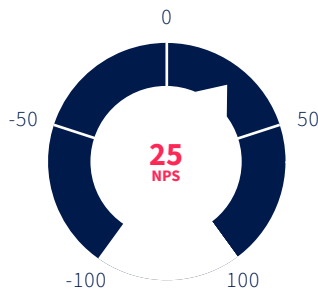
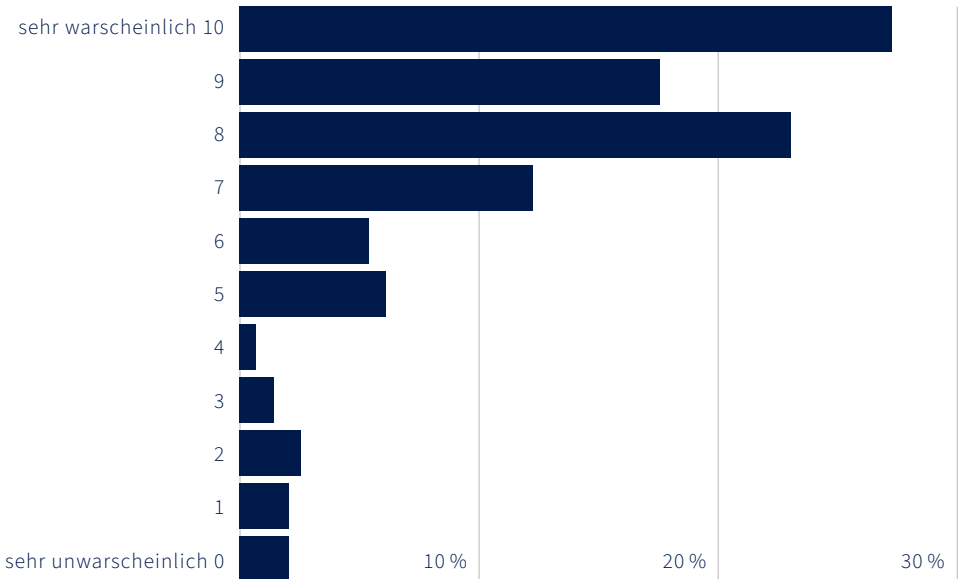


Die letzte umfassende Umfrage fand 2022 im Rahmen des Projekts TrusT statt. TrusT steht für eine gemeinsame und vertrauensvolle Zukunft mit unseren Trainer:innen und Auszubildenden. Der Fragenkatalog deckte nahezu alle Bereiche ab, die Honorartrainer:innen bei WBS TRAINING betreffen (grundsätzliche Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen, Weiterbildung, Kommunikation etc.). Ziel der Umfrage war es, die Sichtweise der freien Trainer:innen direkt abzuholen und in die Überlegungen und Arbeitspakete des Projekts einfließen zu lassen.

Zwei Beispiele aus der Umfrage:

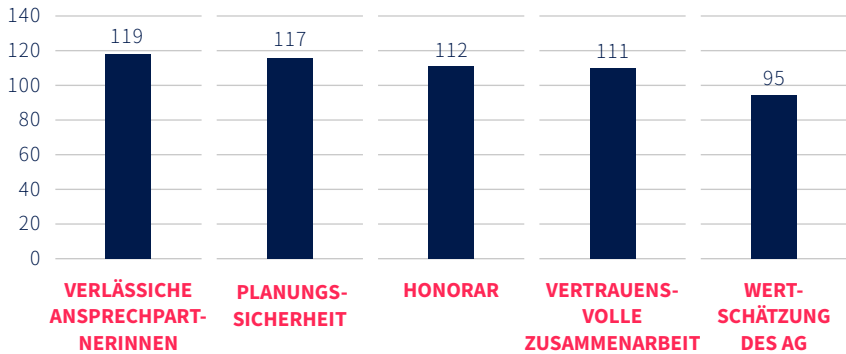
**Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die WBS TRAINING einer Freundin/einem Freund oder einer Kollegin/einem Kollegen weiterempfehlen werden?**

TEILNAHME 161



## Was ist Ihnen bei einem Auftraggeber besonders wichtig?

TEILNAHME 152, AUSZUG TOP 5



Zudem finden in moderierten Foren Diskussionen zur aktuellen Meinungsbildung innerhalb des pädagogischen Personals sowie zu aktuellen Themen wie der Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden, Arbeiten und Lernen 4.0, Lernvoraussetzungen, Lernbiografien, technischen Voraussetzungen der Lernumgebung

und zu neuen Lernformaten von WBS TRAINING statt. Diese Formate bieten die Möglichkeit des Austauschs der freiberuflichen Mitarbeitenden untereinander und schaffen die Grundlage für eine gemeinsame Entwicklung mit unserer Firma.

**Zu einem wertschätzenden Umgang mit den freiberuflichen Trainer:innen tragen u. a. auch folgende Angebote und Veranstaltungen bei:**

- Zur Einarbeitung in unsere Live-Online-Lernumgebungen bieten wir die WBS Campus Tour, die vier aufeinander aufbauende Online-Schulungen zu den Software-Anwendungen und ergänzend eine methodische Schulung umfasst. Neue Trainer:innen können Online-Übungsräume zum selbstständigen Ausprobieren und Üben nutzen.
- Trainer:innen können an Online-Stammtischen der Fachbereiche teilnehmen. Dort werden Neuigkeiten in den Kursen berichtet, Pilotaktivitäten präsentiert und Erfahrungen geteilt, es findet ein Erfahrungsaustausch statt und erst kürzlich eingetretene Trainer:innen werden von erfahrenen Lehrkräften zusätzlich in das Kursgeschehen eingeführt und bei Bedarf unterstützt.
- Alle Honorarkräfte haben persönliche Ansprechpersonen bei WBS TRAINING sowie konkrete Anlaufstellen zu bestimmten Themen und Fragen. Dies ermöglicht einen regelmäßigen Austausch, kontinuierliche Unterstützung und Information. Aktuelle Themen und Neuerungen werden regelmäßig per Info-Mail an alle freien Trainer:innen kommuniziert.
- Vier Mal im Jahr erhalten alle Honorarkräfte das TIP (Info-Paper für Trainer:innen). Dieser umfangreiche Newsletter informiert über aktuelle Themen der WBS GRUPPE und über Lehr- und Lernrends, gibt Anregungen zu Trainingsmethoden, Hinweise zu anderen Unterstützungsangeboten und enthält einen Anteil an unterhaltenden Informationen, die auch über Nachhaltigkeitsthemen berichten.

- Ein breites Angebot an Online- Fortbildungen für Trainer:innen (Live-Trainings und Selbstlernmodule) zu folgenden Themen:
- Präsentationstechniken in der Anwendung für WBS LearnSpace 3D®
- Grundlagenkurs: Methodik im virtuellen Klassenzimmer
- Grundlagenkurs: WBS LearnSpace 3D® 3.0
- Grundlagenkurs: WBS eCampus 5.0
- Atmung – die Alltagshelferin für Redner:innen und Trainer:innen
- Lernmethoden
- WBS LearnSpace 3D® – Tipps und Methodensammlung
- WBS LearnSpace 3D® – facettenreich
- WBS eCampus 7.0 – Abwechslungsreiche Unterrichtsgestaltung – gewusst wie!
- Erfolgreich online recherchieren
- Workshop zu Rechtsfragen aus der Praxis im Online-Lehren
- Einführung ins Medienrecht
- Einführung ins Medienrecht – für pädagogische Berufe
- Von der reinen Wissensvermittlung zur Lernbegleitung – abwechslungsreiches Unterrichten
- Ein Werkzeugkoffer für Lernbegleitende – Haltung, Tools und Methoden
- Das Bildungsverständnis als Unterstützung im WBS Campus-Alltag
- Das WBS Bildungsverständnis in der Praxis

Unsere Honorarkräfte haben freien Zugriff auf Lernangebote und Vorlagen, die vom Medienmanagement der WBS GRUPPE erstellt werden. Hier finden sich Themen wie Prüfungsangst, Einfache Sprache, Diversität, Kreativpause, Visuelle Gestaltung, Erstellung von Lernmitteln und vieles mehr.

In regelmäßigen Abständen organisiert der WBS Campus freiwillige Online-Veranstaltungen, die sich an Honorarkräfte richten. In den Jahren 2019 – 2021 gab es die Veranstaltungsformate „Informiert“ (Infoveranstaltung für besondere Themen), „Ausgetauscht!“ (Angebot für den Austausch unter den Honorarkräften) und „Hereinspaziert!“ (kleine Vorträge zur Gesundheit und andere Mitmachaktionen). 2023 wird ein neues interaktives Online-Veranstaltungsformat aufgelegt.

Bei den WBS SCHULEN werden die freiberuflichen Lehrkräfte von den Schulstandorten und dem Team Fort- und Weiterbildung betreut. Ein freiberufliches Arbeitsverhältnis betrifft bei den WBS SCHULEN nur einen sehr geringen Anteil der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte, der sich im Berichtszeitraum reduziert hat. Sie werden üblicherweise für Lernfelder mit geringem Umfang im Schuljahr eingesetzt. Generell bevorzugen wir Festanstellungen für unsere Lehrkräfte. Die Transformation der Lernkultur und daraus resultierende Projekte der Schulentwicklung werden mit festangestellten pädagogischen Fachkräften erarbeitet. Die Lehrkräfte der WBS SCHULEN können alle Angebote der WBS TRAINING für Trainer:innen ebenfalls nutzen.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Mit der regelmäßigen Anwendung des Feedbacktools möchten wir künftig in zyklischen Abständen Fragen und Themen wiederholen, um mit konkreten Benchmarks die Entwicklung der Organisation zu beobachten.

## C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.

Das Gesundheitsmanagement der WBS GRUPPE wurde im Berichtszeitraum in seinen Angeboten und in der Besetzung des Teams Gesundheitsmanagement nochmals deutlich erweitert. Das systematische und ganzheitliche Gesundheitsmanagement beinhaltet sowohl die Gesundheitsförderung als auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das Angebot umfasst unter anderem:

- Vielseitige Weiterbildungs- und Seminarangebote sowie Impulsvorträge zu diversen Gesundheitsthemen (Bewegung, Ernährung, Entspannung, mentale Stärke, Sinne schärfen, Work-Life-Balance, Stressmanagement).
- Sportliche und Bewegungsangebote (z. B. dreimal wöchentlich stattfindende „Bewegte Pause“ mit Übungsanleitungen zur Bewegung am Arbeitsplatz, regelmäßige unternehmensweite Schritte- und Bewegungschallenges).
- Eine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes.
- Zahlreiche Angebote des externen Bewegungs-, Beratungs-, Kinderbetreuungs- und Freizeitansbieters (voio).
- Kooperationen mit Fitnessstudios.
- Kooperationen mit JobRad.
- Kooperationen mit Herstellern hochwertiger Nahrungsergänzungsmittel.
- Professionelle psychologische Beratung.
- Professionelle Beratung in besonderen Lebenssituationen, z. B. zur Pflege Angehöriger und Trauerbegleitung.

Ein Auszug aus unserem internen Seminarangebot zu Gesundheitsthemen:

GRUPPE	BEZEICHNUNG
ALLGEMEIN	Diversität: Die Grundlagen Gesund führen Sucht am Arbeitsplatz
BEWEGEN	Ergonomie-Coaching Rückengesundheit Yoga Retreat
ERNÄHREN	Fit und gesund mit der saisonalen Küche Heilfasten Darmgesundheit
ENTSPANNEN	MBSR – Mindful Based Stress Reduction Timeout statt Burnout Wunderwaffe Schlaf
SINNE SCHÄRFEN	Augenyoga Gesundes Hören Meine Stimme im virtuellen Raum
MENTALE STÄRKE	Stress im Griff Mental Load teilen Mit seelischer Stärke im Arbeitsleben
ARBEITSSCHUTZ	Zertifizierung Sicherheitsbeauftragte:r Brandschutzhelfer – Theorie
BEM	BEM-Schulung für Führungskräfte





Ein Auszug aus den kostenlosen und für alle Mitarbeitenden zugänglichen Angeboten unseres Kooperationspartners voio:

MODUL	THEMA	BEZEICHNUNG
BABYS & KLEINKINDER	Kinderbetreuung	Einen Tag im Zoo Klassiker aus der Märchenwelt
	Kindeseentwicklung	Umgang mit Wut – Tipps für Eltern
SCHULKINDER & JUGENDLICHE	Kinderbetreuung	Yoga für Kinder
	Ferienbetreuung	Tenniscamp
	Schule & Lernen	Mathe 3. Klasse
FÜR MICH SELBST	Gesundheit	Theraband-Training Meditation am Morgen
	Karriere & Beruf	Konfliktkompetenz stärken Selbstorganisation & Zeitmanagement
	Finanzen & Recht	Geld und Energie sparen lernen
	Alltag & Privatleben	Positive Psychologie im Alltag

Die weitaus meisten Arbeitsplätze in der WBS GRUPPE sind Büroarbeitsplätze, bei denen als potenzielle gesundheitliche Belastungen Skelett- und Muskelerkrankungen durch einseitige unausgewogene Körperhaltungen eintreten können. Alle zuvor genannten Bewegungsangebote, die ergonomische Ausstattung am Arbeitsplatz sowie das erweiterte Angebot zur Entlastung und Entspannung in Stresssituationen gelten selbstverständlich auch für Mitarbeitende im Homeoffice.



Weitere potenzielle Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag sind Stress und persönliche Überforderung. Zum Ausgleich gibt es verschiedene Seminarangebote, z. B. Meditations- und Entspannungsübungen mit zeitlich flexiblen Modulen, Bewegungsübungen, Angebote zur persönlichen Kompetenzentwicklung, aber auch Möglichkeiten zu Beratung und Coaching im kollegialen Rahmen und/oder mit externen Fachleuten. Außerdem stehen Online-Trainings zur Stressreduktion und Vorbeugung von Depressionen sowie der Zugang zu einer App mit Meditationstraining, das speziell für den Arbeitsalltag entwickelt wurde, zur Verfügung. Aus- unserer Meetingkultur sind die 3- bis 10-minütigen Meditationen zu Beginn eines jeden Meetings nicht mehr wegzudenken – wahlweise in Stille oder als geführte Meditation, wie auch die Entspannungseinheiten an jedem Weiterbildungstag. Die vergleichsweise hohe Zahl von 30 Tagen Urlaub ist weiterhin Standard für alle Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden können zudem aus einem Angebot ergonomischer Bürostühle und höhenverstellbarer Tische die für sie passenden auswählen. Damit wird nicht nur eine körpergerechte Sitzhaltung ermöglicht, sondern auch ein dynamisches Arbeiten mit Wechsel zwischen Sitzen und Stehen.

In Zusammenarbeit mit dem Team des Gesundheitsmanagements übernehmen über 30 Mitarbeitende die Rolle als Gesundheitsbeauftragte. Diese Multiplikator:innen sind bundesweit verteilt, sodass jede Region und jeder Bereich der WBS GRUPPE abgedeckt sind. Sie sind das Bindeglied zwischen dem Gesundheitsmanagement und den Mitarbeitenden vor Ort, informieren über und sensibilisieren für aktuelle Gesundheitsthemen und -angebote, aktivieren Teammitglieder am Arbeitsplatz und melden Bedarfe für gewünschte Gesundheitsangebote.

- Durch die unternehmensweite Einführung der MS 365 Tools, insbesondere MS Teams, das neue Intranet und das soziale Netzwerk Yammer wurde die Partizipation der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum deutlich gesteigert und die Health Literacy in sämtlichen Säulen der Gesundheitsförderung gestärkt. Über Yammer finden regelmäßige Abfragen zu Wünschen, Bedarfen und favorisierten Formaten statt. Zusätzlich haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, eigene Inhalte zum Thema Gesundheit bereitzustellen, zu diskutieren und sich für gemeinsame sportliche Unternehmungen zu verabreden.



- Da Führungskräfte eine wichtige Bedeutung im Gesundheitsmanagement haben, sind einige Formate direkt an sie gerichtet, z. B. Vorträge und E-Learnings zum Thema gesunde Führung. Sie werden auf weiteren Kanälen für den Stellenwert der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert und über aktuelle Themen und Angebote informiert. Hier sind u. a. der Talent Circle, regelmäßige Fach- und Führungskräfte tagungen sowie das Kompetenzpartnernetz HR zu nennen.

#### Thema Arbeitsschutz:

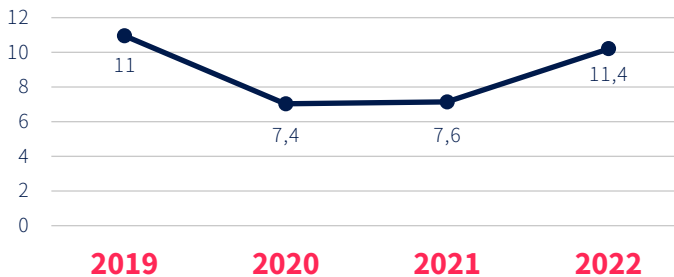
- Grundlage für die Maßnahmen im Arbeitsschutz sind umfangreiche Gefährdungsbeurteilungen, dazu zählen:
  - Gefährdungsbeurteilung vor Ort in Form einer Checkliste, die diverse Themenbereiche abdeckt, wodurch das Risiko eingeschätzt und Handlungsbedarf abgeleitet wird; Grundlage sind eine regelmäßig stattfindende interne Begehung durch die Sicherheitsbeauftragten, Audits und externe Begehungen.
  - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Form von Umfragen über das Tool Honestly. Hierbei werden die Bereiche Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung betrachtet.
  - Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze im Homeoffice.
- Zum Thema Arbeitsschutz durchlaufen alle Mitarbeitenden ausführliche Online-Unterweisungen, die jährlich aufgefrischt werden.
- Deutschlandweit unterstützen zahlreiche Sicherheitsbeauftragte sowie Ersthelfende, Brandschutz-helfende und ein Brandschutzbeauftragter die Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Diese werden regelmäßig durch interne und externe Seminare aus- bzw. weitergebildet, die allen Mitarbeitenden offenstehen.
- Allen Mitarbeitenden wird bei Eintritt in das Unternehmen sowie alle zwei Jahre eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung zur Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen angeboten, die u. a. einen Sehtest und ein Ergonomie-Coaching enthält. Diese werden von Betriebsärzt:innen unseres Kooperationspartners, des Arbeitsmedizinischen Dienstes des TÜV Rheinland, durchgeführt. Zudem wird bei Bedarf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille bezuschusst, sodass betroffenen Mitarbeitenden notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Im Berichtszeitraum wurden 201 Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Weiterhin wurden im Jahr 2022 20 Bildschirmarbeitsplatzbrillen bezuschusst.
- Während der Pandemie hat das Gesundheitsmanagement selbstverständlich auch die Koordinierung der pandemiebedingten Gesundheitsmaßnahmen übernommen. Dazu gehören die ständige Überprüfung der gesetzlichen Richtlinien und die Weitergabe von Handlungsanweisungen an alle Standorte für die jeweiligen Mitarbeitenden und die Teilnehmenden, die Bereitstellung von FFP2-Masken, tägliche Coronatestangebote, Umsetzung der Abstandsgebote etc.
- Weitere Maßnahmen zum Arbeitsschutz werden im Arbeitsschutzausschuss (ASA) geplant, beschlossen und evaluiert. Dieser tritt viermal jährlich zusammen und setzt sich aus dem Vorstand, Führungskräften verschiedener Abteilungen und Geschäftsfelder, Sicherheitsbeauftragten, dem Team Gesundheitsmanagement sowie der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und der externen Betriebsärzt:in zusammen.

- Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wurde im Berichtszeitraum eingeführt.
- Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) – in Zusammenarbeit mit der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH – bietet die WBS GRUPPE ihren Mitarbeitenden Hilfe und Beratung, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Anspruch auf Unterstützung mit dem BEM haben alle Beschäftigten, die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, unabhängig davon, ob wiederholt, in kürzeren Abständen oder ob ununterbrochene Fehlzeiten vorliegen.
- Die Teilnahme am BEM ist freiwillig – die Mitarbeitende bestimmt selbst, welche Informationen über die Erkrankung in das BEM-Verfahren einfließen sollen und wem gegenüber sie welche Auskunft geben möchte. Alle am BEM-Verfahren beteiligten Ansprechpersonen unterliegen ohne Ausnahme der Schweigepflicht. Zum Erhebungszeitpunkt werden durchschnittlich 27 Mitarbeitende in einem BEM-Verfahren betreut (Teilnahmequote: 19 %).
- Im Berichtszeitraum wurde ein neuer Prozess zum Umgang mit Alkohol- und Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz erarbeitet und eingeführt. Um gesundheitsriskantes Verhalten zu vermeiden oder zu reduzieren, werden Informationen zum Umgang mit Suchtmitteln im betrieblichen Kontext vermittelt und es werden Handlungswege zum Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden aufgezeigt.
- Im Jahr 2020 verzeichnete die WBS TRAINING AG acht Mitarbeitende, die einen Arbeits- bzw. Wegeunfall erlitten haben. Im Jahr 2021 betraf dies 16 Mitarbeitende, dies hatte Ausfallzeiten von insgesamt 114 Tagen zur Folge. Im Jahr 2022 waren es 12 Mitarbeitende mit insgesamt 83 Tagen.
- Die Aktivitäten und Maßnahmen im Arbeitsschutz sind als Anweisungen, Leitfäden und Formulare in „WBS interne Prozesse“ aufgearbeitet und dargelegt und so für alle Mitarbeitenden jederzeit abrufbar. Überprüft werden sie regelmäßig durch Begehungen vom TÜV und den Aufsichtsbehörden sowie durch interne und externe Audits.

#### Die Fehltage aus gesundheitlichen Gründen der WBS TRAINING AG:

BEZEICHNUNG	2019	2020	2021	2022
MITARBEITENDE	1.552	1.586	1.625	1.797
GESAMTANZAHL DER FEHLTAGE	16.997	11.733	12.349	20.407
<b>DURCHSCHNITTLICHE FEHLTAGE</b>	<b>11,0</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>11,4</b>

## Entwicklung der durchschnittlichen Fehltag 2019 – 2022



## Die Fehltag aus gesundheitlichen Gründen der WBS SCHULEN:

BEZEICHNUNG	2019	2020	2021	2022
MITARBEITENDE	263	248	258	285
GESAMTANZAHL DER FEHLTAGE	3.556	2.426	2.835	3.504
<b>DURCHSCHNITTLICHE FEHLTAGE</b>	<b>13,5</b>	<b>13,5</b>	<b>11,0</b>	<b>12,3</b>

Die Gesundheits- bzw. Krankenquote in Abhängigkeit zur demografischen Verteilung unter den über 1.800 Mitarbeitenden ist nicht messbar, da sie sich nicht automatisch generieren lässt. Ein Präsentismus wird nicht erfasst. Um den Mitarbeitenden bei leichten Erkrankungen entgegenzukommen, bietet das Unternehmen die Möglichkeit, sich bis zu drei Tage je Krankheitsfall ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt krank zu melden. Dies wurde 2022 von 2.086 Mitarbeitenden für durchschnittlich 1,2 Tage in Anspruch genommen (enthält alle Mitarbeitenden vom 01.01. bis 31.12. inklusive unterjähriger Austritte).

Insgesamt gab die WBS GRUPPE im Jahr 2022 ca. 162.500 € für gesundheitsfördernde Maßnahmen ihrer Mitarbeitenden aus. Hierin nicht enthalten und somit zusätzlich zu erwähnen sind Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes (z. B. arbeitsmedizinische und arbeitssicherheitstechnische Betreuung, arbeitsmedizinische Vorsorgeunter-

suchungen, ergonomische Möbel) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

In einer unternehmensweiten Befragung im Oktober 2022 gaben über 60 % der Befragten an, bereits Angebote des Gesundheitsmanagements genutzt zu haben. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber einer Befragung im September 2021, bei der 37 % der Befragten mit Ja geantwortet hatten. Die Yammer-Community „Gesundheit“ ist mit über 500 Mitgliedern eine der größten und befindet sich auch bei den Rankings nach Likes, gelesenen sowie geposteten Nachrichten unter den Top 2.

## Auswertung der Teilnehmendenzahlen von ausgewählten Gesundheitsangeboten:

- Persis-Seminare und Vorträge zu diversen Gesundheitsthemen: 2021: 644 Teilnahmen, 2022: 795 Teilnahmen.
- Aktive Woche (Live-Bewegungskurse über MS Teams: 5-minütige bewegte Pausen und 60-minütige Kurse wie Yoga, Pilates oder Ganzkörpertraining): 2022: 1.855 Teilnahmen.
- Schrittechallenge 2021 „WBS GRUPPE bewegt 2021 – run, see & share“: 6 Wochen Bewegungschallenge mit Tracking-App: 720 aktive Teilnehmende, erste Challenge mit Beteiligung sowohl von Mitarbeitenden, Teilnehmenden und als auch Trainer:innen.
- Sommer-Challenge 2022: 6 Wochen Bewegungschallenge mit Tracking-App, erneut konnten sich Mitarbeitende, Teilnehmende und Trainer:innen der WBS GRUPPE beteiligen. Insgesamt nahmen 643 aktive Personen in 122 Teams teil. Im Rahmen der Bewegungschallenge wurden 2.000 € von der WBS GRUPPE an die Deutsche DepressionsLiga gespendet.
- voioo: etwa 30 % aller Mitarbeitenden der WBS GRUPPE haben sich bereits auf der Plattform unseres Kooperationspartners voioo registriert. Im Zeitraum Februar 2022 bis Dezember 2022 wurden insgesamt über 2.200 Angebote über voioo gebucht. Das entspricht über 4.300 Stunden.
- Im zweiten Halbjahr 2022 (01.07.–31.12.) haben 710 Mitarbeitende der WBS GRUPPE das Angebot der Nahrungsergänzungsmittel genutzt und eine für sie kostenlose Bestellung aufgegeben. Das entspricht etwa 40 % der Belegschaft.

Auch die freiberuflichen Trainer:innen üben eine überwiegend sitzende Tätigkeit an ihrem Online-Arbeitsplatz aus. Für sie bieten wir ebenfalls freiwillige Online-Angebote zur Förderung der Bewegung und Gesundheit am Arbeitsplatz und durch aktive Übungen an.

Auf der Lernplattform WBS eCampus stellen wir den Honorarkräften folgende Module und Handouts zur Verfügung:

- Das bewegte Büro.
- Übungen für das Homeoffice.
- Wunderwaffe Schlaf – so schlafen wir uns gesund.
- Einführung in das Mentaltraining.
- Achtsame Ernährung im Homeoffice.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir möchten die Partizipation der Mitarbeitenden weiter fördern, sodass die Gesundheitsangebote noch zielgerichteter und bedarfsorientierter entwickelt werden können. Aktuell wird an einem Kennzahlensystem gearbeitet, um das Gesundheitsmanagement noch systematischer und nachhaltiger gestalten und jederzeit auf alle relevanten Kennzahlen zugreifen zu können.



## C1.3 Diversität und Chancengleichheit.

Die WBS GRUPPE pflegt eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und sind besonders stolz darauf, dass der Mensch bei uns im Mittelpunkt steht. Weil uns Diversität und Inklusion sehr wichtig sind, haben wir 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Initiative will die Einbeziehung, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen, ganz unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Um hierfür einen entscheidenden Beitrag leisten zu können, wurden folgende Maßnahmen umgesetzt und Angebote geschaffen:

- Unsere zwei internen Inklusionsbeauftragten stehen sowohl für Mitarbeitende als auch Teilnehmende der WBS GRUPPE beratend zur Verfügung und unterstützen sie bedarfsbezogen und lösungsorientiert mit dem Ziel, Barrieren abzubauen und eine erfolgreiche Inklusion zu erreichen.
- Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen werden notwendige ergonomische Hilfsmittel / Arbeitsmittel zur Ausübung der vorgesehenen Arbeitstätigkeiten zur Verfügung gestellt. Hierfür wird der individuelle Arbeitsplatz gemeinsam mit den betroffenen Personen gestaltet.
- Jede neue Mitarbeitende der WBS GRUPPE nimmt an einer verpflichtenden AGG-Schulung teil, in der die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und die damit verbundenen Werte, Rechte und Grundsätze vermittelt werden. Die Schulung zielt darauf ab, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben zu verhindern und Diversität und Gleichstellung zu fördern. Wiederholungen bzw. Auffrischungen dieser Schulungen erfolgen jährlich für alle Mitarbeitenden über das Online-Portal TEOX.
- Seit 2022 steht für alle Mitarbeitenden ein intern erstelltes Lernmodul zum Thema „Diversität: Die Grundlagen.“ zur Verfügung. Dabei wird eine umfassende Übersicht zur Bedeutung der Begriffe zu den Themenkomplexen Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion vermittelt. Zusätzlich lernen die

Mitarbeitenden verschiedene Systeme der Unterdrückung und Maßnahmen zur Unterstützung von Diversität-Initiativen am Arbeitsplatz kennen.

- Eine interne Fachkraft für Mediation sowie zwei Ombudspersonen, die zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen, aber auch zu anderen zwischenmenschlichen Herausforderungen zu Rate gezogen werden können, stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Für alle Mitarbeitenden besteht das Angebot, unsere externe Psychologin anonym und vertraulich für eine erste Beratung zu konsultieren, um die persönliche Handlungskompetenz kurzfristig wiederherzustellen.
- Seit 2019 haben wir eine einheitliche gendergerechte Sprache im Unternehmen etabliert, die wir seither konsequent in der internen und externen Kommunikation anwenden. Selbstverständlich sprechen wir bei Stellenausschreibungen alle Geschlechtsidentitäten an.
- Ein diverses Kollegium betrachten wir als Normalität, was sich ebenfalls in unseren visuellen Auftritten zeigt. Für die Innen- und Außendarstellung nutzen wir bewusst Bildmaterial, das eine diverse Zusammensetzung von Personengruppen abbildet.

Unser Arbeitsumfeld ist so gestaltet, dass eine Tätigkeit bei uns auch mit Behinderung möglich ist. Im konkreten Fall schauen wir, wie wir den Arbeitsplatz entsprechend anpassen können. Beispielsweise wurde für Mitarbeitende mit einer Hörschädigung ein Raum-Audio eingerichtet, für Sehbeeinträchtigungen haben wir Vorleseprogramme installiert, Mitarbeitende mit Hörempfindlichkeit haben einen vollständigen oder höheren Homeoffice-Anteil erhalten, für Mitarbeitende im Rollstuhl wurde das Arbeitsumfeld entsprechend barrierefrei ausgestattet bzw. können sie auf Wunsch in ihrem eigenen passenden Umfeld im Homeoffice arbeiten.



Im Berichtszeitraum ist die Anzahl unserer Mitarbeitenden mit Behinderung gestiegen (siehe Tabelle), aber eine Quote von 5 % (Zielstellung durch Gesetzgeber) konnten wir, auch durch parallel gestiegene Mitarbeiter:innenanzahlen, noch nicht erfüllen.

JAHR	MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG	GESAMTZAHL ALLER MITARBEITENDEN MIT BESCHÄFTIGUNGSUMFANG VON MIND. 18 H/WOCHE	ANTEIL MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG
2019	39	1.433	2,11 %
2020	46	1.535	2,47 %
2021	52	1.589	2,62 %
2022	61	1.712	2,90 %

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich für die WBS SCHULEN:

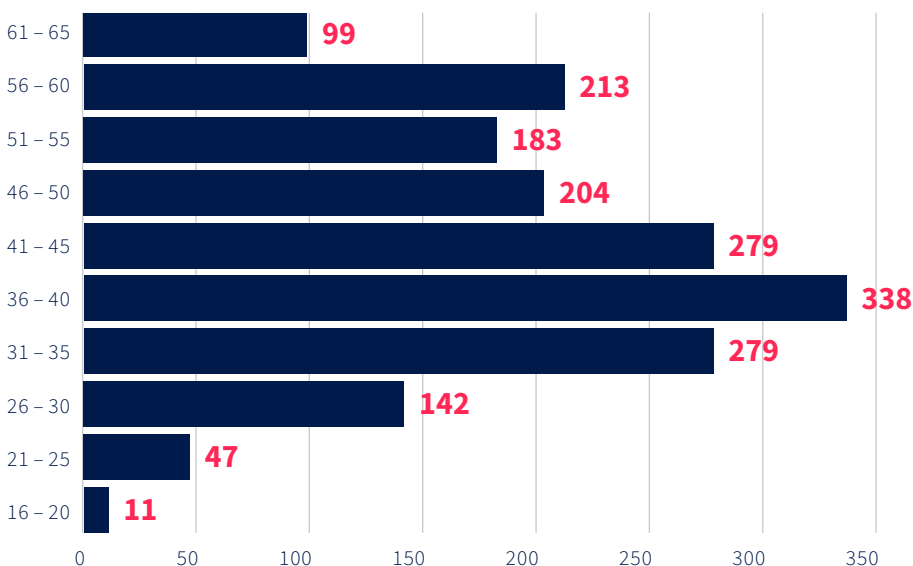
JAHR	MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG	GESAMTZAHL ALLER MITARBEITENDEN MIT BESCHÄFTIGUNGSUMFANG VON MIND. 18 H/WOCHE	ANTEIL MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG
2019	5	196	2,55 %
2020	6	200	3,00 %
2021	6	213	2,82 %
2022	7	228	3,07 %

Für alle Standorte der WBS TRAINING AG haben wir in deren Darstellung auf unserer Webseite 2018 ein Ampelsystem eingeführt, das anzeigt, inwieweit ein Standort behindertengerecht eingerichtet ist bzw. welche Einschränkung es ggf. gibt. Über den angegebenen Kontakt können sich Bewerber:innen, Interessierte oder andere Besucher:innen mit Einschränkungen zu ihren individuellen Bedürfnissen beraten lassen und die bestmögliche Lösung für ihren Besuch eines Standorts finden. Die Standorte der WBS SCHULEN sind in der Regel barrierefrei, da dies auch für die Schülerschaft ein wichtiges Kriterium für die Schulwahl ist.

Von den insgesamt 1.822 Mitarbeitenden der WBS GRUPPE sind 950 Frauen (Stand 31.12.2022). In Führungspositionen waren im Jahr 2022 Frauen zu 52,48 % repräsentiert. In der Organisation existiert der Ansatz, eine gleichwertige Aufstellung von Frau und Mann in einem Team zu integrieren. Bei der Auswahl der Führungskräfte geht es vor allem um die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung. Außerdem wird jeder Führungskraft die Möglichkeit des

Homeoffice und der verkürzten Arbeitszeit zur Verfügung gestellt, um Beruf, Familie und Freizeit gut in Einklang zu bringen. Neben den Führungskräften setzte sich die Belegschaft der WBS TRAINING AG 2022 aus 1.470 Festangestellten, 19 Werkstudierenden, Schüler:innen und Praktikant:innen, 24 Azubis bzw. duale Studierende und 67 Aushilfen / Minijobbern zusammen. Die Altersstruktur ist relativ ausgeglichen und sieht 2022 folgendermaßen aus:

### Altersstruktur



Die Mitarbeitenden der WBS SCHULEN bestand 2022 aus 29 Führungskräften, weiteren 208 Festangestellten und drei Aushilfen / Minijobbern.

Generell besteht die Möglichkeit, Arbeitszeiten zu reduzieren oder in Abhängigkeit zur Tätigkeit flexibel zu gestalten, inklusive flexibler Gestaltung des Arbeitsorts (Homeoffice, Arbeiten von unterwegs). Dies kommt neben Müttern und Vätern auch Mitarbeitenden mit psychischen Einschränkungen und Belastungsstörungen entgegen. Bei Bedarf kann gemeinsam mit der Führungskraft die Möglichkeit zur Anpassung des Arbeitsplatzes besprochen werden.

Die zwei Schwerbehindertenbeauftragten fördern die Eingliederung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung in unserem Unternehmen, vertreten ihre Interessen und stehen auch als beratende und helfende Vertrauensperson zur Seite.

Mütter und Väter nehmen selbstverständlich ihre Elternzeiten in Anspruch. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 14.376 Tage Elternzeit von 66 Mitarbeitenden genommen, 2020 waren dies 16.401 Tage von 71 Mitarbeitenden, 2021 waren es 16.276 Tage auf 70 Mitarbeitende und 2022 waren es 15.935 Tage auf 68 Mitarbeitende.



Der Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist nicht bekannt. Hierzu werden keine Daten erhoben, da alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Herkunft gleichbehandelt und nicht gesondert erfasst werden. Im Alltag der WBS GRUPPE begegnet man Menschen mit sehr unterschiedlicher regionaler und kultureller Herkunft und es gibt zahlreiche Mitarbeitende, für die Deutsch nicht die Muttersprache ist.

Für uns ist es auch selbstverständlich, keine Daten zur sexuellen Orientierung der Mitarbeitenden zu erheben und auszuwerten. Wir stellen jedoch fest, dass es einige Mitarbeitende gibt, die sehr offen und selbstverständlich mit ihrer queer orientierten Partnerschaft oder mit einer Transgender-Identität umgehen.

Von den ca. 1.000 gelisteten Honorarkräften in der Datenbank sind ca. 250 in sehr regelmäßigem Einsatz für WBS TRAINING AG in den Bereichen Weiterbildung und Umschulung. Wir erheben von unseren Trainer:innen keine standardisierten Daten zur Herkunft, zur Religionszugehörigkeit oder zur sexuellen Orientierung. Jedoch setzen wir insbesondere in den fremdsprachlichen Kursbereichen und in Kursen zur Integration (DAF, Willkommenskurse) bevorzugt Trainer:innen mit internationaler Herkunft bzw. mit

entsprechender Muttersprache ein. Auch in vielen technischen Kursbereichen haben wir Trainer:innen mit internationalem Hintergrund im Einsatz.

Im Umfeld unserer Mitarbeitenden sind vor allem unsere Kund:innen, d. h. die Trainingsteilnehmenden und die Schüler:innen in Bezug auf Diversität relevant. Hier erleben unsere Mitarbeitenden ein sehr divers gestaltetes Arbeitsumfeld, da ein größerer Teil unserer Kund:innen Personen mit Migrationshintergrund, mit eingeschränkten Deutschkenntnissen, zum Teil ältere Personen sowie auch Menschen mit Behinderungen und psychischen Einschränkungen sind (siehe D1.2). Unsere Mitarbeitenden an den Standorten werden im Umgang mit diesen sehr diversen Kundengruppen geschult. Dieses Wissen trägt gleichzeitig auch zu einem bewussten und verständnisvollen Umgang mit einem diversen Kollegium bei.

Insgesamt sehen wir uns hinsichtlich des Lebens von Diversität im Unternehmen gut aufgestellt und nehmen unsere Mitarbeitenden als sehr vielfältig wahr. Einfache strategische Ansätze, wie Mitgestaltung durch die Schwerbehindertenbeauftragten und durchgehende AGG-Schulung aller Mitarbeitenden setzen wir um.

---

Neu: Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Im 1. Quartal 2023 wurde ein zusätzliches Diversity-Modul von voio mit vielfältigen Angeboten für unsere Mitarbeitenden eingeführt. Dieses beinhaltet Formate wie z. B. Sachverständigenberatung, Coachings, Seminare, Livekurse, Gruppenkurse und Apps zu den Themen Diskriminierung, Generationskonflikte am Arbeitsplatz, Vielfalt fördern, Unconscious Bias, inklusive Sprache, Umgang mit Sexismus und Rassismus, LGBTQIA+, Menschen mit Behinderung, Neurodiversität, soziale Herkunft, Religion u. v. m.

## Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

## C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.

Alle Mitarbeitenden der WBS GRUPPE haben ein Einkommen, das mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, bei den meisten jedoch deutlich darüber liegt. Für pädagogisches Personal zahlt die WBS GRUPPE mindestens den für allgemein verbindlich erklärten pädagogischen Tariflohn gemäß

dem „Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal“ (siehe Tabelle). Das pädagogische Personal umfasst alle Mitarbeitenden, die fachlichen bzw. beratenden Kontakt mit Teilnehmenden haben.

PÄDAGOGISCHER TARIF (VOLLZEIT)	2019	2020	2021	2022
STUFE 1 (40 STD / WOCHE)	2.734,00 €	2.816,00 €	2.901,00 €	2.988,00 €
STUFE 2 (40 STD / WOCHE)	2.746,00 €	2.851,00 €	2.962,00 €	3.080,00 €
ANZAHL PÄDAG. MITARBEITENDER	489	542	635	701

Gemäß der ASB (Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldnerberatungen lag das Existenzminimum für eine alleinstehende Person im Jahr 2022 bei 1.030 Euro (Grundbetrag 2022) und die Armutsgefährdungsschwelle bei 1.328 Euro. Das Mindesteinkommen für Vollzeitbeschäftigte der WBS TRAINING AG lag 2019 bei 1.600 €, 2020 bei 1.870 €, 2021 bei 1.920 € und 2022 bei 2.090 € brutto. Dies ergibt (für einen Ein-Personen-Haushalt) ein Nettoeinkommen von mind. 1.388,46 € seit 2020 und liegt somit oberhalb der vom ASB empfohlenen Grenze seit 2022. Zählt man die ausgezahlten Unternehmensprämien hinzu, liegen wir seit 2019 über der empfohlenen Grenze von 2022.

Seit 2022 existieren für den WBS Campus, den zentralen Bereich IT und alle Regionen Gehaltsbänder, die sich aus Funktionen und Einsatzbereichen bilden. Für eine individuelle Einordnung steht die Personalbetreuung den Führungskräften beratend zur Seite.

Das Gehalt der einzelnen Mitarbeitenden und Führungskräfte ist jedoch nicht transparent. Das tarifliche Mindestgehalt, die Höhe der jährlichen allgemeinen Entgeltanpassungen in Prozent sowie die Höhe der Unternehmensprämie in Prozent vom Monatsgehalt sind transparent für alle Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden mit mehr als einem Jahr Betriebszugehörigkeit zur WBS TRAINING AG können von letzterem profitieren. Die jährlichen Entgelterhöhungen betragen ab Januar 2019 4 %, ab Januar 2020 und 2021 jeweils 2 %, ab Januar 2022 2,5 % und ab Januar 2023 4 %. Somit wurden im Berichtszeitraum kontinuierliche und transparente Gehaltserhöhungen für alle Mitarbeitenden umgesetzt, zusätzlich zu individuellen Gehaltserhöhungen aus besonderen Gründen.

Die Einkommensspreizung aller Mitarbeitenden (ausgenommen Praktikant:innen, Auszubildende und Schüler:innen), einschließlich der beiden Vorstandsmitglieder, liegt bei der WBS TRAINING AG bei 1 : 2,3. Hierbei wurden alle Gehälter (umgerechnet auf einheitliche Vollzeitbasis 40 h) der unteren 10% mit den höchsten 10 % aller Mitarbeitenden im Dezember 2022 verglichen. Demnach ergibt sich bei 1.472 Mitarbeitenden insgesamt für die unteren 10% (147 Mitarbeitende) ein Durchschnittseinkommen von 2.399 € monatlich und für die oberen 10% (147 Mitarbeitende, inkl. Vorstandsmitglieder) ein Durchschnittseinkommen von 5.552 € monatlich. Werden die Tantiemen und sonstigen Gewinnausschüttungen an den Vorstand eingerechnet, liegen wir bei der Spreizung über 1:20.

Seit 2016 wird die Höhe der Gewinnausschüttung abhängig vom Jahresgewinn berechnet. Dazu wird vom DB IV (Gewinn vor Steuern und vor Zukunftsinvestitionen) ein Drittel an alle Mitarbeitenden in Relation zu ihrer Gehaltshöhe ausgeschüttet. Die Ausschüttung erfolgt gesplittet zu zwei Terminen pro Jahr. Die Prämienauszahlung der WBS TRAINING AG ist vertraglich so zugesichert, dass wir im November des laufenden Jahres eine Abschlagszahlung leisten und eine Endzahlung im März des Folgejahres. Diese ergaben:

- 2019 = 111 % in Summe, ausgezahlt Juli 2020 und März 2020.
- 2020 = 89 % in Summe, ausgezahlt August 2020 und März 2021.
- 2021 = 200 % in Summe, ausgezahlt Juni 2021, Dezember 2021 und März 2022.
- 2022 = 90 % in Summe, ausgezahlt November 2022 und März 2023.

Neben der Prämienauszahlung zahlten wir noch einen freiwilligen Coronabonus im Dezember 2020 und Mai 2021 aus, jeweils in Höhe von 20 % des Monatsbruttos.

Die WBS SCHULEN betreiben staatlich anerkannte Ersatzschulen. Sie unterliegen keinem Tarifvertrag. Jedoch darf bei Schulen die Vergütung für pädagogische Fachkräfte nicht wesentlich hinter der Vergütung von Lehrkräften an Schulen in öffentlicher Trägerschaft zurückstehen. Ein wesentlicher Unterschied wird von der Rechtsprechung dann gesehen, wenn die Tarifvergütung um mehr als 20 % unterschritten wird. Die WBS SCHULEN zahlen den pädagogischen Fachkräften mindestens 80 % vom Tarif einer Lehrkraft an einer öffentlichen Schule und orientieren sich hier am TV-L (Tarifvertrag der Länder). Die Lehrkräfte werden gemäß ihrer Erfahrung und ihres Bildungsabschlusses in die jeweilige Entgeltgruppe und Entgeltstufe eingruppiert. Prozentuale Steigerungen im TV-L, z. B. durch Neuverhandlungen des Tarifvertrages, werden übernommen und die Gehälter der pädagogischen Fachkräfte angepasst. Bei der Lehrkraftanzeige (bei Anstellung einer Lehrkraft) werden die Gehälter der pädagogischen Fachkräfte von den Schulbehörden geprüft. Gehälter von nicht-pädagogischem Personal sind frei verhandelt. Diese werden regelmäßig angeschaut und orientieren sich an üblichen Benchmarks für die jeweilige Region und Position. Gehaltskorridore sind derzeit noch nicht transparent.

Das Mindesteinkommen für Vollzeitbeschäftigte der WBS SCHULEN liegt 2019 bei 2.000 €, 2020 bei 2.100 €, 2021 bei 2.200 € und 2022 bei 2.200 € brutto. Dies ergibt (für einen Ein-Personen-Haushalt) ein Nettoeinkommen von mindestens 1.405,71 € seit 2019 und liegt somit oberhalb der vom ASB empfohlenen Grenze.

Die WBS SCHULEN haben kein Prämienmodell. Zur Entlastung während der Coronapandemie wurde hier die Möglichkeit der steuer- und sozialversicherungsfreien Coronaprämie genutzt. Im Dezember 2022 erfolgte zur Abfederung der Inflation und Energiekrise die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an die Mitarbeitenden. 2022 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die mit der Ausarbeitung eines Prämienmodells für die WBS SCHULEN beauftragt ist.

Die WBS GRUPPE beschäftigt auch Personen auf Basis eines Minijobs, wobei diese Form des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich auf eigenen Wunsch besteht, z. B., weil diese Arbeitnehmenden noch anderen Tätigkeiten nachgehen.

Seit 2015 gibt es einen Beschluss, dass Arbeitsverträge mit Befristung nur noch aus sachlichen Gründen vergeben werden (z. B. Krankheitsvertretungen, bei projektgebundenen Stellen oder bei dringlichen betrieblichen Erfordernissen). Dies gilt auch für die WBS SCHULEN.

Seit 2019 besteht eine Kooperation mit dem AUPU Versorgungswerk e. V., wodurch Mitarbeitende der WBS GRUPPE die Möglichkeit haben, verschiedene Angebote der betrieblich unterstützten Vorsorge in Anspruch zu nehmen. Es können eine Betriebliche Altersvorsorge mit 15% Arbeitgeberzuschuss abgeschlossen werden sowie verschiedene Bausteine einer Betrieblichen Krankenzusatzversicherung sowie eine Berufsunfähigkeitsabsicherung, ebenfalls mit 15% Arbeitgeberzuschuss.

Zusätzlich zum vertraglich geregelten Verdienst werden den Mitarbeitenden eine Reihe von Zuwendungen geboten, wie z. B. aufwendig gestaltete und vielseitige Firmenfeiern, gelegentliche Geschenke, z. B. zu Geburtstagen, zu Weihnachten und zu weiteren besonderen Anlässen. Bücher zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung können auf Firmenkosten bestellt oder ausgeliehen werden.

Zudem besteht die Möglichkeit, unsere Seminarhäuser in Berlin und Pommritz sowie von 2019 bis 2021 eine Finca auf der Insel La Palma (siehe C2.3) unentgeltlich für private Aufenthalte mit der eigenen Familie zu nutzen.

Die WBS TRAINING AG hat mit ca. 1.000 freiberuflichen Trainer:innen individuelle Dienstleistungsverträge auf Honorarbasis abgeschlossen. Dieser Personenkreis gilt selbstverständlich nicht als Angestellte und hat keine Arbeitsverträge im Sinne dieses Aspekts, da dies u. a. auch dem geltenden Arbeitsrecht entgegenstehen würde und bspw. den Verdacht einer Scheinselbstständigkeit entstehen lassen könnte. Der Vollständigkeit halber werden hier jedoch einige Informationen zu den Rahmenverträgen dieser Trainer:innen eingefügt, da sie im Sinne der GWÖ als freie Mitarbeitende betrachtet und insgesamt im Teil C berücksichtigt werden. Sie werden in unterschiedlichem Umfang, abhängig von ihrer eigenen Verfügbarkeit und dem Auftragsvolumen im jeweiligen Kompetenzbereich, zu unterschiedlichen Themen angefragt und eingesetzt. Die Honorare der freien Trainer:innen lagen 2022 in einem Korridor zwischen 22,00 € und 80,00 € je Unterrichtseinheit (1 UE = 45 Minuten). Die individuelle Höhe der ihrer Honorare richtet sich nach der Fachrichtung, dem Niveau der individuellen Kompetenzen und pädagogischen Erfahrung und letztlich nach der Marktsituation im jeweiligen Fachsegment. Die Trainer:innen werden nach Stundensätzen (UE) bezahlt. Vollzeittrainer:innen arbeiten 10 UE pro Tag, von 8:00 bis 16:00 Uhr. Trainer:innen in Teilzeit arbeiten in der Regel von 8:30 bis 13:30 Uhr.

Die WBS TRAINING AG ist bestrebt, freiberufliche Trainer:innen, wenn möglich, in Festanstellung zu übernehmen. Zwischen 2019 und 2022 erhielten 158 ehemals freiberufliche Trainer:innen eine Festanstellung bei der WBS GRUPPE (2019 = 59, 2020 = 45, 2021 = 8, 2022 = 46).

Die WBS SCHULEN schließen mit den freiberuflichen Lehrkräften individuelle Dienstleistungsverträge auf Honorarbasis. Die Honorare der freien Lehrkräfte lagen 2022 in einem Korridor zwischen 23,00 € und 70,00 € je Unterrichtseinheit (1 UE = 45 Minuten). Die individuelle Höhe der Honorare richtet sich nach der Fachrichtung, dem Niveau der

individuellen Kompetenzen und pädagogischen Erfahrung und letztlich nach der Marktsituation. Die Unterrichtszeiten unterscheiden sich geringfügig an den Standorten, in der Regel von 8:00 bis 15:00 Uhr. Vier Dozierende mit langjährigem Einsatz bei den WBS SCHULEN wurden 2021 und 2022 in eine Festanstellung übernommen.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

## C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.

Es gilt grundsätzlich eine flexible Arbeitszeitregelung nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt max. 40 Stunden, verteilt auf fünf Werktagen (montags bis freitags). Für Mitarbeitende aus dem Personenkreis „pädagogisches Personal“ der WBS TRAINING AG besteht aufgrund deren Bindung an den Tarifvertrag und einhergehenden gesetzlichen Vorgaben eine gesonderte Regelung mit einer Dokumentationspflicht ihrer Arbeitszeit. Angeordnete Überstunden fallen in der WBS GRUPPE nicht an (Details siehe Vorbericht).

Im Sinne einer flexiblen Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch die wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren oder eine reduzierte Stundenzahl später wieder nach oben anzupassen. Dies wird regelmäßig von vielen Mitarbeitenden genutzt, was z. B. die hohe Anzahl von 1.015 Vertragsänderungen zeigt (bei ca. 1.800 Mitarbeitenden), die allein im Jahr 2022 umgesetzt wurden.

Zudem gibt es für einen Großteil der Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitsleistung im Homeoffice bzw. an flexiblen Arbeitsorten zu erbringen (siehe C2.3), was sich für viele auch positiv auf

die persönliche Zeitgestaltung durch den Wegfall von Zeiten für Arbeitswege oder die Nutzung von privaten Reisezeiten für mobiles Arbeiten auswirkt.

Für pädagogische Mitarbeitende der WBS SCHULEN gelten die Richtlinien der zuständigen Landesschulbehörden ihres Bundeslandes. In der Regel liegt die Vorgabe der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 25 bzw. 27 Unterrichtseinheiten. Für sie besteht eine Dokumentationspflicht der Arbeitszeit in Unterrichtseinheiten. Eine UE wird mit dem Faktor 1,6 in Zeitstunden umgerechnet.

Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plus- bzw. Minusstunden (62,5 UEs) umfassen (im Verhältnis 250% Plus- bzw. Minusstunden der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit). Diese Plus- oder auch Minusstunden sind innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung durch Freizeit bzw. Mehreinsatz auszugleichen. Oft erfolgt der Ausgleich durch entsprechend freie Tage während der Ferien.

Für nicht pädagogische Mitarbeitende der WBS SCHULEN gilt die gleiche Arbeitszeitregelung wie für alle anderen Mitarbeitenden der WBS GRUPPE.

## Flexibles Arbeiten

Bei der WBS GRUPPE bauen die Arbeitszeiten auf gegenseitigem Vertrauen auf. Vertrauensarbeitszeit bedeutet für uns Übertragung der Zeitsouveränität auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Absprache mit ihren Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich planen können.



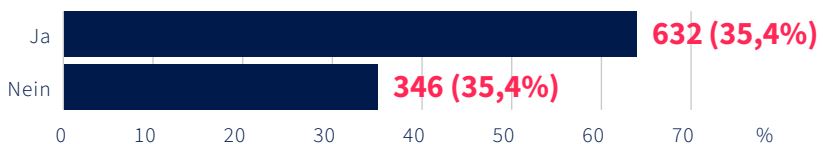
Welche Möglichkeiten gibt es nun für Sie?



Folgende Umfrage (im November 2022) gibt einen Einblick zum Empfinden der Mitarbeitenden:

## Sind deine Arbeitsaufgaben (Arbeitsmenge) in der vertraglichen Arbeitszeit zu bewältigen?

TEILNAHME 978 PERSONEN



Um einer Überlastung von Mitarbeitenden vorzubeugen, werden verstärkt die Führungskräfte für dieses Thema in den verschiedenen Führungskräfteentwicklungsprogrammen und anderen Seminaren und Informationsangeboten sensibilisiert. Unser Gesundheitsmanagement bietet zudem allen Mitarbeitenden Informationen rund um die Themen:

„Gesund arbeiten“, „Pausen machen. Aber richtig.“, „Stärkung des Resilienzschlüssels. Eigenverantwortung durch Grenzen ziehen“. In Seminaren (wie z. B. Burnout-, Zeit- und Stressmanagement, „Mental load teilen – Raus aus der Überforderung“ und „Stress im Griff“) werden entsprechende individuelle Verhaltensmöglichkeiten entwickelt und erprobt.

**Gesund arbeiten**

Sich am Arbeitsplatz ausweichen zu ernähren, regelmäßig zu bewegen und bewusst zu entspannen ist von unschätzbarem Wert für dein ganzheitliches Wohlbefinden.

Auf dieser Seite findest du Tipps, die dir helfen, deine Arbeitszeit im Sinne deiner Gesundheit zu gestalten. Die vorgegebenen Strukturen des Arbeitstages am Standort bieten für die Kolleginnen im Homeoffice eine gute Orientierung.

- Dein Arbeitsplatz
- Deine Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Herausforderungen im Homeoffice
- Deine Gesundheit
- Vorsorge

Stress im Gift - AOK Programm

Homeoffice aktivieren? 7 Ideen & Tipps - WBS TRAINING

POCKET Achtsamkeit und Reflexion im Homeoffice

Gesund im Homeoffice - AOK Programm

Homeoffice? So geht's!

NICO CHRIS im Homeoffice

**Video**

**voio Wissenslunch – Zeitmanagement & produktives Arbeiten**

Livevortrag verpasst? Hier können Sie die Aufzeichnung ansehen. Lernen Sie, wie Sie Ihre Zeit effizient nutzen können

kostenlos online

**Vortrag**

**Zeitmanagement – Fokus auf Sammeln und Verarbeiten**

Erhalten Sie To-do-Listen, um besser darin zu werden, Zeit und Aufwand so zu strukturieren, dass Sie Ihre Ziele mit Leichtigkeit erreichen.

kostenlos online

**Vortrag**

**voio Wissenslunch – Zeitmanagement und produktives Arbeiten**

Lernen Sie, wie Sie Ihre Zeit effizient nutzen können, um durch bspw. spontane Aufgaben nicht in eine Stressspirale zu gelangen!

kostenlos online

Über die Plattform voio bieten wir den Zugang zu zahlreichen weiteren Angeboten rund um verschiedene Themen wie Zeitmanagement, Selbstorganisation etc.

Die Einsatzzeiten der freiberuflichen Trainer:innen sind individuell abgestimmt und ergeben sich aus den jeweiligen Dienstleistungsverträgen. Der

Unterrichtsumfang pro Tag beträgt zehn Unterrichtseinheiten (UE) à 45 min pro Tag bei Vollzeitunterricht und sieben UE pro Tag bei Teilzeitunterricht. In der Regel umfasst der Auftrag für ein Unterrichtsthema pro Dienstleistungsvertrag zwei Wochen am Stück. Einsätze am Wochenende sind für Trainer:innen im regulären Unterricht nicht vorgesehen.

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte





## C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.

Im Sinne einer flexiblen Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit haben alle Mitarbeitenden, einschließlich Führungskräften, die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch in Teilzeit (weniger als 40 h /Woche) zu arbeiten. Im Jahr 2022 nahmen 24,0 %, 2021 26 % und 2020 sowie 2019 25 % aller Mitarbeitenden diese Option in Anspruch.

Die WBS TRAINING AG beschäftigte 2022 insgesamt 8 Werkstudierende mit ohnehin individueller und flexibler Arbeitszeitgestaltung (max. 20 h /Woche) und 12 Mitarbeitende auf Minijobbasis. Diese Form des Arbeitsverhältnisses besteht auf eigenen Wunsch, da diese keine höhere Arbeitsstundenzahl einbringen möchten bzw. noch anderen Tätigkeiten nachgehen.

Ein Großteil der Mitarbeitenden nutzt sehr gern die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice bzw. an flexiblen Arbeitsorten zu verbringen. Im Jahr 2022 haben 69 % aller Mitarbeitenden und 72 % aller Führungskräfte eine Homeoffice-Zusatzvereinbarung (Minimum 20 % Homeoffice-Anteil). Davon arbeiten 35 % zu 100 % im Homeoffice. In einigen Fällen, bei Positionen an Standorten mit Präsenzpflicht (z. B. am Empfang), ist Homeoffice nur sehr eingeschränkt in Absprache mit Vertretungsregelungen möglich. Die Arbeit im Homeoffice erfolgt auf eigenen Wunsch, zur besseren Vereinbarkeit von Job und Familie, um lange Anfahrtszeiten zu vermeiden oder aus anderen persönlichen Gründen. Es gibt auch mehrere Beschäftigte, die aus persönlichen Gründen ihren Wohnort wechselten bzw. ins Ausland umgezogen sind und dabei weiterhin gern für die WBS TRAINING AG arbeiten wollten. Für diese wurden ebenfalls Möglichkeiten zur weiteren Zusammenarbeit durch eine Regelung mit

100 % Homeoffice geschaffen. Wir haben Mitarbeitende bundesweit in Deutschland, in Österreich und Spanien.

Jobsharing wird in Einzelfällen und auf eigenen Wunsch umgesetzt, z. B. bei Mitarbeitenden oder Führungskräften, die sich die Aufgaben bzw. Leitung eines Bereichs oder einer Region teilen.

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, bringen Mitarbeitende gelegentlich auch ihre Kinder mit zur Arbeit. Dies wird sowohl von Vätern als auch Müttern gern an Schließtagen von Kitas oder während der Schulferien in Anspruch genommen. Ebenso ist die gelegentliche Betreuung von Kindern im Homeoffice mit entsprechend flexibel gestalteter Arbeitszeit akzeptiert, wenn dies dem Wunsch der Mitarbeitenden entspricht. Auch für gelegentliche private Termine während der üblichen Arbeitszeit (z. B. Arztbesuche, Handwerkertermine zu Hause etc.) finden sich immer Lösungen in Absprache mit dem Team.

Zum persönlichen Ausgleich dürfen Mitarbeitende ihre Hunde mit ins Büro bringen. Viele Kolleg:innen reagieren erfreut auf die geselligen Vierbeiner.

Für alle Mitarbeitenden mit einer Fünftagewoche gibt es grundsätzlich 30 Urlaubstage pro Jahr. Zusätzlich erhalten alle einen halben freien Tag zu Weihnachten, Silvester und zum eigenen Geburtstag, wenn diese auf einen Wochentag fallen. Weihnachten und Silvester sowie selbstverständlich an bundesweiten Feiertagen ist unternehmensweite Betriebsruhe, sodass auch hier die Vereinbarkeit mit dem Familienleben gewährleistet wird.

Auch die Möglichkeit für individuell gestaltete Sabbaticals bzw. persönlicher Auszeiten oder des vorzeitigen Ruhestands auf eigenen Wunsch fördert die Work-Life-Balance (siehe C2.2). Es gibt sowohl kurzfristige als auch langfristige Modelle, über deren Anwendung Mitarbeitende individuell und in Absprache mit ihrer Führungskraft entscheiden können. 2022 nutzten dies sieben Mitarbeitende. Gern wird die Möglichkeit von unbezahlten Urlaubstagen, bspw. für eine Urlaubsverlängerung oder bestimmte Anlässe, in Anspruch genommen. Dabei unterstützt HR bei der Planung und ggf. bei der

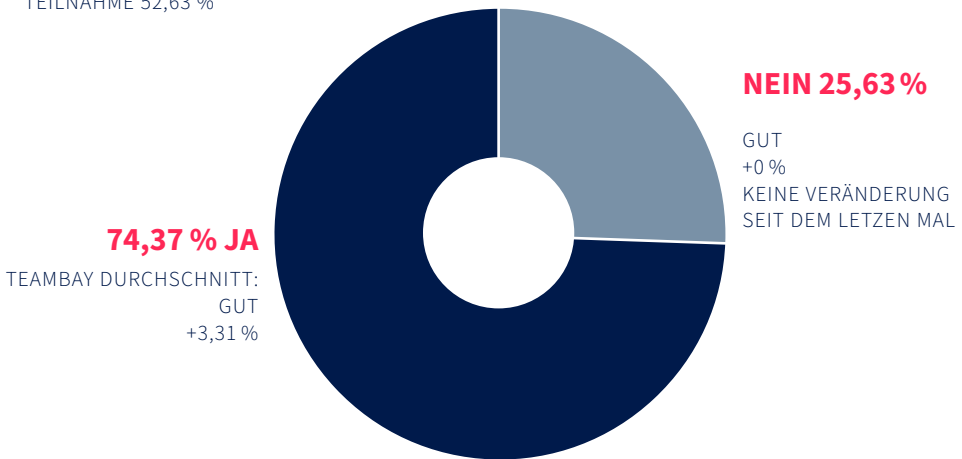
Einrichtung von Konten zum Ansparen des Gehalts. Für langfristige Auszeiten gibt es einen Rahmenvertrag mit der R+V Versicherung. Über diesen wird bei einer Gehaltsansparphase von mindestens sechs Monaten das angesparte Gehalt abgesichert und wäre somit auch im Falle einer Insolvenz oder Ähnlichem geschützt.

Zur Inanspruchnahme von Erziehungszeiten gibt es ebenfalls flexible Möglichkeiten. So nehmen einige Eltern ihre Erziehungszeit in Teilzeit über einen längeren Zeitraum oder aufgesplittet in mehrere Phasen.

Zur Work-Life-Balance ergaben die Umfragen 2019 – 2022 folgende Ergebnisse:

## Kannst Du sowohl Deinem Job als auch Deinem Privatleben gerecht werden?

TEILNAHME 52,63 %



Für eine ausgeglichene Work-Life-Balance unterstützen wir unsere Mitarbeitenden über verschiedene Seminare (siehe C1.2). Sowohl im internen Seminar-katalog als auch in der Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner viio haben Themen zu Selbst- und Zeitmanagement, Entspannung und Meditation ihren festen Platz und können von allen Mitarbeitenden gebucht werden. Bei großer Nachfrage wird die Anzahl der Angebote erhöht. Zudem hat die

WBS GRUPPE zwei Fachkräfte, die individuell als Ansprechpersonen zum Thema Pflege von Angehörigen beraten und unterstützen.

Mit dem Standort und Bio-Seminarhaus im LebensGut Pommritz bietet die WBS GRUPPE noch einen ganz besonderen Ort für ihre Mitarbeitenden zur Erholung. Entsprechend den dort vorhandenen Kapazitäten dürfen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit einer

erholsamen Auszeit auf dem LebensGut für sich und ihre Angehörigen privat kostenfrei nutzen, inklusive der hochwertig ausgestatteten Zimmer, der mit Biolebensmitteln ausgestatteten Gemeinschaftsküche, der großen Garten- und Parkanlage und sonstigen vorhandenen Räumlichkeiten des LebensGuts. Dies ist besonders an Wochenenden bzw. in der Sommerzeit attraktiv. Mitarbeitenden mit Kindern dient es auch als eine Alternative zum „Kurzurlaub auf dem Bauernhof“. Die dortigen Arbeitsplätze werden zudem gern für flexibles Arbeiten in erholsamer Umgebung als Alternative zum Homeoffice genutzt. Auch das Bio-Seminarhaus Essentis in Berlin kann für Workation kostenfrei genutzt werden. Hier sind Teamtreffen, gemeinsames Arbeiten sowie Urlaub mit der Familie jederzeit möglich. Den Mitarbeitenden wird neben der Unterkunft auch eine vegetarische Verpflegung mit Biolebensmitteln angeboten. Die

Gemeinschaftsküche steht zur Verfügung und meist ist auch ein Koch im Dienst, der drei biovegetarische Mahlzeiten pro Tag zubereitet. Von 2019 bis September 2021 bestand zudem ein ebensolches Angebot für Workation bzw. Erholungsaufenthalt mit Familie für alle Mitarbeitenden in der Finca Pampillo auf der Insel La Palma. In diesem aus privaten Mitteln erworbenen und restaurierten Objekt des Vorstandsmitglieds Heinrich Kronbichler wurden den Mitarbeitenden der WBS GRUPPE fünf Apartments und mehrere Doppelzimmer für einen Erholungsaufenthalt in einer großen und reichhaltig bewachsenen Naturgartenanlage kostenfrei angeboten. Dies hatten viele Mitarbeitende sehr gern genutzt und viele weitere wollten es noch nutzen. Leider wurde die Finca Pampillo Ende September 2021 nach einem Vulkanausbruch unter Lava begraben, was die Mitarbeitenden sehr bedauerten.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Das Gesundheitsmanagement entwickelt derzeit neue interaktive Kommunikationswege, um eine noch bessere Vernetzung der Mitarbeitenden vor Ort zu ermöglichen und entsprechend bestehende regionale Angebote bedarfsgerechter kommunizieren und nutzen zu können. Damit können die sehr vielseitigen digitalen Gesundheitsangebote durch noch mehr Präsenzangebote ergänzt und ein Ausgleich zur digitalen Arbeit geschaffen werden. Weiterhin läuft derzeit ein Pilotprojekt zum Thema „Familienbewusstes Unternehmen“ in einer ausgewählten Region. Dabei werden gemeinsam mit einer externen Beratungsstelle Maßnahmen zum Familienbewusstsein im Betrieb erarbeitet und umgesetzt. Eine mögliche unternehmensweite Umsetzung wird anschließend geprüft.

Zudem wird eine Bezuschussung von zertifizierten, von Krankenkassen bezuschussten Gesundheitsreisen als weiteres Gesundheitsangebot für die Mitarbeitenden der WBS GRUPPE geprüft und dafür ein Konzept erarbeitet.

## Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

Der Gewinn des Unternehmens wird zu einem Drittel den Mitarbeitenden und zu einem weiteren Drittel dem Inhaber ausbezahlt, während das letzte Drittel des Gewinns für Zukunftsinvestitionen des Unternehmens genutzt wird (siehe **B2.1**). Zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden und ihrer Zusammensetzung siehe **C1.1**. Es gibt keine Verdienstunterschiede für identische Tätigkeiten aufgrund äußerer Merkmale. Die unternehmensweite Einkommensspreizung der Gehälter liegt bei 1:2,3. Unter Einbezug der Tantieme an die Vorstandsmitglieder und der Gewinnausschüttung an den mitarbeitenden Firmeninhaber liegt sie jedoch über 1:20 (siehe **C2.1**), bzgl. dieses Punktes trifft der Negativindikator zu. Hierzu möchten wir erwähnen, dass die dem Inhaber ausgezahlte Gewinnausschüttung von diesem wiederum auch für gemeinnützige Zwecke eingesetzt wird, z. B. als Spenden, oder indirekt der Mitarbeiterschaft zugutekommt, z. B. über das Angebot der kostenfreien Aufenthalte in der Finca Pampillo (siehe oben).

Eine Beschäftigung von Mitarbeitenden über Zeitarbeitsfirmen wird nur in Einzelfällen und kurzzeitig genutzt, um Personalengpässe bzw. erhöhtes Arbeitsaufkommen auszugleichen. Die Einstellung von Zeitarbeitskräften erfolgt auf Wunsch des betreffenden Teams und wird nicht seitens der Unternehmensführung angeordnet. Im Jahr 2019 hatten wir drei Zeitarbeitskräfte, von denen eine übernommen wurde. 2020 hatten wir keine Zeitarbeitskräfte. 2021 hatten wir sechs, von denen fünf übernommen

wurden. Im Jahr 2022 hatten wir 16 Zeitarbeitskräfte. Von diesen wurde eine übernommen, die weiteren waren für ein Projekt mit nur kurzzeitig hohem Arbeitsaufwand eingesetzt worden.

Sofern befristete Verträge überhaupt ausgestellt werden (siehe **C2.1**), beträgt deren Laufzeit in der Regel zwei Jahre (Ausnahme: sachliche Gründe, z. B. Projektbezug, Elternzeitvertretung, Trainer:in ohne Lehrerfahrung). Spätestens drei Monate vor Ablauf der aktuellen Vertragslaufzeit wird über eine Verlängerung bzw. Entfristung entschieden und mit den Mitarbeitenden besprochen. 2019 (31.12.2019) gab es 15,13% befristete Verträge, 2020 waren es 12,13%, 2021 12,16% und 2022 11,42%.

In Bezug auf die freiberuflichen Trainer:innen treffen die o. g. Indikatoren nicht zu – sie unterliegen den unternehmerischen Chancen und Risiken, die ihre selbstständige Tätigkeit mit sich bringt. Die Höhe ihres Verdienstes (Honorar) unterliegt dem marktüblichen Niveau. Honorartrainer:innen sind aus der gesetzlichen Verpflichtung heraus angehalten, eine Scheinselbstständigkeit zu vermeiden. So sollte der Jahresgesamtumsatz einer Honorarlehrkraft nur anteilig aus Einsätzen in unserem Unternehmen bestehen. Wir gehen davon aus, dass sie weitere Umsätze aus anderen freiberuflichen Aufträgen beziehen. Zur Anzahl der freiberuflichen Mitarbeitenden und zur Gestaltung ihrer Honorarverträge siehe **C2.1**.

---

Selbst-/fremdeinschätzung: Punkteabzug: 10 Punkte, aufgrund der Einkommensspreizung von über 1:20.

---

# C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.

## C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.

Der Vorstand und Inhaber der WBS TRAINING AG ist selbst überzeugter Vegetarier und Verfechter von Bioprodukten. Mit seiner bewusst ökologisch und gesundheitsorientierten Lebenshaltung und deren Propagierung fungiert er als Vorbild für die Mitarbeitenden. Gesunde Ernährung ist ein häufig angesprochenes Thema in der WBS GRUPPE und findet sich sowohl im Seminarkatalog der Personalentwicklung als auch in Angeboten des Gesundheitsmanagements wieder (siehe [C1.2](#)).

Bei Meetings, Tagungen, Seminaren, Feiern und anderen Firmenevents wird grundsätzlich vegetarisches Essen, möglichst auf Biobasis, bereitgestellt. Viele dieser Veranstaltungen finden in den ökologisch nachhaltig geführten Seminarhäusern Essentis Berlin und LebensGut Pommritz statt, die ausschließlich vegetarische Biolebensmittel anbieten. Es ist

unternehmensweit vorgegeben, dass auf Firmenkosten nur vegetarisches Essen konsumiert werden darf.

An allen Standorten gibt es ein Angebot von Bioobst (Obstkorb), Biotee und Biokaffee für die Mitarbeitenden. Das Obst wird von regionalen Biobetrieben (z. B. Grüne Kiste) bezogen. Das Trinkwasser wird an den Standorten nur über einen Wasserspender (mit hochwertigem Filtersystem) bzw. in Einzelfällen in Glasflaschen bereitgestellt. Plastikflaschen dürfen zur Müllvermeidung und aufgrund ihrer gesundheitlichen Risiken ausdrücklich nicht genutzt werden. Die einzelnen Arbeitsstätten sind mit größeren oder kleineren Küchen, je nach Größe des Standorts bzw. Anzahl der Mitarbeitenden, ausgestattet, sodass frisches oder mitgebrachtes Essen vor Ort zubereitet werden kann. Zudem gibt es unterschiedliche lokale Möglichkeiten zur Versorgung. Die Zentrale in Berlin





ist als größter Standort der WBS GRUPPE mit einer sehr großen und einer kleineren Küche ausgestattet, die insgesamt zehn Kochstationen, mehrere Backöfen, einen Dampfgarer und mehrere (Tief-)Kühlschränke bieten. Seit 2017 werden tiefgekühlte Biomahlzeiten, zubereitet im Bio-Seminarhaus Essentis Berlin, teils frisch, teils zum Aufwärmen gegen ein geringes Entgelt angeboten. Seit 2021 wurden auch im Bio-Seminarhaus Essentis flexible Arbeitsplätze eingerichtet. Mitarbeitende, die sich dort ihren Arbeitsplatz auswählen, können vor Ort ein frisch zubereitetes vegetarisches Biomittagsgericht erhalten. Essenskantinen können vom Unternehmen nicht realisiert werden, da sich die Zahl der Mitarbeitenden auf viele Standorte verteilt und der Aufwand zum Betreiben der Kantinen in keinem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden, die diese auch nutzen könnten, stehen würde. Aufgrund der bereitgestellten Küchen und Kochmöglichkeiten sowie Essensoptionen in der Nähe der meist zentral gelegenen Standorte besteht seitens der Mitarbeitenden keine Nachfrage nach einer Firmenkantine.

Im Arbeitsalltag entscheiden die Mitarbeitenden selbst, was sie zubereiten und essen möchten. Dies gilt auch für Mitarbeitende im Homeoffice einschließlich der freiberuflichen Trainer:innen. Es gibt keine Erhebungen, wie viele der Mitarbeitenden sich bei ihrer eigenen Versorgung vegetarisch und auf Biobasis ernähren.

Es gibt jedoch verschiedene Anregungen und Angebote für gesundes, vegetarisches Essen auf Biobasis (siehe auch [C1](#)). Dazu gehören folgende:

Im Intranet der WBS GRUPPE wurden umfangreiche Informationen zu einer gesunden Ernährung im Arbeitsalltag aufbereitet. Die Mitarbeitenden finden hier theoretisches Wissen sowie Tipps und Empfehlungen zu verschiedensten Themen, z. B.:

- Ausgewogene Ernährung im Büroalltag.
- Empfehlungen zur Vermeidung von leeren Kalorien.
- Gestaltung einer gesunden Mittagspause.
- Nährstoffreiche vegetarische Ernährung.



Zusätzlich stehen den Mitarbeitenden eine Vielzahl an Seminaren, Workshops und Impulsvorträgen zum Thema Ernährung zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem folgende Veranstaltungen durchgeführt:

FORMAT	BEZEICHNUNG
SEMINAR	Gesundes Brot
	WBS Heilfasten (Fastenbegleitung)
IMPULSVORTRAG	Intervallfasten
	Vegetarische und vegane Ernährung
	Leicht und fit im Homeoffice
	Du bist, was du isst
	Heimische Superfoods statt Nahrungsergänzungsmittel
	Darmgesundheit
	No Waste! Anti-Lebensmittelverschwendung
	Fermentieren
	Gesunde Ernährung für Vielsitzer
	Vegetarischer Weihnachtsbraten – gut für mich und die Umwelt

Im Jahr 2021 sowie im zweiten Halbjahr 2022 hatten die Mitarbeitenden der gesamten WBS GRUPPE die Möglichkeit, sich über eine Kooperation mit einem Hersteller kostenlos Nahrungsergänzungsmittel zur Stärkung des Immunsystems, wie beispielsweise Vitamin C, Vitamin D, Zink und Selen oder Leinöl, zu bestellen, um damit jederzeit optimal versorgt sein zu können. Im Rahmen dieses Angebots wurden sie zudem für die Bedeutung von Mikronährstoffen wie Vitaminen und Mineralstoffen sensibilisiert und ihnen Wege aufgezeigt, um eine ausreichende Versorgung durch eine ausgewogene und gesunde Ernährung sicherzustellen.

Im Jahr 2021 konnten die Nahrungsergänzungsmittel über eine Kooperation mit einer Apotheke bestellt werden. Es wurden insgesamt über 3.500 Produkte bestellt. Im Jahr 2022 wurde das Angebot weiterentwickelt und eine neue Kooperation mit einem regionalen Hersteller aus Berlin aufgebaut, der viel Wert auf Qualität, Reinheit und Nachhaltigkeit legt.

Ab Juli 2022 konnten die Mitarbeitenden aus drei verschiedenen Produktpaketen wählen (Immunstark, Energie und Kraft, Schlaf und innere Ruhe). Im zweiten Halbjahr 2022 wurden 953 Produktpakete von insgesamt 710 Mitarbeitenden der WBS GRUPPE bestellt. Eine Befragung hat ergeben, dass 97% der Befragten sehr zufrieden mit der Qualität der Produkte sind und 99% der Befragten den Bestellprozess als einfach und verständlich ansehen.

Das Unternehmen legt insgesamt sehr viel Wert auf eine gesunde und durchgängig vegetarische Ernährung auf Biobasis, was bei Seminaren, Firmenveranstaltungen und anderen Mahlzeiten auf Firmenkosten zu ca. 90 – 95 % umgesetzt und vorgelebt wird. Auch das am Standort LebensGut Pommritz biologisch erzeugte Obst, Fruchtmus und Fruchtsäfte werden den Mitarbeitenden nach saisonaler Verfügbarkeit angeboten.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Durch eine umfangreiche Analyse des Bedarfs sollen zukünftig noch zielgruppenspezifischere Angebote zum Thema Ernährung entwickelt werden. Weiterhin wird geprüft, inwiefern Präsenzangebote in Form von gemeinsamen Kochsessions realisiert werden können. Durch gemeinsames Kochen kann für gesunde Ernährung sensibilisiert, können wertvolle Tipps für den Alltag weitergegeben und der Austausch unter den Mitarbeitenden gefördert werden.

## C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.

Eines der wichtigsten Kriterien im Prozess der Auswahl eines zu eröffnenden Standorts ist dessen Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Aus diesem Grund befinden sich die Standorte der WBS GRUPPE in der Nähe von Bahnhöfen bzw. Haltestellen oder direkt in Stadtzentren.

So können sowohl Mitarbeitende als auch Kursteilnehmende ihren Arbeits- bzw. Kursort bequem und umweltfreundlich mit dem öffentlichen Personennahverkehr erreichen. Die Mehrheit der Mitarbeitenden kommt daher ohne Auto zur Arbeit.

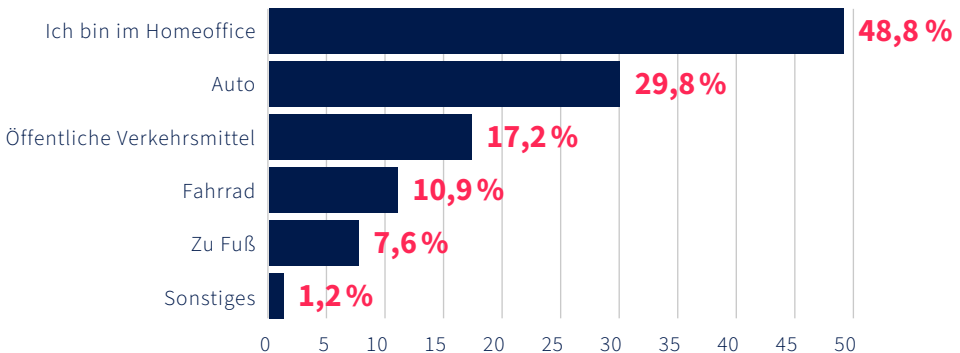


Standardisiert erhobene Daten über den Anfahrtsweg/-mittel der Mitarbeitenden gibt es nicht. Zu den Ergebnissen einer Umfrage im April 2019 siehe Vorbericht. Eine Umfrage über Honestly im Januar

2023 ergab, dass 17,2 % mit ÖPNV / Bahn, 10,9 % mit Fahrrad / E-Bike, 7,6 % zu Fuß, 29,8 % mit dem Auto zur Arbeit kommen. Folgende Übersicht zeigt die Verteilung der gewählten Transportmittel:

## Mit welchem Verkehrsmittel kommst du täglich zur Arbeit?

TEILNAHME 1.702 PERSONEN



Die Nutzung von Autos als Anfahrtsmittel zur Arbeit wird nicht vom Unternehmen gefördert. Einzelne Parkplätze werden gestellt, z. B. in größeren Städten ohne Parkmöglichkeit und bei Poolfahrzeugen aus Versicherungsgründen auf dem Firmengelände. In der Zentrale Berlin und in einigen größeren Standorten wird die Fahrradnutzung für den Arbeitsweg durch das Angebot von Duschköglichkeiten am Büroort unterstützt. Für die Nutzung von E-Bikes stehen gängige Ladestationen am Büroort zur Verfügung. Einige Standorte bieten ein gemeinsames Standortrad als eine Alternative für kurze Wege bei Erledigungen an, es kann auch von den Mitarbeitenden für den Arbeitsweg ausgeliehen werden.

Seit Januar 2020 besteht ein Fahrradleasingangebot über JobRad. Mitarbeitende können hierbei bis zu 2 Fahrräder und Pedelecs, für den beruflichen und privaten Gebrauch, vergünstigt über die WBS GRUPPE leasen. Die monatlichen Raten werden über einen Zeitraum von 36 Monaten automatisch vom Bruttogehalt einbehalten. Zusätzlich zur Bereitstellung des Leasingangebots übernimmt die WBS GRUPPE die „JobRad-Full-Service“-Kosten, diese beinhalten eine Vollkaskoversicherung (Schutz bei Diebstahl und/oder Beschädigung, Inspektionen und notwendige Verschleißreparaturen, Mobilitäts-garantie) und einen Arbeitgeberratschutz (deckt die versicherungsseitige Übernahme der Ratenzahlungen bei folgenden Ereignissen ab: Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit [10 Monate], AN-Kündigung & Aufhebungsvertrag, Todesfall). Seit Einführung des Angebots leasen 144 Mitarbeitende ein Pedelec und 67 ein Fahrrad (Stand Januar 2023).

Für alle Mitarbeitenden mit Dienstreisetätigkeiten stellt die Firma in Abhängigkeit vom Reiseaufkommen eine Bahncard zur Verfügung:

JAHR	BAHNCARD 25	BAHNCARD 50	BAHNCARD 100	GESAMT
2019	92	65	4	161
2020	32	46	3	81
2021	30	48	2	80
2022	43	58	1	102

Die Buchung von Dienstreisen kann jede Mitarbeitende selbständig und sehr unkompliziert über das DB-Portal vornehmen. Eine Genehmigung zur Buchung von Dienstreisen mit der Bahn braucht nicht eingeholt werden, sodass dieses Transportmittel sehr niedrigschwellig erreichbar ist. Die Bahncard darf

auch privat genutzt werden. Hingegen gibt es in der Reiseordnung die Regelung, dass auf Flugreisen nur bei längeren Strecken zurückgegriffen werden darf. Der Rückgang der ausgegebenen Bahncards in den vergangenen Jahren spiegelt auch den Rückgang von Reisetätigkeiten insgesamt wider.

Bei der Nutzung von Autos wird das Bilden von Fahrgemeinschaften mit Teammitgliedern empfohlen. Folgende Anzahl von Dienstwagen wurde zur Verfügung gestellt:

JAHR	INDIVIDUELLE FAHRZEUGE	GEMEINSAME POOLFahrzeuge
2019	80	20
2020	80	20
2021	90	20
2022	100	20

Zur Reduktion der Emissionen werden nur noch Hybrid- bzw. Elektroautos eingesetzt (siehe A1.2), die an den Standorten mit Ökostrom nachgeladen werden. Dienstwagen unterstützen hauptsächlich Mitarbeitende im ländlichen Bereich, die an mehreren Standorten arbeiten, die untereinander nicht gut öffentlich angebunden sind bzw. Mitarbeitende im Vertrieb mit vielen externen Besuchen und ggf. Materialtransporten.

Gar keine Anfahrtswege haben Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten. Zudem nehmen ca. 90 – 95 % der freiberuflichen Trainer:innen die Möglichkeit wahr, von zu Hause zu arbeiten, wodurch auch deren Anfahrtswege entfallen. Eine Unterstützung für deren Arbeitsweg wäre aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

## C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung.

Ökologisch nachhaltiges Verhalten spielt in der Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Dies wird nicht nur vom Vorstand vorgelebt. Seit 2018 erfolgt die Kommunikation dazu in den für alle zugänglichen Kommunikationsmedien im Intranet WBS4U (zuvor myWBS) und dem Videoformat „WBS GRUPPE Inside“. In internen Austauschforen über die Yammer Community können Mitarbeitende dezentral ihre Themen und Anliegen mit anderen austauschen, was auch gern für ökologische Themen genutzt wird. So gibt es z. B. Erfahrungsaustausch zu Themen wie: Nachhaltigkeit im Alltag steigern, Müllvermeidung, Tipps zum Stromsparen und andere Good Practices,

die zum Nachmachen einladen. Umweltrelevante Aspekte werden außerdem bei verschiedenen Querschnittsthemen in Seminaren, Meetings und anderen Veranstaltungen immer wieder berücksichtigt und thematisiert.

Als wichtigste strategische Orientierung für alle Mitarbeitenden haben Sinn und Spirit der WBS GRUPPE gemeinwohlorientierte Werte integriert und benennen ausdrücklich unsere unternehmerische Ausrichtung an der Gemeinwohl-Ökonomie: (siehe **Anhang 4** bzw. **C1.1**)



**Engagiert für das Gemeinwohl. Wir sind eine Pionierin der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ), die auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Teilhabe setzt – für eine bessere Gesellschaft.“**

Bis 2020 hatten wir eine separate Nachhaltigkeitsstrategie, die Teil unserer Strategielandschaft war. Deren wesentliche Inhalte haben wir in einem bereichsübergreifendem Strategieworkshop in die allgemeine Unternehmensstrategie integriert und unsere strategische Ausrichtung an der Gemeinwohl-Ökonomie im o. g. Spirit verankert. Damit konnten wir unsere Strategielandschaft zum einen vereinfachen und somit leichter verständlich machen und zum anderen kann die Orientierung an Nachhaltigkeitsaspekten so noch besser direkt in strategische Entwicklungen integriert werden. Sinn und Spirit sowie deren Bedeutung für die WBS GRUPPE werden in der internen Kommunikation auf vielseitige Weise, z. B. in Newsmeldungen, interaktiven Workshops, Videoansprachen, Austauschforen, Intranetbeiträgen und den WBS HerzensProjekten immer wieder auf-

gegriffen. Auch durch unsere Aktionen zu Nachhaltigkeitsthemen für unsere Bildungsteilnehmenden (z. B. Baumpflanzaktion, Unterstützung zur Reduktion von Plastik in den Meeren, siehe **Teil D**) sensibilisieren wir zunächst unsere Mitarbeitenden dafür, damit diese die Aktionen selbst auch kennen, verstehen und weiter kommunizieren können. Dadurch haben wir eine ökologisch und nachhaltig bewusste Haltung noch besser zu einem Teil unserer Unternehmenskultur entwickelt und dieses Thema wirksamer im Bewusstsein der Mitarbeitenden verankert.

Zudem nutzen wir den GWÖ-Bilanzierungsprozess selbst, um Handlungsfelder aufzuzeigen und uns mit nachhaltigen und ökologischen Themen auseinanderzusetzen. Dieser Prozess beginnt auf der Ebene der Führungskräfte und wird von diesen an ihre

Teammitglieder weitergegeben, die an den Details der Berichterstellung mitarbeiten, sich dabei bereichsübergreifend zu Nachhaltigkeitsfragen austauschen und neue Inspirationen aufgreifen.

Der Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischen bzw. nachhaltigen Zielen und Verhalten unter den Mitarbeitenden ist sehr hoch (bei ca. 80–90%). Dies wird neben den o. g. vielfältigen Kommunikationsformaten auch durch das Seminar „Willkommen bei der WBS“ für alle neuen Mitarbeitenden erreicht. Darin werden u. a. die Nachhaltigkeitskultur der WBS GRUPPE vorgestellt und verschiedene Themen zur ökologischen Nachhaltigkeit, z. B. Ernährung auf Bio- und vegetarischer Basis, Mülltrennung an den Standorten, Gemeinwohlorientierung und Unterstützung von Ehrenamt durch die WBS Herzensprojekte, besprochen und vorgelebt. Der Vorstand engagiert sich hierbei auch persönlich und trägt zur Motivation der Mitarbeitenden für diese Themen bei.

Sichtbar wurde das Engagement der Mitarbeitenden bspw. durch die im Jahr 2019 sehr aktive Beteiligung an der Bewegung Fridays for Future. Das Unternehmen hat seine Mitarbeitenden motiviert, an den Demonstrationen während der Arbeitszeit teilzunehmen, das Intranet wurde zur Organisation und Vorbereitung der Teilnahme sowie zum überregionalen Teilen von Gedanken, Bildern und Inspirationen für nachhaltiges Verhalten genutzt. Auch in den Folgejahren beteiligten sich Mitarbeitende an den Demonstrationen, jedoch in verringerter Zahl aufgrund der Pandemiesituation.

Da wir auf unsere nachhaltig ausgerichtete Firmenkultur auf unserer Webseite eingehen und dort seit Ende 2016 unser GWÖ-Bericht öffentlich einsehbar ist, spielen diese Themen auch in der Personalbeschaffung eine wachsende Rolle. Immer mehr Bewerber:innen entscheiden sich für eine Stelle bei der WBS GRUPPE aufgrund unserer ökologischen bzw. Gemeinwohlökonomischen Orientierung.

Auf unserer Webseite bieten wir den Cultural Fit Check an, der die Übereinstimmung der persönlichen Werte und Einstellungen mit der Unternehmenskultur der WBS GRUPPE zeigt. Für unsere Unternehmenskultur sind Werte wie ökologische und soziale Nachhaltigkeit und Selbstlosigkeit hinterlegt. Der anonyme Test liefert einen persönlichen Report und einen Score zwischen 0 und 100. Im Bewerbungsgespräch kann freiwillig auf den Test und dessen Ergebnisse eingegangen werden, um Fragen zu stellen, beispielsweise zum Thema Nachhaltigkeit. Ein Ausschnitt aus einem Cultural Fit Report zeigt die Wertelandschaft, auf der der Test basiert.

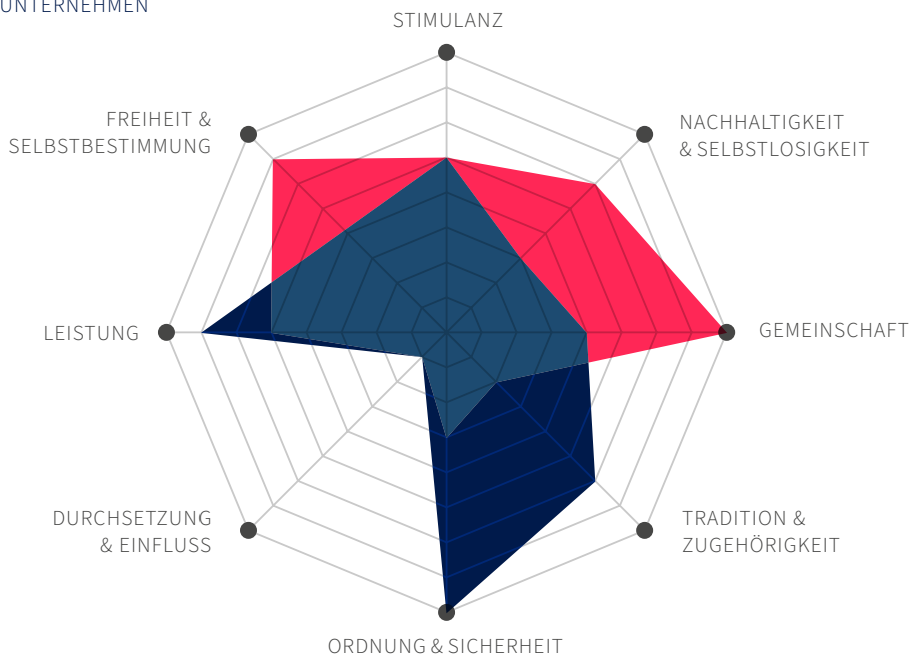
Durch unser weitgehend virtuell gestaltetes Arbeitsumfeld sind wir bei der Personalbeschaffung immer weniger auf die Präsenz neuer Mitarbeitender an einem bestimmten Standort angewiesen. Dies gibt uns mehr Flexibilität, um bundesweit die nicht nur fachlich, sondern auch kulturell am besten passenden neuen Fachkräfte zu finden.

Unsere Organisationskultur unterstützt durch die zunehmende virtuelle Zusammenarbeit weitere Nachhaltigkeitsaspekte: die Reduktion von Transportemissionen (siehe C3.2) und die deutliche Reduktion des Papierverbrauchs. Durch unsere Digitalisierungsprozesse können wir für die interne Zusammenarbeit fast vollständig auf Papier verzichten. In der Zusammenarbeit mit externen Partnern, bspw. den Jobcentern, Krankenkassen etc., sind wir abhängig von deren Anforderungen.

Für die freiberuflichen Trainer:innen werden regelmäßige Online-Veranstaltungen (O-Lounge), sowie Trainer-Info-Paper (TIP) angeboten, in denen auch über ökologische und umweltfördernde Projekte, nachhaltige Ernährung und ähnliche Themen berichtet wird.

## Wertelandschaft – Abgleich zwischen Organisation und Kandidat

- KANDIDAT
- UNTERNEHMEN



---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens.

Dieser Negativaspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.

## C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.

Transparenz im Umgang mit unternehmensrelevanten Informationen wird als eine wichtige Voraussetzung für eigenverantwortliches Arbeiten, Handeln und Entscheiden gesehen. Dementsprechend sind fast alle unternehmensinternen Daten für alle Mitarbeitenden zugänglich, mit Ausnahme von sensiblen Daten wie Personaldaten, Gehältern und rechtlich geschützten Daten.

Im Intranet mit der zentralen Datenbank WBS 4U (seit 2021 auf Basis von SharePoint, davor auf Basis von Xelos, genannt „myWBS“) und im internen Prozesssystem WIP sind alle relevanten Unternehmensdaten nach Fach- und Themenbereichen strukturiert abgelegt und einsehbar. Dies schließt auch alle wirtschaftlichen Daten hinsichtlich Umsatz, Deckungsbeiträgen, Rendite, Kosten einzelner Bereiche/Standorte etc. ein. Im Einarbeitungsprozess lernen die Mitarbeitenden, sich in

WBS4U und im WIP zu orientieren und relevante Daten zu finden.

In WBS 4U können alle Bereiche und Teams des Unternehmens, einschließlich des Vorstands, ihre Neuigkeiten posten. Alle Mitarbeitenden können diese lesen und mit einem Kommentar darauf reagieren. Zudem gibt es die Möglichkeit zum Austausch in Yammer Communities. Diese Funktionen werden sehr rege genutzt, u. a. zur Klärung von Fragen und der Meinungsbildung zu aktuellen Themen und Entwicklungen. Seit 2017 unterliegt die Informationsverbreitung innerhalb der WBS GRUPPE vorrangig dem Pull-Prinzip. Das heißt, alle Mitarbeitenden sind selbst dafür verantwortlich, sich die für sie relevanten Informationen zu beschaffen. Damit wichtige Informationen und Kennzahlen für Mitarbeitende leicht auffindbar und verständlich sind, gibt es folgende Angebote:

- „WBS GRUPPE Inside“: In diesem ca. 30 – 45-minütigen Videoformat stellen der Vorstand und Vertretungen der Geschäftsbereiche ca. alle drei Monate die wichtigen Neuigkeiten des Unternehmens, inklusive wirtschaftlicher und strategisch relevanter Entwicklungen, persönlich dar. Aufzeichnungen des Videos sowie inhaltliche Kurzfassungen dazu in schriftlicher Form sind über das Intranet leicht zugänglich.
- Der Finanzbereich erarbeitet monatlich eine Übersicht, in der alle wesentlichen wirtschaftlichen Daten (Umsatz, Kostenfaktoren, Deckungsbeiträge der Standorte, der zentralen Bereiche, des Vorstandsbereichs, Rendite vor Steuern etc.) sowohl auf monatlicher Basis als auch kumuliert in der Jahresbetrachtung abgebildet sind. Die wichtigsten Daten werden hervorgehoben, sodass sie schnell erfassbar sind.
- In der Schulungsstättenübersicht sind die aufbereiteten Daten jedes einzelnen Standorts für alle einsehbar.

- Ca. alle drei Monate finden die WBS GRUPPE Blitzlichter statt, in denen alle Bereiche der WBS GRUPPE in kurzer prägnanter Form ihre jeweiligen Neuigkeiten, inklusive Personalveränderungen und relevanter wirtschaftlicher Entwicklungen, darstellen. In dieses Onlinemeeting können sich alle interessierten Mitarbeitenden zum Zuhörer einloggen bzw. später die Aufzeichnung anschauen.
- Im WBS Cockpit laufen alle wichtigen Daten und Fakten zusammen und werden von den jeweiligen Themenverantwortlichen auf den aktuellen Stand gebracht.
- Bei Team- und Gruppenbesprechungen stellen die Führungskräfte wichtige wirtschaftliche Entwicklungen ihrem Team vor und besprechen diese bei Bedarf. Letztlich ist insbesondere der Unternehmensgewinn für alle eine interessante Kennzahl, da sich daraus die Höhe der Gewinnausschüttung für die Mitarbeitenden ergibt, was auch gern untereinander kommuniziert wird.
- Im Zuge der Organisationsentwicklung (siehe C1.1) wurden bereits 2018 Kompetenzpartnergremien eingerichtet, um mehr Partizipation zu ermöglichen. Sie fördern den Austausch, Abstimmung und Entscheidungsfindung zwischen den Regionen / Standorten und den zentralen Bereichen und bestehen zu folgenden Themen: Bildung, Future Learning Solutions, Kundenberatung, Marketing + E-Commerce und Vertrieb (inkl. Interne Kommunikation), Finanzen, IT.

Zu allen Sitzungen der Strategischen und der Kompetenzpartnergremien werden Newsmeldungen mit Protokollen sowie Entscheidungsvorlagen und ggf. vertiefende Dokumente veröffentlicht.

Auch die Klickraten auf einzelne Newsmeldungen sind öffentlich für alle sichtbar. Darüber erkennen wir, ob Newsmeldungen ausreichend und kurzfristig genug wahrgenommen werden und können bei

Bedarf nachsteuern. Bei wesentlichen und kritischen Neuigkeiten ist die Klickrate i. d. R. innerhalb weniger Stunden sehr hoch, was uns zeigt, dass die Informationen auch auf Empfängerseite kurzfristig ankommen.

Viele wichtige unternehmensinterne Informationen, Hintergründe, kritische Betrachtungen und Zusammenhänge sind natürlich auch in den bisher erstellten GWÖ-Berichten transparent dargestellt, die sowohl intern als auch extern für alle Menschen veröffentlicht wurden.

Die freiberuflichen Trainer:innen müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit datenschutzrechtlichen Vorgaben und Verschwiegenheitsverpflichtungen zustimmen. Danach haben sie Zugang zu vielen unternehmensrelevanten Informationen, die über ihre hauptsächliche Arbeitsplattform, den WBS eCampus, sowie über Newsletter und Online-Veranstaltungen bzw. Aufzeichnungen dieser, bereitgestellt werden und die für die Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützend sind. Sie haben jedoch keinen Zugang zum Intranet (WBS4U) und somit nicht zu Hintergrundinformationen und Arbeitsverläufen, die zu den veröffentlichten Ergebnissen geführt haben. Dieses tiefere Involvieren in



unternehmensinterne Informationen wäre nicht konform mit den rechtlichen Vorschriften zur Wahrung der Selbstständigkeit.

Insgesamt sind ca. 95 % der kritischen und ca. 90 % der wesentlichen Zahlen und Daten für Mitarbeitende transparent und empfängerfreundlich aufbereitet, mit

den o. g. Ausnahmen. Durch das seit 2021 auf Basis von SharePoint weiterentwickelte Intranet wurden die Suchfunktionen, die Möglichkeiten für Kommentare, Fragen und Austausch nochmals deutlich verbessert. Damit leben wir eine hochwertig und sinnvoll ausgeprägte Kultur der Transparenz.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

## C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.

Führungskräfte werden in der WBS GRUPPE überwiegend von der jeweils höheren Führungskraft eingestellt bzw. befördert, wobei oft auch das Team am Auswahlprozess und an der Personalentscheidung beteiligt wird. Intern sowie extern werden verschiedene Auswahlmethoden, wie z. B. Schnupperarbeitstage mit dem Team, Kennenlernen mit Frage-Antwort-Runden, Auswahlgespräche durch das Team etc. angewendet. Danach kann das Team seine Einschätzung der nächsthöheren Führungskraft mitteilen und somit die Entscheidung dieser beeinflussen.

Neben dem Team-Recruiting wurde das Peer-Recruiting mehrfach angewendet. Das bedeutet: nicht eine höhere Führungskraft wählt Personen aus, die für eine Führungsposition vorgesehen sind, sondern andere Mitarbeitende auf gleicher Ebene. Bei Führungskräften auf der oberen Ebene, für Regionen oder zentrale Bereiche findet ein mehrstufiges Auswahlverfahren statt. Hierzu werden Gespräche mit weiteren Führungskräften sowie dem Vorstand geführt.

2019–2022 wurden dreißig neue Führungskräfte eingestellt, davon 33 % durch Mitentscheidung des Teams. Zusätzlich wurden ca. 50 Mitarbeitende in eine Führungsposition befördert. Die nächsthöhere

Führungskraft traf eine Vorauswahl, das Team wurde gelegentlich in die weitere Entscheidung einbezogen. Wir haben dazu keine einheitliche Systematik, die Führungskraft wählt die Einstellungsmethode.

Die Besetzung von Rollen in verschiedenen Gremien des Unternehmens wurde mehrfach mittels der offenen und konsensualen Wahl im Sinne der Soziokratie festgelegt. Bei diesem Verfahren entscheidet nicht die Leitung des Gremiums, wer teilnimmt, sondern der Kreis der infrage kommenden Personen wählt selbst eine Führungsperson aus ihrer Mitte. Mit dieser Methode werden z. B. die Vertretungen der unterschiedlichen Regionen in den Kompetenzpartnergremien von der Gruppe der Regionalleitungen gewählt. Ebenso wurde bei einigen Kompetenzpartnergremien die Leitung aus dem Kreis des Gremiums gewählt, periodisch legitimiert bzw. abgewählt.

Mindestens einmal jährlich finden strukturierte Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden statt, die ein gegenseitiges Feedback vorsehen. Darüber hinaus sind Führungskräfte aufgefordert, mit ihren Mitarbeitenden regelmäßig und insbesondere bei Bedarf in nicht-standardisierte Gespräche zu gehen.





Im Rahmen der Potenzialentfaltungsinitiative waren in den Jahren 2019 bis 2022 alle Führungskräfte aufgefordert, sich ein Feedback von ihren Mitarbeitenden, ihren Peer-Kolleg:innen und ihren Vorgesetzten einzuholen. Die Abfrage erfolgte in Form von sehr umfassenden standardisierten digitalen Fragebögen, die zu allen Aspekten der Persönlichkeit nach dem Integralen Modell Einschätzungen in anonymer Form einholten. Eine externe Fachkraft erstellte die sehr umfassenden und ausführlichen Auswertungen dazu. Dadurch erhielten die Führungskräfte ein umfangreiches Bild darüber, wie sie von ihren Mitarbeitenden, dem Kollegium und den Vorgesetzten wahrgenommen werden und somit auch einen Abgleich zwischen ihrem Selbst- und Fremdbild. Die Auswertung enthielt ferner verschiedene Empfehlungen für die persönliche Weiterentwicklung und dazu passende Entwicklungsangebote.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

---

Weiterhin gibt es verschiedene Angebote zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung, zu Coachings von Führungskräften sowie zur professionellen Vermittlung in Konfliktfällen.

Mithilfe des internen Umfragetools Honestly (bzw. bis 2021 Teambay) können die Mitarbeitenden jährlich ihre Führungskraft bewerten. Der Bewertungsgeber bleibt dabei anonym. Die bewertete Führungskraft erhält das Ergebnis der Rückmeldungen, sofern mindestens fünf Mitarbeitende eine Einschätzung zu ihr abgegeben haben.

Die freiberuflichen Trainer:innen unterstehen keiner Führungskraft im eigentlichen Sinne. Ihnen sind feste Ansprechpersonen zu bestimmten Themen zugeordnet, an die sie sich bei aller Art von Fragen oder Problemen wenden können.

---

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

## C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.

Mit der seit 2017 gemeinsam entwickelten und eingeführten Organisationsstruktur (siehe C1.1) wurden klare Entscheidungsprozesse etabliert, die seither Bestand haben (siehe GWÖ-Bericht 2018). Die seit 2018 in der Firma eingeführte Konsentmethode wird für alle wesentlichen Entscheidungsfindungen genutzt und ist aufgrund zahlreicher Trainings und gelebter Praxis sehr verbreitet, anerkannt und geschätzt. Inzwischen haben wir einen Pool von 36 ausgebildeten Konsentmoderator:innen, die auf Anfrage der Gremien eine professionelle Moderation übernehmen. Zur Reflexion und gegenseitigen Weiterbildung der Konsentmoderator:innen findet ein regelmäßiger Lernkreis statt. Durch „Job Shadowing“ wurde der Einstieg in die Moderation vielen Mitarbeitenden erleichtert.

Das Strategische Gremium besteht als oberstes Entscheidungsgremium aus lediglich zwei festen Mitgliedern (dem Vorstand), weiteren optionalen Mitgliedern (alle Bereichsleitungen und Regionalvertretungen), sowie aus Fachexpert:innen, die je nach Thema eingeladen werden. Grundsätzlich werden alle genannten Personen zu den Zusammenkünften des Strategischen Gremiums eingeladen, können dann aber eigenverantwortlich entscheiden, ob sie einen relevanten Beitrag zur Entscheidungsfindung der jeweiligen Themen leisten können oder die Einladung ablehnen.

Die Kompetenzpartnergremien sind nach dem Kreisprinzip mit Vertretungen aller relevanten Bereiche besetzt. Diese sind aus ihrem jeweiligen Kreis nach dem Prinzip der offenen Wahl (s. C2.2) gewählt oder in einigen Fällen delegiert worden. Die nebenstehende Grafik zeigt die Struktur der WBS GRUPPE und die daraus abgeleitete Zusammensetzung der Kompetenzpartnergremien.

Innerhalb der jeweiligen Teams bzw. Projektgruppen der Regionen und der Zentralen Bereiche werden Entscheidungsfindungen unterschiedlich gelebt. Im Allgemeinen haben alle Mitarbeitenden ihren jeweiligen Verantwortungsbereich, innerhalb dessen sie Entscheidungen treffen und für deren Umsetzung sie verantwortlich sind (Details siehe Vorbericht).

Zu vielen Themen, die Neuentwicklungen in der WBS GRUPPE betreffen, werden bereichsübergreifende Projektgruppen gebildet. In diesen können sich Mitarbeitende freiwillig engagieren und dadurch aktiv mitgestalten. Die Wahrnehmung dieser Möglichkeit hängt wesentlich von der eigenen Initiative und dem Engagement der Einzelnen ab. Die Führungskräfte sind angehalten, ihre Mitarbeitenden bei solchen Initiativen zu unterstützen und entsprechende Freiräume im Arbeitsalltag zu ermöglichen.

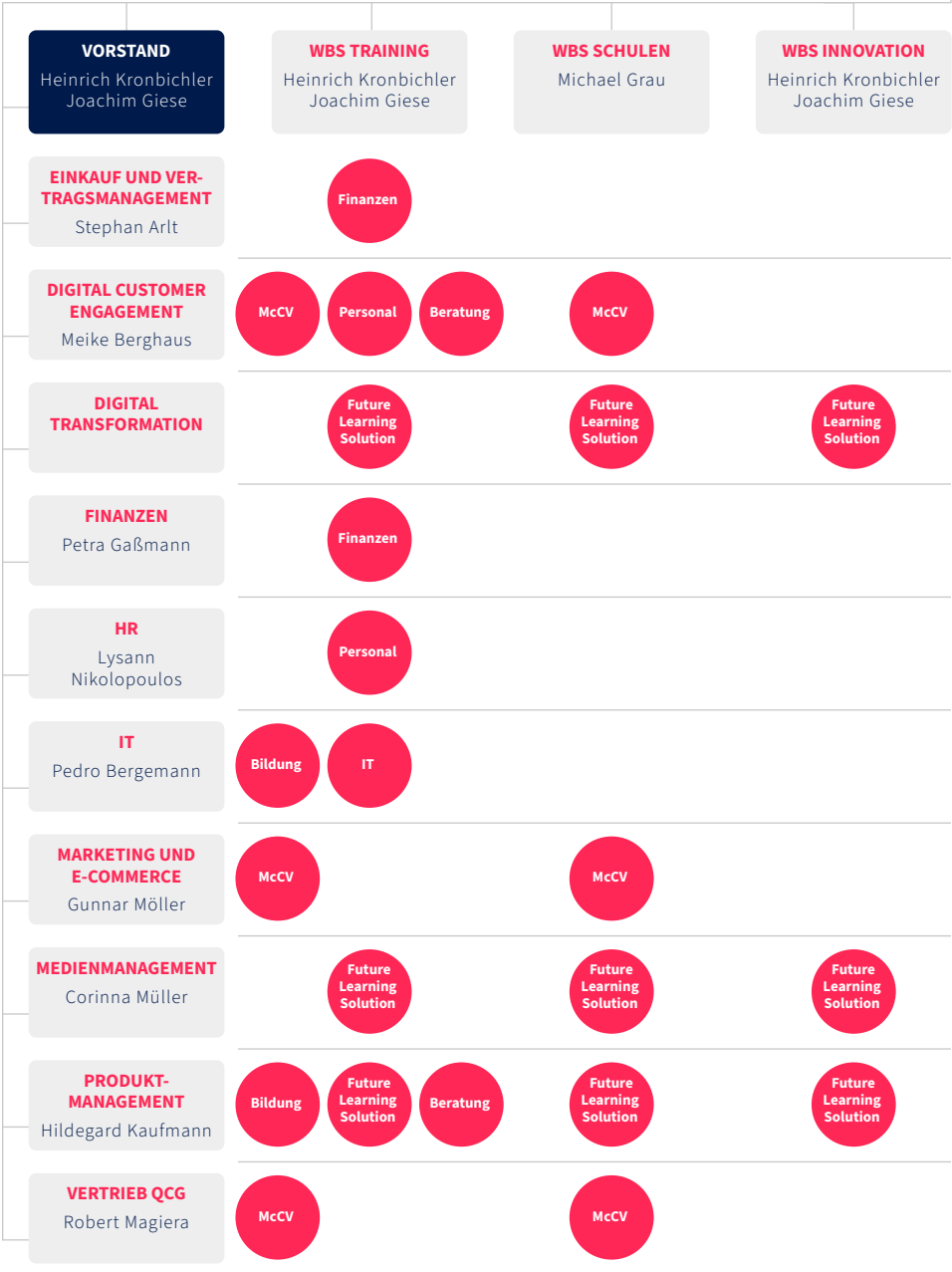
### Zusammensetzung der Kompetenzpartnergremien

- ZENTRALE BEREICHE
- STABSBEREICHE
- KPG

**QUALITÄTS-MANAGEMENT**  
Nadine Kretzschmar

Bildung Beratung

**STRATEGISCHE UNTER-NEHMENS-ENTWICKLUNG**  
Martin Geugis







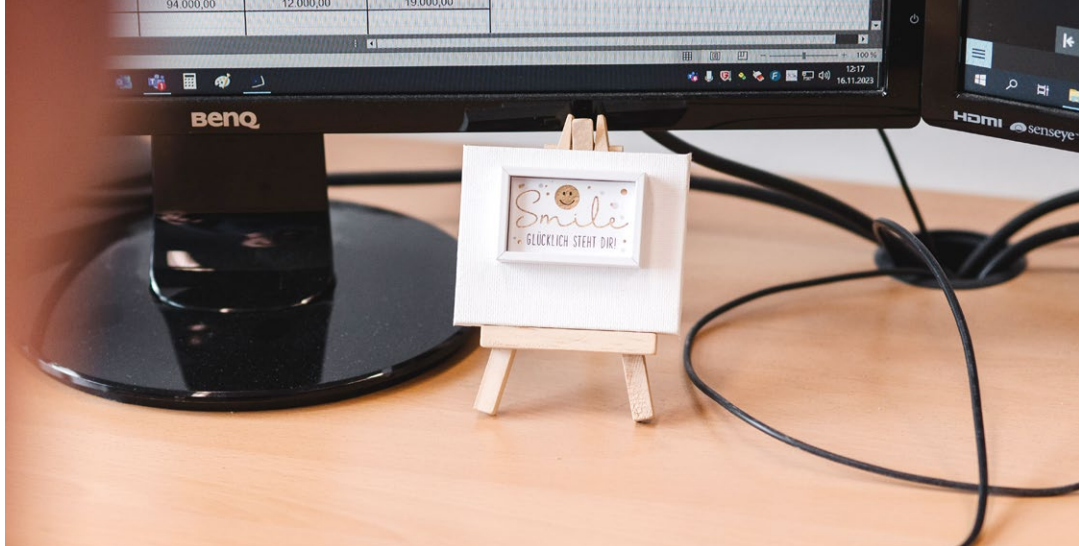
Über das 2017 eingeführte WBS-interne Ideenmanagement können alle Mitarbeitenden ihre Vorschläge zur Verbesserung des Betriebsgeschehens einbringen. Mit dem Umzug unseres Intranets von myWBS zu WBS 4U (SharePoint) 2021 wurde das Ideenmanagement von myIdee in Ideen4Us umbenannt und weiterentwickelt. Zusätzlich können Ideen speziell für die Bereiche Medienmanagement, Produktideen, digitale Ideen oder ein neues umsetzungsreifes

Projekt an die betreffenden Bereiche eingereicht werden. Gelegentlich gibt es zeitlich begrenzte Aktionen, in denen die Mitarbeitenden zur Einreichung von Ideen zu bestimmten Themen aufgerufen werden, wie die „WBS Awards“. Die besten Ideen werden prämiert, bspw. mit sehr attraktiven Teamevents. Jährlich wurden bisher ca. 15–20 Ideen zu unterschiedlichsten Themen, die auch sozial und ökologisch nachhaltige Vorschläge enthielten, eingebracht.

## Ideenmanagement der WBS GRUPPE

**Du hast eine Idee, die uns als WBS GRUPPE besser macht? 🧠**  
**Dann lass es uns wissen und nutze den entsprechenden Kanal für deine Idee!**

<p style="text-align: center;"><b><u>IDEEN4US</u></b></p> <p>Mit dem WBS-internen <b>Ideenmanagement</b> erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, eigene Ideen zur Verbesserung des Betriebsgeschehens einzubringen.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Kontaktmöglichkeit</b></p> <div style="text-align: center;">  IDEEN4US         </div>
<p style="text-align: center;"><b><u>WBS Produktideen Portal</u></b></p> <p><b>Neue Produktideen für herausragende Innovationen und Kundenerlebnisse</b></p> <p>Unsere Ambition ist es, führend im Bereich digitale Bildungsprodukte zu sein. Wir suchen kontinuierlich nach neuen digitalen Geschäftsmodellen und innovativen Produkten, die wir gemeinsam entwickeln, um herausragende Kundenerlebnisse zu schaffen.</p> <p>Dafür brauchen wir innovative Ideen für neue Produkte.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Kontaktmöglichkeit</b></p> <div style="text-align: center;">  WBS Produktideen Portal         </div>
<p style="text-align: center;"><b><u>Medienmanagement</u></b></p> <p>Du hast eine Idee, welche Medien noch von Nutzen für uns sind? Dann kontaktiere uns gern über unsere E-Mailadresse.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Kontaktmöglichkeit</b></p> <div style="text-align: center;">  E-Mail Medienmanagement         </div>
<p style="text-align: center;"><b><u>Digitale Ideen und zukunftsfähige Geschäftsmodelle</u></b></p> <p>Du hast Ideen, wie wir Systeme wirksam digital transformieren können, oder siehst Chancen für neue digitale Produkte und Geschäftsmodelle? Dann freue ich mich auf den Austausch mit dir!</p>	<p style="text-align: center;"><b>Kontaktmöglichkeit</b></p> <div style="text-align: center;">  Maximilian Albrecht Innovation Managerin         </div>



Im Mai 2022 haben die WBS SCHULEN die virtuelle „Ideenbox“ eingeführt. Mitarbeitende können ihre Verbesserungsideen über ein einfaches Formular einreichen. Diese Ideen werden wöchentlich gesichtet und bewertet hinsichtlich der Parameter Aufwand, Nutzen und Machbarkeit. Anschließend wird im Formular eine Rückmeldung hinterlegt, sodass die Mitarbeitenden immer informiert sind, wie es mit Ihrer Idee weitergeht. Durch die Umsetzung einer Idee im Juni 2022 erhielten die Mitarbeitenden der WBS SCHULEN eine Erholungsbeihilfe in Höhe ausgezahlt.

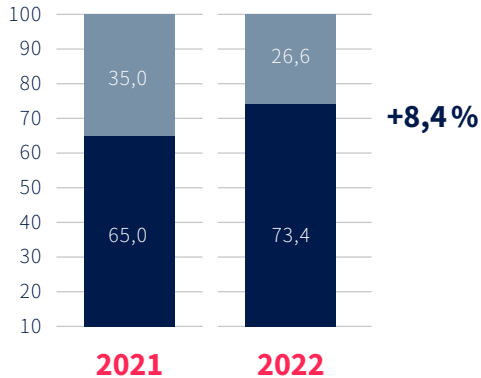
Das Feedbacktool Honestly (bzw. 2019 – 2021 Teambay) stärkt unsere Partizipations- und Feedbackkultur, z. B. durch regelmäßige (6-wöchentliche) Mitarbeitendenbefragungen zu drei bis fünf aktuellen Themen / Fragestellungen. Durch diese Feedbackmöglichkeit werden Wahrnehmungen und Stimmungen der Mitarbeitenden kurzfristig transparent. Die Ergebnisse werden in den jeweiligen Bereichen bzw. Managementrunden ausgewertet. Das Tool hat sich als fester Bestandteil in der Unternehmens- und Feedbackkultur etabliert. Mitarbeitende und verschiedene Bereiche wirken bei der Initiierung und Entwicklung neuer Fragen und Themen sukzessiv mit. Mit einer Teilnahmequote von über 62 % im September 2022 erreichten wir einen neuen Höchstwert.

Hier zwei Beispiele aus den unternehmensweiten Umfragen:

## Hast Du bei der Arbeit das Gefühl, dass Du Entscheidungen, die Dich betreffen, beeinflussen kannst?

ZEITPUNKT DER MESSUNG: JANUAR

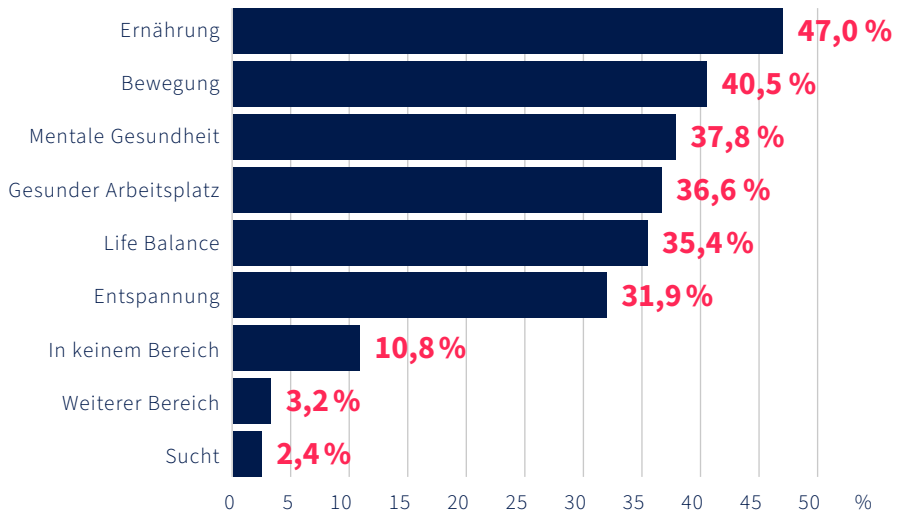
- JA
- NEIN



Eine weitere Befragung wurde im Oktober 2022 durchgeführt:

## In welchem Bereich wünschst du Dir im Jahr 2023 weitere Gesundheitsangebote?

TEILNAHME 836 MITARBEITENDE (44 %)





Diese Befragung wurde vom Team des Gesundheitsmanagements ausgewertet und für die Planung der Gesundheitsangebote für 2023 berücksichtigt. 2023 erwarten unsere Mitarbeitenden beispielsweise nun neue Angebote zum Themenbereich Ernährung:

---

Energiearme Ernährung für Vielsitzer

---

Fit und gesund mit der saisonalen Küche | Sommer

---

Fit und gesund mit der saisonalen Küche | Frühling

---

Fit und gesund mit der saisonalen Küche | Winter

---

Fit und gesund mit der saisonalen Küche | Herbst

---

Gesunde Ernährung im Alltag | voioo externe Plattform

Um den Status der Freiberuflichkeit zu wahren und somit im gesetzlichen Rahmen zu handeln, können wir Honorartrainer:innen nicht in die formalen Prozesse der Entscheidungsfindung der Firma einbeziehen. Über die unter C1 und C4.1. genannten Möglichkeiten können die freien Trainer:innen ihre Sichtweisen und Rückmeldungen einbringen, sie werden ebenfalls gehört und beachtet (feste Ansprechpersonen, Umfragen, gemeinsame Plattform, Austausch während Veranstaltungen etc.).

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

---

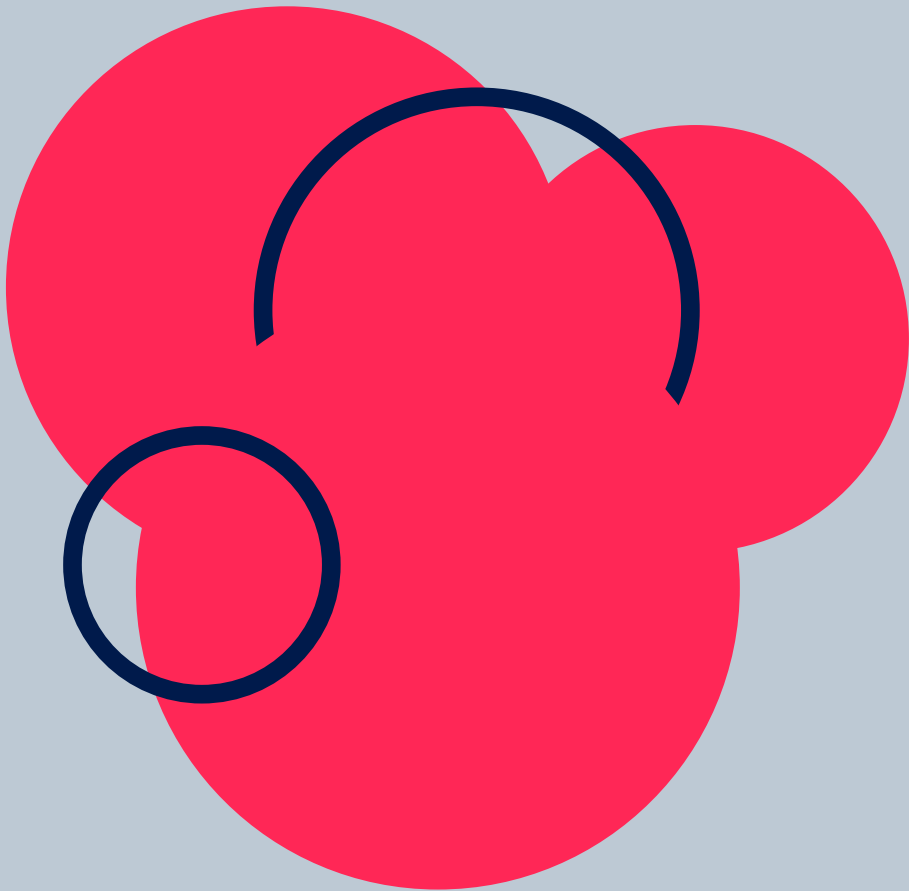
Fremdeinschätzung: 4 Punkte

## Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

Mit den Mitgliedern des 2019 von den Mitarbeitenden der WBS SCHULEN am Standort Halle gegründeten Betriebsrats arbeiten das Schulleitungsteam sowie der HR-Bereich gemäß den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes zusammen. Vertreter:innen des Betriebsrates werden bei relevanten Themen die WBS SCHULEN betreffend, z. B. die Entwicklung eines Prämienmodells, einbezogen.

# D Kundinnen und Mitunternehmer.





# D1 Ethische Kund:innenbeziehungen.

## D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen.

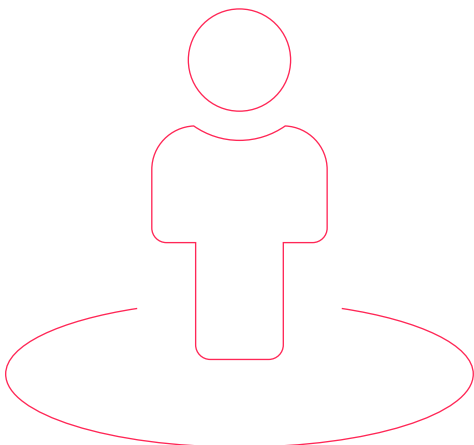
In allen Geschäftsbereichen der WBS GRUPPE kommunizieren wir mit neuen Kund:innen und Stammkund:innen über verschiedene Kanäle:

Webseiten, Social-Media-Kanäle (Xing, LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube), Online-Portale (NewPlan, KURSNET, regionale Portale, Bewertungsportale), persönliche Beratung vor Ort, telefonisch und online per Microsoft Teams, Broschüren, Flyer und in stark abnehmenden Maße Printmaterialien, Stände auf Bildungs- und Berufsmessen, persönliche Beratung von B2B-Zielgruppen, Förderorganisationen und Firmen und auch die persönliche Empfehlung.

### **KUNDENZENTRIERUNG**

Als kundenzentriertes Unternehmen fokussieren wir uns als WBS GRUPPE auf die Bedürfnisse seiner Kund:innen. Ihre Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche bilden stets den Ausgangspunkt aller unternehmerischer Entscheidungen. Das zeigt besonders das folgende Beispiel:

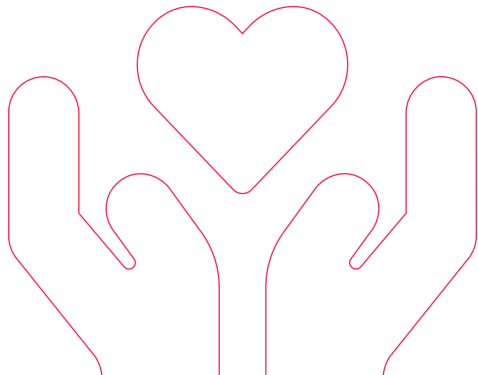
Kund:innen, ihre Motive und Wünsche werden bei uns durch sogenannte „Personas“ erlebbar. Anhand dieser Kenntnis der Kund:innen passen wir in der WBS GRUPPE unsere Marketingkommunikation an. Das bedeutet, dass wir keine „Marketingbehauptungen“ („Unsere Weiterbildungen sind die besten und mit uns bekommen Sie garantiert einen neuen Job.“) aufstellen, sondern die Teilnehmenden aus ihren Lebenswelten heraus ihre Erfolgserlebnisse schildern lassen: „Meine Weiterbildung, mein neuer Job“. So entsteht eine glaubwürdige emotionale Nähe der Kund:innen zur WBS GRUPPE. Um deren Erlebnis weiter auf ihre Bedürfnisse hin zu optimieren, werden im Rahmen der Webseitenkommunikation verschiedene anonymisierte Tests durchgeführt.





## HERZLICHKEIT

Wir stellen in persönlichen Gesprächen sicher, dass der Nutzen für unsere Kund:innen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt. In diesen Gesprächen nehmen sich unsere Fachleute ausführlich Zeit, um die persönlichen Interessen, den Lebenslauf und die mitgebrachten Kenntnisse der Kursteilnehmenden sowie die Arbeitsmarktsituation zu betrachten.



## HOHE BERATUNGSKOMPETENZ

Nach der persönlichen Beratung werden ein oder mehrere geeignete Kurse ausgewählt. Nach Bedarf können Kurse individuell aus unterschiedlichen Bausteinen zusammengestellt werden, die verschiedene fachliche Schwerpunkte enthalten. Beispielsweise kann eine Weiterbildung mit kaufmännischer Ausrichtung durch Business Englisch und das Erlernen von gängiger Unternehmenssoftware ergänzt werden. Ebenfalls wird im Beratungsgespräch geprüft, ob Interessierte die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, die für den angestrebten Kurs gelten. Gegebenenfalls werden ihnen auch vorbereitende Kurse angeboten, um die Zugangsvoraussetzungen und somit ein gutes gemeinsames Lernniveau einer Kursgruppe sicherzustellen. Es erfolgt immer eine individuelle Beratung, die jeweils auf die Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Entwicklungswünsche des Interessierten eingeht.

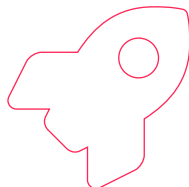
In der WBS GRUPPE gibt es keine umsatzabhängige Vergütung. Um eine kundenorientierte, unabhängige Beratung sicherzustellen, wird das Gehalt der Mitarbeitenden nicht von den Verkaufszahlen beeinflusst.

## ZUSÄTZLICHE ANGEBOTE

Alle Teilnehmenden einer geförderten Weiterbildung können an unserem kostenlosen Angebot „Bewerbungscoaching Plus“ teilnehmen. Dieses wird online und an einer Reihe von Standorten in Präsenz mit bis zu drei individuellen Einzelcoachings je Person angeboten. Hierbei erfolgen eine individuelle Begleitung in der Erstellung der Bewerbungsunterlagen sowie ein Coaching bzw. eine Beratung zum erfolgreichen Durchlaufen von Bewerbungsgesprächen und weiteren Elementen eines Bewerbungsprozesses (siehe Webseite: [wbstraining.de/weiterbildung-bewerbungscoaching/](http://wbstraining.de/weiterbildung-bewerbungscoaching/)). Ergänzend erhalten alle Teilnehmenden Zugang zu unserem umfangreichen WBS JobMentoring-Selbstlernkurs mit vielfältigen Informationen, Coachingimpulsen und Arbeitsmaterialien rund um die Themen der Bewerbung.

Sogar Angebote zu Sport und Bewegung stehen unseren Teilnehmenden zur Verfügung. So haben sie beispielsweise die Möglichkeit, in der „Aktiven Pause“ kurze Bewegungsübungen mitzumachen oder abends Kurse in Yoga, Pilates oder Ganzkörpertraining zu besuchen.

Die WBS GRUPPE pflegt eine wertschätzende Unternehmenskultur und ist geprägt von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit. Diese klaren Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit allen Menschen. Wir folgen unseren internen Vorgaben der „Richtlinie zu ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Kund:innen“ (siehe [Anhang 2](#)). Im Punkt 2.2 der Richtlinie ist explizit beschrieben, welchen Werten und Tugenden die WBS GRUPPE in Kundenbeziehungen folgt:



## GESCHÄFTSPARTNERSCHAFTEN

Unsere Ethikrichtlinien geben vor:

„In ihren Kunden- und Geschäftsbeziehungen richtet sich die WBS GRUPPE nach folgenden ethischen Werten und Tugenden:

**Respekt:** Respektvoller Umgang mit anderen Personen, sie werden als Menschen und mündige Bürger:innen gesehen; Respekt vor Glaube, Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht. Wir akzeptieren Weltbild und Weltanschauung des Gegenübers gemäß unseren Werten.

**Empathie:** Den Wünschen und Sorgen anderer Menschen bewusst begegnen. Ich erkenne, wo mein Gegenüber steht, und kann ihm geben, was es wirklich braucht.

**Ehrlichkeit / Transparenz:** Sagen, was man meint und meinen, was man sagt. Offenheit hinsichtlich der eigenen Absichten, des eigenen Angebots und dessen Herkunft.

**Fairness:** Handeln auf der Grundlage von Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, frei von Vorurteilen und Begünstigungen.

**Verantwortung:** Sich für das eigene Handeln (und Nichthandeln) gegenüber allen Betroffenen (oder möglicherweise Betroffenen) verantworten.“

Des Weiteren achten wir bei unseren Geschäftspartnerschaften auf einen verantwortungsvollen Umgang mit ethischen Aspekten. Daraufhin haben wir beispielsweise Anfragen von Rüstungskonzernen (z. B. Rheinmetall) abgelehnt. Der detaillierte Inhalt dieser Festlegung ist unter Punkt zwei der Ethikrichtlinie zu finden (siehe [Anhang 2](#)).

## MITARBEITENDE

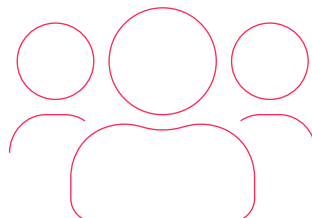
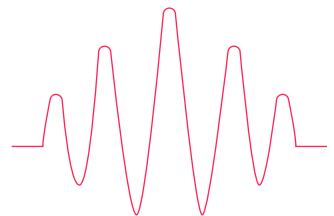
Allen Mitarbeitenden werden unsere wichtigsten Aspekte vermittelt: Der Sinn, der Spirit, die Strategie, unsere ethischen Grundsätze (s. o.) und das zugrundeliegende Wertesystem. Das passiert bereits während des Einarbeitungsprozesses im Rahmen des Einführungsseminars „Willkommen bei der WBS“ (vgl. [C.1.1](#)).

Der Sinn der WBS GRUPPE umfasst folgende Grundsätze unserer Arbeit:

Unser Bildungsverständnis basiert auf einem tiefen Sinn: „Das Potenzial in jedem Menschen sehen und vertrauensvoll zusammen wachsen. Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.“

Dieses Konzept des Empowerments setzen wir konkret um, indem wir Handlungskompetenzen und Selbstverantwortung stärken. So steigern wir nachhaltig die Job- und Karrierechancen unserer Kund:innen.

Ähnlich sinnorientiert ist unsere Unternehmenskultur. Im Mittelpunkt steht nicht nur die Rendite, sondern auch eine auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Teilhabe ausgerichtete Unternehmensethik.





Der Spirit der WBS GRUPPE lautet:

**One WBS.** Wir gestalten herausragende Kundenerlebnisse als ein Team, als ein Netzwerk. Dabei handeln wir im bereichsübergreifenden Miteinander. Denn das „Wir“ macht den Unterschied.

---

**Mit dem Herzen bei der Arbeit.** Wir begleiten unsere Kundinnen und Kunden herzlich und zugewandt. So gestalten wir erfolgreiche Kundenbeziehungen.

---

**Engagiert für das Gemeinwohl.** Wir sind eine Pionierin der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ), die auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Teilhabe setzt – für eine bessere Gesellschaft.

---

**Aus der Zukunft heraus handeln.** Wir nehmen Zukunftspotenziale wahr, indem wir unser Denken, unser Fühlen und unseren Willen öffnen. So bringen wir Neues in die Welt.

---

**In Lösungen denken.** Ins Tun kommen. Wir gehen zielgerichtet voran. Im Handeln und im Umsetzen werden wir konkret wirksam.

---

**Mutig entscheiden.** Wir übernehmen Verantwortung, treffen couragiert Entscheidungen und gehen neue Wege.

---

Außerdem werden durch verschiedene Formate der internen Kommunikation, bspw. das soziale Intranet WBS 4U, das Online-Meeting mit dem Vorstand oder die Kompetenzpartnergremien, Fragen des ethischen Umgangs mit den an unseren Angeboten Interessierten und Teilnehmenden immer wieder thematisiert und fortwährend aufgefrischt.

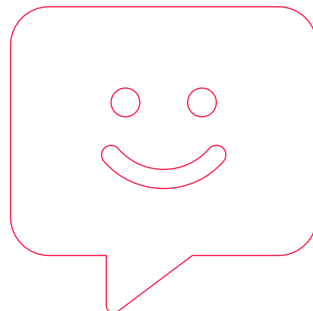
Es besteht ein **Kompetenzpartnergremium Beratung**, das sich aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen und Standorte zusammensetzt. In diesem übergreifend arbeitenden und regelmäßig tagenden Gremium werden verschiedenste Aspekte des Vertriebs und mögliche Verbesserungsmaßnahmen besprochen, wobei eine ethische Beziehung zur Kundschaft im Mittelpunkt steht. So wurden auf Initiative des Gremiums die Servicequalität im Kontakt mit direkten und indirekten

Kund:innen (Interessierten / Teilnehmenden) geprüft, ausgewertet und falls erforderlich gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Des Weiteren werden Verbesserungsprozesse im Kundenmanagementsystem eingeleitet, um eine noch bessere Erreichbarkeit und interne Weiterleitung von Interessierten an den nächstgelegenen Standort sowie eine einheitliche Kommunikation zu gewährleisten. Die Erkenntnisse aus internen Analysen und Besprechungen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in Protokollen festgehalten und an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Auch das Kompetenzpartnergremium Bildung, das ähnlich zusammengesetzt und ausgerichtet ist, beschäftigt sich mit Themen wie Servicequalität, Erreichbarkeit und Qualität des Kundenkontakts. Auch dieses Gremium spielt eine wichtige Rolle für die Beziehung zu den Kund:Innen.

## WÜNSCHE DER KUND:INNEN:

Rückmeldung von Kund:innen zu erhalten und zu beherzigen ist ein zentrales Anliegen der WBS GRUPPE. Das für das Feedback der Kund:innen zuständige Management befasst sich zu diesem Zweck damit, die geeignetsten Instrumente und Methoden hierfür bereitzustellen und auszuwerten. Während des Berichtszeitraums veränderten wir die Methodik und gingen von einer halbjährigen, standardisierten Teilnehmendenbefragung zu vielfältigeren und persönlicheren Methoden über, um mit Kundenfeedback umzugehen:

**Tägliche Sprechstunden für Mitarbeitende:** Wir bieten eine tägliche Sprechstunde an, in der Mitarbeitende rasche Hilfestellung und Austausch zu Anliegen und Herausforderungen im Kundenkontakt erhalten können. Es gibt außerdem die Möglichkeit, Feedback von einer QM-Beschwerdemanager:in zu bekommen. Zusätzlich können Kursbetreuer:innen bei Konflikten in ihrer Gruppe Beratung zur weiteren Vorgehensweise erhalten.



**Der Feedback Report** ist eine für die Mitarbeitenden der WBS GRUPPE übersichtliche, kontinuierliche und zielgruppenspezifische Darstellung und Aufbereitung unseres Kundenfeedbacks. Erfasst werden hierbei der NPS (Net Promoter Score), die Google-Sternebewertung, der Beschwerdereport und die Ideenbox. Aufbereitet wird der Report in vielfältigen Tabellen und Schaubildern, die nach unterschiedlichen Kriterien auswähl- und filterbar sind, z. B. nach Regionen, Inhaltsfeldern, Zeiträumen und Geschäftsfeldern. Es besteht auch die Option eines persönlichen Gesprächstermins mit einer Fachkraft des Beschwerdemanagements.

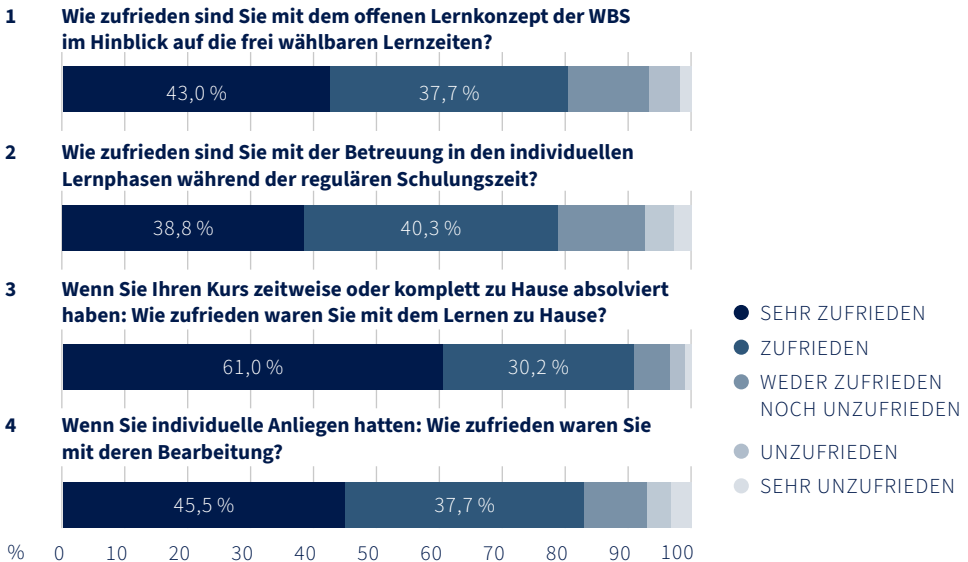
Der **NPS** ist eine Kennzahl, die uns auf einfache Weise veranschaulicht, ob unsere Teilnehmenden die WBS weiterempfehlen würden. In der Befragung geben die Teilnehmenden zum Ende ihres Kurses an, wie wahrscheinlich es ist, dass sie WBS TRAINING weiterempfehlen würden. Die Antworten befinden sich auf einer Skala von 1 – 10, wobei die Bewertungen 9 und 10 als Promotoren gelten, 7 und 8 als Passive und 1 bis 6 als Detraktoren. Daraus berechnet sich der aus der Differenz von Promotoren und Detraktoren in Prozent der Net Promoter Score. Es werden zudem drei bis fünf Zusatzfragen zur Zufriedenheiten eines bestimmten Themenbereiches abgefragt. Bei einer Eingriffsgrenze von einem Net Promoter Score in der Weiterbildung von < 20 und in der Umschulung von < 0 prüft der Standort mögliche Gründe (siehe externe Bewertungen/Anmerkungen) und führt entsprechende Verbesserungsmaßnahmen durch.

Die **Google-Sternebewertung:** Kund:innen können über Google Sternebewertungen und Kommentare abgeben. Die Einladung hierzu erfolgt über Hinweise auf der Webseite, im WBS eCampus, bei WBS TV sowie durch Flyer, Plakate oder E-Mails. Externe Bewertungsportale werden auch in der internen Kundenzufriedenheitsabfrage verlinkt. Das Feedback kann jederzeit online abgegeben werden. Die Rückmeldungen werden im Portal Überall eingesehen, das Qualitätsmanagement wertet die Sternebewertungen monatlich aus und veröffentlicht die Ergebnisse im Feedback Report. Jeder Standort hat Zugang zu Überall und überwacht seine eigenen Ergebnisse. Alle Bewertungen werden beantwortet. Bei einer Eingriffsgrenze von weniger als 3 Sternen prüft der Standort mögliche Gründe und führt Verbesserungsmaßnahmen durch, die in der APP Lernende Organisation eingetragen werden.

**NPS und Google-Sternebewertung der WBS TRAINING:**

BEZEICHNUNG	2020	2021	2022
WEITERBILDUNG	19	16	27
UMSCHULUNG	-9	6	-11
COACHING	28	38	65
<b>NPS GESAMT</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>26</b>
<b>GOOGLE STERNEBEWERTUNG</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>

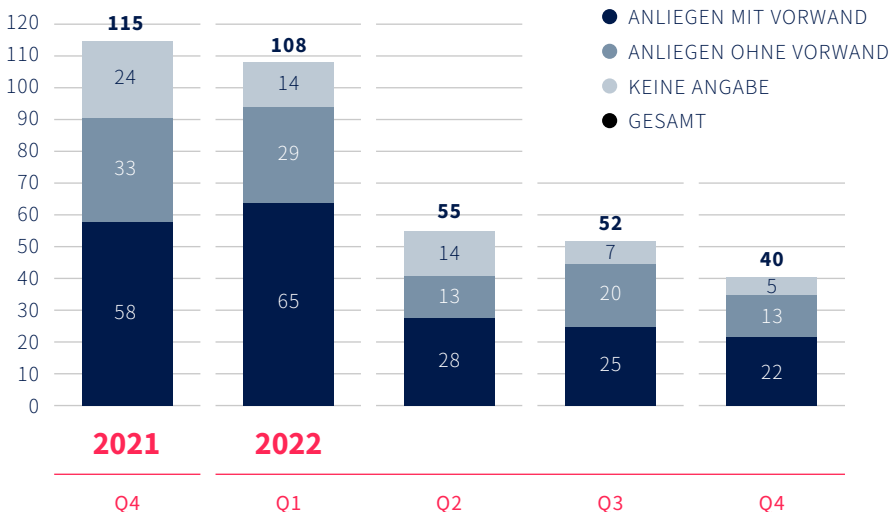
Beispiel Zusatzfragen Zufriedenheit Q1/2022 Weiterbildung und Umschulung:



Der **Beschwerdereport** wird vom Beschwerdemanagement erstellt. Das Beschwerdemanagement in der Organisation umfasst die Annahme von Beschwerden durch alle Mitarbeitenden, die Erstellung von Beschwerdereports zur gezielten Bearbeitung und eine positive Beschwerdekultur basierend auf den Werten der Organisation. Das Team unterstützt Kund:innen entlang ihrer Customer Journey, löst Leistungsversprechen ein und arbeitet professionell, herzlich und wertschätzend zusammen. Es werden emotionale Aspekte berücksichtigt und unterschiedliche Bedürfnisse der Kund:innen in der Kommunikation anerkannt.

Beispielschaubilder aus dem Beschwerdereport:

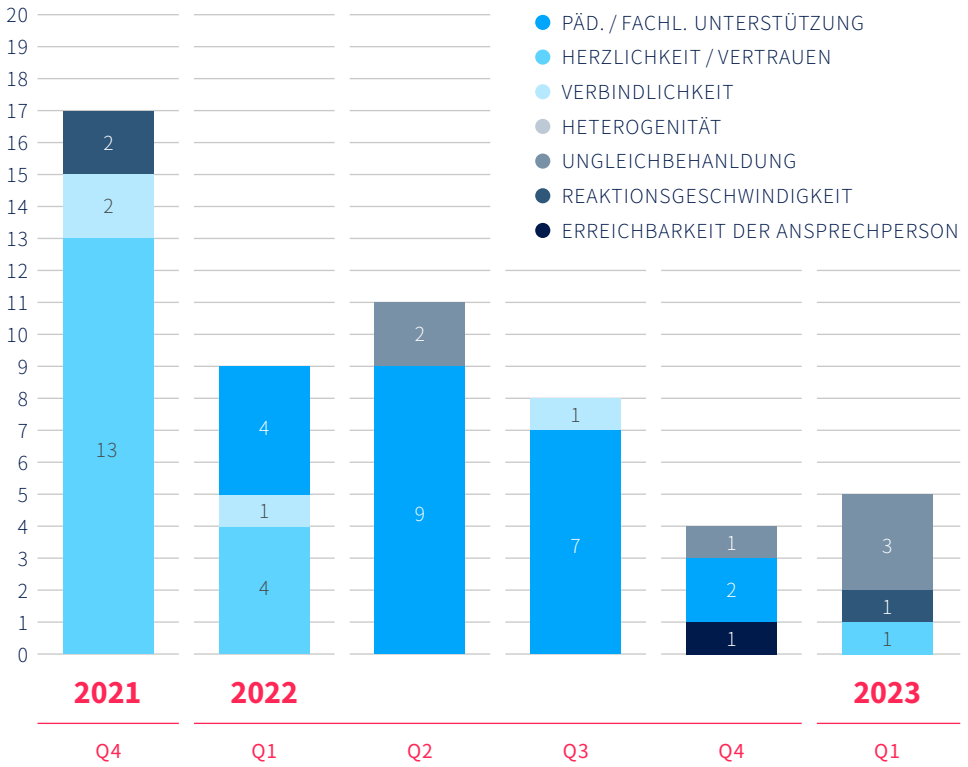
Anzahl abgeschlossener Beschwerdeanliegen mit und ohne Vorwand







### Anzahl abgeschlossener Beschwerdeanliegen ohne Vorwand





In der **Ideenbox** können Teilnehmende ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge direkt an WBS TRAINING kommunizieren. Teilnehmende werden regelmäßig durch Benachrichtigungen darauf aufmerksam gemacht. So ist die Ideenbox fester Bestandteil des Onboarding-Gesprächs und wird durch verschiedene Marketingmaterialien und Verlinkungen beworben. Die eingereichten Ideen sind im Feedback Report einsehbar und es findet ein Best-Practice-Austauschformat zur Ideenbox statt.

IDEENBEREICH	ANZAHL
BERATUNG VOR QUALIFIZIERUNGSBEGINN	108
BETREUUNG DURCH DEN WBS STANDORT	68
BEWERBUNGSUNTERSTÜTZUNG	36
RÄUMLICHKEITEN UND AUSSTATTUNG AM WBS STANDORT	166
TECHNISCHE AUSSTATTUNG FÜR ZU HAUSE	154
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>532</b>

In den WBS SCHULEN werden Befragungen von Schülerschaft und Teilnehmenden im Aus- und Weiterbildungsbereich durchgeführt. Sie geben Feedback zu Unterrichtsdurchführung, Lehrkraft und eigenen Kompetenzen. Die Befragung erfolgt einmal pro Jahr im Zeitraum Februar bis Juni. Jede Lehrkraft wird von mindestens zwei Klassen befragt. Die Auswertung der Rückmeldungen erfolgt individuell je Standort über das Qualitätsmanagement, wobei eine Rückmeldung an jede Lehrkraft gegeben werden muss. In unseren Schulstandorten hängen ferner „Briefkästen“ für ein unmittelbares anonymes Feedback zu aktuellen Gegebenheiten wie z. B. Sauberkeit oder Verbesserungsideen. Zudem wird der NPS auch für die WBS SCHULEN erhoben.

### Umfrageergebnisse 2020 – 2022 (Skala 1 – 5)

FRAGE	2020	2021	2022
Mir wurden die angekündigten Seminarinhalte vermittelt.	4,3	4,3	4,7
Ich konnte dem Seminar immer gut folgen.	4,2	4,4	4,5
Ich habe meinen Lernprozess aktiv mitgestaltet.	3,9	4,2	4,5
Ich fühlte mich im Seminar motiviert.	4,0	4,1	4,5
Ich kann das Gelernte in die Praxis übertragen.	4,2	4,0	4,5
Meine Fragen außerhalb des Seminars wurden zielführend gelöst.	4,4	4,3	4,6
Die Informationen rund um das Seminar habe ich bekommen.	4,5	4,3	4,6
Für die WBS steht die Teilnehmenden immer im Fokus. Haben wir das Ihrer Meinung nach geschafft?	4,5	4,3	4,7
Beim nächsten Seminar würde ich den gleichen Lernort wählen.	4,0	3,8	4,6
Bei technischen Problemen oder Schwierigkeiten wurde mir immer schnell geholfen.	4,5	4,4	4,6
Ich war mit der Technik zufrieden.	4,2	4,1	4,5

### NPS der WBS SCHULEN

WBS SCHULEN	2020	2021	2022
NPS GESAMT	-12	-6	2

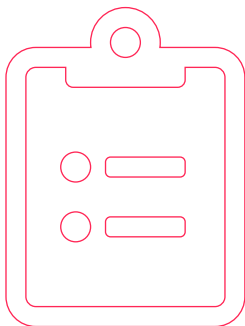
Auch während der Bildungsmaßnahme werden die Teilnehmenden nicht nur von den Trainer:innen, sondern auch von Mitarbeitenden von WBS TRAINING betreut. Teilnehmende, die einen Online-Kurs im WBS LearnSpace 3D® belegen, werden über die gesamte Kursdauer sowohl von einem Trainer:in unterrichtet als auch durch die im Onlineraum agierende Kursleitung sowie einer weiteren Mitarbeitenden am Standort auf persönlicher Ebene betreut.

Alle Kostenträger (öffentliche Förderorganisationen und Unternehmen), also die direkten Kund:innen, werden durch die Vertriebsmitarbeiter von WBS TRAINING beraten, betreut und über die Entwicklung der Angebote auf dem Laufenden gehalten. Diese haben selbstverständlich Zugang zu unseren Informationsmaterialien und anderen Marketingartikeln, um sie je nach Bedarf an ihre jeweiligen Kund:innen weiterreichen zu können. Es gibt sogar eine eigene Webseite speziell für Förderorganisationen, auf der z. B. Informationen für diese Zielgruppe konzentriert und Infoveranstaltungen angeboten werden.

Bei den WBS SCHULEN stellen wir in den Ausbildungen Klassenverbände zusammen, die durch eine Klassenleitung intensiv begleitet werden. Auch die Fachkräfte für Lernbegleitung und die Verwaltungskräfte sind für die Schüler:innen ansprechbar.

Im Fort- und Weiterbildungsbereich der WBS SCHULEN gibt es ähnlich wie bei der WBS TRAINING eine Kursleitung. Hier finden Weiterbildungen statt, die sowohl in Präsenz am Schulstandort oder auch online absolviert werden können.

Zur technischen Unterstützung unserer Kund:innen, vor allem in den Online-Kursen, ist die Abteilung IT-Support zuständig, die in aller Regel sehr schnell, effektiv und kundennah arbeitet. Im Falle technischer Schwierigkeiten werden diese sehr zeitnah beseitigt, möglichst bevor sie den Lernerfolg einer teilnehmenden Person beeinträchtigen könnten.



## REKLAMATIONEN

Unser transparenter und konstruktiver Umgang mit Beschwerden bzw. Reklamationen wird durch eine sehr offene Erfahrungskultur im Unternehmen gefördert (Details siehe Vorbericht). Der dort beschriebene Ablauf der Beschwerdebearbeitung wurde im Berichtszeitraum um folgende Angebote ergänzt:

Im Rahmen des Beschwerdemanagements werden unternehmensweit tägliche Beschwerdesprechstunden (1 h / Tag) angeboten. Die Sprechstunden können als offene oder geschlossene Sprechstunde von den Mitarbeitenden gebucht werden. Geschlossene Sprechstunden dienen dazu, Hilfestellungen zu speziellen Beschwerdefällen in einem Einzelgespräch zu ermöglichen; offene Sprechstunden dienen einem Austausch über allgemeine Beschwerdethemen.

Für alle interessierten Mitarbeitenden bieten wir eine interne Ausbildung zur Beschwerdemanager:in an. Ziel dieser Ausbildung ist es, einen höheren Anteil an Personen innerhalb des Unternehmens zur Bearbeitung aufkommender Beschwerden zu animieren und das Wissen über die Bearbeitung von Beschwerden ins Unternehmen zu tragen.

Unsere Interessent:innen und Kund:innen haben verschiedene Möglichkeiten, uns ihre Wünsche und Anregungen, aber auch ihr Missfallen mitzuteilen, z. B. über den Austausch auf verschiedenen Kanälen wie Facebook, Google oder Xing. Durch den Netzwerkcharakter dieser Medien wird das Feedback hier auch gleichzeitig für andere Kund:innen und Interessierte transparent. Die Bewertungen auf Facebook zeigen eine deutlich positive Meinung z. B. im Jahr 2019 mit durchschnittlich 4,1 von 5 möglichen Sternen bei über 15.000 Abonent:innen dieser Seite. Für die Standorte von WBS TRAINING erreichen wir im Durchschnitt 4,7 von 5 Sternen (Details dazu siehe Vorbericht). Im Berichtszeitraum neu hinzugekommen ist das Portal [Bewerbungscoaching.wbstraining.de](https://www.bewerbungscoaching.wbstraining.de).

Zur Buchung des kostenfreien individuellen Bewerbungscoachings nutzen unsere Teilnehmenden unser Bewerbungscoachingportal. Hier besteht zum einen die Möglichkeit, die persönlichen Coachingtermine zu bewerten, zum anderen auch konkrete Wünsche und Bedarfe rund um die Themen der Bewerbung zu kommunizieren. Im Betrachtungszeitraum wurden hier 3.458 Einzelbewertungen abgegeben, die uns eine Zufriedenheit von 4,9 von 5 Sternen bescheinigen.

Unsere Marketingkommunikation folgt verbindlichen ethischen und ökologischen Grundsätzen. Wir berücksichtigen ethische Aspekte auch im Vertriebs- und Beratungsprozess. Bei Wünschen oder Reklamationen gehen wir pragmatisch und direkt vor. So können wir viele Anliegen unmittelbar und zeitnah bearbeiten. Interne Vorgaben und vor allem unser Sinn, Spirit und die interne Ethikrichtlinie stellen sicher, dass Ethik im Unternehmen einen hohen Stellenwert hat. Dazu veranschlagen wir ein umfassendes Budget für den Bereich Marketing und E-Commerce.

---

Selbsteinschätzung: 6 – 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

## D1.2 Barrierefreiheit.

WBS TRAINING spricht mit ihren Hauptgeschäftsbereichen Weiterbildung und Umschulung hauptsächlich Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende, also sozial benachteiligte Personen an.

Die vielfältigen Zugangsmöglichkeiten zu Informationen, Produkten bzw. Dienstleistungen von WBS TRAINING wurde unter **D1.1** bereits ausführlich dargestellt. Darüber hinaus sprechen wir auch mehrfach benachteiligte Personengruppen an, die einen besonders schweren Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Diese werden auf zusätzlichen Wegen durch die Produkt- und Serviceangebote unterstützt:

- Für ungelernete Arbeitssuchende bzw. Personen mit geringen Vorkenntnissen gibt es Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Kurse (z. B. in PC- und Office-Anwendungen, in Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und in umschulungsvorbereitenden Kursen).
- Bei Arbeitssuchenden mit bestimmten Vorkenntnissen/Arbeitserfahrungen, aber ohne anerkanntes Zertifikat, wird in einer optimalen Beratung versucht, einen bedarfsgerechten Kurs zu finden bzw. eine gezielte Prüfungsvorbereitung zu ermöglichen.
- Für Teilnehmende, deren Bildungsprodukt über eine Reha-Maßnahme der deutschen Rentenversicherungen, der Reha-Abteilung der Arbeitsagentur oder des Jobcenters für Schwerbehinderte gefördert wird, schaffen wir nach individueller Recherche und Absprache mit den Förderorganisationen ggf. die geeigneten Hilfsmittel an.
- Eine generelle Barrierefreiheit können wir als zwingendes Kriterium bei der Auswahl neuer Schulungsstätten leider nicht umsetzen. Sie wird zwar in der Checkliste der Auswahl neuer Mietobjekte abgefragt, jedoch lässt es die Marktsituation nicht immer zu, barrierefreie Objekte zu finden, bei denen auch unsere anderen Auswahlkriterien erfüllt werden. Wir sorgen jedoch für Transparenz



über das Ausmaß der Barrierefreiheit an unseren einzelnen Standorten. Auf der Webseite von WBS TRAINING sind detaillierte Informationen zu Faktoren der Barrierefreiheit der einzelnen Standorte über eine Barrierefreiheitsampel für Rollstuhlfahrer veröffentlicht sowie die Einladung an Personen mit Einschränkungen, sich mit ihren individuellen Bedürfnissen vorab telefonisch zu melden und sie beim bestmöglichen Zugang zum Lernort bzw. zum Beratungsgespräch zu begleiten. So können sich betroffene Interessierte schnell und unkompliziert über das Ausmaß der Barrierefreiheit an einem Standort informieren und ihre Bedürfnisse bei der jeweils genannten Ansprechperson vor Ort anmelden.

- Für Teilnehmende mit Mobilitäts- oder anderen körperlichen/gesundheitlichen Einschränkungen besteht weiterhin die Möglichkeit zum barrierefreien Lernen von zu Hause. Dafür stellt WBS TRAINING die benötigte Technik mit Zubehör und den User-Support bereit.
- Für Teilnehmende mit eingeschränktem Sehvermögen werden bei Bedarf Vergrößerungsgläser mit Lupenfunktion vor den Bildschirmen bereitgestellt.
- Für hörgeschädigte Teilnehmende werden, nach individueller Beratung der Inklusionsbeauftragten, Lernmittel nach Absprache bereitgestellt. Im Jahr 2021 wurde mit Speaksee AutoCaption eine Speech-to-text-Software speziell für die Inklusion von Hörgeschädigten getestet, evaluiert und seither eingesetzt.
- Für stark übergewichtige Teilnehmende werden an den Standorten sogenannte Schwerlaststühle oder auch ergonomische Stühle bestellt, um ein gesundes Sitzen sicherzustellen.
- Zur Integration von Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis in den Arbeitsmarkt steht im Fachteam Onlinebewerbungscoaching eine entsprechende Fachkraft zur Verfügung, die mit umfangreichen Inklusionskenntnissen speziell mit diesen Teilnehmenden arbeiten kann.
- Für viele reguläre Kurse werden Teilzeitoptionen angeboten. In diesen Kursen findet der Unterricht von 08:30 bis 13:30 Uhr statt, anstatt regulär von 8:00 bis 16:00 Uhr. Diese Angebote werden besonders gern von Alleinerziehenden bzw. Personen mit anderen sozialen Verpflichtungen wahrgenommen.

- Im Bereich Coaching haben wir spezielle Coachingangebote, die sich an Menschen mit besonderen Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen Berufstätigkeit/Arbeitssuche und Familien-/Erziehungsverantwortung befinden.
- Langzeitarbeitslose bzw. Personen mit persönlichen Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt erhalten ebenfalls gezielte individuelle Beratungen zur Kursauswahl. Seitens der Mitarbeitenden wird bei dieser Personengruppe auch auf eine besonders häufige persönliche und wertschätzende Ansprache zur Motivation und zum Erkennen von besonderen Betreuungsbedarfen geachtet. Mittels verschiedener eigenständiger Coachingangebote und in unserem Serviceangebot Bewerbungscoaching Plus unterstützen wir damit eine nachhaltige Teilhabe.
- Seit 2005 gibt es ein breites Angebot an Willkommens- und Deutschkursen in Präsenz, das speziell für die Bedürfnisse von geflüchteten und migrierten Personen gestaltet wurde. Durch eine sehr persönliche Ansprache und Gestaltung der Kurse versucht WBS TRAINING, ihnen die Eingewöhnung und Integration in Deutschland zu erleichtern.

Das Curriculum für jeden Kurs ist in seinen Inhalten zwar vorgegeben, lässt in der methodisch-didaktischen Gestaltung aber viel Freiraum für eine individuell angepasste Unterrichtsgestaltung. Dadurch werden auch Langzeitarbeitslose und andere benachteiligte Personen in ihren unterschiedlichen Bedürfnissen angesprochen. Die Auszubildenden werden von WBS TRAINING motiviert, jede einzelne Person der Gruppe mitzunehmen. In den Angeboten zur Einarbeitung und Weiterbildung der Traineeinnen werden entsprechende Methoden gelehrt, wie die Kleingruppenarbeit, die gezielte Förderung

schneller Lernender, die stärkere Unterstützung langsamer Lernender oder die Bildung von Lern tandems zwischen stärkeren und schwächeren Lernenden durch kompetenzorientierte Lernergebnisformulierungen auf kompetenzorientierte Unterrichtsverläufe erreicht werden kann.

## **WBS SCHULEN:**

Die Barrierefreiheit bei den Ausbildungsgängen wird von den staatlichen Zugangsvoraussetzungen beschränkt, so sind bestimmte Schulabschlüsse für einige Ausbildungsgänge gesetzlich geregelt. Teilweise gibt es die Möglichkeit, eine Umschulung berufsbegleitend durchzuführen. Hier sind es wieder die gesetzlichen Vorgaben, die es ermöglichen oder nicht.

Es gibt zulassungsfreie Angebote im Fort- und Weiterbildungsbereich: z. B. Arzneimittelbeauftragte, Hygienebeauftragte.

Zu Beginn der Pandemie 2020 unterbreiteten die WBS SCHULEN ein offenes und kostenfreies Angebot für interessierte Personen. Dazu zählten u. a.: „Erste-Hilfe-Maßnahmen unter aktuellen COVID-19-Gegebenheiten“; Grundlagen- und Aufbaukurs Hygiene, „Pflegen unter COVID-19-Auflagen“, „Wahrnehmung und Beobachtung“. Dieses Angebot wurde von Privatpersonen, Fachkräften, die ihr Wissen erweitern wollten, und Auszubildenden zur Wissensvertiefung genutzt.

An den WBS SCHULEN lernen unsere Schülerinnen und Schüler individuell, gemeinsam zugewandt einen staatlich anerkannten Beruf. In den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales wird auf Augenhöhe in modernen Lernumgebungen unterrichtet. Heranwachsende und Erwachsene haben die Möglichkeit, in einem Mangelberuf ausgebildet zu werden und damit einen wichtigen Teil für die Gesellschaft mitzutragen, das gesellschaftliche Leben durch eine starke, selbstbewusste und verantwortungsvolle



Persönlichkeit mitzugestalten und mit Leidenschaft und Stolz in sozialen Berufen langfristig zu wirken.

Im Fort- und Weiterbildungsbereich der WBS SCHULEN können sich die Teilnehmenden berufsbegleitend weiterqualifizieren. Unsere Angebote sind an die Arbeitswelten pflegender Personen angepasst. Dadurch ist eine Kombination von lebenslangem Lernen und Arbeiten in einem derzeitigen Mangelberuf möglich. Die moderne Lernumgebung kann ortsunabhängig aufgerufen werden und bietet flexible Möglichkeiten der Teilnahme am Unterricht.

Für Fachkräfte aus dem Ausland bieten wir Fachkenntnisprüfungen an, um eine Berufsankennung in Deutschland zu bekommen und dem hiesigen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu können.

Die Ausbildungen erfolgen sowohl auf schulischer Ebene als auch in Praxisbetrieben (entweder als duale Ausbildung oder durch Fachpraktika während der schulischen Ausbildung). Dadurch ist der Praxistransfer in größtem Maße möglich und Gelerntes kann direkt in der Praxis erprobt und gefestigt werden. Bei den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden selbstverständlich die gesetzlichen Voraussetzungen beachtet. Die Berufserfahrungen der Teilnehmenden ist integraler Bestandteil, auf dem aufgebaut wird.

Seit 2018 rekrutieren die WBS SCHULEN Auszubildende im Ausland. Ca. 250 Personen sind seither nach Deutschland gekommen und haben ihre Ausbildung in der Altenpflege abgeschlossen bzw. befinden sich nach der Reform in der generalistischen Pflege im letzten Ausbildungsjahr.

Die Auszubildenden lernen bereits in ihrem jeweiligen Heimatland (bisher Vietnam, Indien, Marokko, Nigeria, Ruanda, Uganda) Deutsch. Mit Erreichen des B1-Niveaus können sie sich auf unsere Ausschreibungen bewerben. Informationsveranstaltungen für die Auszubildenden und deren Eltern finden im Heimatland

statt, in der WBS Vietnam oder WBS India teilweise vor Ort oder auch online.

Hier in Deutschland stehen den Auszubildenden Wohngemeinschaftszimmer zur Verfügung, welche die Arbeitgeber:in oder die WBS GRUPPE an sie vermietet. Selbstständig können Auszubildende in Deutschland kaum eine Wohnung mieten, da sie zu Beginn der Ausbildung keinen festen Arbeitsplatz ohne Probezeit nachweisen können. Durch diese Unterstützung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, hier eine gute Unterkunft zu bekommen und ihren eigenen Rückzugsraum zu finden. Bereits einige Monate vor Ausbildungsbeginn kommt ein Großteil der Auszubildenden nach Deutschland. In Schwerin lernen sie weiter Deutsch bis zum Erreichen des Niveaus B2. Vor Ort gibt es Menschen, die sie bei der Integration unterstützen, so werden verschiedene Veranstaltungen angeboten, um das Leben in Deutschland kennenzulernen und zu verstehen. 6–8 Wochen vor Ausbildungsbeginn gehen die Auszubildenden an ihre Ausbildungsorte und beginnen mit einem Praktikum im Ausbildungsbetrieb.

Die gesetzlichen Ausbildungspläne werden in einem modernen und innovativen Setting gemeinsam mit den Lernenden bearbeitet. Die WBS SCHULEN achten auf einen stärken- und kompetenzorientierten Unterrichtsverlauf. Durch unsere Interkulturalität und Diversität haben wir einen wertvollen Schatz in unserer Lernkultur, diese werden durch uns erlebbar und sichtbar gemacht.

Der Digitalpakt Schule ermöglichte durch die Förderung eine gute Ausstattung der Schulen und Lernbegleitungen mit aktueller Technik. So verfügt jede der WBS SCHULEN über mehrere Tablets zur Nutzung durch Schüler:innen. Die Lernbegleitungen sind mit Laptops ausgestattet für eine flexible Arbeitsweise. Während des Corona-Lockdowns, als sämtliche öffentlichen Einrichtungen schließen mussten, haben wir durch unsere bereits bestehende

digitale Aufstellung den Unterricht sehr schnell via Microsoft Teams durchführen können und unseren Schüler:innen zeit- und ortsunabhängige Angebote machen können. Über die Plattform unseres Learning Management Systems wurden Materialien zur Verfügung gestellt und flexible Lösungen gefunden, um schulische Ausbildung, praktische Ausbildung und Privatleben kombinieren zu können.

Die WBS SCHULEN sind mit aktueller Technik ausgestattet und nutzen diese aktiv im Unterricht. Smartboards werden für die Vermittlung theoretischer Inhalte genutzt, es können Videos abgespielt werden und Auszubildende, die sich in Quarantäne oder aus anderen Gründen zu Hause befinden, können dem Unterricht zugeschaltet werden. So sind sie dennoch Teil des Klassenverbandes und können den Unterricht mitgestalten. Für das direkte Erleben stehen VR-Brillen zur Verfügung.

Durch dieses Angebot werden die digitalen Kompetenzen gefördert und ausgebaut, die im Berufsleben nützlich sind.

Die Ausbildungen werden teilweise mit einer Landesförderung finanziert, teilweise mit Schulgeld. Bei einigen Ausbildungen ist eine Förderung über Bildungsgutscheine möglich.

Die Fort- und Weiterbildungen werden durch die Firmen gezahlt, die ihre Mitarbeitenden weiterqualifizieren möchten. Ein Teil wird von Selbstzahlenden finanziert, die die Gebühren auch in zinslosen Raten begleichen können. Meisterbafög ist im Fort- und Weiterbildungsbereich für einige Kurse nutzbar.

Die offenen Angebote im Fort- und Weiterbildungsbereich sind für alle Unternehmen gleich, wir arbeiten hier mit einer einheitlichen Preisgestaltung.



Die WBS GRUPPE versteht sich als Pionierin der Digitalisierung in der Bildungsbranche. Wir sehen den geübten Umgang mit digitalen Medien und EDV als Schlüsselqualifikation für den Zugang zum Arbeitsmarkt und zur sogenannten Arbeitswelt 4.0. Wir möchten auch Menschen mit wenig Affinität zur Arbeit mit Computern die Ängste nehmen und Begeisterung wecken. Hierfür gibt es kostenlose Schnuppertage, die von allen Interessierten gebucht werden können. Durch PC-Kurse für Anfänger:innen können sogar Menschen ohne Computerkenntnisse an den digitalen Weiterbildungen und Umschulungen teilnehmen.

Das gesamte Bildungsangebot im Bereich Weiterbildungen, Umschulungen und Coaching von WBS TRAINING ist so gestaltet, dass es durch die AZAV zertifiziert und durch die Bundesagentur für Arbeit anerkannt ist. Damit kann die Finanzierung durch einen Bildungsgutschein der Arbeitsagenturen/Jobcenter bzw. durch Finanzierungen der Rentenversicherungen und anderer öffentlicher Trägerorganisationen erfolgen. Auf unserer Webseite und in persönlichen Beratungsgesprächen bieten wir entsprechende Informationen und Unterstützung.

Nur etwa 1 % der Kund:innen im Bereich Weiterbildung und Umschulung sind Selbstzahlende. Diesen werden zinsfreie Ratenzahlungen und bei Bedarf individuelle Zahlungsabsprachen gewährt.

Im Bereich Weiterbildung ist die Agentur für Arbeit die größte Kostenträgerin unter den direkten Kund:innen. Sie ist jedoch keine Businesskundin im herkömmlichen Verständnis, sondern eine staatliche Institution mit Finanzierung aus staatlichen Mitteln. Von der Agentur für Arbeit werden die Preise vorgeschrieben, ohne dass sie einen Spielraum für Preisnachlässe zulässt. Dennoch werden auch allen Selbstzahlenden diese Preise gewährt.

Alle Firmenkund:innen der WBS GRUPPE erhalten die gleichen Serviceleistungen und das gleiche Qualitätsmanagement unabhängig von Firmengröße und Auftragsvolumen, auch bei kostenfreien Angeboten. Die Preise sind durch die Bundesagentur für Arbeit im Bundesdurchschnittskostensatz festgelegt oder orientieren sich an den entstehenden Kosten durch den Einsatz von Lehrkräften. Im Bereich der Aufstiegsqualifizierungen gibt es einen einheitlichen Preis für alle Kund:innen, jedoch mit bestimmten Rabattaktionen (z. B. Frühbucherrabatt). Eine Ratenzahlung ist mit einem nur sehr geringen Ratenaufschlag möglich: dieser beträgt 50 Euro bei einem Gesamtpreis von 3.000 Euro.

Es werden weiterhin komplett kostenfreie Kurse für ehrenamtliche Deutschtrainer:innen, sowie für Geflüchtete angeboten (siehe [E2.2](#)).

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

## Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern.

## D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern.

### **Kooperationen und Mitgliedschaften:**

Von den 245 Schulungsstätten der WBS TRAINING AG werden 63 in Kooperation mit verschiedenen Partnerunternehmen, z. B. Coworking-Anbietenden, betrieben. Bei einigen Coworking-Kooperationen werden die Zusammenarbeit und das Netzwerken sehr aktiv gefördert. Teilnehmende kommen vor Ort in Kontakt mit möglichen Arbeitgebenden. Die anderen an Kooperationen Beteiligten sind überwiegend Firmen oder Vereine, die auch in der Bildungs- oder IT-Branche tätig sind. Hierbei stellt die WBS TRAINING AG sämtliche Unterrichtsinhalte, -materialien und die Technologie bereit, während die Partnerorganisationen die persönliche Betreuung der Teilnehmenden und die Bereitstellung der Räumlichkeiten übernehmen. Für die an der Kooperation Beteiligten bedeutet dies einen Gewinn durch eine vorteilhafte Auslastung ihrer eigenen Ressourcen (Räumlichkeiten, Mitarbeitende). Da es sich dabei meist um kleinere Firmen oder Vereine handelt, stellt auch der Einblick in das Know-how, die Technologie und die Servicestrukturen der WBS GRUPPE eine Bereicherung für sie dar.

Mit anderen Partnerfirmen hat die WBS GRUPPE unterschiedliche Kooperationen zur Vermarktung ihrer Bildungsprodukte vereinbart. Produkte, die nicht zu unserem Angebot gehören, werden von uns vermarktet. Die Partnerorganisationen profitieren vom guten Marktzugang der WBS GRUPPE, während wir uns über eine größere Angebotsbreite und zum Teil auch eine bessere Auslastung der eigenen Räumlichkeiten freuen.

Beispielsweise bieten wir gemeinsam mit der Lewa GmbH Kurse zum Erwerb verschiedener Arten von Führerscheinen an, mit der Deutschen Eisenbahnakademie (DEA) Kurse für Lokführer, mit der Heinze Akademie Kurse für Wasserstofftechniker oder mit dem Tfb (Zentrum für Brandschutztechnik GmbH) Kurse zum Thema Brandschutz.

Auch mit Mitunternehmern führen wir Gespräche, wobei die WBS TRAINING AG hier grundsätzlich transparent auftritt. Kritische finanzielle Daten wie Kostenkalkulationen und Mitarbeitendengehälter werden allerdings nicht an Mitunternehmern weitergegeben. Beispielsweise existiert ein allgemeiner Kooperationsvertrag mit dem Internationalen Bund (IB), im Rahmen dessen immer wieder gemeinsame Projekte realisiert werden. Auch mit der internationalen Sprachschule Berlitz besteht eine Kooperation zur gemeinsamen Nutzung von Räumen und zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften.

Seit 2015 besteht eine Kooperation mit dem AIM (Austrian Institut of Management). Das AIM ist eine 100%ige Tochter der Fachhochschule Burgenland (Österreich). Gemeinsam haben wir Masterprogramme (MBA und MSc) entwickelt, die berufsbegleitend und voll digital (Online-Präsenz in unserem WBS LearnSpace 3D®) durchgeführt werden.

Das Angebot umfasst insgesamt acht unterschiedliche Qualifikationen im Masterbereich und einen Zertifikatskurs.

Bisher haben 324 Studierende diese Kurse erfolgreich absolviert und 281 Teilnehmende befinden sich in laufenden Programmen.

Eine gleichgerichtete Partnerschaft besteht mit der FHTW (Fachhochschule Technikum Wien). Wir arbeiten seit 2020 zusammen und bieten den berufsbegleitenden Studiengang „MSc Engineering Management“ ebenfalls voll digital an. Aktuell ist eine Kohorte mit 15 Studierenden in der Ausbildung.

Seit 2022 gibt es eine enge Kooperation und Partnerschaft mit der NBS (Northern Business School Hamburg). Gemeinsam werden wir das Studienangebot der Hochschule (Betriebswirtschaft, Sicherheit und Objektschutz sowie Soziale Arbeit) in einem ersten

Schritt in ganz Deutschland anbieten. Für die Durchführung kommen dann sowohl Präsenzlehre, hybride Formate und voll digitalisierte Angebote zum Tragen.

Die WBS TRAINING AG ist Mitglied in mehreren Vereinen und Verbänden wie z. B. BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.), Bitkom e. V. (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.), tecom (Der deutsche Fachverband für Technische Kommunikation), noxus deutschland Wirtschaftsnetz e. V., NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) und dem ddn (Deutsches Demografie Netzwerk). Im BBB ist die WBS TRAINING AG sogar im Vorstand aktiv.

## Unsere Mitgliedschaften



Das Qualitätsmanagement der WBS GRUPPE ist unter anderem in folgenden Netzwerken vertreten, um Wissen zu teilen und die Qualitätsstandards innerhalb der Bildungsbranche und branchenübergreifend zu erhöhen: DGQ Fachkreis QM, Netzwerk Organisationsentwicklung, CoP Agile Organisationen sowie DQS Kundentage.

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden wird zum Teil von Seiten zentraler Abteilungen bzw. von der Geschäftsleitung oder dem Vorstand geführt, teilweise existieren regionale Vernetzungen einzelner oder mehrerer Standorte. Ein Beispiel ist hier das Netzwerk Fortbildung Baden-Württemberg, das seinerseits aus verschiedenen regionalen Einheiten besteht. Die Zusammenarbeit mit diesen Dachverbänden erfolgt beispielsweise bei der gemeinsamen Gestaltung von Werbematerialien, bei Messeauftritten an Gemeinschaftsständen, bei der gegenseitigen Teilnahme an Veranstaltungen und durch gegenseitige Verlinkungen. Neben den offiziellen

Bekanntmachungen entsteht dadurch ein vielfältiger Austausch auf informeller Ebene, über den Informationen weitergegeben und direkte Kontaktwege für Kommunikation oder ggf. Problemlösungen genutzt werden. Aus der Kooperation mit der FH Burgenland entstanden neben den gemeinsam entwickelten Masterkursen auch gemeinsame Broschüren und Werbemittel und eine gegenseitige Verlinkung.

Die WBS TRAINING AG engagiert sich seit 2022 außerdem in sogenannten Weiterbildungsverbänden. Hierbei gibt es 38 Projekte im Rahmen des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans (DARP), die verschiedene Branchen abdecken. Zusätzlich wurden 15 Weiterbildungsverbände zur Transformation der Fahrzeugindustrie gefördert. Ein zentrales Koordinierungszentrum, das Forum Weiterbildungsverbände (forum wbv), wurde eingerichtet, um als Schnittstelle zwischen den geförderten Verbänden und anderen nationalen Akteuren zu fungieren.

## WBS SCHULEN:

Wir sind Mitglied im VdP (Verband Deutscher Privatschulen). Im Verband werden regelmäßig Veranstaltungen besucht und der VdP wurde beispielsweise zum Strategietreffen 2022 eingeladen, um aktuelle Entwicklungen aus erster Hand zu erfahren, darauf reagieren und weiterentwickeln zu können.

Für die praktische Berufsausbildung sind Kooperationen mit anderen Unternehmen oder Organisationen unerlässlich. Mit diesen finden regelmäßige Treffen an unseren Schulstandorten statt, um sich über aktuelle Belange, gerade derzeit bei der generationalistischen Ausbildung in der Pflege, auszutauschen.

Mit der Akkon Hochschule und der Dresden International University (DIU) sind wir im Bereich Pflege und Notfallmedizin kooperativ verbunden. Im sozialen Bereich arbeiten wir in Dresden mit der EHS (Evangelische Hochschule Dresden) zusammen. Für einen kombinierten Ausbildungs- und Hochschulabschluss können unsere Auszubildenden in Therapieberufen eine Kooperation mit dem iB (Internationaler Bund) nutzen.

Mit einer Reihe von Firmen im IT- und Bildungsbereich bestehen Bildungspartnerschaften. Beispielsweise besteht im Fachbereich Medien eine Kooperation mit Webmasters Europe. Ziel ist es dabei, den Teilnehmenden eine externe Zertifizierung für Medienkurse anzubieten, um damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Dem gleichen Ziel dient auch die Partnerschaft mit der DEKRA, um den Teilnehmenden externe Zertifizierungen und die entsprechenden Zertifikate zu ermöglichen.

Im Fachbereich SAP werden externe Zertifizierungen, Lernunterlagen und Schulungssysteme der SAP SE genutzt. Auch hier ist das Ziel, eine externe Zertifizierung für alle SAP Anwendenden sowie Kurse für Fachkräfte

für Beratung anzubieten, um den Teilnehmenden mit dem international anerkannten SAP-Zertifikat einen Mehrwert zu bieten. Die Kooperation mit SAP ist die umfangreichste im Vergleich aller hier genannten Partnerschaften.

Im Fachbereich Gesundheit besteht eine Kooperation mit dem Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement. Hierdurch wird der Zugang zu zwei auf dem Markt angesehenen externen Zertifikaten ermöglicht.

Viele Engagements der WBS GRUPPE werden auf der Webseite publiziert. Transparenz hinsichtlich der Engagements und Partnerschaften entsteht auch durch Plakate, Aufsteller und ähnliche Werbemittel an den Standorten, ferner werden gemeinsam Veranstaltungen organisiert oder Messestände betrieben.

Durch ihre Mitgliedschaft im Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie möchte die WBS TRAINING AG auch einen Beitrag zur Bekanntmachung und öffentlichen Anerkennung der Gemeinwohl-Ökonomie leisten. Gemeinwohlbezogene Themen werden innerhalb des Unternehmens bei unterschiedlichsten Gelegenheiten kommuniziert. Dabei hat die WBS GRUPPE sich auch an der Unterschriftensammlung zur Unterstützungserklärung für die Umsetzung der neuen EU-CSR-Richtlinie in Deutschland mit dem Instrument der Gemeinwohlbilanz als Standard für eine nichtfinanzielle Berichterstattung beteiligt.

Die WBS GRUPPE ist Mitveranstalterin des Deutschen Weiterbildungstags. Dieser bundesweite Aktionstag findet alle zwei Jahre statt. Auf dem Programm stehen jeweils mehrere hundert Veranstaltungen und Aktionen für Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung, an denen auch die WBS gemeinsam mit vielen anderen Bildungsinstitutionen in mehreren Städten beteiligt war. Dabei geht es den Veranstaltern der Kampagne darum, die öffentliche Wahrnehmung dafür zu schärfen, was berufliche, politische, wissenschaftliche,

kulturelle und allgemeine Bildung und Weiterbildung in unserem Land leisten.

## **Weitergabe von Technologie und Erhöhung der Branchenstandards:**

Anfang 2017 hatte WBS TRAINING mit dem WBS LearnSpace 3D® eine neue Form des virtuellen Lernraums eingeführt. Hierbei handelt es sich um ein realitätsnahes, dreidimensionales virtuelles Gebäude, durch das sich Schulungsteilnehmende mit einem Avatar in der Ego-Perspektive bewegen können. Auch die Integration der virtuellen Firma GOLDBERG E-BIKES als Übungsfirma wird durch den WBS LearnSpace 3D® realistischer. Die WBS GRUPPE hat diese Lerntechnologie in verschiedenen branchenweiten Austauschforen, in ihrer Verbandsarbeit und auf Messen vorgestellt und dafür verschiedene Preise und Auszeichnungen gewonnen. Durch diese neuartige und moderne Form des E-Learnings verfestigt die WBS GRUPPE ihre Rolle als Pionierin und Innovatorin und ebnet den Weg für eine Erhöhung der Branchenstandards. Weitere Details siehe Vorbericht.

Gemeinsam mit der FH Burgenland erarbeitete die WBS AKADEMIE ein Angebot von acht Masterstudiengängen, die seit Ende 2015 von beiden Bildungsträgerorganisationen durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Kooperation findet ein enger Austausch von Inhalten und Technologie statt, beispielsweise kann die FH Burgenland die virtuelle Lernumgebung des WBS LearnSpace 3D® nutzen. Davon profitiert auch die Kundschaft (Studierende), da sie das Angebot von jedem beliebigen Lernort aus nutzen können und ihren Wohnort nicht an den

Ort der Hochschule verlegen müssen. Zudem kann dieses Bildungsprodukt aufgrund der Kooperation relativ preisgünstig für die Kund:innen angeboten werden. Durch die gegenseitige Ergänzung in Bezug und Know-how wird eine Verbesserung des Niveaus und des Zugangs zur Lehre erreicht. Dadurch entsteht hier für beide Firmen ein Zugewinn, der auch den Kund:innen (Studierenden) zugutekommt.

Im März 2020 waren wir aufgrund der Coronapandemie und des damit einhergehenden Lockdowns dazu gezwungen, unsere Schulungsstätten zu schließen. Durch große Kraftanstrengungen ist es der WBS TRAINING gelungen, in zwei Tagen nahezu allen Teilnehmenden (über 7.000) eine Teilnahme von zu Hause aus und somit die Fortsetzung und den planmäßigen Abschluss ihrer Qualifizierung zu ermöglichen. Gelungen ist dies durch unbürokratische und schnelle Ausgabe oder Versand der Schulungshardware und durch technische Ermöglichung der Teilnahme mit privater Hardware. Selbst Teilnehmenden ohne ausreichendem Internetzugang wurde durch Bereitstellung und Versand von LTE-Routern eine Teilnahme ermöglicht.

Auch Teilnehmenden anderer Bildungsträgerorganisationen konnten die Fortsetzung und der Abschluss ihrer Qualifikationen ermöglicht werden, indem diese in WBS-Kurse integriert wurden.

Diese Lösungen blieben auch nach der Pandemie bestehen und weitere Bildungsträgerorganisationen übernahmen sie, wodurch hier eine maßgebliche Verbesserung von Branchenstandards erwirkt wurde.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir möchten weitere Kooperationen mit nationalen und internationalen Hochschulen aufbauen, um die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit der Aus- und Weiterbildungen zu gewährleisten und ein lebenslanges Lernen auf allen Ebenen des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) fördern.

## D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.

Ein aktiver Austausch von angestellten Arbeitskräften wird weder gefördert noch eingeschränkt oder verhindert. Unsere freiberuflichen Trainer:innen werden dazu angehalten, auch bei anderen Bildungsträgerorganisationen zu unterrichten. Dabei ist es uns wichtig, dass sie sich unternehmerisch breit aufstellen und so ihre Unabhängigkeit gegenüber ihren unterschiedlichen Auftraggebenden wahren.

Wir leisten einen Beitrag zur transparenten Gestaltung der Verbandsarbeit, indem wir relevante Informationen innerhalb der Verbände teilen. Dies betrifft auch die Weitergabe von Technologien, wobei Mitunternehmen die Technologien der WBS GRUPPE nutzen können. Dies trägt zur Erhöhung der Branchenstandards bei und bringt einen Nutzen für alle Beteiligten.

Ein praktiziertes Beispiel dafür sind die Masterstudiengänge der FH Burgenland, die über den WBS LearnSpace 3D® der WBS TRAINING AG stattfinden. Ein weiteres Beispiel ist eine Konferenzserie der Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM) in Mannheim und der ukrainischen nationalen Akademie für Weiterbildung, die unter

Anwendung des WBS LearnSpace 3D® durchgeführt wurde. Wir hoffen dadurch auch andere Firmen bzw. Verbandsmitglieder zu mehr Transparenz anzuregen. Auch der Europauniversität Viadrina (Frankfurt/Oder) wurde der WBS LearnSpace 3D® zur Verfügung gestellt.

Die Bildungsakademie Graf aus Dortmund meldete im Sommer 2022 Insolvenz an. Sie bot verschiedene Fortbildungen an, die auf IHK-Abschlussprüfungen vorbereiten. Auch wir beschäftigen Honorarlehrkräfte, die von der Insolvenz betroffen sind. Wir haben beschlossen zu helfen und Kontakt zu den Betroffenen aufgenommen. Es gab zahlreiche persönliche Schicksale, da der Unterricht abrupt eingestellt wurde. Wir haben ein offizielles Schreiben mit unseren Unterstützungsleistungen verfasst und boten unter anderem einen fairen Kurs-Komplettpreis sowie 20 % Rabatt auf die Kursgebühren für einen Neustart der Fortbildung an. Zudem stellten wir kurzfristig einen Supportkurs für Handelsfachwirte auf die Beine, in den wir Teilnehmende des insolventen Mitunternehmens aufnehmen konnten. Den Honorardozierenden boten wir bei uns eine Weiterführung ihrer Tätigkeit an.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

## Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.



# D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.

## D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).

Die WBS GRUPPE „produziert“ immaterielle Bildungsprodukte. Die Bildungsprodukte und zugehörigen Dienstleistungen entstehen hauptsächlich durch digitale Schreibtischarbeit, bei der neben der langfristig genutzten Büroausstattung nur ein sehr geringer Verbrauch an Büromaterialien und Strom besteht. Daher sind für diesen Indikator eher die ökologischen Aspekte rund um die Durchführung der Bildungsmaßnahmen relevant. Diese umfassen:

- Geringer CO<sub>2</sub>-Verbrauch durch Anfahrtswege von Teilnehmenden zu den Bildungsstätten: Fast alle unsere Bildungsstätten (Standorte, Satelliten, Koops) sind sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen und in vielen Orten zentral gelegen. Die einfache Erreichbarkeit war schon immer ein sehr wichtiges Kriterium bei der Auswahl eines Standorts vor Anmietung der Fläche, da wir sowohl den Teilnehmenden als auch den Mitarbeitenden eine einfache, kostengünstige und umweltschonende Anfahrt ermöglichen möchten. Es gibt jedoch wenige Ausnahmen in Orten, in denen eine generell sehr schlechte Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel besteht.

Mit ca. 245 Bildungsstätten deutschlandweit ist das Netz unseres Bildungsangebots sehr gut ausgebaut, sodass sich von den meisten Orten aus eine Bildungsstätte der WBS GRUPPE im normalen Tagespendelbereich erreichen lässt. Sollte die Erreichbarkeit dennoch ein Hindernis darstellen, bieten wir die Option zum Lernen von zu Hause an. Dafür stellen wir den Teilnehmenden sämtliche benötigten technischen Hilfsmittel kostenfrei zur Verfügung. Während der Coronapandemie mussten die Standorte geschlossen werden und die einzige Möglichkeit zur Fortsetzung der Kurse war die Teilnahme von zu Hause aus. Auch nach der Pandemie blieb dieser Anteil sehr hoch. Aktuell besuchen etwa 63 % unserer Teilnehmenden ihren Kurs von zu Hause aus.

In der WBS AKADEMIE wird das Training am Wunschort der Kund:innen durchgeführt, z. B. direkt als Inhouse-Training des beauftragenden Unternehmens oder in einem zentral gelegenen Hotel. Die WBS AKADEMIE unterstützt die auftraggebende Organisation bei Bedarf, einen geeigneten und gut erreichbaren Seminarort zu finden.



- Reduktion des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs durch unsere virtuellen Unterrichtsmethoden im WBS LearnSpace 3D®: Durch diese vorrangige Unterrichtsmethode können unsere Bildungsteilnehmenden dezentral in gemeinsamen Kursgruppen unterrichtet werden. Dies ist eine sehr ressourcenschonende Methode, da alle Teilnehmenden in der Nähe ihres Wohnorts jedes beliebige Bildungsangebot von WBS TRAINING wahrnehmen können und dadurch lange Anfahrtswege entfallen. Diese Unterrichtsmethode macht den weitaus größten Teil des Gesamtumsatzes der WBS TRAINING AG aus, während Präsenzunterricht im Bereich Weiterbildung nur noch vereinzelt vorkommt.
- Durch den digitalen Unterricht entfallen Verbrauchsmaterialien, die im herkömmlichen Unterricht genutzt werden, wie Flipcharts, Stifte / Marker, Plakate, größere Papiermengen etc. Jedoch ist zu beachten, dass durch den Einsatz des virtuellen Klassenraums eine umfangreichere Ausstattung mit PCs und zugehöriger Technik nötig ist, was nach unserer Vermutung zu einem höheren Stromverbrauch führt. Im Vergleich war der durchschnittliche Stromverbrauch einer Trainingsstunde der WBS TRAINING AG allerdings geringer als bei der WBS TRAINING SCHULEN gGmbH, die überwiegend Präsenzunterricht durchführt (vgl. E3.1). Zudem können wir nicht genau berechnen, inwieweit die durch den digitalen Zugang zum Unterricht wegfallenden Fahrwege den Stromverbrauch aufwiegen.
- Die Trainer:innen gestalten den digitalen Unterricht überwiegend von zu Hause aus. Die WBS TRAINING AG stellt ihnen eine Webcam und bei Bedarf einen Remote-Zugang mit Zugriff auf die erforderliche Software zur Verfügung. Zudem erhalten sie, wie zuvor bereits erwähnt, die Curricula als Leitfaden für ihre individuelle methodisch-didaktische Unterrichtsgestaltung. Dadurch entfallen auch für sie en die Anfahrtswege. Jede Trainer:in kann somit an jedem beliebigen, technisch ausgestatteten Ort arbeiten.
- Ökologische Aspekte der Arbeits- bzw. Lernmittel: Die Teilnehmenden erhalten eine Grundausstattung für den Unterricht (PC mit 2 Monitoren und Zubehör), die langfristig über mehrere Jahre für viele Teilnehmende wiederverwendet wird. Bei der Anschaffung der PCs und des Zubehörs legen wir großen Wert auf qualitativ hochwertige Geräte mit einer langen Lebensdauer. Nach Möglichkeit werden auch gebrauchte Geräte in gutem Zustand eingekauft. Durch ein Product-Lifecycle-Management wird zudem erreicht, dass unsere Hardware-Ressourcen so effektiv und effizient wie möglich eingesetzt werden (siehe A3).

- Die Teilnehmenden erhalten bis auf sehr wenige Ausnahmen ausschließlich digitale Lernmaterialien.
- Für Teilnehmende besteht die Möglichkeit, digitale Materialien bei Bedarf am Standort auszudrucken. Dabei werden sie jedoch angehalten, die Druckmenge weitgehend zu beschränken. Maximal sind zehn Seiten pro Teilnehmende/Tag zum Ausdrucken genehmigt. Die ökologischen Gründe dieser Beschränkung werden zum Papiersparen mündlich durch die Mitarbeitenden am Standort und schriftlich in den standardisierten Begrüßungsmaterialien erklärt.
- Die WBS GRUPPE entschied sich 2018, pro Google-, Facebook- und Kursnet-Bewertung ihrer Kund:innen einen Baum zu pflanzen. Deshalb konnten 2018 – 2020 stellvertretend für die fast vierstellige Anzahl an Bewertungen gemeinsam mit dem Kooperationspartner primaklima e.V. 12.000 Bäume gepflanzt werden. Die Pflanzen sollen in den nächsten 50 Jahren 120 Tonnen CO<sub>2</sub> binden. Seit 2021 wird mit den Bewertungen ein Verein unterstützt, der sich für die Reduktion von Plastik einsetzt.
- Wir setzen auf Give-aways, die nachhaltig eingekauft werden und aus natürlichen, umweltfreundlichen Materialien bestehen, wie z. B. Kaffeebecher aus Porzellan, Taschen aus Biobaumwolle, Kugelschreiber, die zu 100 % aus post-consumer-recyceltem Kunststoff bestehen und Gummibärchen auf veganer Biobasis.
- Marketingmaterialien (Präsentationsmappen, Visitenkarten etc.) werden zum Teil von der Firma Gugler in ökologisch nachhaltigen Druckverfahren erstellt, d. h. mit Druck nach FSC®, PEFC und EU Ecolabel, klimapositivem Druck nach greenprint und einer Cradle-to-Cradle™-Vorstufe.
- Unsere Unternehmensstrategie sieht vor, dass wir Printmaterialien zugunsten Digitaler Medien auf ein Minimum reduzieren. Viele Prozesse wurden bereits digitalisiert, wodurch der Papierverbrauch deutlich reduziert werden konnte, z. B. papierlose Rechnungsbearbeitung. Auch das Volumen unserer Print-Marketingmaterialien wurde im Berichtszeitraum weiter reduziert. Wir setzen zunehmend auf digitale und somit papierlose Informationsmaterialien (siehe A3).
- Auch auf Messen wurde dazu übergegangen, weniger Printmaterialien auszugeben, sondern Produkte digital auf Tablets oder Monitoren zu präsentieren und Informationsmaterial per E-Mail zu verschicken.
- In der WBS AKADEMIE wird je nach Auftrag auch ein Catering zum Training angeboten. Dabei wird auf ein Angebot von biologischer und vegetarischer Kost Wert gelegt. Die Teilnehmenden der WBS CODING SCHOOL erhalten während ihrer zwei- bis dreiwöchigen Präsenzphasen im Seminarhaus Essentis eine ausschließlich bio-vegetarische Vollverpflegung. Unternehmensweit macht dieses Verpflegungsangebot aber nur einen quantitativ geringen Anteil aus, denn im Bereich von WBS TRAINING wird keine Verpflegung gestellt, da dies von der Kostenträgerorganisation nicht unterstützt wird.
- Unser Lieferantenmanagement verfolgt die Nachhaltigkeitsziele der WBS GRUPPE und arbeitet auf dieser Basis weitestgehend nur mit Lieferant:innen zusammen, die neben der Compliance auch Ziele in ihren Unternehmen etablieren, die auf Qualitätssicherheit, Schonung von Umweltressourcen und eine Umsetzung von ethischen Grundsätzen ausgerichtet sind. Das Lieferantenmanagement setzt sich zum Ziel, Kriterien zu erarbeiten, nach denen alle Lieferant:innen hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit geprüft werden. Diese Prüfung erfolgt durch Abfrage und Selbstauskunft über anerkannte Öko- und Nachhaltigkeitslabels (vgl. Teil A).

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

## D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).

Die WBS GRUPPE bietet arbeitsmarktorientierte Bildungsprodukte an, die auf einen konkreten sozioökonomischen Nutzen abzielen, nämlich die Verringerung von Arbeitslosigkeit durch Integration von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden in den ersten Arbeitsmarkt. Die weiteren kleineren Produktbereiche der WBS AKADEMIE (Firmenschulungen, Aufstiegsfortbildungen, Hochschulstudienangebote) sowie WBS RECRUITING INTERNATIONAL zielen auf den Erhalt bzw. die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden und Arbeitssuchenden ab. Aus makroökonomischer Sicht tragen alle Produkte der WBS GRUPPE zu einem nachhaltigen Ausgleich des Arbeitsmarktes bei, indem das Angebot an Arbeitskräften qualitativ verbessert wird und somit Unternehmen besser ausgebildete Fachkräfte finden

können. Dadurch werden Lasten des Staates (z. B. Arbeitslosen- und Sozialleistungen) verringert und staatliche Einnahmen unterstützt (Steuerzahlungen von Arbeitnehmenden). Auch die Seite der Arbeitgebenden bzw. die Unternehmen profitieren von besser und marktorientiert ausgebildeten Fachkräften.

Auf individueller Ebene bedeuten die Bildungsprodukte der WBS GRUPPE für jede arbeitslose bzw. arbeitssuchende Person eine Erhöhung der eigenen Chancen auf einen passenden und qualifizierten Arbeitsplatz und somit auf ein angemessen hohes und regelmäßiges Einkommen. Um dieses Ziel möglichst gut zu erreichen, bieten wir folgende kostenfreie Serviceleistungen zusätzlich an:

- Es wird ein ausführliches Beratungsgespräch mit den Interessierten durchgeführt, um den individuell passenden Kurs bzw. Kurskombinationen zu finden, ggf. wird einer interessierten Person auch von ihrem Kurswunsch abgeraten, wenn in Gesamtbetrachtung ihres Profils der Kurs nicht geeignet erscheint bzw. keine verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt erwarten lässt. In diesem Fall wird gemeinsam mit ihr nach passenden Alternativen gesucht.
- Es gibt geregelte, kursabhängige Auswahlkriterien für Teilnehmende. Nur geeignete Personen werden auch für einen Kurs zugelassen, um das Erreichen des Kurszieles für alle Teilnehmenden sicherzustellen. Ggf. bieten wir unseren Kund:innen vorbereitende Veranstaltungen an.
- Unser Kursangebot besteht aus modularen Bausteinen in einem Umfang von meist zehn oder zwanzig Tagen. Somit können sich Interessierte auf Wunsch ihre Bildungsprodukte bedarfsgerecht zusammenstellen. Auch wenn sie an einem über 6-monatigen Bildungsprogramm bei WBS TRAINING teilnehmen, brauchen sie keine langfristigen „Fertigkurse“ zu buchen, sondern können individuell die Kursinhalte und Lernziele nach ihrem persönlichen Bedarf auswählen.
- Um eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, stellen wir unseren Teilnehmenden ein umfangreiches JobMentoring-Programm zur Verfügung, das sowohl umfangreiche Informationsmaterialien und Anleitungen zu bewerbungsrelevanten Themen als auch bis zu drei kostenfreie Einzelcoachingtermine mit unseren ausgebildeten Bewerbungscoaches beinhaltet. Dieses Angebot steht für die Teilnehmenden während der aktiven Qualifizierungszeit und bis zu sechs Monate nach dem Qualifizierungsende zur Nutzung bereit. Das Fachteam der Bewerbungscoaches ergänzend, werden die Teilnehmenden von den Mitarbeitenden vor Ort in ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Über eine WBS-eigene Stellenbörse veröffentlichen wir Stellenausschreibungen unserer Unternehmenskontakte und stellen diese gezielt den Teilnehmenden unserer Qualifizierungen zu Verfügung.

Die Vertriebspolitik von WBS TRAINING zielt darauf ab, gemeinsam mit den Interessierten ein möglichst bedarfsgerechtes, arbeitsmarktorientiertes, individuelles Angebot zu erstellen, das ihre Bedürfnisse und Ziele und auch der Förderorganisation in den Mittelpunkt stellt.

Die WBS GRUPPE nimmt generell nur Bildungsprodukte in ihr Portfolio auf, die auch arbeitsmarktrelevant sind. Dies wird vor der Entwicklung neuer Produkte geprüft. Bestehende Produkte werden regelmäßig aktualisiert und an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes angepasst. Ggf. nehmen wir auch regionale Anpassungen vor, z. B. sind unsere Pflegekurse je nach Bundesland aufgrund unterschiedlicher Gesetzeslagen verschieden gestaltet. Bildungsprodukte, die sich als nicht mehr arbeitsmarktrelevant erweisen, werden aus dem Produktportfolio herausgenommen.

Alle Bildungsprodukte und der Ablauf aller begleitenden Leistungen unterliegen einem strengen Qualitätsmanagement und Zertifizierungen nach der AZAV und DIN EN ISO 9001:2015. Es erfolgen regelmäßige interne sowie externe Audits durch die DQS. Verbesserungsvorschläge werden durch geregelte kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP) aufgenommen und umgesetzt.

Gelegentlich beteiligt sich die WBS TRAINING AG an Ausschreibungen der Agentur für Arbeit und anderer Behörden. Bei der Auswahl passender Ausschreibungen wird neben der inhaltlichen Eignung besonders auf deren wirtschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Nutzen geachtet.



Unsere Eingliederungsquoten liegen im bundesweiten Schnitt über den repräsentativen Vergleichswerten. Das zeigt, dass das Ziel zur Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erreicht bzw. übertroffen wird.

In den öffentlich geförderten Bereichen wird das Produktangebot durch die Agentur für Arbeit beschränkt. Alle angebotenen Bildungsprodukte benötigen eine Genehmigung, die nach strengen wirtschaftlichen und arbeitsmarktorientierten Richtlinien erfolgt. Somit erfolgt auch eine Regulierung der Suffizienz von außen.

Weiterhin sind ökologische Aspekte in der Produktentwicklung wichtige Themen. Dabei werden Elemente zu einem umweltfreundlichen Bewusstsein und zu ökologischen Standards soweit wie möglich in die Curricula eingebaut. Sehr intensiv erfolgt dies in technischen Berufsrichtungen wie zum Beispiel im Themenbereich „Alternative und erneuerbare Energien“. Das Ziel ist hierbei die Ausbildung von Fachpersonal, das ein hohes Verständnis für umweltfreundliche, ökologische Themen hat.

Die WBS SCHULEN bilden in derzeitigen Mangelberufen aus. Wir möchten damit unseren gesellschaftlichen Beitrag leisten, einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, und sozial engagierte, selbstbestimmte Fachkräfte ausbilden. Die Ausbildungsgänge sind gesetzlich geregelt. Das Rahmencurriculum hat länderspezifische Feinheiten, die an den Schulstandorten je nach Bundesland individuell berücksichtigt werden.

An unseren Schulen möchten wir unseren Schüler:innen einen nachhaltigen Umgang mit unserer Umwelt ermöglichen. So sind beispielsweise die Kaffeemaschinen so umgerüstet, dass sie auf die Ausgabe von Einwegbechern verzichten, sondern funktionieren, wenn eine Tasse untergestellt wird. Trinkwasserspender stehen teilweise zur Verfügung.

Die Lehrmittel müssen nach gesetzlichen Vorgaben ausgewählt werden. Wo es möglich ist werden E-Books statt Printbücher ausgegeben. Bei der Standortwahl achten wir auf eine gute öffentliche Anbindung, um die An- und Abreise mit dem ÖPNV zu ermöglichen.

Zu Beginn und während ihrer Bildungsphase kommunizieren wir unseren Teilnehmenden ökologische Aspekte, die sie rund um die Durchführung der Weiterbildungen persönlich betreffen und zu einer maßvollen Nutzung von Materialien und Ressourcen beitragen. Dies umfasst z. B. die Einschränkung des Papierverbrauchs, die Umstellung auf digitale Lernmittel, CO<sub>2</sub>- bzw. anfahrtsreduzierende Vorteile der Lernmethoden im WBS LearnSpace 3D®, die Umstellung auf digitale Lernmittel und die Nutzung von LED-Beleuchtung in den Schulungsstätten. Dabei erfolgt die Kommunikation meist persönlich auf Standortebene direkt von den Mitarbeitenden an die Teilnehmenden.

Zu bestimmten Anliegen wird systematisch und standardisiert kommuniziert, z. B. wurden für den Einsatz von digitalen Lernmitteln eigene Werbemittel mit dem Slogan „Go Green“ entwickelt, die den Teilnehmenden deren umweltfreundliche Aspekte erläutern.

Die Teilnehmenden informieren und sensibilisieren wir zu nachhaltigen gesundheitsrelevanten Themen, beispielsweise, dass zur Reduktion von Feinstaubbelastung unsere Drucker in kleinen Extraräumen oder auf den Fluren stehen und nicht in den Kurs- oder Aufenthaltsräumen. An einigen Standorten werden regelmäßige Gesundheitstage veranstaltet, bei denen es verschiedene Angebote gibt, bspw. zu vegetarischer Ernährung mit Rezepten, Zubereitung nachhaltiger Smoothies, Ratgeber für eine Kräuterapotheke, Saisonkalender für Obst und Gemüse, aber auch Sportangebote, Kurse für rückenfreundliches Lernen, Tanzschulschnupperstunden oder die Beteiligung am Firmenlauf. In der Region Bonn wurde

ein Standortfahrrad angeschafft, das Mitarbeitenden und Teilnehmenden zur kostenfreien Ausleihe für kurze Erledigungen zur Verfügung steht.

An den Standorten hängen Plakate, die auf die Gemeinwohlbilanzierung und das GWÖ-Engagement

der WBS TRAINING AG hinweisen. Über eine Webadresse und einen QR-Code können interessierte Teilnehmende schnell Zugang zu weiteren Informationen und den GWÖ-Bericht erhalten.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

## Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.



# D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.

## D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.

In den Bereichen der geförderten Bildung, Migration und Bildung sowie Recruiting International müssen alle Inhalte der Bildungsprodukte von den öffentlichen Förderorganisationen, d. h. unseren direkten Kund:innen, genehmigt und zertifiziert sein. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt als größte direkte Kundin von WBS TRAINING Einfluss auf die Produktentwicklung, zum Beispiel durch die Vorgabe der jährlichen Bildungszielplanung, die für alle ihre Kund:innen gilt. Jedoch wird eine direkte Beteiligung oder eine gemeinsame Produktausarbeitung vom Gesetzgeber nicht ermöglicht.

Neu entwickelte Kurse bzw. Kursbausteine werden bei der jeweiligen Förderorganisation zur Prüfung eingereicht. Nur wenn ein Kurs den vorgegebenen Rahmenbedingungen (Kriterien der AZAV-Zertifizierung, der Bildungszielplanung etc.) entspricht, wird eine Genehmigung bzw. Zertifizierung erteilt. Erst danach kann das Produkt auf dem Markt angeboten werden. Dadurch besteht seitens der Bundesagentur für Arbeit ein hohes Maß an Entscheidungsgewalt über das Produktangebot von WBS TRAINING und sie kann im Falle der Nichterfüllung der Standards den Markteintritt eines neuen Produktes verhindern.

Die Grundlage für die Entwicklung neuer Bildungsprodukte ist deren Nachfrage und Relevanz am (Arbeits-)Markt. Neben einer Analyse der Marktsituation werden in die Produktentwicklung auch die weiteren Beteiligten einbezogen. Dazu gehören die indirekten Kund:innen (Kursteilnehmende), Auszubildende und Trainer:innen, Mitarbeitende der WBS GRUPPE, Unternehmen als potenzielle Arbeitgebende und ggf. weitere Kooperationspartnerschaften wie zertifizierende Institute (IHK, SAP etc.). Die Interessen dieser Beteiligten werden durch Gesprächsrunden bzw. Jour fixes mit den Kursleitungen und über Validierungsberichte an die Leitung der Produktentwicklung kommuniziert. Die zur Branche gehörenden Personaldienstleistungsunternehmen sind hierbei wichtige Partner für uns. Mit ihnen haben wir einen Interessensverbund gegründet, moderieren diesen und haben die Vertretungen von IHK und Kundenbetreuung der Agentur für Arbeit eingebunden.







Zudem werden die bestehenden Bildungsprodukte in regelmäßigen Abständen evaluiert und auf ihre Aktualität geprüft. Bei Bedarf werden die Produkte angepasst und weiterentwickelt, was wiederum mit den Förderorganisationen abgestimmt wird.

Im Bereich der Entwicklung von Coachingprodukten orientieren wir uns sowohl an der Nachfrage und Relevanz der Arbeitsmärkte als auch an allgemeinen gesellschaftlichen Themen und Herausforderungen. Rund um das Themenspektrum der Integration in die Arbeitsmärkte beziehen wir die Bedarfe und Wünsche unserer Teilnehmenden ein, die wir über die Evaluation der Einzelcoachings auf unser Bewerbungcoachingportal gezielt abfragen.

Das Kompetenzpartnergremium Bildung ist ein beständiges internes Gremium, das unsere Dienstleistungen und deren Qualität regelmäßig evaluiert. Kund:innen oder externe Stakeholder sind an diesem Gremium nicht persönlich beteiligt, jedoch werden ihre Rückmeldungen aus Befragungen oder aus individuellem Austausch in diesem Gremium besprochen und ggf. darauf basierend Weiterentwicklungen oder Aktualisierungen im Produktangebot der WBS GRUPPE beschlossen.

Durch unsere Befragungen zum Net Promoter Score, unser Beschwerdemanagement, die Bewertungen und Rückmeldungen auf verschiedenen Online-Plattformen und in sozialen Medien und vor allem durch die Ideenbox fließen Rückmeldungen von Teilnehmenden gezielt in Produktentwicklungen ein.

Quantitative und qualitative Antworten der Befragten geben Anhaltspunkte, in welchen Bereichen das Produkt verbessert werden kann. Zusätzlich finden weitere Feedbackschleifen statt (Produktvalidierungen, Jour fixe in den Kursen), bei denen kursspezifische Verbesserungsvorschläge aufgenommen und umgesetzt werden können.

In den firmeninternen Seminaren der WBS AKADEMIE werden die Produkte von Anfang an gemeinsam mit den Kund:innen gestaltet. Dabei bieten wir eine sehr breite Palette an Produktoptionen, aus denen ein Wunschprodukt zusammengestellt werden kann. Auf Wunsch und Nachfrage entwickelt die WBS AKADEMIE außerdem neue Bildungsprodukte und passt den Veranstaltungsort, die Seminarausstattung, die Teilnehmendenzahl, die Materialien und weitere Elemente den speziellen Bedürfnissen von Kund:innen an. Deren Wünsche können von allen Mitarbeitenden aufgenommen und intern an speziell

für diesen Bereich geschulte Fachkräfte weitergegeben werden. Letztere stellen dann eine kompetente Beratung für eine passende Kursauswahl sicher.

Im Fort- und Weiterbildungsbereich der WBS SCHULEN gestalten wir auch Produkte individuell nach Kundenwünschen, prüfen dazu gesetzliche Rahmenbedingungen und geben ggf. entsprechende Hinweise. Zeitlicher Umfang, Inhalte, Voraussetzungen und Anzahl der Teilnehmenden sowie Zertifikate werden nach den individuellen Wünschen zusammengestellt.

Nachfragen nach speziellen Kursen gehen wir nach und holen gezielt Informationen ein, um auf die Bedarfe unserer Kund:innen reagieren zu können.

In den Ausbildungen sind wir von den gesetzlichen Vorgaben abhängig, prüfen den Bedarf an Ausbildungsberufen und passen unsere Ausbildungsangebote an.

Im Bildungsverständnis von WBS TRAINING wird angestrebt, die Teilnehmenden zur eigenständigen Handlungsfähigkeit heranzubilden. Teilnehmende werden darin bestärkt, ihre Ziele aus eigener Kraft und in eigener Verantwortung zu erreichen. Hierzu gehört, dass Teilnehmende sich Wissen in einzelnen

Phasen des Kurses selbst aneignen, selbstständig üben und anwenden und sich auch am Geschehen des jeweiligen Bildungsstandorts beteiligen. Dabei wird den Teilnehmenden auch die Übernahme kleinerer Hilfstätigkeiten an den Standorten, wie zum Beispiel das morgendliche Aufschließen, das Gießen der Blumen, Unterstützung bei Events oder bei der Ausgabe der Lehrmittel, angeboten. Diese Mitwirkung der Teilnehmenden wird von WBS TRAINING bewusst gewünscht, denn sie fördert die Interaktion der Teilnehmenden untereinander sowie mit den Mitarbeitenden, sie erhalten und geben Rückmeldungen, stärken ihre organisatorischen Kompetenzen und fühlen sich damit als relevanter Teil des Ganzen. Sie wirken direkt auf das Unternehmen ein, stärken ihr Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung.

Unsere Kund:innen (Kursteilnehmende) wurden aktiv in die Einführung eines Infoportals für Teilnehmende der Weiterbildungen von WBS TRAINING eingebunden. Etwa 20 Teilnehmende einer Region testeten das Portal vor dessen Einführung im Hinblick auf die Nutzerfreundlichkeit und das Informationsangebot. Anschließend nahmen sie an einer Befragung teil. Das Feedback zum Test wurde bei Optimierungen im Portal berücksichtigt.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

## D4.2 Produkttransparenz.

Die WBS GRUPPE bietet Transparenz zu ihren verschiedenen Bildungsprodukten und deren Preisen. Die Produktpalette wird in ihrer gesamten Vielfalt über die Webseite und andere Marketingmaterialien kommuniziert. In den Beratungsgesprächen werden die Interessierten zu den Einzelheiten der verschiedenen Bildungsprodukte entsprechend ihrem Bedarf

und ihren Interessen aufgeklärt und beraten. Ebenso werden die Förderorganisationen wie auch die Unternehmenskund:innen zu Details der Bildungsprodukte beraten. Auf Anfrage erhalten außerdem andere interessierte Institutionen, z. B. potenzielle Kooperationspartner:innen oder Prüfinstitutionen, genauere Informationen zum Produktangebot.

Eine weitere Produkttransparenz wird durch das umfangreiche Qualitätsmanagementsystem gewährleistet, das u. a. die Einhaltung der Standards nach den Zertifizierungen nach AZAV und nach der DIN EN ISO 9001:2015 sicherstellt. Zu den Kursen der Bereiche Weiterbildung, Umschulung sowie Migration und Bildung existieren tagesgenaue Curricula, die von allen Kursteilnehmenden jederzeit einsehbar sind. Dadurch wird für Kund:innen transparent und nachvollziehbar, ob ein Kurs in geplanter Weise und entsprechend der inhaltlichen Standards umgesetzt wird.

Für die einzelnen Bildungsprodukte bzw. -bausteine bestehen feste Kostensätze, die von den Förderorganisationen vorgegeben werden. Somit kann WBS TRAINING ihre Preise keinesfalls willkürlich und nur nach streng reglementierten Vereinbarungen verändern. Da die Förderorganisationen die direkten Kund:innen von WBS TRAINING sind, stellen wir hier fest, dass die Preise maßgeblich durch diese gestaltet werden, wobei sie wiederum öffentlichen Richtlinien wie dem Bundesdurchschnittskostensatz unterliegen. Die Bildungsteilnehmenden sind in diesem System die indirekten Kund:innen von WBS TRAINING, da sie zwar das Produkt erhalten, jedoch dessen Finanzierung an die kostentragenden Einrichtungen weitergeben. Die Interessent:innen erhalten nach ihrer individuellen Beratung ein Bildungsangebot, das sowohl die individuellen Bausteine ihres gewählten Kursangebots als auch deren Preise aufzeigt. Auch im Qualifizierungsvertrag zwischen der WBS TRAINING AG und den einzelnen Teilnehmenden werden die

Preise aufgeführt. Diese Aufstellungen enthalten nicht nur Gesamtpreise, sondern auch Einzelpreise für die jeweiligen Kursbausteine. Somit erhalten alle Teilnehmenden Transparenz über die Produkte und Preise, auch wenn sie nicht selbst für die Kosten aufkommen. Keine Transparenz erhalten die Teilnehmenden über die Zusammensetzung der Preise wie z. B. Trainerhonorare, Verwaltungskosten, Materialkosten oder Gewinnmargen.

Bei der WBS AKADEMIE werden die Preise der Seminare öffentlich zugänglich auf der Webseite kommuniziert. Auf Anfrage eines Businessunternehmens, das firmeninterne Seminare nach individuellem Bedarf wünscht, werden die Kursinhalte im Detail zusammengestellt und deren Preise im Angebot kommuniziert.

Sowohl bei WBS TRAINING als auch bei der WBS AKADEMIE unterliegen die Kursangebote oft individuellen Sonderwünschen, weshalb sie nach einem Beratungsgespräch persönlich zusammengestellt werden. In diesen Fällen ist eine Darstellung auf der Webseite natürlich vorab nicht möglich. Zudem sind den öffentlichen Förderorganisationen die geltenden Preise bekannt (s. o.).

Bei Bedarf stellen wir den kostentragenden Einrichtungen, Firmenkund:innen und Prüfinstanzen auch weitere benötigte Informationen, wie z. B. Trainerprofile, zur Verfügung. Diese werden aus datenschutzrechtlichen Gründen jedoch nicht anderweitig öffentlich bekanntgegeben.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

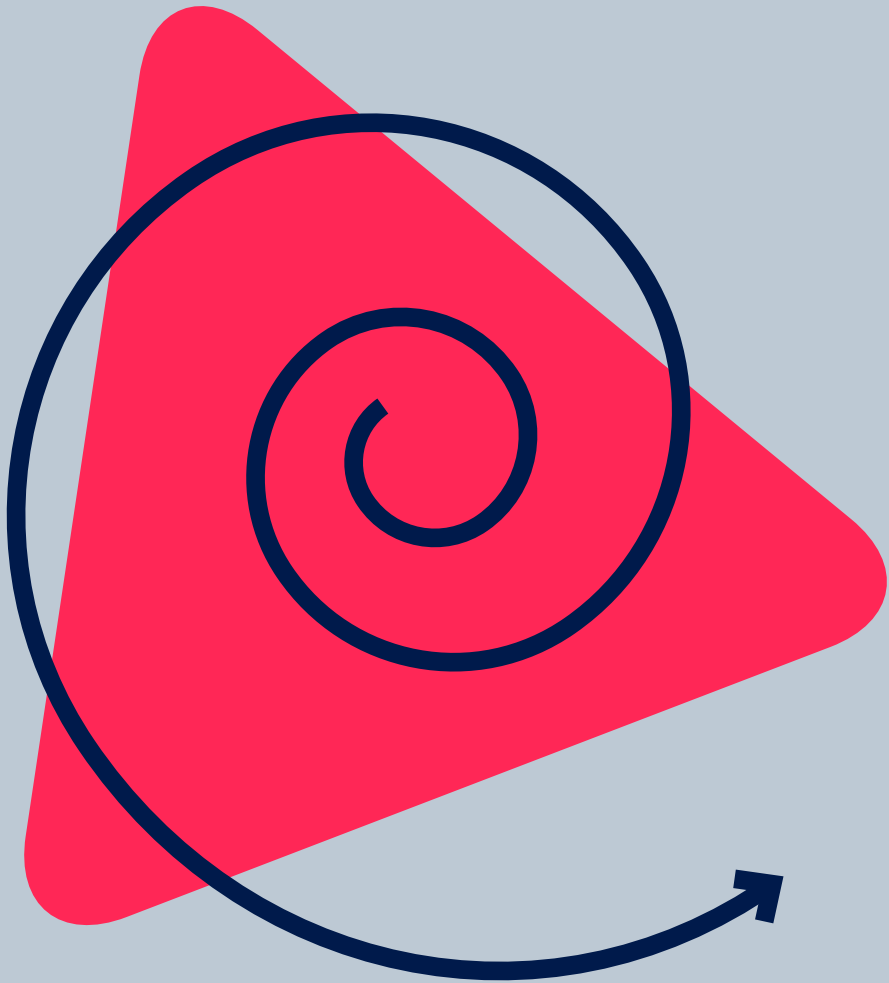
Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

## Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Die WBS GRUPPE stellt als Bildungsträgerin und Dienstleisterin keine Produkte her, die Schadstoffe enthalten.

# E Gesellschaftliches Umfeld.



# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.

## E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.

Als Bildungsträgerin bietet die WBS GRUPPE Produkte und Dienstleistungen an, die Bildung und persönliche Entwicklung ermöglichen. Bildung gilt als ein wichtiges menschliches Grundbedürfnis. Wir gestalten Bildung mit dem Ziel der Qualifizierung für den Arbeitsmarkt oder der Weiterqualifizierung für den Arbeitsplatz. Somit ermöglicht die WBS GRUPPE erwachsenen und heranwachsenden Menschen die Teilhabe an Bildung und lebenslangem Lernen, die wiederum den Zugang zu persönlich erfüllender Arbeit bewirken bzw. verbessern.

Dies führt zu Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftssicherheit und somit zur Sicherung des Lebensunterhaltes und der Lebensgrundlage. Dazu trägt auch die umfangreiche Nutzung digitaler Medien und Lernmittel in unseren Bildungsangeboten bei. Die Teilnehmenden erwerben bzw. vertiefen ihre digitalen Kompetenzen, die zur Teilhabe an unserer globalisierten Gesellschaft immer relevanter werden. Arbeit ermöglicht in unserer Gesellschaft die **Mitwirkung** an selbstiger, weiterhin ermöglicht sie, den Lebensunterhalt und somit eine **Lebensgrundlage** zu sichern und unterstützt die Erfüllung des Grundbedürfnisses **Beziehung** (Details siehe Vorbericht). Seit 2018 haben wir unsere Produkte noch umfassender am humanistischen Bildungsverständnis ausgerichtet. Die daraus resultierende Kompetenzorientierung und Selbstverantwortung der Teilnehmenden fördern noch stärker das persönliche Wachstum und damit auch das Verantwortungs-

bewusstsein für sich selbst, für das soziale und ökologische Umfeld.

Die Stärkung der sozialen Integration von Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen beginnt im Geschäftsbereich WBS TRAINING an vielen Standorten bereits während der Weiterbildung durch gemeinschaftliche Aktivitäten. Die im Vorbericht aufgeführten Präsenzangebote werden seit 2022 wieder fortgesetzt und waren während der Pandemiezeit durch virtuelle Teamaktionen, wie z. B. Schrittechallenges, Bewegungsprogramme u. ä., ergänzt worden.

In unserem Produktportfolio bieten wir umfangreiche Bildungsangebote sowohl im geförderten Bereich als auch im B2B-Geschäft, die gezielt auf Themen der ökologischen Nachhaltigkeit ausgerichtet sind und Themen wie Energieeffizienz, Umweltschutz, Umweltbildung, Ökologie und Nachhaltigkeit aufgreifen. Dazu gehören technisch-planerische Weiterbildungen zu Erneuerbaren Energien (z. B. für Wind- und/oder Solarenergie-Anlagen), Energiemanagement, Facility Management (z. B. Haustechniker:in für Energieeffizienz und Energieeinsparung) oder Kurse für Beratung und Management, wie z. B. Nachhaltigkeitsmanagement, Klimaschutzmanagement oder nachhaltige Mobilität / E-Mobilität und Menschenrechtsbeauftragte für Lieferketten. Produkte, die zur sozialen Nachhaltigkeit beitragen, sind z. B. unsere Angebote Schulbegleiter:in, Pädagogische Assistentenkraft oder Integrationsbegleiter:in, betriebliche

Gesundheitsmanager:in (BBGM), Pflegehelfer:in, Pflegeberater:in sowie alle Angebote der WBS SCHULEN. In den Angeboten Menschenrechtsbeauftragte für Lieferketten, Manager:in betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie Feel Good Manager:in sind Inhalte, die die soziale Nachhaltigkeit betreffen, inkludiert. Auch in andere Produktangebote werden zunehmend Inhalte zu sozialer, ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit als Querschnittsthema integriert. Mit einer fachlichen Qualifikation in diesen Berufsfeldern tragen wir zu einem gesellschaftlichen Fortschritt bei der Verbreitung nachhaltiger Ansätze in der beruflichen Praxis bei.

Der Bereich WBS TRAINING wirkt bewusst der potenziellen Entstehung eines Pseudonutzens entgegen. Dieser könnte entstehen, wenn von den Förderorganisationen Teilnehmende in Kurse entsandt werden, die für sie nicht geeignet sind bzw. die ihnen keinen persönlichen Nutzen bringen. Wir sprechen mit unserem Kursangebot Menschen an, die ein ernsthaftes Interesse an einem Bildungsangebot haben und die passenden Zugangsvoraussetzungen je nach Kurswahl mitbringen. Dies prüfen wir in einem ausführlichen individuellen Beratungsgespräch, nach dem wir auch die Motivation und die bisherigen Qualifikationen bzw. Erfahrungen und somit die Kurseignung einschätzen können. Da sich unsere Kund:innen ihre benötigten Kursbausteine modular je nach individuellem Bedarf selbst zusammenstellen können, verhindern wir, dass sie für sie persönlich unnötige Kursinhalte eines vorgegebenen Trainingsplans „mitnehmen“ müssen. Davon macht mehr als die Hälfte unserer Teilnehmenden Gebrauch (siehe [D1.2](#), [D3.2](#)). Bei Bedarf wird ein individueller Zugang zur Qualifizierung, in Form von spezifischen Vorbereitungskursen, angeboten. Im Falle von unterschiedlichen Einschätzungen des Bedarfs seitens der Kund:in und der Förderorganisation gibt WBS TRAINING Unterstützung zur Vermittlung und Abstimmung zwischen beiden und überzeugt bspw. mit individualisierten Bildungsangeboten. Letztlich

behält sich WBS TRAINING vor, Interessierte, die aufgrund mangelnder Motivation oder Zugangsvoraussetzungen nicht für die Teilnahme an einem Kurs geeignet sind, abzulehnen, was in begründeten Ausnahme- und Einzelfällen gelegentlich vorkommt.

Die Bildungsangebote von WBS TRAINING werden durch Leistungen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt unterstützt. Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, an drei individuellen Bewerbungscoachings teilzunehmen und erhalten zudem umfangreiche Informationen und Materialien zur Auseinandersetzung mit der eigenen Lebens- und Arbeitssituation in der Vorbereitung der Bewerbung (siehe [D1.1](#), [D1.2](#)). Zudem bietet WBS TRAINING gezielte Coachingleistungen im Rahmen der Aktivierung und Vermittlung an, die unsere Kund:innen darin unterstützen können, die eigenen Bewerbungskompetenzen auszubauen, Klarheit über die Bedarfe einer nachhaltigen Arbeitszufriedenheit zu gewinnen, formell und informell erworbene fachliche und überfachliche Kompetenzen zu bilanzieren oder die wichtigen Grundbausteine einer tragfähigen Existenzgründung vorzubereiten. Auch diese Leistungen können gezielt nach Bedarf und unabhängig von einem Bildungsprodukt ausgewählt werden.

Im akademischen Bereich agieren wir als Pionierin, um bisher weithin starre Strukturen im Bildungssystem aufzubrechen. In Kooperation mit Partnerhochschulen in Österreich ermöglichen wir Menschen mit praktischen Berufserfahrungen den Zugang zu akademischen Abschlüssen (MBA, MSc), auch wenn sie die formalen Voraussetzungen (Abitur/Bachelor) nicht nachweisen können. Die zu erwerbenden Abschlüsse sind international anerkannt. Damit leisten wir einen Beitrag zur besseren Durchlässigkeit und zu Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des europäischen Bildungssystems. Dies trägt wesentlich zu einer Verbesserung der Chancengleichheit in unserer Gesellschaft bei.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass durch die Bildungs- und Coachingprodukte und begleitende arbeitsvermittelnde und integrierende Leistungen der WBS GRUPPE zu 100 % Grundbedürfnisse des täglichen Lebens erfüllt werden. Diese dienen vollständig der Entwicklung der Menschen. Sie tragen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bei und adressieren die UN-Entwicklungsziele 1 (keine Armut), 4 (Hochwertige Bildung) und 10 (reduzierte Ungleichheiten). Die durch Bildungsprodukte erworbenen Kenntnisse und

Erfahrungen haben keinen Verfall und können von den Absolvent:innen mehrfach und langfristig genutzt werden. Der tatsächliche persönliche Nutzen hängt natürlich individuell von jeder Person und deren eigener Anwendung im Leben ab. Die WBS GRUPPE bietet keinerlei Luxus- oder Statusprodukte an. Alle unsere Bildungsangebote dienen dem Kompetenzaufbau, der beruflichen Weiterentwicklung bzw. dem persönlichen Wachstum.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Künftig möchten wir den an unseren Bildungsangeboten Teilnehmenden eine noch bessere Vermittlung in Arbeit ermöglichen und dazu entsprechende Kooperationsstrukturen aufbauen. Unser Angebot im Hochschulbereich, einschließlich berufs begleitender akademischer Qualifikationen, möchten wir durch weitere Partnerschaften erweitern und somit noch stärker zur Durchlässigkeit des Bildungsangebots und zu mehr Chancengleichheit in der Gesellschaft beitragen.





## E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.

Mit allen Produkten und Dienstleistungen leistet die WBS GRUPPE einen Beitrag zur Minderung der Ursachen von gesellschaftlichen Problemen wie Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel, soziale Ungleichheit etc. Die Kund:innen der WBS TRAINING AG setzen sich aus sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen

Gruppen zusammen, von jugendlichen Auszubildenden, Akademiker:innen, Menschen mit Migrationshintergrund, im Arbeitsleben stehenden Personen bis hin zu arbeitssuchenden Menschen und älteren Berufstätigen.

Die folgende Übersicht zeigt, wie viele Teilnehmende des Bereichs WBS TRAINING und des Bereichs WBS SCHULEN dies im Berichtszeitraum betraf:

JAHR	2019	2020	2021	2022
WBS TRAINING	28.000	28.000	24.000	24.000
WBS SCHULEN	2.300	2.600	2.600	2.700



Unsere Qualifizierungen haben im Allgemeinen einen positiven Einfluss auf das persönliche Umfeld unserer Absolvent:innen. Eine anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt, oft in eine bessere Position als zuvor, verbessert ihre Einkommenssituation, wovon natürlich auch Angehörige und Kinder profitieren. Mit unseren virtuellen Lernmethoden im WBS LearnSpace 3D® bzw. WBS LernNetz Live® ermöglichen wir einen wohnortunabhängigen Zugang zu unseren Bildungsangeboten, wodurch auch Menschen eine Weiterbildung realisieren können, in deren Umkreis keine passenden Präsenzangebote bestehen. Damit tragen wir zu gleichwertigen Lebensverhältnissen in strukturell unterschiedlichen Regionen Deutschlands bei.

Im Geschäftsfeld WBS RECRUITING INTERNATIONAL unterstützen wir die Ausbildung von Fachkräften in Entwicklungs- und Schwellenländern und ermöglichen ihnen, in eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz nach Deutschland vermittelt zu werden. Dies trägt zur Linderung des Fachkräftemangels in Pflegeberufen in Deutschland bei. Selbstverständlich beachten wir dabei die WHO-Standards und werben keine Fachkräfte aus geschützten Ländern ab. Da nicht alle von uns ausgebildeten bzw. vermittelten Fachkräfte nach Deutschland kommen bzw. diese teils mittelfristig in ihre Heimatländer zurückkehren, tragen wir indirekt zu einem Kompetenzzuwachs in den Herkunftsländern bei. Zudem unterstützen wir mit unseren Integrationskursen die Integration von Geflüchteten und deren Vorbereitung einer Arbeitsaufnahme in Deutschland. Zum Umfang dieser Geschäftsbereiche siehe Einleitung.

Bei den WBS SCHULEN lernen unsere Auszubildenden einen staatlich anerkannten Beruf in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales. Heranwachsende und Erwachsene werden in einem sozialen Mangelberuf ausgebildet und unterstützen in diesem anschließend ein verantwortungsvolles gesellschaftlichen Miteinander. Durch insgesamt 3.135 Absolvent:innen, die 2019–2022 die Ausbildung im Bereich Pflege und im Bereich Erziehung abgeschlossen haben, tragen wir zur Verringerung des Fachkräftemangels in diesen beiden Engpassberufsgruppen bei.

Bei der Rekrutierung internationaler Auszubildender kooperieren die WBS SCHULEN u. a. mit dem Geschäftsbereich WBS RECRUITING INTERNATIONAL und tragen ebenfalls zu den o. g. gesellschaftlichen Wirkungen bei. Die Bestehensquote der internationalen Azubis liegt dank einer sehr umfassenden Betreuung und Begleitung dieser (siehe **Teil D**) bei ca. 80 %. Von diesen ausgebildeten Fachkräften bleiben ca. 90 % in Deutschland und arbeiten in der Pflege. Mit jeder von der WBS GRUPPE ausgebildeten Fachkraft steigt die Zahl der qualifizierten Arbeitnehmenden und somit die Unterstützung von gesellschaftlichen Gruppen, die Pflegeleistungen oder andere soziale Leistungen wie Kinderbetreuung und Erziehung in Anspruch nehmen möchten.

Die WBS GRUPPE ist auch über ihre Social-Media-Kanäle, die für das gesellschaftliche Umfeld öffentlich zugänglich sind, sehr aktiv. Darüber werden verschiedene kostenfreie professionelle Inhalte zu Bildungsthemen und deren Zugangs- und Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Darüber werden neben Kund:innen auch weitere gesellschaftliche Gruppen erreicht, die sich für diese Themen interessieren.

Gemeinsam mit weiteren Akteur:innen arbeitet die WBS GRUPPE an verschiedenen Innovationsprojekten, die zur gesellschaftlichen Entwicklung und Stärkung der Gemeinschaft beitragen. Diese sind:

## Projekt GEKONAWI<sup>transfer</sup>

Von November 2020 bis Dezember 2022 war die WBS GRUPPE Partnerin im durch das BMBF geförderten Projekt GEKONAWI<sup>transfer</sup>. Zukunft durch nachhaltiges Wirtschaften gestalten. Dabei wurden digitale Kursmodule für nachhaltiges Wirtschaften im Sinne der Gemeinwohl-Ökonomie zur Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für Unternehmer:innen, Auszubildende und Auszubildende zielgruppenspezifisch erarbeitet. Folgende Inhalte wurden seitens WBS erstellt:

### 1) GEKONAWI<sup>transfer</sup> für Führungskräfte und Berater:innen (Seminarreihe mit je vier Terminen)

- Was bedeutet Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext?
- Wie kann ich eine nachhaltige Geschäftsstrategie für mein Unternehmen entwickeln und anwenden?
- Wie sieht die Anwendung in der Praxis aus? (Fallstudien erfolgreicher Unternehmen)
- Highlight: Serious Game zur Erfahrungserweiterung

### 2) GEKONAWI<sup>transfer</sup> in der betrieblichen Ausbildung (Seminarreihe mit je vier Terminen)

- Nachhaltigkeit in der beruflichen Ausbildung – Möglichkeiten und Grenzen
- Welche Aspekte kennzeichnen eine nachhaltige Ausbildung?
- Wie kann ich die berufliche Ausbildung nachhaltig gestalten?
- Highlight: Serious Game zur Erfahrungserweiterung

### 3) GEKONAWI<sup>transfer</sup> Tagesevent für Auszubildende

- Serious Game zum Thema Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung
- Ziel des Spiels ist eine Übernahme nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Dabei sollen die Teilnehmenden als Team wichtige Entscheidungen gemeinsam im Hinblick auf Nachhaltigkeit treffen, um ans Ziel zu kommen.

In der Pilotierung haben insgesamt 58 Personen aus 28 Unternehmen teilgenommen und erfolgreich abgeschlossen.

Mit den Ergebnissen dieses Projekts bieten wir anderen Unternehmen qualitativ hochwertige Lernmodule zur Entwicklung und Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsstrategien und entsprechender Umsetzungsmöglichkeiten. Diese können von unterschiedlichen Zielgruppen (Unternehmer:innen, Entscheidungsträger:innen, Auszubildenden) genutzt werden. Die Angebote sind digital und somit regional unabhängig nutzbar. Ein hohes Interesse an diesem Angebot wurde beim BIBB-Kongress (26. – 28.10.2022) deutlich. Da das Forschungsprojekt und die Umsetzung im WBS LearnSpace 3D<sup>®</sup> die im Kongress adressierten und gesellschaftlich relevanten Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung optimal vereint, wurden wir als Ausstellende angefragt. Mit Vorführungen und Lernsessions konnte die Umsetzung im digitalen Raum von einem vielseitigen Publikum selbst erlebt werden und zu einem höheren Bekanntheitsgrad des Angebots beitragen.

## **Projekt KIRA** **KI-gestütztes Matching individueller und arbeitsmarktbezogener Anforderungen für die berufliche Weiterbildung.**

KIRA ist eines von über 30 Projekten des Förderprogramms INVITE, das dem Aufbau einer Nationalen Bildungsplattform (NBP) dient. Die Vision der NBP ist, dass jede Bürger:in personalisiert, nutzerzentriert und nutzerselbstsouverän in naher Zukunft eine lebensbegleitende Bildungsreise ermöglicht wird, in einem durchgängigen digital gestützten Gesamtsystem. Zielstellung des Verbundprojektes KIRA ist die Entwicklung und Erprobung der konzeptionellen und datentechnischen Voraussetzungen für eine nutzerzentrierte Individualisierung von beruflichen Lernangeboten mit Bezug auf unternehmens- bzw. arbeitsmarktpolitische Erfolgsmerkmale.

Die WBS erforscht hier Möglichkeiten, das ganzheitliche Potenzial von Bildungsinteressierten zu erfassen und einen entsprechenden Beruf oder gar eine konkrete Stelle vorzuschlagen. Ziel ist es, dass Menschen nicht mehr nur einem Beruf nachgehen, sondern ihre Berufung finden und sich in diese Richtung hin entwickeln können. Konkret wird dafür ein KI-basiertes Assistenzsystem zur individuellen Potenzialentfaltung entwickelt, das in einer persönlichen Beratung die gemeinsame Ermittlung eines passenden Entwicklungsweges maßgeblich unterstützt. Derzeit erheben wir die dafür benötigte Datenbasis. Mit den Ergebnissen werden wir die Vision der NBP und deren Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung durch individualisierte lebensbegleitende Bildungsreisen unterstützen.



## **Projekt eLLa4.0 Sociodigital Transformation to- wards excellent Leadership and Labour (Gute Führung und Arbeit in der soziodigitalen Transformation)**

Gemeinsam mit den Forschungspartnern Fraunhofer IAO, Sozialforschungsstelle der TU Dortmund und dem F.I.R. e. V. der RWTH Aachen haben wir Kompetenzen identifiziert, die für Führungskräfte in einer digitalisierten Arbeitswelt relevant sind. Diese wurden unter dem Titel „Interaktionskompetenz“ zusammengefasst und in einer Abschlusspräsentation der WBS GRUPPE auf der „Smart Work Konferenz“ (08/2022) der Öffentlichkeit präsentiert.

Daraus abgeleitet, erarbeitete die WBS GRUPPE das „on the job“-Kompetenzentwicklungsprogramm der Führungskräftewerkstatt. Das Konzept setzt nicht auf Wissensvermittlung, sondern auf nachhaltige persönliche Kompetenzentwicklung. Die Umsetzungsform der Führungskräftewerkstatt erhielt den renommierten Preis „Best Practice Award“ der Kode GmbH. In der Laudatio wurde die Führungskräftewerkstatt folgendermaßen evaluiert: „In einem 3-monatigen berufsbegleitenden Prozess führt das durchdachte und bestens elaborierte Blended-Learning-Konzept vor allem zu selbstgesteuerter Auseinandersetzung in den Themenfeldern individuelle Veränderung und eigene Kompetenzentwicklung. Das didaktische Konzept ermöglicht es, über ausgewählte Themenimpulse die individuelle Entwicklung der teilnehmenden Führungskräfte optimal zu unterstützen. Dies geschieht in einer Organisationsform, die ‚on the job‘ im aktuellen Arbeitskontext auch außerhalb festgelegter Termine und in hoher Integration in die laufende Praxis zu bewältigen ist. Vor allem die Reflexionsaufgaben zur zukünftig beabsichtigten Wirkung des eigenen Führungsverhaltens sprechen für einen nachhaltigen Praxisbezug.“

Die Führungskräftewerkstatt wurde in der WBS GRUPPE in zwei Durchläufen mit ca. 40 Führungskräften erprobt (siehe C1.1). Die Erkenntnisse zum Konzept und Umsetzungsempfehlungen wurden veröffentlicht, z. B. durch verschiedene Verbundbeiträge unter dem Titel „Workplace Innovation“, sowie in dem Buch „Kompetenzentwicklung von Führungskräften in Prozessen digitaler Transformation“ (Claudia Suhr), das sich mit der Digitalisierung, dem gesellschaftlichen Wandel und den damit erforderlichen Kompetenzen für Führungskräfte auseinandersetzt und für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich ist.

Der gesellschaftliche Nutzen liegt in der wissenschaftlich begleiteten Ausarbeitung eines Kompetenzbündels für Führungskräfte und in dessen Übertragung in ein vielseitig anwendbares Format zur Kompetenzentwicklung in KMUs und anderen Organisationen. Mit dem Transfer der Erkenntnisse aus dem Projekt in weitere Unternehmen möchten wir den dortigen soziodigitalen Wandel unterstützen, die individuellen Entfaltungsmöglichkeiten von Führungskräften fördern, darüber Einfluss auf bessere Entwicklungschancen von Mitarbeitenden in Unternehmen, die Wandel und Veränderung aktiv gestalten wollen, bieten.

## Projekt Zukunftmobil

(gefördert durch das BMAS)

Gemeinsam mit der Kooperationspartnerin imu GmbH konzipieren und realisieren wir in diesem Projekt einen neuen Weiterbildungsverbund mit dem Ziel, den Transformationsprozess der Fahrzeugindustrie unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Bedarfe und dem Leitgedanken umfassender Nachhaltigkeit mit betroffenen Unternehmen der Region erfolgreich zu gestalten. Der Verbund fokussiert sich in der aktuellen Etablierungsphase zunächst auf die Region um Augsburg und beabsichtigt, den Transformationsprozess für fünf Personengruppen anzustoßen und zu begleiten. Diese umfassen die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Bereitschaft zur Weiterentwicklung und -qualifizierung und/oder zur Arbeitsplatzveränderung, die Sensibilisierung und das Coaching von Führungskräften und Personalentwickler:innen zur Begleitung von Veränderungsprozessen, die Transformationsberatung und -begleitung auf ganzheitlich organisationaler Ebene sowie

die persönliche und fachliche Entwicklung von Transformationsakteur:innen in umgebenden Institutionen (z. B. Verbände, IHKs, Jobcenter, Branchencluster).

Durch einen ganzheitlichen Blick auf Transformation entwickeln wir Weiterbildung und Coachingangebote für innere Beweglichkeit, mehr Resilienz und Flexibilität und eine nachhaltige Kompetenzentwicklung. Hiermit fördern wir das Veränderungspotenzial und die Innovationskraft von Mitarbeitenden, Unternehmen und jenen, die die Transformation voranbringen, damit fachliche Weiterbildungen ihr volles Potenzial entfalten können. Gemeinsam mit unseren Partnerorganisationen beabsichtigen wir die entwickelten Konzepte in andere Regionen zu übertragen und auch dort Weiterbildungsverbünde zur Transformation der Automobilindustrie und anderer Branchen im Transformationsprozess zu etablieren. Wir unterstützen damit einen Entwicklungsprozess hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigeren Gestaltung dieser Branchen, einhergehend mit verbesserten individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

## Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# E2 Beitrag zum Gemeinwesen.

## E2.1 Steuern und Sozialabgaben.

Die Abgabe von Steuern und Sozialleistungen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist eine Selbstverständlichkeit. Dem Inhaber und Vorstand ist sehr bewusst, dass er bei der Umsetzung seiner Unternehmung einen Nutzen von der Gesellschaft genießt, nur mit dieser gemeinsam das Unternehmen

zukunftsorientiert führen kann und es selbstverständlich ist, dieser in Form von Steuern und Abgaben wiederum einen Beitrag zuzuführen. Eine jährlich steigende Summe an Steuern und Sozialabgaben wird als guter Indikator für den Erfolg und sozioökonomischen Nutzen des Unternehmens betrachtet.

Folgende Tabelle zeigt die im Zeitraum 2019 – 2022 gezahlten Steuern und Abgaben sowie die Nettoabgabenquote für die WBS GRUPPE kumuliert:

	JAHR	2019	2020	2021	2022
ZEILE 1020 AUS BWA	<b>Erlöse</b>	<b>128.410.205 €</b>	<b>136.023.434 €</b>	<b>168.831.605 €</b>	<b>158.719.285 €</b>
	Nettoerlöse	128.410.205 €	136.023.434 €	168.831.605 €	158.719.285 €
	<b>Abgaben</b>	27.017.706 €	29.612.042 €	36.137.685 €	35.494.023 €
	<b>Steuern (nur AG)</b>	908.331 €	351.331 €	2.918.803 €	365.715 €
22000/ 22030	Körperschaftsteuer	834.576 €	514.734 €	2.708.012 €	524.523 €
22080 / 22090 / 22100	Solidaritätszuschlag	45.923 €	28.309 €	148.940 €	28.863 €
4320 0	Gewerbesteuer & Kapitalertragssteuer	27.832 €	8.288 €	61.851 €	12.330 €
	<b>lohnabhängige Steuern und SV-Beiträge Arbeitgeber</b>	<b>9.326.354 €</b>	<b>10.710.103 €</b>	<b>12.038.292 €</b>	<b>12.439.160 €</b>
4130 0	Arbeitgeber Sozialversicherungen	9.326.354 €	10.710.103 €	12.038.292 €	12.439.160 €
	<b>Lohnsteuer &amp; SV-Beiträge Arbeitnehmer</b>	16.582.821 €	8.350.607 €	21.130.630 €	22.439.148 €
1741 0	Arbeitnehmer Lohn- und Kirchensteuer	7.483.173 €	8.243.807 €	9.451.294 €	9.466.926 €
17420 - 41300	Arbeitnehmer Sozialversicherungen	9.099.648 €	10.106.800 €	11.679.336 €	12.972.221 €
	<b>Subventionen</b>	<b>0 €</b>	<b>5.429 €</b>	<b>76.833 €</b>	<b>640.376 €</b>
	<b>Abschreibungen</b>	<b>1.483.638 €</b>	<b>1.698.401 €</b>	<b>1.466.289 €</b>	<b>1.467.210 €</b>
	Nettoerlöse	128.410.205 €	136.023.434 €	168.831.605 €	158.719.285 €
	+ Subventionen	0 €	5.429 €	76.833 €	640.376 €
	- Abschreibungen	-1.483.638 €	-1.698.401 €	-1.466.289 €	-1.467.210 €
	<b>= Wertschöpfung</b>	<b>126.926.566 €</b>	<b>134.330.462 €</b>	<b>167.442.148 €</b>	<b>157.892.451 €</b>
	<b>Nettoabgabenquote</b>	<b>21 %</b>	<b>22 %</b>	<b>22 %</b>	<b>22 %</b>

Hinsichtlich unserer im Berichtszeitraum erwirtschafteten Umsätze je Geschäftsbereich: siehe Einleitung. Zu beachten ist, dass für Produkte und Leistungen, die aus öffentlichen Geldern (z. B. Förderorganisationen, EU-Mittel etc.) gezahlt werden, eine Befreiung von der Gewerbesteuer besteht. Dies entspricht der gesetzlichen steuerrechtlichen Regelung und betrifft alle Firmen in der Branche, die z. B. Weiterbildungen, Umschulungen oder andere Leistungen für öffentliche Kostenträgerorganisationen bzw. Auftragnehmer durchführen. Die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH ist aufgrund ihrer Rechtsform und ihrer entsprechenden Leistungen als gemeinnütziges Unternehmen steuerbefreit.

Sonstige materielle Unterstützungen in Form von Subventionen oder Förderungen erhielt die WBS TRAINING AG im oben beschriebenen Umfang. Es handelt sich dabei um Beiträge für geförderte Projekte, auf deren Ausschreibung sich die WBS TRAINING AG beworben und den Zuschlag erhalten hat. Dies sind Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Kooperation mit staatlichen Institutionen und anderen Firmen, die der Entwicklung der Gesellschaft dienen (siehe E1.2). Mit der wachsenden Anzahl an Mitarbeitenden leistet das Unternehmen auch indirekt steigende materielle Beiträge durch die damit verbundenen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden. Diese erfolgten für folgende Anzahl:

JAHR	2019	2020	2021	2022
MITARBEITENDE	1.520	1.622	1.675	1.808
ANSTIEG IN PROZENT		+ 6,71	+ 3,16	+ 7,3

(enthält alle fest angestellten Mitarbeitenden, inkl. Werkstudierende)

Die Nettoabgabenquote der WBS GRUPPE betrug in den Jahren 2019–2022 jeweils 21–22 %. Diese Quote hat sich gegenüber der Quote von 12 % im Vorbericht deutlich verändert. Zu beachten ist, dass einige Parameter der Berechnungsgrundlage seitens der GWÖ-Berichtsvorgaben verändert wurden.

Bei allen Abgaben halten wir uns selbstverständlich an das deutsche Finanzrecht und es gab im Berichtszeitraum und auch zuvor keinerlei Beanstandungen von Wirtschaftsprüfern oder Behörden.

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

## E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.

Für die Mitarbeitenden der WBS TRAINING AG gibt es verschiedene Formen, wie ihr persönliches ehrenamtliches Engagement unterstützt wird. Es gibt bundesweit eine Reihe von Mitarbeitenden, die ehrenamtlich als Prüfer:innen bei den Handelskammern bzw. Industrie- und Handelskammern (IHKs) tätig

sind, aber auch einige, die sich als Schöff:innen oder in der freiwilligen Feuerwehr engagieren. Diese Zahlen und der Umfang des ehrenamtlichen Engagements werden nicht durchgängig erfasst und variieren von Jahr zu Jahr je nach Bedarf und Gelegenheiten. Als Auszug daraus haben wir im Bereich WBS Campus 26

ehrenamtliche Prüfer:innen bei den Industrie- und Handelskammern registriert, die mehrfach jährlich ihre Position wahrnehmen. Diese qualifizierten Fachkräfte stellt die WBS GRUPPE mit bezahlten Arbeitstagen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit frei und unterstützt damit die Arbeit öffentlicher Institutionen, die dem gesellschaftlichen Nutzen und der Entwicklung dienen.

Für sozial und nachhaltig orientierte Aktionen, wie die Teilnahme an den Fridays-for-Future-Demonstrationen, erfolgte ebenfalls eine bezahlte Freistellung. Zur Vorbereitung und Organisation wurden unsere internen Netzwerke während der Arbeitszeit genutzt.

Auf das Eintreffen von Geflüchteten aus der Ukraine reagierte die WBS GRUPPE 2022 mit verschiedenen Unterstützungsformen:

- Durchführung kostenfreier qualifizierter DaF-Sprachkurse im Umfang von drei Online- und drei Präsenzdurchgängen mit je 150 h Unterricht für insgesamt 120 Personen.
- Vorübergehende Unterbringung von Geflüchteten in unseren Bio-Seminarhäusern Essentis Berlin und LebensGut Pommritz.
- Ehrenamtliche Organisation von Bussen und Hilfstransporten an die ukrainisch-polnische Grenze, um Sachspenden zu überbringen und Geflüchtete von dort mitzunehmen. Diese wurden an einigen Standorten eigenverantwortlich von den Mitarbeitenden unter Nutzung unserer internen Netzwerke organisiert und teils während der Arbeitszeit durchgeführt.
- Persönliche Unterstützung von Mitarbeitenden und deren Angehörigen unserer ukrainischen Partnerfirma während der Phase ihrer Flucht, Ankunft und Integration in Deutschland.
- Eine Reihe von Kolleg:innen sind ehrenamtlich in regionalen Gruppen und Vereinen aktiv, die die Integration von Geflüchteten unterstützen. Das Engagement findet teils während der Arbeitszeit statt. Hierzu erfolgt keine zentrale Erfassung. Bekannt ist es von mehreren Mitgliedern im Team BAMF, im Team RI und einzelner Standorte.
- Weiterhin bieten wir kostenfreie Kurse für jene an, die ehrenamtliches Deutschtraining anbieten, insbesondere für Helferkreise bzw. ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagierten Personen.

Während der Pandemiezeit hat die WBS GRUPPE ihr LearnSpace3D® kostenfrei öffentlichen Schulen als interaktiven und gleichzeitig geschützten Lernraum überlassen. Das Angebot wurde aktiv über unseren Internetauftritt und Social-Media-Kanäle verbreitet und von mehreren öffentlichen Berufsschulen genutzt.

Weiterhin unterstützt die WBS GRUPPE das freiwillige Engagement ihrer Mitarbeitenden durch die jährliche Spendenaktion. Bis 2019 hatten dabei alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, für einen gemeinnützigen Zweck und Verein ihrer Wahl einen vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Betrag zu spenden (zum

genaueren Ablauf siehe Vorbericht). Im Jahr 2020 wurde die Spendenaktion verändert und neu gedacht. Sie läuft seither unter dem Namen WBS HerzensProjekte und gibt den Mitarbeitenden und Kund:innen die Möglichkeit, einen gemeinnützigen Spendenverein bzw. ein -projekt ihrer Wahl einzureichen und über eine Abstimmung, die öffentlich für alle sichtbar auf unserer Webseite erfolgt, Stimmen einzusammeln. Zudem wird auch das gesellschaftliche Umfeld einbezogen, da jede Person ihre Stimme einmalig für einen der vorgeschlagenen Spendenvereine über unsere Webseite abgeben kann. Insgesamt können die 100 Vereine bzw. gemeinnützigen Projekte,

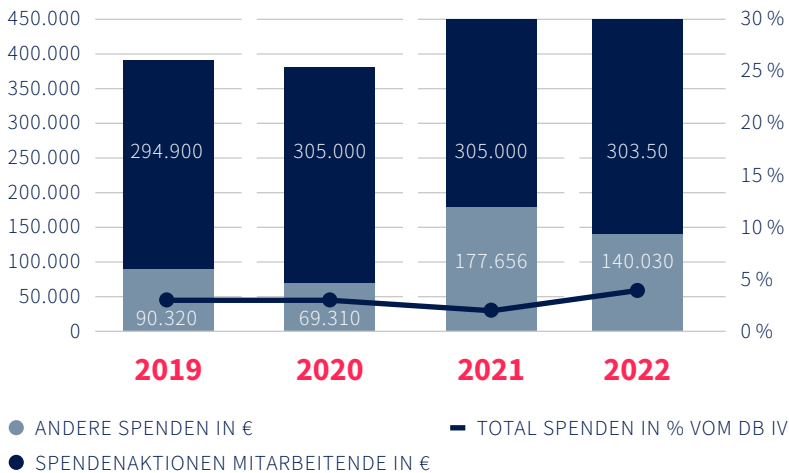


die zuerst mit vollständigen Angaben eingereicht werden, an der Abstimmung teilnehmen. Es werden insbesondere Vereine unterstützt, die vorrangig im Bereich Bildung, Naturschutz und Gesundheit aktiv sind. Die WBS GRUPPE stellte im Berichtszeitraum jährlich einen Spendenbetrag von 305.000 € zur Verfügung, der entsprechend der Höhe der Abstimmungsergebnisse auf die Projekte verteilt wird. Neben der finanziellen Spende profitieren die eingereichten Vereine bzw. Projekte auch von einer Publikation ihres Engagements auf unserer Webseite und unseren Social-Media-Kanälen und somit einer erhöhten Sichtbarkeit für die Öffentlichkeit. Viele Mitarbeitende und Kund:innen, die einen gemeinnützigen Verein für die Spendenaktion einreichen, sind in diesem selbst ehrenamtlich aktiv oder haben einen anderen persönlichen Bezug. Dies wird bei der Einreichung abgefragt und beschrieben. Im 3. Quartal des Folgejahres werden alle Vereine angefragt, kurz etwas zur Nutzung und erreichten Wirkung der Spendengelder zu erzählen. Diese Rückmeldung ist freiwillig, wird

aber von der Mehrheit der Vereine gern genutzt, um sich ihrerseits für die Unterstützung zu bedanken. Eine Auswahl dieser Geschichten wird auf unserer Webseite publiziert.

Durch dieses Vorgehen entstehen spannende Dynamiken unter den Mitarbeitenden und Kund:innen, die in ihrem Umfeld für Spendenbeiträge zu „ihren“ Projekten werben. Es findet ein intensiver Austausch zu den Spendenzwecken und den begünstigten Organisationen statt, wodurch sich viele Menschen gedanklich mit verschiedenen gemeinnützigen Projekten und Organisationen auseinandersetzen. Dieses sehr offen gestaltete Vergabevorgehen wirkt sich auch positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden und Kund:innen aus und einige ließen sich auch zu neuem ehrenamtlichem Engagement überzeugen. Hierbei ist es ein Anliegen des Vorstands, zunächst das Interesse möglichst vieler Menschen für soziales Engagement zu wecken bzw. das bereits vorhandene Engagement zu unterstützen.

Die jährliche Spendenaktion ist in unserem Betriebsgeschehen fest verankert. Folgende Übersicht zeigt den Spendenaufwand der vergangenen Jahre:





Die zuvor aufgeführten anderen Spenden beinhalten insgesamt 149.000 € Spenden an verschiedene GWÖ-Organisationen, vor allem an die International Federation for the Economy for the Common Good e.V. Ebenso wurden größere Beträge an die ZEGG Bildungszentrum gGmbH, den Lebensschule e.V., den Global Ecovillage Network of Europe e.V. sowie an den Living Gaia e.V. gespendet. Letzterer erwirbt größere Landflächen im Amazonasgebiet und stellt sie indigenen Völkern zur Verfügung. Diesen Verein hat Herr Kronbichler zusätzlich auch in erheblichem Maße mit seinem privaten Vermögen, d. h. mit der Gewinnausschüttung der WBS TRAINING AG an den Eigentümer, unterstützt.

Auch bei den WBS SCHULEN gibt es mehrere Kolleg:innen, die sich regelmäßig ehrenamtlich engagieren und in der freiwilligen Feuerwehr oder der Jugendarbeit aktiv sind. Für diese Tätigkeiten werden sie vom Arbeitgeber bezahlt freigestellt. Die Physiothera-

peuten und ihre Auszubildenden der WBS SCHULEN Plauen bieten bei Sportveranstaltungen in der Umgebung regelmäßig ihr physiotherapeutisches Wissen und Können an und massieren bspw. die Sportler:innen vor und nach ihren Spielen.

Zudem bieten die WBS SCHULEN ihren internationalen Auszubildenden an einigen Standorten zusätzliche Leistungen, die über die übliche Unterstützung zur Integration hinausgehen. So werden Wohnungen für sie angemietet und alle abrechnungsrelevanten Leistungen für diese mit übernommen. Dies erfolgt ohne Gewinnerzielung und ist in der Branche nicht üblich.

Als weiteren gemeinnützigen Beitrag erwarb die WBS TRAINING AG im Jahr 2015 das LebensGut Pommritz im Landkreis Bautzen. Dies ist ein Modellprojekt, das einerseits eine Stätte für Seminare, andererseits einen Raum für Begegnungen von ökologisch-sozial orientierten Initiativen bietet und auf den umliegenden Wiesen ökologischen Landbau

betreibt. In die Sanierung und Modernisierung dieses LebensGuts investierte die WBS TRAINING AG 2019 – 2022 ca. 1. Mio. €. Weitere Details dazu siehe Vorbericht.

Ein Drittel des Gewinns (bzw. DB IV, EBIT vor Ausschüttung von Prämien, Zukunftsinvestitionen und Shareholder-Anteil) fließt in Zukunftsinvestitionen der WBS GRUPPE (siehe **B2.1**). Da dazu auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie die qualitative Verbesserung dieser (Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Organisationsentwicklung, energetische Modernisierung etc.) gehören, kommt dies indirekt ebenfalls der Gesellschaft, insbesondere

Arbeitssuchenden bzw. externen Kooperationspartnerschaften und Auftragnehmenden, entgegen.

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Arbeitsplätze der WBS GRUPPE von 1.520 auf 1.808.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass wir unser seit vielen Jahren bereits bestehendes Engagement im Umfang erweitert und in der Art der Ausgestaltung weiterentwickelt haben, z. B. durch den Einbezug von Kund:innen und des gesellschaftlichen Umfelds in die Spendenaktion und deren geregelte Wirkungsabfrage. Dadurch erreichen wir einen höheren Wirkungsgrad.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

## Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

## Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Im Berichtszeitraum hatten wir geprüft, ob es der Einrichtung eines formalisierten Prozesses zum Umgang mit Verdachtsfällen von Korruption bedarf. Angesichts der Klein-teiligkeit unserer Umsätze wurde das Risiko als so gering eingeschätzt, dass unsere bisherigen Maßnahmen als ausreichend erachtet werden. Weitere Informationen siehe Vorbericht.

# E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.

## E3.1 Absolute Auswirkungen/Management und Strategie.

Die WBS GRUPPE hat ihre bis zum Jahr 2020 separat existierende Nachhaltigkeitsstrategie in die gruppenweit gültige Strategie „2025 next“ integriert. Diese neue Strategie orientiert sich am „Sinn und Spirit“ des Unternehmens, die auch die Ausrichtung auf die Gemeinwohl-Ökonomie aufgreifen (siehe C3.3). Ökologisch vernünftiges Verhalten ist weiterhin ein wichtiger Wert, der auch in internen Richtlinien zu finden ist (siehe C3.3 und A1.1).

Um Emissionen zu reduzieren, wurde eine Vielzahl von nachhaltigen Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Nutzung von 100 % Ökostrom eines reinen Ökostromanbieters oder der Einsatz energiesparender LED-Technik und Bewegungsmelder bei Beleuchtungsmitteln.

Weiterhin setzt das Unternehmen beim Verbrauchspapier auf Recyclingpapier und bei Firmenwagen wird darauf geachtet, dass sie maximal 115 g CO<sub>2</sub>/km ausstoßen dürfen, wobei nur noch Hybrid- und Elektrofahrzeuge geleast werden.

Besonders hervorzuheben ist die Umstellung von insgesamt 100 Aufstellorten auf Wasserspender mit hochwertigen Filtersystemen, um Transportemissionen und Materialverbrauch von Flaschen zu vermeiden. Nur an sehr kleinen Standorten wird Wasser noch in umwelt- und gesundheitsfreundlichen Glasflaschen gekauft.



**6.006.212**  
VERBRAUCHTE LITER



**4.004.137**  
EINGESPARTE  
WASSERFLASCHEN (1,5 L)



**1.049.084**  
EINGESPARTES CO<sub>2</sub>  
IN KILOGRAMM

Im Jahr 2018 hat die WBS GRUPPE die Bildschirme an den Plätzen der Mitarbeitenden und Teilnehmenden auf energiesparende Modelle umgestellt. Auch bei Werbemitteln setzt das Unternehmen auf Nachhaltigkeit, weitere Maßnahmen sind in Planung (siehe **Teil A**).

Um Umweltauswirkungen einzuschätzen, wurden verschiedene Indikatoren für das Jahr 2021 ermittelt. Beispielsweise beträgt der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Transporte (interne Lieferungen und externen Versand) rund 20.612,50 kg pro Jahr. Das hohe Paketaufkommen (41.225) ist darauf zurückzuführen, dass die Teilnehmenden zu einem großen Teil von zu Hause aus dem Unterricht folgen und die Ausstattung des technischen Equipments via Paketzusendungen erfolgt.

Der Ausstoß aller Firmenwagen auf Benzinbasis beträgt etwa 168.000 kg CO<sub>2</sub>/Jahr bei jährlich insgesamt knapp zwei Millionen gefahrenen Kilometern (1.954.862) mit einem durchschnittlichen Ausstoß von 86 g/km. Der Dieselverbrauch konnte hingegen komplett vermieden werden, da keine Dieselfahrzeuge mehr im Fuhrpark vorhanden sind (vorher: ca. 291.000 kg CO<sub>2</sub>/Jahr).

Der Stromverbrauch beläuft sich auf insgesamt rund 2,4 Millionen kWh pro Jahr (2.444.076) und wird zu hundert Prozent aus nachhaltiger Energie gewonnen – somit entsteht kein zusätzlicher CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch den Strombezug des Unternehmens. Trotz steigender Anzahl der Standorte konnte ein deutlicher Rückgang des Stromverbrauchs in den Jahren 2019 – 2021 verzeichnet werden.

JAHR	2019	2020	2021
ANZAHL VERBRAUCHSSTELLEN	301	329	336
VERBRAUCH KWH	2.444.076	3.265.192	2.444.076
DIFFERENZ KWH		125.959	- 695.157

(berechnet mit [iwr.de/re/eu/co2/co2.html](http://iwr.de/re/eu/co2/co2.html))

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Gasverbrauch der betreffenden Standorte beträgt ca. 204.163 kg CO<sub>2</sub> pro Jahr (vorher: 273.460 kg CO<sub>2</sub>/Jahr) und betrifft Erdgasheizungen mit einem Verbrauch von 907.390 kWh pro Jahr.

Die Heizenergie, die durch Fernwärme und Wasserverbrauch an den Standorten benötigt wird, verursacht einen CO<sub>2</sub>-Ausstoß von rund 486.344 kg pro Jahr (vorher: 355.320 kg CO<sub>2</sub>/Jahr CO<sub>2</sub>/Jahr).

Der adäquate CO<sub>2</sub>-Ausstoß hinsichtlich des Papierverbrauchs beträgt ca. 13.358 kg CO<sub>2</sub> pro Jahr (vorher: 164.740 kg), was einem jährlichen Kauf von rund 14 Millionen Seiten Papier entspricht.

Der Verbrauch von Trinkwasser betrifft eine Fläche aller Standorte von etwa 130.000 m<sup>2</sup> und beläuft sich auf insgesamt 23.725 m<sup>3</sup> Kaltwasser.

Der gesamte CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Unternehmens im Jahr 2021 betrug etwa 892.477 kg.

Die Daten zu den oben genannten Verbräuchen werden standardmäßig erhoben, allerdings ist eine ausführlichere Datenerhebung mit hohem Rechercheaufwand verbunden – daher werden hier nur die Daten für das Jahr 2021 dargestellt. Der Stromverbrauch zeigt jedoch einen deutlichen Rückgang in den Jahren 2019–2021, was auf energiesparende Maßnahmen und energieeffizientere IT-Ausstattung zurückzuführen ist. Auch die Coronapandemie hat dazu beigetragen,



da viele Mitarbeitende und Teilnehmende ins Homeoffice umgezogen sind. Nach und nach kehren sie nun wieder an die Standorte zurück, jedoch ist zu erwarten, dass sowohl bei Teilnehmenden als auch bei Mitarbeitenden nach der Pandemie ein höherer Anteil im Homeoffice arbeitet und lernt als davor.

Der Vergleich des Gesamtenergiebedarfs in kWh pro Teilnehmendenstunde bzw. je Schultag zwischen WBS TRAINING und den WBS SCHULEN hatte für 2014 ergeben, dass die Werte für die WBS SCHULEN leicht höher liegen. Daraus schließen wir, dass die bei WBS TRAINING überwiegend durchgeführten Online-basierten Trainings eher einen leicht niedrigeren Energiebedarf als die Präsenzkurse der WBS SCHULEN haben (siehe GW-Bilanz 2015). Aufgrund unserer seither durchgeführten energetischen Verbesserungsmaßnahmen, v. a. durch die Anschaffung energieeffizienterer Monitore und Drucker, gehen wir davon aus, dass sich auch der Energieaufwand für die Durchführung der onlinebasierten Trainings weiter verringert hat.

Da die Ausbildungen bei den WBS SCHULEN länger dauern als die Qualifizierungen und Umschulungen bei WBS TRAINING, ist ein direkter Vergleich schwierig. Bei einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren und einer Präsenzpflicht am Schulstandort ist ein höherer Stromverbrauch unumgänglich, neben den Klassenzimmern werden von Auszubildenden auch Fachkabinette parallel genutzt. Die Mietflächen sind deutlich größer als die Schulungsstandorte von WBS TRAINING. Für die Arbeit mit digitalen Endgeräten haben die WBS SCHULEN verstärkt Tablets für die Schüler:innen im Einsatz, die einen geringeren Energieverbrauch haben. Die Lernbegleitungen wurden mit neuen und energieeffizienten Laptops ausgestattet.

Auch bei den WBS SCHULEN verbessern wir das umweltbewusste Verhalten stetig. Die genannten LED-Beleuchtungen sind hier ebenfalls im Einsatz. Papiereinsparungen und ein papierloses Büro sind aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht vollumfänglich umsetzbar. An Stellen, an denen eine digitale Verarbeitung möglich ist, nutzen wir diese bevorzugt. Die Mülltrennung und -vermeidung wird umgesetzt, um Ressourcen der Kreislaufwirtschaft zuführen zu

können. Leere Druckerpatronen werden beispielsweise an den „ROTE NASEN e. V.“, einen gemeinnützigen Verein, gespendet.

Bei der Standortsuche wird auf die Nähe zum ÖPNV geachtet, um eine Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu fördern, außerdem stehen meist Fahrradstellplätze zur Verfügung.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

Verbesserungspotenziale / Ziele: Wir verfolgen weiterhin das Ziel, unseren Energieverbrauch je Teilnehmerin zu verringern. Dazu ist beispielsweise in Planung, die Zahl der Server an den Standorten zu reduzieren. Zudem wird daran gearbeitet, eine bessere Auswertung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs zu erheben: durch Beratung von Fachleuten, Einführung von Software-Tools und die Einführung eines Energiemanagements.

## E3.2 Relative Auswirkungen.

Ein Branchenvergleich ist aufgrund mangelnder Daten nicht möglich. Veröffentlichte Daten anderer Bildungsunternehmen sind nicht ausreichend aussagekräftig, um eine Vergleichbarkeit herzustellen, oder oftmals gar nicht vorhanden. Auf eine Anfrage beim Bundesumweltamt erhielten wir die Information, dass solche Vergleichswerte nicht existieren bzw. nicht bekannt sind. Wir wurden vielmehr vom Umweltbundesamt darauf verwiesen: „Entscheidend ist Ihre Entwicklung im Zeitverlauf, d. h. die kontinuierliche (interne) Verbesserung.“

Aufgrund unserer erheblichen Entwicklungen im Bereich Digitalisierung schätzen wir, dass die WBS GRUPPE hier überdurchschnittlich abschneidet. Der überwiegende Teil der Weiterbildungsangebote erfolgt virtuell, die zur Verfügung gestellten Lehrmittel sind mittlerweile fast ausschließlich digital, das Lernen und Arbeiten im Homeoffice wurde weiter stark ausgebaut, nur um einige Punkte aus den vorherigen Kapiteln noch einmal zu benennen.

---

Selbsteinschätzung: 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkt

---

## Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.

## E4.1 Transparenz.

Die WBS TRAINING AG setzt sich aktiv für die Gemeinwohl-Ökonomie ein und ist Mitglied des Vereins zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie. Im Jahr 2015 erstellte das Unternehmen erstmals eine Gemeinwohlbilanz und legte in den Jahren 2016 – 2018 einen Folgebericht vor. Beide Berichte wurden jeweils nach der Zertifizierung auf den Webseiten des Unternehmens veröffentlicht. Mit folgenden Maßnahmen haben wir zusätzlich auf unseren Gemeinwohlbericht aufmerksam gemacht:

- verschiedene selbst initiierte Pressemitteilungen.
- Hinweise auf der Webseite sowie Posts in den sozialen Medien.
- Aushänge an den Standorten mit Link und QR-Code zum schnellen Auffinden.
- Einbezug des Aushangs und des GWÖ-Logos in unseren Auftritt bei Messen und anderen öffentlichen Veranstaltungen.

Darüber hinaus beteiligte sich die WBS GRUPPE aktiv an verschiedenen GWÖ-Veranstaltungen und regionalen GWÖ-Netzwerken im Rhein-Neckar-Gebiet und Berlin-Brandenburg sowie auch an Infoveranstaltungen oder dem Unternehmerkongress in Stuttgart. Der Vorstand hielt zudem bei öffentlichen Veranstaltungen Vorträge über gemeinwohl-orientierte Themen und präsentierte die Erfahrungen mit der GWÖ. Der Vorstand nahm außerdem am Fachgespräch „Wohlstand ist mehr als Wachstum. Nachhaltigkeit in die Bilanzen“ im Bundestag teil und

beteiligte sich an Studien und Forschungsarbeiten zur GWÖ als Interviewpartner. Durch folgende weitere Aktivitäten engagierten wir uns für das GWÖ-Netzwerk und machten gleichzeitig auf unsere GWÖ-Bilanz und Berichterstattung aufmerksam:

- Gründungsmitglied des GWU-Netzwerkes und Förderung dessen mit signifikantem Mitgliedsbeitrag, Bereitstellung von Räumlichkeiten für Netzwerktreffen, Beteiligung an der Marketingkampagne des GWU-Netzwerkes, Erfahrungsaustausch etc.
- Beteiligung an GWU-Network-Konferenz 2022 „Transformation Tag für Tag erwirtschaften“.
- Unterstützung des Matrix-Entwicklungsteams in einer Arbeitsgruppe zur Prüfung der Kompatibilität des GWÖ-Berichts zu CSRD-Standards.
- Mitarbeit im Arbeitskreis Unternehmen der GWÖ bei der Kontaktaufnahme zu Staatssekretär Sven Giegold.
- Unterstützung der Vermarktung für die Kurse GWÖ-Online-Kurse „Geld und Demokratie“ und „Handel und Demokratie“ für die Akademie für Gemeinwohl.
- Unterstützung des GWÖ-Unternehmensportals durch eine Spende von 14.400 € im Jahr 2019 als Beitrag zur Realisierung des Portals.
- 2021 Beitrag zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung auf der Summerschool





des INBAS (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH).

- Erfahrungsaustausch zur GWÖ und dem Prozedere der Berichterstellung mit anderen Unternehmen, die sich für die GWÖ interessieren.
- Beteiligungen an mehreren Studien und Forschungsarbeiten zur GWÖ von wissen-

schaftlichen Instituten, Studierenden und dem GWÖ-Verein. Dabei wurden unsere Bilanzergebnisse sowie unsere Erfahrungen mit der GWÖ, dem Bilanzierungsprozess und weiteren Einschätzungen als Interviewpartnerin/Studienteilnehmende weitergegeben.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

## E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung.

Die einzelnen Standorte der WBS TRAINING AG beteiligen sich an lokalen bzw. regionalen Weiterbildungsverbänden, die bundesweit unterschiedlich organisiert sind. Ein Beispiel hierfür ist das Netzwerk Fortbildung, das in Baden-Württemberg aktiv ist. Darin sind neben den Einrichtungen, die Weiterbildung anbieten, auch öffentliche und zivilgesellschaftliche Interessensgruppen vertreten, z. B. IHKs, Kostenträgerorganisationen, regionale NROs und

Vereine, bspw. zur Repräsentation von Menschen mit Behinderungen oder anderen Interessengruppen. In Form von regelmäßig, meist quartalsweise, stattfindenden Präsenztreffen finden ein Dialog und konstruktiver Austausch zu gemeinsamen Themen statt, die nach Bedarf auch zwischen den Treffen in kleineren Arbeitsgruppen gemeinsam bearbeitet werden.

Weiterhin ist die WBS TRAINING AG in mehreren überregionalen Netzwerken, Vereinen und Kooperationsverbänden aktiv vertreten, die auch weitere staatliche und zivilgesellschaftliche Berührungsgruppen einschließen (siehe D2). Wir sind bspw. in verschiedenen Arbeitsgruppen des Bitkom-Verbands als Vorstand aktiv im Austausch mit zuständigen Beauftragten staatlicher Behörden / Ministerien, mit Vertretungen von Gewerkschaften, der Fachöffentlichkeit, mit Interessensverbänden, z. B. für digitale Medien und für Datenschutz. Hierbei wurden mehrere gemeinsame Positionspapiere erarbeitet.

Wir unterstützen zudem den Kontakt zwischen unseren Kund:innen und Unternehmen bzw. Personalvermittler:innen, denen wir eine Plattform für den Kontakt und Austausch, je nach Bedarf im virtuellen Raum oder in Präsenz, an unseren Standorten bieten.

Um die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu erhöhen, haben wir die Initiative ergriffen und Qualifizierungsverbände mit Personaldienstleistenden und Unternehmen gegründet. Diese Initiative ist erfolgreich, insbesondere bei der Qualifizierung von An- und Ungelernten, die durch Teilqualifizierungen zum Berufsabschluss ermutigt werden. Als Fördermitglied des DEHOGA Sachsen e.V. engagiert sich WBS RECRUITING INTERNATIONAL aktiv für die Entwicklung von Tourismus, Hotellerie und Gastronomie in der Region. Wir unterstützen Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten und Fachkräften, um das Hotel- und Gastronomieangebot auszubauen und die Region zu stärken. Durch den engen Austausch mit regionalen Behörden tragen wir dazu bei, dass sich die Situation vor Ort verbessert und ein positives Umfeld geschaffen wird – sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeitende sowie alle anderen, die im Bereich Tourismus-, Hotel- und Gastronomiegewerbe in Sachsen involviert sind.

Im Jahr 2021/22 haben wir das Gütesiegel zur fairen Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten erhalten.

Bewerber aus diesen Ländern zahlen für Ausbildung und Integration in Deutschland keine Gebühren, diese übernimmt die WBS GRUPPE. Ca. 50 Unternehmen deutschlandweit haben dieses Gütesiegel bereits erhalten.

Das BAMF hat festgestellt, dass Geflüchtete vermehrt in Vereinen aktiv werden möchten. Bestehende Vereine wurden daher von uns an WBS Standorte eingeladen, damit sie ihre Angebote bekannt machen können.

Wir sind außerdem aktiv in der Bildungskonferenz Nürnberg tätig, einem Dialogformat, bei dem Bürgerinnen und Bürger mitbestimmen können. Bei der letzten Konferenz zeigte sich deutlich, dass ältere Menschen verstärkt nach digitalen Bildungsangeboten fragen.

Im Jahr 2021 wurde zusammen mit dem Speaker Thomas Schnell die kostenlose Webkonferenz „L3 Lernen. Lehren. Leben.“ veranstaltet, in der es um die Zukunft digitaler Bildung geht. Über 50 Keynotes, Workshops und Diskussionen gaben Einblicke in die Potenziale digitalen Lernens und Lehrens, darunter auch Themen wie virtuelle Realitäten im Unterricht oder die Diversität zukünftiger Bildung. Die Konferenz bot somit eine wichtige Chance für den Austausch zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der digitalen Bildung.

Die WBS GRUPPE ist seit Dezember 2019 Partnerin der Google Zukunftswerkstatt, einer gemeinsamen Bildungsinitiative von Google, ver.di und den Industrie- und Handelskammern in München und Düsseldorf. Ziel der Initiative ist es, kostenfrei digitale Basiskompetenzen zu vermitteln und möglichst viele Menschen auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten. Die WBS GRUPPE stellt hierfür Trainingsvideos zur Verfügung.

Wir engagieren uns stärker im Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) und sind mit Herrn Giese dort als Vorstandsmitglied vertreten.

In dieser Rolle vertritt er die Branche bei der Allianz der Chancen, einer bundesweiten Initiative zur Förderung der Zusammenarbeit, bei der die digitale Transformation von Unternehmen vorangebracht werden soll. Eine ähnliche Rolle nimmt Herr Giese im Senat der Wirtschaft, einer Wertegemeinschaft von Unternehmen, ein, um auch dort für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu werben.

Darüber hinaus haben wir ein TechTalk-Dialogformat initiiert, um mit Bildungsträgerorganisationen und der Bundesagentur für Arbeit auf Augenhöhe über Auswirkungen der digitalen Transformation und strategische Ansätze wie Human Friendly Automation zu reden.

In ähnlicher Rolle agieren wir seit Ende 2021 im Netzwerk Bildung Digital, das vom Forum Bildung Digitalisierung koordiniert und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Im Netzwerk Bildung Digital unterstützt Herr Regler, als Leiter arbeitsmarktliche Beziehungen, den Austausch von Akteur:innen aus allen Bildungsbereichen. Innovative Best Practices, Projekte und Initiativen werden in frei zugänglichen Dialogveranstaltungen

sichtbar gemacht. Gemeinsam werden Synergien entlang der gesamten Bildungskette identifiziert und Lösungsansätze zur Stärkung digitaler Potenziale in der Bildung in Deutschland erarbeitet.

Die WBS SCHULEN sind im VdP (Verband deutscher Privatschulen) aktiv und regelmäßig auf deren Veranstaltungen vertreten. Auch die intensive Zusammenarbeit mit den VdP ermöglicht es uns, auf Augenhöhe mit staatlichen Schulen zu agieren.

Außerdem führen wir einen intensiven Austausch mit gesellschaftlichen Berührungsgruppen über unsere verschiedenen Social-Media-Kanäle. Da alle diese Auftritte öffentlich und uneingeschränkt zugänglich sind, wird dies neben Teilnehmenden und Absolvent:innen/ehemaligen Kund:innen auch von deren Angehörigen, regionalen Nachbarschaften der Standorte, Kooperations- und anderen Netzwerkpartnerorganisationen mit genutzt. Alle Feedbacks, Diskussionsbeiträge, Beschwerden, Anregungen oder Hinweise, die wir darüber erhalten, werden gelesen und nach Bedarf öffentlich beantwortet oder intern weiterverarbeitet. Wir unterstützen es, dass unsere Berührungsgruppen diese Formate auch für den Austausch untereinander nutzen.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

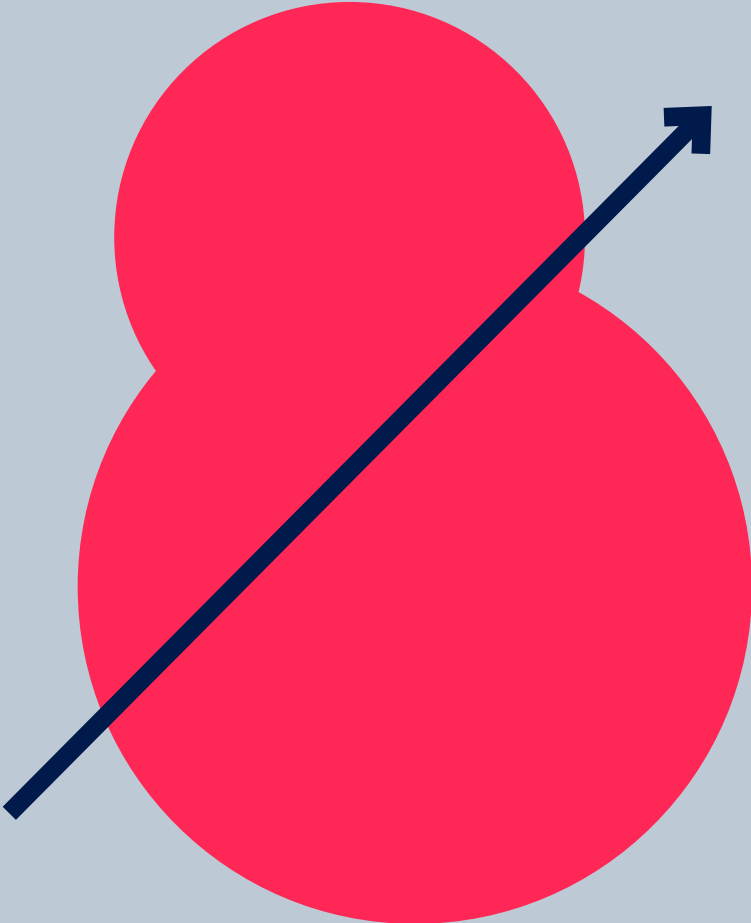
Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

## Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Details siehe Vorbericht.

# Ausblick.



## Kurzfristige Ziele.

Eine Erkenntnis unserer ersten Gemeinwohlbilanz war, dass wir keine unternehmensweit ausgerichtete Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie hatten. Mit diesem Wissen entwickelten wir zunächst eine gruppenweite Strategie, die auch auf nachhaltig orientierte Themen und Werte eingeht. Aus dieser haben wir Nachhaltigkeitsziele für die WBS GRUPPE abgeleitet, die im Berichtszeitraum wiederum in unseren Spirit und das Zukunftsbild 2025 integriert wurden. Diese sind neben unserem Sinn die wichtigsten Orientierungen für alle Mitarbeitenden im Ausrichten ihres Handelns und ihrer Entscheidungen. Daraus wurden auch unsere strategischen Handlungsfelder abgeleitet, die unsere kurzfristigen Veränderungs- und Entwicklungsschwerpunkte für den Zeitraum 2020–2025 darstellen. Im Zukunftsbild ist in verschiedenen Entwicklungslinien ein Bekenntnis zur nachhaltigen und gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Unternehmens definiert. Hier einige Auszüge:

- **Unternehmerisches Denken:** Ich bin verantwortlich für mein wertekonformes, nachhaltiges, unternehmerisches Handeln. Ich denke vernetzt und beziehe die relevanten Perspektiven sowie die vorhandenen Ressourcen ein, um durch Förderung des Gemeinwohls den Unternehmenserfolg zu sichern.
- **Prozessgestaltung:** Wir gestalten Prozesse offen und agil, da wir der Haltung unserer Kolleg:innen vertrauen. Bei der Gestaltung unserer Prozesse haben Nachhaltigkeit und Vernetzung einen hohen Stellenwert. Wir gestalten Prozesse mit hoher Achtsamkeit gegenüber den Auswirkungen auf alle anderen.
- **Wirtschaftlichkeit:** Wirtschaftlichkeit bedeutet für uns die nachhaltige Verwendung von Ressourcen (Energie, Geld, Zeit) zur Erreichung von Gemeinwohl. Wir erhalten die Vitalität der WBS GRUPPE nachhaltig durch ein gutes Miteinander, Vielfalt und Vernetzung.
- **Strategische Ausrichtung und Geschäftsmodelle:** Unsere Strategie zielt auf Entfaltung und Erneuerung im Innen und im Außen. Wir überzeugen durch Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zur Förderung des Gemeinwohls. Unsere Geschäftsmodelle sind kompetenz- und potenzialorientiert. Im U-Prozess entwickeln wir das Wachstum von morgen.

Auch weitere Entwicklungslinien beziehen zahlreiche Aspekte von gemeinwohlorientierter Zusammenarbeit, Handeln und Wirtschaften ein. Entsprechend diesem Zukunftsbild und den gemeinwohlorientierten Werten möchten wir uns auch künftig kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern.





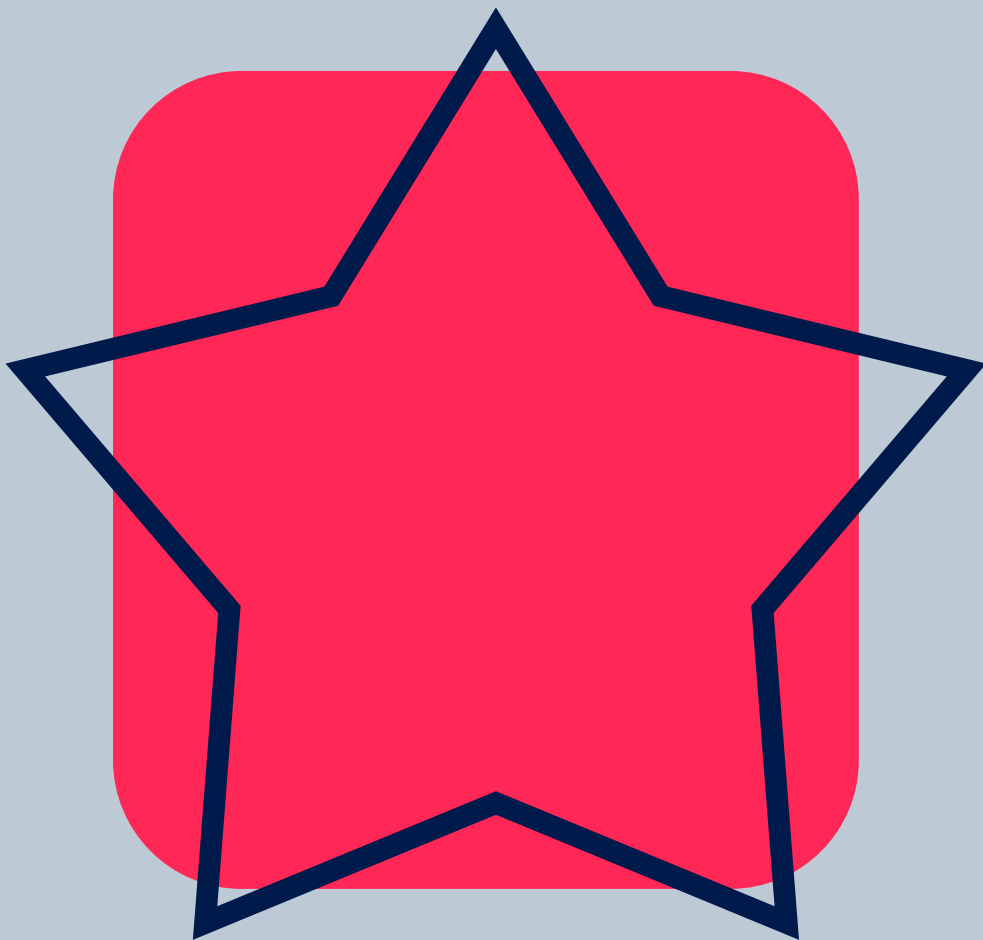
## Langfristige Ziele.

Der oben erwähnte Spirit gilt als langfristig ausgelegte Orientierung, die als langfristige Zielsetzung verstanden werden kann. Wir nehmen unser Arbeits- und Wirkungsumfeld als sehr dynamisch und volatil wahr. In einem solchen Umfeld halten wir die Festlegung langfristiger Ziele und deren Einhaltung nicht für realistisch.

Stattdessen geben uns der bereits erwähnte Sinn, Spirit und das Zukunftsbild Orientierung in der Ausrichtung unseres Handelns und der Festlegung kurz- bis mittelfristiger Ziele. Zu diesen gehören auch kontinuierliche Verbesserungsprozesse entsprechend der Gemeinwohl-Ökonomie.

Ebenso gelten die ethischen Grundsätze der WBS GRUPPE als langfristige Orientierung für unser nachhaltiges Verständnis im Umgang mit Kooperationspartner:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Stakeholdern.

# EU Konformität.





# Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013 / 207).

Sinn und Zweck der Unternehmung wurden in der Einleitung beschrieben. Der nachhaltige Umgang mit Kund:innen, Mitarbeitenden und den genutzten Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil zur Erfüllung dieser.

Durch interne Richtlinien und die regelmäßige Erstellung dieses Berichtes gewährleisten wir, dass diese Zielsetzung eingehalten wird.

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der Non-financial-reporting-Vorgaben (Eu COM 2013/207), weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditert ist. In diesem Bericht werden weit mehr Kriterien beleuchtet, als in der EU Richtlinie gefordert, siehe hauptsächlich zu:

- Umweltbelange: siehe **A3, B3, C3, D3** und **E3**.
- Sozial- und Arbeitnehmendenbelange: **A1-2, B1-2, C1-4, D1-2** und **E1-4**.
- Achtung der Menschenrechte: **A1-2**.
- Bekämpfung von Korruption: **B1**.

Wesentliche Risiken bezüglich der Einhaltung sind:

- Scheinselbstständigkeit – zur Minimierung sind wir dazu übergegangen, Trainer:innen in stärkerem Maße fest anzustellen. Bei freiberuflichen Trainer:innen achten wir auf eine strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit (siehe Ausführungen in **C**).
- Energie – wir beziehen Strom ausschließlich von nachhaltigen Anbietenden.
- Emissionen – wir reduzieren unsere Emissionen durch verschiedene Maßnahmen (**A3, C3, D3, E3**).
- IT-Hardware – Bedarf an neuer Hardware wird durch verschiedene Maßnahmen minimiert (**A1-3**).

Auch durch den Fokus auf virtuelle Bildungsangebote und virtuelle Zusammenarbeit gelingt es, die Risiken zu verringern und zu einer ökologisch nachhaltigeren Bildung beizutragen.

# Der Erstellungsprozess.



# Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz.

Die vorliegende Gemeinwohlbilanz wurde in folgenden Prozessschritten erstellt:

---

Steuerung des gesamten Prozesses durch das unternehmensinterne GWÖ-Team.

---

09 – 10 / 2022: Revision des Vorberichts und Einarbeitung erster Updates.

---

11 / 2022: Information und Auftakt in der Managementrunde.

---

11 – 12 / 2022: Information und Aufgabenklärung mit Beteiligten je Berührungsgruppe.

---

01 – 03 / 2023: Datensammlung und Evaluierungsworkshops je Berührungsgruppe.

---

04 – 06 / 2023: Datenaufbereitung und Berichterstellung durch das GWÖ-Team.

---

07 / 2023: interne Prüfung und fachliche Verifikation aller Berichtsinhalte durch die Fachvertretungen aller Unternehmensbereiche.

---

08 / 2023: Finalisierung des Gemeinwohlberichts und Einreichung zum externen Audit.

---

11 / 2023: Externes Audit mit zentralen Befragungen und zwei Standortbesuchen.

---

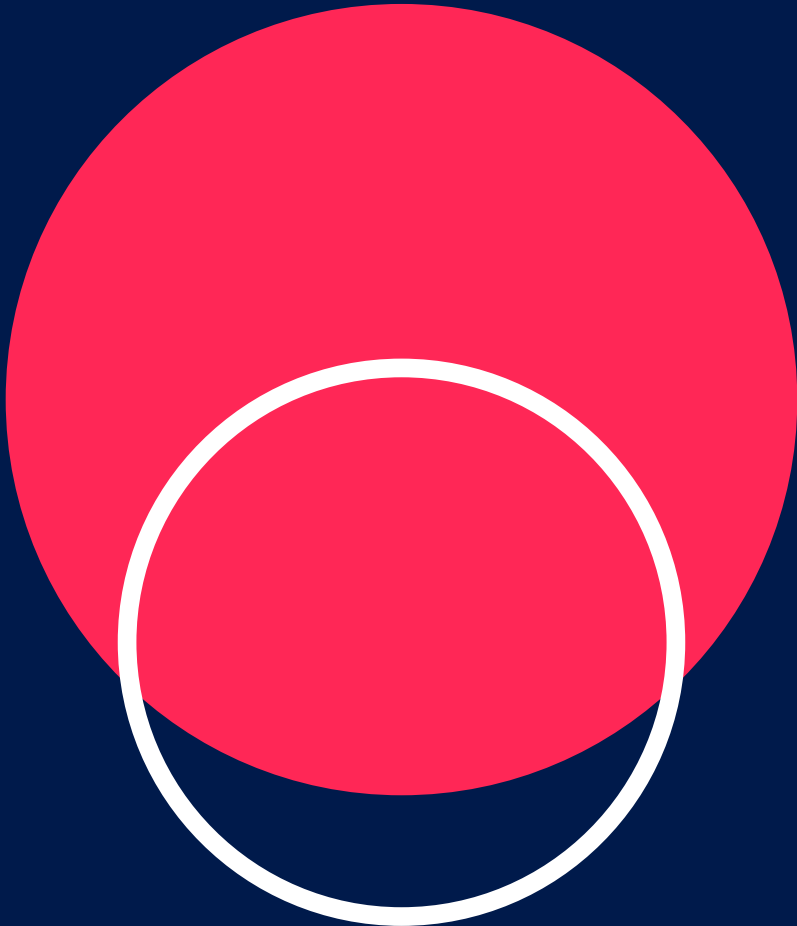
02 / 2024: Finalen Auditbericht und Testat von den GWÖ-Auditoren erhalten.

---

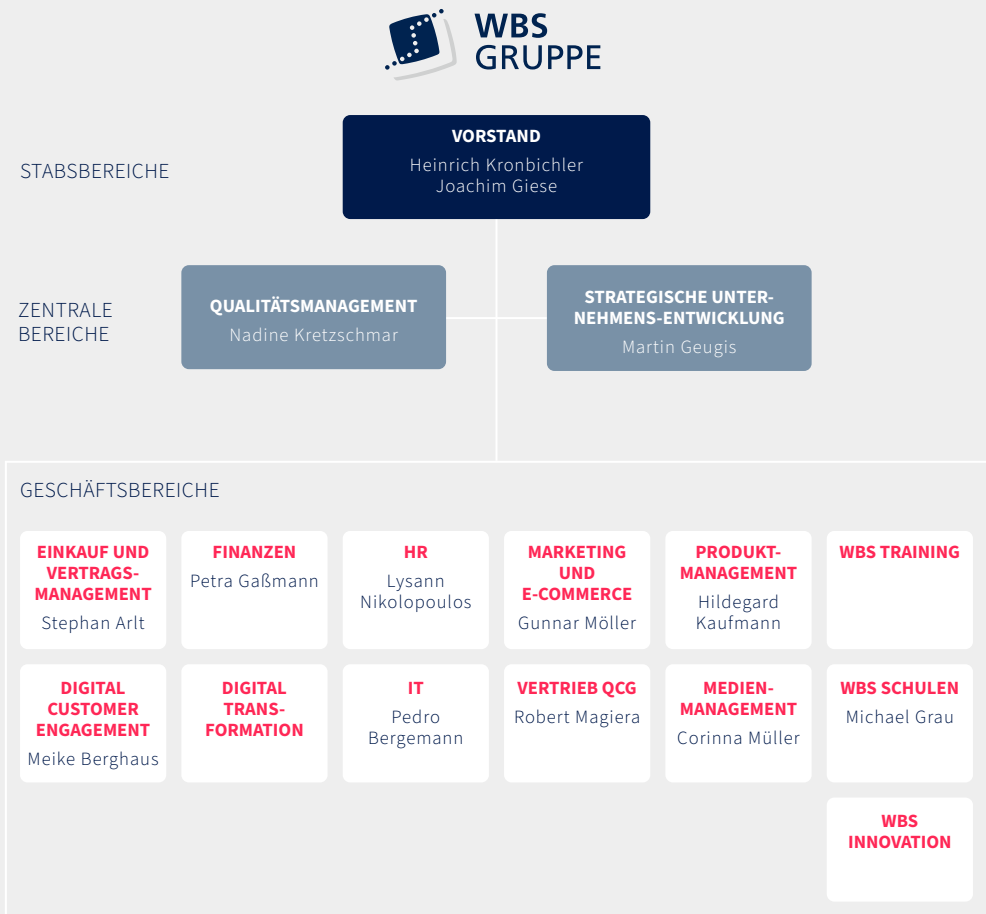
Insgesamt waren über 50 Kolleg:innen in die Erarbeitung des Gemeinwohlberichts und der Gemeinwohlbilanz involviert.

Datum: März 2024

**Anhang.**



# Anhang 1



Organigramm der WBS GRUPPE.

# Anhang 2

## Richtlinie zu ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Kund:innen.

Die Erarbeitung des vorliegenden Dokuments erfolgte mit Auftrag des Managementgremiums vom 29.06.2017 durch eine Arbeitsgruppe. Nach ausführlicher Feedbackmöglichkeit wurde die Einführung dieser Richtlinie im Managementgremium am 14.12.2017 beschlossen.

Im Januar 2019 wurde das Dokument durch das GWÖ-Team aktualisiert und an die neue Organisations- und Produktstruktur der WBS GRUPPE angepasst.

Im Januar 2019 wurde das Dokument durch das GWÖ-Team aktualisiert und an die neue Organisations- und Produktstruktur der WBS GRUPPE angepasst.

### **Ziel dieser Richtlinie.**

Die WBS GRUPPE hat eine wertschätzende Unternehmenskultur und ist geprägt von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit. Diese klaren Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit allen Menschen.

Diese ethischen Grundsätze und Werte gilt es zu schützen und zu kommunizieren sowie im täglichen Geschäftsleben im Rahmen der Geschäftspartnerschaften umzusetzen.

Wir etablieren keine geschäftlichen Beziehungen mit Unternehmen, die stark von unseren ethischen Grundsätzen abweichen.

## Kriterien für unethisches Handeln von potenziellen Kooperationspartner:innen und Geschäftskund:innen.

### Allgemeine Kriterien / Richtlinien.

Die WBS GRUPPE verpflichtet sich im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten auf die Einhaltung von ethischen Standards. Ebenfalls achtet sie bei ihren geschäftlichen Beziehungen und Partnerschaften auf einen verantwortungsvollen Umgang mit ethischen Aspekten. Ihre klaren Werte dienen dem Umgang mit allen Menschen. Dazu gehören **Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit** und **Transparenz**:

Die WBS GRUPPE achtet die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gemäß den im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätzen.

Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit strikt ab und toleriert diese auch nicht bei Partnerunternehmen.

Die WBS GRUPPE bekennt sich zu einem verantwortungsvollen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt und legt großen Wert darauf, dass ihre Partnerunternehmen ebenso verantwortungsvoll mit der Umwelt umgehen. Sie begreift sich deswegen als innovatives und nachhaltiges Unternehmen. Dies sieht sie als Zukunftsinvestition, bei der ethisches Verhalten genauso wichtig ist wie Gewinn. Entsprechend erkennt sie ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft an.

Die WBS GRUPPE versteht sich als ein gewaltfreies Unternehmen und berücksichtigt dies auch bei der Wahl ihrer Geschäftspartnerschaften.

Die WBS GRUPPE spricht sich gegen Krieg und Gewaltverbrechen aus. Sie lehnt deswegen Geschäftsbeziehungen mit Firmen ab, die aktiv gewaltsame Konflikte, z. B. durch Rüstungsgüter, fördern oder unterstützen.

Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Korruption strikt ab, was selbstverständlich auch ihre Kooperation in geschäftlichen Partnerschaften einbezieht.

### Werte und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen.

In ihren Kunden- und Geschäftsbeziehungen richtet sich die WBS GRUPPE nach folgenden Werten und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen:

**Respekt:** Respektvoller Umgang mit anderen Personen, sie werden als Menschen und mündige Bürger:innen gesehen; Respekt vor Glaube, Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht. Wir akzeptieren Weltbild und Weltanschauung des Gegenübers gemäß unseren Werten.

**Empathie:** Den Wünschen und Sorgen anderer Menschen bewusst begegnen. Ich erkenne, wo mein Gegenüber steht, und kann ihm geben, was es wirklich braucht.

**Ehrlichkeit/Transparenz:** Sagen, was man meint und meinen, was man sagt. Offenheit hinsichtlich der eigenen Absichten, des eigenen Angebots und dessen Herkunft.

**Fairness:** Handeln auf der Grundlage von Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, frei von Vorurteilen und Begünstigungen.

**Verantwortung:** Sich für das eigene Handeln (und Nichthandeln) gegenüber allen Betroffenen (oder möglicherweise Betroffenen) verantworten.

## **Der Sinn der WBS GRUPPE gibt uns Orientierung**

**in unserem Handeln:** Wir sehen das Potenzial in jedem Menschen und wachsen vertrauensvoll zusammen. Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.

## **Vorgehen bei der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen.**

In der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen prüft die WBS GRUPPE, ob eine potenzielle Geschäftspartnerschaft bzw. Kundenbeziehung unseren ethischen Kriterien entspricht. Dafür ist die jeweilige Führungskraft, unter der die Geschäftsanhahnung erfolgt, nach ihrem guten Gewissen selbst verantwortlich. Die Prüfung erfolgt mittels eines kurzen Tests mit folgenden Leitfragen:

Verletzt die Kooperation rechtliche Normen? (Compliance-Test)

---

Könnte die Kooperation Konsequenzen für andere kooperative Partnerschaften haben? Werden dort moralische Gefühle verletzt? (Konsequenzentest)

---

Könnte diese Kooperation spezielle (moralische) Verpflichtungen verletzen, die wir unseren Kund:innen und der Firma gegenüber haben? (Verpflichtungstest)

---

Führt die Kooperation dazu, dass Lasten ungleich verteilt werden? (Gerechtigkeitstest)

---

Könnte unser Handeln Prinzipien allgemein anständigen Verhaltens verletzen (z. B. Wohlwollen, Ehrlichkeit etc.)? (Common Decency Test)

---

Stimmt die Kooperation mit unseren Werten überein? (Tugendtest)

---

Gefährdet die Kooperation unsere Integrität, indem sie von unseren Prinzipien und Werten „abgespalten“ ist? (Integritätstest)

---

Sofern die jeweils verantwortliche Führungskraft keine eindeutige Antwort auf die o. g. Fragen findet und nicht eindeutig über eine (Nicht-)Kooperation entscheiden kann, erwartet die WBS GRUPPE folgendes Verhalten von ihren betreffenden Mitarbeitenden:

Recherche/ Einholen konkreter Informationen zum Verdachtsfall.

---

Rücksprache mit der potenziellen Kooperationspartner:in zum Verdachtsfall und Verifikation der eingeholten Informationen.

---

Liegt danach kein eindeutiges Ergebnis vor, dann Teamberatung mit dem Ziel, eine begründete Entscheidung zu treffen.

---

Liegt danach kein eindeutiges Ergebnis vor, dann: Einberufen eines Entscheidungsgremiums zur Besprechung/ Entscheidung, wie mit dem Einzelfall umgegangen wird. Entscheidungsgremium bestehend aus Vertretungen betroffener Bereiche/ Regionen/ Standorte, eine Peer-Vertretung (z. B. andere Bereichs-/ Regionalleitung), Vertretung des Vorstands/ der Geschäftsbereichsleitung, Vertretung des GWÖ-Teams.

---

Entscheidung des Gremiums entsprechend den ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE bzw. Interpretation dieser im Sinne des „ethischen Gewissens“ der WBS GRUPPE.

---



## Mögliche Maßnahmen / Entscheidungen:

... bei unethischem Handeln von potenziellen Kooperationspartner:innen und Geschäftskund:innen:

Ablehnung der angefragten Kooperation bzw. des Kundeninteresses.

---

Betrachtung der Möglichkeiten einer positiven / ethischen Einflussnahme auf das Partnerunternehmen, die eine Kooperation bewirken könnte. Wie könnte die WBS GRUPPE diese umsetzen? Ggf. Maßnahmen/ Bedingungen dazu benennen.

---

Formulierung sonstiger konkreter Bedingungen, durch die eine Zusammenarbeit ethisch vertretbar wird und die ggf. positive Nebeneffekte hat (z. B. das Unternehmen, mit dem eine Kooperation besteht, auf Relevanz/Wirkung seines unethischen Verhaltens aufmerksam machen).

---

Abwägen von sonstigen Kosten / Nutzen einer Nicht-Zusammenarbeit im Ausnahmefall: Entscheidung für eine Kooperation mit einem unethisch handelnden Unternehmen, sofern dies ausdrücklich begründet und durch Vorstand / Geschäftsbereichsleitung ethisch vertreten wird.

---

## Kriterien für unethisches Handeln von Einzelkund:innen (z. B. Bildungsteilnehmenden).

### Allgemeine Kriterien / Richtlinien

Die WBS GRUPPE verpflichtet sich im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten auf die Einhaltung von ethischen Standards. In diesem Sinne möchte sie unethisches Handeln von Einzelkund:innen verhindern. Zu unethischem Handeln von Einzelkund:innen zählen v. a.:

Bekanntnis zu rassistischer, fremdenfeindlicher, sexistischer oder religiös-extremistischer Gesinnung.

---

Beeinflussung anderer Personen durch extremistische Einstellungen.

---

jegliches diskriminierendes Verhalten gegenüber Teilnehmenden und anderen Personen.

---

Versuche von Bestechung, Übervorteilung, Manipulation (von z. B. Prüfungsergebnissen, Zensuren) etc.

---

### Vorgehen und mögliche Maßnahmen bei Verdacht auf unethisch handelnde Einzelkund:innen bzw. Teilnehmende.

Da die WBS GRUPPE hauptsächlich Bildungsprodukte und Dienstleistungen zur Integration in den Arbeitsmarkt anbietet, die potenziell jedem Menschen zugutekommen können, gibt es keine generelle Einschränkung der Zusammenarbeit mit unethischen Einzelkund:innen bzw. Teilnehmenden. Wir sind der Auffassung, dass durch Bildung auch Personen, die weniger ausgeprägt ethisch orientiert sind, eine Erweiterung ihrer fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen oder ggf. ihres Weltbildes erfahren, was wiederum zu einer Verbesserung ihrer ethischen Orientierung beitragen kann. Daher halten wir eine generelle Verhinderung des Angebots

von Bildungsprodukten für unethische Kund:innen nicht für sinnvoll.

Jedoch ist es uns wichtig, dass Einzelkund:innen den Besuch eines Bildungsangebots bei der WBS GRUPPE nicht für die Beeinflussung anderer Personen, z. B. durch die Verbreitung von unethischen Gesinnungen, nutzen. In den AGB der WBS GRUPPE wird die Verbreitung von unethischen Dokumenten oder Darstellungen verboten. Diese AGB erhält jede Einzelkund:in mit dem Qualifizierungsvertrag und erklärt sich mit diesen einverstanden. Es gibt eine Anweisung des Vorstands, aktiv unethisch agierende Teilnehmende nicht aufzunehmen bzw. zu halten. Hierzu kann je nach Einzelfall die verantwortliche Mitarbeitende nach kollegialer Beratung mit ihrer Führungskraft und ggf. dem Team entscheiden, ob der Ausschluss einer Einzelkund:in sinnvoll und begründet ist.

### **Folgendes Vorgehen im Falle unethisch handelnder Einzelkund:innen wird empfohlen:**

Gespräch mit der betreffenden Person suchen und versuchen, eine Verhaltensänderung zu bewirken.

---

In jedem Fall eine unethische Beeinflussung anderer Teilnehmender vermeiden (z. B. Verbreitung unethischer Gesinnung, diskriminierendes Verhalten sofort ansprechen und verbieten). Hierbei ggf. auf den Qualifizierungsvertrag und die AGB hinweisen.

---

Beratung mit Führungskraft und ggf. Team, wie mit der betreffenden Person weiter umgegangen wird und welche Möglichkeiten der Einflussnahme es noch gibt.

---

Peer-Beratung der Führungskraft mit einer anderen Führungskraft und/oder mit Gebietsleitung, um Konsequenzen abzuwägen.

---

Letzte Konsequenz: Ausschluss der betreffenden Einzelkund:in vom Bildungsangebot der WBS GRUPPE und ggf. Information

---

### **Abschluss.**

Nach intensiver Diskussion dieser Richtlinie im Managementgremium der WBS GRUPPE wurde deutlich, dass eine Ethikrichtlinie kaum eindeutige Vorgaben und Handlungsanweisungen geben kann, sondern vielmehr eine Orientierung für das Treffen von richtigen Entscheidungen im Sinne unserer ethischen Grundsätze bietet. Entsprechend geben die in dieser Richtlinie genannten Vorgehensweisen und Maßnahmen einen Spielraum für sinnvolle Entscheidungen im Einzelfall.

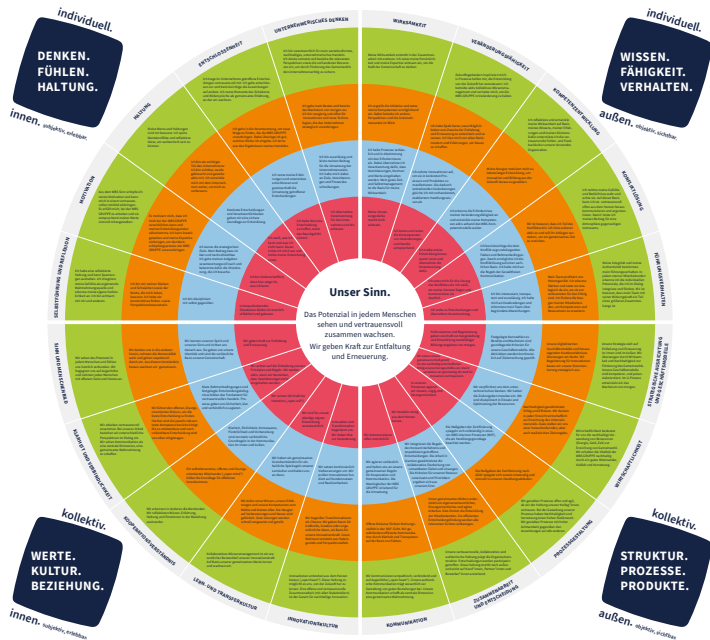
Bitte seien Sie sich unserer ethischen Grundsätze in ihrem Denken und Handeln immer bewusst und nutzen Sie den gegebenen Spielraum verantwortungsbewusst und im Einklang mit Ihrem guten Gewissen als Mitarbeitende und Person mit Entscheidungsbefugnis der WBS GRUPPE.

# Anhang 3

Zukunftsbild  
WBS GRUPPE 2025.

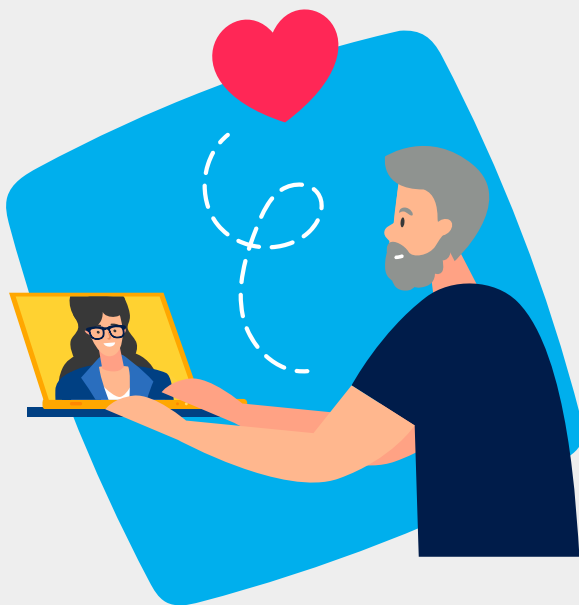


**Bildung.  
Digital.  
Mit Herz.**



# Anhang 4

## Sinn, Spirit und Strategie der WBS GRUPPE



### Unser Sinn treibt uns an.

Er beschreibt, warum es unser Unternehmen gibt.

„Das Potential in jedem Menschen sehen und vertrauensvoll zusammen wachsen. Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.“

Der Sinn der WBS GRUPPE wurde 2016 von Mitarbeitenden in mehreren Workshops gespürt, erarbeitet und formuliert.

Der Sinn ist unsere Orientierung in der Gestaltung unserer Strategien, der Definition der Ziele in den verschiedenen Bereichen und in der Ausrichtung unserer Organisationsentwicklung. Letztendlich dient er allen Mitarbeitenden als Orientierung in ihrem Denken und Handeln in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld.

## Unser Spirit macht uns einzigartig. Er charakterisiert, wie wir arbeiten.

**One WBS.** Wir gestalten herausragende Kundenerlebnisse als ein Team, als ein Netzwerk. Dabei handeln wir im bereichsübergreifenden Miteinander. Denn das Wir macht den Unterschied.

**Mit dem Herzen bei der Arbeit.** Wir begleiten unsere Kund:innen herzlich und zugewandt. So gestalten wir erfolgreiche Kundenbeziehungen.

**Engagiert für das Gemeinwohl.** Wir sind ein Pionier der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ), die auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Teilhabe setzt - für eine bessere Gesellschaft.

**Aus der Zukunft heraus handeln.** Wir nehmen Zukunftspotenziale wahr, indem wir unser Denken, unser Fühlen und unseren Willen öffnen. So bringen wir Neues in die Welt.

**In Lösungen denken.** Ins Tun kommen. Wir gehen zielgerichtet voran. Im Handeln und im Umsetzen werden wir konkret wirksam.

**Mutig entscheiden.** Wir übernehmen Verantwortung, treffen couragiert Entscheidungen und gehen neue Wege.





## Unsere strategischen Handlungsfelder definieren, was wir tun. Jetzt und in Zukunft.

### **Digitale Transformation beschleunigen.**

Wir gestalten herausragende digitale Produkte und Kundenerlebnisse und digitalisieren in drei Dimensionen: Produkte und Kundenerlebnisse. Entlang der Kundenreise (Customer Journey“), für eine digitale und personalisierte Wertschöpfungskette. Interne Prozesse und Abläufe. Wir automatisieren Routinearbeiten und fokussieren uns auf die Beziehungsebene mit dem Kunden bzw. mit der Kundin.

Digitale Geschäftsmodelle. Wir entwickeln neue digitale Geschäftsmodelle und ergänzen bestehende Geschäftsmodelle mit digitalen Lösungen. Im Fokus steht immer ein Kundennutzen, für den bestehende oder neue Kund:innen bereit sind zu zahlen.

### **Kompetenzorientierte Bildung in den Mittelpunkt stellen.**

Wir bereiten das Wachstum von morgen vor und machen kompetenzorientierte Bildungskonzepte konkret erlebbar – für und mit unseren Kund:innen:

Die beruflich relevanten und die persönlichen Kompetenzen unserer Kundschaft zu stärken, darauf konzentrieren wir uns konsequenter denn je. Denn so steigern wir nachhaltig deren Job- und Karriere-chancen.

Wir sind Vorreiter in der Entwicklung und im Einsatz digitaler Anwendungen, die kompetenzbasierte Lern- und Lehrformate ermöglichen.



### **Innovationen vorantreiben.**

Wir stärken Menschen und forcieren unsere Innovationsfähigkeit und unsere Experimentierfreude in drei Dimensionen:

Mit neuen Geschäftsmodellen erschließen wir neue Märkte und neue Ertragsquellen.

Mit optimierten internen Prozessen und Verfahren werden wir produktiver und verbessern das Erlebnis unserer Mitarbeitenden („Employee Experience“).

Mit neuen oder verbesserten Produkten steigern wir den Nutzen unserer Kundschaft.

### **Sinnorientierung weiter ausbauen.**

Wir sind ein einzigartiger Arbeitgeber, der sinnorientiert und sinnstiftend arbeitet. Diese Stärken machen wir zukünftig noch konkreter spürbar – für alle Mitarbeitenden der WBS GRUPPE:

Wir gestalten, verändern und lassen Neues entstehen – Ohne alte Denkmuster, verbunden mit dem Ursprung unseres Handelns, mit unserem Sinn.

Jeder unserer Mitarbeitenden hat einzigartige Potenziale. Wir können uns entfalten, unsere Kompetenzen ausbauen und wirksam werden lassen für unsere Kundinnen und Kunden.

Die Zukunft der Arbeit hat bei uns schon längst begonnen. Wir bieten noch mehr Möglichkeiten als bisher, um innovativ zu denken und zu handeln, sich gegenseitig zu inspirieren, voneinander zu lernen und gemeinsam zu wirken.

# Anhang 5

## Einkaufsregeln.

### Grundlegende Einkaufsprinzipien.

Unabhängig von Artikel, Warengruppe oder Dienstleistung gelten für alle Einkaufsaktivitäten in der WBS GRUPPE die folgenden beschriebenen Prinzipien. Die gesamtunternehmerische Perspektive hat im Einkauf Vorrang vor individuellen Zielen. Ausnahmen wird es immer geben, diese sollten aber das gemeinsame Ziel der wirtschaftlichen und sozialökologischen Nachhaltigkeit nicht gefährden. Um einen möglichst kleinen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, haben wir uns auf einen **Mindestbestellwert von 40,00 €** pro Lieferung festgelegt.

### Kernsortiment und Hauptlieferant/Lieferantenmanagement.

Ziel des Einkaufs ist es, mit einer ausreichenden Anzahl von Hauptlieferant:innen ein definiertes Sortiment an Artikeln anzubieten, um weitestgehend alle Bedürfnisse der WBS GRUPPE zu decken. Diese Lieferant:innen / Plattformen werden vom Zentral- und Facheinkauf festgelegt und sind von allen verbindlich zu nutzen. Die Generierung von Online-Portalen liegt allein in der Verantwortung der autorisierten Einkaufsfachbereiche.

Über diese Lieferant:innen sind Informationen zu angebotenen Produkten und Dienstleistungen veröffentlicht.

- Eine Auflistung sowie der Bestell-Link erfolgt in WIP unter **+++ LEITFADEN Produktkatalog Lieferantenmanagement (GRUPPE)**,

- ergänzende Informationen finden Sie in WBS4U unter den jeweiligen Einkaufsgruppen.

Regionale Ausnahmen sind nur in Ausnahmefällen erwünscht, da diese automatisch einen zusätzlichen Lieferantenprozess und geringere Rabattierungsmöglichkeiten bei unseren Hauptlieferant:innen nach sich ziehen und damit den Grundprinzipien widersprechen.

### Neue Lieferant:innen.

Neue Lieferant:innen sind nur erwünscht, wenn bestehende Lieferant:innen den Bedarf von **Waren/Produkten** in der WBS GRUPPE nicht decken können. Bedarfe, die nicht über unsere Hauptlieferant:innen gedeckt werden können, sind an den Zentraleinkauf oder die Facheinkaufsabteilungen zu melden. Die Neuanlage von Lieferant:innen erfolgt daher immer in Abstimmung mit dem Zentraleinkauf oder dem jeweiligen Facheinkauf.

Seit **2023** ist die Lieferantenselbstauskunft die grundsätzliche **Voraussetzung für die Freigabe einer Lieferant:innen** (bei dem wir Waren oder Produkte beschaffen), wenn eine langfristige Geschäftsbeziehung eingegangen werden soll **oder wenn der Beschaffungswert größer als 5.000,00 € ist.**

Die **Lieferantenselbstauskunft** dient der Auswahl und Bewertung von potenziellen Partnerunternehmen, die uns damit betriebliche Informationen bereitstellen, u. a. zu den Unternehmenskennzahlen, der Produktpalette, der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit. Wir bekommen dadurch die Möglich-



keit, diese mit unseren Einkaufsspielregeln und unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen zu vergleichen.

Die **Lieferantenselbstauskunft** dient Unternehmen dazu, Schwächen in der Qualitätssicherung bzw. der generellen Fähigkeit, erforderliche Prozesse einzuhalten, zu erkennen und rechtzeitig im Vorfeld Risiken zu minimieren.

### **Die Lieferantenselbstauskunft unterstützt die WBS dabei, mögliche Risiken gemäß**

**Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu bewerten.**

### **Auswahl von Lieferant:innen.**

Die WBS-Gruppe legt bei der Auswahl ihrer Lieferant:innen Wert auf:

- Nachhaltige Beschaffung
- Vermeidung von Verpackung
- Umweltschutz und korrekte Müllentsorgung
- Partnerschaftliches Miteinander
- Zahlung von Mindestlohn **MiLoG**
- Umweltschonende Zertifikate
- Herstellung der Produkte unter menschenwürdigen Bedingungen
- Verurteilung von Kinderarbeit
- Soziales Engagement.

**Formular: Lieferantenselbstauskunft**

**deutsch | englisch**

Ablageort: AMAGNO / Ablage Lieferant:innen.

### **Angeboteinholung.**

Für jeden Einkauf wird mindestens ein Angebot eingeholt. Je größer der Warenwert, desto mehr Vergleichsangebote werden eingeholt: Ab 1.000 € zwei, über 5.000 € drei. Ausgenommen hiervon sind Artikel oder Leistungen, die bereits in einem bestehenden Lieferantenvertrag oder im entsprechenden Web-Katalog definiert sind und bei einer unserer Hauptlieferant:innen bezogen werden.

Grundsätzlich ist bei komplexen oder größeren Beschaffungen – unabhängig davon, ob es bereits einen bestehenden Lieferantenvertrag gibt – mit einem Warenwert > 50.000 € der Zentraleinkauf mit einzubeziehen. Drei zusammenhängende Bestellungen à 17.000 € sind als > 50.000 € zu verstehen.

### **Angebotsvergleich und Auswertung.**

Nach dem Erhalt der Angebote werden diese nach den relevanten Kriterien (z. B. Qualität, Menge, Verfügbarkeit und Preis) verglichen und systematisch ausgewertet.

### **Verhandlung der Konditionen.**

Notwendige Preis- oder Nachverhandlungen finden im Anschluss an den Angebotsvergleich statt. Hierbei unterstützt bei wertmäßig relevanten Beschaffungen der Zentraleinkauf. Bei den Zahlungsbedingungen ist auf ein Zahlungsziel von 30 Tagen hinzuwirken, es ist nur noch die elektronische Rechnungslegung möglich. Kürzere Skontobedingungen sowie SEPA-Lastschrifteinzug darf nur der Zentraleinkauf für Großlieferant:innen unter speziellen Bedingungen und in Abstimmung mit der Buchhaltung, vereinbaren.

## Auftragsvergabe

Die Auftragsvergabe erfolgt ausschließlich in dokumentierter Form oder durch die Nutzung von freigegebenen Bestellplattformen. Bei jeder Bestellung erfolgt die Angabe der Kostenstelle sowie des Produktschlüssels und ggf. einer Bestellnummer.

Die Unterlagen werden mindestens 6 Jahre digital aufbewahrt.

Es werden bis auf weiteres folgende Freigaben für die jeweilige Beschaffung vor einer Auftragsvergabe benötigt.

### Wertgrenze

### Freigabe durch

bis 100 EUR

jede Mitarbeitende allein

bis 5.000 EUR

Teamleitung / Abteilungsleitung / Geschäftsstellenleitung  
Bereichsleitung / Regionalleitung / Schulleitung

ab 5.000 EUR

Vorab: Freigabe durch Controlling  
E-Mail-Anfrage an: [pp-bestellfreigabe@wbs-gruppe.de](mailto:pp-bestellfreigabe@wbs-gruppe.de)

ab 10.001 EUR

Gebietsleitung / Geschäftsführung / Vorstand

## Wareneingang.

Nach Erhalt der Ware bzw. der Dienstleistung erfolgt am Bestimmungsort eine sofortige mengen- und qualitätsbezogene Prüfung. Die Empfangsperson hat einen Lieferschein bzw. Leistungsnachweis 6 Jahre aufzubewahren. Erfolgte die Bestellung über die ODOO-Plattform, ist der Wareneingang im System zu verbuchen. **Hier** finden Sie die Informationen, wie Sie den Wareneingang in ODOO verbuchen können. Preis- / Qualitäts- und Mengenabweichungen, sowie verdeckte Mängel müssen unverzüglich geklärt werden. Reklamationen bei Lieferant:innen haben ebenfalls durch die Empfangsperson der Ware / der Dienstleistung oder den Facheinkauf dokumentiert zu erfolgen.

### WBS TRAINING AG

elektronisch als PDF oder JPEG an  
[rechnungen@wbstraining.de](mailto:rechnungen@wbstraining.de)

Ausnahmen postalisch an  
WBS TRAINING AG  
Kreditorenbuchhaltung  
Sophienstr. 41  
70178 Stuttgart

### WBS TRAINING SCHULEN gem. GmbH

elektronisch als PDF oder JPEG an  
[rechnungen@wbs-schulen.de](mailto:rechnungen@wbs-schulen.de)

Ausnahmen postalisch an:  
WBS TRAINING SCHULEN gem. GmbH  
Kreditorenbuchhaltung  
Sophienstr. 41  
70178 Stuttgart

## Rechnungsbehandlung.

Die Rechnung ist von Lieferant:innen immer unter Angabe der Bestellnummer / -referenz sowie der WBS Produktschlüssel und Kostenstelle direkt und ausschließlich über den digitalen Rechnungsversand an die Finanzbuchhaltung zu senden.

## Lieferant:innenbewertung.

Initiiert vom Zentraleinkauf findet in Zusammenarbeit mit dem Facheinkauf und der Belegschaft in regelmäßigen Abständen eine Lieferantenbewertung statt. Ziel ist dabei, Stärken und Schwächen der Lieferant:innen zu gewinnen und aus den Erkenntnissen die notwendige Maßnahmen abzuleiten. Dies können sein:

Neuverhandlungen oder Abschluss von Rahmenverträgen mit bestehenden Lieferant:innen.

---

Lieferantenentwicklung im Sinne einer Verbesserung der gemeinsamen Geschäftsbeziehungen.

---

Prozesse zusammen mit den Lieferant:innen nachhaltig verbessern.

---

Beendigung der Zusammenarbeit mit einer Lieferant:in.

## Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns.

Die Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns ist die Grundlage einer partnerschaftlichen Geschäftsbeziehung für die WBS GRUPPE. Mit der schriftlichen Bestätigung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichten sich die Partnerunternehmen gegenüber der WBS GRUPPE zur Zahlung des vorgeschriebenen, aktuell gültigen Mindestlohns ihrer eingesetzten Arbeitnehmenden und ihr bekannter seriöser Nachunternehmender.

### FORMULAR Zahlung Mindestlohn (GRUPPE)

Bei einem Verstoß der Auftragnehmer behält sich die WBS GRUPPE vor, den Vertrag vorzeitig fristlos zu kündigen.

Im Falle einer berechtigten fristlosen Kündigung ist die Auftraggebende berechtigt, den noch nicht erbrachten Teil der Leistung zu Lasten der Auftraggebenden durch Dritte ausführen zu lassen.

## Rollen und Akteur:innen.

### Der Zentraleinkauf.

Der Zentraleinkauf dient allen Abteilungen und Mitarbeitenden der WBS GRUPPE als Serviceabteilung bei der Beschaffung von Investitions- und Verbrauchsgütern sowie Dienstleistungen. Er verantwortet in der Funktion des Prozessverantwortlichen den gesamten Beschaffungsprozess der WBS GRUPPE. Der Aufgabenbereich setzt sich zusammen aus:

- Festlegung und Nachhalten der Prinzipien und Prozesse für die Beschaffung.
- Beratung, Koordination und Bündelung von Bedarfsmengen.
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Lieferant:innen.
- Unterstützung bei den Vertragsverhandlungen.
- Kaufmännische Prüfung und Unterzeichnung aller vertraglichen Vereinbarungen.
- Neuanlage von und Pflege der Beziehungen mit Lieferant:innen (in Abstimmung mit der Buchhaltung).
- Erstellung und Pflege von Katalogen in Webshops.
- Abschluss von Leasingverträgen.
- Lieferantenmanagement.
- Suche und Umsetzung von Optimierungspotenzial.
- Zusätzliche Aufgaben des Facheinkaufs für seine zugeordneten Warengruppen.

### Der Facheinkauf.

Der Einkauf in der WBS GRUPPE setzt sich aus mehreren Facheinkaufsbereichen zusammen. Diese Bereiche verfügen über unterschiedliche Fachkompetenzen, den daraus resultierenden Zuständigkeiten und somit definierten Warengruppen. Die Verantwortung für die Auswahl der Lieferant:innen, der Dienstleistungsunternehmen und des Sortiments trägt jeder Facheinkauf für sich selbst. Er unterliegt in seinem Handeln jedoch immer den festgelegten

Einkaufsprinzipien. Der Aufgabenbereich setzt sich zusammen aus:

- Unterstützung für die Anfordernden anbieten.
- Bedarf spezifizieren und prüfen.
- Lieferantengespräche führen.
- Angebote einholen, Preisvergleich und Preisverhandlung führen.
- Vertragliche Vereinbarungen verhandeln.
- Lieferant:innen auswählen.
- Auftragsvergabe.
- Rechnungen prüfen / freigeben.
- Lieferantenmanagement.

### **Die anfordernde Fachkraft.**

Die anfordernde Fachkraft bestellt und verantwortet die Beschaffung in ihrem Funktionsbereich oder der Region unter Berücksichtigung der festgelegten Prinzipien. Der Aufgabenbereich setzt sich zusammen aus:

- Bedarf ermitteln.
- Bestellung bei WBS-gelisteten Lieferant:innen auslösen (Wertgrenze beachten).
- Ist kein passendes Lieferunternehmen vorhanden: nach Bedarf spezifizieren und dem Facheinkauf vorlegen oder in Ausnahmefällen: regional vor Ort bei Lieferunternehmen Waren oder Dienstleistungen bestellen.
- Bestellvorgang überwachen (wird geliefert).
- Bei Anlieferung Ware kontrollieren.
- Bei Mängeln die Ware beim Lieferant:innen unverzüglich zu reklamieren.
- Rechnungen prüfen/freigeben. Wer „sachlich prüft“, muss auch tatsächlich prüfen und ist verantwortlich.

### **Wir richten uns nach den Werten der GWÖ.**

Die WBS GRUPPE verfolgt Nachhaltigkeitsziele. Wir arbeiten daher weitestgehend nur mit Lieferant:innen zusammen, die neben der Compliance auch Ziele in ihrem Unternehmen etablieren, die auf Qualitätssicherheit, Schonung von Umweltressourcen und Umsetzung von ethischen Grundsätzen ausgerichtet sind. Wir setzen uns zum Ziel, dass wir Kriterien erarbeiten, nach denen wir unsere Lieferunternehmen hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit prüfen. Diese Prüfung erfolgt durch Abfrage und Selbstauskunft über anerkannte Öko- und Nachhaltigkeitslabels.

## **Menschenwürde.**

Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Verletzung der Menschenwürde strikt ab.

Keine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Kriege oder Gewalt, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit sowie unfaire Arbeitsbedingungen wie Nichteinhaltung des Mindestlohns unterstützen.

Wir nehmen Abstand von menschenunwürdigen Produkten. Darunter verstehen wir vor allem Produkte, die oder deren Produktion direkte oder indirekte negative Auswirkungen haben auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen, sowohl physisch als auch psychisch.

## **Solidarität und Gerechtigkeit.**

Wir legen Wert auf faire und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen und lehnen Korruption strikt ab.

Nachvollziehbarkeit von Herkunft und Spezifikation des Produkts.

Preisgerechtigkeit, z. B. zwischen nationalen und internationalen Märkten → Fair-Trade-Produkte.

Keine diskriminierende Werbung, die z. B. kulturelle oder religiöse Gefühle verletzen könnte.

## **Ökologische Nachhaltigkeit.**

Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen und Artikel legen wir Wert auf die Einhaltung nachhaltiger und ökologischer Standards.

Die Artikel verfügen über eine lange Nutzungsdauer und sind aus nachhaltigem Material gefertigt.

Wir vermeiden unnötige Verpackungsmaterialien.

Wir berücksichtigen bei der Beschaffung von Produkten umweltschonende Zertifizierungen (z. B. Blauer Engel, FSC, PEFSC, Euroblume).

Einsatz von erneuerbarer Energie (Grünes Stromlabel der Umweltverbände).

Einsatz technischer Geräte mit geringem Energieverbrauch und geringem CO<sub>2</sub>-Ausstoß, Verwendung von LED-Lichttechnik.

Wir setzen auf 100 % Recyclingpapier und auf Möbel und Artikel aus FSC-zertifiziertem Holz.

Kein Einsatz von umwelt- und gesundheits-schädlichen Stoffen, wir nutzen leicht biologisch abbaubare Materialien.

Saisonale und regionale Bioprodukte für das Catering.

Kein Einsatz von Einwegglas- oder PET-Flaschen.

## Impressum

Der Gemeinwohlbericht wird herausgegeben  
vom Vorstand der WBS TRAINING AG.  
– Ein Unternehmen der WBS GRUPPE –

nach der



Bilanzjahre 2019 – 2022

Verantwortlich:

Eva Asmus, Vorstandsreferentin

Christian Liebhardt, Geschäftsleiter DCP

Thomas Heuser, Vorstandsreferent

Layout und Infografik: Carolin Oelsner

Firmensitz: Lorenzweg 5, 12099 Berlin

Telefon 0800 927 4444

[kontakt@wbs-gruppe.de](mailto:kontakt@wbs-gruppe.de)

[www.wbs-gruppe.de](http://www.wbs-gruppe.de)



