



Firmensitz: Lorenzweg 5, 12099 Berlin



GEMEINWOHLBERICHT UND GEMEINWOHLBILANZ

ÜBER DAS BILANZJAHR 2015

nach der



INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeine Informationen.....	6
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	7
Vorgehen zur Berichterstellung und Methodik.....	7
Unternehmensprofil der WBS TRAINING AG.....	8
Leistungsspektrum.....	8
Das WBS LernNetz Live®	9
Organe der WBS TRAINING AG.....	9
Verbundene Unternehmen.....	9
Übersicht zu den Produkten/Dienstleistungen	9
Genauere Beschreibung der einzelnen Kriterien.....	11
Indikator A.....	11
A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	11
A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch).....	11
A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)	14
A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig).....	15
Indikator B.....	16
B1 Ethisches Finanzmanagement	16
B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel).....	16
B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig).....	16
B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch).....	17
B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig).....	17
Indikator C	18
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung.....	18
C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz: mittel).....	18
C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)	21
C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel).....	23
C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)	25
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	26
C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch).....	26
C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)	26

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)	26
C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter	27
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)	27
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)	27
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)	28
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens.....	28
C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)	28
C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)	29
C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig).....	29
C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	30
C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig).....	30
C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel).....	31
C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch).....	31
C5.4 Miteigentum der Mitarbeiter (Relevanz: mittel)	32
Indikator D	33
D1 Ethisches Verkaufen.....	33
D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch).....	33
D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden (Relevanz: niedrig)	36
D1.3 Umfang der Kunden-Mitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/Marktforschung (Relevanz: mittel)	38
D1.4 Service-Management (Relevanz: mittel)	39
D2 Solidarität mit Mitunternehmen.....	42
D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)	42
D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)	43
D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)	43
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	44
D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von Mitbewerbern bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)	44
D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)	46
D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kunden gegenüber (Relevanz: mittel).....	48
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	49

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kunden-Gruppen (Relevanz: hoch)	49
D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)	51
D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards	51
D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)	51
D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)	52
D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)	53
Indikator E	55
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen	55
E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch) ..	55
E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)	56
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	57
E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)	57
E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)	59
E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)	59
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	60
E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)	60
E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)	61
E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)	62
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	62
E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)	62
E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung	62
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	63
E5.1 Transparenz	63
E5.2 Mitbestimmung	63
Selbsteinschätzung + Negativkriterien + Testat	64
Negativkriterien	66
Ausblick	68
Kurzfristige Ziele	68
Langfristige Ziele	68
EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)	68
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz	70

Anhang.....	71
Anlage 1: Gemeinwohl-Matrix	71
Anlage 2: Einkaufsrichtlinien (Auszug)	71
Anlage 3: Führungsgrundsätze.....	72
Anlage 4: Unser Leitbild	72

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL-
BILANZ 2015

für WBS Training AG
Auditorin Nils Wittke



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) Lieferanten	A1: Ethisches Beschaffungsmangement				
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung <input type="text" value="30 %"/>	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit <input type="text" value="30 %"/>	C3: Förderung ökologischer Verhaltens der MitarbeiterInnen <input type="text" value="40 %"/>	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens <input type="text" value="10 %"/>	C5: Inhaber/erichtliche Demokratie und Transparenz <input type="text" value="20 %"/>
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehm	D1: Ethische Kundenbeziehung <input type="text" value="60 %"/>	D2: Solidarität mit Mitunternehm <input type="text" value="20 %"/>	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen <input type="text" value="20 %"/>	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen <input type="text" value="40 %"/>	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards <input type="text" value="20 %"/>
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Sozietäten, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL <input type="text" value="50 %"/>	E2: Beitrag zum Gemeinwesen <input type="text" value="40 %"/>	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen <input type="text" value="20 %"/>	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung <input type="text" value="60 %"/>	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung <input type="text" value="10 %"/>
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte <input type="text" value="0"/> Menschennurtdige Produkte, z.B. Teströhren, Atemerem, GMO Beschäftigung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen <input type="text" value="20%"/>	Feindliche Übernahme Sperreerem Dumpingpreise <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/>	Illegitime Umweltbelastungen Verstoß gegen Umweltanliegen Geplante Obsoleszenz kurze Lebensdauer der Produkte <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/>	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens Arbeitsplatzabbau oder Skandalverdrängung bei Gewinn Umgehung der Steuerpflicht Ungemessene Verknüpfung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/>	Nichtoffenlegung aller Beziehungen und Tochter Verhinderung eines Betrübtras Nichtoffenlegung aller Finanzkenn an Lobbyist/ Entgegung in das EULobbyregister Exzessive Einkommens spertung <input type="text" value="0"/>

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Mehrere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testatgültig bis 30.11.2018

BILANZSUMME

272

TESTAT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Seit 2014 pflegt die WBS TRAINING AG Verbindungen zur Bewegung der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). Angefangen hat es mit einem persönlichen Kennenlernen zwischen Christian Felber, dem Begründer und Führungskraft der GWÖ-Bewegung, und Herrn Kronbichler, dem Vorstand der WBS TRAINING AG im Juli 2013. Aus dem Kontakt wurde eine Kooperation, bei der zunächst allen Führungskräften bei der Führungskräfte-tagung 2014 die GWÖ und ihre grundsätzlichen Ideen vorgestellt wurden. Der Vorstand nutzte anschließend bei verschiedenen Veranstaltungen die Gelegenheit, die WBS als gemeinwohlorientiertes Unternehmen zu präsentieren. Zudem unterstützte die WBS 2014 die GWÖ mit einer großzügigen Spende, bevor sie 2015 als Unternehmensmitglied der GWÖ-Gruppe von Berlin-Brandenburg beitrug.

Das Ziel der Gemeinwohl-Ökonomie ist es, Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit sowie demokratische Mitbestimmung und Transparenz zur Grundlage wirtschaftlichen Handelns zu machen. Um dies transparent und in einem wirtschaftlichen Sinne messbar und bewertbar zu machen, wurde von der GWÖ-Bewegung die Idee der Gemeinwohlbilanz entwickelt. Bei der Erstellung einer Gemeinwohlbilanz für ein Unternehmen werden die genannten Werte anhand von einheitlichen Indikatoren gemessen und deren Ausprägungsgrad im Unternehmen anhand einer Punkteskala (siehe Anlage 1) bewertet. Aus dem Gesamtergebnis wird die durchschnittliche Ausprägung des Engagements des Unternehmens im Sinne der GWÖ ersichtlich.

Die GWÖ-Bewegung setzt sich für die wirtschaftliche und politische Anerkennung der GW-Bilanz als Alternative zu einseitig finanziell orientierten Wirtschaftsbilanzen von Unternehmen ein. Ein Ziel ist es, dass Unternehmen, die besonders nachhaltig im Sinne der GWÖ wirtschaften, durch steuerliche Erleichterungen und andere Instrumente in ihrer Wirtschaftsweise unterstützt werden, während andere Unternehmen mit negativer GW-Bilanz dafür höhere Steuern zahlen müssen. Das heißt, es soll ein Anreizsystem zur gemeinwohlorientierten Wirtschaftsweise geschaffen werden, dem sich möglichst viele Unternehmen anschließen.

Bisher gibt es zwar etliche politische Beachtung der Idee der GW-Bilanz, jedoch keine offizielle bzw. politische Anerkennung. Alle Unternehmen und öffentlichen Behörden, die bisher einer GW-Bilanz erstellt haben, tun dies auf eigene Initiative zur kritischen Selbstreflexion und zur Unterstützung der GWÖ-Ideen. In diesem Sinne gehört seit 2015 auch die WBS TRAINING AG zu den Pionierunternehmen, die sich freiwillig einer Prüfung durch eine GW-Bilanz unterziehen. Aus den Ergebnissen möchte die WBS einerseits eine Standortbestimmung ableiten, inwieweit wir bereits gemeinwohlorientiert arbeiten, des Weiteren möchte sie daraus lernen, in welchen Aspekten sie sich künftig noch besser gemeinwohlorientiert weiterentwickeln kann. Zudem steht ein Netzwerkgedanke dahinter, der es ermöglicht, das eigene GWÖ-Engagement transparent zu machen und mit anderen Unternehmen aus dem GWÖ-Netzwerk enger zusammenzuarbeiten.

VORGEHEN ZUR BERICHTERSTELLUNG UND METHODIK

Der vorliegende Bericht wurde zwischen September 2015 und April 2016 erstellt. Per interne Ausschreibung waren zunächst zwei GWÖ-Koordinatoren ernannt worden. Diese erstellten gemeinsam mit drei externen GWÖ-Beratern und der internen GWÖ-Verantwortlichen (Vorstandsreferentin) einen Umsetzungsplan und kommunizierten diesen an verschiedenste Mitarbeiter, um deren Motivation zur Beteiligung zu wecken. Für jedes der Bewertungskriterien

der GWÖ wurde ein interner Audittermin festgelegt und mit den beteiligten Mitarbeitern abgestimmt. Kriterien bei der Auswahl der Mitarbeiter waren persönliche Erfahrungen und Kenntnisse zu den jeweiligen Themen sowie Interdisziplinarität, d. h. Verwaltung und operative Bereiche der Standorte waren vertreten.

Nach Beendigung der internen Workshops zu den Bewertungskriterien stand die herausfordernde Aufgabe der Dokumentation, Zusammenfassung und Verdichtung der sehr umfangreichen Informationen an. Nach Erstellung eines ersten Berichtsentwurfs wurden alle am Audit beteiligten Personen zum Feedback und zu Ergänzungen eingeladen, die im Anschluss eingearbeitet wurden. Danach gab es eine weitere Feedback- und Nachbearbeitungsrunde mit den externen GWÖ-Beratern. Der hier vorliegende Bericht zeigt die zusammengefassten Ergebnisse und stellt den Stand der WBS TRAINING AG nach Maßstab der GW-Bilanz und aus Sichtweise der beteiligten Mitarbeiter dar. Dabei wurde eine weitgehende Objektivität in der Darstellung angestrebt, die jedoch aufgrund der vielen qualitativ nicht eindeutig messbaren Faktoren auch der persönlichen Perspektive und Erfahrungen der Beteiligten unterliegt. Dieser Bericht wird daher auch als lebendiges Dokument angesehen, dem weitere Betrachtungsaspekte hinzugefügt werden können.

Eine weitere Anmerkung vorab:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei der Berichterstellung auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

UNTERNEHMENSPROFIL DER WBS TRAINING AG

Mit ihren rund 900 Mitarbeitern, mehr als 160 Standorten sowie jährlich ca. 17.000 Kursteilnehmern gehört die WBS TRAINING AG zu den führenden privaten mittelständischen Anbietern in der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Berlin erzielte 2015 einen Jahresumsatz von rund 80 Mio. Euro und einem Gewinn vor Steuern von 4,3 %. Die WBS TRAINING AG wurde 1998 gegründet. Ihre unternehmerischen Wurzeln hat sie seit 1979 in der Redaktion Industrie des Stuttgarter Ernst Klett Verlages, aus dem 1985 die Wirtschafts- und Bildungsservice KG (Klett WBS) entstand. Die aktuellen Geschäftsbereiche setzen sich aus den Einheiten geförderte Berufliche Bildung, internationale Projekte, Firmenseminare und Beratung sowie berufsbegleitende Angebote und offene Seminare zusammen. Die WBS TRAINING AG ist qualitätszertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008 und zugelassen nach dem Arbeitsförderungsrecht des Sozialgesetzbuches III.

LEISTUNGSSPEKTRUM

Die WBS TRAINING AG bietet Bildungs-, Coaching- und Consulting-Dienstleistungen für Unternehmen, Bundes- und Landesbehörden, die Bundesagentur für Arbeit, das BAMF, europaweite Programme sowie für Einzelpersonen an. Zu den Themenfeldern gehören: IT/EDV, SAP®, Kaufmännisches, Sprachen, Personal und Management, Medien, Redaktion und Kommunikation, CAD, Automatisierungstechnik, Alternative und Erneuerbare Energien, Handel, Vertrieb und Verkauf, Lager und Logistik, Facility Management, Sicherheit, Pädagogik, Gesundheit und Pflege sowie Umschulungen.

DAS WBS LERNNETZ LIVE®

Mit dem WBS LernNetz Live® hat sich die WBS TRAINING AG als Vorreiter beim internetgestützten Live-Unterricht positioniert: Es ermöglicht, Weiterbildungsteilnehmer an jedem der bundesweit 170 Standorte mit den besten Trainern zusammenzubringen. Dabei erfolgt der Live-Unterricht mit Hilfe einer interaktiven Lernplattform nach geregelter Stundenplan. Diese Lernmethode garantiert regelmäßige Kursstarts zu festen Terminen. Hohe Teilnehmerzufriedenheit und gute Bestehensquoten bei externen Zertifizierungen bestätigen die besondere Effektivität dieses Unterrichtskonzepts. Seit 2010 haben sich mehr als 80.000 Teilnehmer im WBS LernNetz Live® beruflich qualifiziert.

ORGANE DER WBS TRAINING AG

Vorstand: Heinrich Kronbichler (Alleineigentümer), Vorsitzende des Aufsichtsrats: Ulrike Holtzem, Geschäftsleitung: Martin Geugis, Joachim Giese, Christine Leible.

Mitarbeiterzahlen mit Stand Ende 2015: fest angestellte Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften): 789; Praktikanten, Werkstudenten und Schüler: 55; Auszubildende und Studenten einer dualen Hochschule: 10; Aushilfskräfte und Minijobs: 58; hinzu kommen mehrere Tausend freiberufliche Trainer, von denen ca. 300 mehr als 100 Arbeitstage pro Jahr für die WBS arbeiten.

Webseite: <https://www.wbstraining.de>

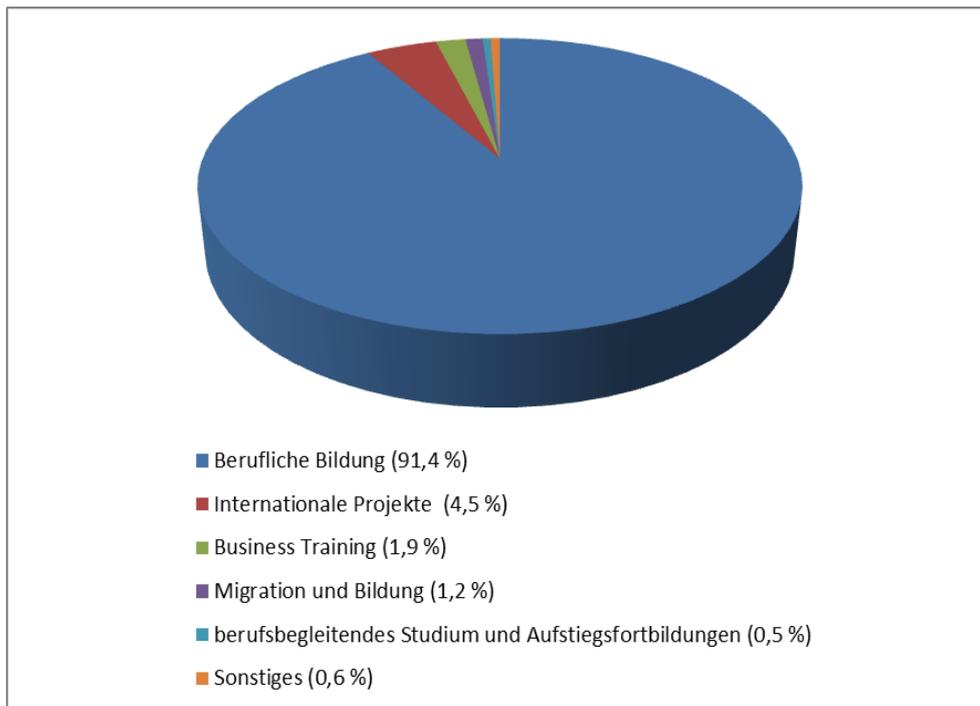
VERBUNDENE UNTERNEHMEN

Die WBS TRAINING AG ist Teil der Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft (Holding), zu der auch die Unternehmen WBS TRAINING AG Österreich (Sitz in Wien), Essentis bio-seminarhotel GmbH (Sitz in Berlin) und die app2job GmbH (Sitz in Berlin) gehören. Sie hat zudem zwei Tochterfirmen, die WBS TRAINING SCHULEN gGmbH und die Education Unlimited GmbH. Letztere ist zu 49 % im Mitbesitz einer polnischen Partnerfirma, alle weiteren Firmen bzw. Anteile sind im alleinigen Besitz der Verwaltungsgesellschaft.

Die Informationen und Daten für den vorliegenden Bericht wurden zwischen Oktober 2015 bis Februar 2016 zusammengestellt. Er gilt für den Berichtszeitraum 1.1. bis 31.12.2015. Alle Angaben beziehen sich auf die WBS TRAINING AG, die im Text auch in Kurzform als „WBS“ benannt wird.

ÜBERSICHT ZU DEN PRODUKTEN/DIENSTLEISTUNGEN

Die WBS TRAINING AG teilt ihr Produktangebot auf in die Bereiche Berufliche Bildung (öffentlich geförderte Weiterbildungen und Umschulungen), Internationale Projekte (Bildungsprojekte mit Finanzierung aus dem Europäischen Sozialfond sowie andere EU- und internationale Auftraggeber), Migration und Bildung (Willkommens-, Integrations- und andere Kurse für Migranten), Business Training (firmeninterne Seminare und offene Seminare für Firmenkunden) sowie Projektentwicklung (berufsbegleitende Masterstudien und Aufstiegsfortbildungen). Die Umsatzanteile dieser Bereiche sehen für das Geschäftsjahr 2015 wie folgt aus:



Am weitaus umsatzstärksten ist der Bereich Berufliche Bildung mit 91,4 %. Davon werden 87,3 % im LernNetz (virtueller Lernraum) erwirtschaftet, wobei der Anteil des Lernens von zu Hause 4,7 % beträgt. In diesem Bereich nahmen in 2015 19.114 Teilnehmer mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 138 Tagen an den Bildungsangeboten der WBS teil. Diese wurden zu 24 % nach dem SGBII, zu 72 % nach dem SGBIII und zu 4 % aus sonstigen Mitteln gefördert.

Alle im weiteren Text genannten Informationen zu Produkten/Dienstleistungen der WBS beziehen sich auf die obige Angebotspalette. Insgesamt ist anzumerken, dass die WBS über noch recht wenige konkrete Kennzahlen zu den einzelnen Kriterien gemäß den GWÖ-Indikatoren verfügt. Der Bedarf zur gezielten Erhebung von GWÖ-relevanten Kennzahlen wurde während der Ausarbeitung dieses Berichtes erkannt und wird künftig stärker berücksichtigt.

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

INDIKATOR A

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

A1.1 BERÜCKSICHTIGUNG REGIONALER, ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER ASPEKTE BZW. HÖHERWERTIGER ALTERNATIVEN (RELEVANZ: HOCH)

Seit Anfang 2014 beschäftigt die WBS TRAINING AG einen zentral eingesetzten Einkäufer, der auch für die Bekanntgabe und Einhaltung von unternehmenseigenen Richtlinien in der Beschaffung zuständig ist. Die Erstellung dieser Richtlinien ist ein laufender Prozess, der auf Initiative des Vorstands entstand, durch den zentralen Einkäufer in 2014 eingeführt wurde und unter anderem durch Vorschläge von Mitarbeitern weiterentwickelt wird. Dabei haben Aspekte wie Nachhaltigkeit, Naturschutz und soziale Gerechtigkeit einen hohen Stellenwert. Der Einkauf wird mehrheitlich zentral organisiert und hält sich an die selbst verfassten Richtlinien, die unter Punkt A1.2 näher beschrieben werden. Diese Richtlinien wurden mit Unterstützung der QM-Abteilung im Prozess „VA U11 Ausstattung und Dienstleistungen beschaffen“ verankert und sind dort für jeden einsehbar (siehe Anlage 2).

Im Folgenden sind einige Beispiele aus dem Beschaffungswesen und zu unseren Lieferanten aufgeführt:

- Büromöbel werden in unserem Unternehmen nur noch bestellt, wenn sie aus FSC-zertifiziertem Holz bestehen.
- Bei Büroartikeln gilt ein Mindestbestellwert von 50 €, um die Menge der Lieferungen einzuschränken.
- Der Hauptlieferant für Büroartikel und Büromöbel ist *Otto Office*. *Otto Office* erhielt in den vergangenen Jahren diverse Auszeichnungen für Nachhaltigkeit. Beispielsweise wurde das Unternehmen im Jahr 2007 von der OPI (Office Products International) zum „Reseller of the Year“ gekürt – ein Preis für nachhaltiges Arbeiten auf dem Büromittelmarkt.
- Ein weiterer Hauptlieferant für Büromaterial ist die Firma *Roy Schulz*, die sich für Nachhaltigkeit und Umweltaspekte engagiert. Als eine Reaktion auf das Kundenfeedback der WBS entwickelte die Firma Roy Schulz 2014 das Umweltkennzeichen „green office“, unter dem besonders nachhaltige und über anerkannte Umweltsiegel zertifizierte Produkte in ihrem Angebot kenntlich gemacht werden. Die WBS erhielt von der *Roy Schulz GmbH* den „Eco-Award 2015“ für ihr ökologisch bewusstes Handeln beim Einkauf.
- Im Jahr 2014 unterzog die Marketingabteilung alle Werbematerialien und Give-aways einer Prüfung auf ökologische und nachhaltige Aspekte. Alle Artikel, die unseren Kriterien nicht entsprachen, wurden gegen nachhaltige Produkte ausgetauscht, z.B. Kugelschreiber aus biologisch abbaubarem Kunststoff, Taschen aus Naturstoffen, Drucksachen aus Recyclingpapier, vegane Bio-Gummibärchen und vieles mehr. Dadurch entstanden der WBS Mehrkosten in Höhe von ca. 40.000 €.
- Drucksachen werden derzeit noch von verschiedenen Druckereien und Zulieferern beschafft. Jedoch befinden wir uns im Prozess der sukzessiven Umstellung auf die Auftragsvergabe an die Druckerei *Gugler* in Österreich. *Gugler* ist GWÖ-zertifiziert.

- Unser Strom wird überwiegend von der Firma *Contigo AG* zu 100 % als Ökostrom bezogen. Nur einige Altverträge laufen noch auf die Firma *Lichtblick*, ebenfalls mit Ökostrom. Von der *Contigo AG* wurde der *WBS TRAINING AG* auch ein Zertifikat über die Klimaneutralität in der Stromnutzung ausgestellt.
- Im Jahr 2014 wurde die Beleuchtung in der Zentrale und an sämtlichen Hauptstandorten durch LED-Technik ersetzt, um den Energieverbrauch und Abfall durch kurzlebige Leuchtkörper zu reduzieren. Die *WBS* investierte in dieses Projekt ca. 600.000 €.
- Im Look-and-Feel-Konzept der *WBS* wird die Nutzung von *Dyson*-Geräten für das Händetrocknen empfohlen, welche bereits an vielen Standorten eingeführt wurden. Damit wurde der Verbrauch an Papierhandtüchern reduziert.

Für die Beschaffung sämtlicher EDV- und IT-Ausstattung ist unsere IT-Abteilung zuständig. Das Thema Nachhaltigkeit in der Beschaffung von IT-Hardware stellt die IT-Abteilung vor Herausforderungen, die sie seit mehreren Jahren durch die Einführung folgender Maßnahmen erfolgreich berücksichtigt:

- Wann immer möglich, wird gebrauchte und fachgerecht wieder aufbereitete Hardware beschafft. Dies erfolgt über die Firma *Rainer Brunner IT*, die uns vor allem Laptops, Drucker und Monitore liefert. Durch möglichst langfristige Wiederverwendung tragen wir zur Reduktion von IT-Abfall bei.
- Toner und Druckerpatronen werden von den Firmen *TBS Printware* und *MK Drucklinie* beschafft – beides Firmen, die sich selbst zur Nachhaltigkeit verpflichtet haben.
- Unsere Rechner werden von der *Wortmann AG* bezogen – ein Unternehmen, das in Deutschland produziert und u. a. mit dem *Blauen Engel* und *ElektroG* zertifiziert ist. Auch deren Zulieferer unterliegen somit den Produktionsrichtlinien der EU und weiterer Nachhaltigkeitsstandards.
- Ein Teil der Monitore stammt bisher noch von der Firma *BenQ*. Bei Neuanschaffungen stellen wir uns derzeit auf die nachhaltige ausgerichtete Firma *Dell* um.
- Die Headsets für unser *WBS LernNetz Live®* beziehen wir von der Firma *Sennheiser*, welche ebenfalls regional in Deutschland produziert.
- Unser Serverhosting erfolgt ausschließlich über die *Hetzner Online GmbH*, welche ihren Hauptrohstoff Energie aus 100 % Ökostrom bezieht und vollkommen CO₂-neutral arbeitet.

→ Erkenntnis: Obwohl die Beschaffung von Firmenhandys bisher keine große Rolle spielt, kann hierzu überlegt werden, auf das sogenannte *FairPhone* umzusteigen. Dieses wird aus nachhaltig erwirtschafteten Komponenten zusammengesetzt, während bei den bisher verwendeten Firmenhandys die Zusammensetzung nicht umfassend nachvollziehbar ist.

Weiterhin fallen Dienstfahrten in das Beschaffungswesen. Bei fast 1000 Mitarbeitern gibt es ca. 80 Firmenfahrzeuge, die Mitarbeitern mit häufigen Fahrten in öffentlich schlecht erreichbare Orte vorbehalten sind und bei Bedarf als Poolfahrzeuge von mehreren Mitarbeitern genutzt werden. Nach einer internen Richtlinie dürfen nur Dienstfahrzeuge mit höchstens 120 Gramm CO₂-Ausstoß pro Kilometer neu angeschafft werden. Es wird derzeit mit zwei Elektrofahrzeugen und einem Hybridfahrzeug auch der längerfristige Umstieg auf Elektrofahrzeuge getestet.

Gemäß unserer Reiseordnung sind grundsätzlich Dienstreisen mit der Bahn bzw. dem öffentlichen Personennahverkehr zu bevorzugen, bei Autofahrten werden Fahrgemeinschaften empfohlen. Auf die Nutzung von Flügen soll bei kürzeren Strecken verzichtet werden. Die

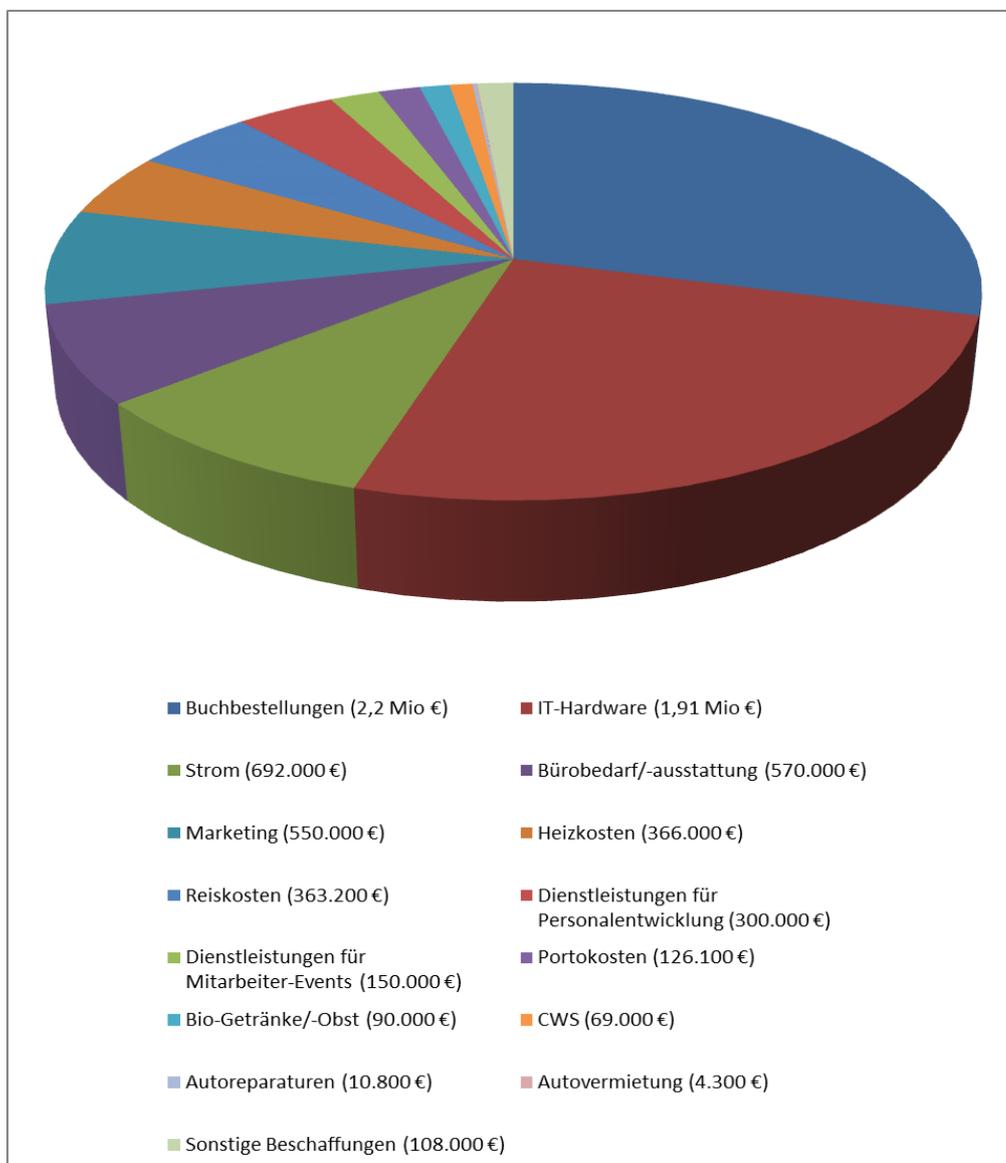
Standorte sind nach Möglichkeit so gelegen, dass sie von Mitarbeitern und Kunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sind. Von der Deutschen Bahn haben wir ein Zertifikat über die Klimaneutralität erhalten.

In unseren Schulungen kommen eine Vielzahl unterschiedlicher Bücher und Skripte unterschiedlicher Verlage zum Einsatz. Aus Gründen der Nachhaltigkeit und der Ressourcenschonung ist die zentrale Buchbestellung der WBS derzeit damit befasst, diese Werke verstärkt zu digitalisieren. Damit wird eine erhebliche Menge Papier eingespart, und es entfallen die Transportwege für den Versand.

Sofern ein Catering erfolgt, was jedoch nur auf Kundenwunsch im BT-Geschäft und bei Firmenveranstaltungen üblich ist, legen wir auf ein Angebot von ausschließlich vegetarischer Kost, Bio-Produkten und Getränken in Glasflaschen Wert.

Zur Versorgung der Mitarbeiter mit Getränken und Obst werden nur nachhaltige Bio-Produkte von zertifizierten Lieferanten eingekauft.

In 2015 hatten die wesentlichen Beschaffungen der WBS folgende Volumina:



A1.2 AKTIVE AUSEINANDERSETZUNG MIT DEN RISIKEN ZUGEKAUFTER P/D UND PROZESSE ZUR SICHERSTELLUNG (RELEVANZ: MITTEL)

In den bereits oben erwähnten Richtlinien werden klare Kriterien benannt, nach denen die Auswahl von Lieferanten und ihren Produkten erfolgt. So muss die Auswahl immer unter dem Aspekt einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit erfolgen, eine Auswahl nach reinen Kostenkriterien ist nicht gestattet. Die Auswahlrichtlinien berücksichtigen zusätzlich Aspekte bzw. Siegel wie Fair Trade, Der Blaue Engel, Recycling, LED-Lichttechnik, biologische Abbaubarkeit von Abfällen, FSC-zertifiziertes Papier und Holz und grundsätzlich die Umweltfreundlichkeit von Werbe- und Büromaterialien. Die Berücksichtigung der Kriterien zur Nachhaltigkeit erfolgt zusätzlich zur Einhaltung der gesetzlichen Standards (wie z. B. Mindestlohn, keine Zulieferung aus Schwarz- oder Kinderarbeit etc.).

Neben dem Preis und den genannten Richtlinien spielt selbstverständlich auch die Qualität der Produkte eine entscheidende Rolle. Nur über eine hohe Qualität können eine Langlebigkeit der Produkte und somit auch eine nachhaltig hohe Nutzungsdauer gesichert werden.

Diese Richtlinien werden von den zentralen Verwaltungsbereichen beachtet und umgesetzt. Jedoch zeigte sich bei der Erstellung dieses Berichts, dass sie bisher nicht vollständig und verbindlich an alle Mitarbeiter kommuniziert wurden. Mit Unterstützung der QM-Abteilung sind sie nun in einem allgemein geltenden Prozess verankert, der für alle Mitarbeiter eine verbindliche Handlungsgrundlage darstellt.

Die Überprüfung der gesamten Wertschöpfungskette bei Lieferanten, die Komponenten aus längeren Zulieferketten verarbeiten (z. B. PCs und Zubehör, Schallschutzwände), ist schwierig. Die WBS TRAINING AG fragt grundsätzlich nach den Produktionsstandards der Zulieferer, und es werden beispielsweise auch Fotos von der Produktion gefordert. Nur mit Firmen, deren Standards den genannten Richtlinien entsprechen, werden Verträge geschlossen. Jedoch erfolgt keine direkte Überprüfung der Angaben auf ihre Validität, stattdessen wird auf Vertrauen und den Aufbau einer gegenseitig zuverlässigen langfristigen Geschäftsbeziehung gesetzt.

Eine weitere Variante, mit der die WBS ihre Risiken minimiert, ist die hohe Wiederverwendung von Geräten. Beispielsweise werden ältere PCs in Kursen mit geringeren technischen PC-Anforderungen eingesetzt und neue PCs für die Kurse mit höheren technischen Anforderungen angeschafft. Sowohl IT-Hardware als auch Mobiliar für Schulungsräume werden regional und überregional unter den Standorten ausgetauscht. Da die Bedarfssituation je nach Höhe des Teilnehmeraufkommens an einem Standort mitunter kurzfristig sehr unterschiedlich ist, können dadurch Neuanschaffungen für kurzfristige Auftragsspitzen vermieden werden. Um die ohnehin bereits regen Austauschprozesse zu unterstützen, wurde seit Ende 2015 eine zentral gesteuerte Kostenverantwortung und Hardware-Verwaltung eingeführt. Dadurch, dass alle Standorte über eine Umlage gleichermaßen an den Kosten beteiligt sind, haben auch alle Standorte ein Interesse, die gesamten Anschaffungskosten so gering wie möglich zu halten, was wiederum zum Tauschen motiviert. Damit gilt die Hardware als firmenweites Eigentum, und einzelne Standorte haben keinen Alleinanspruch mehr darauf. Einhergehend mit der Einrichtung eines „virtuellen Lagers“, welches ungenutzte Hardware der einzelnen Standorte veröffentlicht, wird die Weitergabe dieser Hardware an andere Standorte wesentlich vereinfacht, was die Wiederverwendungsrate steigert. Ein ähnliches Verfahren wurde für den Einsatz, die Weitergabe und Wiederverwendung von Mobiliar der Schulungsstätten eingerichtet.

Es ist uns bewusst, dass die gesamte Wertschöpfungskette von elektronischen Geräten von der Ausbeutung der Rohstoffe über die Produktion der Komponenten bis zur Fertigung der Geräte meist für Mensch und Natur sehr kritisch zu beurteilen ist. Bisher fehlen uns noch Alternativen

für den Einsatz solcher Geräte, auf die wir durch die Art unserer Produkte und Leistungen angewiesen sind (siehe Selbsteinschätzung/Negativkriterien).

A1.3 STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN ZUR FAIREN PREISBILDUNG (RELEVANZ: NIEDRIG)

Die WBS TRAINING AG ist bestrebt, möglichst langfristige und enge Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Es wird seitens des Einkaufs eine Beschränkung auf maximal drei Lieferanten pro Produktbereich angestrebt, mit denen eng zusammengearbeitet wird. So arbeiten wir beispielsweise mit dem Hauptlieferanten der IT (der Wortmann AG) seit dem Jahr 2009 zusammen und mit dem Hauptlieferanten für Büromöbel und Bürobedarf (Otto Office) schon seit 2006. Auch mit Leitungslieferanten besteht bereits eine langjährige Zusammenarbeit, diese sind 1999 die Telekom, seit 2000 CNT, seit 2003 Colt und seit 2006 QSC. Die Kooperation mit unterschiedlichen Leitungslieferanten kam durch die Expansion in Regionen mit sehr unterschiedlicher Netzverfügbarkeit zustande. Um die Qualität der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zu stärken, führt die IT-Abteilung Zufriedenheitsbefragungen durch. Dabei können die WBS-Abteilungen und Standorte die Lieferanten hinsichtlich ihrer Qualität, Zuverlässigkeit und weiterer Kriterien bewerten. Die Ergebnisse werden den Lieferanten mitgeteilt.

Ebenso hat der zentrale Einkäufer auf eigene Initiative eine interne Befragung zur Zufriedenheit mit unseren drei größten Lieferanten für Büroartikel durchgeführt. Das Ergebnis zeigte, dass die Mitarbeiter mit unserem langjährigen Lieferanten Otto Office am zufriedensten sind, was die ohnehin geplante weitere Geschäftsbeziehung gestärkt hat. Auch hier wurden alle Befragungsergebnisse den Lieferanten als Kundenfeedback zur Verfügung gestellt. Als ein Ergebnis des Austausches mit den Lieferanten war z. B. die WBS-interne Regelung einer Mindestbestellmenge von 50 Euro von unserem Einkäufer festgelegt worden. Damit sollen Transportwege für Kleinstbestellungen vermieden und Transportkosten verringert werden.

Durch Kommunikation und verschiedene Formen der Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit findet in der WBS seit mehreren Jahren ein Umdenkprozess von vorrangig finanziellen Kriterien hin zu nachhaltigen Handlungs- und Wirtschaftsweisen statt. Unter anderem wird auf den regen Austausch zwischen den Standorten und mit den zentralen Bereichen viel Wert gelegt, was in Form von Jour fixes, Online-Meetings, bei Regionaltreffen und diversen Seminaren und Tagungen stattfindet. Neben der Einhaltung verschriftlicher Richtlinien wird vor allem auch durch die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter zunehmend auf nachhaltige Aspekte in der Auswahl und Kooperation mit Lieferanten geachtet.

INDIKATOR B

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 INSTITUTIONALISIERUNG (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS TRAINING AG ist eine Aktiengesellschaft, deren einziger Teilhaber die Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft (Holding) ist. Diese fungiert als Dachgesellschaft über mehrere Unternehmen. Heinrich Kronbichler ist gleichzeitig Vorstand der WBS TRAINING AG und Inhaber der Verwaltungsgesellschaft. Es gibt keine externen Teilhaber, Investoren oder Geldgeber. Eine AG ist laut Herrn Kronbichler gut für eine mögliche Beteiligung von Mitarbeitern geeignet.

Mitarbeiter, die in das Finanzmanagement involviert sind, werden im Rahmen des Einarbeitungsprozesses durch den Vorgesetzten und den Startbegleiter auch in ethisch ausgerichtete Aspekte eingewiesen. Neu eingeführte Richtlinien in Bezug auf eine ethische Gestaltung des Finanzmanagements werden durch den Vorstand und/oder den Leiter der Abteilung Buchhaltung per E-Mail an alle betreffenden Mitarbeiter kommuniziert. Zu den ethischen Aspekten gehört die Auswahl eines Geldinstituts, das nach ethischen Richtlinien arbeitet. Hierfür hat die WBS auf Initiative des Vorstands die GLS-Bank ausgewählt (siehe Indikator B1.2). Grundlage für die Verhaltensausrichtung der Mitarbeiter ist die Vision der WBS TRAINING AG. Auf Basis der Unternehmensvision wurde der Vorschlag für ein Compliance-Konzept erarbeitet, welches noch nicht abschließend ausformuliert und eingeführt wurde.

→ Erkenntnis: Bisher gibt es außer den per E-Mail und mündlich kommunizierten Anweisungen kein standardisiertes Regelwerk wie ein Compliance-Konzept oder Aufnahme bzw. keinen verbindlichen Prozess zum ethischen Finanzmanagement, der allen Mitarbeitern bekannt ist. Hierzu sollte geprüft werden, welches die geeignetste Form ist, um verbindliche und jederzeit nachschlagbare Standards festzulegen. Dies müsste dann entsprechend an alle Mitarbeiter kommuniziert werden.

Die Mitarbeiter werden über eine Prämie am Unternehmensgewinn beteiligt. In den vergangenen Jahren lag diese zwischen einem halben bis zu anderthalb Monatsgehältern und ist abhängig vom unternehmensweiten Deckungsbeitrag III, der von allen gemeinsam erwirtschaftet wird. Der genaue Prozentsatz des DB III, der für die Auszahlung der ersten (halbes Monatsgehalt), zweiten (ganzes Monatsgehalt) und dritten Prämienstufe (1,5 Monatsgehälter) erreicht werden muss, wird zu Beginn eines Jahres im sogenannten Flow-Gremium entschieden. In 2014 und 2015 lag die erreichte Auszahlung jeweils bei einem Monatsgehalt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2015 erfolgt erstmals eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgewinn. Dazu werden circa 10 % des Gewinns nach Steuern an alle fest angestellten Mitarbeiter ausgezahlt. Aus der Umlageberechnung ergibt sich ein Verteilungsschlüssel, nach dem 1,5 % des Jahresgehalts je Mitarbeiter ausgezahlt werden.

Ein weiterer Teil des Gewinns wird als Spende an gemeinnützige Projekte ausgegeben. In 2015 betrug der Gesamtspendenbetrag einen Anteil von ca. 12 % des Gewinns vor Steuern, wobei ein Großteil der Spendenempfänger durch die Mitarbeiter selbstständig entschieden werden konnte (vgl. Indikator E).

B1.2 ETHISCH-NACHHALTIGE QUALITÄT DES FINANZDIENSTLEISTERS (RELEVANZ: NIEDRIG)

Aus Gründen der Nachhaltigkeit und aus einem sozial-ökologischen Bewusstsein heraus hat die WBS TRAINING AG entschieden, verstärkt mit der GLS Bank zusammenzuarbeiten. Diese Bank finanziert mehr als 11.000 Unternehmen und Projekte pro Jahr, die in Bereichen wie freie Schulen und Kindergärten, regenerative Energien, Behinderteneinrichtungen, Wohnen, nachhaltiges Bauen und Leben im Alter tätig sind. Im Jahr 2015 liefen ca. 66 % der Umsätze über das Konto bei der GLS Bank. Für ein weiteres Drittel der Umsätze wird noch das frühere Konto bei der Commerzbank genutzt, welches jedoch schrittweise auf das Konto bei der GLS-Bank überführt werden soll. Zudem existieren zwei Tagesgeldkonten, ebenfalls eines bei der GLS Bank und eines bei der Commerzbank. Hierbei sind die Guthaben auf den Konten etwa zu 50 / 50 verteilt, wobei das Commerzbank-Konto eher statisch, das bei der GLS Bank eher dynamisch genutzt wird. Aus rechtlichen Gründen kann die Umstellung auf das Konto bei der GLS-Bank bei einigen älteren Verträgen erst sukzessive jeweils zum Auslaufen von Vertragsfristen erfolgen.

Zudem existiert ein kleines Konto bei der Kreissparkasse in Köln (weniger als 0,1 % vom Umsatz), über welches die Jobtickets für einige Mitarbeiter in Köln abgewickelt werden.

Durch die zentrale Erstellung der Einreichungsunterlagen der geförderten Bildungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass Umsätze im Bereich Berufliche Bildung ausschließlich auf das Konto bei der GLS-Bank überwiesen werden.

→ Erkenntnis: Bisher zeigt sich, dass den bisherigen Anweisungen zwar viele Mitarbeiter folgen, jedoch noch keine allgemeine Verbindlichkeit erreicht wurde. Es gibt weiterhin einige Standorte und Abteilungen, die noch das alte Konto bei der Commerzbank nutzen. Dies könnte durch die Einrichtung eines entsprechenden Prozesses oder allgemeiner Richtlinien, z. B. einer Nachhaltigkeits- oder einer Ethikrichtlinie, verändert werden.

B1.3 GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG (RELEVANZ: HOCH)

Die Berechnung von Zinsen auf Festgeld wird als nicht ethisch vertretbar angesehen, da dieses Geld nicht aus eigenem Arbeiten und Wirtschaften entsteht und somit nicht im Sinne der Gemeinwohl-Ökonomie ist. Aus diesen Gründen verzichtet die WBS TRAINING AG auf eigenen ausdrücklichen Wunsch auf die Zinsen bei der GLS Bank. Diese Zinsen sollen der GLS-Bank zur Unterstützung von nachhaltigen Projekten zur Verfügung stehen.

Die WBS TRAINING AG vergibt auch zinslose Darlehen, beispielsweise an die Tochter WBS TRAINING SCHULEN gGmbH.

Eine betriebliche Altersvorsorge existiert nicht (siehe C1.2).

B1.4 GEMEINWOHLORIENTIERTE FINANZIERUNG (RELEVANZ: NIEDRIG)

Die WBS TRAINING AG hat weder Kredite aufgenommen noch setzt sie Fremdkapital von Investoren, Förderträgern oder anderen Institutionen ein.

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.

Die Eigenkapitalquote zum Stichtag 31.12.2015 beträgt 41,6 %, wobei sich das Fremdkapital aus den obigen Rückstellungen und kurzfristigen Verbindlichkeiten zusammensetzt.

INDIKATOR C

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

C1.1 MITARBEITERORIENTIERTE ORGANISATIONSKULTUR UND -STRUKTUREN¹ (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS befindet sich seit 2015 in der Umgestaltung hin zu einem agilen Unternehmen. Dies bedeutet, dass herkömmliche hierarchische Strukturen nach und nach abgelöst werden von dezentralen Strukturen und Formen der Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung. Dieser Prozess wurde vor mehreren Jahren auf Initiative einer Gruppe von Mitarbeitern angestoßen, die sich dabei an Vorbildern anderer Firmen orientieren, die nach dem integralen Prinzip bzw. dem Beta-Kodex arbeiten (vgl. z. B. Frederic Laloux: „Reinventing Organizations“).

Mitte 2015 waren alle Standortleiter eingeladen, sich in selbst gewählten Gruppen zusammenzuschließen, wobei neben regionalen Aspekten auch persönliche Sympathien in der Zusammenarbeit berücksichtigt werden konnten. Seither wurden sowohl Verantwortung als auch Entscheidungsmacht auf die elf entstandenen Gruppen verlagert, welche zuvor vorrangig zentral bestanden. Eine wesentliche Spielregel ist dabei die gegenseitige Konsultation innerhalb der Gruppen, wonach wichtige Entscheidungen nur im Vieraugenprinzip getroffen bzw. freigegeben werden dürfen. Auch in jeder anderen Hinsicht werden kooperatives Verhalten und gegenseitige Konsultation als wesentlich erachtet. Trotz der regional weiten Streuung unserer Standorte sind sich die Mitarbeiter sehr bewusst, für eine gemeinsame Firma und gemeinsame Ziele zu arbeiten. Dies zeigt sich in einer sehr hohen Kooperationsbereitschaft in verschiedensten Angelegenheiten.

Der Prozess zur Entwicklung hin zu einem agilen Unternehmen ist noch längst nicht abgeschlossen, beispielsweise wird noch an der Art der Vernetzung bzw. internen Organisation der Abteilungen der Verwaltung und zwischen dieser und den Gruppen gearbeitet. Auch befindet sich die WBS in einer Phase der Identifizierung ihres unternehmensweiten integralen Sinns. Es wurden alle Mitarbeiter eingeladen, an diesem Prozess in interaktiven Workshops teilzunehmen und ihre Gedanken einzubringen.

Als oberste Maxime der Unternehmenskultur für den Umgang und die Zusammenarbeit miteinander verständigten sich die Mitarbeiter in einem früheren Workshop in 2005 auf die *Herzlichkeit*. Dies wird auch durch unser Visionsbild visualisiert, das als zentrales Motiv ein Herz zeigt. Im Leitbild des Unternehmens wird „gegenseitige Wertschätzung, hohe Transparenz und Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg“ betont. In der WBS wird ein kooperativer Führungsstil gelebt, bei dem die Führungskraft „klar, nachvollziehbar und wertschätzend“ kommuniziert, „präsent“ für den Mitarbeiter und „offen für konstruktive Kritik“ ist. Diese und weitere Leitlinien sind in den *Führungsgrundsätzen* des Unternehmens verschriftlicht und Bestandteil des Einarbeitungsprozesses (siehe Anlage 3).

Das hohe Bewusstsein für die Zusammengehörigkeit der Mitarbeiter und die Kooperationsbereitschaft erfahren alle Mitarbeiter bereits vom ersten Tag an in ihrem Einarbeitungsprozess. Auf eine herzliche Begrüßung mit einem Blumenstrauß für jeden neuen Mitarbeiter folgt eine systematische und individuell nach Aufgabengebieten zusammengestellte Einarbeitungsphase. Diese wird zum einen von den Kollegen am Arbeitsort nach vorgegebenen Standards gestaltet, wozu beispielsweise für die ersten sechs Monate ein Startbegleiter gehört,

¹ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

der in die Aufgabengebiete einführt und für alle Fragen offen ist. Zum anderen erfolgt eine zentral organisierte Einarbeitung durch die sogenannte „Learning Factory“, die sowohl aus zwei Präsenzseminaren als auch aus kürzeren Online-Seminaren über die LernNetz-Plattform besteht. Bei dem zweitägigen Präsenzseminar für neue Mitarbeiter werden alle Bereiche, Abteilungen und Produkte der WBS kurz vorgestellt – das wesentliche Element liegt jedoch im Erfahren der Unternehmenskultur und im persönlichen Kennenlernen der jeweiligen Unternehmensvertreter, des Vorstands und der neuen Kollegen. Das Seminar beinhaltet viele kreative, interaktive und spielerische Elemente und einige Überraschungsmomente, die das WIR-Gefühl erspüren lassen. Für viele Mitarbeiter ist dieses Seminar ein Eisbrecher, um sich zur WBS zugehörig zu fühlen und ganz selbstverständlich auf Führungskräfte und langjährige Mitarbeiter zugehen zu können.

Ebenso werden in diesem Seminar (wie auch bei anderen Gelegenheiten) elementare Werte der Firmenkultur verdeutlicht. Dazu gehören die Credos des Vorstands „NIPSILD“ und „TUN“. NIPSILD steht für „Nicht in Problemen, sondern in Lösungen denken“ und TUN steht einfach für „Loslegen und Tun“. Die Initiative der Mitarbeiter ist gefragt, wobei auch Fehler gemacht werden dürfen – denn es gibt eigentlich keine Fehler, sondern nur Erfahrungen. Diese Credos werden von „älteren“ Mitarbeitern gerne anhand eigener selbst erlebter Beispiele verdeutlicht, was ebenfalls zu einer sehr offenen und persönlichen Ebene der Zusammenarbeit beiträgt. Weiterhin gehört das zweitägige QM-Seminar in Präsenz zur Learning Factory, in dem wesentliche Grundlagen zu den Werten und der Qualitätssicherung der WBS vermittelt werden.

Die Mitarbeiter können diesen Einarbeitungsprozess über einen Fragebogen bewerten und so individuelles, aber auch standardisiertes Feedback geben, und es werden regelmäßige Mitarbeitergespräche nach drei Wochen, drei Monaten und sechs Monaten mit dem Vorgesetzten geführt und dokumentiert. Dadurch findet ein regelmäßiger Austausch zur gegenseitigen Erfüllung der Erwartungen statt, und der neue Mitarbeiter kann sich selbst in Bezug auf seine neue Stelle gut einschätzen.

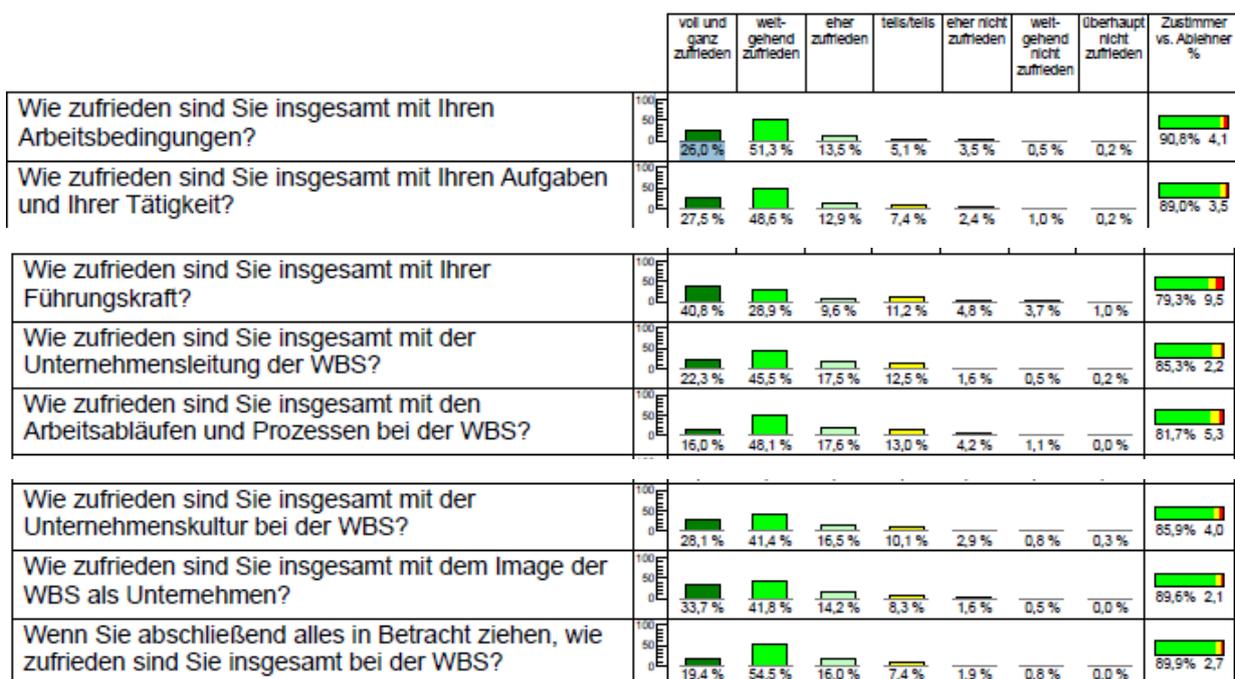
Allen Mitarbeitern stehen verschiedenste Möglichkeiten zur Weiterbildung offen. Die Abteilung Personalentwicklung erstellt jedes Jahr einen vielseitigen hausinternen Weiterbildungskatalog mit diversen Seminaren zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Bei der Auswahl der Angebote und Trainer werden zunächst die Bedarfe der Mitarbeiter, d. h. der Gruppen und Abteilungen über Umfragen ermittelt und dabei die Feedbacks aus früheren Seminaren berücksichtigt. Zudem besteht die Möglichkeit, auf eigene Initiative nach Abstimmung auch externe Seminare zu besuchen. Jeder Mitarbeiter kann mindestens drei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungen aufwenden, wobei unter Nutzung von Angeboten außerhalb der Arbeitszeit bzw. bei Online-Seminaren auch mehr Weiterbildungen besucht werden können. In 2015 wurden insgesamt 92 interne Weiterbildungen angeboten und davon 70 durchgeführt. Dieses Angebot nahmen 458 Mitarbeiter an insgesamt 2092 Weiterbildungstagen wahr.

Zudem haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Kursangebote für Kunden der WBS kostenfrei oder stark kostenreduziert zu belegen. Anregungen der Mitarbeiter an die Personalentwicklung werden auch gerne entgegengenommen und umgesetzt. So wurden bei Bedarf auch Seminare für einzelne Standorte oder Abteilungen durchgeführt.

Bereits seit vielen Jahren und vor Beginn der Umgestaltung zu einem agilen Unternehmen versteht sich die WBS TRAINING AG als ein Unternehmen mit flachen Hierarchien. Dem Gesamtunternehmen stehen ein Vorstand (eine Person) und die Geschäftsleitung (drei Personen) vor. Die meisten Abteilungen der Verwaltung, wie Marketing, IT, Qualitätsmanagement, Controlling, werden jeweils durch eine Führungskraft geleitet. Es gibt jedoch auch Teams, z. B.

in der Personalabteilung, die auf eigene Initiative eine Form der Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung ohne Führungskraft entwickelt haben. Dies entspricht auch der Tendenz einer Entwicklung hin zu einem agilen Unternehmen. Die Standorte werden in der Regel von einer Person, dem Standortleiter, geführt. Da Standorte auch zusätzliche kleinere Geschäftsstellen, sogenannte Satelliten oder Kooperationspartner eröffnen, werden diese ebenfalls von diesem Standort bzw. Standortleiter aus gesteuert. Dabei genießen die Standortleiter weitreichende Entscheidungsfreiheiten bzw. unterliegen bei wichtigen Entscheidungen wie Personalfragen dem Prinzip der Konsultation und gegenseitigen Freigabe nach dem Vier-Augen-Prinzip innerhalb ihrer Standortgruppe. Auch Mitarbeiter vor Ort, die für eine kleinere Schulungsstätte zuständig sind, haben weitreichenden Gestaltungsspielraum und können kleine Entscheidungen in eigener Verantwortung bzw. nach Abstimmung mit dem Team vor Ort treffen. Ein wesentliches Kriterium dabei ist die Einhaltung der allgemeingültigen Unternehmensrichtlinien und der Vorgaben, die im Qualitätsmanagementsystem verankert sind.

Alle zwei Jahre erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit zu einem anonymen Feedback in einer sehr detaillierten Mitarbeiterbefragung. Bei der Befragung in 2015 lag die Beteiligungsquote mit 73 % sehr hoch, was ein hohes Interesse der Mitarbeiter an Mitgestaltung zeigt. Im Folgenden sind einige Ergebnisse aus der Befragung 2015 dargestellt, die die Stimmung im Unternehmen widerspiegeln:

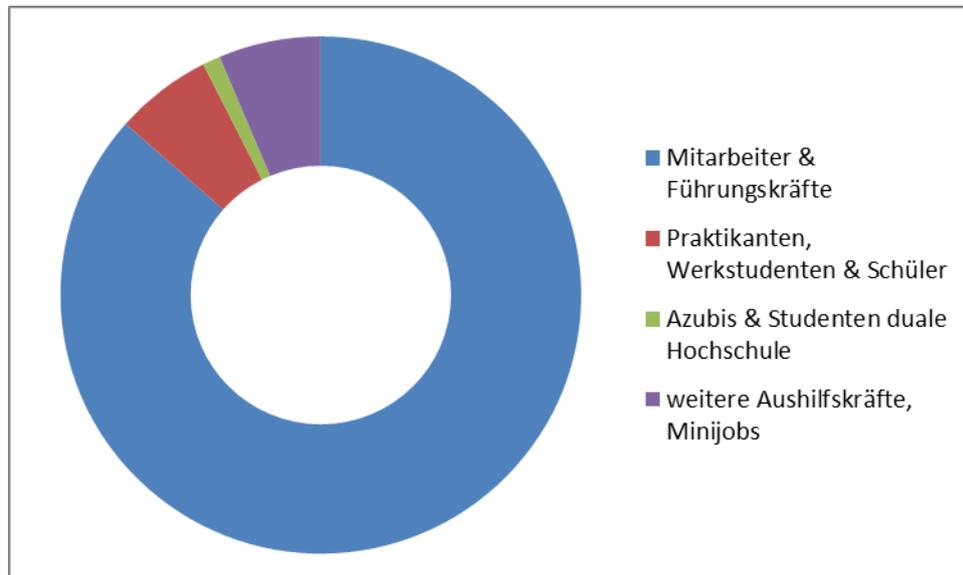


Die mehrheitlich positiv gewichteten Antworten zeigen, dass die Mitarbeiter mit ihren Arbeitsbedingungen, dem Führungsverhalten, den internen Abläufen und der Unternehmenskultur zufrieden sind. Die Ergebnisse der vorherigen Befragung in 2013 zeigten ähnlich positive Werte.

Zudem führte die WBS Ende 2014 eine regionale Mitarbeiterbefragung im Rahmen des Kulturaudits des Forschungs- und Bildungsinstituts „Great Place to Work“ bei den Kollegen in Berlin-Brandenburg durch. Hierbei wurde hauptsächlich die Qualität der Arbeitsplätze und der

Unternehmenskultur bewertet. Nach Auswertung dieser Befragung und weiterer Gutachteninstrumente erhielt die WBS TRAINING AG das Siegel „Great Place To Work®“.

Die WBS beschäftigte zum Stichtag 31.10.2015 insgesamt 852 Personen, davon 740 feste Mitarbeiter und Führungskräfte, 47 Praktikanten, Werkstudenten und Schüler, 10 Azubis und Studenten der dualen Hochschule und 55 weitere Aushilfskräfte und Minijobber (alle weiteren Personalangaben zu 2015 beziehen sich denselben Stichtag).



Die Fluktuationsquote einschließlich aller Praktikanten, Werkstudenten und anderer Mitarbeitergruppen betrug 2013: 10,74 %, 2014: 10,32 % und 2015: 11,81 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Fluktuation des Kernpersonals ohne Praktikanten, Werkstudenten und Aushilfskräfte in 2015 bei nur 7,8 % lag (für die Vorjahre liegen dazu keine Vergleichszahlen vor).

In 2015 erstellte die WBS auch erstmals ein eigenes Kulturbuch. Dazu wurden alle Mitarbeiter eingeladen, Beiträge (anonym oder mit Namen) einzusenden, die ihr Empfinden der Unternehmenskultur bei der WBS ausdrücken. Dadurch entstand ein sehr kreatives Werk mit sehr vielfältigen Text- und Bildbeiträgen, die einen vielseitigen positiven Eindruck der Mitarbeiter vom Unternehmen vermittelt. Das Kulturbuch wurde jedem Mitarbeiter anlässlich der Jahresfeier 2015 übergeben und kann auch von Gästen bei der WBS eingesehen werden.

Neben den fest angestellten Mitarbeitern, welche auch Ausbilder und einige Trainer umfassen, beschäftigt die WBS eine große Zahl an freiberuflichen Trainern und Dozenten. Alle Ausbilder, Trainer und Dozenten, die im Auftrag der WBS arbeiten, erhalten für ihre Unterrichtsgestaltung ein standardisiertes Curriculum, welches die verbindlichen Inhalte vorgibt und allgemein in die Unternehmens- und Wertekultur der WBS einführt. Abgesehen von diesen Rahmenvorgaben sind sie frei in der methodischen und didaktischen Gestaltung ihres Unterrichts. Jedoch haben auch die freiberuflichen Trainer die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen (siehe unten).

C1.2 FAIRE BESCHÄFTIGUNGS- UND ENTGELTPOLITIK (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS TRAINING AG hat sich als Ziel die klar kommunizierte Richtlinie gesetzt, keine prekären Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Der gesetzliche Mindestlohn wird in jedem Fall eingehalten. Es existiert ein „Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohnes für pädagogisches Personal“, an den alle pädagogisch tätigen Funktionsgruppen gebunden sind. Dieser wird von der WBS TRAINING AG selbstverständlich eingehalten und jährlich angepasst. Demnach liegt der Mindestlohn in 2016 bei 2.434,88 € (West) und 2.347,92 € (Ost). Weitere Tarifverträge gibt es nicht. In der Funktionsgruppe Organisationsassistenten werden Einstiegsgehälter ab 1.600 € in Vollzeit gezahlt.

Je nach auszuführender Funktion existieren Gehaltskorridore, bei denen regionale, tarifliche und individuelle Bedingungen berücksichtigt werden. Hier steht die Personalbetreuung der Führungskräfte beratend zur Seite. Das Gehalt der einzelnen Mitarbeiter und Führungskräfte ist jedoch nicht transparent, da dies vom Vorstand und der Geschäftsleitung so vorgegeben ist. Demnach sind alle Mitarbeiter vertraglich verpflichtet, über ihr Gehalt Stillschweigen zu bewahren.

Die WBS TRAINING AG beschäftigt auch Personen auf Basis eines Minijobs, wobei diese Form des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich auf eigenen Wunsch besteht, unter anderem weil diese Arbeitnehmer noch anderen Tätigkeiten nachgehen.

Seit 2015 dürfen befristete Arbeitsverträge in der WBS TRAINING AG nur aus bestimmten Gründen vergeben werden (z. B. bei Berufsanfängern, Krankheitsvertretungen, projektgebundenen Stellen oder bei dringlichen betrieblichen Erfordernissen). Ansonsten werden unbefristete Arbeitsverträge geschlossen. Auch alle zu Anfang 2015 noch befristeten Verträge wurden auf die Notwendigkeit der Befristung hin geprüft und überwiegend entfristet.

Die WBS bietet keine betriebliche Altersvorsorge an. Dies ist eine Entscheidung des Vorstands, da er dies aufgrund künftiger wirtschaftlicher und politischer Entwicklungen aus seiner Sicht nicht für sinnvoll erachtet. Einige Mitarbeiter haben für sich jedoch individuelle Lösungen einer persönlichen Altersvorsorge gefunden, die über die Gehaltsauszahlung abgewickelt wird, ohne dabei betriebliche Zuschüsse zu erhalten.

Die WBS hat eine hohe Anzahl von freiberuflichen Trainern und Dozenten unter Vertrag. Diese werden in unterschiedlichem Umfang, abhängig von der eigenen Verfügbarkeit und dem Auftragsvolumen im jeweiligen Kompetenzbereich, zu unterschiedlichen Themen angefragt und eingesetzt. Dabei strebt die WBS eine hohe Bindung der Trainer an. So erhalten die Trainer im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen zusätzlichen zehntägigen Vertrag zur „Unterrichts- und Prüfungsvorbereitung“, nachdem sie im Bereich Berufliche Bildung der WBS TRAINING AG 100 Tage in einem Jahr freiberuflich tätig waren. Für diesen Zusatzvertrag brauchen sie der WBS keine Gegenleistung zu erbringen. Zu weiteren Trainerbindungsaktionen vor dem Hintergrund der Wertschätzung gegenüber den freiberuflichen LernNetz-Trainern im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zählen folgende vom Trainermanagement für die LernNetz-Trainer organisierte kostenfreie Projekte und Veranstaltungen:

- Angebot von Trainerfortbildungen zu drei unterschiedlichen Themenbereichen mehrmals pro Jahr in Präsenz (Trainer Saturdays)
- Angebot von Online-Trainerfortbildungen zu zehn unterschiedlichen Themenbereichen mehrmals pro Jahr
- Veranstaltung eines großen Trainerevents für Trainer aller Geschäftsbereiche mit fachlichen Angeboten, Workshops und vielen Möglichkeiten zur Vernetzung in einem feierlichen Rahmen

- Je Quartal ein Trainer-Online-Jour-fixe, um die Trainer über Neuentwicklungen und Wissenswertes aus der WBS zu informieren und dies für Austausch, Feedback und Diskussionen mit den Verantwortlichen im Trainermanagement zu nutzen
- Regelmäßige Trainer-Jour-fixes online und/oder in Präsenz an den Standorten
- Sachgeschenke (z. B. Bücher), Beteiligungen an Weihnachtsfeiern und andere kleine Aufmerksamkeiten

Zudem wird den Trainern zur Einarbeitung bei der WBS eine Reihe von Hilfsmitteln bereitgestellt wie z. B.:

- Tour de LernNetz – Einführung und Anwendung der LernNetz-Umgebung in drei aufeinander aufbauenden Modulen – jeweils live durchgeführt, zusätzlich als Webinar zum Nachhören
- Technikkurs für Einsteiger
- LernNetz-Übungsraum
- Trainer-Guide und Handouts mit Nutzungsinformationen für Software und Zubehör
- Offene Sprechstunde
- Genereller IT-Support nach Bedarf
- Persönliche Ansprechpartner, regelmäßige Kommunikation in der Einarbeitungsphase und kontinuierliche Unterstützung durch das Team Trainermanagement

C1.3 ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG EINSCHLIEßLICH WORK-LIFE-BALANCE/FLEXIBLE ARBEITSZEITEN (RELEVANZ: MITTEL)

In der WBS gilt generell auf Vollzeitbasis eine 5-Tage-Woche mit 40 Stunden ohne Schichtbetrieb. Je nach Funktion und Arbeitsplatz gibt es verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle, die im Unternehmen gelebt und von der Unternehmenskultur gefördert werden. Die Arbeitszeiten können auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter auch für einen kurzen Zeitraum von beispielsweise 1 - 2 Monaten in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden.

Das pädagogische Personal ist laut Tarifvertrag verpflichtet, die Arbeitszeit zu dokumentieren und Plusstunden zeitnah halbtagesweise abzubauen. Gleiches gilt nach interner Regelung für die Organisationsassistenten. Aufgrund der Anwesenheitszeiten der Teilnehmer an den Standorten muss auch eine Anwesenheit des Standortpersonals zu diesen Präsenzzeiten gewährleistet sein, so dass für diese Mitarbeitergruppe die Arbeitszeit nur eingeschränkt flexibel ist. Anderen Mitarbeitern und Führungskräften steht es frei, die Arbeitszeit zu dokumentieren oder die „Vertrauensarbeitszeit“ zu nutzen, d. h., den Arbeitsvertrag nach eigener Verantwortung und ohne Kontrolle zu erfüllen. Diese Regelungen sind im „Handbuch zur Arbeitszeitdokumentation“ veröffentlicht.

Es wird vielen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeit ganz oder teilweise vom Homeoffice aus durchzuführen. Im Jahr 2015 hatten 109 Mitarbeiter (13 %) eine Vereinbarung zum Homeoffice, davon 62 mit 10 % - 50 % und 47 Mitarbeiter mit über 50 % der regulären Arbeitszeit im Homeoffice. Diese Zahlen beziehen sich auf schriftliche Homeoffice-Vereinbarungen, wobei die realen Zahlen vermutlich höher liegen.

Die Arbeitsverträge sehen grundsätzlich 30 Tage bezahlten Urlaub vor, wobei fünf Tage des Urlaubs über die Jahresgrenze mitgenommen werden dürfen und bis zum 31.3. des Folgejahres abgebaut werden müssen. Diese Regelung soll dazu führen, dass die Mitarbeiter zwar etwas Flexibilität haben, jedoch möglichst ihren vollen Urlaub in einem Jahr nehmen, um sich selbst ausreichende Erholungsphasen zu ermöglichen. Zusätzlich wird am 24.12. und 31.12. jeweils ein halber Tag vom Unternehmen frei gegeben. Sofern der Geburtstag eines Mitarbeiters auf einen Arbeitstag fällt, kann dieser einen halben Tag frei nehmen (was nicht gilt, wenn an diesem Tag Urlaub genommen wird).

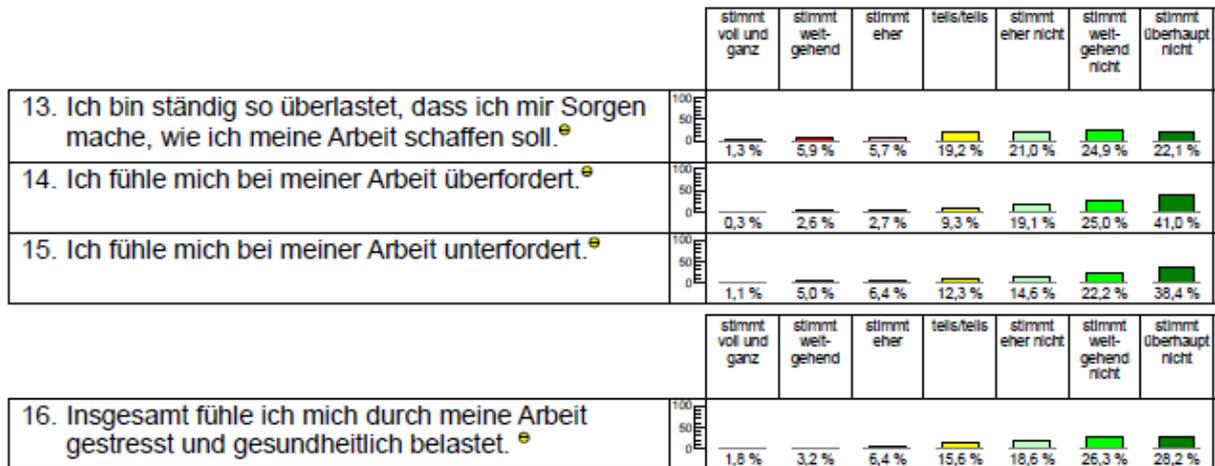
Für private Weiterbildungen oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann jeder Mitarbeiter nach Absprache unbezahlten Urlaub nehmen.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist ein zentrales Anliegen der WBS TRAINING AG. In 2015 wurde durch eine interdisziplinäre Teamgruppe die Erarbeitung eines allgemeingültigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) begonnen, welches anschließend für alle Mitarbeiter umgesetzt werden soll. Schon jetzt werden am Verwaltungssitz in Berlin kostenlose Yogakurse angeboten, die an zwei Terminen pro Woche mit ca. zehn Teilnehmenden voll ausgelastet sind. Auch den Standorten steht es frei, für und mit ihren Mitarbeitern solche Angebote zu organisieren. In der Berliner Verwaltung werden zudem mobile Massagen am Arbeitsplatz angeboten, deren Kosten die Mitarbeiter jedoch selbst tragen. Diese sind sehr beliebt und die Termine oft längst im Voraus ausgebucht. Im Jahr 2015 wurde als besonderes Highlight des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Aktion „easy going“ durchgeführt. Bei diesem Schritt-Sammel-Wettbewerb wurden alle Mitarbeiter eingeladen, sich in Teams zusammenzuschließen und gemeinsam eine imaginäre Wegstrecke von Hamm nach Berlin und ggf. noch weiter zurückzulegen. Alle Mitarbeiter erhielten dazu einen Schrittzähler, konnten über eine interaktive Web-Plattform ihre täglich zurückgelegten Schritte und andere sportliche Aktionen eintragen und sich im Team gegenseitig zur Bewegung motivieren. Zum Ende des Wettbewerbs gab es attraktive Preise, wobei nicht nur die schnellsten, sondern auch die Mitarbeiter mit der größten Bewegungssteigerung besonders belohnt wurden. Zum Abschluss erhielt jeder beteiligte Mitarbeiter als Geschenk noch ein Paket mit vegetarischen Bio-Produkten. Insgesamt gab die WBS in 2015 ca. 59.600 € für gesundheitsfördernde Maßnahmen ihrer Mitarbeiter aus.

Firmenseminare, Meetings und sonstige überregionale Events werden überwiegend im Essentis bio-seminarhotel an der Spree durchgeführt. Dort werden allen Gästen morgendliches Yoga und andere Bewegungseinheiten angeboten und ausschließlich vegetarische und Bio-zertifizierte Speisen und Getränke gereicht. Bisher fand dort auch jedes Jahr eine unternehmensweite Firmenfeier statt, auf der neben zahlreichen sportlichen auch immer geistige und kreative Aktivitäten angeboten werden. Dabei steht nicht das Erstreben von Gewinnen im Mittelpunkt, sondern der gemeinschaftliche Austausch und Spaß an der Bewegung.

In der Mitarbeiterbefragung von 2015 verneinte ein Großteil der Mitarbeiter die Aussage „Insgesamt fühle ich mich durch meine Arbeit gestresst und gesundheitlich belastet“. Die detaillierten Ergebnisse sahen wie folgt aus:

Gesundheit und Stress

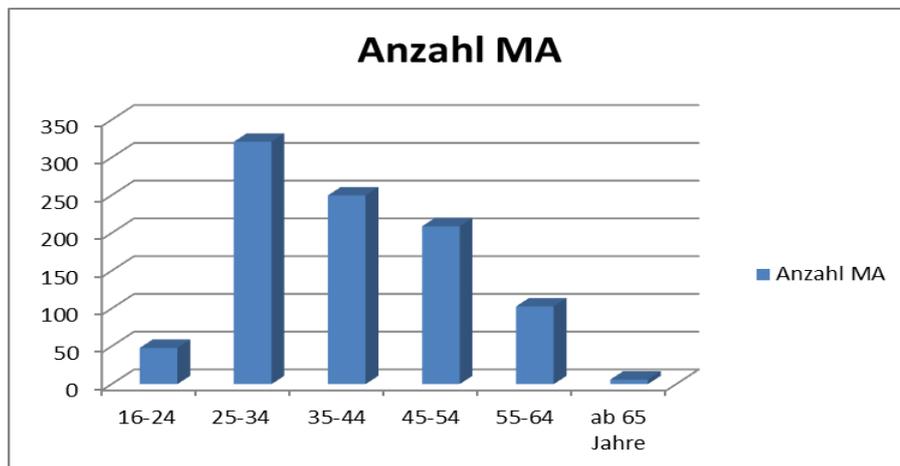


Im Jahr 2015 betrug die Krankheitsquote aller Mitarbeiter im Schnitt 11,3 Tage.

C1.4 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT (RELEVANZ: MITTEL)

Von den insgesamt 852 Mitarbeitern sind 555 Frauen. In Führungspositionen sind Frauen zu 60 % repräsentiert. Zum Vergleich dazu hatte die WBS in 2014 (Stichtag 31.12.2014) bei einem Bestand von insgesamt 776 Mitarbeitern 122 Führungskräfte, davon 70 (57 %) Frauen und 52 (43 %) Männer. Neben den Führungskräften setzte sich die Mitarbeiterschaft 2014 aus 535 festangestellten Mitarbeitern 45 Werkstudenten, Schülern und Praktikanten, 11 Azubis und Studenten und 63 Aushilfen/Minijobbern zusammen.

Die Altersstruktur sieht 2015 folgendermaßen aus:



Der Gesetzgeber schreibt vor, dass die Quote von Mitarbeitern mit Behinderungen bei 5 % liegen sollte. Diese Quote liegt bei der WBS in 2015 bei 2,84 % (in 2014 bei 2,43 %) und wird somit nicht erfüllt. Es gibt aber auch einige positive Beispiele, wobei ehemalige Teilnehmerinnen mit Schwerbehinderung (Rollstuhlfahrer) nach erfolgreichem Abschluss ihrer Weiterbildung bei der WBS angestellt wurden.

→ Erkenntnis: Wir sollten prüfen, wie wir in unseren Personalauswahlprozessen Menschen mit Behinderungen besser ansprechen können.

Der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist nicht bekannt. Hierzu werden keine Daten erhoben, da alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft gleich behandelt werden. Es lässt sich lediglich feststellen, wie viele Mitarbeiter keine deutsche Staatsangehörigkeit haben und/oder nicht in Deutschland geboren wurden. Deren Anteil beträgt 8 %. Jedoch dürfte die Quote der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund deutlich höher liegen, wenn auch alle Mitarbeiter mit nichtdeutschen Eltern erfasst werden würden.

Ein Ombudsmann, der zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen, aber auch zu anderen zwischenmenschlichen Herausforderungen zu Rate gezogen werden kann, ist vorhanden.

Darüber hinaus gibt es bisher keine gezielten Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Gleichstellung.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

C2.1 SENKUNG DER NORMALARBEITSZEIT (RELEVANZ HOCH)

Wie in C1.3 erwähnt, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitstellen grundsätzlich 40 Stunden. Die Senkung der Normarbeitszeit ist bisher kein Ziel der WBS.

Mit Inkrafttreten des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohnes für pädagogisches Personal sind Mitarbeitergruppen zur Dokumentation ihrer Arbeitszeiten verpflichtet. Im Rahmen der WBS Zeitdokumentation dürfen Arbeitszeitkonten mit höchstens zehn Plus- oder auch fünf Minusstunden in einem Monat aufgebaut werden. Im Verhältnis ausgedrückt sind das jeweils 25 % Plus- bzw. 12,5 % Minusstunden der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Diese Plus- oder Minusstunden sind innerhalb eines Zeitraums von 2 Monaten nach Entstehung durch Freizeitausgleich bzw. Mehreinsatz auszugleichen. Gleiches gilt für den Ausgleich von entstanden Plus- oder Minusstunden bei Mitarbeitergruppen, bei denen Vertrauensarbeitszeiten gelten.

All-inclusive-Arbeitsverträge, in denen pauschal alle Überstunden im Gehalt abgegolten werden, werden in der WBS nicht ausgestellt. Die letzten derartigen Verträge wurden 2013 abgeschafft.

C2.2 ERHÖHUNG DES ANTEILS DER TEILZEIT-ARBEITSMODELLE UND EINSATZ VON ZEITARBEIT (BEI ADÄQUATER BEZAHLUNG) (RELEVANZ: MITTEL)

In den meisten Stellen, einschließlich Führungspositionen, ist es möglich, auf eigenen Wunsch in Teilzeit zu arbeiten. In 2015 nahmen ca. 20 % der Führungskräfte und Mitarbeiter (Werkstudenten, Praktikanten und Aushilfen ausgenommen) Teilzeitmodelle in Anspruch.

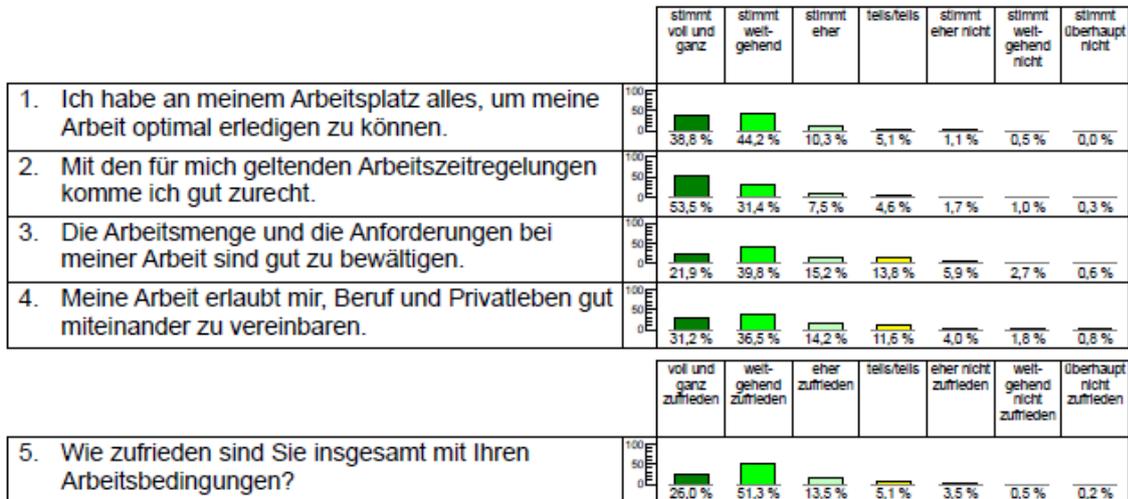
Zeitarbeit kam bisher in der WBS nur vereinzelt und kurzzeitig vor, um personelle Engpässe auszugleichen. Generell werden vorrangig Festanstellungen angestrebt.

C2.3 BEWUSSTER UMGANG MIT (LEBENS-) ARBEITSZEIT (RELEVANZ: MITTEL)

Im Seminkatalog der Personalentwicklung haben Seminare zu den Themen Selbst- und Zeitmanagement einen festen Platz und können von allen Mitarbeitern gebucht werden.

Die Mitarbeiterbefragung 2015 zeigte, dass die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeitregelungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, überwiegend als positiv wahrgenommen werden.

Arbeitsbedingungen



C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER

C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT (RELEVANZ: HOCH)

Der Vorstand der WBS TRAINING AG ist selbst überzeugter Vegetarier und Verfechter von Bio-Produkten. Mit seiner bewusst ökologisch und gesundheitsorientierten Lebenshaltung und deren Propagierung fungiert er als Vorbild für die Mitarbeiter. Gesunde Ernährung ist ein sehr häufig angesprochenes Thema in der WBS und findet sich sowohl im Seminarkatalog der Personalentwicklung unter dem Themenfeld „Gesundheitskompetenz“ wieder als auch in Webinaren, die auch externe Besucher kostenlos belegen können. Bei Meetings, Tagungen, Seminaren, Feiern und ähnlichen Firmenevents wird grundsätzlich vegetarisches und möglichst Bio-Essen bereitgestellt. Viele dieser Ereignisse finden im Hotel *Essentis bio-seminarhotel* in Berlin statt, welches ausschließlich vegetarische Bio-Lebensmittel im Angebot hat. Es besteht auch eine unternehmensweit gültige Empfehlung, dass auf Firmenkosten nur vegetarisches Essen konsumiert werden darf.

Auch wenn es keine firmeninternen Kantinen gibt, sind alle Standorte dazu angehalten, ihren Mitarbeitern Bio-Obst, Bio-Tee und Bio-Kaffee zur Verfügung zu stellen. Trinkwasser wird nur in Glasflaschen oder über einen Wasserspender bereitgestellt, wodurch gesundheitsschädliche Plastikflaschen ausdrücklich nicht genutzt werden. Im Verwaltungssitz in Berlin belieferte das *Essentis bio-seminarhotel* die Mitarbeiter in 2015 einmal wöchentlich mit einem (kostenpflichtigen) Mittagessen, was aufgrund der geringen Nachfrage jedoch wieder eingestellt wurde.

Die Arbeitsstätten (Standorte, Verwaltung) sind mit Küchen bzw. kleinen Kaffeeküchen für die Mitarbeiter ausgestattet, so dass frisches oder mitgebrachtes Essen vor Ort zubereitet werden kann. Zudem gibt es unterschiedliche lokale Möglichkeiten zur Versorgung.

Seit 2015 gehört auch das LebensGut Pommritz zur WBS, von dem die Mitarbeiter gelegentlich saisonale Bio-Angebote erhalten, z.B. Obst, Fruchtmus, Fruchtsäfte sowie Walnüsse in der Weihnachtszeit.

C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ (RELEVANZ: HOCH)

Einer 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 in der Nähe von Bahnhöfen bzw. Haltestellen oder direkt in Stadtzentren. So können sowohl Mitarbeiter als auch Kursteilnehmer ihren Arbeits- bzw. Kursort bequem und umweltfreundlich mit dem öffentlichen Personennahverkehr erreichen. Die Mehrheit der Mitarbeiter kommt daher auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit.

In Köln findet sogar das Jobticket der Stadt Köln Verwendung. Dieses wird über ein Firmenkonto abgewickelt, jedoch von den Mitarbeitern selbst bezahlt.

Gar keine Anfahrtswege haben Mitarbeiter, die die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice nutzen (siehe Indikator C 1.3). Zudem nehmen ca. 90 % der freiberuflichen Trainer die Möglichkeit wahr, von zu Hause zu arbeiten, wodurch auch deren Anfahrtswege entfallen.

C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG UND UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE (RELEVANZ: MITTEL)

Ökologisch nachhaltiges Verhalten spielt in der Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Einerseits wird es durch den Vorstand vorgelebt und kommuniziert. Zum Beispiel greift der Vorstand im eigenen Informationsblatt „WBS Intern“ und in den ca. monatlich stattfindenden Jour fixes des Vorstands mit allen Mitarbeitern immer wieder umwelt- und gesundheitsfördernde Themen auf. Andererseits werden umweltrelevante Aspekte bei verschiedenen Querschnittsthemen in Seminaren, Meetings und anderen Veranstaltungen immer wieder berücksichtigt und thematisiert. Daraus sind verschiedene nachhaltig orientierte interne Richtlinien entstanden, wie die Richtlinien zum nachhaltigen Einkauf, zur nachhaltigen Gestaltung von Dienstreisen, zur Umstellung auf LED-Beleuchtung, zur Nutzung von Ökostrom (siehe Indikator A) und zur vegetarischen Bio-Kost (siehe oben).

Zudem werden für Mitarbeiter teils auch öffentlich zugängliche Webinare angeboten, die Themen wie Nachhaltigkeit und Gesundheit aufgreifen. Beispielsweise fanden bisher seit Dezember 2013 sechs öffentliche Webinare zum Thema Gesundheitsmanagement statt. Videoaufzeichnungen der Webinare sind für alle Besucher kostenlos auf der Homepage abrufbar. (<https://www.wbstraining.de/veranstaltungen/webinare/webinar-archiv/gesundheitsmanagement/>)

Im Jahr 2014 beteiligte sich die WBS an der weltweiten Aktion „Plant-for-the-Planet“. Ziel dieser Kinder- und Jugendinitiative ist, bei Kindern und Erwachsenen ein Bewusstsein für globale Gerechtigkeit und den Klimawandel zu schaffen und letzteren aktiv durch Baumpflanzaktionen zu bekämpfen. Die WBS ließ für jeden Mitarbeiter zwei Bäume pflanzen. Zudem erhielt jeder Mitarbeiter zwei Exemplare des Buchs „Alles würde gut“ von Initiator Felix Finkbeiner – eines zum Selbstlesen und eines zum Verschenken.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 INNERBETRIEBLICHE BRUTTOEINKOMMENSspreizung IM UNTERNEHMEN (RELEVANZ: HOCH)

Die Einkommensspreizung bezogen auf die in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter der WBS TRAINING AG beträgt 1:13,33. Diese Zahl basiert auf dem Bruttomonatsgehalt unter Berücksichtigung aller Mitarbeiter und des Vorstands. Jedoch sind hierbei keine Prämien oder Gewinnausschüttungen berücksichtigt, da diese jährlich variieren (siehe Indikator B 1.1). Diese

werden mit gleichen Anteilen an alle Mitarbeiter ausbezahlt und würden daher die Einkommensspreizung kaum verändern.

In manchen Jahren finden auch Gewinnausschüttungen an die Heinrich-Kronbichler-Verwaltungsgesellschaft statt. Für das Geschäftsjahr 2015 erfolgte keine Ausschüttung. Somit wird dadurch auch die Einkommensspreizung in 2015 nicht berührt. Die letzte Ausschüttung war für das Geschäftsjahr 2014 in Höhe von 2.999.000 Euro an die Verwaltungsgesellschaft erfolgt. Die Verwaltungsgesellschaft verwendet die Gewinnausschüttung überwiegend zur Finanzierung nachhaltiger und sinnstiftender Projekte sowie zur Finanzierung ihrer anderen Firmen.

Die Einkommensspreizung der freiberuflichen Trainer im Bereich Berufliche Bildung ist abhängig von den Stundensätzen, die durch die Bundesagentur für Arbeit und ggf. andere Kostenträger vorgegeben werden und nur wenig Gestaltungsspielraum lassen. Hier liegt die Einkommensspreizung der Tagessätze mit ca. 1:2,2 relativ niedrig. Im Bereich Business Training orientieren sich die Tagessätze der Trainer an der Marktsituation, wobei in Einzelfällen bei sehr hochspezialisierten Seminaren auch vergleichsweise hohe Tagessätze von den Trainern erwartet werden.

C4.2 MINDESTEINKOMMEN (RELEVANZ: MITTEL)

Alle Mitarbeiter der WBS haben ein Einkommen, das mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht.

Als Mindesteinkommen gilt im Gegensatz zum Mindestlohn gemäß der ASB (Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldnerberatungen) erst ein Einkommen von mindestens 1.330 € netto für einen Ein-Personen-Haushalt in Deutschland und Österreich als auskömmlich. Hierbei orientiert man sich an Referenzbudgets („living-wages“).

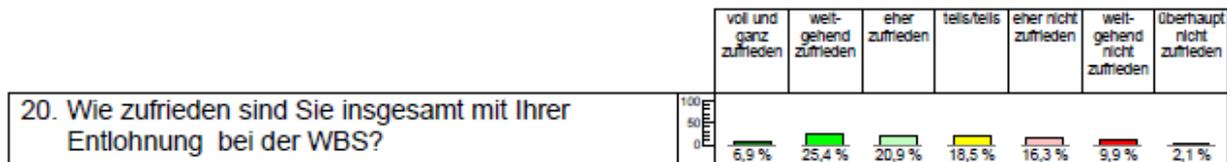
Das Mindesteinkommen für Vollzeitbeschäftigte der WBS beträgt derzeit 1.480 € brutto. Dies ergibt (für einen Ein-Personen-Haushalt) ein Nettoeinkommen von ca. 1.084 € und liegt somit unterhalb der vom ASB empfohlenen Grenze. Erst mit einem Einkommen von mindestens 1.950 € brutto wird diese Grenze überschritten. Bei der WBS verdienen 90,2 % der Mitarbeiter oberhalb dieser Grenze.

C4.3 TRANSPARENZ UND INSTITUTIONALISIERUNG (RELEVANZ: NIEDRIG)

Es existieren für jede auszuführende Funktion Gehaltskorridore, die auf Nachfrage kommuniziert werden. Hierbei werden regionale, tarifliche und individuelle Bedingungen berücksichtigt. Die Gehälter werden innerhalb der vorgesehenen Korridore von der jeweiligen Führungskraft festgelegt und können zudem von den Mitarbeitern verhandelt werden. Dabei steht die Personalbetreuung den Führungskräften beratend zur Seite.

Das Gehalt der einzelnen Mitarbeiter und Führungskräfte ist nicht transparent. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass über das Gehalt Stillschweigen zu bewahren ist. Es existieren keine Statistiken über die zehn höchsten und zehn niedrigsten Einkommen oder zu einem Median.

Die Mitarbeiterbefragung 2015 ergab eine gemischte Zufriedenheit mit der Einkommenssituation mit positiver Tendenz:



C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 GRAD DER TRANSPARENZ (RELEVANZ: NIEDRIG)

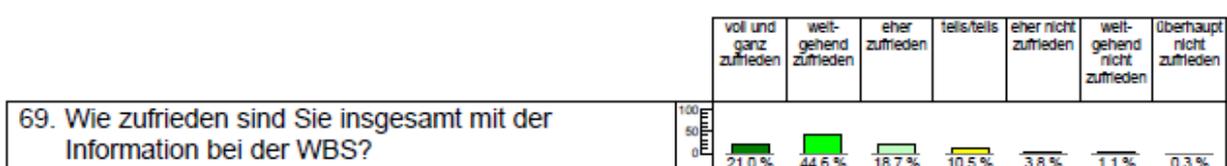
Transparenz im Umgang mit unternehmensrelevanten Informationen wird als eine wichtige Voraussetzung für eigenverantwortliches Arbeiten, Handeln und Entscheiden gesehen. Dementsprechend sind fast alle unternehmensinternen Daten allen Mitarbeitern zugänglich, mit Ausnahme von sensiblen Daten wie Personaldaten,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

In der zentralen Datenbank sind alle relevanten Unternehmensdaten nach Fach- und Themenbereichen abgelegt und einsehbar. Innerhalb des Einarbeitungsprozesses lernen die Mitarbeiter, sich in der zentralen Datenbank zu orientieren und die für sie wichtigen Daten zu finden. Dazu gehören auch sämtliche Controllingdaten des Unternehmens, die Auskunft über die wirtschaftliche Situation und die Entwicklungen geben. Auch die interne Kostenrechnung, wie Kurspreiskalkulationen oder Trainerverträge sind von jedem einsehbar. In regelmäßigen Abständen werden auch zusammengefasste Einschätzungen zur Unternehmensentwicklung bekannt gegeben, z. B. im Rahmen der Protokolle zum Flow-Meeting.

Ebenso sind Protokolle zu diversen Meetings wie den Fachkreistreffen für alle einsehbar. Das Protokoll des höchsten Entscheidungsgremiums – der Flow-Runde (siehe Indikator C 5.3) – wird jeweils nach den Sitzungen per E-Mail an alle Mitarbeiter versandt und steht ihnen in der Datenbank zur Verfügung. Die Bereiche der Verwaltung informieren in Quartalsberichten alle Mitarbeiter über den aktuellen Stand und die Neuigkeiten in ihren Abteilungen. Der Vorstand verschickt regelmäßig per E-Mail den „WBS-Intern“-Newsletter an alle Mitarbeiter, der u. a. eine wirtschaftliche Einschätzung enthält. Zudem werden alle Mitarbeiter zu einem ca. monatlich stattfindenden „Jour fixe mit dem Vorstand“ in einem Online-Meeting-Format eingeladen, in dem der Vorstand über Neuigkeiten berichtet und auf aktuelle Themen eingeht. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, dazu Themen und Fragen einzureichen und spontane Fragen während des Meetings zu stellen, was mit durchschnittlich 200 Teilnehmenden pro Jour fixe sehr gut angenommen wird. Für alle Mitarbeiter, die nicht teilnehmen können, wird anschließend eine Aufzeichnung zur Verfügung gestellt.

Die Entscheidungsfindung der Zentrale wird in der subjektiven Wahrnehmung jedoch nicht immer als transparent empfunden. So existiert z. B. keine Personalplanung, einzelne Personalentscheidungen werden nicht transparent begründet und über neue Hierarchieebenen wurde aus Sicht einiger Mitarbeiter nicht immer transparent entschieden.

Gemäß der Mitarbeiterbefragung 2015 überwiegt eine deutliche Zufriedenheit mit der Informationsgestaltung in der WBS:



C5.2 LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE (RELEVANZ: MITTEL)

Führungskräfte werden in der WBS TRAINING AG von der jeweils höheren Führungskraft eingestellt oder befördert. Es findet keine Wahl oder Ähnliches statt.

In den Mitarbeiterbefragungen haben die Mitarbeiter die Gelegenheit, das Führungsverhalten zu evaluieren. Nach der Auswertung der Mitarbeiterbefragung werden soweit möglich Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Dazu sind Führungskräfte aufgefordert, mit ihren Mitarbeitern ins Gespräch zu gehen, wobei sie selbst entscheiden können, ob Einzel- oder Teamgespräche passender sind. Gleichzeitig wird aber auch von den Mitarbeitern erwartet, dass sie das Gespräch suchen und Feedbackmöglichkeiten an ihre Führungskraft nutzen. Zudem werden die Mitarbeiter dazu aufgefordert, ihrer Führungskraft in den jährlichen Mitarbeitergesprächen eine Rückmeldung zu geben.

Im Seminkatalog der Personalentwicklung ist eine Reihe von Fortbildungen enthalten, die speziell für Führungskräfte entwickelt wurden, wodurch sie ihre Führungskompetenzen gezielt verbessern können.

Auch die freiberuflichen Trainer werden durch eine Trainerbefragung dazu aufgefordert, der WBS Rückmeldung zu geben, was auch die Zusammenarbeit mit Führungskräften und Mitarbeitern der WBS beinhaltet.

C5.3 MITBESTIMMUNG BEI GRUNDSATZ- UND RAHMENENTSCHEIDUNGEN (RELEVANZ: HOCH)

Wesentliche Richtlinien und die Unternehmens- und Führungskräfteleitlinien wurden in einem gemeinsamen Prozess von mehreren Führungskräften und der Geschäftsleitung mit dem Vorstand erarbeitet.

Das wichtigste Entscheidungsgremium der WBS TRAINING AG ist die sogenannte Flow-Runde. Von ihm werden hauptsächlich zentrale, strategische Themen besprochen und entschieden, die das gesamte Unternehmen betreffen. Dieses Gremium besteht zum einen aus festen Mitgliedern, zu denen der Vorstand, die Geschäftsleitung und einige Führungskräfte der Verwaltungsbereiche zählen. Zum anderen enthält es als wechselnde Mitglieder jeweils sechs Vertreter der Standorte. Zur Auswahl letzterer werden seit Einführung des agilen Modells aus den insgesamt elf Standortgruppen jeweils sechs Gruppen zur Teilnahme per Los ausgewählt. Die ausgelosten Gruppen dürfen dann selbst entscheiden, wen sie als Vertreter ihrer Gruppe zum Flow-Meeting schicken. Üblicherweise sind dies Standortleiter, jedoch können auch andere Mitarbeiter teilnehmen. Sofern es die Besprechung eines fachspezifischen Themas erfordert, werden auch weitere Fachexperten dazu eingeladen, wobei sie eine beratende Funktion einnehmen. Die Entscheidungen der Flow-Runde werden im Konsentverfahren getroffen.

Wie unter dem Indikator C1.1 bereits erwähnt, befindet sich die WBS in einem Prozess der Umgestaltung zu einem agilen Unternehmen. Dies beinhaltet die Abgabe weitreichender Entscheidungsvollmachten an die Gruppen, welche vor allem strategische Entscheidungen zur Entwicklung des Standortgeschäfts betreffen. Im Allgemeinen erfolgt die Entscheidungsfindung nach gegenseitiger Konsultation im Konsentprinzip oder nach demokratischer Abstimmung.

Innerhalb der Standorte existieren Teammeetings, bei denen alle Mitarbeiter im Team ihre Ansichten einbringen können. Hierbei werden hauptsächlich lokal relevante Entscheidungen ohne unternehmensweite Auswirkung getroffen.

Eine gewählte Mitarbeitervertretung, beispielsweise in Form eines Betriebsrats, gibt es in der WBS nicht. Bisher wurde seitens der Mitarbeiter kein Betriebsrat beantragt bzw. eingerichtet,

und es gab auch keine Bestrebungen seitens des Vorstands oder der Geschäftsleitung, einen Betriebsrat zu verhindern.

Die Personalbetreuung vertritt in ihrer Rolle die Position des Arbeitgebers. Sie tritt gleichzeitig aber auch für die Belange der Mitarbeiter ein und steht diesen als vertraulicher Ansprechpartner zur Seite. Beispielsweise wird die Personalbetreuung in Konfliktfällen zwischen Mitarbeitern und ihrer Führungskraft oft angesprochen und von den betreffenden Mitarbeitern um eine Vermittlung gebeten. Soweit sich durch eine Vermittlung keine direkte Lösung zwischen den beteiligten Personen findet, prüft die Personalbetreuung die Möglichkeiten einer Versetzung im Interesse des Mitarbeiters und der Führungskraft. Je nach Situation unternimmt die Personalbetreuung weitere Schritte, um die Fluktuation von Mitarbeitern zu vermeiden. Somit übernimmt die Personalbetreuung auch die Aufgabe einer Arbeitnehmervertretung.

C5.4 MITEIGENTUM DER MITARBEITER (RELEVANZ: MITTEL)

Bei der WBS TRAINING AG handelt es sich – wie der Name schon sagt – um eine Aktiengesellschaft. Alle Anteile und somit das komplette Eigentum des Unternehmens liegen zu 100 % beim Vorstand, welcher der alleinige Inhaber ist. Es existieren bisher keine Pläne, einen Teil des Eigentums an Mitarbeiter zu vergeben.

INDIKATOR D

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

D1.1 GESAMTHEIT DER MAßNAHMEN FÜR EINE ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG (ETHISCHES MARKETING + VERKAUF) (RELEVANZ: HOCH)

Das Kerngeschäft der WBS TRAINING AG bildet der Bereich Berufliche Bildung, welcher etwa 91,4 % des Gesamtumsatzes ausmacht. Die Kunden in diesem Bereich nehmen an Weiterbildungen oder Umschulungen teil und werden von öffentlichen Kostenträgern wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter oder der Rentenversicherung gefördert. Der Bereich Migration und Bildung führt im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und dem BAMF Willkommens- und Integrationskurse für geflüchtete Menschen und andere Migranten durch und wuchs in 2015 auf einen Umsatzanteil von 1,1 % an. In diesem Bereich führte die WBS in 2015 auch Sprachkurse im Wert von 100.000 Euro aus eigenen Mitteln durch, die nicht anderweitig finanziert wurden. Weitere 4,5 % des Umsatzes werden im Bereich Internationale Projekte generiert, der insbesondere den Austausch europäischer Auszubildender im Rahmen von Erasmus+ und anderer europäischer Mobilitätsprogramme fördert sowie die Weiterbildung internationaler Fach- und Führungskräfte in Deutschland umsetzt. Im Bereich Business Training werden mit 1,9 % des Umsatzes Weiterbildungen im Auftrag von Unternehmen (firmeninterne Seminare) sowie offene Seminare für alle interessierten Firmenkunden, auch Einzelpersonen, durchgeführt. Zudem bietet die WBS berufsbegleitende Weiterbildungen, Aufstiegsfortbildungen und Masterstudiengänge in Kooperation mit der FH Burgenland an, die ca. 0,5 % des Umsatzes ausmachen.

Die Bildungsprodukte der WBS TRAINING AG werden den jeweiligen Kundengruppen auf vielseitigen Marketing- und Vertriebswegen bekannt gemacht. Im Bereich Berufliche Bildung gehören dazu:

- Zahlreiche Broschüren, Flyer und andere Printmaterialien mit visuell dargestellten und offline zugängigen Informationen
- Ausführliche und leicht verständlich strukturierte Webseite mit unterschiedlichen Landingpages je nach Bereichen und Standorten sowie Bewerbung in Suchmaschinen und Social-Media-Kanälen. Dabei erfolgt kein Einsatz von Cookies.
- Broschüren und Flyer mit visuell dargestellten und offline zugängigen Informationen
- Darstellung des Angebots auf regionalen und fachbezogenen Bildungs- und Berufsmessen mit persönlicher Beratung der Interessenten
- Darstellung des Angebots auf verschiedenen Suchportalen für Bildungsangebote, z. B. KursNet (Portal der Agentur für Arbeit) und regionale Online-Portale
- Zentrale Bildungsberatung, mit persönlicher Beratung für jeden Kunden über verschiedene Kanäle: Telefon, Online (Email, Chat oder Voip) sowie Online-Buchung von Beratungsterminen
- Persönliche Beratung am Standort vor Ort, auf Wunsch auch telefonische Beratung durch einen Mitarbeiter des für den Kunden nächstgelegenen Standorts

- Bekanntmachung des Angebots bei Förderträgern und Multiplikatoren, z. B. Arbeitsberatern- und Vermittlern in den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Rentenversicherungen etc. durch die Referenten Kundenbeziehungen mit der Absicht, dass die Multiplikatoren die Informationen an ihre jeweiligen Kunden (Arbeitslose, Versicherte etc.) weitergeben
- Zudem gewinnt die WBS eine beachtliche Zahl ihrer Kunden aus Weiterempfehlungen. Die Teilnehmerbefragungen in 2015 ergaben, dass ca. 36 % der Kunden über Empfehlungen den Weg zur WBS gefunden hatten. Neben der Weiterempfehlung auf informellem Weg zwischen Kunden und deren Freundes-, Familien-, Bekanntenkreis unterstützt die WBS das Empfehlungsmarketing über verschiedene Social-Media-Kanäle (Facebook, Xing etc.) und über kleine nachhaltige Give-aways.

Im Bereich Internationale Projekte gehören dazu:

- Enge Kooperationen mit berufsbildenden bzw. sozialen Institutionen im europäischen Ausland, um junge Erwachsene aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit über die Möglichkeiten der Berufsbildung/des Austauschs und der Arbeitspraxis in Deutschland zu informieren und auf die Teilnahme vorzubereiten
- Zahlreiche Online- und Offline-Informationsmaterialien durch die WBS (Broschüren, Webseite, Facebook-Seite, persönliche Beratung am Telefon etc.)

Im Bereich Business Training gehören dazu:

- Intensive Kontaktpflege zu (potentiellen) Kunden verbunden mit aktuellen und bedarfsorientierten Angeboten, regelmäßigem Versand regionaler und bundesweiter Newsletter und Auftritt in sozialen Netzwerken wie Xing und Facebook
- Zahlreiche Online- und Offline-Kommunikation (Broschüren, Webseite, Online-Marketing, persönliche Beratung vor Ort und am Telefon etc.) sowie durch Messen und Online-Marketing
- Darstellung des Angebots auf verschiedenen Suchportalen für Firmenkunden, wie Semigator, Fortbildung24 und diversen regionalen Bildungsportalen der Bundesländer
- Bekanntmachung des Angebots auf den führenden Personalmessen (Personal Nord, Personal Süd, Zukunft Personal) mit Messestand sowie bei Firmen durch persönliche Ansprache der Referenten Kundenbeziehungen

Im Bereich Berufliche Bildung ist die persönliche Beratung der Kunden eine wesentliche Voraussetzung, um den geeignetsten Kurs für einen Kunden zu identifizieren. Alle Interessenten werden zu einem persönlichen Beratungsgespräch an die für sie nächstgelegene Schulungsstätte der WBS eingeladen. In diesem Gespräch nehmen die Fachmitarbeiter sich ausführlich Zeit, um die persönlichen Interessen, den Lebenslauf und die mitgebrachten Kenntnisse des Kunden sowie die Arbeitsmarktsituation zu betrachten und demnach einen oder mehrere geeignete Kurse auszuwählen. Bei Interesse kann sich der Kunde auch selbst einen Kurs aus unterschiedlichen Bausteinen zusammenstellen, 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 beachtet, ob ein Kunde die Zugangsvoraussetzungen erfüllt, die für eine Reihe von Kursen bestehen. Gegebenenfalls werden den Kunden auch vorbereitende Kurse angeboten, um die Zugangsvoraussetzungen und somit ein gutes gemeinsames Lernniveau einer Kursgruppe zu erreichen. Bei der WBS TRAINING AG gibt es

keinen Online- oder Direktverkauf. Es erfolgt immer eine individuelle Beratung, die jeweils auf die Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Kunden eingeht. Um eine aufrichtige Beratung sicherzustellen, wird das Gehalt der Mitarbeiter nicht von den Verkaufszahlen beeinflusst.

Auch während der Bildungsmaßnahme werden die Kunden nicht nur vom Trainer, sondern auch von Mitarbeitern der WBS betreut. Kunden, die einen Online-Kurs im WBS LernNetz Live® belegen, werden über die gesamte Kursdauer sowohl von einem Dozenten unterrichtet als auch durch einen Mitarbeiter der WBS im LernNetz sowie einem weiteren Mitarbeiter am Standort auf persönlicher Ebene betreut. Alle Kunden erhalten in regelmäßigen Teilnehmerbefragungen die Möglichkeit zu einem anonymen Feedback an die WBS. Dieses wird auch je Standort ausgewertet, so dass ggf. vor Ort darauf reagiert werden kann (siehe Indikator D1.4).

Alle Kostenträger (öffentliche Förderträger und Unternehmen), also die direkten Kunden, werden durch die Referenten Kundenbeziehungen der WBS beraten, betreut und über die Entwicklung der Angebote auf dem Laufenden gehalten. Je nach Interesse und Bedarf erhalten diese auch Informationsmaterialien und andere Marketingartikel, um sie an ihre jeweiligen Kunden weiterreichen zu können.

Es besteht ein Fachkreis Vertrieb, der sich aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen und Standorten zusammensetzt. In diesem übergreifend arbeitenden und regelmäßig tagenden Gremium werden verschiedenste Aspekte des Vertriebs und mögliche Verbesserungsmaßnahmen besprochen, wobei eine ethische Kundenbeziehung im Mittelpunkt steht. So werden auf Initiative des Fachkreises die Servicequalität im Kontakt mit direkten und indirekten Kunden (Interessenten/Teilnehmern) geprüft, ausgewertet und falls erforderlich gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Des Weiteren werden Verbesserungsprozesse im Kundenmanagementsystem eingeleitet, um eine noch bessere Erreichbarkeit und interne Weiterleitung von Interessenten an den regional passendsten Standort sowie eine einheitliche Kommunikation über fachlich und ethisch geprüfte Vorlagen zu gewährleisten. Die Erkenntnisse aus internen Analysen und Besprechungen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in Protokollen festgehalten und an alle Mitarbeiter kommuniziert.

Ein humanistisches Menschenbild und der Fokus auf den Kunden als Mensch sind zentral. Dies wird (wie bereits in C1.1 erläutert) im Leitbild, im Visionsbild und in den Führungsrichtlinien deutlich. Die zentrale Mission der WBS TRAINING AG lautet: „Wir gestalten nachhaltige BILDUNG für und mit unseren Kunden.“ Diese Mission drückt das Selbstverständnis des Unternehmens aus und bringt seinen Auftrag auf den Punkt.



Allen Mitarbeitern wird dieses Leitbild und das zugrundeliegende Wertesystem bereits während des Einarbeitungsprozesses im Rahmen der „Learning-Factory“ (vgl. C1.1) vermittelt. Zudem nehmen alle Mitarbeiter mit Kundenkontakt an verpflichtenden Vertriebstrainings teil, in denen sie sich auch mit dem Wertesystem der WBS, welches einen starken Fokus auf eine herzliche und ethische Beziehung zu unseren Kunden legt, auseinandersetzen. Durch verschiedene andere Formen der internen Kommunikation wie WBS Intern und dem Jour fixe mit dem Vorstand werden Fragen des ethischen Umgangs mit unseren Interessenten und Teilnehmern immer wieder thematisiert.

Im Jahr 2015 erfolgte unabhängig, d. h. ohne Kenntnis und Einfluss der WBS, eine umfangreiche Kundenbefragung des Instituts *Deutschlandtest* im Auftrag der Zeitschrift *Focus*. Im Ergebnis wurde die WBS TRAINING AG Anfang 2016 als „Top Institut für berufliche Bildung“ ausgezeichnet. Dies war eine tolle Bestätigung für unser Unternehmen über eine gute Beziehung zu unseren Kunden und deren Zufriedenheit mit der WBS.



D1.2 PRODUKTTRANSPARENZ, FAIRER PREIS UND ETHISCHE AUSWAHL DER KUNDEN (RELEVANZ: NIEDRIG)

Die WBS TRAINING AG bietet weitestgehend 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 Interessenten (indirekten Kunden) zu den Einzelheiten der verschiedenen Bildungsprodukte entsprechend ihrer Interessen aufgeklärt und beraten. Ebenso werden die Förderträger wie auch Unternehmenskunden (direkte Kunden) zu Details der Bildungsprodukte beraten. Auf Anfrage erhalten auch andere interessierte Institutionen, z. B. potentielle Kooperationspartner oder Prüfinstitutionen, genauere Informationen zum Produktangebot.

Eine weitere Produkttransparenz wird durch das umfangreiche Qualitätsmanagementsystem gewährleistet, welches u. a. die Einhaltung der Standards nach den Zertifizierungen nach AZAV und nach der DIN EN ISO 9001:2008 sicherstellt. Zu den Kursen der Bereiche Berufliche Bildung sowie Migration und Bildung existieren tagesgenaue Curricula, die von allen Kursteilnehmern

jederzeit einsehbar sind. Dadurch wird für jeden Kunden transparent, ob ein Kurs in geplanter Weise und entsprechend den inhaltlichen Standards umgesetzt wird.

Für die einzelnen Bildungsprodukte bzw. –bausteine bestehen feste Kostensätze, die von den Förderträgern vorgegeben werden. Somit kann die WBS ihre Preise keinesfalls willkürlich und nur nach streng reglementierten Vereinbarungen verändern. Da die Förderträger die direkten Kunden der WBS sind, stellen wir hier fest, dass die Preise maßgeblich durch unsere direkten Kunden gestaltet werden, wobei diese wiederum öffentlichen Richtlinien wie dem Bundesdurchschnittskostensatz unterliegen. Die Bildungsteilnehmer sind in diesem System die indirekten Kunden der WBS, die zwar das Produkt erhalten, jedoch dessen Finanzierung an den Kostenträger weitergeben. Die Teilnehmer erhalten je nach ihrer individuellen Beratung ein Bildungsangebot, welches sowohl die individuellen Bausteine ihres gewählten Kursangebots als auch dessen Preise aufzeigt. Somit erhalten alle Teilnehmer die volle Produkt- und Preistransparenz, auch wenn sie nicht selbst für die Kosten aufkommen.

Im Bereich Business Training werden die Preise der Seminare öffentlich zugänglich auf der Webseite kommuniziert. Sofern ein Businesskunde firmeninterne Seminare nach individuellem Bedarf wünscht, werden die Kursinhalte im Detail zusammengestellt und deren Preise im Angebot kommuniziert.

Sowohl im Bereich Berufliche Bildung als auch im Bereich Business Training 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 Förderträgern (den direkten Kunden) die geltenden Preise bekannt (s. o.).

Bei Bedarf werden den Kostenträgern, Firmenkunden und Prüfinstanzen auch weitere benötigte Informationen wie z. B. Trainerprofile bereitgestellt. Diese werden aus datenschutzrechtlichen Gründen jedoch nicht anderweitig öffentlich bekannt gegeben.

Nach dem Auftakt einer WBS-internen Flüchtlingsinitiative im 3. Quartal 2015 entwickelte sich daraus das neue Arbeitsfeld Migration und Bildung. Seither führte eine Vielzahl von Schulungsstätten der WBS Willkommenskurse mit Finanzierung aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit durch. Noch bevor die BA ihre Finanzierung zusagte, hatten wir uns für ein Angebot kostenfreier Deutschkurse im Wert von bis zu 100.000 € entschieden. Zudem wurden 30 Projektmitarbeiter aus zentralem WBS-Budget finanziert, die sich um die Organisation und Umsetzung von Willkommens- und Deutschkursen an verschiedenen Standorten kümmerten. Mit unseren kostenlosen Kursen konnten wir auf schnelle und unbürokratische Weise an vielen Orten die jeweils lokalen Initiativen zur Integration geflüchteter Menschen unterstützen. An vielen Orten organisierten WBS-Mitarbeiter neben den Sprachkursen auch zusätzliche Angebote, wie gemeinsame Stadtrundgänge, gemeinsame Fußballspiele und andere Aktionen. Dafür erhielten wir vielfach ein positives Feedback von den Kursteilnehmern (geflüchteten Menschen), die sich dank der sehr persönlichen Betreuung durch die WBS-Standorte gut aufgenommen fühlten. Seither beteiligt sich die WBS an den umfangreichen Antragsverfahren um die Zertifizierung als Träger für Integrationskurse des BAMF. Obwohl die Refinanzierung dieser Kurse durch das BAMF verhältnismäßig niedrig ausfällt und somit bei einer qualitativ hochwertigen Gestaltung der Integrationskurse kaum ein finanzieller Gewinn für das Unternehmen bleibt, möchte sich die WBS gerne weiter in diesem Arbeitsfeld engagieren.

Da die WBS im Allgemeinen Bildungsprodukte anbietet, die potentiell jedem Menschen zugutekommen können, gibt es keine generelle Einschränkung der Zusammenarbeit mit unethischen Kunden bzw. Kursteilnehmern. Wir sind der Auffassung, dass durch Bildung auch

weniger ausgeprägt ethisch orientierte Kunden eine Erweiterung ihrer Kenntnisse erfahren, was wiederum zu einer Verbesserung ihrer ethischen Orientierung beitragen kann. Insofern halten wir die Verhinderung des Angebots von Bildungsprodukten für unethische Kunden nicht für sinnvoll.

Jedoch ist es uns wichtig, dass (indirekte) Kunden den Besuch eines Kurses bei der WBS nicht für die Verbreitung von unethischen Gesinnungen nutzen. Es gibt eine Anweisung des Vorstands, unethisch agierende Kursteilnehmer nicht aufzunehmen bzw. zu halten. Dies betrifft vor allem Kursteilnehmer, die eine offenkundig rechtsextreme oder rassistische Gesinnung ausleben bzw. versuchen, andere Kursteilnehmer damit zu beeinflussen. Hierzu kann je nach Einzelfall der verantwortliche Mitarbeiter nach kollegialer Beratung entscheiden, ob der Ausschluss eines Teilnehmers sinnvoll und begründet ist. In den bisher aufgetretenen Fällen fand zunächst eine Beratung auf Teamebene und gegenüber der nächsten Führungskraft statt, bevor ein Ausschluss entschieden wurde.

D1.3 UMFANG DER KUNDEN-MITBESTIMMUNG/GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG/MARKTFORSCHUNG (RELEVANZ: MITTEL)

In den Bereichen Berufliche Bildung, Migration und Bildung sowie Internationale Projekte müssen alle Inhalte der Bildungsprodukte von den direkten Kunden, also den öffentlichen Förderträgern genehmigt und zertifiziert sein. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt als größter direkter Kunde der WBS indirekt Einfluss auf die Produktentwicklung, zum Beispiel durch die Vorgabe der jährlichen Bildungszielplanung, welche für alle ihre Kunden gilt. Jedoch wird eine direkte Beteiligung oder eine gemeinsame Produktausarbeitung vom Gesetzgeber nicht ermöglicht. Neu entwickelte Kurse bzw. Kursbausteine werden beim jeweiligen Förderträger 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 ein hohes Maß an Entscheidungsgewalt über das Produktangebot der WBS, und im Falle der Nichterfüllung der Standards kann der Förderträger auch 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 Kunden (Kursteilnehmer), Ausbilder und Trainer, WBS-Mitarbeiter sowie Unternehmen als potentielle Arbeitgeber von Kursabsolventen und ggf. weitere Kooperationspartner wie zertifizierende Institute (IHK, SAP etc.). Die Interessen dieser Beteiligten werden durch Gesprächsrunden bzw. Jour fixes mit den LernNetz-Referenten und über Validierungsberichte an die Leitung der Produktentwicklung kommuniziert. 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 Förderträgern abgestimmt wird.

Der Fachkreis Bildung ist ein beständiges internes Gremium, das unsere Dienstleistungen und deren Qualität regelmäßig evaluiert. Kunden 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 beschlossen.

Im Bereich Migration und Bildung werden die Bildungsprodukte zudem in enger Abstimmung mit den Mitarbeitern in Flüchtlingsunterkünften und anderen Akteuren und Helfern vor Ort entwickelt, wobei auch die Auswahl des Schulungsortes an die Erforderlichkeiten angepasst wird.

Im Bereich Business Training, firmeninterne Seminare, werden die Produkte von Anfang an gemeinsam mit dem Kunden gestaltet. Dabei bietet die WBS eine sehr breite Palette an Produktoptionen, aus denen der Kunde sein Wunschprodukt zusammenstellen kann. Auf Wunsch und Nachfrage entwickelt die WBS auch neue Bildungsprodukte für einen Kunden und passt den Veranstaltungsort, die Seminarausstattung, die Teilnehmerzahl, die Materialien und weitere Elemente den speziellen Bedürfnissen eines Kunden an. Die Wünsche des Kunden können von jedem Mitarbeiter aufgenommen werden, der diese intern an speziell für diesen Bereich geschulte Mitarbeiter weiterleitet, die dann eine kompetente Beratung des Kunden für eine passende Kursauswahl sicherstellen.

D1.4 SERVICE-MANAGEMENT (RELEVANZ: MITTEL)

Für die WBS TRAINING AG ist ein hochwertiges und kundenfreundliches Service-Management ein zentraler Aspekt ihrer Arbeit und ihres Selbstverständnisses. Vom ersten Kontakt eines indirekten Kunden, also eines Bildungsinteressenten, bis nach dem Ende eines Bildungsabschlusses erfolgt eine herzliche und serviceorientierte Betreuung. Dies beginnt mit den verschiedenen kostenlosen Kontaktangeboten und der individuellen Beratung am gewünschten Standort des Kunden (vgl. D1.1). Neben der zentralen Hotline, die durch das Team Bildungsberatung betreut wird, sind auch die Telefonnummern und Ansprechpartner aller einzelnen Schulungsorte der WBS auf unserer Homepage und auf Bildungsportalen wie KursNet veröffentlicht, so dass der Interessent sich auch direkt dort melden kann.

Durch unsere intensive Kontaktpflege zu unseren direkten Kunden - der Agentur für Arbeit und anderen Förderträgern - sind diese stets über den aktuellen Stand unseres Kursangebotes und unserer weiteren Serviceleistungen informiert und können die Informationen an ihre Kunden (Bildungsinteressenten) weitergeben.

Kunden können sich über eine kostenlose Hotline mit der WBS in Verbindung setzen. Auch die Telefonnummern und E-Mail-Adressen der einzelnen Standorte werden offen, zum Beispiel über die Homepage oder über die Online-Bildungsplattform der Agentur für Arbeit (KursNet) kommuniziert.

Die WBS gibt jedes Quartal die Zeitschrift „Jobreport“ heraus, die jeweils eine Branche mit den jeweiligen Berufsbildern, den zugehörigen Aus- und Weiterbildungsgängen, der entsprechenden Arbeitsmarktsituation und Karrieretipps beleuchtet. Diese Zeitschrift wird nach umfangreicher Recherche von der WBS erstellt und ist ein kostenloses Serviceangebot an Bildungsinteressenten, Teilnehmer und Absolventen in- und außerhalb der WBS. Sie ist in Arbeitsagenturen, Jobcentern, beruflichen Beratungsstellen und natürlich an allen WBS-Standorten erhältlich.

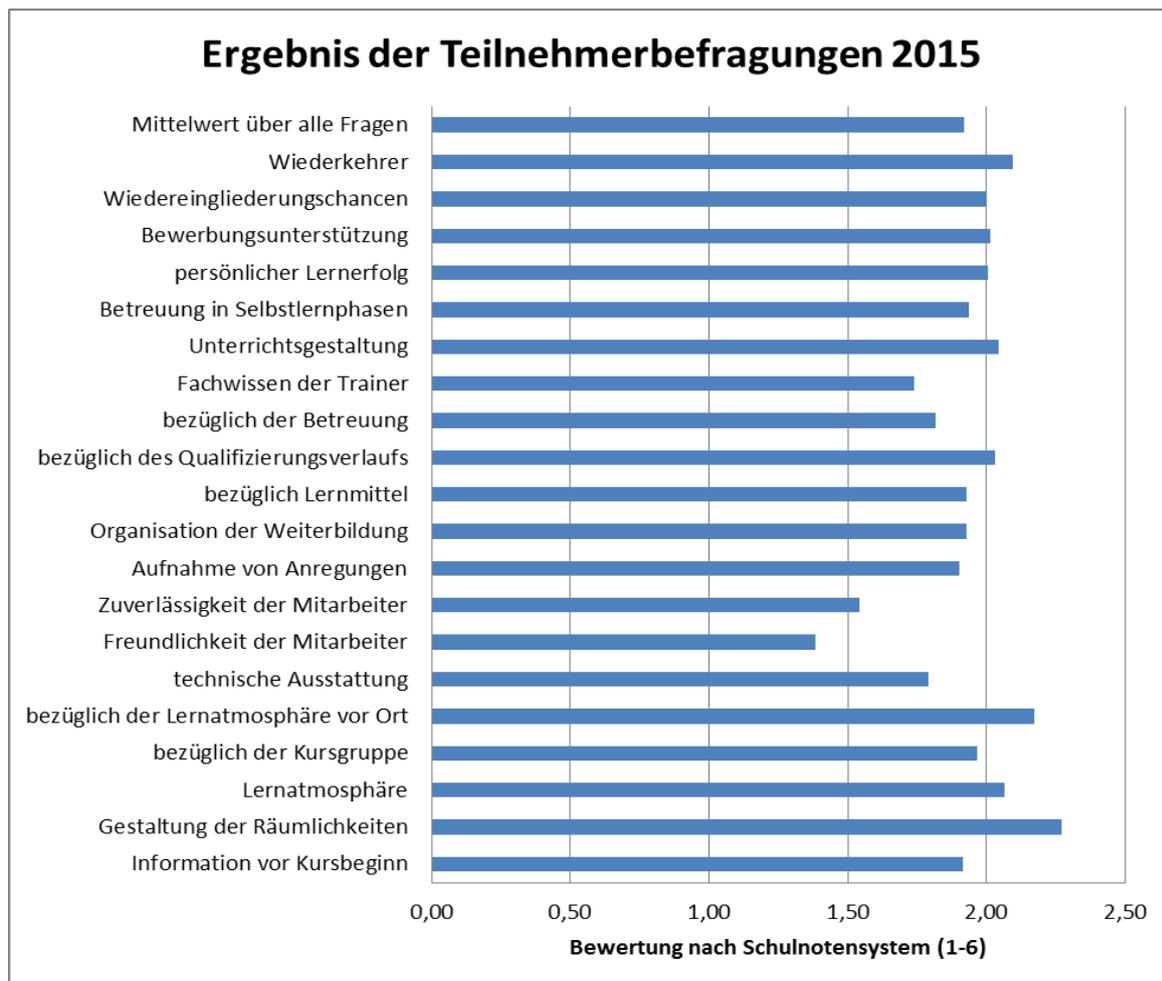
Zu Beginn einer Weiterbildung oder Umschulung erhält jeder Teilnehmer die Kontaktdaten sämtlicher Ansprechpartner für alle ihn betreffenden Situationen. Diese umfassen die Betreuer am Standort, die Betreuer im virtuellen Klassenraum (LernNetz), die relevanten Trainer/Ausbilder sowie das zentrale Beschwerdemanagement. Letzteres ist nach den Standards der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert und wird von der Abteilung Qualitätsmanagement verwaltet. Im Falle einer Beschwerde hat jeder Teilnehmer die Wahl, sie entweder bei einem betreffenden Betreuer vor Ort bzw. in seinem Kurs oder an zentraler Stelle anzubringen. Mit Beschwerden wird in der WBS sehr offen und transparent umgegangen – sie werden grundsätzlich an alle betreffenden

Seiten kommuniziert, und es werden einvernehmliche Lösungen gesucht, um im Interesse der Teilnehmer auf das Anliegen zu reagieren. Dieser transparente und konstruktive Umgang mit Beschwerden wird durch eine sehr offene Fehlerkultur im Unternehmen gefördert. Bereits im Einarbeitungsprozess erfahren alle Mitarbeiter den Leitsatz: „Wir machen keine Fehler, sondern Erfahrungen, und aus Erfahrungen können wir lernen.“ (Vgl. C1.1)

Zur technischen Unterstützung unserer Kunden, vor allem in den Online-Kursen, ist die Abteilung IT-Support zuständig, die in aller Regel sehr schnell, effektiv und kundennah arbeitet. Um den reibungslosen Ablauf der Kurse im LernNetz zu sichern, ist am Einführungstag eines jeden Kurses immer ein Mitarbeiter des IT-Supports anwesend. Im Falle technischer Schwierigkeiten werden diese sofort beseitigt, bevor sie den Lernerfolg eines Teilnehmers beeinträchtigen könnten.

Alle Teilnehmer im öffentlich geförderten Bereich werden zweimal jährlich zur Beteiligung an einer anonymen Teilnehmerbefragung eingeladen. Neben umfassenden standardisierten Fragen gibt es auch die Möglichkeit zu offenem Feedback. Die Auswertung der Befragung erfolgt über das Team Qualitätsmanagement und wird im Anschluss für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Zu jedem abgefragten Kriterium existieren klar definierte Grenzen, bei deren Überschreiten der betreffende Standort bzw. die Abteilung Verbesserungsmaßnahmen umsetzen muss. Dies betrifft beispielsweise Standorte, deren Teilnehmer in einer Kategorie im Durchschnitt eine schlechtere Note als 2,5 nach dem Schulnotensystem vergeben haben. Entsprechend unserer Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2008 muss in diesem Fall ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess eingeleitet werden, der dokumentiert und seitens der Abteilung Qualitätsmanagement nachgehalten wird. Auch die Rückmeldungen aus den offenen Fragen werden ausgewertet und den betreffenden Standorten/Abteilungen zur Berücksichtigung in ihrem Verbesserungsmanagements mitgeteilt. Dabei gibt es in hoher Zahl auch positives Feedback von den Teilnehmern, was die Weiterführung der bisherigen Servicestandards und Maßnahmen verstärkt.

Bei den Auswertungen der Befragungen in 2015 erreichten zwölf unserer insgesamt 51 Hauptstandorte in einzelnen Fragekriterien Durchschnittsnoten zwischen 2,5 und 3 und mussten somit einen entsprechenden Verbesserungsprozess einleiten. Der WBS-weite Gesamtdurchschnitt aller Bewertungskriterien ergab folgende Ergebnisse auf einer Bewertungsskala von eins bis sechs nach dem Schulnotensystem:



Demnach erreichte die WBS im Gesamtdurchschnitt in allen Bewertungskriterien Ergebnisse, die deutlich besser lagen als die kritische Marke von 2,5.

Des Weiteren führt die Abteilung Qualitätsmanagement regelmäßige interne und externe Audits durch, in denen die Einhaltung aller Prozesse, einschließlich der Servicequalität, geprüft wird, Abweichungen besprochen und einzuleitende Verbesserungsmaßnahmen festgelegt und dokumentiert werden. So erfolgten in 2015 90 interne Audits, in deren Folge 449 Korrekturmaßnahmen eingeleitet wurden, wovon 260 bis zum Jahresende bereits abgeschlossen waren.

In jeder Kursgruppe wird ein Kurssprecher gewählt, der das gesammelte Feedback aus der Gruppe gegenüber den Ansprechpartnern in der WBS vertreten kann. Zu seinen Kompetenzen gehört auch die Verifikation, ob alle Inhalte eines Curriculums innerhalb eines Kursbausteins behandelt wurden. Dazu wird dem Kurssprecher das tagesgenaue Curriculum zum Abgleich vorgelegt. Sollten dabei Differenzen erkennbar werden, wird die Abteilung Qualitätsmanagement eingebunden, die entscheidet, ob ein Leistungsverzug vorliegt. Sollte dies zutreffen, so wird mit allen betreffenden Teilnehmern eine Nachschulung durchgeführt.

Zudem werden die Ausbilder und Trainer in allen Kursen zur beruflichen Bildung ca. alle 14 Tage von den Kursteilnehmern bewertet und regelmäßig von WBS Mitarbeitern hospitiert. Sie erhalten unter anderem auf diesen Grundlagen Rückmeldung von Seiten der WBS-Mitarbeiter. Oft wird hierbei auch positives Feedback weitergegeben. Im Falle von kritischen Rückmeldungen

werden diese mit den betreffenden Trainern/Ausbildern besprochen und ggf. Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Ein weiteres Serviceangebot für jeden Teilnehmer im Bereich Berufliche Bildung ist die Möglichkeit zur Teilnahme an kostenlosen Bewerbungscoachings. Diese werden online und an einer Reihe von Standorten in Präsenz mit bis zu drei Terminen je Teilnehmer angeboten. Hierbei erfolgt eine individuelle Beratung zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen sowie ein Training bzw. Beratung zum erfolgreichen Durchlaufen von Bewerbungsgesprächen und weiteren Elementen eines Bewerbungsprozesses.

Neben den Serviceleistungen, die direkt das Bildungsangebot betreffen, legt die WBS sehr viel Wert auf eine angenehme und herzliche Atmosphäre an allen ihren Schulungsstätten. Wie unter Indikator C beschrieben, lernen alle Mitarbeiter bereits in der Einarbeitungsphase die herzliche Arbeitsatmosphäre der WBS kennen, welche durch vielfache Erfahrungen in internen Austausch internalisiert wird. Die Herzlichkeit wird selbstverständlich auch im Umgang mit den Teilnehmern gelebt, was sich in der sehr persönlichen Betreuung der Teilnehmer am Standort zeigt. Des Weiteren werden die Räumlichkeiten der Schulungsstätten sehr ansprechend und einladend gestaltet. Insbesondere die Aufenthaltsräume und Teilnehmerküchen werden modern aber gemütlich eingerichtet, so dass die Teilnehmer hier gerne zusammen kommen. Für die farbliche Gestaltung und die Auswahl des Mobiliars gibt es Vorgaben entsprechend unserem Look-and-Feel-Konzept, welches auf das persönliche Wohlfühlen sehr viel Wert legt. Zusätzlich werden die Standorte saisonal hübsch ausgestaltet, z.B. mit Dekorationen zur Weihnachts- und Osterzeit oder mit saisonalen Blumen und Pflanzen. Bei Interesse können daran auch die Teilnehmer mitwirken.

Auch nach Abschluss eines Kurses werden den Absolventen verschiedene Möglichkeiten zur Teilhabe am Serviceangebot der WBS gegeben. Die am stärksten nachgefragte Option ist die Mitgliedschaft im Alumninetzwerk der WBS auf Xing. Auf dieser bietet die WBS regelmäßig vielseitige Informationen zu Bewerbungs- und Karrierethemen, Stellenangeboten, Austauschforen zwischen den Absolventen und mit Unternehmen etc. Sie wird von über 1000 Mitgliedern direkt und einer unbekanntenen Anzahl weiterer Xing-Nutzer über Einzelzugriffe (Klicks) genutzt. Auch über weitere soziale Netzwerke wie der WBS-Seite auf Facebook können Absolventen mit der WBS und ehemaligen Kurs- und Standortkollegen in Kontakt bleiben und ihre Meinungen und Erfahrungen austauschen und veröffentlichen. Die Bewertungen auf Facebook zeigen eine deutlich positive Meinung mit 4,1 von 5 möglichen Sternen bei über 3300 Abonnenten dieser Seite. Von durchschnittlich 260 Interaktionen der Kunden auf Facebook im Monat sind 98 % positiv.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2.1 OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN + WEITERGABE VON TECHNOLOGIE (RELEVANZ: MITTEL)

Von den ca. 170 Schulungsstätten der WBS werden 39 in Zusammenarbeit mit 35 verschiedenen Kooperationspartnern betrieben. Dies sind überwiegend Firmen oder Vereine, die auch in der Bildungs- oder IT-Branche tätig sind. Mit ihnen werden Kooperationsverträge geschlossen, gemäß denen sie die WBS bei der Betreuung der Kursteilnehmer unterstützen und Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. Mit diesen Kooperationspartnern unterhält die WBS einen sehr engen Informationsaustausch zu all ihren Produkten, Dienstleistungen und technologischen Standards. Für sie findet einmal jährlich ein Event in Berlin statt. Im Jahr 2015 nahmen daran 39 Personen teil. Darüber hinaus werden monatlich Online-Meetings veranstaltet. Das Ziel dieser

Events und Meetings ist das gegenseitige bessere Kennenlernen, der Erfahrungsaustausch und die Förderung des Lernens voneinander.

Gemeinsam mit der FH Burgenland hat die WBS ein Angebot von mehreren Masterstudiengängen erarbeitet, welche seit Ende 2015 von beiden Bildungsträgern durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Kooperation findet ein enger Austausch von Inhalten und Technologie statt, beispielsweise kann die FH Burgenland die virtuelle Lernumgebung des LernNetz Live der WBS nutzen. Davon profitieren auch die Kunden (Studierenden), 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 Kunden angeboten werden.

Mit einer Reihe von Firmen wie SAP, Microsoft, DATEV, Lexware bestehen Bildungspartnerschaften. Die WBS kann somit ihre Teilnehmer auf den originalen Anwendungen dieser Firmen schulen, und die Teilnehmer können ihre gelernten Fähigkeiten und ihr Wissen von den Herstellern der Anwendungen durch Prüfungen zertifizieren lassen. Diese originalen Zertifikate genießen ein höheres Ansehen auf dem Arbeitsmarkt und sind für die Bildungsteilnehmer daher von Vorteil. Die Kosten für die Zertifizierungsprüfungen sind in Kursen zur beruflichen Bildung grundsätzlich bereits in der Kursgebühr enthalten.

Auch mit Mitbewerbern finden Gespräche statt, wobei die WBS hier grundsätzlich transparent auftritt. Kritische finanzielle Daten wie Kostenkalkulationen und Mitarbeitergehälter werden allerdings nicht an Mitbewerber weitergegeben.

D2.2 WEITERGABE VON ARBEITSKRÄFTEN, AUFTRÄGEN UND FINANZMITTELN; KOOPERATIVE MARKTTEILNAHME (RELEVANZ: HOCH)

Ein aktiver Austausch von Arbeitskräften wird weder gefördert, noch eingeschränkt oder verhindert. Freiberufliche Trainer werden dazu angehalten, auch bei anderen Bildungsträgern zu unterrichten, auch um nicht aus steuerrechtlichen Gründen den Verdacht der Scheinselbstständigkeit zu erwecken.

An Schulungsstätten, die gemeinsam mit Kooperationspartnern betrieben werden, gibt es Modelle, in denen Mitarbeiter von beiden Firmen beschäftigt werden und auch von beiden Firmen ein Gehalt beziehen.

Es existieren Angebote zur Hilfe durch Know-how-Weitergabe und Finanzierungsunterstützung an Mitunternehmen, die bisher noch nicht in Anspruch genommen wurden.

D2.3 KOOPERATIVES MARKETING (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS TRAINING AG ist Mitglied in mehreren Vereinen und Verbänden wie VDP (Verband Deutscher Privatschulverbände e. V.), BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.), BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.), tecom (Der deutsche Fachverband für Technische Kommunikation) und BeFF (Berufliche Förderung von Frauen e. V.). Eines unserer erklärten Ziele ist, einen Beitrag zur transparenten Gestaltung der Verbandsarbeit zu leisten, indem wir relevante Informationen innerhalb der Verbände teilen. Dadurch hoffen wir auch andere Firmen bzw. Verbandsmitglieder zu mehr Transparenz anzuregen.

Teilweise findet die Zusammenarbeit mit den Verbänden von Seiten zentraler Abteilungen bzw. Geschäftsleitung und Vorstand aus statt, teilweise existieren regionale Vernetzungen einzelner

oder mehrerer Standorte. Als Beispiel wäre hier das Netzwerk Fortbildung Baden-Württemberg zu nennen, welches seinerseits aus verschiedenen regionalen Einheiten besteht.

Die Zusammenarbeit mit diesen Dachverbänden erfolgt beispielsweise in der gemeinsamen Gestaltung von Werbematerialien, in Messeauftritten an Gemeinschaftsständen, in der gegenseitigen Teilnahme an Veranstaltungen und an gegenseitigen Verlinkungen. Neben den offiziellen Bekanntmachungen entsteht dadurch ein vielfältiger Austausch auf informeller Ebene, über den Informationen an Vertreter anderer Mitglieder weitergegeben werden und kurze Kontaktwege für gegenseitigen Austausch oder spätere Fragen geknüpft werden.

Aus der Kooperation mit der FH Burgenland entstanden neben den gemeinsam entwickelten Masterkursen auch gemeinsame Broschüren und Werbemittel und eine gegenseitige Verlinkung.

TV-Werbung wird von der WBS nicht geschaltet und Plakate kommen nur im regionalen Rahmen zum Einsatz.

Mit einigen Mitbewerbern, die ein ähnliches Produktportfolio haben wie die WBS und ebenfalls bundesweit agieren, besteht eine Konkurrenzsituation.

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN SIND IM ÖKOLOGISCHEN VERGLEICH ZU P/DL VON MITBEWERBERN BZW. ALTERNATIVEN VON GLEICHEM NUTZEN (RELEVANZ: HOCH)

Die WBS „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 besteht. Daher sind für diesen Indikator eher die ökologischen Aspekte rund um die Durchführung der Bildungsmaßnahmen relevant. Diese umfassen:

- Geringer CO₂-Verbrauch durch Anfahrtswege von Teilnehmern 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 öffentliche Erreichbarkeit ist bereits langfristig ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl eines Standorts vor Anmietung der Fläche, da wir den Teilnehmern und den Mitarbeitern eine einfache, kostengünstige und umweltschonende Erreichbarkeit ermöglichen möchten. Es gibt jedoch wenige Ausnahmen in Orten, in denen eine generell sehr schlechte Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel besteht.

Mit ca. 170 Bildungsstätten deutschlandweit ist das Netz unseres Bildungsangebots sehr gut ausgebaut, so dass sich von den meisten Orten aus eine WBS-Bildungsstätte im normalen Tagespendelbereich erreichen lässt. Sollte die Erreichbarkeit dennoch ein Hindernis darstellen, bieten wir die Option zum Lernen von zu Hause an. Dafür stellt die WBS den Teilnehmern sämtliche benötigten technischen Hilfsmittel kostenfrei zur Verfügung. Im Jahr 2015 nahmen durchschnittlich ca. 250 Teilnehmer (von ca. 5000) diese Möglichkeit wahr.

Im Bereich Business Training (BT) wird das Training am Wunschort der Kunden durchgeführt, z. B. direkt als Inhouse-Training im auftraggebenden Unternehmen oder einem zentral gelegenen Hotel. Die WBS unterstützt den Auftraggeber bei Bedarf, einen geeigneten und gut erreichbaren Seminarort zu finden.

- Reduktion des CO₂-Verbrauchs durch unsere Unterrichtsmethode WBS LernNetz Live®:

Durch unsere vorrangige Unterrichtsmethode LernNetz können unsere Bildungsteilnehmer dezentral in gemeinsamen Kursgruppen unterrichtet werden. Dies ist eine sehr ressourcenschonende Methode, da jeder Teilnehmer in Nähe seines Wohnorts jedes beliebige Bildungsangebot im BB-Bereich der WBS wahrnehmen kann. Dadurch entfallen lange Anfahrtswege.

Diese Unterrichtsmethode macht mit durchschnittlich ca. 5000 Teilnehmern 87,3 % des Gesamtumsatzes der WBS aus, während der Anteil des Präsenzunterrichts im Bereich Berufliche Bildung bei ca. 4,1 % (durchschnittlich 70 Teilnehmer) liegt. 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 LernNetzes 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 SCHULEN gGmbH, die überwiegend Präsenzunterricht durchführt (siehe Indikator E3.1). Zudem können wir nicht genau berechnen, inwieweit die eingesparten Fahrwege, die durch den digitalen Zugang zum Unterricht wegfallen, den Stromverbrauch aufwiegen.

Die Trainer gestalten den digitalen Unterricht überwiegend von zu Hause aus. Die WBS 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 die Trainer die Anfahrtswege. Jeder Trainer kann somit von jedem beliebigen technisch ausgestatteten Ort in Deutschland aus arbeiten.

- Ökologische Aspekte der Arbeits- bzw. Lernmittel:

Die Teilnehmer erhalten eine Grundausstattung für den Unterricht (PC mit 2 Monitoren und Zubehör), die langfristig über mehrere Jahre für viele Teilnehmer wiederverwendet wird. Bei der Anschaffung der PCs und Zubehör legt die WBS großen Wert auf qualitativ hochwertige Geräte mit einer langen Lebensdauer. Nach Möglichkeit werden auch gebrauchte Geräte in gutem Zustand eingekauft (siehe Indikator A).

Die Teilnehmer erhalten von der WBS teils digitale und teils gedruckte Lernmaterialien. Bei letzteren handelt es sich um verlagsgebundene Bücher, die nicht in digitaler Form verfügbar sind. Seit 2015 hat die WBS mit der Einführung von E-Books bzw. digitalen Lernmitteln als Ersatz oder Ergänzung für Printlernmittel begonnen. Dies ist aktuell jedoch noch durch das begrenzte Angebot digitaler Lehrbücher seitens der Verlage begrenzt. Die WBS ist mit mehreren Verlagen in Kontakt, um die wachsende Nachfrage nach digitalen Lernmitteln zu bekräftigen und diese Entwicklung der Verlage zu unterstützen. Bisher wurde ein Kurs im Bereich Berufliche Bildung komplett auf digitale Lernmittel umgestellt. Das Volumen von digitalen Lernmitteln spielt im Vergleich zu gedruckten Lernmitteln bisher kaum eine Rolle, jedoch versucht die zentrale Buchbestellung der WBS dieses Volumen durch Überzeugungsarbeit an den Verlagen und den Kunden stetig zu vergrößern.

Für Teilnehmer besteht die Möglichkeit, digitale Materialien bei Bedarf am Standort auszudrucken. Dabei werden die Teilnehmer jedoch angehalten, die Druckmenge weitgehend zu beschränken. Maximal sind 10 Seiten pro Teilnehmer/Tag zum Ausdrucken genehmigt. Bei dieser Beschränkung werden die ökologischen Gründe zum Papiersparen

mündlich durch die Mitarbeiter am Standort und schriftlich in den standardisierten Begrüßungsmaterialien erklärt.

- Die Palette der Marketingartikel (Give-aways) wurde 2014 auf ein nachhaltiges, nachweislich ökologisch, fair produziert/gehandeltes und veganes Angebot umgestellt.
- Gedruckte Marketingmaterialien (Flyer, Broschüren etc.) werden mit ökologisch nachhaltigen Druckverfahren erstellt, d. h. mit Druck nach FSC®, PEFC und EU Ecolabel, klimapositivem Druck nach greenprint* und einer Cradle to Cradle™ Vorstufe.
- Im Bereich Business Training wird je nach Auftrag auch ein Catering zum Training angeboten. Dabei legt die WBS Wert auf ein Angebot von biologischer und vegetarischer Kost. WBS-weit macht dieses Verpflegungsangebot aber nur einen quantitativ geringen Anteil aus, da im wesentlich größeren BB-Bereich keine Verpflegung gestellt wird (wird vom Kostenträger nicht unterstützt).
- Strategie zur Ökologisierung:
Es wurden verschiedene strategische Schritte zur Ökologisierung des Produktangebots und der zugehörigen Serviceleistungen unternommen, wie die Umstellung auf nachhaltige Marketingmaterialien, umweltfreundliches Catering, Verringerung von Verbrauchsmaterialien, Einführung von digitalen Lernmaterialien, Reduktion der Anfahrtswege etc. Es ist jedoch keine durchgängige Strategie mit klaren Zielvorgaben zur Ökologisierung vorhanden. Vielmehr nutzt die WBS die Möglichkeiten, die der Markt aktuell bietet, und kann so kurzfristig reagieren.

D3.2 SUFFIZIENZ (GENÜGSAMKEIT): AKTIVE GESTALTUNG FÜR EINE ÖKOLOGISCHE NUTZUNG UND SUFFIZIENTEN KONSUM (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS 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 (zu 91,4 % des Umsatzes für den BB-Bereich zutreffend). Die weiteren kleineren Unternehmensbereiche (Business Training, Aufstiegsfortbildungen und Internationale Projekte) zielen auf den Erhalt bzw. die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden ab. Aus makroökonomischer Sicht tragen alle WBS-Produkte 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. Sozialleistungen an Arbeitslose) verringert und staatliche Einnahmen unterstützt (Steuerzahlungen von Arbeitnehmern). Auch die Arbeitgeberseite bzw. die Unternehmen profitieren von besser und marktorientiert ausgebildeten Fachkräften.

Auf individueller Ebene bedeuten die Bildungsprodukte der WBS für jeden Arbeitslosen/Arbeitssuchenden, die eigenen Chancen auf einen passenden und qualifizierten Arbeitsplatz zu erhöhen. Um dieses Ziel möglichst gut zu erreichen, bietet die WBS folgende kostenfreie Serviceleistungen zusätzlich an:

- Es wird ein ausführliches Beratungsgespräch mit den Interessenten durchgeführt, um den individuell passenden Kurs bzw. Kurskombinationen zu finden (siehe D.1.1). Ggf. wird einem Interessenten auch von seinem Kurswunsch abgeraten, wenn in Gesamtbetrachtung seines Profils der Kurs nicht geeignet erscheint bzw. keine verbesserten Chancen auf dem

Arbeitsmarkt erwarten lässt. In diesem Fall wird gemeinsam mit dem Interessenten nach passenden Alternativen gesucht.

- Es gibt geregelte kursabhängige Auswahlkriterien für Teilnehmer. Nur geeignete Teilnehmer werden auch für den WBS-Kurs zugelassen, um das Erreichen des Kurszieles für alle Teilnehmer sicherzustellen. Ggf. werden Kunden vorbereitende Veranstaltungen angeboten (siehe D3.3).
- Wir bieten ein modulares Angebot mit meist zehn Tagen Umfang je Modulbaustein. Somit können die Interessenten sich auf Wunsch ihre Bildungsprodukte bedarfsgerecht zusammenstellen. Auch wenn sie an einem über 6-monatigen Bildungsprogramm bei der WBS teilnehmen, brauchen sie somit keine langfristigen „Fertig-Kurse“ zu buchen, sondern können individuell die Kursinhalte und Lernziele nach ihrem persönlichen Bedarf auswählen.
- Zusätzliche Bewerbungskoachings und Vermittlungsleistungen bei der Arbeitssuche werden von der WBS kostenfrei angeboten (siehe D1.4).

Die WBS nimmt generell nur Bildungsprodukte in ihr Portfolio auf, die auch arbeitsmarktrelevant sind, was vor der Entwicklung neuer Produkte geprüft wird. Bestehende Produkte werden regelmäßig aktualisiert und an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes angepasst. Ggf. werden auch regionale Anpassungen vorgenommen, 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 9001:2008. 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 auch an Ausschreibungen der Agentur für Arbeit und anderer Behörden. Bei der Auswahl passender Ausschreibungen wird neben der inhaltlichen Eignung besonders auch auf deren wirtschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Nutzen geachtet.

Unsere Vermittlungsquoten zeigen, dass sie bundesweit in fast allen Regionen über den Benchmarks der Arbeitsagentur liegen und somit 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.

Insgesamt verfolgt die WBS den Ansatz zum lebenslangen Lernen durch das Angebot von zusätzlichen berufsbegleitenden Weiterbildungen, Aufstiegsqualifizierungen und weitere Angebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Im Bereich Business Training orientiert sich die Produktentwicklung für die „offenen Seminare“ an den aktuellen Trends und Herausforderungen für Unternehmen. Sie werden so konzipiert und weiterentwickelt, dass die Inhalte den Anforderungen an den jeweiligen Stelleninhaber entsprechen, was beispielsweise über einen Abgleich mit aktuellen Stellenausschreibungen erfolgt. Lediglich im Bereich der firmeninternen Seminare werden die Trainings gemäß dem Auftrag des Auftraggebers angeboten, jedoch erfolgt auch hier eine Beratung des Auftraggebers. Hierbei werden die Teilnehmer durch den Auftraggeber ausgewählt und gestellt.

Im Bereich der Aufstiegsfortbildungen nehmen wir bisher vorab noch keine Prüfung vor, ob ein Teilnehmer zur Abschlussprüfung zugelassen wird. Diese Prüfung liegt in der Verantwortung des Teilnehmers.

→ Erkenntnis: Hier könnte die WBS abwägen, ob es sinnvoll wäre, solch eine Vorabprüfung einzuführen.

D3.3 KOMMUNIKATION: AKTIVE KOMMUNIKATION ÖKOLOGISCHER ASPEKTE DEN KUNDEN GEGENÜBER (RELEVANZ: MITTEL)

Die WBS kommuniziert ihren Teilnehmern ökologische Aspekte, die sie rund um die Durchführung der Weiterbildungen persönlich betreffen, z. B. die Einschränkung des Papierverbrauchs, die Umstellung auf digitale Lernmittel, CO₂-/anfahrtsreduzierende Vorteile der Methode LernNetz und die Umstellung auf LED-Lampen in den Schulungsstätten. Dabei erfolgt die Kommunikation meist auf Standortebene direkt von den Mitarbeitern an die Teilnehmer.

Zu bestimmten Anliegen wird auch systematisch und standardisiert kommuniziert, z. B. in den Kursstartmappen zu den ökologischen Hintergründen der Reduktion des Papierverbrauchs. Für den Einsatz von digitalen Lernmitteln wurden eigene Werbemittel mit dem Slogan „Go Green“ entwickelt, die den Teilnehmern deren umweltfreundliche Aspekte erläutern.

Gelegentlich gibt es übergreifende Aktionen zu ökologischen Themen, wie in 2015 die Stifte-Aktion. Dabei wurden die Teilnehmer und Mitarbeiter über standardisierte und systematische Werbe- und Sensibilisierungsaktionen dazu angehalten, möglichst viele Stifte zu sammeln, die anschließend durch die WBS an einen Kooperationspartner zum Recycling übergeben wurden. Der Erlös aus dem Stifte-Recycling wurde einem gemeinnützigen Zweck gespendet.

Es wird außerdem zu nachhaltigen gesundheitsrelevanten Themen informiert und sensibilisiert, beispielsweise warum die Drucker auf den Fluren stehen und nicht in den Teilnehmer- oder Aufenthaltsräumen. An größeren Standorten finden gelegentlich Gesundheitswochen statt.

Weiterhin sind ökologische Aspekte in der Produktenwicklung wichtige Themen. Dabei werden Elemente zu einem umweltfreundlichen Bewusstsein und zu ökologischen Standards soweit 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 Fachexperten, die ein hohes Verständnis für umweltfreundliche, ökologische Themen haben.

Bisher werden Feedback und Verbesserungsvorschläge von Teilnehmern zu einer umweltfreundlicheren Gestaltung des Lernumfelds nur sporadisch und auf individueller Basis aufgenommen.

→ Erkenntnis: Um ein systematischeres Feedback zu ökologischen Themen zu erhalten, entstand die Idee, dazu eine Frage in die halbjährliche Teilnehmerbefragung aufzunehmen. Auf diese könnte noch deutlicher auf unserer Webseite und in Broschüren hingewiesen werden.

Darüber hinaus gibt es bisher keine systematische und öffentlich dargestellte Kommunikation von ökologischen Aspekten.

→ Erkenntnis: Dieses Thema wird auf der Aktionen- und Maßnahmenebene bereits behandelt, könnte jedoch noch besser systematisiert und strategisch ausgerichtet werden.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 ERLEICHTERTER ZUGANG ZU INFORMATIONEN/PRODUKTEN/DIENSTLEISTUNGEN FÜR BENACHTEILIGTE KUNDEN-GRUPPEN (RELEVANZ: HOCH)

Die WBS spricht mit ihrem Hauptgeschäftsbereich Berufliche Bildung hauptsächlich Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende, also sozial schwächere Personen an. Die vielfältigen Zugangsmöglichkeiten zu Informationen, Produkten bzw. Dienstleistungen der WBS in diesem Hauptgeschäftsbereich wurde unter D1.1 bereits ausführlich dargestellt. Darüber hinaus spricht die WBS auch mehrfach benachteiligte Personengruppen an, welche einen besonders schweren Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Diese werden auf zusätzlichen Wegen durch das Produkt- und Serviceangebote unterstützt:

- Für ungelernte Arbeitssuchende bzw. Personen mit geringen Vorkenntnissen gibt es Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Kurse (z. B. in PC- u. Office-Anwendungen).
- Bei Arbeitssuchenden mit bestimmten Vorkenntnissen/Arbeitserfahrungen, aber ohne anerkanntes Zertifikat wird in einer genauen Beratung versucht, einen bedarfsgerechten Kurs zu finden bzw. eine gezielte Prüfungsvorbereitung zu ermöglichen.
- Bei Teilnehmern, die über eine Reha-Maßnahme der deutschen Rentenversicherung im Rahmen unserer BB-Maßnahmen gefördert werden, besteht die Möglichkeit zur Anschaffung geeigneter Hilfsmittel.
- Bei Bedarf stellen WBS-Mitarbeiter individuellen Kontakt zu Rentenversicherungen und anderen Kostenträgern her, um geeignete Hilfsmittel für Teilnehmer mit besonderen Bedürfnissen zu identifizieren und anzuschaffen. Der WBS-Standort in Hamburg bietet auch eine gezielte Förderung mit sozialpädagogischer Betreuung für Reha-Teilnehmer an.
- Für Teilnehmer mit Mobilitäts- und andere körperlichen/gesundheitlichen Einschränkungen besteht die Möglichkeit zum barrierefreie Lernen von zu Hause. Dafür stellt die WBS die benötigte Technik und den Anwender-Support bereit. Einige Standorte der WBS sind barrierefrei.
→ Erkenntnis: Bisher ist Barrierefreiheit kein Kriterium bei der Auswahl neuer Schulungsstätten. Es sollte geprüft werden, ob dies als Kriterium in die Checkliste für neue Mietobjekte bzw. in die Anforderungen an neue Standorte/Schulungsstätten aufgenommen werden kann.
- Auf der Webseite der WBS sind detaillierte Informationen zu Faktoren der Barrierefreiheit der einzelnen Standorte veröffentlicht sowie die Einladung an Personen mit Behinderung, sich mit ihren individuellen Bedürfnissen vorab telefonisch zu melden und sie beim bestmöglichen Zugang zum Lernort bzw. zum Beratungsgespräch zu begleiten.
- Für Teilnehmer mit eingeschränktem Sehvermögen werden bei Bedarf Vergrößerungsgläser mit Lupenfunktion vor den Bildschirmen bereitgestellt. Es besteht jedoch kein gesondertes Angebot für blinde Menschen.
- Für hörgeschädigte Teilnehmer werden auf Wunsch besondere Headsets bereitgestellt, die über der Ohrmuschel komplett abschließen. Es besteht jedoch kein spezielles Angebot für taube oder taubstumme Kunden.
- Zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt bietet die WBS ein spezifisches Bewerbungskoaching, das von einer Expertin im Bereich Inklusion in der Arbeitswelt angeboten wird.
- Für Alleinerziehende werden Teilzeitangebote für viele reguläre Kurse angeboten. Dabei handelt es sich um echte Teilzeitangebote, in denen die gesamte Unterrichtszeit von 8 –

13.30 Uhr aktiv durch Trainer gestaltet wird. Vollzeitunterricht von 8 - 16 Uhr ist bei der WBS ein echtes Vollzeitangebot. Dies wird betont, da bei einigen Mitbewerbern Vollzeit angeboten und berechnet wird, jedoch tatsächlich Teilzeitunterricht mit nur teilweise Trainereinsatz veranstaltet wird.

- Zudem wurde in Wuppertal die Eltern-Akademie entwickelt. Dies ist ein maßgeschneidertes Bildungsprodukt zur Selbstorganisation, das mit vier Stunden pro Woche angeboten wird. Dieses Angebot wird bereits seit mehreren Jahren aufrechterhalten, obwohl es wirtschaftlich für die WBS nicht rentabel ist und daher von anderen Bildungsträgern nicht angeboten wird.
- Bei älteren Arbeitsuchenden wird in ihrer individuellen Beratung zur Kursauswahl selbstverständlich auf ihre Vorerfahrungen eingegangen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt gut zu berücksichtigen. Zudem bietet die WBS ein Bewerbungscoaching für ältere Arbeitsuchende, welches speziell darauf ausgerichtet ist, sich auch mit mehr Lebensjahren gut im Bewerbungsprozess zu präsentieren (siehe Webseite: <https://www.wbstraining.de/weiterbildung-bewerbungscoaching/>).
- Langzeitarbeitslose bzw. Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen auf dem Arbeitsmarkt erhalten ebenfalls gezielte individuelle Beratungen zur Kursauswahl. Es erfolgt eine besonders häufige persönliche und wertschätzende Ansprache durch Standortmitarbeiter und ein spezifisches Coaching zur Bewerbung.
- Das Curriculum 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. Trainer werden von der WBS motiviert, jeden Einzelnen in der Gruppe mitzunehmen. In der Trainerausbildung werden entsprechende Methoden gelehrt, wie die Kleingruppenarbeit, die gezielte Förderung schneller Lerner, die stärkere Unterstützung langsamer Lerner oder die Bildung von Lern-Tandems zwischen starken und schwachen Lernern.
- Freigänger (Strafgefängene) und Personen auf Bewährung werden bei Bedarf in unser übliches Bildungsangebot integriert. Dabei wird auf einen vertraulichen Umgang Wert gelegt, um ihnen eine voreinnahmslose Integration in die Gruppe zu ermöglichen.
- Seit 3. Quartal 2015 gibt es ein breites Angebot an Willkommens- und Deutschkursen in Präsenz, das speziell für die Bedürfnisse von Flüchtlingen und Migrantinnen gestaltet wurde. Durch eine sehr persönliche Ansprache und Gestaltung der Kurse versucht die WBS, ihnen die Eingewöhnung und Integration in Deutschland zu erleichtern.

Zu berücksichtigen ist jedoch auch, dass die virtuelle Lernumgebung nicht für jeden geschaffen und vorteilhaft ist. Beispielsweise gibt es Menschen, die wenig Affinität zur Arbeit mit Computern haben und die die virtuelle Lernform nicht als Vorteil empfinden. Diese Personengruppe können wir mit unserem Lernangebot nicht ansprechen.

Das gesamte Bildungsangebot im BB-Bereich 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 und durch Finanzierungen der Rentenversicherungen und anderer öffentlicher Träger erfolgen. Auf ihrer Webseite und in persönlichen Beratungsgesprächen bietet die WBS entsprechende Informationen und Unterstützung.

Nur ca. 5 % der Kunden im Bereich Berufliche Bildung sind Selbstzahler. Diesen werden zinsfreie Ratenzahlungen und bei Bedarf individuelle Zahlungsabsprachen gewährt.

Im Bereich Aufstiegsqualifizierungen gibt es einen einheitlichen Preis für alle Kunden, jedoch mit bestimmten Rabattaktionen (z.B. Frühbucherrabatt). Eine Ratenzahlung ist mit einem nur sehr geringen Ratenaufschlag möglich (50 Euro Ratenzuschlag bei 3000 Euro Gesamtpreis).

Im Business Training wird für offene Seminare mit dem regulären Preis geworben, der dann auch gewährt wird.

D4.2 FÖRDERUNGSWÜRDIGE STRUKTUREN WERDEN DURCH VERTRIEBSPOLITIK UNTERSTÜTZT (RELEVANZ: MITTEL)

Im Bereich Berufliche Bildung ist die Agentur für Arbeit der größte Kostenträger unter den direkten Kunden. Sie ist jedoch kein Businesskunde im herkömmlichen Verständnis, sondern eine staatliche Institution mit Finanzierung aus staatlichen Mitteln. Von der Agentur für Arbeit werden die Preise vorgeschrieben, ohne einen Spielraum für Preisnachlässe zu ermöglichen.

Im Business Training werden im Allgemeinen gleiche Konditionen für alle Kunden gewährt. Die Preise orientieren sich dabei am Markt, ähnlich dem Ausschreibungskonzept. Preisnachlässe oder günstigere Konditionen werden vor allem Neukunden oder Kunden mit Potenzial für weiteres Geschäft in der Zukunft gewährt.

In 2015 wurde eine besondere Aktion eingeführt, bei der aus sozialen Gründen kostenfreie Kurse für ehrenamtliche Deutschtrainer, insbesondere für Helferkreise bzw. ehrenamtliche Flüchtlingshelfer angeboten werden. Dieses Angebot wurde aufgrund der starken Nachfrage ausgeweitet.

Der Bereich Internationale Projekte wird ebenfalls aus öffentlichen Mitteln finanziert, wobei gesonderte Konditionen nicht möglich sind.

Alle Firmenkunden im Bereich Business Training erhalten die gleichen Serviceleistungen und das gleiche Qualitätsmanagement unabhängig von Firmengröße und Auftragsvolumen, auch bei kostenfreien Angeboten.

→ Erkenntnis: Wir könnten überlegen, wie wir systematischer andere gemeinwohlorientierte Unternehmen als Geschäftspartner und Kunden ansprechen können. Zum Beispiel könnten Sonderkonditionen oder besondere Rabattoptionen für andere GWÖ-Unternehmen angeboten werden.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 KOOPERATION MIT MITBEWERBERN UND PARTNERN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE (RELEVANZ: HOCH)

Wie bereits im Indikator D2.1 ausgeführt, wird eine große Anzahl von Schulungsstätten der WBS in Kooperation mit anderen Firmen betrieben. Wie oben beschrieben stellt die WBS hierbei sämtliche Unterrichtsinhalte, -materialien und die Technologie bereit, während die Kooperationspartner die persönliche Betreuung der Teilnehmer übernehmen. Für die Kooperationspartner bedeutet dies einen Gewinn durch eine vorteilhafte Auslastung ihrer eigenen Ressourcen (Räumlichkeiten, Mitarbeiter). Da es sich bei den Partnern meist um kleinere Firmen oder Vereine im Bildungs- oder IT-Bereich handelt, stellt auch der Einblick in das Know-how und die Servicestrukturen der WBS eine Bereicherung für sie dar. Zudem werden die Kooperationspartner über verschiedene Medien (Webinare, persönliche und Online-Meetings,

Besuche etc.) und gelegentliche Events in die WBS-Kultur einbezogen und erhalten Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und gegenseitigen Lernen.

Ebenfalls seien hier nochmals die verschiedenen Bildungspartnerschaften mit Software-Unternehmen erwähnt. Die von der WBS auf originalen Anwendungen der Partnerunternehmen geschulten Teilnehmer können anschließend Prüfungen ablegen, die von den jeweiligen Softwareunternehmen zertifiziert werden (siehe D2.1).

Im Bereich der Aufstiegsfortbildungen wurde der Versuch unternommen, mit verschiedenen Mitunternehmen eine Studie zum Thema „Vergleich der Qualität von Umschulungen in Präsenz oder im virtuellen Raum“ durchzuführen. Dieses Kooperationsangebot wurde jedoch von allen Mitbewerbern abgelehnt, weshalb die WBS die Studie allein durchführte.

Die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Burgenland ist hier nochmals als Kooperation entlang der Wertschöpfungskette zu erwähnen. 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, welcher auch den Kunden (Studierenden) zugutekommt (siehe Indikator D2.1).

In Kooperation mit der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. hat die WBS an einem zweitägigen Assessment teilgenommen, um ihr ganzheitliches Managementsystem und den nachhaltigen Unternehmenserfolg durch eine externe Begutachtung überprüfen zu lassen. Das Audit erfolgte auf Basis des Bewertungsmodells der European Foundation for Quality Management (EFQM). Dank fortlaufender Verbesserungen und exzellenter Leistungen erhielt die WBS dafür am 24. Februar die begehrte Auszeichnung „EFQM-Recognised for excellence 4 star – 2015“.

Die WBS TRAINING AG ist Mitveranstalter des Deutschen Weiterbildungstags. Dieser bundesweite Aktionstag findet alle zwei Jahre statt. Im Jahr 2014 fanden dazu ca. 550 Veranstaltungen und Aktionen für Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung, an denen auch die WBS gemeinsam mit vielen anderen Bildungsinstitutionen in mehreren Städten beteiligt war, statt. Deutschlandweit wurden ca. 100.000 Besucher gezählt.

D5.2 AKTIVER BEITRAG ZUR ERHÖHUNG LEGISLATIVER STANDARDS (RELEVANZ: MITTEL)

Wie in D2.3 dargestellt, ist die WBS TRAINING AG Mitglied in mehreren Vereinen und Verbänden wie z.B. VDP (Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.), BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.), BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.), tecom (Der deutsche Fachverband für Technische Kommunikation) und BeFF (Berufliche Förderung von Frauen e.V.). Eines unserer Ziele ist, einen Beitrag zur transparenten Gestaltung der Verbandsarbeit zu leisten, indem wir relevante Informationen innerhalb der Verbände teilen. Dies betrifft auch die Weitergabe von Technologien, wobei Mitunternehmen die Technologien der WBS nutzen können. Dies trägt zur Erhöhung der Branchenstandards bei und bringt einen Nutzen für alle Beteiligten. Ein praktiziertes Beispiel dafür sind die Masterstudiengänge, die über die LernNetz-Technologie der WBS von verschiedenen kooperierenden Hochschulen eingesetzt wird.

Zudem hoffen wir dadurch auch andere Firmen bzw. Verbandsmitglieder zu mehr Transparenz anzuregen.

Wie unter D5.1 erwähnt, ließ die WBS TRAINING AG eine Studie mit dem Titel „Vergleich der Qualität von Umschulungen in Präsenz oder im virtuellen Raum“ durchführen. Diese Studie ergab, dass Umschulungen im virtuellen Raum den Umschulungen in Präsenz qualitativ nicht nachstehen und der Lernerfolg ähnlich wahrscheinlich ist. Damit die Durchführung von

Umschulungen im virtuellen Raum in angemessener Weise gesichert werden kann, engagiert sich die WBS, dies im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Demnach sollten auch Ausbilder, die im virtuellen Raum agieren, als vollwertige Ausbilder anerkannt werden, was bisher nicht der Fall ist.

Viele Engagements der WBS werden auf der Homepage publiziert. Auch werden die Engagements und Partnerschaften an den WBS-Standorten durch Plakate, Aufsteller und ähnliche Werbemitteln transparent gemacht. Darüber hinaus werden Veranstaltungen gemeinsam organisiert oder Messestände gemeinsam betrieben.

Durch ihre Mitgliedschaft im Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie möchte die WBS auch einen Beitrag zur Bekanntmachung und öffentlichen Anerkennung der Gemeinwohl-Ökonomie leisten. Das Thema wird innerhalb des Unternehmens bei unterschiedlichsten Gelegenheiten kommuniziert und die Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht (siehe allgemeiner Teil). Dabei hat die WBS 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.

→ Erkenntnis: Das LernNetz bietet eine gute Plattform, um die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie bekannt zu machen. Zudem könnten auch die WBS-Standorte stärker genutzt werden, um die Teilnehmer für dieses Thema zu sensibilisieren. Webinare oder Live-Vorträge zur Gemeinwohl-Ökonomie könnten über das LernNetz angeboten und an den Standorten Informationsmaterialien dazu ausgelegt oder ausgehangen werden. Dadurch könnte eine große Anzahl von Teilnehmern auf das Konzept der Gemeinwohl-Ökonomie aufmerksam gemacht werden. Zudem könnte geprüft werden, ob die GWÖ in Bildungsprodukten erwähnt werden könnte.

D5.3 REICHWEITE, INHALTLICHE BREITE UND TIEFE (RELEVANZ: HOCH)

Mit dem WBS LernNetz Live® hat die WBS TRAINING AG eine Unterrichtsform entwickelt, die so erfolgreich ist, dass sie dem Unternehmen im Jahr 2010 zunächst durch eine tiefe Krise geholfen und anschließend eine Phase des beachtlichen Wachstums ermöglicht hat, die bis heute andauert. Die ökologischen und sozialen Vorteile dieses Lernsystems, wie die reduzierten Fahrtwege und die bessere Inklusion wurden im Laufe dieses Berichts bereits ausführlich dargestellt (vgl. D3.1, E1.2).

Der Erfolg dieses Systems und die Erkenntnis, dass die Unterrichtsqualität und der Lernerfolg hierdurch nicht eingeschränkt werden, ist mittlerweile sowohl bei zahlreichen Mitunternehmen als auch diversen Förderträgern und somit öffentlichen Institutionen angekommen. Die Mitunternehmen betreiben in immer größer werdender Anzahl eine eigene Variante des Internet gestützten Lernens, wodurch diese Lernformen eine größere Verbreitung erhalten. Die Akzeptanz der Kostenträger, Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, die auf diese Weise durchgeführt werden, steigt mit der Erkenntnis, dass die Lernerfolge vergleichbar sind mit denen ihrer Präsenz-Äquivalente. Mit diesen Erkenntnissen und der immer stärkeren Verbreitung von Online-Lernformen steigt gleichermaßen auch ihr Stellenwert in der Gesellschaft und somit auch ihre Reichweite und Relevanz.

Die WBS ist nicht der Erfinder von Online-Lernformen, dennoch hat sie einen maßgeblichen Anteil an ihrer Akzeptanz und an ihrer Verbreitung in Deutschland. Einerseits durch die Größe des Unternehmens und die damit einhergehende Teilnehmeranzahl im LernNetz, die im Jahr 2015 durchschnittlich etwa 5000 Personen beträgt. Andererseits durch die Entwicklung eines

eigenen Systems, das ein virtuelles Klassenzimmer („Virtual Classroom“) mit einer Online-Lernplattform verbindet und somit ein ganzheitliches Lernen mit großer didaktischer und methodischer Vielfalt ermöglicht. Nicht zuletzt durch den hohen Qualitätsanspruch der WBS konnte die WBS die Einhaltung von Qualitätsstandards auch im Bereich virtueller Lernformen sicherstellen, die angesichts ihrer Lernerfolge und ihrer Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt gleichermaßen anerkannt sind wie Präsenzlernformen (siehe auch Indikator D4.1).

INDIKATOR E

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF ODER DIENEN DER ENTWICKLUNG DER MENSCHEN/DER GEMEINSCHAFT/DER ERDE UND GENERIEREN POSITIVEN NUTZEN (RELEVANZ: HOCH)

Der chilenische Ökonom Manfred Max-Neef beschreibt in seiner Publikation „Human Scale Development Conception Application and Further Reflections“ neun menschliche Grundbedürfnisse. Diese lauten: Lebensgrundlage, Schutz/Sicherheit, Beziehung, Bildung, Mitwirkung, Freizeit/Entspannung, Kunst/Gestaltung, Identität und Freiheit/Menschenwürde.

Die WBS TRAINING AG unterstützt mit ihrer Tätigkeit die Befriedigung mehrerer dieser menschlichen Grundbedürfnisse, wie im Folgenden dargestellt wird.

Als Bildungsträger bietet die WBS Produkte und Dienstleistungen an, die *Bildung* ermöglichen. Bildung als solches ist bereits ein menschliches Grundbedürfnis und gleichzeitig das wesentliche Beschäftigungsfeld der WBS. Die WBS ist jedoch keine allgemeinbildende Schule, sondern befasst sich mit der Bildung im Hinblick auf die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt oder die Weiterqualifizierung für den Arbeitsplatz. Somit ermöglicht die WBS die Teilhabe an Bildung, die wiederum den Zugang zu persönlich erfüllender Arbeit ermöglicht bzw. verbessert. Arbeit ermöglicht in unserer Gesellschaft die *Mitwirkung* an selbiger. Eine arbeitende Person gestaltet ihr Umfeld, wirkt an der Verbesserung von Lebensverhältnissen mit, wirkt auch an der Entwicklung einer Gesellschaft oder einer Zivilisation mit. Eine arbeitende Person übernimmt Verantwortung und ist auch abseits des Arbeitslebens in der Lage Verantwortung, zum Beispiel für eine Familie, zu übernehmen. Sie bezieht einen Lebensunterhalt, der ihr gleichzeitig ermöglicht, eine *Lebensgrundlage* zu bilden.

Das Aufbauen und Pflegen eines sozialen Umfelds aus Familie, Freunden, Arbeitskollegen und weiteren sozialen Kontakten wird durch die Teilhabe am Arbeitsleben zumindest erleichtert und in manchen Fällen erst ermöglicht. Das Gefühl der gesellschaftlichen Isolierung und das damit einhergehende Sinken des Selbstwertgefühls sind bei arbeitslosen Personen häufig zu beobachten. Demzufolge wird auch die Erfüllung des Grundbedürfnisses *Beziehung* durch Bildung unterstützt.

In unserer modernen Gesellschaft an einem „High-Tech-Standort“ wie Deutschland oder Europa ermöglicht Bildung häufig erst den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. sichert Weiterbildung den Erhalt der Wertigkeit und Nutzbarkeit einer Qualifizierung durch die Aktualisierung von Fähigkeiten und Wissen. Auf diese Weise ermöglicht Bildung Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftssicherheit und somit die *Sicherheit* des Lebensunterhaltes und der Lebensgrundlage.

Auch auf gesellschaftlicher Ebene leistet die Arbeit der WBS einen Beitrag zur Verbesserung der Verhältnisse. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen bekämpft die WBS die strukturelle Arbeitslosigkeit durch Qualifikation von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Sie leistet damit einen Beitrag zur Minderung der Ursachen von gesellschaftlichen Problemen wie Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel, soziale Ungleichheit etc. und spricht nicht nur deren Symptome an.

Dies trifft auf alle Geschäftsbereiche der WBS zu. Auch im Geschäftsfeld Internationale Projekte werden mit den europäischen Mobilitätsprojekten sowohl die Seite der (Jugend-)Arbeitslosigkeit als auch die Seite des strukturellen Fachkräftemangels angegangen.

Im Bereich Migration und Bildung leistet die WBS darüber hinaus einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Menschen bzw. Migranten in unsere Gesellschaft. Durch die sehr persönliche und herzliche Gestaltung der Kurse trägt sie auch zum Willkommensgefühl dieser Menschen in Deutschland bei, was wiederum eine wichtige Grundlage zur Erfüllung der weiteren menschlichen Grundbedürfnisse ist.

E1.2 ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER VERGLEICH DER PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN MIT ALTERNATIVEN MIT ÄHNLICHEM ENDNUTZEN (RELEVANZ MITTEL ODER HOCH)

Wie bereits unter D3.1 erwähnt, stellt die WBS keine materiellen Güter her, sondern bietet Bildungsprodukte an. Der ökologische Aspekt dieser Produkte beschränkt sich daher, neben einem geringen Verbrauch an Büromaterialien, hauptsächlich auf Energieverbrauch.

Die Besonderheit in der Wertschöpfungskette der Produkte und Dienstleistungen der WBS ist die Fokussierung auf Online-Lernformen. Hierdurch werden zwar größere Mengen an Strom verbraucht, dessen Auswirkung unser Unternehmen jedoch durch die ausschließliche Nutzung von 100 % Ökostrom reduziert. Gleichzeitig trägt die Form des Lernens zur Reduktion von Anfahrtswegen bei, da an jedem beliebigen Kurs von fast jedem beliebigen Ort aus teilgenommen werden kann (siehe Indikator D3.1), wodurch wiederum Energie eingespart wird. Durch diese Fokussierung auf das LernNetz werden erhebliche Mengen an Computer-Hardware benötigt, deren Wertschöpfungskette sehr kritisch zu betrachten ist, wie unter A1.2 erläutert wurde. Insgesamt ist jedoch das ökologische Bewusstsein zu betonen, das in unserer Unternehmenskultur besteht. Die Prozesse der Wertschöpfungskette (und außerhalb davon) werden stets auch nach ökologischen Gesichtspunkten bewertet. Ökologische Aspekte sowie Nachhaltigkeit spielen bei allen Entscheidungen, in denen sie relevant werden, eine Rolle.

Wie bei Indikator D bereits dargestellt, bietet die Online-Lernform in sozialer Hinsicht viele Vorteile. Sie erleichtert Menschen den Zugang zu Bildung, die sonst aus verschiedenen Gründen keinen oder einen erschwerten Zugang zu Bildung hätten. Dies betrifft beispielsweise Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, Menschen, die zu Hause Angehörige pflegen oder Kinder betreuen müssen, sowie Menschen, die abgelegen und weit entfernt von der nächsten Bildungseinrichtung wohnen (siehe Indikator D4.1). Da für ein erfolgreiches Lernen für viele Menschen auch die Einbindung in eine gemeinsame Lerngruppe und ein soziales Umfeld wichtig ist, hat die WBS viele Möglichkeiten geschaffen, um dies auch beim Online-Lernen zu ermöglichen. Dazu sind die virtuellen Klassenzimmer so gestaltet, dass alle Teilnehmer und der Trainer auf verschiedene Weise miteinander kommunizieren können. Neben den Funktionen für direkte verbale Redebeiträge, kann über Chats mit der gesamten Gruppe oder einzelnen Personen kommuniziert werden. Während der Trainer per Videobild stets live übertragen wird, können die Teilnehmer auf eigenen Wunsch ein Kamerabild während eines Redebeitrags von sich zeigen und ansonsten ein persönliches Foto einstellen. Es werden gesonderte virtuelle Räume für die Arbeit in Kleingruppen bereitgestellt und es gibt verschiedene Formen der Dokumentation und Aufbereitung. Auf diesem virtuellen Weg entstehen viele persönliche Kontakte und auch Freundschaften zwischen den Teilnehmern, die auch außerhalb des virtuellen Klassenzimmers weiter gepflegt werden. Durch das erstmalige Begegnen im virtuellen Raum stehen die kognitiven Beiträge der Teilnehmer beim gemeinsamen Lernen im Mittelpunkt und nicht die äußeren Eindrücke von einer Person. Dies ermöglicht ein vorurteilsfreieres

gegenseitiges Kennenlernen als in einem Präsenzkurs. Dieser Vorteil wurde den WBS-Mitarbeitern mehrfach von Teilnehmern mit Behinderungen, gesundheitlichen Einschränkungen oder anderen Formen von optischer Auffälligkeit zurückgespiegelt, die zuvor in anderen Präsenzkontakten Erfahrungen mit Ablehnung oder ungleicher Behandlung gemacht haben.

Weiterhin fördert die WBS den sozialen Austausch der Bildungsteilnehmer an einem WBS-Standort durch sehr ansprechend und einladend gestaltete Aufenthaltsräume bzw. Teilnehmerküchen. Dort können sich die Teilnehmer kursübergreifend kennenlernen und gemeinsam austauschen, was an manchen Standorten noch durch gemeinsame Freizeitaktivitäten erweitert wird. Auf diese Weise sind auch Online-Teilnehmer in ein soziales Umfeld an ihrem Standort eingebunden, bei dem neue Netzwerkkontakte und auch Freundschaften entstehen.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 LEISTUNGEN (RELEVANZ: HOCH)

Seit 2012 führt die WBS immer im vierten Quartal eines Jahres eine Spendenaktion durch, die recht großvolumig ausfällt. Hierbei werden so viele Mitarbeiter wie möglich einbezogen, wobei die Art der Organisation jedes Jahr etwas verändert wurde, so dass immer mehr Mitarbeiter sich in die Entscheidungen der Spendenvergabe einbringen konnten. Im Jahr 2015 wurde eine sehr intensive Form der persönlichen Mitbestimmung für jeden Mitarbeiter gefunden.

Dabei erhielt jeder Mitarbeiter ein Budget von 300 €, die er an eine gemeinnützige Organisation seiner Wahl spenden konnte. Dieses Budget konnte auf 500 € erhöht werden, wenn sich der Mitarbeiter dazu verpflichtete, für die begünstigte Organisation mindestens drei Tage (bzw. insgesamt 24 Stunden) ehrenamtlich in seiner Freizeit zu arbeiten. Allerdings betrug der Mindestbetrag für eine Spende 1000 €. Somit mussten sich die Mitarbeiter in kleinen oder größeren Gruppen zusammenfinden, um eine Spende zu tätigen. Anstelle der Wahl einer Spende in Höhe von 300 € oder 500 € konnten die Mitarbeiter als dritte Option auch wählen, an sich selbst 150 € auszuzahlen. Damit sollte die Entscheidungsfreiheit jedes Einzelnen bei dieser Aktion betont werden. Als weitere Option konnten die Mitarbeiter wählen 150 € an sich selbst auszuzahlen.

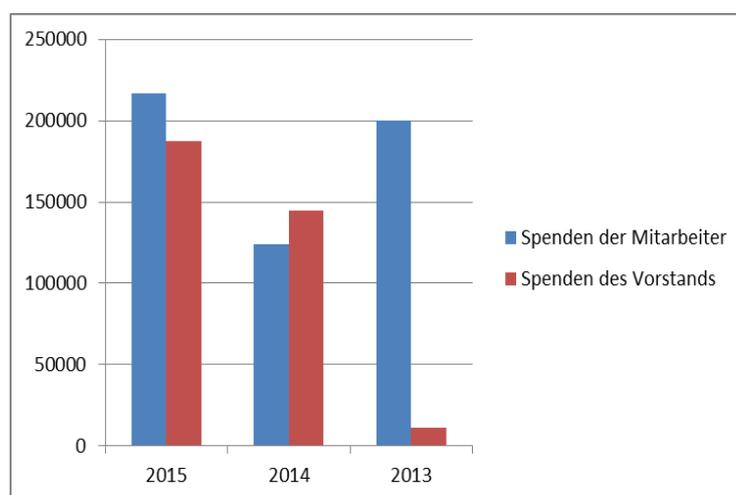
Durch dieses Vorgehen entstanden spannende Dynamiken durch Mitarbeiter, die bei den Kollegen für Spendenbeiträge zu „ihren“ Projekten warben. Es fanden viele Gespräche zu den Spendenzwecken und den begünstigten Organisationen unter den Kollegen statt, die sich dadurch gedanklich mit verschiedenen gemeinnützigen Projekten und Organisationen auseinandersetzten. Im Ergebnis beteiligten sich 655 Mitarbeiter an der Spendenaktion, von denen 116 sich zu dem freiwilligen sozialen Engagement verpflichteten, um eine größere Spendensumme zu erreichen. Auf diese Weise konnten die Mitarbeiter insgesamt 217.400 € an 124 gemeinnützige Projekte ihrer Wahl spenden. Darunter waren viele regionale Organisationen wie der Aufwind, Kinder- & Jugendfonds Dresden e.V. (2900 €), die Frankfurter und die Berliner Tafel e.V. (2400 € und 1200 €), Kinderhospiz der Björn-Schulz-Stiftung (2100 €), Der Mitternachtsbus für Obdachlose in Hamburg (2400 €), Elterninitiative für krebskranke Kinder Jena e.V. (4400 €), DKMS (2900 €), Frauencafe Gropiusstadt e.V. (2800 €), mehrere Projekte zugunsten von Kindern und für Flüchtlinge verschiedener Träger u.v.m.

Es gab jedoch auch 64 Mitarbeiter, die sich für die Option einer Auszahlung von 150 € an sich selbst entschieden haben. In diesem Fall lag es in der eigenen Entscheidung der Mitarbeiter, ob sie diesen Betrag spenden oder für private Zwecke nutzen.

Zusätzlich wurden durch den Vorstand weitere 187.500 € an gemeinnützige Projekte gespendet, z.B. an die Initiative Schule im Aufbruch gGmbH, ZEGG gGmbH, den Deutschen Kinderhospizverein und an die Gemeinwohlökonomie e.V. Dadurch entstand in 2015 ein Gesamtspendenvolumen von 404.900 €, welches ca. 12 % vom Gewinn des Unternehmens vor Steuern ausmacht.

Auch in den Vorjahren waren durch die Mitarbeiter und den Vorstand größere Beträge an gemeinnützige Organisationen gespendet worden, in 2014 eine Gesamtsumme von 269.000 € und in 2013 von 210.650 €.

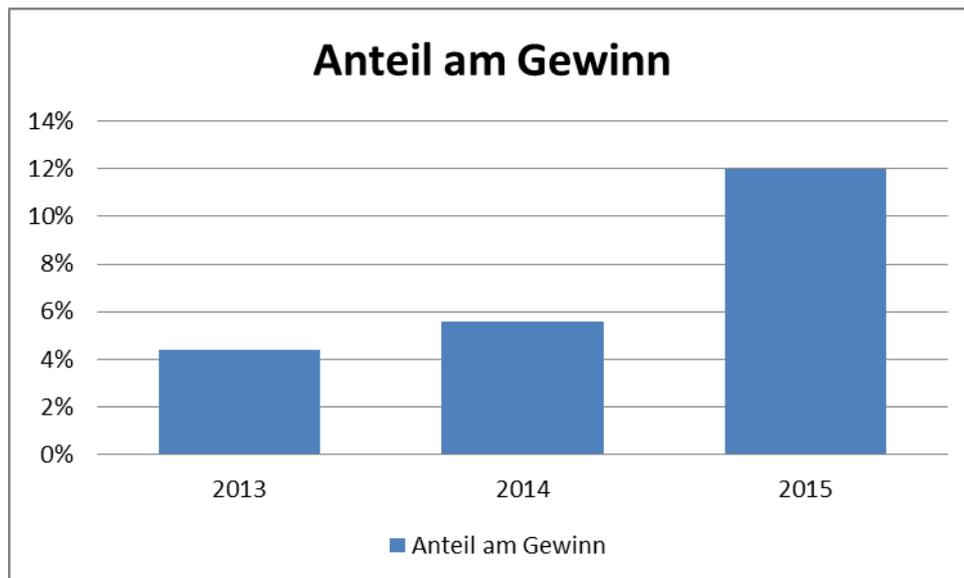
Die Verteilung der Spenden und der Anteil sahen dabei folgendermaßen aus:



Während die Spenden der Mitarbeiter ähnlich wie in 2015 auch in den Vorjahren überwiegend auf regionale Projekte und Organisationen orientiert waren, setzten sich die Spenden des Vorstands aus sehr unterschiedlichen Projekten zusammen, z.B. gingen sie in 2014 an die Aktion Plant for the Planet e.V. (Baumpflanzaktion, 7000 €), Gemeinwohlökonomie e.V. (10.000 €), Bethel-Stiftung (10.000 €), Neue Lebensformen e.V. (50.000 €) sowie in kleineren Beträgen an zahlreiche national und international tätige Vereine und Nichtregierungsorganisationen.

Die Spende für das Projekt Plant for the Planet wurde mit einer Aktion zum für die Mitarbeiter zur Bewusstmachung von globalen ökologischen Zusammenhängen verbunden. Für jeden Mitarbeiter des Unternehmens wurden zwei Bäume gepflanzt, und jeder erhielt zwei Exemplare des Buchs „Alles würde gut“ von Felix Finkbeiner, welcher auch der Initiator dieses Projektes ist (siehe Indikator C3.3).

Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung des Anteils der Spenden am Gewinn vor Steuern:



Als weiteren gemeinnützigen Beitrag erwarb die WBS im Jahr 2015 das *LebensGut Pommritz*. Dies ist ein Modellprojekt einer ökologisch-sozialen Landkultur im Landkreis Bautzen, in der ca. 50 Menschen ihr Zuhause haben. In den Erwerb, die Sanierung und Modernisierung dieses LebensGuts investierte die WBS eine Summe von ca. 1.142.600 €, woraus u. a. eine Photovoltaikanlage finanziert wurde, die den Energiebedarf des gesamten Guts deckt. Unser Vorstand verpflichtete sich dazu, die ökologischen, sozialen und philosophischen Qualitäten des Projekts zu erhalten und professionell weiterzuentwickeln.

Seit Anfang 2015 bereitet die WBS zudem die Gründung einer gemeinnützig geführten Kindertagesstätte vor. In dieses Projekt wurden im Berichtszeitraum 21.849,- € investiert.

E2.2 WIRKUNGEN (RELEVANZ: HOCH)

Bei der Spendenaktion wurde viel Wert auf die Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter gelegt, weshalb auf eine zentrale und zielgerichtete Strategie bei der Spendenvergabe bewusst verzichtet wurde. Als Orientierung diente lediglich die Vorgabe, dass die Spenden einem gemeinnützigen Zweck dienen sollen. Durch dieses sehr offen gestaltete Vergabeverfahren wurde eine sehr hohe Beteiligung der Mitarbeiter erreicht. 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. Es wird seitens des Unternehmens auch nicht überprüft, inwiefern die Spenden Veränderungen bewirken. Dies wird den jeweils verantwortlichen Mitarbeitern überlassen.

Durch die Investition der WBS Training AG wurde die Zukunft des LebensGuts Pommritz gesichert. Zuvor befand es sich in einer insolventen Situation, da der ursprüngliche Träger nicht mehr in der Lage war, die großen Gebäude zu bewirtschaften und zu sanieren. Damit wurde auch der Wohnraum für die dort lebenden Personen weiter gesichert.

E2.3 INTENSITÄT (RELEVANZ: NIEDRIG)

Ein wichtiger Aspekt der Spendenaktion 2015 war es, möglichst viele Mitarbeiter einzubeziehen, um möglichst viele Mitarbeiter auf gemeinnützige Projekte und Institutionen aufmerksam zu machen. Durch die Spendenmindestbeträge, die höher waren als das Budget des einzelnen,

waren spendenwillige Mitarbeiter darauf angewiesen, auch andere für ihre Spendenabsicht zu begeistern und auf diese Weise den Kreis der Teilnehmer nochmals zu erhöhen. Die Aktion wurde zwar von einem Team in der Firmenzentrale koordiniert, jedoch war jedes Spendenteam selbst für die Kommunikation mit der begünstigten Organisation zuständig sowie ggf. für die Durchführung der ehrenamtlichen Mitarbeit oder die Ausstellung der Spendenbescheinigung. Die Spendenaktion konnte also nicht einer bestimmten Abteilung oder einem Unternehmensbereich zugeordnet werden, sondern jeder Mitarbeiter war angehalten, sich zu beteiligen und erhielt auch die Möglichkeit dazu. Die Spendenaktion fand bereits in ähnlicher Form und mit ähnlichem Volumen 2014 statt und soll auch in Zukunft jedes Jahr durchgeführt werden.

Dem Projekt LebensGut Pommritz hat sich zunächst der Vorstand selbst angenommen, weitere Mitarbeiter wurden nach und nach involviert. Bisher steht noch nicht fest, wie das LebensGut in die Arbeit der WBS TRAINING AG einbezogen wird, es gibt jedoch bereits verschiedene Ideen und Modelle.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 ABSOLUTE AUSWIRKUNGEN (RELEVANZ MITTEL)

Im 3. Quartal 2015 führte die WBS in Kooperation mit der Ökotec Energiemanagement GmbH ein Energieaudit durch, um herauszufinden, wie ökologisch wir aus energetischen Gesichtspunkten vorgehen, und um im Anschluss gegebenenfalls Verbesserungsprozesse anstoßen zu können. Im Rahmen dieses Energieaudits wurden folgende energetische Kennzahlen erhoben, mit folgenden Ergebnissen für die WBS TRAINING AG und zum Vergleich für die WBS SCHULEN:

Energetische Kennzahl	Ergebnis WBS TRAINING AG in 2014	Ergebnis WBS TRAINING SCHULEN gGmbH in 2014
Spezifischer Gesamtenergiebedarf in kWh/m ²	93,9	67,7
Spezifischer Gesamtenergiebedarf in kWh/h Teilnehmerstunde und kWh/d Schulungstag	1,8/ 11,8	2,5/20,0
Spezifischer Strombedarf in kWh/m ²	40,7	24,9
Spezifischer Strombedarf in kWh/h Teilnehmerstunde und kWh/d Schulungstag	0,8/ 5,2	1,0/8,3
Spezifischer Primärenergiebedarf Raumwärme in kWh/m ²	42,9	39,9

Die obigen Zahlen basieren auf den Betriebskostenabrechnungen der WBS TRAINING AG sowie der WBS SCHULEN gGmbH aus dem Jahr 2014 (aktuellere Zahlen waren während dieser Berichterstellung nicht verfügbar). Es fällt auf, dass der durchschnittliche Energiebedarf (Strom

und Heizung) pro Teilnehmerstunde der WBS SCHULEN, welche überwiegend Präsenztrainings durchführen, durchschnittlich höher ist als jener der AG, welche überwiegend Online-Trainings durchführt. Dieser Unterschied steht der Annahme entgegen, dass durch Online-Trainings mehr Energie verbraucht wird als durch Präsenztrainings. Als Grund können wir hier nur Vermutungen nennen, wie einen ebenfalls hohen Einsatz strombetriebener Materialien im Präsenzunterricht (PC, Projektor, Drucker, mehr Lichtquellen) und ein anderes Nutzerverhalten mit häufigen Wechseln und An-/Ausschalten der Medien. Zu beachten ist auch, dass die obigen Zahlen mögliche Fehlerquellen wie den jeweils durchschnittlichen Verbrauch der Mitarbeiter vor Ort oder ggf. ungenaue Abrechnungen enthalten könnten.

Weiterhin ergab das Audit für die WBS folgende Einschätzung zum Energieverbrauch:

Die WBS hat im Vergleich zu anderen Unternehmen in ähnlicher Größenordnung einen relativ niedrigen Energieverbrauch, was hauptsächlich auf den geringen Energieverbrauch bei der „Produktion“ ihrer Bildungsprodukte und Dienstleistungen zurückzuführen ist. Die auditierende Firma Ökotec Energiemanagement GmbH konnte jedoch keine Vergleichskennzahlen aus der Bildungsbranche benennen und nahm daher einen Vergleich nach Unternehmensgröße vor.

Besonders positiv fiel der geringe Stromverbrauch bei Lichtquellen auf (z. B. 6 % im größten Verwaltungsbereich in Berlin), was auf die Umstellung von herkömmlichen Lampen auf LED-Beleuchtung an allen WBS-Standorten zurückzuführen ist. Der Strombedarf der PCs und des IT-Zubehörs entspricht in etwa dem Bedarf anderer Firmen in deren Büro-/Verwaltungsbereichen. Hier könnte die WBS zusätzlich den Stromverbrauch reduzieren, indem alle PCs generell nach Feierabend per Zentralschalter ausgeschaltet werden, so dass kein Stromverbrauch im Stand-by-Modus mehr erfolgt.

Im Jahr 2015 wurde im Berliner Verwaltungsteil 2 zudem die Trinkwasserversorgung von Flaschen auf einen Wasserspender mit Filter umgestellt (nach Prüfung der Wasserqualität nach internationalen Standards). Dadurch entfällt der bisherige Aufwand für Recycling und Transport von ca. 10.000 Glasflaschen pro Jahr, was zu einer CO₂-Reduktion beiträgt. Die Umstellung weiterer Bereiche ist geplant.

Ein sogenannter ökologischer Fußabdruck wurde für die WBS TRAINING AG noch nicht ermittelt.

E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN (RELEVANZ: HOCH)

Gemäß den Ergebnissen des Energieaudits können wir unsere Auswirkungen im Energieverbrauch wie folgt zusammenfassen:

Wie oben erwähnt sind die energetischen Auswirkungen der WBS TRAINING AG deutlich geringer als die einer größenmäßig vergleichbaren Firma in anderen Branchen, vornehmlich aus der industriellen Produktion, Verarbeitung oder Logistik. Bisher wurde keine vergleichbare Firma der Bildungsbranche energetisch auditiert bzw. konnte auch mit Unterstützung der Ökotec Energiemanagement GmbH nicht auf Vergleichswerte zugegriffen werden.

Eine vergleichende Einschätzung der Auditfirma war lediglich für den Bereich „Büro“, also für die größten Verwaltungsbereiche der WBS in Stuttgart, Berlin, Dresden und Dortmund möglich. Hier liegen wir beim Stromverbrauch im mittleren Benchmark-Bereich. Der Heizenergieverbrauch variiert stark, da er von der Qualität des Gebäudes abhängig ist. Insgesamt liegen wir hier im unteren bis mittleren Benchmark-Bereich.

E3.3 MANAGEMENT UND STRATEGIE (RELEVANZ: HOCH)

Das Energieaudit bildet den Auftakt für weitere Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs der WBS. Basierend auf den Ergebnissen sind Maßnahmen zu den folgenden Bereichen beabsichtigt:

- Vermeidung von Stand-by-Verlusten an allen Arbeitsplätzen (TN & MA) durch automatische Abschaltvorrichtungen, z. B. über WLAN
- Anbringen von Bewegungsmeldern für Gemeinschaftsbereiche (Küchen, Flure, Toiletten)
- Automatischer Stand-by-Betrieb über Software-Steuerung bei temporärer Nichtnutzung (Monitore, Drucker) und Ausschaltung von Bildschirmschonern
- Bei der Neuanschaffung von Rechentechnik auf energieeffiziente Netzteile achten
- Reduzierung der Bereitschaftsverluste von Warmwasserboilern durch Zeitschaltuhren bzw. Austausch gegen Durchlauferhitzer

Eine auf alle Bereiche ausgerichtete und unternehmensweit übergreifende Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie hat die WBS derzeit nicht. Jedoch ist ein ökologisch vernünftiges Verhalten im Unternehmensalltag ein des Öfteren thematisierter Wert, der sich auch in internen Richtlinien wiederfindet (siehe Indikatoren C3.3 und A1.1).

Folgende unternehmensweite Maßnahmen wurden bereits getroffen:

- Nutzung von 100 % Ökostrom
- Umstellung der Beleuchtung auf energiesparende LED-Technik
- Sämtliches Verbrauchspapier muss Recyclingpapier sein.
- Firmenwagen dürfen höchstens 120 g CO₂ pro km ausstoßen.
- Getränke werden nur noch in Glasflaschen bestellt bzw. es werden nach überprüfter Wasserqualität Wasserfilter für Leitungswasser genutzt.
- Werbemittel, Give-aways und Marketingartikel wurden durch biologisch abbaubare und recycelte Artikel ersetzt.

→ Erkenntnis: Da wir bisher keine verschriftlichte sozial und/oder ökologisch ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie für das Unternehmen haben, könnten wir prüfen, ob die Erarbeitung einer solchen sinnvoll und umsetzbar ist. Im Sinne der aktuellen Umgestaltung des Unternehmens in agile Strukturen ist es jedoch fraglich, ob eine Strategie im klassischen Sinne die passende Arbeitsgrundlage ist. Ein erster Schritt in diese Richtung könnte bereits durch eine Bündelung und zentrale einheitliche Kommunikation all unserer bereits vorhandenen sozial und ökologisch orientierten Richtlinien erfolgen.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

E4.1 AUBENAUSSCHÜTTUNG (RELEVANZ: HOCH)

Eine Gewinnausschüttung an externe bzw. nicht mitarbeitende Eigentümer findet nicht statt.

E4.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERWENDUNG

Die Verteilung der Gewinnverwendung sieht mehrere gemeinnützige Verwendungszwecke vor.

Zunächst werden 10 % des Gewinns vor Steuern von 2015 an die Mitarbeiter ausgeschüttet (siehe B1.1).

Im Rahmen der Spendenaktion wurden 2015 12 % des Gewinns eingesetzt (siehe B1.1, E2.1).

Der Kauf und die Sanierung/Modernisierung des LebensGuts Pommritz erforderten weitere ca. 31 % des Gewinns in 2016 (siehe E2.1).

Ein weiterer Teil des Gewinnes wird reinvestiert, zum Beispiel in Aktionsfelder wie Personalentwicklung, Expansion, Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, Gesundheitsmanagement, Produktentwicklung und Weiterentwicklung qualitativer Standards, energetische Modernisierung, Organisationsentwicklung. Zudem werden Rücklagen gebildet, mit denen auf unvorhergesehene Marktsituationen reagiert werden kann. Dies ist z. B. die Basis, um auf ungeplante Erfordernisse wie die Integration von Flüchtlingen und das kostenlose Angebot von Sprachkursen einzugehen, wie es in 2015 von der WBS kurzfristig umgesetzt wurde.

Im Jahr 2015 war nach Abzug der obigen Verwendungen kein weiterer Gewinn verblieben, und somit erfolgte auch keine Gewinnausschüttung an die Heinrich-Kronbichler-Verwaltungs-GmbH.

E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 TRANSPARENZ

Die WBS TRAINING AG ist Mitglied des Vereins zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie und erstellte für das Jahr 2015 erstmals eine Gemeinwohlbilanz. Diese wird intern veröffentlicht und jedem Mitarbeiter zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden. Nach einem erfolgreich abgeschlossenen externen GWÖ-Audit wird der Bericht auch öffentlich zugänglich gemacht.

Ein Nachhaltigkeitsbericht wurde bisher nicht erstellt.

Ein EFQM-Bericht (vgl. D5.1) wurde erstellt und bisher ausschließlich für den internen Gebrauch veröffentlicht.

E5.2 MITBESTIMMUNG

Es bestehen Mitgliedschaften und Kooperationen der WBS in diversen Vereinen, Verbänden, öffentlichen Institutionen, Netzwerken und anderen Unternehmen. Die meisten von ihnen wurden bereits unter D2.1 und D2.3 genannt.

Regelmäßig wird an Treffen mit Verbänden und Netzwerken teilgenommen. Es werden gemeinsam Bedarfe am Bildungsmarkt eruiert und daraufhin die Entwicklung spezieller Kurse aufeinander abgestimmt.

Häufig kommt es vor, dass sich Unternehmen oder Personalvermittler, die Mitarbeiter suchen, unseren Kursteilnehmern im LernNetz präsentieren oder auch die Standorte besuchen, um sich vorzustellen.

Mit der Handwerkskammer werden derzeit Ausbildungsmodelle speziell für geflüchtete Menschen entwickelt, um diese schnell und effektiv in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren zu können. Beispielsweise ist eine Maurerausbildung geplant, bei der die Handwerkskammer den berufspraktischen Unterricht übernimmt und die WBS parallel den Deutschunterricht durchführt.

Im Rahmen von zeitlich begrenzten Aktionen, Projekten oder Events gibt es eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern (öffentliche Einrichtungen, Mitbewerber, Unternehmen etc.). Dies erfolgt z. B. in Form von Themenabenden, zu denen die WBS ihre Stakeholder und andere Interessierte einlädt. Nach der Vorstellung eines bestimmten Themas durch die WBS oder durch Gäste folgt meist eine Gesprächsrunde, in die sich alle Beteiligten einbringen können und aus der auch Ideen für Veränderungen und neue Kooperationen entstehen können. Ebenso nimmt die WBS, meist vertreten durch den Vorstand oder Mitgliedern der Geschäftsleitung, ähnliche Einladungen von Stakeholdern wahr und beteiligt sich aktiv am Austausch und der Mitgestaltung von gemeinsamen Themen.

Eine systematische und strategische Mitbestimmung von Stakeholdern am Unternehmen findet jedoch bisher nicht statt.

SELBSTEINSCHÄTZUNG + NEGATIVKRITERIEN + TESTAT

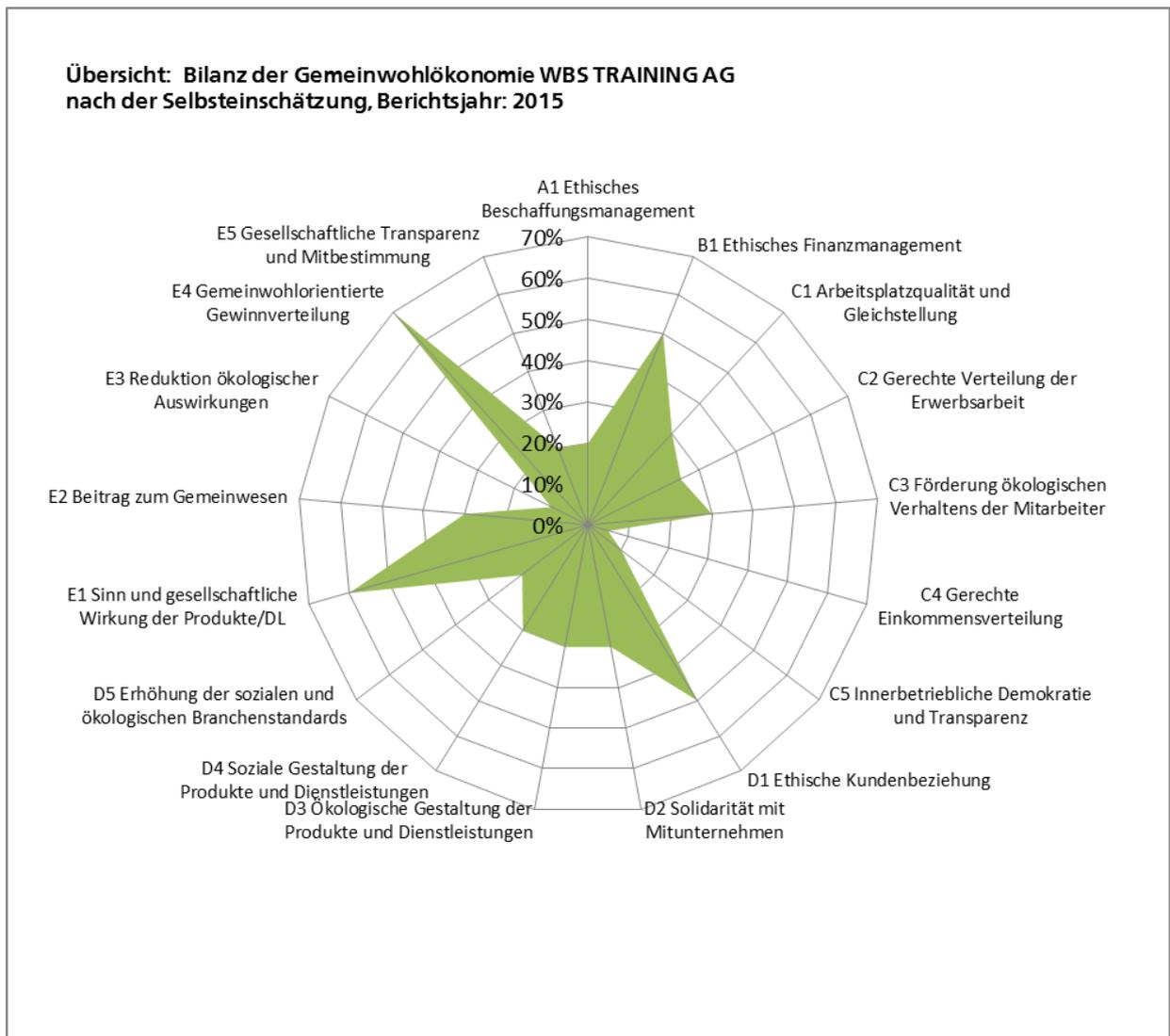
Die folgende Tabelle zeigt das Ergebnis der Selbsteinschätzung zu den einzelnen Indikatoren, auf die sich die jeweils an den Workshops beteiligten Kollegen geeinigt hatten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewertungskriterien an die Gemeinwohl-Matrix 4.1 angelehnt sind (siehe Anlage 1), welche einen sehr strengen Bewertungsmaßstab vorgibt. Demnach kann je Subindikator ein Wert zwischen 0 bis 100 % erreicht werden, wobei die Bewertungsskala folgende Einteilungen vorsieht: Erste Schritte: 0 – 10 %, Fortgeschritten: 11 – 30 %, Erfahren: 31 – 60 %, Vorbildlich: 61 – 100 %. Aus der jeweils erreichten Prozentzahl wird anteilig zur maximal möglichen Punktezahl je Subindikator der jeweils erreichte Wert errechnet. Sofern für einen Indikator auch Negativkriterien zutreffen, gibt es dafür gemäß deren Ausprägungsgrad Punktabzüge.

Ergebnis der Selbsteinschätzung für die WBS TRAINING AG:

	Indikator	Selbsteinschätzung in %
A1	Ethisches Beschaffungsmanagement	20
B1	Ethisches Finanzmanagement	50
C1	Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	30
C2	Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	25
C3	Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter	30
C4	Gerechte Einkommensverteilung	5
C5	Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	10
D1	Ethische Kundenbeziehung	50
D2	Solidarität mit Mitunternehmen	30
D3	Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	30
D4	Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	45
D5	Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards	20

E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/DL	60
E2	Beitrag zum Gemeinwesen	30
E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	10
E4	Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung	70
E5	Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	20

Grafische Darstellung der Selbsteinschätzung



NEGATIVKRITERIEN

Negativkriterium	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrechte	X	
Keine menschenunwürdigen Produkte	X	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen		- 15 Punkte
Keine feindliche Übernahme	X	
Keine Sperrpatente	X	
Keine Dumpingpreise	X	
Keine illegitimen Umweltbelastungen	X	
Keine Verstöße gegen Umweltauflagen (z. B. Grenzwerte)	X	
Keine geplante Obsoleszenz	X	
Kein arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens	X	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	X	
Keine Umgehung der Steuerpflicht	X	
Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter	X	
Offenlegung aller Beteiligungen und Tochterunternehmen	X	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	X	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby- Organisationen/Eintragung ins Lobbyregister der EU	X	
Keine exzessive Einkommensspreizung		- 50 Punkte

Die folgenden beiden Negativkriterien treffen zu:

Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen (Indikator A):

Es ist uns bewusst, dass die gesamte Wertschöpfungskette von elektronischen Geräten wie PCs und Monitoren, Notebooks oder Mobiltelefonen von der Ausbeutung der Rohstoffe über die Produktion der Komponenten bis zur Fertigung der Geräte meist für Mensch und Natur sehr kritisch zu beurteilen ist. Bisher fehlen uns noch Alternativen für den Einsatz solcher Geräte, auf die wir durch die Art unserer Produkte und Leistungen angewiesen sind.

Wir schätzen, dass wir dieses Negativkriterium zu 10 % erfüllen und geben uns dafür 15 Minuspunkte.

Keine exzessive Einkommensspreizung (Indikator C4.1):

Betrachten wir die Einkommensspreizung beim Gehalt aller Mitarbeiter und des Vorstands, liegt diese bei 1:13. Jedoch erfolgt in einigen Jahren in unterschiedlicher Höhe eine Gewinnausschüttung an die Heinrich-Kronbichler-Verwaltungs-GmbH. Diese Ausschüttung lag für das Geschäftsjahr 2014 bei 2,9 Mio. Euro und im Durchschnitt der letzten 6 Jahre (2009 – 2015) bei 1,4 Mio. Euro. Über die Verwendung dieses Geldes verfügt der Inhaber, wobei er großen Wert darauf legt, dieses Geld in nachhaltige und bewusstseinsfördernde Projekte zu investieren.

Sofern man die durchschnittliche Gewinnausschüttung der letzten Jahre in Höhe von 1,4 Mio. €, aus der die obigen Projekte finanziert werden, auf das Einkommen des Vorstands anrechnet, ergibt sich eine Einkommensspreizung von 1:79. Damit erreicht die WBS dieses Negativkriterium voll und gibt sich 50 Minuspunkte.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Es ist eine externe GWÖ-Auditierung beabsichtigt, deren Ergebnis dann auch veröffentlicht wird. Aus den Erkenntnissen der vorliegenden GWÖ-Bilanzierung und des Audits möchte das Unternehmen lernen und Verbesserungsmaßnahmen zu relevanten Bereichen einleiten.

Zudem dient dieser Bericht auch der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter zum Thema GWÖ. Es finden verschiedene Formen der Kommunikation des Themas und zwischen den Mitarbeitern statt, die auch weitergeführt werden.

LANGFRISTIGE ZIELE

Die WBS beabsichtigt, die GWÖ-Bilanzierung in regelmäßigen Abständen von 2 - 3 Jahren zu wiederholen, um unsere Entwicklungen in diesem Bereich zu prüfen und ggf. weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

EU-KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHTFINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)

Die Gemeinwohlbilanz der WBS TRAINING AG erfüllt die EU-Anforderungen zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen gemäß der EU-Direktive zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen.

Zu den in der EU-Direktive geforderten Informationen wird auf die Textstellen im Gemeinwohlbericht verwiesen, sofern sie hier nicht beschrieben sind.

- Beschreibung des Geschäftsmodells: Das Geschäftsmodell, der Nutzen des Unternehmens für den Kunden und die Gewinnerwirtschaftung werden im Unternehmensprofil der WBS TRAINING AG dargestellt. Detailliertere Darstellungen dazu sind im Verlauf des Berichtes, vor allem unter Indikator D genauer ausgeführt.
- Unternehmenspolitik, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt (due diligence) in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten:

Umwelt: siehe Ethisches Beschaffungsmanagement (Indikator A1)

Sozial- und Arbeitnehmerbelange: siehe Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung, Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit, Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz (Indikatoren C1, C2, C4, C5)

Menschenrechte: siehe Ethisches Finanzmanagement, Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung, Ethische Kundenbeziehungen, Sinn und gesellschaftliche Wirkung (Indikatoren B1, C1, D1, E1)

- Achtung/Risiken von Sozial- und Arbeitnehmerbelangen: siehe Teil C; Achtung/Risiken der Menschenrechte: siehe Teil C, D und E; Achtung/Risiken von Umweltstandards: siehe Teil A und E
- Primäre Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Feldern:

Umwelt: siehe Ethisches Beschaffungsmanagement (Indikator A1)

Sozial- und Arbeitnehmerbelange: siehe Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung, Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit, Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz (Indikatoren C1, C2, C4, C5)

Menschenrechte: siehe Ethisches Finanzmanagement, Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung, Ethische Kundenbeziehungen, Sinn und gesellschaftliche Wirkung (Indikatoren B1, C1, D1, E1)

Ergänzend sei zur Handhabung von Risiken erwähnt, dass wesentliche Managementtools der WBS TRAINING AG kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und Plan-Do-Check-Act-Zyklen gemäß den Standards der DIN EN ISO 9001:2008 unterliegen. Dies bedeutet für die Praxis, dass Erkenntnisse mit negativen Auswirkungen aufgegriffen, analysiert und hierfür so schnell als möglich Verbesserungsmaßnahmen geplant und umgesetzt werden. Die Auswirkung der Verbesserungsmaßnahmen wird überprüft, Maßnahmen werden ggf. fortgesetzt bzw. erneut überarbeitet. Auf diese Weise wird eine kurzfristige Reaktionsmöglichkeit auf nachteilige Entwicklungen sichergestellt. Die Ergebnisse fließen direkt wieder in die jeweiligen Geschäftsprozesse ein. Mit diesem Vorgehen erreichen wir eine kontinuierliche Sicherung und Verbesserung unserer Qualität in den verschiedenen Geschäftsprozessen.

- Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (Kennzahlen nichtfinanzieller Art): Diese befinden sich zum Thema Mitarbeiter in Indikator C (Mitarbeiterbefragungen), zu Kunden in Indikator D (Teilnehmerbefragungen), zu Qualitätsstandards in Indikator D (interne/externe Audits), zu Energiekennzahlen in Indikator E (Energieaudit).
- Offenlegung relevanter nichtfinanzieller Leistungsindikatoren: Die relevanten Leistungsindikatoren sind detailliert in den jeweiligen Kapiteln dargestellt und erläutert. Dabei folgt der Bericht der Struktur der Gemeinwohl-Matrix 4.1 der Gemeinwohl-Ökonomie.
- Zur Bekämpfung von Korruption: Umfassende Transparenz ist die wesentliche Grundlage zur Vermeidung von Korruption. In der WBS TRAINING AG wird Transparenz in jeder Hinsicht (mit Ausnahme der dem Datenschutz und Persönlichkeitsrechten unterliegenden Informationen und Gehälter) gelebt. Jeder Mitarbeiter hat ständigen Einblick in alle Unternehmensdaten, einschließlich der Informationen zu finanziellen Entwicklungen im Unternehmen. Die Controlling-Abteilung managt den zentralen Überblick über alle Einzelkostennachweise jedes einzelnen Geldflusses. Sollten dabei Unstimmigkeiten auftreten, werden diese unter Einbezug der betreffenden Mitarbeiter und ihrer Führungskraft bzw. Teams geklärt. Bisher ist jedoch kein solcher Fall im Unternehmen aufgetreten.

→ Erkenntnis: Im Unternehmen gibt es bisher keine eindeutig festgeschriebenen Compliance-Richtlinien oder ein anderes Regelwerk, welches Verbindlichkeit im Umgang mit Situationen mit Korruptionspotenzial schafft.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Der Gemeinwohlbericht wurde im Zeitraum Oktober 2015 – Mai 2016 erstellt. Folgende Personen haben mit folgendem Zeitaufwand daran mitgewirkt.

Name	Position	Zeitaufwand für GWÖ-Bericht (inkl. Vor-/Nachbereitung)
Heinrich Kronbichler	Vorstand	Ca. 10 Stunden
Eva Asmus	Vorstandsreferentin	Ca. 300 Stunden
Christian Liebhardt	Standortleiter Karlsruhe	Ca. 220 Stunden
Michael Schmidtsdorf	Leiter Berufliche Bildung Erfurt	Ca. 20 Stunden
Nadine Kretzschmar	Stellv. Qualitätsmanagementbeauftragte	Ca. 30 Stunden
Lysann Nikolopoulos	Personalreferentin	Ca. 50 Stunden
Heiko Becker	Leiter Einkauf	Ca. 10 Stunden
Ingeborg Kemmler	Leiterin IT	Ca. 10 Stunden
Georg Mieden	Leiter Buchhaltung	Ca. 10 Stunden
Thomas Pawelke	Standortleiter Düsseldorf	Ca. 15 Stunden
Christine Leible	Mitglied der Geschäftsleitung	Ca. 15 Stunden
Hildegard Kaufmann	Fachleiterin Berufliche Bildung	Ca. 20 Stunden
Heiko Miedlich	Leiter Projektentwicklung	Ca. 15 Stunden
Petra Rall	Mitarbeiterin Expansionsteam	Ca. 15 Stunden
Joachim Giese	Mitglied der Geschäftsleitung	Ca. 15 Stunden
Uwe Zubrinna	Standortleiter Bonn	Ca. 15 Stunden
Barbara Boy	Standortleiterin Köln	Ca. 15 Stunden
Stefanie Zanetti	Leiterin Berufliche Bildung Frankfurt	Ca. 15 Stunden

Der Bericht wird auf dem internen Ablagesystem des Unternehmens veröffentlicht und allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Der entsprechende Link wird per E-Mail kommuniziert. Zudem werden den Mitarbeitern allgemeine Informationen zum Bericht in weiteren Medien mitgeteilt, z. B. in WBS INTERN (Newsletter des Vorstands) und im Jour fixe des Vorstands mit allen Mitarbeitern. Weitere geeignete Formate zur Vorstellung des Berichts werden noch überlegt, Vorschläge sind willkommen.

ANHANG

ANLAGE 1: GEMEINWOHL-MATRIX



GEMEINWOHL-MATRIX 4.1

Diese Version gilt für alle Bilanzen, die ab dem 15. März 2013 für das zurückliegende Bilanzjahr eingereicht werden.

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte / Dienstleistungen, Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte bei der Auswahl von LieferantInnen und DienstleistungsernehmerInnen				90
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte bei der Auswahl der Finanzdienstleistungen; gemeinwohlorientierte Veranlagung und Finanzierung				30
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen, Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten, Gleichstellung und Diversität 90	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit Abbau von Überstunden, Verzicht auf All-inclusive-Verträge, Reduktion der Regelarbeitszeit, Beitrag zur Reduktion der Arbeitslosigkeit 50	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen Aktive Förderung eines nachhaltigen Lebensstils der MitarbeiterInnen (Mobilität, Ernährung), Weiterbildung und Bewusstsein schaffende Maßnahmen, nachhaltige Organisationskultur 30	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens Geringe innerbetriebliche Einkommensspreizung (netto), Einhaltung von Mindesteinkommen und Höchsteinkommen 60	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz Umfassende innerbetriebliche Transparenz, Wahl der Führungskräfte durch die Mitarbeiter, konsensuale Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen, Übergabe Eigentum an MitarbeiterInnen. Z.B. Soziokratie 90
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethische Kundenbeziehung Ethischer Umgang mit KundInnen, KundInnenorientierung/ -mitbestimmung, gemeinsame Produktentwicklung, hohe Servicequalität, hohe Produkttransparenz 50	D2: Solidarität mit Mitunternehmern Weitergabe von Information, Know-how, Arbeitskräften, Aufträgen, zinsfreien Krediten; Beteiligung an kooperativem Marketing und kooperativer Krisenbewältigung 70	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen Angebot ökologisch höherwertiger Produkte/Dienstleistungen; Bewusstsein schaffende Maßnahmen; Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei der KundInnenwahl 90	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte KundInnen-Gruppen. Unterstützung förderungswürdiger Marktstrukturen. 30	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards Vorbildwirkung, Entwicklung von höheren Standards mit MitbewerberInnen, Lobbying 30
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen P/DL decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen /der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen. 90	E2: Beitrag zum Gemeinwesen Gegenseitige Unterstützung und Kooperation durch Finanzmittel, Dienstleistungen, Produkte, Logistik, Zeit, Know-How, Wissen, Kontakte, Einfluss 40	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen Reduktion der Umweltauswirkungen auf ein zukunftsfähiges Niveau: Ressourcen, Energie & Klima, Emissionen, Abfälle etc. 70	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung Sinkende/ keine Gewinnausschüttung an Externe, Ausschüttung an Mitarbeiter, Stärkung des Eigenkapitals, sozial-ökologische Investitionen 60	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung Gemeinwohl- oder Nachhaltigkeitsbericht, Mitbestimmung von regionalen und zivilgesellschaftlichen Berührungsguppen 30
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte -200 Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO -200 Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen -150	Feindliche Übernahme -200 Sperrpatente -100 Dumpingpreise -200	Illegitime Umweltbelastungen -200 Verstöße gegen Umweltauflagen -200 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) -100	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens -200 Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung bei Gewinn -150 Umgehung der Steuerpflicht -200 Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter -200	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter -100 Verhinderung eines Betriebsrats -150 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister -200 Exzessive Einkommensspreizung -100

Detaillierte Beschreibung zu den Indikatoren finden sich im Handbuch zur Gemeinwohlbilanz auf www.gemeinwohl-oekonomie.org und im Redaktionswiki unter <https://wiki.gwoe.net/display/Redaktion/Home>. Rückmeldungen an die jeweiligen Redakteure sind sehr erwünscht.

ANLAGE 2: EINKAUFSRICHTLINIEN (AUSZUG)

Einkaufsguide Zentraleinkauf WBS Training AG

Vorwort

Einkaufsrichtlinien dienen dazu, verbindliche Regeln für die Beschaffung aller Güter der WBS Training AG zu erstellen.

Diese Regeln reduzieren Unwirtschaftlichkeiten im Einkauf und verbessern das Unternehmensergebnis. Es werden klare Rollen und Zuständigkeiten definiert, die Lieferantenauswahl vereinheitlicht und Abläufe transparent gemacht, dokumentiert und verbessert.

Der Einkauf soll stärker als bisher als strategischer Erfolgsfaktor eines Unternehmens wahrgenommen werden.

Ziel dieser Richtlinien ist es, Maßnahmen und Regelungen für eine möglichst effiziente Zusammenarbeit zwischen dem Einkauf und den jeweiligen Standorten zu erarbeiten und schriftlich festzuhalten.

Die Richtlinien sind auch eine in der Praxis umsetzbare Handlungsanweisung, welche die einzelnen Prozessschritte und Zuständigkeiten entlang des Einkaufsprozesses genau regelt und dahingehend eine optimale Umsetzung der Einkaufsaktivitäten gewährleisten soll.

Im Vordergrund aller Einkaufsaktivitäten soll ein nachhaltiges, faires, ökologisches Unternehmenshandeln eine übergeordnete Rolle spielen.

Wir berücksichtigen das Gebot der Wirtschaftlichkeit und entscheiden uns bei gleicher Qualifikation und Qualität für das nachhaltigere Angebot im Sinne des Umweltmanagements der WBS Training AG.

Nachhaltige Einkaufsrichtlinien

- Bei Neuanschaffungen Berücksichtigung von Produkten mit dem Blauen Engel und anderen Umweltzeichen, vorzugsweise aus wiederverwertbaren Materialien hergestellt
- Berücksichtigung von Fairtrade-Produkten, saisonal, regional
- Papier für Drucker und Kopierer aus 100 % Recyclingpapier
- Bei Lichttechnik wird verstärkt LED eingesetzt
- Bei Dienstreisen vorzugsweise Nutzung der Deutschen Bahn
- Handpapiertücher aus 100 % Recyclingpapier
- Toilettenpapier aus 100 % Recyclingpapier
- Nutzung von Seifen etc., die leicht biologisch abbaubar sind
- Drucksachen auf Recyclingpapier oder FSC-Papieren, CO₂-kompensiert
- Getränkeboxen mit Rückgabe
- Büromaterialien sind umweltfreundlich
- Werbeartikel nach umweltfreundlichen Kriterien ausgewählt

ANLAGE 3: FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Unser Führungsverständnis

Jede Führungskraft ist Vorbild und identifiziert sich mit der WBS und ihren Zielen.

Führungskräfte entwickeln kontinuierlich ihre Persönlichkeit weiter, sind kreativ und veränderungsbereit. Sie leben die Vision und das Leitbild der WBS mit Begeisterung und Herz.

Wir Führungskräfte sind in der Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens. Dabei stehen gesamtunternehmerische Ziele vor Einzelzielen.

Wir sind Ankerpunkte des Unternehmens und repräsentieren gemeinsam mit allen Mitarbeitern die WBS.

Wir vertrauen unseren Mitarbeitern: Die Leistungsbereitschaft und das Handeln im Sinne des Unternehmens sind Grundlage unserer Zusammenarbeit.

Wir kommunizieren klar, nachvollziehbar und wertschätzend: Führungskräfte hören aktiv zu, sind präsent, erklären, argumentieren und überzeugen ebenso verbindlich wie nachhaltig.

Wir sind offen für konstruktive Kritik und fördern den Dialog.

Wir erkennen, nutzen und entwickeln die Kompetenzen, Potenziale und Talente unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit unseren Ideen und Innovationen gestalten wir den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

So handeln wir

Wir beraten uns bei wichtigen Fragestellungen.

Unser Reden und unser Handeln stehen im Einklang.

Wir schaffen Aufgabenklarheit, räumen Befugnisse ein und lassen Entscheidungsspielräume.

Wir treffen Entscheidungen, begründen sie und stehen für diese ein.

Wir entwickeln gemeinsam angemessene Ziele, überprüfen die Zielerreichung und reagieren auf die Ergebnisse.

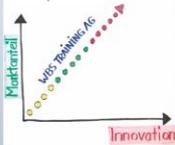
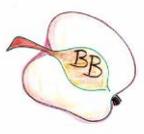
Wir stehen zu den Entscheidungen im Unternehmen und setzen uns für diese ein.

ANLAGE 4: UNSER LEITBILD

WBS TRAINING AG



Unser Leitbild

<p>Wir streben als innovatives Bildungsunternehmen nach dem Ausbau unserer Marktposition.</p> 	<p>Unser Kerngeschäft ist die Berufliche Bildung.</p> 	<p>Wir verbessern unsere Prozesse, Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich im Sinne von Business Excellence.</p> 	<p>Unsere Kunden beraten und betreuen wir individuell und umfassend für Ihre erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.</p> 	<p>Wir stärken unsere Kunden, vermitteln neues Wissen und erweitern Kompetenzen.</p> 
<p>Unser Produktportfolio entwickeln wir entlang des Bedarfs unserer Kunden und den Erfordernissen des Marktes. Dabei setzen wir auf unsere Kompetenz und Erfahrung.</p> 	<p>Gegenseitige Wertschätzung, hohe Transparenz und die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg prägen unsere Unternehmenskultur. WBS</p> 	<p>Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Trainern ist für uns selbstverständlich.</p> 	<p>Unsere Führungskräfte bilden die Grundpfeiler der Zusammenarbeit im Unternehmen.</p> 	<p>Das Wohlbefinden unserer Kunden, Trainer und Mitarbeiter ist uns gleichermaßen wichtig.</p> 

Datum: Juni 2016