Nachhaltigkeitsbericht der AGUTcert

AFNOR Group

Berichtsjahr 2013 / 2014

Vorwort des Geschäftsführers

Seit fast zwei Jahrzehnten zertifizieren wir Managementsysteme mit Schwerpunkt Umwelt, Qualität, Sicherheit und nachhaltige Energieerzeugung. Wir prüfen aber nicht nur andere, sondern sind auch selbst aktiv – nicht in allen Fällen sehr strukturiert, aber immerhin.

Schon lange haben wir daher den Wunsch, unser Engagement zusammenzufassen, systematischer anzugehen und über unsere Aktivitäten Rechenschaft abzulegen. Schon 2013 entstand die Idee, einen Umweltbericht mit Zahlen, Daten und Fakten vorzulegen. Damit fing alles an: Wir sammelten fleißig Informationen und stellten sie zusammen.

Bereits vor Jahren entwarfen wir ein Indikator-Testsystem für den Stand der Nachhaltigen Entwicklung in Unternehmen. Seither bieten wir zu diesem Thema verschiedene Prüfungen und Weiterbildungen an, in der GUTcert Akademie wie auch an der Universität. Da lag es nahe, nicht nur unsere Umweltdaten, sondern die Informationen aus allen Bereichen der Nachhaltigen Entwicklung zusammenzufassen, also auch jene zur sozialen Verantwortung und der wirtschaftlichen Entwicklung.

Dabei haben wir erfahren, was für ein wichtiges Kommunikationsinstrument diese Positionsbestimmung für unsere Mitarbeiter ist, vor allem für die vielen neuen, die sich mit Engagement eingebracht haben. Schließlich hat uns die immer stärker werdende Nachhaltigkeitsausrichtung unserer Muttergesellschaft AFNOR zusätzlich motiviert, voranzugehen.

Das Ergebnis unserer Recherchen in eigener Sache halten Sie nun mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht der GUTcert in Ihren Händen – für uns ein Meilenstein auf dem Weg unserer Nachhaltigen Entwicklung.

Ihre Anregungen, Kritik und Ergänzungen sind nicht nur willkommen: Wir wünschen uns diese ausdrücklich.

Ihr

Jan Uwe Lieback

Berlin im Dezember 2015

Der erste Nachhaltigkeitsbericht der GUTcert

In diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht legen wir dar, wie die Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung in der GUTcert Stück für Stück aufgegriffen wurden und heute strategisch und operativ verankert sind. Dazu gehört eine umfassende Bestandsaufnahme unserer bisherigen Aktivitäten. Aus diesen entstanden Planungen und Maßnahmen, mit denen wir die Nachhaltige Ausrichtung der GUTcert weiter entwickeln wollen.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Die Darstellung unserer Aktivitäten konzentriert sich auf die Geschäftsjahre 2013 und 2014. Das Managementprogramm gibt einen Ausblick auf Planungen für die Jahre 2015/16. Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf Aktivitäten und Leistungen der GUTcert.

Zukünftig werden wir alle zwei Jahre einen neuen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, die erreichten Ziele dokumentieren und unsere neuen Pläne vorstellen.

Struktur und Berichtsstandard

Wir orientieren uns an den Kriterien und Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), wobei wir uns für das Indikator-Set der Global Reporting Initiative (GRI-G4) entschieden haben. Die Berichtsinhalte sind anhand der von der GUTcert und ihren Stakeholdern als wesentlich erachteten Handlungsfelder strukturiert. Den Schluss dieses Berichts bildet eine tabellarische Übersicht der Kennzahlen mit Querverweisen zur den Kriterien des DNK in diesem Bericht.

Redaktioneller Hinweis

Wir haben auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet. Falls nicht explizit angegeben, wird stellvertretend für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

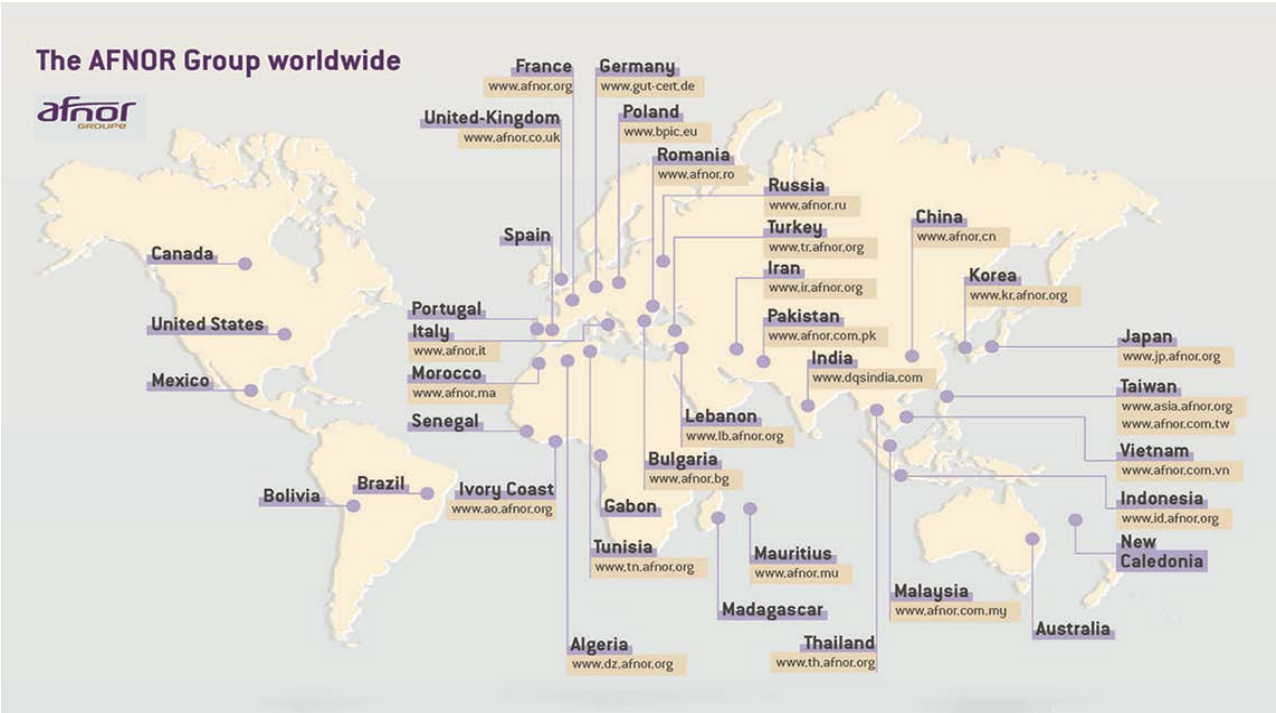
Unsere Kontaktadresse für Ihr willkommenes Feedback ist: nachhaltigkeit@gut-cert.de

Unternehmensportrait

Historie und Produkte

1997 entsteht die GUT Certifizierungsgesellschaft für Managementsysteme – als Ausgründung aus dem seit 1986 bestehenden Ingenieur- und Beratungsunternehmen für Betriebsorganisation und Umweltschutz Gesellschaft für Umwelttechnik (GUT). 2004 erfolgt die vollständige Trennung von der nach wie vor existierenden Unternehmens- und Umweltberatung GUT mbH. Mit dem Beitritt zur AFNOR Group (Association Francaise de Normalisation) im Mai 2008 erhält die GUTcert einen starken internationalen Partner.

AFNOR ist die französische Normungsorganisation, ein Pendant zum deutschen DIN, die eine weltweit vertretene Zertifizierungsgruppe unterhält. Damit haben wir Zugriff auf einen Pool von 1800 Auditoren, mit denen wir unsere Zertifizierungen über die volle Bandbreite bestehender Managementsysteme von 34 regionalen Vertretungen aus in über 100 Ländern anbieten können.



Mit unserer Mitgliedschaft konnten wir unser Kompetenz- und Leistungsspektrum erweitern und unseren Aktionsradius auf internationale Märkte ausweiten.

Kerngeschäft der GUTcert ist das Zertifizieren von Managementsystemen nach den weltweit anerkannten Standards der Internationalen Standardorganisation (ISO) wie z.B. ISO 9001 für Qualität und ISO 14001 für Umwelt. Darüber hinaus prüfen wir Weiterbildungsträger nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) für die Bundesagentur für Arbeit. Wir validieren Umwelterklärungen nach dem Europäischen EMAS-Standard und verifizieren als anerkannte Verifizierungsstelle die Emissionsberichterstattung nach dem EU-Emissionshandelssystem sowie Treibhausgasemissionen – von Unternehmen (CCF) und Produkten (PCF), sog. Carbon Footprints.

Leistungen für die Energiewirtschaft, wie z.B. Prüfungen nach dem KWK-Gesetz, Zertifizierungen von Primärenergiefaktoren oder Nachweise und Umweltgutachten nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) erweitern unser Profil. Der von uns herausgegebene Leitfaden zum Effizienten Energiemanagement nach ISO 50001 steht mittlerweile in acht Sprachen zur Verfügung.

Seit 2010 sind wir weltweit für den Bereich nachhaltige Biomasse zur Kraftstoff- und Energienutzung nach ISCC und REDcert akkreditiert, und seit 2014 zertifizieren wir Palmöl-Lieferketten nach dem Standard des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO).

Audit:
In einem Audit wird geprüft, ob die festgesetzten Prozesse und Regeln einer Organisation die Anforderungen eines auf den Bereich angewandten internen oder externen Standards erfüllen. Die Anforderungen können sowohl rechtlicher als auch formaler Natur sein. Bei der Prüfung handelt es sich um einen Vergleich zwischen IST und SOLL.

Akkreditierung:
ist die Bestätigung durch eine staatliche Stelle, dass eine Zertifizierungsstelle bestimmte Zertifizierungen (sog. Konformitätsbewertungen) durchführen darf – eine Grundvoraussetzung für unsere Arbeit.

Zur Unterstützung ihrer Nachhaltigen Entwicklung bieten wir Unternehmen den „GUTcert Nachhaltigkeits-Check“ an, ein Assessment zum Status der Nachhaltigen Entwicklung – oder prüfen Nachhaltigkeitsberichte anhand geltender Standards. Wir validieren Nachhaltigkeits- und CSR-Berichte und führen eigene Forschungsarbeiten zu Nachhaltigem Wirtschaften durch.

Durch die zahlreichen Akkreditierungen der GUTcert und die erfolgreiche Partnerschaft mit AFNOR bieten wir im Verbund das gesamte Spektrum an Zertifizierungsleistungen im In- und Ausland an, auch für integrierte Systeme.

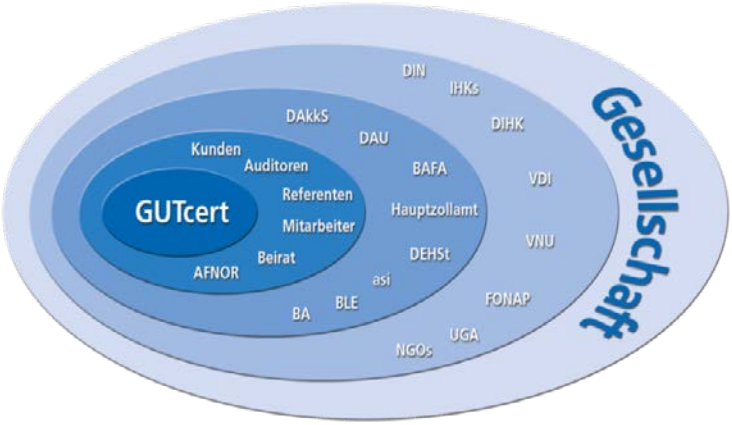
Und weil wir unser umfangreiches theoretisches und praktisches Know-how der Mitarbeiter und Auditoren mit unseren Kunden teilen wollen, geben wir unser Wissen seit 2010 in den Seminaren und Veranstaltungen der GUTcert Akademie weiter.

Zertifizierungsaudit:
Unabhängige Zertifizierungsstellen führen externe Audits nach bestimmten Vorgaben durch. Ein Audit nach einer ISO-Norm unterliegt den Regeln der ISO bzw. den Regeln der Akkreditierungsstelle, die von akkreditierten Zertifizierungsgesellschaften eingehalten werden müssen. Dies umfasst z.B. die Qualifikation der Auditoren und die Planung und Durchführung der Audits.
Zertifizierungsaudits erfolgen im Normalfall in einem 3-Jahres-Zyklus.

Unsere Stakeholder

Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern ist Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Neben Kunden, Mitarbeitern und Auditoren zählen nationale und internationale Normgeber, Akkreditierer und verschiedene Akteure aus Politik, Wissenschaft und der Zivilgesellschaft zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Und nicht zu vergessen unsere Gesellschafter, allen voran die AFNOR Group, unser starker französischer Partner.

Abbildung 1: Stakeholder der GUTcert



Unser Geschäft basiert auf der engen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Auditoren und Kunden. Unsere **Auditoren** und **Referenten** sind das Gesicht der GUTcert, unsere **Mitarbeiter** am Telefon unsere Stimme. Sie repräsentieren die GUTcert, unsere Geschäftsphilosophie und unsere Werte jeden Tag aufs Neue. Daher ist der Austausch über fachliche und nachhaltigkeitsrelevante Themen Bestandteil unserer jährlichen Seminare für Auditoren und unterjähriger Treffen während der Audits oder in der Zertifizierungsstelle.

Unsere **Mitarbeiter** sind die Grundlage unseres Erfolgs: Ihre Qualifikation, ihr Engagement und ihre Zufriedenheit sind ausschlaggebend für unseren Geschäftserfolg. Ihr Beruf ist nicht nur ihr Job. Sie wollen mit unseren Kunden etwas bewegen und gestalten. Gemeinsam besprechen wir nachhaltigkeitsrelevante Themen, wie die wirtschaftliche Ausrichtung der GUTcert, unser Produktportfolio, Umweltbelange und ethische Fragen, unsere Organisation und die Steuerung unseres gesellschaftlichen Engagements (mehr dazu im Kapitel „Mitarbeiter“).

Unsere Mitarbeiter sind Dienstleister aus Leidenschaft. Mit ihrer Initiative, Kreativität, sozialer Kompetenz und Freundlichkeit wollen wir unsere **Kunden** begeistern. Nach jedem Projekt geben wir den Kunden Gelegenheit zu Feedback, in dem wir über auditbezogene Qualitätsfragen hinaus die Möglichkeit einräumen, sich zu übergeordneten Themen zu äußern und unser Unternehmen ganzheitlich zu bewerten. Eine weitere Gelegenheit zum Austausch bietet unsere jährliche Neujahrstagung, bei der wir die wichtigsten fachlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen unseres Kerngeschäfts präsentieren und mit unseren Kunden diskutieren. Darüber hinaus führen wir Informationsveranstaltungen und Erfahrungsaustausche durch oder nehmen als Referenten an externen Events teil, um über für uns, unsere Kunden und die **Gesellschaft** wichtige Themen zu informieren und diskutieren. Nicht selten laden wir zu unseren Veranstaltungen Repräsentanten aus verschiedenen **Bundesministerien und Institutionen** ein. Weitere Erläuterungen dazu im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

Der **Beirat** der GUTcert ist ein Lenkungsgremium, das die Tätigkeit der Zertifizierungsstelle überwacht, unsere Unparteilichkeit und Neutralität kontrolliert und auf unsere (auch finanzielle) Unabhängigkeit achtet. Die Mitglieder des Beirates repräsentieren die Fachgebiete und Geschäftsfelder, in denen die GUTcert tätig ist. Ihre Erfahrungen gewährleisten die Weiterentwicklung der GUTcert und garantieren, dass sich ändernde Anforderungen der jeweiligen Branchen berücksichtigt werden. Unser Beirat ist transparent: Mitarbeiter der GUTcert können an den Beiratssitzungen teilnehmen und machen davon rege Gebrauch.

Die **AFNOR Group** als unser Hauptgesellschafter erwartet von uns wirtschaftliche Stabilität und die Einbeziehung der Mitarbeiter und ihrer Interessen. Unsere engen geschäftlichen Kontakte werden durch das jährliche internationale AFNOR „Familientreffen" ergänzt, bei denen alle weltweiten Mitglieder eine Woche lang Erfahrungen austauschen und nach Möglichkeiten zur Zusammenarbeit suchen.

Als engagiertes Berliner Unternehmen unterstützen wir **Berliner Institutionen und Initiativen** durch Finanz- und Sachspenden. Einen Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements bildet die Tätigkeit vieler Mitarbeiter in verschiedenen Gremien und die Beteiligung an der Gesetzgebung. Hier liefern wir Impulse aus der Praxis für die Ausgestaltung gesetzlicher und anderer Rahmenbedingungen mit Relevanz für unser Tätigkeitsfeld.

Die Erwartungen unserer Stakeholder werden systematisch erfasst, indem wir verschiedene Formen des Stakeholderdialogs in unsere Geschäftsprozesse integrieren.

Tabelle 1: Stakeholdergruppen, Erwartungen und Kommunikationswege

Stakeholder	Kommunikationsweg	Erwartungen an die GUTcert
Kunden	monatlicher Newsletter, Fragenbögen, regelmäßige Erfahrungsaustausche, jährlicher Kundentag, Kundenzeitung, Mailings, Seminare	Vertrauen, Unparteilichkeit, höchste Qualität, Umweltfreundlichkeit, soziales Engagement, Preiswürdigkeit, klare Angebote
Mitarbeiter	monatliche Teamrunden, zweijährliche Mitarbeiterabende und jährliches Mitarbeiterwochenende, Einzelgespräche bei Bedarf (auf Wunsch auch mit GF)	Gute Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung, Weiterbildung und Karrierechancen, Umweltfreundlichkeit und soziales Engagement, gutes Arbeitsklima
AFNOR	stetige Geschäftskommunikation, jährliches INseminar, Internationaler Newsletter	Qualität, Vertrauen, Kommunikation, Kooperation, Fördern des Mitarbeiterengagements, Berücksichtigen sozialer Belange, personelle und wirtschaftliche Stabilität und Profitabilität, Compliance, Marktausbau und -profilierung
Beirat	2 jährliche Sitzungen	Ausgewogenes Wachstum, vorausschauende Planung, Unparteilichkeit und Objektivität
Behörden (DAkkS, DAU, BLE, BAFA, BA etc.)	regelmäßige Gremienarbeit, Tagungen, jährliches Auditieren der GUTcert Tätigkeiten seitens der Behörden	Compliance, Input für Weiterentwicklung relevanter Normen und Verfahren, Umsetzen gesetzlicher Vorgaben
Gesellschaft – wirtschaftliche Akteure (Handelskammern, Verbände, NGOs	Kooperationen, Vorträge, Workshops, Publikationen	Offene Kommunikation, Einbringen unserer Expertise, finanzielle Beiträge
Gesellschaft - soziale Institutionen	Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen, Veröffentlichungen zu Sachthemen	Übernehmen von Verantwortung und Engagement, Weitergabe unseres Wissens

Compliance

Als Zertifizierungsgesellschaft gehört es zu unserem Grundverständnis, gesetzliche und freiwillige Verpflichtungen einzuhalten. Für das Zertifizierungsgeschäft ist darüber hinaus jedoch das Einhalten weiterer spezifischer Anforderungen ausschlaggebend: Die Verpflichtung zur Unabhängigkeit und die Unparteilichkeit unseres Handelns wird von uns im Rahmen unserer Managementpolitik konsequent adressiert.

Das Vertrauen in unsere Arbeit und unsere Zertifikate als Basis unserer Tätigkeit ist das Ergebnis jahrelanger, professioneller Arbeit. Wir legen Wert darauf, es täglich zu bestätigen und die Integrität und Reputation der GUTcert als Grundlage des Geschäfts einer Zertifizierungsgesellschaft zu wahren.

Im Rahmen unseres Compliance-Managements erfassen und bewerten wir Risiken, besprechen sie mit unserem Beirat und suchen nach geeigneten Methoden, um sie zu kontrollieren.

Um Korruption konsequent zu vermeiden, tun wir alles dafür, die fachlichen und sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Auditoren zu stärken, z.B. durch regelmäßige Erfahrungsaustausche oder Compliance-Schulungen. Dadurch befähigen wir sie, im Ernstfall standhaft zu bleiben und Beeinflussungsversuche als solche zu erkennen und zurückzuweisen.

Alle zertifizierungsrelevanten Entscheidungen werden nach dem Vier-Augen-Prinzip gefällt. Auditoren verpflichten wir mit jedem Auditauftrag schriftlich zur Unabhängigkeit und überprüfen das auch.

Unser Anspruch sind Zertifikate, auf die sich alle Stakeholder der GUTcert verlassen können. Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.

Werte und Strategie der GUTcert

In einem über mehrere Jahre andauernden Prozess haben wir, Geschäftsführung und Mitarbeiter gemeinsam, in vielen intensiven Diskussionsrunden die Werte zusammengetragen, hinter denen alle stehen können. Auf dieser Basis entstanden unsere Philosophie und unsere Managementpolitik.

Unsere Philosophie

Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen unsere Kunden begeistern.

Kompetenz, Freundlichkeit, Schnelligkeit und Flexibilität sind das Fundament unserer Arbeit.

Unsere Kunden sind Partner, in deren Leistung wir vertrauen. Unsere objektiven Prüfungen sollen Sicherheit geben und voranbringen. Dabei verhalten wir uns stets integer und behalten die Compliance im Auge.

Faire Angebote ohne Kleingedrucktes sind für uns selbstverständlich, um einen echten Mehrwert für unsere Kunden zu generieren.

Bei der Qualität machen wir keine Kompromisse: Wir bieten Sicherheit, unterstützen jeden Kunden dabei, sein Ziel zu erreichen und geben Zertifikate aus, die am Markt etwas gelten. Wir ruhen uns nie auf Erreichtem aus sondern verbessern unsere Leistung ständig.

Wir achten darauf, für unsere Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld und Bedingungen zu schaffen, die Effizienz und Spaß bei der Arbeit fördern.

Unsere Managementpolitik

Wir betreuen unsere Kunden individuell und streben eine dauerhafte Kundenbeziehung an.

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Geschäftsprozesse nachhaltig zu verbessern.

Wir betrachten Normen als gesammeltes Expertenwissen: Unsere Auditor/innen wenden dieses Wissen unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse jedes einzelnen Kunden an.

Unsere Mitarbeiter/innen verfügen über ein hohes Maß an fachlicher und sozialer Kompetenz und sind immer auf dem aktuellen Wissensstand.

Wir legen Managementziele fest, die innerhalb unseres Managementsystems kontinuierlich geprüft und bewertet werden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

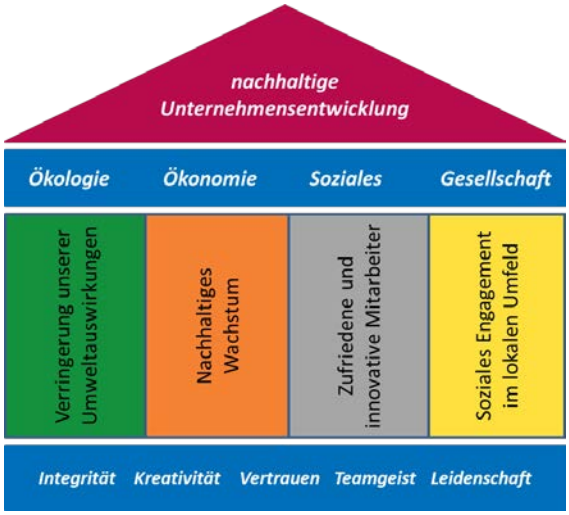
Wir bewegen uns in einer auf schnellen persönlichen Profit ausgerichteten Wirtschaftsordnung. Korrektive dazu kommen vom Staat und von vielen Unternehmern, die aus der Einsicht, dass die Menschheit nur im Miteinander überleben kann, Verantwortung übernehmen.

„Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde." legt uns Immanuel Kant nahe.

Eigentlich wissen wir, dass dies der richtige Weg ist – doch unser Ego widersteht nur zu häufig der Vernunft. Momente der Einsicht helfen, es zu kontrollieren, unser Handeln in sinnvolle Bahnen zu lenken. Oft bedarf es einer Strategie und einer öffentlichen Erklärung wie dieses Nachhaltigkeitsberichtes, damit wir verbindlich mutig nach vorne gehen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der GUTcert ist ganz einfach: Wir wollen Alles und das möglichst gleichzeitig: Wirtschaftliche Prosperität, Umweltschutz, zufriedene Mitarbeiter und soziales Engagement. Geht das? Nicht immer – zumindest nicht immer gleichzeitig. Aber wir können und wollen alle Bereiche der Nachhaltigen Entwicklung in jede unserer Entscheidungen einbeziehen. Wir wollen nicht unbedacht gewachsene Errungenschaften gefährden oder zerstören.

So wird jeder Aspekt der Nachhaltigen Entwicklung in diesem Bericht einmal im Fokus stehen.



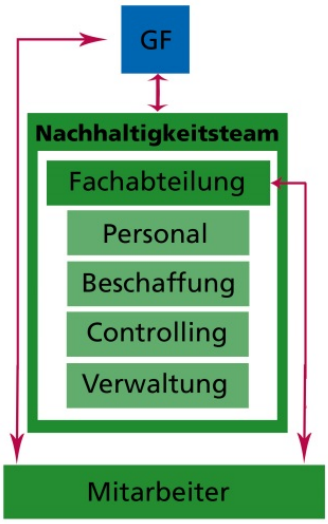
Die Integrität unseres Unternehmens, das Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Arbeit und die Leidenschaft unserer Mitarbeiter für ihren Beruf sind wichtige Bausteine unseres Wertefundaments, auf dem unser unternehmerisches Handeln gründet. Diese Werte fließen ein in unsere Managementpolitik, unseren Wegweiser für die tägliche Arbeit.

Darauf aufbauend und unter Berücksichtigung der Anforderungen unserer Stakeholder haben wir die wesentlichen Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert, mit denen im Blick wir den Pfad der Nachhaltigen Entwicklung weiter beschreiten wollen.

Nachhaltigkeitsorganisation

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der GUTcert Chefsache und Gemeinschaftsaufgabe. Organisatorisch angesiedelt ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Stabstelle im Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Die Stabstelle arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems (NMS) und der Steigerung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Wir haben bereits vor einem Jahr begonnen, die für unser Nachhaltigkeitsengagement relevanten Zahlen, Daten und Fakten systematisch zu erfassen, sie zu konsolidieren, zu analysieren und zu bewerten. Mit diesem Hintergrund entwickeln wir Projekte, Produkte und Prozesse, um unsere Nachhaltigkeitspotentiale kontinuierlich zu steigern.



Zur personellen Verstärkung unseres Nachhaltigkeitsmanagements soll künftig zusätzlich ein Nachhaltigkeitsteam gebildet werden, in das weitere Abteilungen, wie z.B. Personal, Beschaffung, Controlling und Verwaltung oder das Auditorenmanagement enger eingebunden werden. Aufgabe des Teams wird die strategische und operative Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements sein. Jeder GUTcert Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit, Ideen oder Hinweise an das Nachhaltigkeitsteam zu kommunizieren oder sich direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Im Rahmen regelmäßiger Treffen des Nachhaltigkeitsteams werden aktuelle Entwicklungen und erfasste Daten besprochen sowie eine Agenda mit Zielen und Maßnahmen für die gemeinsame Sitzung mit der Geschäftsführung vorbereitet. Diese soll mindestens zweimal jährlich stattfinden.

Managementprogramm NMS

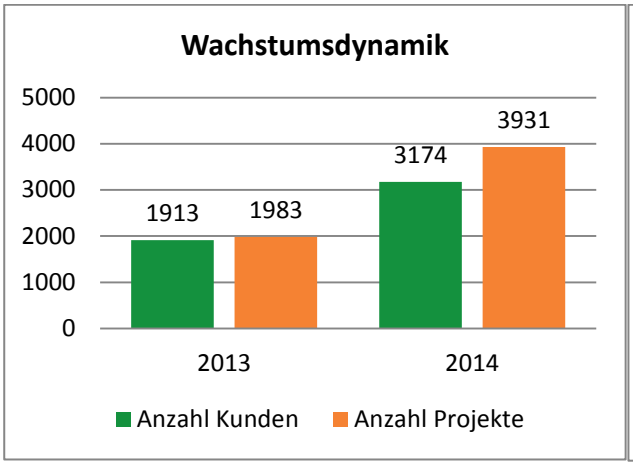
Um unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem auszubauen und in unsere Managementorganisation zu integrieren, haben wir im Rahmen eines Nachhaltigkeitsprogramms Ziele festgelegt.

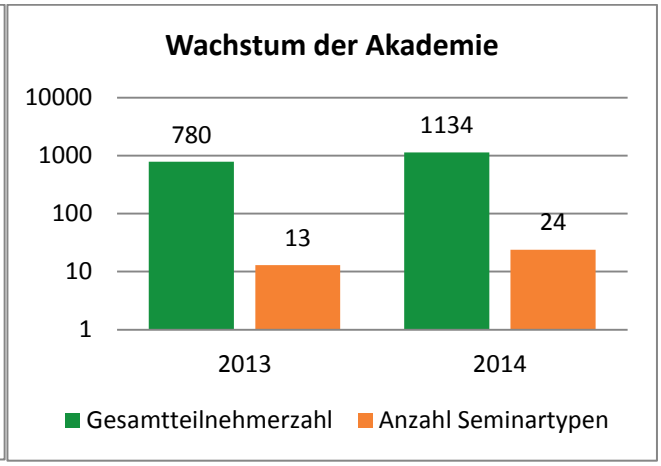
Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Vervollständigen einer Nachhaltigkeitsorganisation	Bildung eines Nachhaltigkeitsteams	31.12.2015	in Arbeit
	Aufbau und Weiterentwicklung des NMS- Datenerfassungssystems	31.12.2015	in Arbeit
Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -programm	Stakeholderbefragung	31.03.2016	in Arbeit
	Analyse und interne Kommunikation der Ergebnisse	30.04.2016	geplant
	Aktualisierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für weitere Planung	31.05.2016	geplant

Wirtschaftliche Entwicklung

Organisches Wachstum: Leitmotiv und Herausforderung

Die letzten Jahre waren für die GUTcert von einem starken Wachstum in nahezu allen Unternehmensbereichen geprägt. Diese Dynamik war nur möglich, weil wir frühzeitig auf neue Marktentwicklungen reagiert und unsere Produktpalette konsequent erweitert haben. So konnten wir die Zahl unserer Kunden und Projekte seit 2013 jeweils verdoppeln. Auch die Akademie verdoppelte annähernd ihr Seminarangebot von 2013 auf 2014 und konnte dadurch 45% mehr Kunden gewinnen.

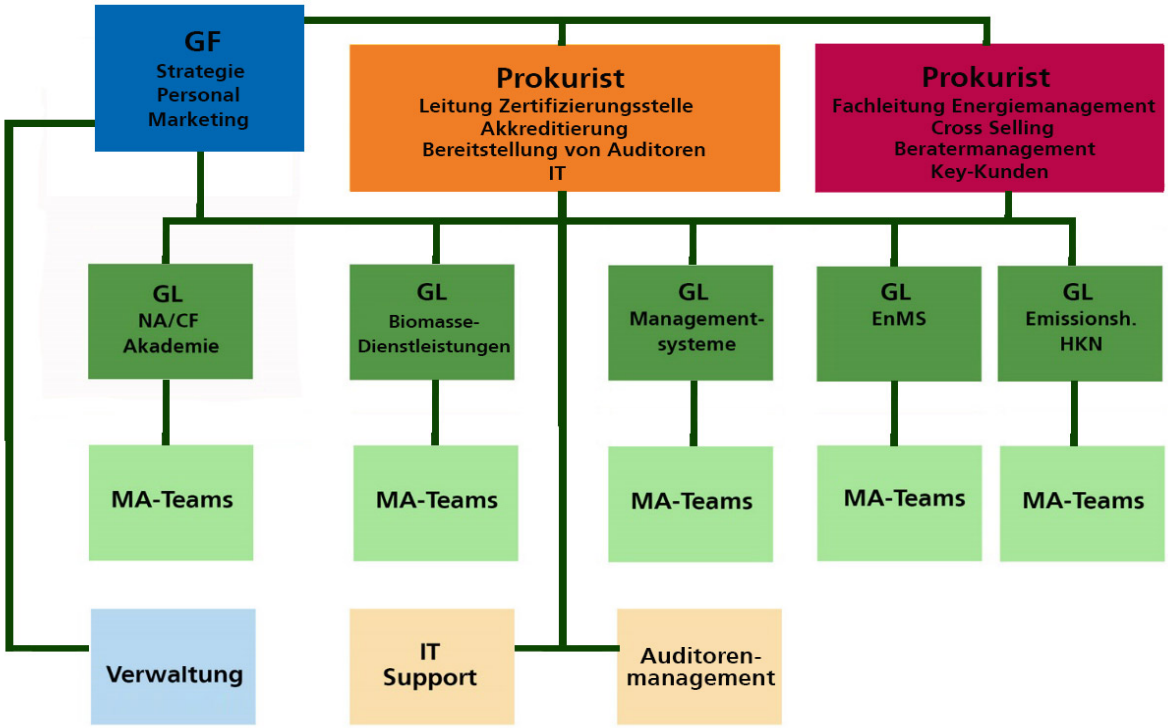




Wesentlicher Wachstumstreiber im Berichtszeitraum waren vor allem gesetzliche Vorgaben für Unternehmen im Energiebereich. Um bestehende und neue Kunden bedienen zu können, haben wir unseren Personalbestand durch umfangreiche Rekrutierungen deutlich erhöht. Dies ging einher mit substantiellen organisatorischen Umstrukturierungen im Unternehmen, die nach wie vor andauern. Dank unserer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Marktbedingungen sind wir fest davon überzeugt, diesen Entwicklungsprozess auch weiterhin erfolgreich zu gestalten.

Um eine effizientere Steuerung der GUTcert bei gegebener Marktdynamik sicherzustellen, wurde in 2014 mit der Einführung von Gruppenleiterpositionen eine neue Leitungsebene etabliert. Aufgrund des erweiterten Leistungsportfolios und der Differenzierung innerhalb unserer Abteilungen wurden zudem Teamleiterfunktionen geschaffen.

Abbildung 2: Team-Ebenen der GUTcert



Geschäftsführer Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback zum Thema „Gesundes Wachstum":

Die GUTcert ist im Berichtszeitraum stark gewachsen – unsere Kundenzahl stieg rasant, was natürlich auch zu einem deutlichen Anstieg des Umsatzes führte. Als Tochter eines staatlichen Vereins sind wir aber in der guten Position, nicht unter permanentem Renditedruck zu stehen oder Gewinne in maximaler Höhe abgeben zu müssen. So können wir ausreichende Rücklagen bilden und erreichen seit Jahren eine stabile Eigenkapitalquote von über 50%.

Jährlich führen wir eine detaillierte Finanzplanung durch und sowohl in der Geschäftsführung als auch abteilungsintern wird über mögliche Marktentwicklungen und Umsatzziele beraten. Die Ergebnisse werden bei einem Mitarbeiterwochenende zum Jahresbeginn zusammengetragen und umfassend erläutert, damit die Mitarbeiter wissen, worauf alle im Geschäftsjahr hinarbeiten sollen. Zum Abschluss werden die beschlossenen Zahlen zusammengefasst und mit der Muttergesellschaft AFNOR abgestimmt.

Für uns kommt es in nächster Zeit vor allem darauf an, unsere Marktposition zu konsolidieren und neu geschaffene Arbeitsplätze zu sichern. Parallel wollen wir unsere Innovationskraft weiter stärken und die Produktpalette kontinuierlich erweitern. Damit uns das gelingt, brauchen wir auch zukünftig kreative Mitarbeiter, die neue Trends aufspüren und Marktchancen frühzeitig erschließen. Wir investieren deshalb konsequent in die Schulung unserer Mitarbeiter. So lag der Schulungsanteil für Mitarbeiter in 2014 bei etwa 10% des Gesamtumsatzes der Akademie.

Ständig arbeiten wir daran, kompetente Auditoren am Markt zu rekrutieren, in unser Netzwerk zu integrieren und langfristig an die GUTcert zu binden. Dazu gehört auch eine Position als verlässlicher Geschäftspartner. Nach der Berechnungsmethode von Euler Hermes weisen wir einen Bonitätsindex von 1,3 auf, mit einer Ausfallwahrscheinlichkeit von 0,22% und einem Bilanzgrad von 1,0.

Kunden und Stakeholder der GUTcert können darauf vertrauen, dass wir auch weiterhin mit einem attraktiven Portfolio am Markt vertreten sind und unser Wissen – auch über die GUTcert-Akademie hinaus – gerne weitergeben.

Neue Produkte

Wir setzen auf vorausschauende Planung – immer mit dem Markt im Blick. Im Berichtszeitraum sind wir mit neun neuen Produkten an den Start gegangen. Dabei steht aber nie das „schnelle Geld" im Vordergrund: Es geschieht nichts ohne vorherige Risikoanalyse und alles immer unter der Prämisse der Compliance. Wir liefern erst, wenn interne Analysen ergeben haben, dass wir dem Markt eine hohe Qualität bieten können.

Peter Behm, Gruppenleiter und zuständig für die Erschließung des Biomasse-Zertifizierungsmarkts:

In unserem Fachbereich dreht sich alles um die Prüfung und Zertifizierung von nachhaltiger Biomasse. Bereits seit 2010 verfügen wir über die Akkreditierung für die Biomassezertifizierung gemäß ISCC und REDcert, wobei unsere Prüfleistungen die gesamte Lieferkette umfassen. Im Mai 2014 kam die Akkreditierung für die Lieferkettenzertifizierung nach dem Standard des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) hinzu – ein Thema, dem wir uns aufgrund zahlreicher Anfragen unserer Kunden gestellt haben.

Im Rahmen der Integration des RSPO-Standards haben wir uns sehr intensiv mit den ökologischen und sozialen Problemen im Zusammenhang mit der Palmölproduktion beschäftigt, um mögliche Reputationsrisiken für die GUTcert so weit wie möglich zu reduzieren. So sind wir bereits während der Entwicklung an verschiedene Nichtregierungsorganisationen (NGOs) herangetreten, um uns gemeinsam mit ihnen über mögliche Chancen und Risiken auszutauschen. Zu unseren Gesprächspartnern gehörten internationale NGOs, wie Greenpeace oder das Forest Peoples Program, aber auch lokale Organisationen aus den Anbauregionen in Asien, wie z.B. der WWF Malaysia.

Nach ausführlichen Konsultationen und einer internen Risikobewertung sind wir letztlich zu der Überzeugung gelangt, dass wir mit unserem Zertifizierungsangebot durchaus einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung des Palmölsektors leisten können. Gleichzeitig haben wir bewusst darauf verzichtet, die äußerst lukrativen Zertifizierungsleistungen für die erste Stufe der Wertschöpfungskette nach RSPO – den Palmölanbau – anzubieten, da wir derzeit nicht über die entsprechenden Kapazitäten und Strukturen für die Kontrolle nach RSPO verfügen. Stattdessen konzentrieren wir uns auf die nachgelagerten Stufen der Supply Chain.

Nicht zuletzt versuchen wir unseren Einfluss für eine Verschärfung der Nachhaltigkeitskriterien der Palmölproduktion geltend zu machen, indem wir unsere Expertise z.B. in die Arbeiten des Forums für Nachhaltiges Palmöl einbringen.

Mitarbeiterperspektive

Die GUTcert ist die Summe ihrer Mitarbeiter, die neben unseren Kunden und Auditoren zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen. Sie sind die Garanten für Servicequalität und Innovationskraft und schaffen eine offene, inspirierende und freundliche Arbeitsumgebung. Wir wollen Arbeitsbedingungen gestalten und erhalten, die jeden Mitarbeiter täglich gerne zur Arbeit gehen lassen, Kreativität und Engagement fördern und es der GUTcert ermöglichen, sich auch in Zukunft zu entwickeln und unseren Kunden ein erweitertes Leistungsspektrum mit noch besserem Service zu bieten.

Wir sind ein junges und stetig wachsendes Team. In unserer Beschäftigungsstruktur finden sich festangestellte Kollegen, Trainees und Praktikanten. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten bei der GUTcert 2013 29,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ), 2014 waren es 36. Um den Wandel der Mitarbeiterzusammensetzung zu veranschaulichen, geben wir in den Bereichen Mitarbeiterstruktur und Diversität die realen Mitarbeiterzahlen (Köpfe) zum Jahresende wieder.

Tabelle 2: Mitarbeiterstruktur zum Jahresende

Anzahl MA	2013	2014
Festangestellte Mitarbeiter	33	45
Trainees	2	4
Praktikanten	4	10
Gesamt	39	59

Der Berichtszeitraum war durch ein starkes Wachstum und die beginnende Notwendigkeit zur Anpassung unserer Strukturen geprägt. Das wirkte sich auch auf die Mitarbeiterfluktuation aus, die 2013 4,8% betrug und 2014 9,3%. Die meisten Kollegen, die uns verließen, taten dies jedoch aus privaten Gründen.

Die Arbeit in einer Zertifizierungsstelle kann man auf keiner Schule oder Universität lernen. Das Arbeitsfeld und die Regelungen, denen wir unterliegen, sind zudem sehr komplex. Mitarbeiter müssen erst einmal ein intensives Ausbildungsprogramm durchlaufen, ehe sie selbständig und eigenverantwortlich Arbeitsbereiche übernehmen können – das wird auch von unseren Akkreditierungsorganisationen genau geprüft. Dafür bieten wir einjährige, bezahlte Ausbildungs- und Trainingsprogramme an, in denen wir Interessenten (unseren Trainees) das notwendige Wissen vermitteln. Parallel geben wir den Trainees die Möglichkeit, das Berufsbild eines Auditors kennen zu lernen und selbst diesen Weg zu beschreiten, wenn er sie interessiert.

Schon mancher Trainee hat besondere Kenntnisse aus seiner Ausbildung und seinem bisherigen Lebenslauf mitgebracht und diese gemeinsam mit uns in ein neues Produktangebot für unsere Kunden verwandelt. Praktikanten werden sowohl auf pflicht- als auch freiwilliger Basis beschäftigt, um die Fachbereiche zu unterstützen. Dabei werden sie weitgehend in unsere tägliche Arbeit integriert, um ihnen einen Einblick in unsere Arbeitsrealität zu geben. Parallel bieten wir die Möglichkeit, Abschlussarbeiten (z.B. Diplom, Bachelor oder Master) zu aktuellen Themen zu schreiben.

Vom „Studi“ zur Vollzeitkraft: Eine Typische GUTcert Karriere

Markus Altenburg, Projektbearbeiter im Energie- und Umweltmanagement:

Bereits während meines Studiums des Technischen Umweltschutzes an der TU Berlin habe ich im August 2011 als Pflichtpraktikant bei der GUTcert angefangen, um erste Berufserfahrungen zu sammeln. Schon früh bemerkte ich, wie abwechslungsreich das Zertifizierungsgeschäft sein kann. Die Arbeit ist vielseitig und anspruchsvoll: In einem vorgegebenen Rahmen suchen wir nach maßgeschneiderten Lösungen für unsere Kunden.

Bemerkenswert fand ich, dass man bei der GUTcert sofort als vollwertiger Kollege akzeptiert wird und frühzeitig die Chance bekommt, sich zu beweisen. Als ich im November 2012 eine Festanstellung bekam, war ich bereits verantwortlich für den Bereich Entsorgungsfachbetriebe, kurze Zeit später auch für die ISO 50001. Aktuell arbeite ich auch in anderen Bereichen der Zertifizierungsstelle – so viel zur Vielfalt der Aufgaben. Langweilen tun wir uns nicht.

Was ich neben dem vielfältigen Aufgabenspektrum, täglich wechselnden Herausforderungen und der tollen Arbeitsatmosphäre besonders an der GUTcert schätze, ist, dass man Berufs- und Privatleben bei uns optimal vereinbaren kann. Als ich Vater wurde und beruflich wie familiär sehr eingespannt war, wurde ich durch flexiblere Arbeitszeitregelungen, eine dreimonatige Elternzeit und vor allem durch viel Verständnis der Geschäftsleitung und meiner Kollegen darin unterstützt, meine Doppelbelastung zu meistern. Für diese Flexibilität bin ich der GUTcert dankbar.

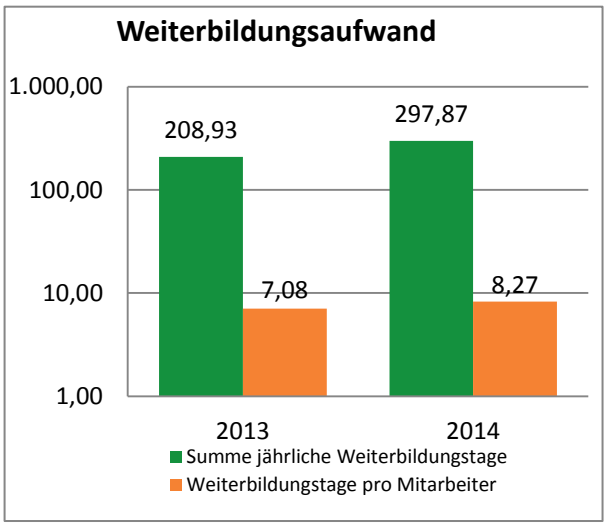
Weiterbildung

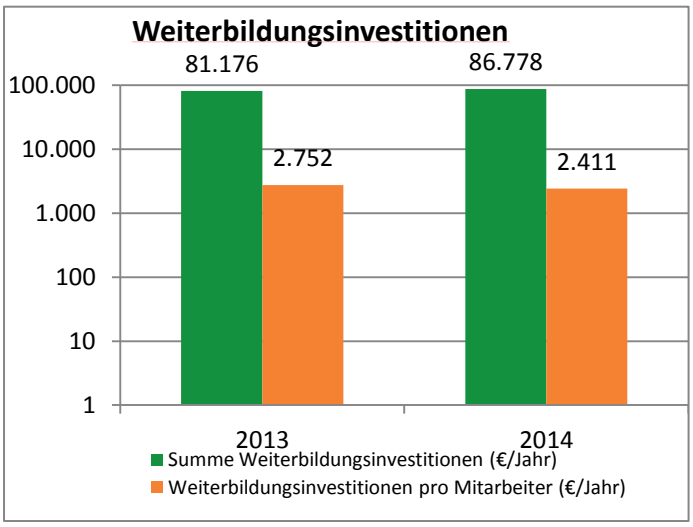
Unsere Mitarbeiter profitieren von zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten der GUTcert Akademie. Um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, absolviert jeder Trainee und jeder festangestellte Mitarbeiter mindestens einen QMB-Kurs (3 Tage) und nach Möglichkeit eine Auditorenausbildung für Qualitätsmanagement nach IRCA. Bringen Mitarbeiter entsprechende Berufserfahrungen und Voraussetzungen mit, wird die individuelle Weiterbildung zum externen Auditor gefördert. Sie erhalten im Rahmen ihrer Ausbildung Gelegenheit, an Audits vor Ort teilzunehmen, um praktische Erfahrungen zu sammeln.

Weiterbildungsbedarf und -wünsche werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen erfasst und in einem Schulungsplan festgehalten. Dieser umfasst in erster Linie interne Angebote für die Veranstaltungen der GUTcert Akademie, bei Bedarf aber auch Schulungen bei externen Dienstleistern, z.B. zum Ausbau technischer Kenntnisse oder zur Verbesserung der Rhetorik und Kommunikation.

So wurden im Jahr 2013 pro Mitarbeiter durchschnittlich 2.752 Euro für 7 Schulungstage ausgegeben, im Jahr 2014 lag die Investition pro Mitarbeiter bei 2.411 Euro für 8 Tage Weiterbildung.

Abbildung 3: Weiterbildungskennzahlen der GUTcert





Karrierechancen

Mitarbeiter, die sich mit Engagement und Kreativität einsetzen, finden in der GUTcert viele Chancen für die persönliche Karriere. Wer die Zeit investiert, kann sich neben seinem Arbeitsgebiet jederzeit auch in Besprechungen anderer Bereiche setzen, vorhandenes Wissen einbringen oder neues erlangen. Wir legen z.B. besonderen Wert darauf, dass sich Trainees an der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren beteiligen, damit Marktchancen flexibel und rasch erschlossen werden können. Da alle Beteiligten davon profitieren, gehört dieser kooperative, auf Synergieeffekte abzielende Ansatz mittlerweile zum festen Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

In den seit 2012 regelmäßig stattfindenden Morgenseminaren tauschen wir unser Wissen regelmäßig interdisziplinär aus. Darin sehen wir eine Chance, uns die Arbeit und Produkte unserer Fachbereiche gegenseitig vorzustellen, bzw. diese näher kennen zu lernen. Dieser Vernetzungsprozess ist eine der wichtigsten Grundlagen unserer Innovationskraft.

Entlohnung und Betriebliche Altersvorsorge

Die GUTcert gehört keinem Tarifbereich an. Unsere Mitarbeiter werden außertariflich entlohnt, sie erhalten ein Festgehalt nach einem internen Vergütungssystem. Darüber hinaus gibt es eine Prämie, deren Höhe vom Erfüllungsgrad jährlich vereinbarter Zielvereinbarungen abhängt, die bis zu einem 13. Monatsgehalt betragen kann.

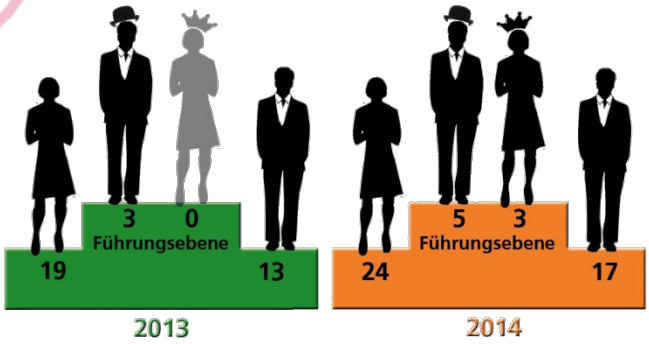
Im Bilanzzeitraum gab es aufgrund der guten Wirtschaftsergebnisse zusätzlich Sonderausschüttungen für alle Mitarbeiter entsprechend ihrer Betriebszugehörigkeit. Auch unsere Praktikanten erhielten eine freiwillige Sonderprämie zum Ende des Jahres.

Allen festangestellten Mitarbeitern wird die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge angeboten, die von der GUTcert mit einem festen Beitrag bezuschusst wird.

Diversity

Wir legen großen Wert auf Vielfalt. Im Personalmanagement gilt bei der GUTcert der Gleichheitsgrundsatz – von der Rekrutierung bis zur Personalentwicklung.

Im Zuge unseres rasanten Unternehmenswachstums veränderte sich auch die Zusammensetzung auf der Führungsebene (GF, Prokuristen und Gruppenleiter): Ursprünglich ausschließlich männlich besetzt, wird die Führungsebene nun durch weibliche Kollegen bereichert.
(Abbildung: Mitarbeiterzahl jeweils zum Jahresende)



Kulturelle Vielfalt

Die GUTcert ist weltweit tätig und diese Internationalität spiegelt sich auch im Unternehmen wider. Russland, Polen, Spanien, Frankreich und Italien waren im Berichtszeitraum präsent.

Über alle Hierarchieebenen hinweg betrug der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Berichtszeitraum rund 17% (bei der Definition entscheidend ist das Herkunftsland, nicht die Staatsangehörigkeit).

Yulia Felker, Gruppenleiterin Nachhaltige Entwicklung und GUTcert Akademie:

Nach Deutschland kam ich aus privaten Gründen im Juni 2006. Davor sprach ich kein Deutsch, hatte aber den festen Willen, mich vollständig zu integrieren – und das bedeutet für mich, in allen Lebensbereichen voll anzukommen. Das erreichte ich über den üblichen Weg: Sprachschule und intensives Lernen zuhause.

Mit einem russischen Diplom und einem deutschen Masterabschluss fing ich im Juni 2011 zunächst als Praktikantin in der GUTcert an. Nach einer anschließenden Traineephase wurde ich im August 2012 in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Seit April 2014 bin ich Gruppenleiterin im Bereich Nachhaltige Entwicklung und leite außerdem die GUTcert Akademie. Ich habe verschiedene interne Schulungen besucht und bin mittlerweile auch als leitende Auditorin tätig.

Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement sind meine Themen – das war auch der Grund für mich, in der GUTcert anzufangen, obwohl es sprachlich eine ganz schöne Herausforderung war. Ich erinnere mich noch genau an meine erste Energierunde: Die vielen spezifischen Abkürzungen waren ein unglaubliches ‚Fachsprachchinesisch'! Aber nach einigen Wochen kam ich gut zurecht.

Es fiel mir auch nicht schwer, mich in der Firma gleich wie zuhause zu fühlen. Der kulturelle Unterschied zwischen Russland und Deutschland ist nicht so groß, wie viele vielleicht denken. Auch im beruflichen Kontext ist es gar nicht so viel anders. Von Russland kannte ich zwar mehr Disziplin aber weniger Ordnung – das ist hier eher andersherum.

Ich glaube, jeder, der den Willen und die Ausdauer hat und gute Leistungen bringt, bekommt in der GUTcert die gleiche Chance, egal woher er kommt oder wie alt er ist. Und dass tolle Positionen ohne eigenes Zutun schon auf einen warten, entspricht wohl eher grundsätzlich nicht dem realen Leben. Von Beginn an hatte ich es mit vielen verschiedenen Inhalten zu tun, hatte sogar die Möglichkeit, inhaltlich an Seminaren mitzuwirken, selbst zu referieren und Kundenaudits zu begleiten. Das motiviert sehr, ist aber auch eine große Verantwortung. Kein Kunde oder Kollege hat mich jedoch je merken lassen, dass ich Ausländerin bin, es ging immer nur um Inhalte, nie um Grammatik.

In der GUTcert habe ich in allen Jahren große persönliche Wertschätzung und Respekt erfahren. Ich hatte immer und von Anfang an das Gefühl, dazu zu gehören.

Work-Life-Balance

Die GUTcert bietet unterschiedliche Beschäftigungsmodelle an: Vollzeit und Teilzeit. Teilzeitarbeitsplätze (2013 8% und 2014 10%) werden hauptsächlich von Mitarbeitern in Anspruch genommen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Homeoffice ist bei Bedarf und je nach Aufgabenbereich in Einklang mit unseren internen Regelungen möglich. Seit 2014 läuft zudem ein Pilotprojekt zur Telearbeit.

Doreen Gnebner, Gruppenleiterin Energiemanagement:

Ich arbeite schon seit Oktober 2007 in der GUTcert – gehöre sozusagen fast zum Urgestein. Und ich habe auch eigentlich in fast allen Bereichen schon mal gearbeitet, nur im Bereich Biomasse war ich nie.

Inzwischen habe ich zwei Kinder und konnte im Einvernehmen mit der Geschäftsführung auf 30 Std./Woche reduzieren. Einen Tag in der Woche kann ich variabel im Homeoffice arbeiten, wenn es keine dringenden Termine in der Firma gibt.

Termine mit mir werden auch grundsätzlich – soweit möglich – so geplant, dass ich spätestens um 14.30 Uhr gehen kann, um auch meinem zweiten Hobby "Familie" nachzugehen. Und ich muss auch nicht zwingend externe Termine mit Reisetätigkeit wahrnehmen.

Weder meine beiden Kinder noch meine Teilzeitbeschäftigung waren ein Hinderungsgrund dafür, dass ich Gruppenleiterin werden konnte. Aber als GL eine 30-Stunden-Stelle zu haben ist nicht immer leicht, besser ist natürlich, durchgehend vor Ort zu sein. Daher nutze ich oft auch noch meinen etwas längeren Arbeitsweg, um Dokumente zu lesen oder mit Kollegen per Telefon zu sprechen.

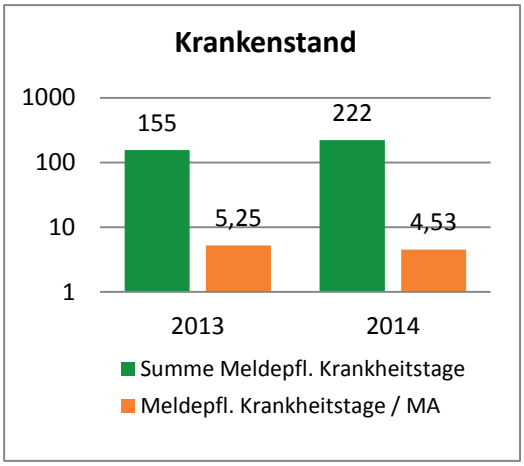
Schwierig wird es als Teilzeitmitarbeiter, wenn man viele verschiedene Themen auf dem Tisch hat – was bei mir eigentlich immer der Fall ist. Und mein eigener Anspruch an meine Arbeit ist ziemlich hoch, deshalb setze ich mich oft selbst unter Stress. Man versucht als Teilzeitkraft immer, das, was man in acht Stunden machen könnte, irgendwie in sechs Stunden unterzubringen.

Aber trotzdem ist es toll, dass das überhaupt geht. Und die Mitarbeiter haben meine Arbeitszeiten inzwischen auch verinnerlicht. Es hat ein bisschen gedauert aber jetzt ist es selbstverständlich geworden und ich habe nicht mehr das Gefühl, mich täglich rechtfertigen zu müssen.

Ich denke, das, was die Firma tun kann, damit ich Arbeit und Familie unter einen Hut kriege, wird auch gemacht.

Krankenstand und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die absolute Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfähigkeitstage ist im Berichtszeitraum zwar gestiegen, ist jedoch in Relation zur wachsenden Mitarbeiterzahl geringer geworden: von 5,25 Tage im Jahr auf 4,53 Tage im Jahr pro Mitarbeiter.



Im Landesvergleich liegen wir damit unter dem Durchschnitt für alle Berufsgruppen von 9,5 meldepflichtigen Tagen im Jahr (Quelle: Statistisches Bundesamt 2014[1]). Für unsere internen Kontrollen haben wir eine andere Kennzahl ermittelt: Die Relation von Gesamtfehltagen zu Jahresarbeitstagen für alle Mitarbeiter. Diese beläuft sich im Jahr 2013 auf 3,65% und im Jahr 2014 auf 4,69%.

Seit 2011 finden jährlich Schulungen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz statt, kombiniert mit Betriebsrundgängen und ErgoChecks der Arbeitsplätze zur Analyse gesundheitlicher Risiken. Dazu gehören insbesondere Rücken-, Gelenk- und Sehbeschwerden, denen wir im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements begegnen.

[1] https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension2/2_3_Krankenstand.html

Seit 2014 werden regelmäßig Massagen während der Arbeitszeit angeboten und es gibt Zuschüsse, z.B. für Sehhilfen, Spezialstühle etc. Jeder Mitarbeiter kann jederzeit Bedarf an gesundheitsrelevanten Arbeitsmitteln anmelden, wie z.B. Fußstützen oder ergonomische Computermäuse.

Allen Mitarbeitern stehen Tee und Kaffee (beides bio und fair gehandelt) sowie Bio-Milch kostenlos zur Verfügung. Auch hat jeder MA seine eigene Wasserflasche, die nach Belieben mit stillem oder gesprudeltem Wasser gefüllt werden kann.

Und spätestens ab dem Nikolaustag und zu Ostern herrscht in den Büros und Fluren der GUTcert niemals Mangel an nicht ganz so gesunder Nervennahrung…

Catharina Cora, Assistentin der Geschäftsleitung:

Als Sicherheitsbeauftragte der GUTcert ist es mir wichtig, dass wir nicht nur die gesetzlich geforderten Maßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) umsetzen, sondern uns auch darüber hinaus um das Wohlergehen unserer Mitarbeiter im Büro und unserer Auditoren im Außeneinsatz kümmern.

Unsere Kollegen – für die ich sehr gern Ansprechpartner in sämtlichen Angelegenheiten rund um den AGS bin – schätzen vor allem unser gesundes Catering bei internen Veranstaltungen, Angebote wie die betriebliche Nutzung des Car-Sharings oder gesundheitsfördernde Arbeitsmittel. Auch die kostenlose Ausbildung zum Ersthelfer, die hier jedem angeboten wird, empfinde ich als Gewinn – nicht nur für die GUTcert, sondern auch für die Mitarbeiter persönlich.

In das Programm unserer jährlichen AGS-Unterweisung lasse ich immer ein Extrathema einfließen, wie z. B. richtiges Sitzen am Arbeitsplatz oder Suchtprävention. Auch hierbei zeigt sich, dass die Kollegen der GUTcert Hinweise und Ratschläge sehr gern annehmen und diese nicht nur hier im Büro umsetzen, sondern auch in ihr Privatleben mitnehmen. Ein Highlight war im November 2014 die Ausbildung aller Mitarbeiter zu Brandschutzbeauftragten, wo alle einen Riesenspaß bei der Löschübung hatten.

Großer Beliebtheit erfreut sich der freitägliche Besuch unseres eigens dafür engagierten Physiotherapeuten, der die Kollegen in erster Linie massiert, aber auch nützliche Tipps für die Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze in petto hat, die wir dann stets umzusetzen versuchen.

Zukünftig werden wir hier in der GUTcert außerdem die Themen Stressbewältigung, Work-Life-Balance und Psychische Belastungen angehen und versuchen, unsere Kollegen noch besser in ihrem Arbeitsablauf zu unterstützen.

Interne Kommunikation

Die steigende Mitarbeiterzahl ist eine Bereicherung, aber auch eine Herausforderung für das konsequente Umsetzen unserer Unternehmensphilosophie. Daher ist es für uns besonders wichtig, die interne Kommunikation so zu gestalten, dass alle immer an die für sie wichtigen Informationen gelangen – und das möglichst schnell.

Wir haben daher eine Kommunikationsstruktur aus unterschiedlichen Gesprächsrunden etabliert, die regelmäßig, in jeweils zweckdienlichen Intervallen stattfinden und zu denen die betroffenen Mitarbeiter eingeladen werden. Bei der GUTcert gilt jedoch der Grundsatz, dass jeder, der an einem Thema interessiert ist oder Synergieeffekte wittert, an allen Runden teilnehmen darf (Ausnahmen sind lediglich Gruppenleiter- und Leitungsrunde).

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird u.a. in den jährlichen Personalgesprächen thematisiert. Hier werden nicht nur umsatzbezogene, sondern auch persönliche Ziele vereinbart. Der Weiterbildungsbedarf wird erfasst und Karrierechancen werden durchgesprochen. Mitarbeiter und Vorgesetzte bewerten sich gegenseitig und sprechen über Verbesserungsmöglichkeiten in der weiteren Zusammenarbeit. Im Falle größerer Differenzen besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, sein Anliegen direkt mit der Geschäftsführung zu besprechen.

Im Jahr 2013 wurde auf Initiative der Geschäftsleitung eine Umfrage zur Beurteilung der Führungsebene durchgeführt. Im ersten Schritt waren alle Mitarbeiter aufgefordert, anonym Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge zur Führungsebene der GUTcert zu äußern. Die Geschäftsführung bezog zu jedem Punkt Stellung und leitete Maßnahmen zur Verbesserung der zentralen Kritikpunkte ein, z.B. den Besuch von Führungsseminaren.

Des Weiteren wurde in den Jahren 2013/14 im Rahmen von Workshops beim zweimal jährlich stattfindenden Mitarbeiterabend und während des jährlichen Mitarbeiterwochenendes abgefragt, welche Themen der drei Säulen des Nachhaltigkeitsmanagements die Mitarbeiter für die GUTcert als wichtig erachten. Dabei haben sich verschiedene Punkte herauskristallisiert, die in unser Managementprogramm eingeflossen sind.

Für den nächsten Berichtszeitraum ist eine erste umfassende Mitarbeiterumfrage geplant.

Freizeitaktivitäten

Da sich die Mitarbeiter der GUTcert gut verstehen und nicht frustriert in den Feierabend gehen, haben sie auch nichts dagegen, ihre Freizeit ab und zu mit Kollegen zu verbringen.

Thomas Gebhardt, Teamleiter EEG-Boni

Im April 2008 habe ich hier als Praktikant angefangen und seit Mai 2009 bin ich fest angestellt.

Da ich selbst Sportler bin, kam der Geschäftsführer eines Tages auf mich zu, weil ein Kunde an einem sportlichen Event, einem Drachenbootrennen, teilnahm. Er fragte, ob wir dort nicht vielleicht auch mitmachen wollten – und das taten wir. Nach dieser einmaligen Aktion wurde ich quasi zum „Freizeitbeauftragten" ernannt. Und nach und nach kamen auch verschiedene andere Aktivitäten dazu, z.B. Bowlingabende oder gemeinsame Besuche von ALBA-Spielen.

Seitdem gibt es immer ein festes jährliches Budget, das von Jahr zu Jahr steigt. Das hat auch andere Kollegen angesteckt, vereinzelt Angebote zu machen, z.B. zum Paddeln im Spreewald.

Mein Lieblings-Team-Event ist nach wie vor das Drachenbootrennen. Es macht immer Spaß, wenn 18 Leute zusammenarbeiten müssen, um ein Boot zu bewegen. Es ist aber auch jedes Jahr mit großem Aufwand verbunden.

Ich engagiere mich ehrenamtlich als Wettkampftrainer und bin im Vorstand eines Boxvereins aktiv tätig. Schon dreimal konnte ich den Kollegen ein Einstiegstraining anbieten – und ich war überrascht, wie gut sich alle angestellt haben. Dabei konnte ich ihnen auch vermitteln, dass Boxen nicht nur das ist, was man aus dem Fernsehen kennt, sondern dass dazu noch viel mehr gehört.

An den Events nehmen im Durchschnitt um die 14 Leute teil, oft bringen die Mitarbeiter auch ihre Familien oder Partner mit. Insgesamt gibt es im Jahr etwa 6 Events.

Auch wenn es sehr schwierig ist, immer alle zusammen zu bringen, hätte ich Lust, im Sommer mal einen ganzen Tag mit allen Kollegen aktiv zu sein und z.B. gemeinsam ein Floß zu bauen.

Managementprogramm Handlungsfeld Mitarbeiter

Im Zuge unseres Bestrebens, die Arbeitsbedingungen zum Wohle unserer Mitarbeiter und zur Sicherung der Unternehmenseffizienz stetig zu verbessern, haben wir uns viele Ziele gesetzt, von denen wir einige bereits erreicht haben. Bei einem weiteren großen Teil wurde bereits mit der Umsetzung begonnen.

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Neue Organisationsstruktur	Einführung neuer GL-Führungsebene und Teamleitung, Seminare für Führungsebene	30.04.2014 31.07.2015	abgeschl.
Neue Kommunikations-struktur	Reorganisation interner Kommunikation	31.08.2015	abgeschl.
Weiterentwicklung PM	Standardisierung relevanter Prozesse, Erweiterung QM-und Datenerfassungssystem	31.12.2015	in Arbeit
Verbesserung Mitarbeiter-zufriedenheit	Durchführung MA-Umfrage	1.Q 2016	geplant
	Erweiterung jährlicher MA-Gespräche, um Leistungsspektrum besser erfassen und honorieren zu können	31.12.2015	in Arbeit

Umweltengagement

Als Zertifizierungsdienstleister für Umweltmanagementsysteme ist es uns ein besonderes Anliegen, die Umwelt zu schonen und unsere Umweltleistung zu verbessern, etwa durch eine nachhaltige Beschaffung oder das Vermeiden, Verringern und Kompensieren geschäftsbedingter CO_2-Emissionen.

Daher veranlasste die Geschäftsführung bereits 2013 eine erste umweltbezogene Input-Output-Analyse der GUTcert. Ergebnisse wurden am Mitarbeiterabend im Herbst 2013 präsentiert. Obwohl wir uns als akkreditierte Zertifizierungsstelle nicht zertifizieren lassen können, haben wir die zum Aufbau eines Umweltmanagementsystems (UMS) entscheidenden ersten Schritte gemeinsam geplant und in die Tat umgesetzt.

Verantwortlich für Einführung und Überwachung des UMS ist der Geschäftsführer, die operative Steuerung obliegt dem Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Um die umfangreiche Datenerfassung und -analyse besser bewältigen zu können, geben wir ambitionierten Studenten und Absolventen im Rahmen von Praktika und Abschlussarbeiten regelmäßig die Chance, uns bei der kontinuierlichen Verbesserung unseres UMS zu unterstützen und unsere Branche kennen zu lernen.

Darüber hinaus haben wir uns entschieden, die CO_2-Emissionen der Reisetätigkeit unserer Auditoren jährlich systematisch zu erfassen, beginnend mit dem Jahr 2013. Die angefallenen Mengen wurden durch den Zukauf von Zertifikaten aus dem Europäischen Emissionshandelssystem (European Union Allowances = EUA) neutralisiert. Die Entscheidung bzgl. der Art der Zertifikate basierte auf der Seriosität der Kompensationsprojekte. Die GUTcert kaufte ausschließlich Zertifikate aus europäischer Kompensation. Als nächsten Schritt planen wir für das Jahr 2015/16 eine Konsolidierung aller CO_2 relevanten Daten aus unserem Kerngeschäft zur Berechnung eines vollständigen Corporate Carbon Footprint (CCF).

Energieverbrauch

Tabelle 3: Energieverbrauch absolut und relativ 2013 bis 2014

Energieverbrauch	2013	2014	Differenz %
Stromverbrauch (kWh/Jahr)	21.306	24.194	+13,55%
Stromverbrauch (kWh) pro Mitarbeiter	722	672	-6,95%
Anteil erneuerbarer Energieträger (%)	44	100	+129,36%
Heizwärmebedarf (kWh/a)	47.780	34.317	-28,18%
Heizwärmebedarf pro Mitarbeiter (kWh/a)	1.620	953	-41,15%

Strom

Strom wird in den Büroräumen und der Akademie der GUTcert für Beleuchtung, elektrische Geräte, in der Küche (Kühlschrank, Geschirrspülmaschine, Wasserkocher, Kaffeemaschinen) und für Warmwasser im Sanitärbereich eingesetzt. Das Drucken und Kopieren erfolgte im Jahr 2013/2014 in zwei Zentralstationen, ausschließlich durch Multifunktionsgeräte. Alle im Berichtszeitraum gekauften Laptops und Monitore sind Geräte mit einer hohen Energieeffizienzklasse.

Im Rahmen der Einführung eines UMS sind wir 2014 auf den Bezug von Ökostrom umgestiegen: Seit Beginn 2014 bezieht die GUTcert Strom aus erneuerbaren Energien über die NATURSTROM AG. Der Anteil erneuerbarer Energien beträgt seitdem 100%, während er 2013 nach Angaben des Stromanbieters bei 43,6% lag.

Auch wenn wir Naturstrom beziehen, wollen wir unseren Verbrauch doch weiter reduzieren. Daher haben wir folgende Maßnahmen im Rahmen eines „Energiesparpakets" durchgeführt:

- Installation von Steckdosenleisten mit Ausschaltfunktion an jedem Arbeitsplatz
- Sensibilisierung und Motivation der Mitarbeiter zu stromsparendem Arbeitsverhalten
- Regelmäßige interne Kontrolle (u.a. durch den GF persönlich)

Das Wachstum der GUTcert machte sich deutlich beim Stromverbrauch bemerkbar: Mehr Mitarbeiter, mehr Computer, mehr Rechenleistung ließen unseren absoluten Stromverbrauch innerhalb eines Jahres um 14% auf 24.194 kWh steigen. Jedoch ist der Stromverbrauch in Relation zur Mitarbeiterzahl um 7% gesunken, was auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter zurückzuführen und als Erfolg der Maßnahmen (s.u.) zu buchen ist.

Wärme

Unser angemietetes Berliner Bürogebäude in der Eichenstraße 3b wird mit Fernwärme beheizt. Gelüftet und geheizt wird in jedem Büro nach subjektivem Wohlbefinden. Der Geschäftsführer erläutert mind. einmal jährlich alles Wissenswerte rund um klimafreundliches Verhalten.

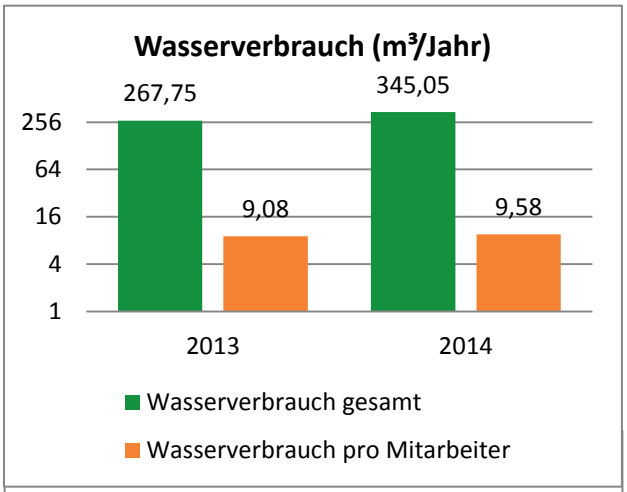
Die Tatsache, dass wir unseren Heizwärmebedarf in 2014, verglichen zum Vorjahr, um 28% auf 34.317 kWh reduzieren konnten, ist zum einen auf ein verbessertes Heizmanagement in den Büros, zum anderen aber auch auf die milde Witterung zurückzuführen. Dies machte auch der Heizwärmebedarf der Mitarbeiter deutlich, der von 1.620 kWh im Jahr 2013 auf 953 im Jahr 2014 sank.

Wasserverbrauch

Wasser wird in der GUTcert in zwei Teeküchen, in der Akademieküche und in den sanitären Anlagen verbraucht.

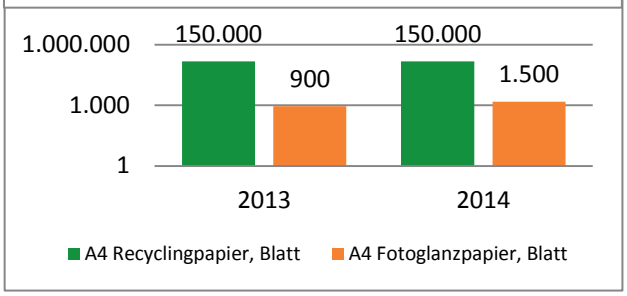
Der Wasserbedarf steigt jährlich. Auch hier spiegelt sich die steigende Anzahl an Mitarbeitern wider sowie die Zunahme des Seminarbetriebs in der Akademie. Die Zahl der Seminarteilnehmer stieg im Erfassungszeitraum um 45 %.

Hier wurden keine Maßnahmen getroffen, da unsere Einsparpotentiale nur sehr gering sind.



Papierverbrauch

Papier ist ein wesentlicher Materialfaktor in unseren Büros. Um die Umwelt zu schonen, wird sowohl intern als auch für Kundenunterlagen ausschließlich Recyclingpapier mit dem Blauen-Engel-Logo eingesetzt – und das bereits seit 1997! Zur Nutzung von Mengenrabatten haben wir in den vergangenen Jahren konstant 150.000 Blatt Recycling-Druckerpapier bestellt. Auch unser Seminarprogramm, Flyer, Visitenkarten und das gesamte Hygienepapier ist Recyclingpapier. Einzig unsere Zertifikate werden auf Fotoglanzpapier erstellt.



Unser Ziel ist es, den Papierverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. In 2013 wurde die Aktion „Papierloses Büro“ (bezogen auf die Projektbearbeitung) ins Leben gerufen. In der Folge wurden im Laufe mehrerer Monate alle bestehenden Papierdokumente eingescannt, geschreddert und eine papierfreie Projektbearbeitung eingeführt:

- Projektbezogene Dokumente (Auditorenaufträge, Auditpläne, Nachweise etc.) werden ausschließlich elektronisch verfasst, gespeichert und abgelegt
- Ist ein Ausdruck notwendig, wird schwarz-weiß und beidseitig gedruckt oder kopiert (wenn nicht anders erforderlich)
- Werbepost wie Kataloge oder Prospekte werden großteils per Mail versandt

Da der Kundenstamm der GUTcert in den Jahren 2013/14 deutlich gewachsen ist, stieg entsprechend der Verbrauch an Fotoglanzpapier zur Ausstellung der Zertifikate.

Abfall

An jedem Arbeitsplatz sowie in den Besprechungsräumen befinden sich Papierkörbe, die zweimal pro Woche geleert werden. In den Sanitärräumen und Teeküchen stehen Mülleimer zur Verfügung, die ebenfalls zweimal wöchentlich geleert werden.

Wenngleich wir bislang nicht in der Lage waren, Abfalltypen und -mengen im Detail zu bilanzieren, legen wir dennoch großen Wert auf eine umweltschonende Abfallentsorgung.

Das Engagement unserer Mitarbeiter, Küchenmüll nach Papier, Wertstoffen, Glas und Restmüll penibel zu trennen, wird leider dadurch konterkariert, dass der Abfall in den Facility Räumen des Vermieters letztlich wieder zusammengeführt wird. Aus diesem Grund haben wir 2014 Verbesserungsmaßnahmen geprüft: Es wurden Fragebögen zur Mülltrennung entwickelt und Mitarbeiter der anderen Mieter des Gebäudekomplexes Eichenstraße 3a, 3b und TwinTowers befragt, ob sie sich mit uns an einem gemeinschaftlichen umweltgerechten Entsorgungssystem beteiligen möchten. Leider zeigten die Ergebnisse jedoch, dass Mülltrennung für die befragten Unternehmen ein eher nebensächliches Thema ist.

Aber wir bleiben hartnäckig: 2015 werden Angebote verschiedener Unternehmen aus der Entsorgungs- und Recyclingbranche bzgl. umweltfreundlicherer Komplettlösungen für den Gebäudekomplex eingeholt.

Nachhaltige Beschaffung bei der GUTcert

Auch bei der Beschaffung der Waren wird Umweltfreundlichkeit als wesentliches Kriterium neben den wirtschaftlichen Aspekten betrachtet. Als Verbrauchsgüter bevorzugen wir umweltfreundliche und ökologische Produkte, z.B. ökologische Putzmittel. Das Catering für hausinterne Veranstaltungen, Seminare oder Schulungen beziehen wir von Bio-Lieferanten mit regionalen Produkten. Bei den Lebensmitteln des täglichen Bedarfs (Tee, Kaffee, Milch) greifen wir auf Bioprodukte aus fairem Handel zurück.

Wir senden Päckchen größtenteils über klimaneutrale Angebote, und versuchen auch für unsere Briefaktionen solche zu finden. In den Büros werden umweltverträgliche Büroartikel und Schreibwaren benutzt, die wir bei Fachlieferanten bestellen.

Emissionen

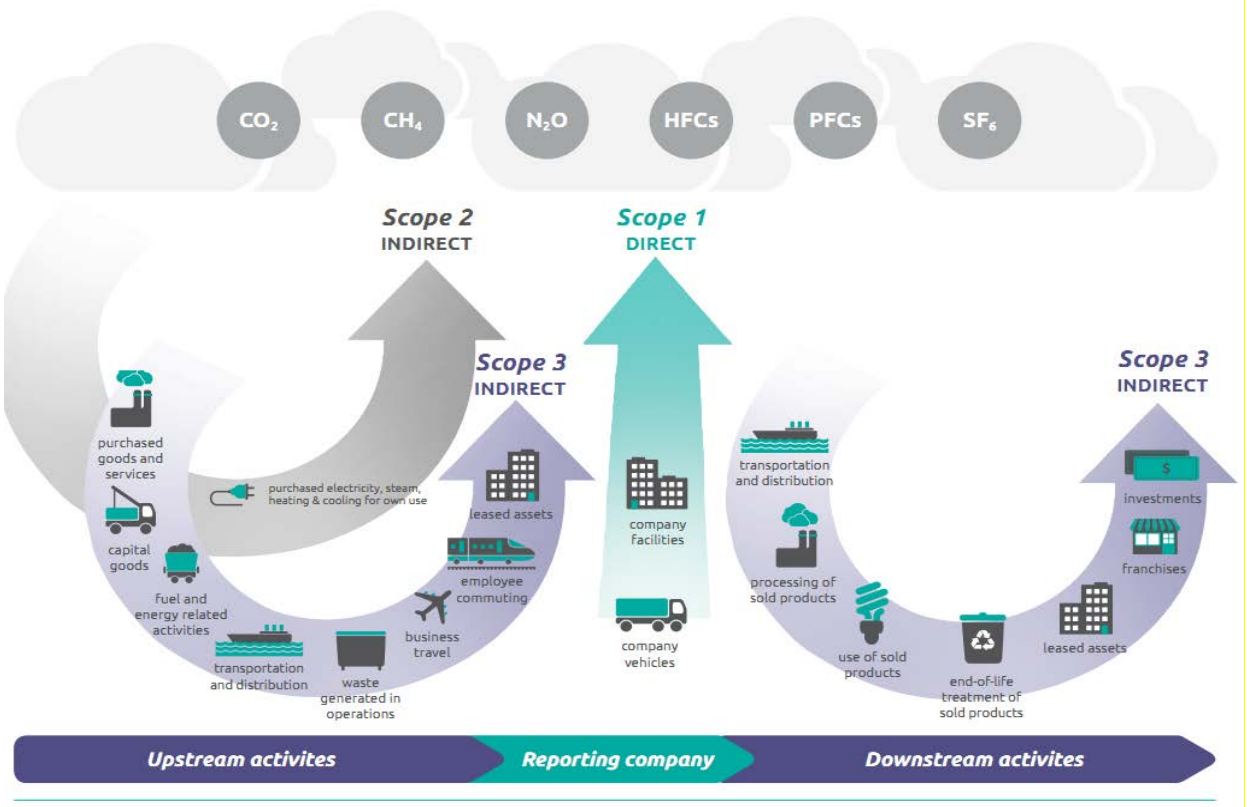
In Bezug auf den Corporate Carbon Footprint (CCF) werden durch die Tätigkeit eines Unternehmens verursachte Emissionen nach Scopes unterschieden.

Scope 1 Emissionen sind solche, die vom Unternehmen direkt verursacht werden. Dazu zählen vor Ort verbrannte fossile Energie oder der Kraftstoff firmeneigener Fahrzeuge. Da hierunter lediglich ein Fahrzeug fällt, wird dieser Bereich aufgrund geringer Bedeutung nicht betrachtet.

Scope 2 bezieht sich auf indirekte Emissionen im Zusammenhang mit dem Energiebezug der GUTcert (Strom und Fernwärme). Durch die Umstellung auf Ökostrom wurden unsere Emissionen aus Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 97% reduziert. Die Emissionen aus Wärmeverbrauch konnten von 2013 zu 2014 um 28% gemindert werden, hauptsächlich durch die milden Winterverhältnisse (siehe Energieverbrauch).

Scope 3 enthält alle übrigen indirekten Emissionen, etwa verursacht durch Logistik, Materialverbrauch, Geschäftsreisen, die Beförderung der Mitarbeiter zum und vom Arbeitsplatz. Für die GUTcert bedeutet dies vor allem auditbezogene Reisetätigkeiten. Zukünftig sollen zudem die Reisetätigkeiten der Referenten unserer GUTcert Akademie, deren Anteil am Gesamtverkehrsaufkommen jedoch vergleichsweise gering ist, erstmals systematisch erfasst werden.

Figure [1.1] Overview of GHG Protocol scopes and emissions across the value chain



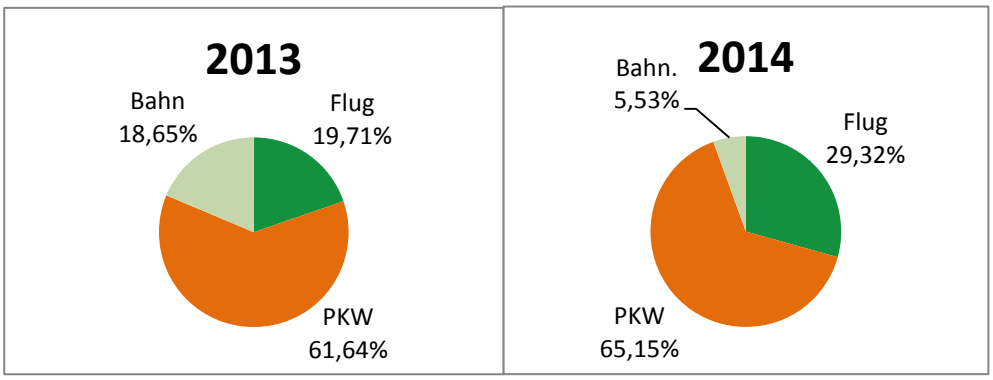
© GHG Protocol

Reisetätigkeiten der Auditoren

Für die CO_2-Emissionen der GUTcert spielen die Reisetätigkeiten der Auditoren zu und zwischen den jeweiligen Unternehmensstandorten eine wesentliche Rolle. Unsere Auditoren werden daher stets angehalten, ihre Reisen umweltfreundlich zu gestalten. Durch gezielte Routenplanung und den regionalen Einsatz von Auditoren versuchen wir, Dienstreisedistanzen möglichst gering zu halten. Auch werden Reisen nach Möglichkeit kombiniert. Sind zwei oder mehr Auditoren für ein Audit unterwegs, wird i.d.R. nur ein Auto genutzt.

Im Dienste unserer Kunden haben unsere Auditoren im Jahr 2014 insgesamt 1.236.981 km zurückgelegt. In Summe entspricht dies etwa 31 Erdumrundungen. Im Gegensatz zum Vorjahr (816.768 km) hat sich das Dienstreiseverkehrsaufkommen der GUTcert in 2014 damit um rund 51% erhöht, was jedoch der gestiegenen Kundenzahl entspricht. Insgesamt haben unsere Auditoren 188,2 t an CO_2-Äquivalenten emittiert, ein Anstieg von 66% gegenüber 2013 (113,1 t). Die schlechteren CO_2-Werte im Jahr 2014 sind vor allem auf die Unterschiede bei der Wahl der Verkehrsmittel für die Auditeinsätze zurückzuführen.

Abbildung 4: Dienstreiseverkehrsaufkommen nach Verkehrsmitteln



Was die Verkehrsmodalitäten angeht, so ist insbesondere der von 20% auf 29% gestiegene relative Anteil der Flugreisen am Verkehrsaufkommen augenscheinlich. Ebenso die Tatsache, dass sich der relative Anteil der Bahn von 19% auf nur noch 5,5% verringert hat. Flüge lassen sich aus Zeitgründen, und um den Ansprüchen unserer Kunden entgegen zu kommen, leider nicht vermeiden. Bei den Emissionen fällt der Anteil der Bahn kaum ins Gewicht, da viele Auditoren der GUTcert mit Bahncard reisen, die von der Bahn klimaneutral gestellt wird. Obwohl diese Fahrten laut Bahn CO_2-neutral durchgeführt werden, haben wir zur konservativen Abschätzung noch alle Bahnfahrten in die Kalkulation einbezogen. Trotz der strengeren Annahmen im Rahmen der Überarbeitung unseres Berechnungsverfahrens wird deutlich, dass sich die jährliche Kilometersumme der Bahnfahrten innerhalb eines Jahres stark reduziert hat.

Die Ergebnisse spiegeln die Besonderheiten unseres Projektportfolios 2014 wider. Oft mussten unsere Auditoren aus zeitlichen Gründen zwei Unternehmen an einen Tag besuchen. Da wir die Auditorenaufträge regional vergeben, war die Nutzung des Pkws meist die bessere Alternative als die Bahn.

Wir halten unsere Mitarbeiter und Auditoren jedoch immer wieder zur Nutzung der Bahn an und bitten darum, insbesondere Pkw-Fahrten nach Möglichkeit zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir seit 2014 im Rahmen unserer Reisekostenvergütungsregeln systematische Anreize für eine ökologische Verkehrsmittelwahl (Bahncard, Differenzierung der km-Pauschale etc.).

Reisen und damit verbundene Emissionen sind nicht vermeidbar. Im Interesse des Umweltschutzes haben wir daher entschieden, die unvermeidbaren CO_2-Emissionen aus Reisetätigkeiten zu kompensieren. Die angefallenen Mengen wurden durch den Zukauf von EUA-Zertifikaten neutralisiert (siehe oben).

Die Emissionen werden jährlich berechnet, wobei das Datenerfassungssystem und die Methodik weiter entwickelt und dokumentiert werden. 2015 soll im Rahmen einer Masterarbeit geprüft werden, ob Zusatzfunktionen in unser internes Datenmanagement integriert werden können, die das automatische Erfassen der Reisewege nach Verkehrsmittel ermöglichen.

Tabelle 4: Überblick Scope 2 und 3 Emissionen in kg

CO_2 Emissionen	2013 [kg/a]	2014 [kg/a]	Differenz [%]
Scope 2			
Emissionen aus Stromverbrauch	11.172,87	298,35	-97,33%
Emissionen aus Wärmeverbrauch	7.549,24	5.422,09	-28,18%
Scope 3			
Emissionen aus Dienstreisen	162.861,50	188.021,19	+15,45%
Gesamtemissionen aus Scope 2 & 3	**181.583,61**	**193.741,66**	**+6,70%**

Berücksichtigt man die Tatsache, dass sich die Zahl der durchgeführten Projekte 2014 im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt hat und die Gesamtemissionen um nur 7% gestiegen sind, zeigt sich der positive Einfluss der optimierten Routenplanung, des verstärkten Durchführens von Kombiaudits und der Revision der Vergütungsregelung der Kilometerpauschale.

Wir planen, den Corporate Carbon Footprint der GUTcert zukünftig umfassend zu ermitteln, wobei wir unsere Bilanzgrenze erweitern und die Datenerfassung weiterentwickeln wollen. Die Ergebnisse werden wir im kommenden Nachhaltigkeitsbericht präsentieren.

Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter

In zahlreichen Gesprächen und vielen internen Runden zeigen unsere Mitarbeiter große Sensibilität und Engagement bzgl. des Umweltschutzes. Ende 2013 wurden die Arbeitswege der Mitarbeiter abgefragt, wobei sich ergab, dass viele Mitarbeiter bewusst auf die Nutzung des PKW zur Gunsten der öffentlichen Verkehrsmittel oder des Fahrrads verzichten.

Seit 2013 beteiligt sich die GUTcert an der Gemeinschaftsaktion vom ADFC und der AOK ‚Mit dem Rad zur Arbeit'. Im jeweiligen Aktionszeitraum, immer zwischen 1. Juni und 31. August, tragen Mitarbeiter, die sich an der Aktion beteiligen, ihre täglich geradelten Kilometer zusammen. Zwischen den Gruppen fand von Beginn an ein kleiner Wettbewerb statt und so wurden innerhalb des Aktionszeitraums in den letzten beiden Jahren jeweils rund 3000 km zurückgelegt. Verglichen mit einem Mittelklassewagen konnten so über 400 kg CO_2 eingespart werden. Für die Zukunft wird überlegt, inwieweit wir weitere Anreize für die Nutzung von Fahrrad und öffentlichen Verkehrsmitteln schaffen können.

Tabelle 5: umweltfreundlicher Arbeitsverkehr

	2013	2014
Anzahl teilnehmender MA	8	12
Geradelte Kilometer pro Tag und Mitarbeiter	6,3	4,1
Geradelte Kilometer Gesamt	3.266	2.970
Eingesparte CO_2-Emission in kg	455	413

Managementprogramm Handlungsfeld Umwelt

Um das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter und Auditoren zu fördern und dadurch wirksame Projekte zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks und zur Verbesserung unserer Umweltleistung auf den Weg zu bringen, haben wir uns Umweltziele gesetzt und Maßnahmen beschlossen, von denen einige bereits erfolgreich umgesetzt wurden:

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
UMS etablieren	Schaffung UMS-Organisation	31.12.2014	abgeschl.
	Weiterentwicklung des UMS- Datenerfassungssystems	31.12.2015	geplant
UMS leben	Schaffung eines internen Peer-Audit-Systems	30.06.2016	begonnen
Verbesserung Umweltleistung	Umstieg auf 100% EE Strom	31.12.2013	abgeschl.
	Energiesparpaket: a) Installation Steckdosenleisten b) Mitarbeitersensibilisierung	31.12.2015	in Arbeit
	Durchführung Energieaudits nach DIN EN 16247	5.12.2015	abgeschl.
	bessere Abfalltrennung	31.12.2016	in Arbeit
	Weitere Reduktion Papierverbrauch	31.12.2015	in Arbeit
Berechnung Scope 3 und Kompensation	Berechnung der CO_2-Emissionen durch Auditorenreisen 2014, Abschätzung für 2015	31.12.2014	abgeschl.
	Berechnung der CO_2-Emissionen der Akademiereferenten	31.12.2016	geplant
	Neutralisation berechneter CO_2-Emissionen	zum 31.12.	jährlich
	Einführung automatischer Datenerfassung für Dienstreisen	01.03.2016	in Arbeit
Erfassung CCF der GUTcert	Erweiterung des Bilanzrahmens und des Datenerfassungs-systems	31.12.2016	geplant

Gesellschaftliches Engagement

Soziales Engagement

Wir stehen zu unserem Versprechen, uns, wo möglich, für eine nachhaltigere Gesellschaft einzusetzen. So bieten wir seit Jahren als dynamisches Unternehmen eine wachsende Zahl von Arbeitsplätzen in Berlin, das mittlerweile ein Magnet kultureller Vielfalt ist und zahlreiche gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter anzieht.

Wir unterstützen regelmäßig unterschiedliche Berliner Organisationen: In den Jahren 2013/14 erhielt etwa die ‚Bürgerhilfe Kultur des Helfens gGmbH' in mehreren Etappen eine umfangreiche Büroausstattung, von Bürostühlen bis hin zu Aktenschränken. Neben Sachspenden gab es auch überregional finanzielle Zuwendungen. Diese gingen u.a. an Jugendbildungs- und Sportprojekte in Afghanistan, Kambodscha und Berlin Schöneweide. Im Jahr 2013 wurden gut 3.550 Euro und 2014 knapp 2.850 Euro gespendet.

Das Thema Corporate Volunteering wurde im Berichtszeitraum von uns nicht adressiert, gewinnt jedoch zunehmend an Bedeutung. Im Mai 2015 wurde mit einer Umfrage die Bereitschaft der Mitarbeiter abgefragt, sich ehrenamtlich zu engagieren, z.B. im Rahmen eines jährlichen Social Days. Die Resonanz war überaus positiv.

Deshalb werden wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, sich innerhalb festgelegter Aktionszeiträume in einem sozialen Projekt zu engagieren und dafür auch Arbeitszeit und ggf. Sachleistungen zur Verfügung stellen. Die inhaltliche Ausrichtung der Projekte liegt dabei in den Händen der Mitarbeiter. In unserem nächsten Bericht werden wir die durchgeführten Aktionen präsentieren.

Politisches Engagement

Einen Schwerpunkt unseres gesamtgesellschaftlichen Engagements sehen wir seit Jahren in der intensiven Beteiligung an verschiedenen freiwilligen Gremien, in der Expertise in unterschiedlichen Stakeholderdialogen oder im Bereitstellen unseres gesammelten Wissens im Rahmen relevanter Gesetzgebungsverfahren. Unsere Mitarbeiter sind daher in unterschiedlichen Fachgremien präsent.

Wir beteiligen uns an diversen Stakeholderdialogen und Eingaben in Norm- oder Gesetzgebungsverfahren. So fand und findet ein enger Austausch mit dem BAFA bezüglich der Verfahrensweise bei der "Besonderen Ausgleichregelung" nach EEG und mit dem BMWi und den Hauptzollämtern (insbesondere Krefeld) bezüglich der Verfahrensweise zum "Spitzenausgleich" statt. Darüber hinaus hat sich die GUTcert aktiv an der Anhörung im Ausschuss für Wirtschaft und Energie im Deutschen Bundestag zum EDL-G engagiert und diverse Stellungnahmen zu dessen Entwürfen verfasst.

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über unsere politischen Aktivitäten im Berichtszeitraum. Im Jahr werden von unseren leitenden Mitarbeitern durchschnittlich mindestens 30 Tage in Gremienarbeit investiert.

Tabelle 6: Politische Einflussnahme und Gremienarbeit

Organisation	Gremium	Mitglied	Term./ Jahr
IHK Berlin	Ausschuss Umwelt Energie (Periode 2012-2017)	Prof. Dr. J. U.Lieback	2x+ 3 T/J
IHK Berlin	CSR-Forum Berlin	Prof. Dr. J. U.Lieback Y. Felker, S. Moosmann	3-4x
UGA	EMAS Umweltgutachterausschuss	Prof. Dr. J. U.Lieback	3-4x
UGA AG ZPA	Arbeitsgruppe „Umweltgutachtersystem - Zulassung, Prüfung und Aufsicht"	Prof. Dr. J. U.Lieback	3-4x
ENERWA	Projektbeirat (seit 2014)	Prof. Dr. J. U.Lieback	2x
DAkkS	AKB Fachbereich 6 für Managementsysteme	Prof. Dr. J. U.Lieback	2x
DAkkS	Sektorkomitee AZAV	A. Lemke	2x
DAkkS	Sektorkomitee Emissionshandel	D. Kroll	
DAkkS	Sektorkomitee Managementsysteme	J. Buser	2x
DAkkS	Arbeitsgruppe SpaEfV/EDL-G/Energieaudit	J. Buser	1-2x
DIN	AA-00-09 Energiemanagement	J. Buser	2-3x
DIN	AA-00-08 Management von Treibhausgasemissionen	S. Schumacher	2-3x

Organisation	Gremium	Mitglied	Term./ Jahr
DIN	AA-00-10 Nachhaltigkeitskriterien für Biomasse	P. Behm	2-3x
VDI	Gremium Nachhaltiges Wirtschaften	Y. Felker	2x
VNU	Fachausschuss Nachhaltigkeitsmanagement	S. Moosmann	2x
VNU	Fachausschuss Water Footprint	S. Schumacher	2x
UBA	Nutzerbeirat zum Herkunftsnachweisregister (HkNR)	K. Abitz	4x
UBA	UGA-Treffen bzgl. EEG-Umsetzung	T. Gebhard	2x

Jochen Buser, Prokurist:

Wir sind innerhalb unserer Branche für unser politisches Engagement und unsere Teilnahme in einschlägigen Fachgremien bekannt und stehen unseren Stakeholdern als gefragte Ansprechpartner zur Verfügung, z.B. um unsere Expertise in Normierungsprozesse oder Gesetzgebungsverfahren einzuspeisen. Dabei agieren wir nicht als Lobbyisten, sondern verstehen uns als „Interessenvertreter für die gute fachliche Praxis".

In den letzten Jahren tat sich viel im Energierecht und für das Umsetzen einiger der gesetzlichen Regelungen war auch unser Praxiswissen gefragt – angefangen bei der Besonderen Ausgleichsregelung für stromintensive Unternehmen (BesAR) über die Spitzenausgleich-Effizienzsystemverordnung (SpaEfV) bis hin zum Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G). Speziell in den genannten Regelungen wurden Energiemanagementsysteme gefordert: Zur Ausgestaltung und administrativen Umsetzung konnten wir wichtige Hinweise für die „gute fachliche Prüfpraxis" beisteuern, im Rahmen von Expertenworkshops bis hin zur öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag.

Es ist uns wichtig, dass die geforderten Systeme für die Überwachungsbehörden „erlebbar" werden. Gelegentlich bieten wir den an der Gesetzesentwicklung beteiligten Akteuren an, uns und unsere Auditoren in Absprache mit unseren Kunden durch unseren Arbeitsalltag zu begleiten und sie so in einen Erfahrungsaustausch mit Kunden und Auditoren einzubinden. Uns liegt daran, dass sie die praktischen Seiten des Zertifizierungsgeschäfts kennenlernen, um mögliche Folgen regulatorischer Maßnahmen für die jeweiligen Anwender besser zu antizipieren und Stolpersteine möglichst früh erkennen und ausschalten zu können.

Zum anderen ist für uns der Austausch zwischen allen Anwendern der o.g. gesetzlichen Regelungen von Bedeutung: Dazu bringen wir nunmehr seit über 7 Jahren alle Akteure im Rahmen unseres „Erfahrungsaustauschs zum Energiemanagement" an einen Tisch. Hierzu sind auch Sie herzlich eingeladen!

Managementprogramm Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Sich in den Gremien und über die Arbeit hinaus zu engagieren ist unseren Mitarbeitern ein großes Anliegen. Daher werden wir auch zukünftig alles uns Mögliche tun, um dieses zu unterstützen.

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Externes MA-Engagement etablieren	Konzept festlegen und Einsätze im Rahmen eines ‚Social Day' durchführen	31.12.2015	in Arbeit
Gremienarbeit	Systematisches Erfassen	30.06.2015	abgeschl.
	umfangreiche Beteiligung aufrechterhalten	31.12.2016	in Arbeit

DNK Index

Nr.	DNK-Kriterium		Quellenangabe
	ALLGEMEINES		
	Unternehmensprofil		S. 4f, 10f
	STRATEGIE		
1	Strategische Analyse und Maßnahmen		S. 8, 9
2	Wesentlichkeit		S. 5-6
3	Ziele		S. 9,18, 24, 26
4	Tiefe und Wertschöpfungskette		S. 5, 21
	PROZESSMANAGEMENT		
5	Verantwortung		S. 7-9
6	Regeln und Prozesse		S. 9,10, 18, 24, 26
7	Kontrolle		S. 3, 9, 18, 24, 26
8	Anreizsysteme		S. 11, 13f
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen		S. 9f
10	Innovations- und Produktmanagement		S. 10-11
	UMWELT		
11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen		S. 19f
12	Ressourcenmanagement		S. 19f
13	Klimarelevante Emissionen		S. 21ff
	GESELLSCHAFT		
14	Arbeitnehmerrechte		S. 12-16, keine Verletzungen/ Todesfälle
15	Chancengerechtigkeit		S. 13f
16	Qualifizierung		S. 13f
17	Menschenrechte		nicht relevant
18	Gemeinwesen		S. 25
19	Politische Einflussnahme		S. 25f
20	Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten		S. 7, 8 keine Vorfälle