

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019-21



# Kennzahlen 2021

## Wirtschaftliche Entwicklung



Umsatz €  
10,4 Millionen



Compliance  
0 Verstöße



Kundenbewertung  
1,34

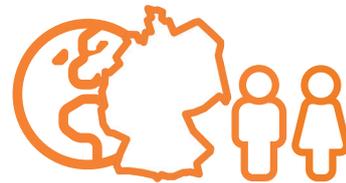
## Mitarbeitende



weiblich + männlich

42 + 28

## Auditorenpool



national + international

245

## Umwelt



Energieverbrauch  
25.348

kWh/Jahr



Carbon Footprint  
215.664

CO<sub>2</sub> Emissionen in kgCO<sub>2</sub>äq/a



Papier (Blatt)  
50.000 / 2.700

100% Recycling-Papier / Fotopapier

---

# Vorwort

---

Liebe Leserinnen und Leser,

seit unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht vor drei Jahren hat sich die Welt sehr verändert. Die Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg aber auch die Erkenntnis, dass der Klimawandel allgegenwärtig ist, hinterlassen ihre Spuren. Alte Gewissheiten werden durch Unsicherheiten ersetzt und gewohnte Arbeitsformen durch new work. Die Verunsicherung lässt viele Menschen nach alternativen, oft nur scheinbaren Sicherheiten suchen und erschwert die Kommunikation. Aber wir erleben nach langer Abstinenz auch eine Renaissance persönlicher Beziehungen, die wir so lange auf Sparflamme halten mussten.

In dieser Situation veröffentlichen wir nun unseren vierten Nachhaltigkeitsbericht – ein Jahr später als geplant, um uns in der veränderten Arbeitswelt zurecht zu finden und eine neue Basis für unser Zahlenwerk zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass jeder Versuch und jede konkrete Aktion, um etwas zu verbessern, einen Unterschied macht. Wir werden weiter „Apfelbäume pflanzen“, auch wenn der Erfolg unserer Taten nicht immer gleich sichtbar wird. Das gibt unserem Handeln eine Richtung, es gibt uns eine Aufgabe, macht die Arbeit interessant und das Leben lebenswert.

Der Bedarf an Zertifizierungen als dokumentiert geprüftes Leistungsversprechen steigt weiter, vielleicht gerade wegen der zunehmenden Unsicherheit. Für uns und unsere Kunden bedeutet das Chance und Risiko zugleich: Wir haben die Chance zu zeigen, was wir können, und wie ein systematisches Vorgehen Organisationen von innen stärken kann. Unsere Kunden können ihr Können, ihre Qualität, ihr Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz belegen oder Sicherheit dokumentiert nachweisen – ob die ihrer Daten oder an den eigenen Arbeitsplätzen. Moderne Zertifizierungsansätze können das Leben der Anwender aber auch deutlich komplizierter machen, insbesondere, wenn diese nicht in die tägliche Arbeit integriert, sondern „aufgesetzt“ werden.

Basis unseres Erfolgs ist mehr denn je die Kreativität und das tägliche Engagement der Mitarbeitenden der GUTcert für ihre Kunden, für effiziente Prozesse und für neue Lösungen bei der Anwendung der formalen Anforderungen auf das „richtige Leben“. Voraussetzung dafür ist unsere Teamstruktur, die offene Arbeitsatmosphäre und Feedbackkultur und die ständige gemeinsame Suche nach den besten Lösungen. 2021 gaben uns die Kolleginnen und Kollegen in der dritten GUTcert-Umfrage wieder ein gutes Zeugnis und viele Impulse für die Weiterentwicklung: Wir bleiben dran! Lesen Sie mehr dazu in unserem Managementprogramm.

Als eine der bekanntesten Gesellschaften zur Verifizierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Zertifizierung des Carbon Footprints in Deutschland erfassen wir derzeit über 95% unserer Emissionen (Scope 1-3) und streben stets nach einer Reduzierung unserer Klimawirkungen. Wir haben viele Wege auf die Schiene verlagert – als Teil unseres Arbeitsplatzes. Alle unvermeidbaren Auswirkungen werden seit Jahren von uns kompensiert.

Wir leben von Ihrem Feedback, denn wir haben uns auf die Fahne geschrieben „immer besser zu werden“! Das geht aber nur, wenn wir weiter nach neuen Lösungen suchen, für die wir uns auch Vorschläge von Ihnen erhoffen.

Eine spannende und informative Lektüre wünscht Ihnen  
Ihre GUTcert Geschäftsführung

Berlin im August 2022



Jochen Buser

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback

Andreas Lemke

# Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der GUTcert. Alle zwei Jahre präsentieren wir unseren Stakeholdern die Weiterentwicklung der GUTcert-Strategie und die Ziele und Maßnahmen auf unserem Weg zur weiteren Nachhaltigen Entwicklung. Im letzten Jahr verschoben wir pandemiebedingt die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts um ein Jahr. Aufgrund des überwiegend mobilen Arbeitens der Beschäftigten wollten wir zunächst Daten und Erfahrungen sammeln. Künftig werden wir den zweijährigen Berichtszyklus fortführen.

Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf Aktivitäten und Leistungen der GUTcert für die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021. Unsere Muttergesellschaft – die Französische AFNOR Group – veröffentlicht einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Unserer Berliner Tochter Berlin Cert ist bereits in das Nachhaltigkeitsmanagement integriert, die Aufnahme auch dieser Daten in den Nachhaltigkeitsbericht ist für die nächste Berichtsperiode geplant.

Im Folgenden legen wir dar, wie wir die Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung in der GUTcert aufgegriffen und strategisch sowie operativ verankert haben. Aufbauend auf einer Bestandsaufnahme erläutern wir, welche Pläne und Maßnahmen verwirklicht werden konnten und welche neuen Ziele wir uns für die Jahre 2022-23 gesetzt haben.

## Struktur und Berichtsstandard



Wir orientieren uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS). Die Übersicht über die Indikatoren mit Querverweisen zu den Kriterien beider Standards finden Sie am Ende des Berichts.



Mit unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen tragen wir auch zur Umsetzung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN-SDG) bei. Den Zusammenhang mit einzelnen SDGs präsentieren wir im Kapitel „Strategie“.



Netzwerk  
Deutschland

Als Mitglied des deutschen Netzwerks vom Global Compact der Vereinten Nationen (GC) verpflichten wir uns, jährlich zu berichten, wie wir in unserem Geschäftsleben die 10 Prinzipien des Global Compact einhalten. Dazu werden die Inhalte dieses Berichts den 10 Prinzipien zugeordnet und er gilt zugleich als Communication on Progress (CoP) für das Jahr 2021.

Die Berichtsinhalte sind anhand der von der GUTcert und ihren Stakeholdern als wesentlich erachteten Handlungsfelder strukturiert. Eine tabellarische Übersicht über die Ziele, Maßnahmen und den Status der Umsetzung befindet sich im Managementprogramm am Ende des Berichts.

Alle Berichtsinhalte wurden intern validiert. Abbildungen und Tabellen, deren Herkunft nicht näher angegeben wird, sind eigene Darstellungen der GUTcert.

## Redaktioneller Hinweis

Wenn nicht sinnvoll ersetzbar werden Berufs- und Personenbezeichnungen, personenbezogene Hauptwörter und Pronomen aus Gründen der Lesbarkeit in diesem Leitfaden z.T. im generischen Maskulinum dargestellt. Angesprochen sind grundsätzlich alle Geschlechter.

Ihr Feedback ist willkommen – unsere Kontaktadresse: [nachhaltigkeit@gut-cert.de](mailto:nachhaltigkeit@gut-cert.de)

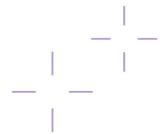
# Unternehmensportrait

1997 entsteht die GUT Zertifizierungsgesellschaft 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 derzeit 1900 Auditorinnen und Auditoren, mit denen wir unsere Zertifizierungen über die volle Bandbreite bestehender Managementsysteme von 34 regionalen Vertretungen aus in über 100 Ländern anbieten können.

## THE AFNOR GROUP WORLDWIDE

Commercial relations with over 100 countries - 39 locations



[international.afnor.com](http://international.afnor.com)



Neben der wirtschaftlichen Sicherheit bietet uns die Zugehörigkeit zur AFNOR Gruppe die Möglichkeit, lokale Auditorinnen und Auditoren (z.B. im Rahmen internationaler Multi-Site-Verfahren) einsetzen zu können. Unternehmen profitieren dabei von geringen Reisekosten, lokalen Experten und sicheren Sprachkenntnissen und wir senken unseren Carbon Footprint.

Darüber hinaus ist es für die GUTcert möglich, Akkreditierungen aus dem Netzwerk zu nutzen. So profitieren wir von den Erfahrungen unserer Kolleginnen und Kollegen und diese können unsere spezifische Expertise nutzen.

Die Berlin Cert, unsere Tochtergesellschaft, gehört seit 2016 zur internationalen AFNOR-Familie. Sie ist nicht nur eine technische Prüfstelle für Medizinprodukte, sondern auch benannte Stelle für die Medizinprodukteverordnung (EU-Verordnung 2017/745 „MDR“). Diesem Zertifizierungssystem der EU müssen sich alle Hersteller mit ihren auf dem Markt angebotenen Medizinprodukten stellen. Spezialität der Berlin Cert ist medizinische Software, die ebenfalls als Medizinprodukt gilt.

# Werte und Strategie der GUTcert

Die Nachhaltigkeitsstrategie der GUTcert ist einfach: Wir wollen wirtschaftlich prosperieren, dabei den Umweltschutz im Blick behalten und uns mit zufriedenen Mitarbeitenden sozial engagieren – und das möglichst parallel und aufeinander aufbauend.

Geht das? Nicht immer – zumindest nicht immer gleichzeitig. Zielkonflikte sind nicht ausgeschlossen. Aber wir wollen und können alle Bereiche der Nachhaltigen Entwicklung in jede unserer Entscheidungen einbeziehen. So wird jeder Aspekt der Nachhaltigen Entwicklung in diesem Bericht einmal im Fokus stehen.

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf den Werten **Unabhängigkeit und Integrität**. Sie sollen das **Vertrauen** unserer Stakeholder in unsere Arbeit nach außen und den **Teamgeist** und die **Leidenschaft und Kreativität** unserer Mitarbeitenden für ihren Beruf nach innen stärken. Diese Vision ist die Basis unserer Philosophie und Managementpolitik, unseren Wegweisern in der täglichen Arbeit. Darauf aufbauend und unter Berücksichtigung des aktuellen Kontextes und der Anforderungen unserer Stakeholder haben wir die wesentlichen Handlungsfelder identifiziert, mit denen wir den Weg zu einer Nachhaltigen Entwicklung beschreiten.

## Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Jedes Jahr überprüfen wir unsere Strategie im Rahmen verschiedener interner Gremien, vom Auftaktwochenende für Mitarbeitende über Teamleitungs- und Produktmanagementtage bis hin zur Führungsklausurtagung: Dieses Vorgehen ist dem unternehmerischen Kontext und den Anforderungen unserer wesentlichen Stakeholder angemessen. Unsere Analyse 2021 zeigt: Die geltende Strategie bleibt bestehen.

- ▶ Die „Marke GUTcert“ sind unabhängige, seriöse Prüfleistungen und Weiterbildungen mit Fokus auf den Kundenbedürfnissen.
- ▶ Wir entwickeln uns wirtschaftlich nachhaltig und tragen zur Nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei.
- ▶ Dazu bieten wir dem Markt unsere Dienstleistungen und nutzen zusätzlich die Kompetenz der AFNOR Gruppe.
- ▶ Wir sind mit unseren Produkten am Markt bekannt als Qualitätsführer und verbessern unsere Prozesse und Effizienz ständig.
- ▶ GUTcert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hoch qualifiziert und motiviert, ihre volle Leistungsfähigkeit in die Arbeit einzubringen.
- ▶ Unsere Auditorinnen und Auditoren fühlen sich an uns gebunden und teilen die GUTcert-Philosophie.
- ▶ Umweltleistung und soziales Engagement verbessern wir ständig und kommunizieren dazu in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Unsere aktuelle **Managementpolitik** finden Sie auf unserer [Homepage](#).

## Kontext und Stakeholderdialog

### Kontext

Die COVID-Pandemie hat unser Leben seit 2020 bis heute maßgeblich geprägt – im Büro, im Akademiebetrieb und im Audit. Ganz oben auf der Agenda stand dabei die Gesundheitssicherheit für alle Beteiligten – immer mit der Maßgabe, Prüfungen fristgerecht durchzuführen und sicherzustellen, dass alle Zertifizierungs- und Validierungsvorgaben erfüllt werden: eine große Herausforderung.

Rückblickend stellen wir mit Stolz fest, dass wir diese Aufgabe gemeinsam mit allen Stakeholdern erfolgreich gemeistert haben! Dafür spricht nicht nur der wirtschaftliche Erfolg, sondern auch die Zufriedenheit unserer Kunden, Mitarbeitenden und allen Geschäftspartner, die sind in den beiden Jahren auf hohem Niveau stetig weiter verbessert hat.

Auch unser Produktkontext hat sich verändert. Das Portfolio der Prüfstelle und der Akademie wurde speziell in Richtung nachhaltige Produkte und Digitalisierung erweitert. Parallel dazu verschärften sich die Anforderungen der DAkKS an die Arbeit der Zertifizierungsstellen in Deutschland: Um diesen Entwicklungen gleichzeitig gerecht zu werden waren oft sehr pragmatische und manchmal kreative Lösungen erforderlich, die uns neue Wege gehen lassen.

### Stakeholderdialog

Der regelmäßige Austausch mit den Stakeholdern ist Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Neben Kunden, Mitarbeitenden, Auditorinnen und Auditoren, Referenten und Referentinnen, Gutachtern und Gutachterinnen zählen zu unseren Anspruchsgruppen nationale und internationale Normgeber, Akkreditierer, unser französischer Gesellschafter AFNOR und verschiedene Akteure aus Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft.

Um unsere Kontextanalyse zu vervollständigen, erfassen wir die Erwartungen unserer Stakeholder jährlich systematisch und integrieren verschiedene Formen des Stakeholderdialogs in unsere Geschäftsprozesse. Im Berichtszeitraum haben wir eine übergeordnete Stakeholderanalyse und eine in den Teams durchgeführt.

Als Prüforganisation führen wir keine Beratungen durch und haben unsere Tätigkeit auf die Zertifizierung, Verifizierung und Durchführung von Prüfungen begrenzt. Unsere Auditorinnen und Auditoren geben im Rahmen von Audits jedoch Empfehlungen ab und beim Vortragen in offenen Seminaren und Veranstaltungen unserer Akademie ihr gesammeltes Wissen weiter.

Aus dem Kontext ergeben sich in unserem Tätigkeitsbereich

Risiken und Chancen: eine Basis für unsere aktuelle Unternehmensstrategie, zu deren Verfolgung wir uns jährlich aktualisierte strategische und operative Ziele setzen.

In diesem Bericht gehen wir erstmals detailliert und differenziert auf einzelne Anspruchsgruppen mit ihren Erwartungen und Bedürfnissen ein. Diese Betrachtung erlaubt es, unsere Strategie weiterzuentwickeln, neue, ambitionierte Ziele zu setzen und zusammen **immer besser zu werden**.

### **Unsere Stakeholder**

Unsere **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind die Grundlage unseres Erfolgs: Ihre Qualifikation, Kompetenz, ihr Engagement und ihre Kreativität sind für uns unentbehrlich. Neben regelmäßigen Besprechungen und dem Austausch zu geschäftsrelevanten Themen sowie jährlichen Mitarbeitergesprächen führen wir alle zwei Jahre eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch, um systematisch das Feedback und Impulse von Kollegen einzuholen. Mehr dazu im Kapitel „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

**Auditorinnen und Auditoren, Gutachterinnen und Gutachter, Referentinnen und Referenten** der GUTcert sind unser „Gesicht zum Kunden“. Sie repräsentieren jeden Tag im Kundenkontakt unsere Geschäftsphilosophie und Werte. Der regelmäßige Austausch zu fachlichen und nachhaltigkeitsrelevanten Themen ist Bestandteil unserer jährlichen Seminare und unterjährigen Treffen in der Zertifizierungsstelle und auf Veranstaltungen. Wir erfassen die Erfahrungen unserer Kunden zu qualitäts- und akkreditierungsrelevanten Themen nach jeder Dienstleistung und nutzen dieses Feedback, um uns zu verbessern.

Als Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme und Umweltgutachterorganisation sind wir für Kunden aus allen Branchen und Organisationsgrößen national und international tätig. Diese Vielfalt macht uns stark und ist zugleich eine Herausforderung. Themen, die uns immer wieder bewegen, sind: die hohe fachliche und organisatorische Qualität jeder Dienstleistung, die Weiterentwicklung unseres Portfolios, um auch zukünftige Kundenerwartungen zu erfüllen und die persönliche und direkte Kommunikation mit unseren Kunden.

Im Dialog mit unseren **Kunden** sind wir vielfältig unterwegs: Von Kundenzufriedenheitsabfragen nach Projektabschluss über Informationsveranstaltungen und themenspezifische Erfahrungsaustausche bis hin zu unserem jährlichen Innovationstag Zertifizierung, auf dem wir uns der wichtigsten fachlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen unseres Kerngeschäfts annehmen und diese mit Kundinnen und Kunden und anderen Stakeholdern diskutieren. Im Jahr 2021 haben wir erstmalig eine Online-Umfrage zu projektübergreifenden Themen durchgeführt, um ein Feedback zum Gesamtbild der GUTcert von Kunden und anderen Geschäftspartnern einzuholen.

Eine wichtige Rolle spielen unsere **Akkreditierer**, wie etwa DAKkS, DAU, BLE, DEHSt etc.: Mehrmals jährlich tauschen wir unsere Rolle vom Prüfenden zu Geprüften, um immer

wieder die hohe Qualität unserer Leistungen unter Beweis zu stellen. Die Aufrechterhaltung und Entwicklung der Qualifikation aller Mitarbeitenden und Auditoren und Auditorinnen, Ihre Unparteilichkeit, die konsequente Umsetzung unserer Prüfverfahren und die Dokumentation der Auditergebnisse sind nur einige der Kriterien, die wir zu erfüllen haben, um unsere Akkreditierung sicherzustellen. Der **Beirat** der GUTcert ist ein Lenkungsgremium, das die Tätigkeit der Zertifizierungsstelle überwacht, ihre Unparteilichkeit und Neutralität kontrolliert, auf die (auch finanzielle) Unabhängigkeit achtet und in geschäftlichen Belangen berät. 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 des Marktes und der Branchen berücksichtigt werden. Unser Beirat ist transparent: Die Mitarbeitenden der GUTcert können an den Beiratssitzungen teilnehmen und machen davon auch rege Gebrauch.

Die **AFNOR Group** als unser Mehrheitsgesellschafter (51%) erwartet von uns Compliance, wirtschaftliche Stabilität sowie das Einbeziehen und Entwickeln der Mitarbeitenden. Unsere engen geschäftlichen Bindungen werden durch die seit der Pandemie regelmäßigen monatlichen oder quartalsweisen Treffen im Internet vertieft, bei denen alle weltweiten Mitglieder Erfahrungen austauschen und nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen.

Die **Berlin Cert**, unsere Tochtergesellschaft, gehört seit 2016 zur internationalen AFNOR-Familie. Sie ist nicht nur eine technische Prüfstelle für Medizinprodukte, sondern auch benannte Stelle nach der EU Medizinprodukterichtlinie. Neben der täglichen geschäftsrelevanten Kommunikation nutzen wir die GUTcert Mitarbeitertreffen als Gelegenheit, uns gegenseitig besser kennenzulernen, beide Unternehmen gemeinsam voranzutreiben und dabei auch Spaß zu haben.

Wir führen selbst Veranstaltungen durch und tragen auch auf externen Veranstaltungen vor, um über wichtige Themen aus Gesellschaft und Zertifizierungsumfeld zu informieren und zu diskutieren. Oftmals laden wir zu Veranstaltungen Repräsentanten aus **Ministerien, Wissenschaft und Wirtschaft** ein.

Viele unserer Mitarbeitenden sind in Gremien aktiv und an der Entwicklung von Gesetzen und Programmen beteiligt – ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements. Hierzu liefern wir für unser Tätigkeitsfeld relevante Impulse aus der Praxis für die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Vorschriften.

Als engagiertes Berliner Unternehmen unterstützen wir insbesondere **Berliner Institutionen und Initiativen** durch Finanz- und Sachspenden.

Weitere Erläuterungen hierzu geben wir im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

## Wesentliche Themen

Im Ergebnis einer ausführlichen Kontextanalyse und des Stakeholderdialogs haben wir Handlungsfelder und Themen als wesentlich für die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert bis 2023 eingestuft. Die im letzten Bericht identifizierten Fokusthemen bleiben weiterhin bestehen, auch wenn einzelne Aspekte sich von Jahr zu Jahr verändert haben oder nicht mehr als prioritär eingestuft wurden. Der Fortschritt bei den wichtigsten Themen ist dem Nachhaltigkeitsprogramm am Ende dieses Berichts zu entnehmen. Diese Themen bildeten die Grundlage für die Zielsetzung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems (NMS).

## Wirtschaft

- ▶ Nachhaltiges Wirtschaften
  - Ertrag
  - Umsatzsteigerung
- ▶ Qualität der Dienstleistungen
  - Kundenzufriedenheit
  - Sicherung der Akkreditierungen
- ▶ Schnelligkeit und Flexibilität bei Produktentwicklungen
- ▶ Nachhaltige Auditorenstrategie
  - Auditorenbestand für alle Produkte sichern
  - Einsatz mehrfachqualifizierter Auditorinnen und Auditoren stärken
- ▶ Informationssicherheit des Geschäfts

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- ▶ Arbeitseffizienz weiter steigern
  - Erweiterung der Kompetenzen von Mitarbeitenden zu „Allroundern“
  - EDV Optimierung
- ▶ Attraktivität der GUTcert als Arbeitgeberin stärken
  - Führungskräfte weiterbilden
  - Karrierechancen schaffen
  - Teamgeist stärken
  - Neue Arbeitsmodelle weiterhin nutzen
- ▶ Gesundheits- und Hygienemanagement beachten

## Umwelt

- ▶ CO<sub>2</sub>-Bilanzierung weiterhin professionalisieren
- ▶ Neue Konzepte für die Kompensation des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks erarbeiten

## Gesellschaftliches

- ▶ Gremienarbeit der Führung
- ▶ Weiterführen des Social Days



# Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen sehen wir im Kontext der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, der „Sustainable Development Goals“ (SDGs).

Als mittelständisches deutsches Unternehmen stellen wir folgende SDGs in den Fokus unseres Handels:



## Bezahlbare und saubere Energie: Zugang zu bezahlbarer, verläSSLicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

**Unser Beitrag:** Wir beziehen seit 2015 ausschließlich grünen Strom und führen Prüfungen in Bezug auf die Herkunft der Energiequellen durch Herkunftsnachweise. Wir bilanzieren über 95% unserer geschäftsbezogenen Emissionen, reduzieren diese soweit es uns möglich ist und kompensieren alle unvermeidliche CO<sub>2</sub> Emissionen im Rahmen von internationalen Projekten (siehe Kapitel Kompensationsprojekte).

## Menschenwürdige Arbeit und Wachstum: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

**Unser Beitrag:** Durch zertifizierte Managementsysteme wird nachweislich eine höhere Produktivität und Effizienz gefördert, was zur Widerstandsfähigkeit von Organisationen beiträgt. Aspekte des Umweltschutzes und der menschenwürdigen Arbeit auch in der Lieferkette sind zudem Teil des Prüfverfahrens vieler von uns angebotener Leistungen. Die GUTcert Strategie basiert auf der Grundlage des nachhaltigen Wachstums und Respekts gegenüber den Mitarbeitenden. Seit Jahren unterstützen wir den Global Compact der Vereinten Nationen.



## Industrie, Innovation und Infrastruktur: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen



**Unser Beitrag:** Durch zertifizierte Managementsysteme werden Industrie und Infrastruktur nachhaltiger ausgerichtet und Ressourcen effizienter eingesetzt. Nachhaltige Innovationen werden durch den bewussten Umgang mit Ressourcen jeder Art gefördert. Durch unsere Arbeit in Gremien und das Verfassen von Leitfäden zum [Nachhaltigkeits-](#), [Klima-](#) und [Umweltmanagement](#) fördern wir die Entwicklung, Verbesserung und Effizienz von Standards durch innovative Denkansätze.

Auch im eigenen Betrieb streben wir einen nachhaltigen Ressourceneinsatz an und nutzen alle uns zur Verfügung stehenden Innovationen, um uns weiterzuentwickeln.

## Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion: Nachhaltiger Konsum, nachhaltige Produktion und Produktionsmuster sicherstellen

**Unser Beitrag:** Die Belange der Kreislaufwirtschaft in Deutschland und entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Produkten sind u.a. Schwerpunkte der Prüfungen des Umweltmanagements sowie der Zertifizierung von Biokraftstoffen. Im Rahmen der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten prüfen wir die nachhaltige Umgestaltung von Produktionsmustern. Als Verbrauchsgüter bevorzugen wir langlebige, reparaturfreundliche, umweltfreundliche und ökologische Produkte, z.B. ökologische Putzmittel oder Büropapier. Das Catering für hausinterne Veranstaltungen, Seminare oder Schulungen beziehen wir ausschließlich von bio-zertifizierten Lieferanten mit regionalen Produkten. Bei den Lebensmitteln des täglichen Bedarfs (Tee, Kaffee, Milch) greifen wir auf Bioprodukte, nach Möglichkeit, aus fairem Handel zurück.



## Maßnahmen zum Klimaschutz: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



**Unser Beitrag:** Seit 2013 bilanzieren und kompensieren wir den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeiten im Büro und der Reisetätigkeit im Rahmen von Audits und Schulungen. Darüber hinaus unterstützen wir das Europäische Emissionshandelssystem, indem wir Klimabilanzen und die Genauigkeit der Daten prüfen. Auf dem freiwilligen Markt für CO<sub>2</sub>-Bilanzierung bieten wir Seminare und Schulungen zum sachgerechten Umgang mit Emissionen an und begutachten Projekte für die Kompensation von Emissionen. Gemeinsam mit Ökotec und der DENEFF entwickelten wir den Leitfaden „[vom Energiemanagement zum Klimamanagement](#)“, der der Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung steht.

## Führungsstruktur

„Die Struktur folgt der Strategie“. Dies ist die Richtschnur der Weiterentwicklung unserer internen Organisation. Bereits Mitte 2018 haben wir eine neue Führungsstruktur bei der GUTcert eingeführt, richtig etabliert wurde diese erst Anfang 2019: Neben der Geschäftsführung und Bereichsleitung wurde die Ebene der Teamleitung eingeführt. Die Größe des Unternehmens, steigende Komplexität und Vielfalt des Leistungsspektrums und nicht zuletzt das Schaffen von Karrierechancen für Kolleginnen und Kollegen trugen zur Entscheidung für die Umstrukturierung bei. Im Berichtszeitraum zeigte sich, dass die neue Struktur uns geholfen hat, nicht nur die pandemiebedingte Krise wirtschaftlich durchzustehen, sondern auch unseren Zusammenhalt in dieser Zeit der sozialen Distanz beizubehalten.

**Geschäftsführung:** Die GUTcert wird von einem Geschäftsführer (Gründer) und zwei Prokuristen geleitet, die zusammen 49 % der Anteile der GUTcert halten. Sie leiten jeweils die Bereiche Personal / Auditorenmanagement / Finanzen, Marketing / Vertrieb / Kundenbindung sowie Organisation / Controlling / IT / Zertifizierungsstelle. Dabei stützen sie sich auf die Bereichsleitungen, die die Aufgaben verantwortlich und gemeinsam mit dem jeweiligen Führungsmitglied gestalten. Eine wichtige Funktion bei der Sicherung unserer Unabhängigkeit kommt zudem unserem Beirat (s.o.) zu.

**Bereichsleitung:** Die fünf übergeordneten Bereiche der GUTcert – Auditorenmanagement, Produktmanagement & -Entwicklung, Marketing & Vertrieb, Organisation & Controlling sowie Personalmanagement – bilden die zweite Führungsebene. Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter haben neben eigener bereichsspezifischer Führungsverantwortung eine beratende und unterstützende Funktion für alle Kolleginnen und Kollegen.

**Teamleitung:** Aufgaben der 3. Führungsebene sind die operative Führung des Tagesgeschäfts, dessen Controlling und die Organisation in neun branchen- und produktspezifischen Teams. Die Teamleitung ist für personalbezogene und marketingrelevante Themen eine wichtige Schnittstelle zwischen der Bereichsleitung und der Geschäftsführung einerseits und zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Teams andererseits. Kurze Entscheidungswege und die enge Kommunikation im Teams unterstützen unseren Anspruch, Kunden schnell und flexibel zu bedienen. Jedes Team ist auf Kunden aus bestimmten Wirtschaftsbranchen oder spezifische Produkte spezialisiert. Das ermöglicht eine schnelle und doch sehr individuelle Bearbeitung.

**Führungskommunikation:** Zwischen den Führungsebenen bestehen festgelegte Kommunikationskanäle, sodass Top-Down und Bottom-Up Informationen stets fließen und Änderungen im unternehmerischen Kontext – sei es am Markt, in der Gesetzgebung, in Akkreditierungsbelangen oder in den eigenen Reihen – schnell erkannt werden und in die tägliche Arbeit einfließen.

## Organisation der GUTcert

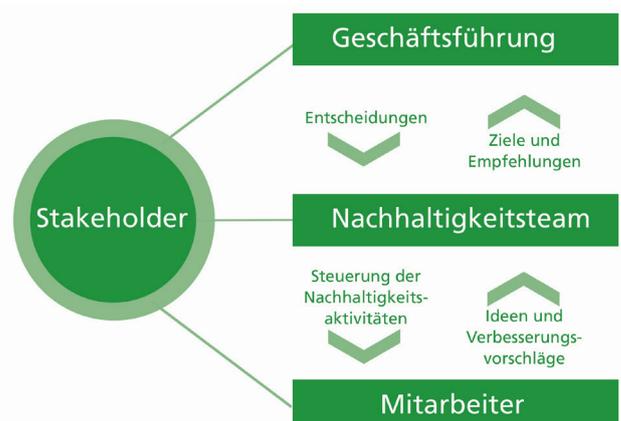
Unsere Organisation ist an den Grundsätzen des Qualitätsmanagements ausgerichtet. Unser Managementsystem nach ISO 9001:2015 sichert die Qualität unserer täglichen Arbeit und die Effizienz aller internen Prozesse. Führungsprozesse, Nebenprozesse und Dienstleistungsprozesse wurden alle bewertet und durch die Verantwortlichen als leistungsfähig und konform eingestuft. Dies wird uns sowohl in internen als auch in externen Audits der Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaften jährlich bestätigt. Das QM nach ISO 9001 mit definierten Prozessen für Stakeholderanalyse, Risikobewertung, interne Audits und Managementbewertung bildet eine solide Grundlage auch für unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem (NMS).

## Nachhaltigkeitsorganisation und Prozesse

Die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert ist für uns Führungs- und Gemeinschaftsaufgabe. Organisatorisch angesiedelt ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Stabstelle im Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Die Stabstelle besteht aus Verantwortlichen unterschiedlicher Geschäftsbereiche und arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung unseres NMS und der Steigerung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Aufgabe des Nachhaltigkeitsteams ist die strategische und operative Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements. Jeder GUTcert Mitarbeiter hat und nutzt die Möglichkeit, Ideen oder Hinweise an das Nachhaltigkeitsteam zu kommunizieren oder sich direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Im Rahmen der mindestens halbjährlichen Treffen des Nachhaltigkeitsteams werden aktuelle Entwicklungen und erfasste Daten besprochen und eine Agenda mit Zielen und Maßnahmen für die gemeinsame Sitzung mit der Geschäftsführung vorbereitet.

Nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie Umweltschutz und Soziales in der GUTcert, sind in alle Führungs- und Geschäftsprozesse integriert und die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der operativen Ziele. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Datenerfassung für alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen zu automatisieren und mit der GUTcert Datenbank zu verknüpfen.



## Corporate Governance und Compliance Management

Seit 2015 ist die GUTcert Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative von Unternehmen. Wir bekennen uns damit zu den „Zehn Prinzipien des Global Compact“ im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Für unsere Mitarbeitenden ist ein offenes und konstruktives Arbeitsklima selbstverständlich. Jede kennt jeden und kann eigene Sorgen und Nöte offen zum Ausdruck bringen. Sollte eine Meldung nicht über direkte Vorgesetzte gehen, stehen die Türen der Kolleginnen aus dem Personalmanagement und des Geschäftsführers immer offen: Anlassbezogen werden Gespräche geführt und ggf. Maßnahmen eingeleitet.

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: In unserer [Managementpolitik](#) haben wir uns zur **Unabhängigkeit** und **Unparteilichkeit** unseres Handelns verpflichtet. Im Rahmen unseres Compliance-Managements erfassen und bewerten wir Risiken, u.a. in Bezug auf Unparteilichkeit, Anti-Korruption, Datenschutz und Informationssicherheit, besprechen sie mit unserem Beirat und suchen ggf. nach geeigneten Maßnahmen, um sie zu kontrollieren. Im Berichtszeitraum gab es **keine Compliance-Vorfälle**.

### Unparteilichkeit

Unser Anspruch sind Zertifikate, auf die sich alle Stakeholder der GUTcert verlassen können. Das Verfahren zur Bewertung der Unparteilichkeit ist seit 2018 Bestandteil der allgemeinen Risikoanalyse der GUTcert.

- ▶ Zertifizierungsrelevante und finanzielle Entscheidungen werden ausnahmslos nach dem Vier-Augen-Prinzip gefällt.
- ▶ Auditorinnen und Auditoren verpflichten wir mit jedem Auditauftrag schriftlich zur Unabhängigkeit und überprüfen dies konsequent und systematisch.

Aus der jährlichen Analyse des Leiters der Zertifizierungsstelle war im ganzen Berichtszeitraum kein Risiko für die Unparteilichkeit zu erkennen, sodass hier momentan kein Handlungsbedarf für das Management besteht.

## Anti-Korruption (GC Prinzip 10)

**P 10** „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“

Um jede Korruption zu vermeiden, Beeinflussungsversuche als solche zu erkennen, zurückzuweisen und ggf. zu melden, bilden wir unsere Mitarbeitenden, Auditorinnen und Auditoren konsequent aus. Um im Ernstfall standhaft zu bleiben wurde bspw. 2021 für alle Kolleginnen und Kollegen der GUTcert eine Auffrischungsschulung zum Thema Verhaltenskodex und Anti-Korruption durchgeführt. Zusätzlich wurden alle Mitarbeitenden, die einen direkten Zugang zu den AFNOR-Projekten haben, gesondert in einem internationalen AFNOR-eLearning zum Thema Anti-Bribery geschult.



## Datenschutz und Informationssicherheit

Die GUTcert ist sich ihrer Verantwortung in Bezug auf den Datenschutz unserer Mitarbeitenden und Kunden bewusst. Interne Regelwerke und Verfahren zum Umgang mit datenschutzrelevanten Informationen und diesbezügliche Schulungen gehören seit 2017 zu unserem Alltag, zudem wurde eine Datenschutzbeauftragte ernannt. Im Rahmen der internen Compliance-Prüfungen wird das Einhalten der DSGVO jährlich geprüft.

Die Sicherheit der uns von unseren Kunden übergebenen Informationen spielt eine große Rolle für die Ausgestaltung unserer IT-Infrastruktur. Wir haben uns deshalb entschieden, solche Daten nur auf unternehmenseigenen Systemen zu speichern, auf die wir jederzeit vollen Zugriff haben.



**Andreas Lemke**  
**Leiter der Zertifizierungsstelle**



Als Zertifizierungsstelle für Informationssicherheits-Managementsysteme wissen wir, dass sich Gefährdungen für IT-Systeme ständig ändern und schnelle Reaktionen erfordern. Wir verbessern deshalb laufend mit einem externen Partner die Sicherheitsmaßnahmen für unser Netzwerk. Auch für den Austausch von vertraulichen Informationen mit unseren Kunden bieten wir verschiedene Möglichkeiten mit einer verschlüsselten Verbindung an.

Für unsere Webportale nutzen wir eine Verschlüsselung mit einem Zertifikat, das jedem Benutzer die Sicherheit gibt, dass die dort übermittelten Informationen direkt von oder an die GUTcert gesendet werden.

Auch unsere Auditorinnen und Auditoren haben wir auf einen hohen Stand von Informationssicherheit und Datenschutz verpflichtet. Dazu gehört nicht zuletzt auch der verantwortungsvolle Umgang mit Videokonferenz-Tools, die u.a. für Remote-Audits genutzt werden.

## Wertschöpfungskette und Menschenrechte (GC Prinzip 1 und 2)

**P 1** „Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.“

**P 2** „Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.“

An der Wertschöpfung unserer Dienstleistungen sind neben unseren Mitarbeitenden auch unsere Auditorinnen und Auditoren, Referierenden und Kunden beteiligt. Die GUTcert erbringt den Großteil ihrer Leistungen innerhalb der EU. Unsere Beschaffung beschränkt sich auf Büromaterialien, Büroausstattung und die Versorgung unserer Akademie und der Pausenräume mit Lebensmitteln. Unser Tätigkeitsfeld erstreckt sich selten auf risikobehaftete Länder. Die Berufsethik im Audit verpflichtet jedoch, Auffälligkeiten hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten in Audits zu melden. Gemeldete Vorfälle werden konsequent

verfolgt. Im Berichtszeitraum wurden jedoch keine Vorfälle gemeldet.

Aufgrund des eigentlichen Geschäfts und weitreichender nationaler und europäischer Gesetzgebungen betrachten wir das Einhalten von Menschenrechten und der Umweltbelange in unserer Wertschöpfungskette nicht als wesentliches Thema im Rahmen des GUTcert-Nachhaltigkeitsmanagements. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen achten wir jedoch sowohl auf ökologische als auch auf soziale Kriterien: Als Mitglied des Global Compact kaufen wir so umweltfreundlich wie möglich ein (mehr im Kapitel Umwelt) und sorgen durch unsere Kompetenz dafür, dass gesetzliche Anforderungen in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz eingehalten werden.

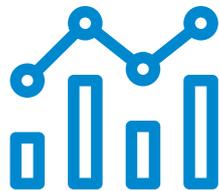


# Wirtschaftliche Entwicklung

Der Zertifizierungsmarkt in Deutschland ist hart umkämpft. Unsere in über nunmehr 25 Jahren aufgebaute Reputation, die hohe Qualität unserer Dienstleistung und unser Leitmotiv „immer besser werden“ verschaffen uns gute Chancen. Jede relevante Entscheidung unterliegt der Sorgfältigkeitsprüfung: Nichts in unserem Handeln darf unsere Reputation als Qualitätsanbieter und unsere Unparteilichkeit und fortlaufende nachhaltige Entwicklung infrage stellen.

Auch die zunehmende Rolle von Zertifizierern als wichtige Akteure beim Sicherstellen gesetzlicher Regelungen und Auflagen birgt Chancen und Risiken für unsere Entwicklung:

Die GUTcert muss sehr schnell und flexibel sein, um den stetigen Wandel zu meistern und ihren Kunden Lösungen



## Umsatz

2018:	8.346 T€
2019:	9.179 T€
2020:	8.815 T€
2021:	10.361 T€

aus einer Hand anbieten zu können. Das bedeutet jedoch auch, immer über ausreichend interne Ressourcen zu verfügen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel in sehr komplexen Verfahren einsetzen zu können.

Wir arbeiten tagtäglich daran, unsere wirtschaftliche Entwicklung weiter zu festigen und den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden. Nach einem kurzzeitigen Rückgang des Umsatzes im Jahr 2020, im Wesentlichen bedingt durch Verschiebungen von Audits aufgrund der Pandemie, konnten wir dafür in 2021 erstmalig in unserer Firmengeschichte einen Umsatz von über 10 Mio. € erwirtschaften.

Wird ein wirtschaftlicher Überschuss erzielt, wird in Abstimmung mit allen Gesellschaftern der größte Teil davon den Rücklagen zugeführt. Das hat unser Unternehmen gerade in der Corona-Zeit stabil und sicher auf Kurs gehalten.



**Jochen Buser**

**Prokurist | Umweltgutachter | Fachleiter Energiemanagement**

Nach dem globalen Einbruch der Weltwirtschaft im Jahr 2020 infolge der Pandemie erholte sich der Umsatz im Geschäftsjahr 2021 trotz bestehender Einschränkungen deutlich und belief sich auf insgesamt 10.361 T€. Das entspricht einem Anstieg von 17,54 % gegenüber dem Vorjahr, von dem etwa 10% auf echtes Wachstum und der Rest auf Verschiebungen zwischen den Jahren aufgrund der Pandemie zurückzuführen sind. Die Pandemie hat die GUTcert nicht so hart getroffen, wie viele andere Unternehmen. Dies lag u.a. an den bereits kurz vorher eingeführten Regelungen zum mobilen Arbeiten und unserem sofortigen Start mit Remote-Audits und der Online-Akademie. Diese Verfahren legten zwar einen „Kaltstart“ hin, haben sich aber innerhalb kurzer Zeit bewährt. Die neuen Kommunikationswege wurden durch eine hohe Kundenzufriedenheit honoriert.

„Immer besser werden“ bedeutet auch in Krisenzeiten, den Wissenstransfer zwischen uns und unseren Kunden nicht abreißen zu lassen. Mit fachspezifischen Webinaren und neuen Formaten wie unseren Kunden-Webinaren haben wir den Dialog mit allen Stakeholdern aufrechterhalten, was wir in dieser Form für unsere fachliche Kommunikation zukünftig sicher beibehalten werden.

Wir sehen in den vielfältigen aktuellen Herausforderungen auch eine Chance zum Wandel, den wir mit neuen und verbesserten Dienstleistungen begleiten wollen. Dies betrifft insbesondere die Transformation zur Klimaneutralität mit allen zugehörigen Themen, der Verbesserung der Umweltleistung wie der Steigerung der Energieeffizienz in den Betrieben und der Erkenntnis, dass Abfallwirtschaft Teil der Verringerung der Rohstoffknappheit sein kann. Unsere Kerndienstleistungen – die DNA der GUTcert – erleben gerade einen Aufschwung.

Mit all unseren Dienstleistungen erheben wir den Anspruch, in Audits Potentiale unserer Kunden aufzudecken und Risiken zu erkennen. Eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft der GUTcert knüpft damit an die Leistungsverbesserung unserer Kunden an: ein sinnstiftendes Ziel unserer Arbeit, das uns täglich motiviert und immer wieder zu „Glücksmomenten“ führt!

## Unsere Leistungen im Überblick

Wir setzen auf vorausschauende Planung – den Markt immer im Blick. Dabei steht für uns nie „schnelles Geld“ im Vordergrund: Ohne Risikoanalyse werden keine Produkte entwickelt. Alle Entwicklungen stehen unter der Prämisse der Compliance, der Qualität und des größtmöglichen Kundennutzens. Wir liefern erst, wenn unsere Analysen ergeben, dass wir dem Markt eine hohe Qualität bieten können.

Im Berichtszeitraum konnten wir wieder neue Produkte anbieten. Flexibilität, Kreativität und Schnelligkeit beim Einführen am Markt sind für uns unabdingbar. Durch die sich rasant entwickelnde Gesetzgebung auf EU- und Bundesebene werden an unsere Produkte und Kunden managementrelevante Anforderungen gestellt, denen wir stets gerecht werden müssen und wollen.

<b>Zertifizierungen</b> ISO 9001 ISO 14001 ISO/IEC 27001 ITSK Netze und Energieanlagen KRITIS § 8a (3) BSIG ISO 45001 SCL Safety Culture Ladder (akkred. von NEN) AZAV ISO 50001 Testierung nach SpaEfV ISO 55001 Asset Management (nicht akkr.) <b>Verification</b> Emissionen & Zuteilungsanträge (ETS) Carbon Footprint / ISO 14064 Klimaneutralität (nicht akkreditiert) ACA Airport Carbon Accreditation <b>Validation</b> EMAS nach DAU	 <b>Im Verbund mit Afnor</b> IRIS Rev 03 (ISO TS 22163) IATF 16949 AS 9100 <b>Nachhaltigkeitsstandards</b> Nachhaltigkeits-Reporting (GRI/ DNK) ASI Aluminium Stewardship Initiative RS ResponsibleSteel ISCC / REDcert / RSPO SURE ISO 20121 Nachhaltiges Eventmanagement <b>Weitere Prüfungen</b> AwSV-Anlagenprüfung Kreislaufwirtschaft (z.B. EfB, GewAbfV) EEG 2009 / 2012 / 2014 / 2017 / 2021 Biomethaneinspeisung Grünstrom Herkunftsnachweise (HkN) EcoStep	<b>GUTcert Akademie</b> Auditoren- und Beauftragenschulungen Fachkundeführergänge Inhouse-Schulungen Customized E-Learning-Programme <b>Berlin Cert</b> <b>Benannte Stelle für</b> Medizinprodukteverordnung (EU- Verordnung 2017/745 "MDR") Systeme (Anhänge II, V, VI) Produkte (Anhang IV) <b>Prüflabor</b> Elektrische und mechanische Prüfungen von Medizinprodukten Filterprüfungen an Schutzmasken <b>Zertifizierstelle für</b> ISO 13485
---	--	---

## Produktportfolio und Entwicklungen der GUTcert

Die aktuellen umweltpolitischen und regulatorischen Entwicklungen boten der GUTcert durch enge Vernetzung in den Gremien und regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern (Auditoren und Auditorinnen, Kunden, etc.) viele Gelegenheiten zu neuen Dienstleistungen.

An neuen Möglichkeiten und Ideen mangelte es der GUTcert jedoch noch nie. So haben wir entschieden, den Fokus auf „fachnahe“ Dienstleistungen zu setzen in die wir unsere Expertise einbringen und intensiv nutzen können.

Im Berichtszeitraum wurden von der Politik, dem Gesetzgeber und der Gesellschaft Weichen gestellt, die einige Produkte aus unserem Leistungsangebot hervorheben:

- ▶ Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft:
  - Bestehenden Dienstleistungen zur Begutachtung nach dem Erneuerbaren-Energien-Gesetz wurde erweitert und um Überprüfungen zur Nachhaltigkeit von Biomasse (RED II) im SURE-System und zu den Anforderungen aus verschiedenen Verordnungen der Kreislaufwirtschaft (Gewerbe, Verpackung, etc.) ergänzt.

- Übergreifend sind zur Nachhaltigen Entwicklung und Treibhausgasbilanzierung neue Standards und Verifizierungsprogramme entstanden, die die GUTcert mit der Fachexpertise ihrer Mitarbeitenden erfolgreich auf dem Markt anbieten konnte.
- ▶ Informations- und Datensicherheit
  - Vor dem Hintergrund IT-basierter Gefährdungen sind neben der Zertifizierung nach ISO 27001 vor allem die IT-Systeme von Unternehmen der Kritischen Infrastrukturen (KRITIS) oder Datenschutzkonzepte nach EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zu überprüfen. Dabei konnte die GUTcert ihre Erfahrungen aus den managementbezogenen Ansätzen mit der fachlichen Expertise neuer Auditorinnen und Auditoren verbinden, um sich in diesem zukunftsweisenden Tätigkeitsfeld zu etablieren.
  - In Zeiten vermehrter Verwendung Digitaler Gesundheitsanwendungen ist Datensicherheit besonders wichtig: Das Dienstleistungsportfolio

wurde daher um die Zertifizierungen nach DIN EN ISO 13485 für Qualitätsmanagementsysteme bei Medizinprodukten (QMS) erweitert.

## Neue Handlungsfelder

Mit dem „Green Deal“ der EU rücken die ökologischen Auswirkungen von Investitionen und die Lenkung von „Geldströmen“ in den Fokus. Die EU-Taxonomie hat dazu ein sog. Klassifizierungssystem mit technischen Inhalten geschaffen, um die Finanzierung von nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten zu ermöglichen. Der interdisziplinäre Hintergrund aller Mitarbeitenden und Auditierenden der

GUTcert und die Verbindung aus Natur- und Wirtschaftswissenschaften ermöglichte es, die Kriterien im Detail zu bewerten und als zukünftig als Dienstleistung anzubieten. Ergänzend wurde ein zweites Standbein aufgebaut und die GUTcert als technische Prüfstelle zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV) etabliert. Hier betritt die GUTcert Neuland mit der technischen Überprüfung zur Lagerung und Verteilung von wassergefährdenden Stoffen und kann die Schnittstelle zur Zertifizierung von Umweltmanagementsystemen / EMAS und EEG-Begutachtung effizient nutzen.



**David Kroll**

### **Bereichsleiter Produktmanagement und -Entwicklung**

Getrieben vom öffentlichen Interesse hat sich die Dynamik im Klimaschutz und vielen anderen Bereichen der unternehmerischen Verantwortung deutlich erhöht. Unternehmen müssen schneller und flexibler auf sich ändernde Rahmenbedingungen in Märkten und rechtlichen Vorgaben reagieren. Und das nicht nur für den Klimaschutz oder durch coronabedingte Hygienemaßnahmen, sondern in nahezu allen Bereichen – von der IT-Sicherheit bis zum Lieferkettengesetz.

Wo geht die Reise hin? Soziale, ökonomische und ökologische Aspekte werden zukünftig verstärkt ineinandergreifen und fordern einheitliche Lösungsansätze. Als Verantwortlichem für die Entwicklung neuer Dienstleistungen und Mitgestalter in diversen Gremien zum Klimaschutz wird für mich immer deutlicher, dass viele neue Aufgaben ein sehr systematisches Herangehen bedingen.

## Zertifizierungsstelle

Im Berichtszeitraum wurden unsere bestehenden Akkreditierungen immer wieder erfolgreich durch die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) bestätigt. Darüber hinaus haben wir unsere Zulassung in den Bereichen Qualitäts- und Umweltmanagement um weitere Scopes ergänzt. Vor besondere Herausforderungen stellten uns die erweiterten Kompetenzanforderung an unsere Auditoren seitens der DAkkS. Diese fordert eine größere Nachweistiefe bestehender Berufserfahrung. Deshalb haben wir die berufenen Auditoren und Auditorinnen im Bereich der ISO 45001 neu bewertet. Auch für zukünftige Berufungen und Projekte stellt dies die Ressourcenplanung vor eine große Aufgabe. Die Pandemiejahre waren nicht nur für uns, auch für unsere Kunden mit neuen Arbeitsinhalten gespickt – rückblickend haben wir alles gemeinsam sehr gut gemeistert. Die Unternehmen befanden sich nach Einführung der pandemiebedingten Einschränkungen in einer schwierigen Lage: Neben der allgemeinen Unsicherheit hing auch die Durchführung notwendiger Vor-Ort-Audits zur Aufrechterhaltung bestehender Zertifizierungen in der Schwebe. Wir mussten sehr schnell handeln und innerhalb kürzester Zeit der rasant

steigenden Zahl an Anfragen zum Managen von Auditterminen und der Auslegung verschiedener auditrelevanter Rahmenwerke mit klaren Regelungen begegnen. Zum Informationsaustausch entwickelten wir in wenigen Tagen eine Webseite mit FAQ, z.B. Informationen, wie vorhandene Zertifizierungen in Corona-Zeiten aufrechterhalten werden können. Unsere Kunden konnten einen „Antrag zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung in Folge außergewöhnlicher Ereignisse“ stellen, um ihre aktuelle Lage darzustellen und eine Verschiebung der Audits bzw. (anteilige) Umwandlung in Remote-Audits zu beantragen.

## Kundenzufriedenheit mit der Zertifizierungsstelle

2017: 1,48

2018: 1,38

2019: 1,37

2020: 1,30

2021: 1,27





**Sindy Promnitz**  
stellv. Leiterin der Zertifizierungsstelle (bis Juni 2022)

Gemeinsam mit der Unterstützung unserer Auditorinnen und Auditoren und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, ist es uns gelungen, unsere Kundenbeziehungen auch in Krisenzeiten weiter auszubauen und die Herausforderung zu meistern.

Inzwischen können wieder Audits vor Ort durchgeführt werden. Durch die wichtige Erfahrung mit den zahlreichen (Teil-) Remote-Audits, auf die wir beinahe durchweg positive Rückmeldungen erhielten, hat sich diese Art der Auditdurchführung inzwischen etabliert. Alle Parteien haben sich an die Nutzung alternativer Informations- und Kommunikationstechnik gewöhnt und sehen sie als positive Unterstützung im Auditalltag.

Die Zukunft liegt daher in einer situationsgerechten Mischung der Auditmethoden, die Qualität und Effizienz in der Prüfung mit Umweltschutz vereinbaren. Wir haben in dieser Situation aber auch erlebt, dass die menschliche Interaktion nach wie vor unersetzlich ist!

## Auditorenmanagement

Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen unsere Kunden begeistern. Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, arbeiten wir im Sinne unserer Philosophie eng mit unseren Auditorinnen und Auditoren zusammen: Kompetenz, Seriosität und verlässliche Prüfungen gehen mit partnerschaftlichen Beziehungen im Geschäft einher.

Die Zertifizierungsstelle unterstützt die Arbeit von Auditoren und Auditorinnen und steht als Ansprechpartnerin in schwierigen Situationen zur Verfügung. Wir schaffen dabei einen Arbeitsrahmen, in dem sie ihre Tätigkeit qualitativ hochwertig, aber mit so wenig Formalismus wie möglich kundenorientiert durchführen können.

Das Auditorenmanagement kümmert sich um die Qualifizierung, Berufung und die Weiterentwicklung der Kompetenz. Ein gut organisierter Verwaltungsprozess ist unser Rückgrat dabei: Pflichtschulungen, ein breites Angebot zum Kompetenzausbau in der GUTcert Akademie und Tref-

fen verschiedener Formate zum Erfahrungsaustausch (seit der Pandemiezeit abends oft über Teams) stärken unser gemeinsames Verständnis für modernes Zertifizieren und Validieren.

Mit regelmäßigen persönlichen Kontakten wollen wir ein partnerschaftliches Verhältnis aufbauen und treffen uns u. a. auf Weiterbildungsveranstaltungen oder begleiten Audits. So wachsen auch das Verständnis und der Respekt für die jeweilige Arbeit des anderen. Denn nur durch offene und ehrliche Kommunikation und das Einbeziehen aller Parteien können wir vorausschauend handeln, um kommende Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Wir haben unsere Auditorenstrategie und das Verwaltungsverfahren bereits 2019 definiert und setzten diese seitdem erfolgreich um. Dies zeigt vor allem die Zufriedenheit unserer Kunden.



**Juliane Schwarz**  
Teamleiterin Auditorenmanagement

Im Auditorenmanagement verwalten wir etwa 245 nationale und internationale Auditorinnen, Auditoren und Fachexperten, darunter 29 Umweltgutachterinnen und Umweltgutachter (Stand Ende 2021). Neben der formalen Prüfung ihrer Qualifikation und folgenden Berufung für einen „Scope“ streben wir ein partnerschaftliches Miteinander an. Denn nur eine offene Kommunikation hat auf Dauer Bestand und ist geeignet, gemeinsam alle anstehenden Aufgaben anzugehen.

Diese Verbindung zwischen Mitarbeitenden und Auditorinnen und Auditoren zu halten und auszubauen war insbesondere in den letzten zwei Jahren unsere oberste Priorität. So haben wir unter anderem Auditorenstammtische ins Leben gerufen: abendliche Weiterbildungsrounds, auf denen wir unsere Auditorinnen und Auditoren zu verschiedenen Themen schulen und so den regelmäßigen Austausch und die Diskussion aufrechterhalten. Unterm Strich haben wir uns so remote in den letzten zwei Jahren häufiger gesehen als zu Zeiten der physischen Treffen. Diesen wichtigen Austausch werden wir auch zukünftig beibehalten.

## Kundenzufriedenheit mit der Leistung der Auditorinnen und Auditoren

2017: 1,47  
2018: 1,39  
2019: 1,45  
2020: 1,40  
2021: 1,34



## GUTcert Akademie

Die GUTcert Akademie bietet eine Vielzahl von Seminaren rund um das Thema „Managementsysteme“. In Weiter- und Fortbildungen vermitteln erfahrene Auditorinnen und Auditoren den Teilnehmenden in intensiven Seminaren zertifizierungsrelevante Kenntnisse. Wir liefern Wissen aus der Praxis für die Praxis und sind stolz darauf, viele Kunden immer wieder bei verschiedenen Veranstaltungen begrüßen zu dürfen.

Das „A-Team“ betreut rund 1.500 Teilnehmende und führt über 100 Veranstaltungen im Jahr durch. Die Organisation umfasst dabei alle Aufgaben von A wie Anmeldung bis Z wie Zertifikatsversand.

Das breite Spektrum an Seminaren deckt alle Themen von den Grundlagen bis zum Expertenwissen ab, die für die Verantwortlichen für Managementsysteme essentiell sind. Dabei agieren wir stets am Puls der Zeit – neue Entwicklungen der Normenwelt und Gesetzgebung finden sich innerhalb kürzester Zeit im Angebot der Akademie wieder.

Unser Merkmal ist die direkte Anbindung an die Zertifizierungsstelle: Neben großer Fachkompetenz bekommen unsere Kunden so die Gelegenheit, ihre Projektbetreuer oder die Leitung der Fachbereiche persönlich zu treffen und ggf. Fragen zu klären.

Nach einem pandemiebedingtem Umsatzeinbruch im Jahr 2020 stabilisierte sich die Lage in 2021 wieder und die Akademie blieb auf Erfolgskurs.

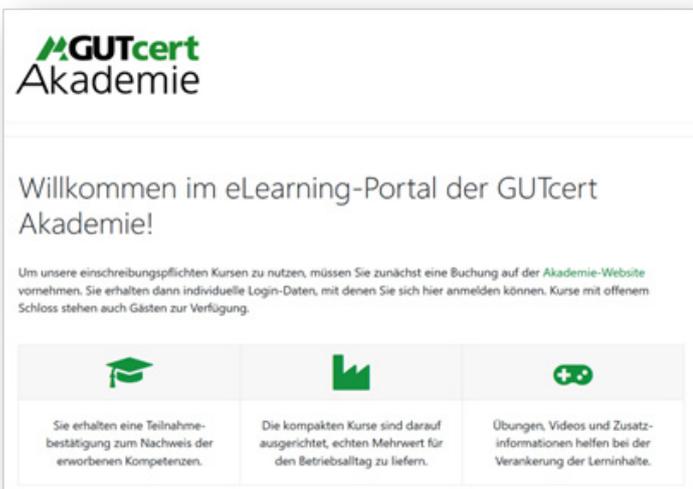
Wesentlicher Wachstumstreiber sind Weiterbildungen zu den Themen Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Energiemanagement. Jedoch werden auch die anderen ISO-Systeme (ISO 9001, ISO 14001, EMAS, ISO 45001, ISO 27000 etc.) vermehrt angewendet, was erhöhten Schulungs- und Weiterbildungsbedarf mit sich bringt.

Mehr über unser Akademieprogramm erfahren Sie [hier](#).

Eine besondere Erfolgsgeschichte sind unsere Veranstaltungen aus der Exzellenzreihe. Ob Energiemanagement, Emissionshandel, Nachhaltige Lieferketten – unsere Treffen zwischen Kunden, Expertinnen und Experten aus Ministerien, Behörden und der Wirtschaft finden große Resonanz. Impulsvorträge, Diskussionsrunden, Auditorentische und Erfahrungsberichte sollen den Teilnehmenden helfen, pragmatische Lösungen für komplexe Aufgaben zu finden. Nach zwei Jahren Online-Treffen hoffen wir sehr, Veranstaltungen auch wieder in Präsenz durchführen zu können: Der abendliche Wein schmeckt viel besser bei einem regen persönlichen Austausch als am Bildschirm :). Das Onlineformat wird unser Angebot aber zukünftig ergänzen.

## Kundenzufriedenheit mit der Akademie

2017: 1,53  
2018: 1,47  
2019: 1,40  
2020: 1,49  
2021: 1,43



The screenshot shows the GUTcert Akademie eLearning portal. At the top is the logo. Below it is a welcome message: "Willkommen im eLearning-Portal der GUTcert Akademie!". A note states: "Um unsere einschreibungspflichtigen Kurse zu nutzen, müssen Sie zunächst eine Buchung auf der Akademie-Website vornehmen. Sie erhalten dann individuelle Login-Daten, mit denen Sie sich hier anmelden können. Kurse mit offenem Schloss stehen auch Gästen zur Verfügung." Below this are three columns with icons and text: 1. A graduation cap icon with text: "Sie erhalten eine Teilnahmebestätigung zum Nachweis der erworbenen Kompetenzen." 2. A factory icon with text: "Die kompakten Kurse sind darauf ausgerichtet, echten Mehrwert für den Betriebsalltag zu liefern." 3. A plus sign icon with text: "Übungen, Videos und Zusatzinformationen helfen bei der Verankerung der Lernerhalte."



**Josefine Beck**  
**Teamleiterin Akademie**

Die Pandemiejahre haben unseren Betrieb maßgeblich beeinflusst. Mitte März 2020 mussten wir alle Präsenzveranstaltungen absagen. Doch innerhalb von nur zwei Wochen gelang es uns, alle Kurse in digitaler Version anzubieten. Hierfür nutzen wir die Plattform Moodle, auf der wir alle Informationen und Kursunterlagen bereitstellen, sowie Zoom, GoToMeeting und andere Meeting-Software, bei denen ein Live-Zusammenkommen und interaktiver Austausch möglich sind.

Es ist uns gelungen, neue Arbeitsabläufe zu erstellen, uns in diese einzuarbeiten und auch Referierende und Kunden technisch darauf vorzubereiten: Nach dem spürbaren Einbruch im 3. Quartal 2020 stabilisierte sich die Lage. Ab Herbst 2020 merkten wir, dass sich unsere Akademiegueste zunehmend auf das Online-Format eingestellt hatten und wir sie laut Feedback mit gewohnt guter Qualität überzeugen konnten. 2021 erlebten wir in der Akademie ein starkes Wachstum, und wir tun alles dafür, diesen Erfolg fortzuführen.

Aus der gewonnenen Erfahrung werden wir, unabhängig von der Entwicklung der Pandemie, in den nächsten Jahren einen Mix zwischen Präsenz- und Online-Veranstaltungen beibehalten, um alle Kundenwünsche zu erfüllen. Mehr Flexibilität für Teilnehmende und Referierende, das Einsparen von Reisekosten und den mit der Reise verbundenen Emissionen sind einige der Argumente, die uns überzeugen, alle Seminare sowohl in Präsenz als auch online anzubieten. Bei uns finden Sie, was gewünscht ist und gebraucht wird!



# Mitarbeitendenperspektive

## Arbeitsnormen / Arbeitsschutz (GC Prinzipien 1-6)

**P 3** „Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren“

**P 4** „Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.“

**P 5** „Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.“

**P 6** „Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten“

## Die GUTcert als Summe ihrer Mitarbeitenden

70 festangestellte Mitarbeitende und Trainees aus Deutschland, Frankreich, Slowenien, Russland, Polen, Iran und aus der Ukraine brachten die GUTcert im Berichtszeitraum nach vorne (Jahresdurchschnitt). Sie sind die Garanten für Servicequalität und Innovationskraft und schaffen eine offene, inspirierende und freundliche Arbeitsumgebung. Wir wollen Arbeitsbedingungen gestalten und



erhalten, die alle Kolleginnen und Kollegen täglich gerne zur Arbeit gehen lassen. Wir wollen 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.



**Tim Viereck**

**Teamleiter Automobil- | Metall- | Kunststoff- | Maschinenbau- | Bahn- und Luftfahrbranche**

Auf die GUTcert wurde ich bei Rechercharbeiten zu meiner Masterarbeit aufmerksam, in der ich mich mit den Zusammenhängen von Innovation und Nachhaltigkeit beschäftigt habe. Hier kam ich zu dem Ergebnis, dass Managementsysteme bei der nachhaltigen Entwicklung von Organisationen einen wertvollen Beitrag leisten können. Seit nunmehr vier Jahren bin ich bei der GUTcert im Bereich Projektkoordination

von Managementsystemzertifizierungen tätig, seit April 2019 in der Funktion eines Branchenteamleiters. Meine Motivation für die GUTcert zu arbeiten erwächst aus dem direkten Zusammenhang unserer Dienstleistung mit dem Thema Nachhaltigkeit.

Die drei Säulen der Nachhaltigen Entwicklung werden durch unser Dienstleistungsportfolio perfekt abgebildet. Die ökonomische Säule bedienen wir durch verschiedene Qualitätsmanagementsysteme, die zu Kundenzufriedenheit, effizienten Prozessen und damit zu ökonomischem Erfolg führen. Umwelt-, Klima- und Energiemanagement haben direkten Bezug zur Ökologischen Säule und der soziale Aspekt wird durch den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz aber auch Lieferketten- und Nachhaltigkeitsstandards abgedeckt. Organisationen, die sich an diesen Standards ausrichten und die Systeme mit Leidenschaft betreiben, sind in meinen Augen in puncto Nachhaltige Entwicklung auf dem richtigen Weg. Überprüfungen durch unsere Audits geben hier weitere Anreize, sich stetig weiterzuentwickeln und Stück für Stück besser und nachhaltiger zu werden.

Auch wir in der GUTcert legen viel Wert auf eine Ausgewogenheit der Nachhaltigkeits Säulen, in dem wir darauf abzielen, ökonomisch erfolgreich zu sein, zugleich unsere Umweltauswirkung jedoch so gering wie möglich halten und auf die soziale Komponente bei der Arbeit großen Wert legen. Gerade letzteres zeigt sich in vielen gemeinsamen Aktionen, wie dem Mitarbeiterwochenende, unserem jährlichen Paddelausflug und verschiedenen anderen Teamevents.

## Qualifizierung

Die Arbeit in einer Zertifizierungsstelle kann man auf keiner Schule oder Universität lernen. Das Arbeitsfeld und die Regelungen, denen wir unterliegen, sind sehr komplex. Mitarbeitende müssen ein intensives Ausbildungsprogramm durchlaufen, ehe sie selbstständig und eigenverantwortlich Arbeitsbereiche übernehmen können – das wird auch von unseren Akkreditierungsorganisationen genau geprüft. Seit Jahren bietet die GUTcert ein einjähriges Traineeprogramm, um die Aufgaben einer Zertifizierungsgesellschaft kennenzulernen. Mit den gewachsenen Aufgaben haben wir viele Trainees eingestellt, die hier oft erstmals ein kontinuierliches Arbeitsumfeld erlebt haben und sich mit unserer strukturierten Einarbeitung und über unsere Akademie weiter qualifizieren konnten. Gut ausgebildete Mitarbeitende der GUTcert sind inzwischen in vielen Bereichen der deutschen Wirtschaft und Verwaltung tätig.

## Weiterbildung

Unsere Mitarbeitenden profitieren von zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten der GUTcert Akademie. Um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, absolvieren alle Trainees und festangestellten Mitarbeitenden mindestens einen QMB-Kurs (3 Tage) und nach Möglichkeit eine Ausbildung zum Auditor für Qualitätsmanagement nach IRCA. Wir legen ferner Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden ein bis zwei Mal im Jahr beobachtend an Audits teilnehmen, um das gesamte Arbeitsumfeld kennenzulernen und bewerten zu können.

Weiterbildungsbedarf und -wünsche und Auditteilnahmen werden in den jährlichen Personalentwicklungsgesprächen erfasst und in einem Schulungsplan festgehalten. Dieser umfasst in erster Linie Schulungsmöglichkeiten innerhalb der GUTcert Akademie, bei Bedarf aber auch Schulungen außerhalb.

Die für den Berichtszeitraum geplanten Schulungen und Auditteilnahmen mussten pandemiebedingt leider etwas eingeschränkt werden: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen in 2019 insgesamt an 93 Audittagen und 468 Fortbildungstagen teil, an 32 Audit- und 347 Schultagen in 2020. 2021 konnten wir jedoch die Audit-einsätze wieder auf das Vor-Corona-Niveau steigen – mit 82 Audit- und 468 Schultagen. Die Gesamtweiterbildungsquote je Mitarbeiter ohne Audittage beträgt im Jahresdurchschnitt dementsprechend 6 Tage in 2021; 6,2 Tage in 2020 und 7,1 Tage in 2019 (zum Vergleich: 2018: 6,6 Tage).

## Karrierechancen

Mitarbeitende, die sich mit Engagement und Kreativität einsetzen, finden in der GUTcert viele Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung und Karriere, sei es in Führungspositionen oder Fachfunktionen.

Ende 2018 wurde deutlich, dass unsere Organisation mit der wachsenden Unternehmensgröße an ihre Grenzen stößt. Dies und der Wunsch vieler Mitarbeitender, sich zumindest in einem Teilbereich selbst zu engagieren, weiterzubilden und Erfahrungen zu sammeln, führte zu einer Art Matrixorganisation. Die vom Team aus hierarchisch aufgebaute Basisorganisation bildet die Grundlage für die Bearbeitung der Kundenaufträge und Kundenforderungen unter Umsetzung der Akkreditierungsregeln. Jedes Team agiert dabei ergebnisverantwortlich wie ein eigenes kleines Unternehmen.

Monatlich berichten die Teamleitungen an die Geschäftsführung über den Stand der Zielerreichung, zu Kundenfeedback, Personalfragen und besonderen Aktivitäten. Parallel dazu haben wir eine übergeordnete, kundenzentrierte Kommunikationsmatrix aufgebaut, die allen Teammitgliedern die Chance geben sollte, unmittelbar Verantwortung für einen Bereich zu übernehmen und sich darin professionell zu entwickeln. Diese Matrix wird von den Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern angeführt. In jedem Team sind Verantwortlichkeiten für das Erfassen und Umsetzen der Kundenbedürfnisse, die Bedürfnisse der Auditorinnen und Auditoren und ihre Sicht des Marktes, den Vertrieb unserer Produkte an Neukunden und die Optimierung unserer internen Prozesse vergeben. Darüber hinaus und teilweise parallel übernehmen Mitarbeitende allein oder im Team das „Management“ eines spezifischen Produkts neben ihren Aufgaben in der Produktbearbeitung.

- ▶ Um die vielfältigen Anforderungen unserer Kunden und die Trends auf relevanten Märkten im Blick zu behalten, hat die GUTcert teamübergreifend eine zentrale Struktur zu Lenkung des **Produktmanagements** geschaffen. Dies soll zu einem verbesserten Marktverständnis beitragen, neue Handlungsfelder aufzeigen und Maßnahmen ermöglichen, und die persönliche Entwicklung von Produktmanagerinnen und Produktmanagern fördern. Diese agieren dabei lenkend für ihre Produkte, sollen die Bedürfnisse der Marktakteure erkennen und können eigenständig entsprechende Aktivitäten einleiten. In Workshops und Tagungen kommen sie zusammen, tauschen und werten Informationen aus und leiten strategische Entscheidungen für das Produktportfolio der GUTcert ab.
- ▶ Die Zufriedenheit der Bestandskunden und das Ermitteln von Kundenbedürfnissen liegt in den Händen von **Kundenverantwortlichen**. Der teamübergreifende Erfahrungsaustausch, basierend auf der stetigen Analyse des Kundenfeedbacks und der Wünsche, bringt wertvollen Input für die Verbesserung der Leistung, Dokumentation und Kommunikation in der GUTcert. Ebenso wichtig ist es, den Kunden einfach einmal „Danke“ zu sagen und gemeinsam Aktionen zu entwickeln, die begeistern.



- ▶ Die Aufmerksamkeit potenzieller Kunden auf die GUTcert-Expertise zu lenken, ist die Aufgabe der **Vertriebsverantwortlichen**. Im B2B-Geschäft überzeugen wir vor allem mit den besten Referenzen, fairen und transparenten Angeboten und mit fachlichem Content. Wir bieten Expertise und effiziente Prüfungen an, die Organisationen helfen, die eigene Performance zu verbessern. Dies vermitteln wir über Gastvorträge in verschiedenen Netzwerken, hilfreichen Leitfäden und in intensiven persönlichen Gesprächen mit Interessenten.
- ▶ **Auditorenverantwortliche** stellen für ihre Teams die Auditorenjahresplanung sicher, pflegen die Kontakte und führen einmal jährlich Feedbackgespräche durch. Zudem sind sie jederzeit ansprechbar für persönliche Fragen, sei es der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung innerhalb des Dienstleistungsportfolios der

GUTcert oder auch ein „offenes Ohr“ für Kommunikations- oder Verständigungsschwierigkeiten.

- ▶ **Prozessverantwortliche** haben die internen Prozesse der GUTcert im Blick. Das Motto „Immer besser werden“ beziehen wir nicht nur auf die Leistungen unserer Kunden, sondern gleichwohl auf unser eigenes tägliches Tun. Effizienz von Prozessen und die Dokumentation in einem sehr formellen und immer komplizierter werdenden Zertifizierungsgeschäft sind unentbehrlich für den wirtschaftlichen Erfolg der GUTcert – und für die Zufriedenheit unserer Kolleginnen und Kollegen.

### Sarah Stenzel Teamleiterin Dienstleister



Als ich 2017 nach Masterstudium und einer Rundreise durch Südamerika zur GUTcert kam, hätte ich mir nicht träumen lassen, dass ich nach so kurzer Zeit eines unserer Branchenteams leiten würde.

Trotz eines Teams voller „Frauenpower“ war das Jahr 2020 nicht einfach. Mit der Flexibilisierung unserer Arbeit durch mobiles Arbeiten und angepasste Arbeitszeiten veränderte sich der Wissenstransfer zu den neuen Teammitgliedern und die Teamdynamik. Wir haben es trotzdem geschafft, unser vertrauensvolles und sehr familiäres Verhältnis aufrechtzuhalten, das ein wichtiger Baustein unserer guten Zusammenarbeit ist.

Schritt für Schritt wird jedes Teammitglied an verantwortungsvolle Aufgaben herangeführt. Daher ist ein offenes Ohr für fachliche (und auch immer wieder persönliche) Fragen im verstärkt digitalen Austausch noch viel wichtiger geworden.

Ich bin froh, dass ich sowohl mit der Verantwortung für mein Team als auch mit dem Produktmanagement im Bereich Nachhaltigkeit betraut wurde – zumal ich in schwierigen und neuen Situationen nie allein gelassen werde. Die Balance zwischen Kundenbetreuung, Ausbau von Fachwissen und Mitarbeiterführung ist nicht immer einfach – zeichnet jedoch meinen individuellen Karriereweg aus, den ich bisher mit der GUTcert gehen durfte.

### Entlohnung, Betriebliche Altersvorsorge, Jobticket

Die GUTcert gehört keinem Tarifbereich an. Unsere Mitarbeitenden werden außertariflich entlohnt, sie erhalten ein Festgehalt nach einem internen, geschlechtsunabhängigen Vergütungssystem. Dies beinhaltet neben der monatlichen Vergütung eine Prämie, deren Höhe teilweise vom Erfüllungsgrad jährlich vereinbarter persönlicher Ziele und dem Unternehmenserfolg der GUTcert abhängt. Diese Prämie kann bis zu einem 13. Monatsgehalt betragen.

Persönliche Zielvereinbarungen beinhalten für alle Mitarbeitenden, unabhängig von der Hierarchieebene, nachhaltigkeitsrelevante Themen. Die Jahresvergütung des

höchstbezahlten Führungsmitglieds ist 5,04-mal höher als das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter). Allen festangestellten Mitarbeitenden wird die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge angeboten, die von der GUTcert mit einem festen Betrag bezuschusst wird. Seit 2021 können wir den Mitarbeitenden auch ein Jobticket anbieten und sind derzeit auf der Suche nach einem geeigneten Anbieter für ein „Jobrad“.



## Diversity, Gleichstellung und kulturelle Vielfalt

Wir legen großen Wert auf Vielfalt. Im Personalmanagement gilt bei der GUTcert der Gleichheitsgrundsatz – von der Rekrutierung bis zur Personalentwicklung. Die Zusammensetzung unserer Führungsorganisation blieb über die Berichtsjahre konstant: drei Frauen und fünf Männer.

Die GUTcert ist weltweit tätig. Diese Internationalität spiegelt sich auch im Unternehmen wider: Mitarbeitende aus Russland, Ukraine, Frankreich, Polen, Iran, Slowenien, Brasilien und Sudan haben im Berichtszeitraum in unseren Reihen gearbeitet (11 % in 2021).

## Work-Life-Balance

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden der GUTcert liegt bei 38 Jahren. D.h. mitten im Leben und mitten im Beruf. Diese beiden Welten zur eigenen Zufriedenheit zu vereinbaren, ist eine der wichtigsten Herausforderungen für alle Arbeitnehmenden. Für ein der Nachhaltigkeit verpflichtetes Unternehmen bedeutet das, geeigneter Rahmenbedingungen für eine gelungene Work-Life-Balance zu schaffen.



Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden bei der GUTcert unterschiedliche Lösungen je nach Lebenssituation gefunden, etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit, die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten oder auch einmal eine Freistellung, wenn Familienangelegenheiten, wie etwa verlängerte KITA-Eingewöhnungszeiten oder die Pflege von Angehörigen es erfordern.

Im Jahr 2021 hatten wir im Durchschnitt 70 Kolleginnen und Kollegen bei einem VZÄ von 65,7, in 2020 lag das VZÄ bei 61,4 mit durchschnittlich 65 Mitarbeitenden und in 2019 bei 57,8 und im Schnitt 60 Mitarbeitenden.

Das Arbeiten von zuhause gehört nach zwei Pandemie Jahren zu unserem Arbeitsalltag. Noch vor der Pandemie waren alle notwendigen technischen Lösungen umgesetzt, um es allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, mobil zu arbeiten. Abstimmungen dazu laufen unbürokratisch: Nach teaminterner Absprache wird die Personalstelle kontaktiert, die

das „Drumherum“ organisiert – wenn es sein muss, von einem Tag auf den anderen!

Um das soziale Miteinander nicht aus dem Auge zu verlieren, organisieren die Teams regelmäßige Online-treffen und einen Präsenztage im Büro wöchentlich, um Zeit miteinander zu verbringen. Diese Option wird gerne von Kolleginnen und Kollegen für ein gemeinsames Mittagessen oder einen Spaziergang in der Pause an der Spree genutzt.

## Beruf und Familie

Mit vielen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir uns von Anfang an als familienfreundliches Unternehmen verstanden, in dem Familie und Arbeit sich ergänzen. Ein ausgeglichenes Arbeitsleben sorgt für genug Ruhe und Rückhalt, um sich um die Familie kümmern zu können – und ein gutes Familienleben kann die Arbeit befruchten und schafft Freiräume für Kreativität und Engagement. Familie und Arbeit im Gleichgewicht zu haben und auch mit Kindern Karriere machen zu können ist uns ein wichtiges Anliegen.

Dass wir ein „junges“ Unternehmen sind, bedeutet natürlich auch öfter mal Familienzuwachs. Und es kann durchaus zur Herausforderung werden, wenn Mütter oder Väter in die Elternzeit gehen. Die personellen Engpässe müssen dann von anderen Mitarbeitenden aufgefangen und abgefedert werden, ggf. unterstützt durch temporäre Aushilfen. Befristete Einstellungen für reine Elternzeitvertretungen können wir jedoch kaum vornehmen, da die Komplexität unserer Aufgaben meist lange Einarbeitungszeiten bedingen. Trotzdem nehmen wir diese Herausforderung gerne an und freuen uns mit den Eltern über jedes neue „GUTcert-Baby“! Wir wissen, dass wir verantwortungsvolle, motivierte Kolleginnen und Kollegen haben und geben daher unser Bestes, um gemeinsam eine Lösung zu finden.



### **Miroslava Dubinetska**

#### **Projektkoordination im Team Chemie, Pharma, Textil, Holz, Baugewerbe/ Produktmanagement ISO 9001**



Angefangen haben ich im September 2016 als Trainee bei der GUTcert – inzwischen betreue ich sowohl Großkunden im Bereich der Managementsystemzertifizierung als auch die KMU im Bereich Alternative Systeme nach SpaEFV. Als Mutter einer 5-jährigen Tochter jonglierte ich täglich mit den drei Aufgabefeldern Vollzeit-Job, Kind und Haushalt und es hat wunderbar funktioniert – vor allem dank der familienfreundlichen Politik der GUTcert und dem Verständnis und der großen Unterstützung durch mein Team. Es war eine sehr spannende, lernintensive Zeit für mich.

Als gelernte Umweltingenieurin habe ich die beste Möglichkeit, mir neue Kenntnisse im Bereich Managementsysteme anzueignen und mich in zahlreichen Seminaren der Akademie und internen Veranstaltungen sowohl persönlich als auch beruflich weiterzuentwickeln.

Heute bin ich bereits zweifache Mutter. Unmittelbar nach der Elternzeit traf ich die Entscheidung, in Teilzeit zu gehen und mehr Zeit der Familie zu widmen. Dies half mir besonders während der schwierigen Zeit der Pandemie. Dank der Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten, stand ich meinen Kunden weiter zur Verfügung und konnte trotzdem meine Kinder betreuen.

Auch als Umweltingenieurin hört man ja nie auf zu lernen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. So unterstütze ich seit April 2021 jetzt auch das Produktmanagementteam für Qualitätsmanagementsysteme/Integrierte Managementsysteme in der GUTcert.

Wie alle anderen auch suche ich nach einem Weg zu guter Work-Life Balance: Ich glaube, ich habe eine für mich gute Lösung gefunden und das macht mich glücklich.

Verantwortungsvolle Personalführung bedeutet, ein Angebot für alle Lebensphasen für Kolleginnen und Kollegen anzubieten. Es geht daher nicht nur um die Unterstützung junger Familien, sondern auch um Familien, die ihre Angehörigen pflegen oder um die Unterstützung der Mitarbeitenden beim Zurückkehren ins Arbeitsleben nach längerer Krankheit – nach dem sogenannten Hamburger Modell.

### **Yulia Felker**

#### **Leitung GUTcert Akademie | Nachhaltige Entwicklung | Vertrieb**



Da ich aus einem anderen Land komme, kenne ich den Spagat im Familienleben zwischen zwei Ländern sehr gut. Solange das Leben einen normalen Verlauf hatte, regelte ich alles über mehrere Jahre erfolgreich selbst. Leider änderte sich 2019 meine familiäre Lage in Russland dramatisch. Und da brauchte ich dringend die Unterstützung meines Arbeitgebers, um Privates und Berufliches auf eine Art und Weise unter einen Hut zu bringen, die mit meinen Werten vereinbar war: Es ging um die Notwendigkeit, öfter und länger in meinem Heimatland zu verweilen.

Die Lösung seitens der GUTcert kam sofort. Die zu diesem Zeitpunkt intern geschaffenen IT-Strukturen für das mobile Arbeiten und die Bereitschaft der GUTcert, mich zu unterstützen, haben für mich alles möglich gemacht. All die Zeit genoss ich Unterstützung, nicht nur seitens der Geschäftsführung, auch die aller Kolleginnen und Kollegen. Das weiß ich sehr zu schätzen. Und ich bin stolz darauf zu wissen, dass bei uns in der GUTcert keiner im Regen stengelassen wird.

## Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Dem Gesundheitsmanagement wurde schon immer ein hoher Wert bei der GUTcert beigemessen - mit jährlichen Schulungen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, Betriebsrundgängen und ErgoChecks an den Arbeitsplätzen zur Analyse gesundheitlicher Risiken, regelmäßigen Massagen während der Arbeitszeit, Zuschüssen in Höhe des steuer- und sozialversicherungsfreien Maximums für Sehhilfen und Helmen für die Fahrradfahrer. In der Berichtsperiode wurden alle Arbeitstische durch elektrisch höhenverstellbare ausgetauscht.

Die Pandemie hat das Gesundheitsmanagement und das Einhalten von Hygienemaßnahmen auf ein ganz neues Niveau angehoben. Strikte interne Regelungen im Arbeitsalltag, regelmäßiges Testen am Arbeitsplatz, mobiles Arbeiten und soziale Distanz prägten die letzten Jahre. Das Personalmanagement führten regelmäßige Monitorings der Lage durch und aktualisierte die internen Regelungen zum Gesundheitsschutz vorausschauend, zum Teil bevor es gesetzliche Bestimmungen gab. Dadurch und dank der Disziplin aller Kolleginnen und Kollegen ist es uns gelungen, das Unternehmen in diesen Zeiten durchgängig funktionsfähig zu halten.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Bereich Arbeitsschutz werden eingehalten. Im Berichtszeitraum gab es keinerlei Beschwerden oder Vorfälle.

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfähigkeitstage ist im Berichtszeitraum absolut und auch pro Mitarbeiter gesunken: von 10,84 im Jahr 2019 auf 7,78 in 2020 und 6,7 in 2021 (zum Vergleich 2018: 10,32; 2017: 9,73).

Allen Mitarbeitenden stehen Tee und Kaffee (beides bio und fair trade) sowie Bio-Milch und Milchersatz kostenlos zur Verfügung. Und spätestens ab dem Nikolaustag und zu Ostern herrscht in den Büros und Fluren der GUTcert niemals Mangel an nicht ganz so gesunder Nervenahrung. Zum Ausgleich gibt es aber auch hin und wieder einen großen Obstkorb.

## Mitarbeiterzufriedenheit – Ergebnisse der dritten Mitarbeiterbefragung

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

Es gibt keinen Betriebsrat. Eine Ombudsfrau ist im Personalmanagement etabliert und sowohl die Teamleitungen als auch das Personalmanagement selbst haben ihr Ohr

ganz dicht an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Um das zu unterstützen hat im Sommer 2021 unsere dritte umfassende Mitarbeiterumfrage planmäßig stattgefunden. Es wurden (wie auch 2018) die Fragen zu den folgenden Themen gestellt: Verbundenheit mit dem Unternehmen, Zufriedenheit mit Aufgaben und Kommunikationskanälen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen sowie Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen.

Die Auswertung wurde den Mitarbeitenden im Rahmen eines abendlichen Mitarbeiterseminars im November 2021 vorgestellt. Das gewählte Format für die Befragung sicherte Anonymität und eine (großenteils) automatische Auswertung der Ergebnisse. Die hohe Rücklaufquote von 84% zeigte das große Interesse der Mitarbeitenden an der Abfrage und das Vertrauen in das Unternehmen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bildeten u. a. die Grundlage für die GUTcert Strategie 2022/23.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Gesamtzufriedenheit seit der letzten Umfrage in 2018 verbessert hat.

- ▶ Die persönliche Zufriedenheit am Arbeitsplatz hat sich im Vergleich zu 2018 ebenfalls verbessert. Wichtige Themen waren hier: Klarheit der Aufgaben, Verbundenheit mit dem Unternehmen und Stolz auf die eigene Arbeit, Zufriedenheit mit der übertragenen Verantwortung, Gestaltungsraum und Wertschätzung seitens der Geschäftsführung, des Kollegiums und der Kunden.
- ▶ Sehr positiv bewertet wurden die Unternehmensleistung mit Blick auf die Arbeitsform, Arbeitszeiten, den Arbeitsort und die Umgebung, in Bezug auf die Entlohnung und Sozialleistungen, Flexibilität bei der Suche nach Lösungen auch bei privaten Fragen, Informationsfluss und Einflussnahme im Arbeitsalltag und Einhalten der Regelarbeitszeit
- ▶ Verbesserungen wünschen die Mitarbeitenden sich bei der Eingrenzung der Fluktuation, die den Teams viel zusätzlichen Aufwand aufbürdet. Auch die Arbeitgeberleistungen sollten weiter ausgebaut werden, um die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert zu sichern.

Pandemiebedingte Themen in einem separaten Block der Umfrage ergaben, dass:

- ▶ über 98% der Belegschaft das Gesundheitsmanagement in dieser Zeit als wirksam bewerteten, und
- ▶ der Zusammenhalt während Corona ist in einzelnen Teams sogar besser geworden ist, auf der gesamtunternehmerischen Ebene jedoch leider teilweise etwas gelitten hat.

## Fluktuation

Genauso wie alle anderen wirtschaftlichen Akteure in Deutschland merken wir bei der GUTcert, dass die Pandemie sehr viel auf dem Arbeitsmarkt bewegt hat. Wir haben großartige neue Kolleginnen und Kollegen dazugewonnen, einige sind leider gegangen, oft, weil die Pandemie uns

alle etwas aus der „Tretmühle“ herausgeführt hat und zum Nachdenken über den eigenen Weg und die Zukunft führte. Die Mitarbeiterfluktuation sank im Berichtszeitraum von 14,5% im Jahr 2018 auf 12,3% 2021 (2020: 12,5%, 2019: 12,9).

Wir streben danach, auch hier besser zu werden, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu erfassen und unseren Mitarbeitenden langfristige Perspektiven im Unternehmen zu öffnen. Daher liegt es uns sehr am Herzen, mit allen, die uns verlassen, Feedbackgespräche zu führen und

die genauen Gründe für deren Jobsuche zu erfahren. Bei all diesen Gesprächen im Berichtsraum ging es um Vieles – großenteils um die Suche nach beruflicher Umorientierung oder die Familiensituation. In keinem Fall jedoch war ein schlechtes Arbeitsklima oder Arbeitsumfeld Grund der Kündigung. Umso wichtiger ist es für uns, systematisch die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erkunden, aufzunehmen und kontinuierlich an der Attraktivität der GUTcert als Arbeitgeberin zu arbeiten.

**Doreen Hildebrand**  
**Bereichsleiterin Personalmanagement**



Der USP der GUTcert im Personalbereich ist das GUTcert Team – Zusammenhalt, gegenseitige Unterstützung und Vertrauen haben die GUTcert groß gemacht. Dies beobachte ich seit nun schon fast 14 Jahren und kann mit Stolz sagen, dass das Arbeiten in der GUTcert gerade durch die Kolleginnen und Kollegen große Freude bereitet.

Das angenehme, offene, freundliche und kollegiale Betriebsklima ist laut Umfrage 2021 nach wie vor unser höchstes Gut. Positiv wurden u.a. die neu gewonnene Flexibilität durch mobiles Arbeiten, abwechslungsreiche und anspruchsvolle Aufgaben und die gute Büroausstattung bewertet.

## Teamgeist

Wir sehen uns auch gern außerhalb des Büros. 2019 fand wie gewohnt unser jährliches Mitarbeiterwochenende statt, es gab ein Boxtraining, den jährlichen Paddelausflug, einen Firmenlauf und das seit Jahren bestehende Drachenboot-Event, das seit Jahren fester Bestandteil der sportlichen Gemeinschaftsaktivitäten der GUTcert ist.

Wir haben gemeinsam Geburtstage gefeiert oder einfach einen Arbeitstag ausklingen lassen. Auf all dies mussten wir 2020 pandemiebedingt leider vollständig verzichten, erst im Sommer 2021 konn-



ten wir, frisch getestet, auf einer Bootstour über die Spree und beim Paddeln wieder entspannt mit den Kolleginnen und Kollegen schnacken.

Wir alle hoffen sehr, dass sich die COVID-Lage dauerhaft so weit entspannt, dass unsere gemeinsamen Unternehmungen wieder Fahrt aufnehmen können! Unser „Teamevent-Beauftragter“ steht in den Startlöchern, um den Vorschlägen für den jährlichen Eventplan vorzubereiten, der dann vom Team ergänzt – und natürlich umgesetzt – wird.



## Kennzahlen zum Handlungsfeld Mitarbeitendenperspektive

\* Bei der Definition entscheidend ist das Herkunftsland, nicht die Staatsangehörigkeit

\*\* Jahresdurchschnitt bereinigt um Langzeitabwesende

Kennzahl	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl der Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt	61	60	60	65	70
VZÄ zum 31.12.	59,4	58,35	57,81	61,4	65,72
Weiblich	35	36	37	39	42
Weiblich in der Führungsebene (GF+GL)	3	3	3	3	3
Männlich	26	24	23	26	28
Männlich in der Führungsebene (GF+GL)	5	5	5	5	5
MA mit Migrationshintergrund* (%)	9,8 %	8,3 %	7,1 %	10,4 %	11 %
Weiterbildungstage / Jahr	402	333	375	315	386
Anzahl Tage Trainee im Audit	53	64	93	32	82
Ø Weiterbildungstage / MA ohne Audittage	7,5	6,6	7,1	6,22	6,02
Ø Krankheitstage / MA**	9,73**	10,25**	9,24	8,25	7,21
Fluktuation nach Schlüter-Methodik in %	13 %	14,5	12,9	12,5	12,3
Altersdurchschnitt	35	35	39,9	38,2	38



# Umwelt, Energie und CO<sub>2</sub>

## Umweltschutz: (GC Prinzipien 7-9)

**P 7** „Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.“

**P 8** „Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.“

**P 9** „Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.“

## Umweltschutz im Produktportfolio

Die GUTcert entstand aus Umweltaktivitäten: Ihre „Mutter“ war ein Ingenieurbüro für Umwelttechnik und Unternehmensberatung. Dort entwickelte sich mit der EMAS-Verordnung der EU und der ein Jahr später erschienenen ersten Version der ISO 14001 ein Bereich zur Prüfung dieser Systeme. Wachsende Prüfzahlen und Prüfumfänge und die Forderung nach Unabhängigkeit von Prüfungen und Beratungsleistungen legten die Verselbständigung des Prüfbereichs nahe. Als für integrierte Prüfungen unserer Kunden auch eine Akkreditierung für Qualitäts- und Arbeitssicherheitsmanagementsysteme erforderlich wurde, löste sich der Prüfbereich endgültig im Jahre 1998 in die Unabhängigkeit. Umweltrelevante Prüfungen sind jedoch nach wie vor Schwerpunkt unserer Tätigkeit. Aus diesem Bereich kommen viele unserer Führungskräfte und große Teile der Belegschaft, und hier haben wir über die Jahre eine auch besondere Expertise aufgebaut. So zählen heute Prüfungen zum Energiemanagement, von Emissionen oder CO<sub>2</sub>-Fußabdrücken, von nachhaltig erzeugtem Strom, Biogas oder Wärme, aber auch der nachhaltige Weinbau oder die Erzeugung nachhaltiger Biomasse zu unserem Tätigkeitsfeld. Natürlich prüfen wir auch Nachhaltigkeitsberichte, validieren deren Aussagen und bescheinigen die Übereinstimmung mit international anerkannten Standards wie GRI oder DNK.

## Betrieblicher Umweltschutz

Mit diesem Hintergrund liegt es mehr als nahe, unser Anliegen, die Umwelt zu bewahren, im Alltag Umweltschutz zu praktizieren, immer weiter auszubauen und darüber zu berichten. Dafür führen wir seit 2013 jährlich eine Input-Output-Analyse unseres Umweltfußabdrucks durch und kompensieren die durch die Geschäftstätigkeiten anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen. Verantwortlich für die Überwachung des Umweltmanagementsystems ist der Geschäftsführer selbst, die operative Steuerung obliegt dem Fachbereich Nachhaltige Entwicklung.

## Energieverbrauch

Die Analyse des Energieverbrauchs zeigt uns deutlich, dass der Fokus auf der weiteren Sensibilisierung der Kol-

leginnen und Kollegen liegt. Die ohnehin sehr eingeschränkten technischen Verbesserungsoptionen für die GUTcert als Mieter sind großenteils bereits ausgeschöpft. Bereiche, auf die Einfluss genommen werden kann, wie etwa die Beschaffung energieeffizienter Geräte und die Installation von Steckerleisten, haben wir bereits in der vergangenen Berichtsperiode installiert. Dennoch werden alle neuen Mitarbeitenden zu diesem Thema sensibilisiert.



## Strom

Die GUTcert bezieht 100% Strom aus erneuerbaren Energien über die NATURSTROM AG. Strom wird in Büroräumen und der Akademie der GUTcert für Beleuchtung, elektrische Geräte und die nur wenige Tage im Jahr in Betrieb befindliche Klimaanlage für den Server eingesetzt, in der Küche für Kühlschrank, Geschirrspülmaschine, Wasserkocher, Kaffeemaschinen und für Warmwasser im Sanitärbereich. Das Drucken und Kopieren erfolgt in zwei Zentralstationen durch Multifunktionsgeräte. Alle im Berichtszeitraum gekauften Laptops und Monitore sind außerdem Geräte mit einer hohen Energieeffizienzklasse.



Sowohl der absolute Stromverbrauch als auch der Verbrauch pro GUTcert-Teammitglied sinken kontinuierlich: von 31.374 kWh in 2018 auf 29.713 kWh in 2019 und auf 27.826 kWh in 2020 sowie auf 25.348 kWh in 2021. Der Rückgang von 5% im Gesamtstromverbrauch im Jahr 2019 spricht für eine höhere Effizienz der Bürogeräte. Der enorme Rückgang des Gesamtstromverbrauchs zwischen 2019 und 2021 von 15% in absoluten Werten und 25% in Relation zur Mitarbeiterzahl ist offensichtlich auf das mobile Arbeiten und den Betrieb der Online-Akademie zurückzuführen. Die Werte der letzten beiden Jahre lassen sich deshalb nur bedingt mit denen davor vergleichen.

## Wärme

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

Unser Heizwärmebedarf im Jahr 2020 ist im Vergleich zum Jahr 2018 um 6% gesunken. In den Pandemie-jahren 2019-2020 haben wir wahrscheinlich jeweils 6% weniger geheizt (absoluter Wert und in Relation zur beheizten Fläche im qm) als im Jahr 2018 (die Abrechnung



für das Jahr 2021 liegt noch nicht vor). Der Wärmeverbrauch pro m<sup>2</sup>-Mietfläche ist ebenfalls gegenüber den Vorjahren gesunken.

## Wasserverbrauch

Wasser wird in der GUTcert in zwei Teeküchen, in der Akademieküche und in den sanitären Anlagen verbraucht. Sowohl der absolute Wasserverbrauch als auch der Verbrauch in Relation zur Mitarbeiterzahl sind seit 2018 deutlich gesunken. Absolut: von 2018 auf 2019 um 11% und von 2019 auf 2020 um 18% (pandemiebedingt); pro GUTcert-Teammitglied um 10% im Zeitraum 2018-2019 und in den Pandemie Jahren 2020-2021 – voraussichtlich – jeweils um 23% gegenüber dem Wert in 2019 (Die Abrechnung für das Jahr 2021 liegt noch nicht vor).



## 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 seit 2020 konstant 50.000 Blatt Recycling-Druckerpapier bestellt, also nur 1/3 der in den Vorjahren (2017-2018) bestellten Mengen. Diese Reduktion des Büropapiers hat mehrere Gründe. Zum einen greifen die Leitlinien über das papierlose Büro: u.a. die Umstellung der projektbezogenen Dokumente (Auditoren aufträge, Auditpläne, Auditberichte, Nachweise, etc.) sowie der Rechnungen ausschließlich auf das digitale Format. Zum anderen wurde in dieser Zeiten größtenteils mobil gearbeitet und es fanden keine Präsenzseminare in der Akademie statt.



Die Zahl der Zertifikatsausdrucke sank von 2018 auf 2019 um 33% und stieg danach in 2020 und 2021 wieder um 11% an. Diese werden nur auf ausdrücklichen Kundenwunsch erstellt. Zudem ist ein Trend zu beobachten, dass viele Kunden Zertifikate in mehreren Sprachen oder für jeden Standort separat erhalten möchten.

Unser Ziel ist trotzdem, den Papierverbrauch noch weiter zu reduzieren. Im Sinne der Aktion „Papierloses Büro“ motivieren wir unsere Kolleginnen und Kollegen stetig, auch weiterhin den Drucker zu schonen.

## 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. Wir erhalten von unserer Hausverwaltung lediglich eine Jahresabrechnung. In den Nebenkosten ist ein Betrag für Abfallentsorgung enthalten.

Das Engagement unserer Mitarbeitenden, Küchenmüll nach Papier, Wertstoffen, Glas und Restmüll penibel zu trennen, wird durch unseren Vermieter trotz der Vorgaben der Gewerbeabfallverordnung leider konterkariert, da der Abfall in den Facility Räumen des Vermieters letztlich wieder zusammengeführt wird und hier lediglich nach Papier und Haushaltsmüll getrennt wird. Beschwerden beim Vermieter und sogar bei den Aufsichtsbehörden verliefen bisher im Sande.

Auch wenn uns dieses Thema schon lange ärgert, bleiben wir hartnäckig und werden auch weiterhin das Gespräch mit dem Vermieter und anderen Entsorgern suchen, um eine umweltfreundlichere Abfallentsorgung in diesem Gebäudekomplex zu realisieren.

## Nachhaltige Beschaffung

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



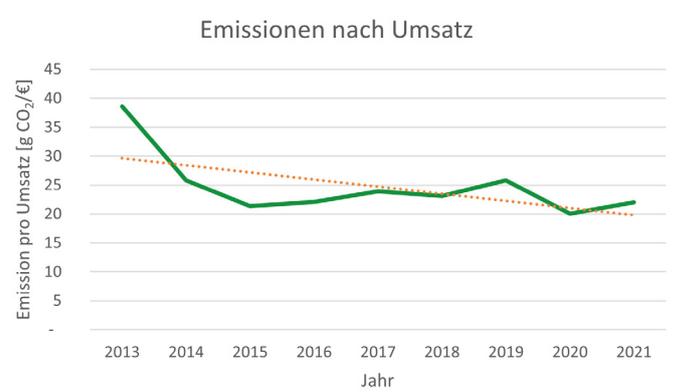
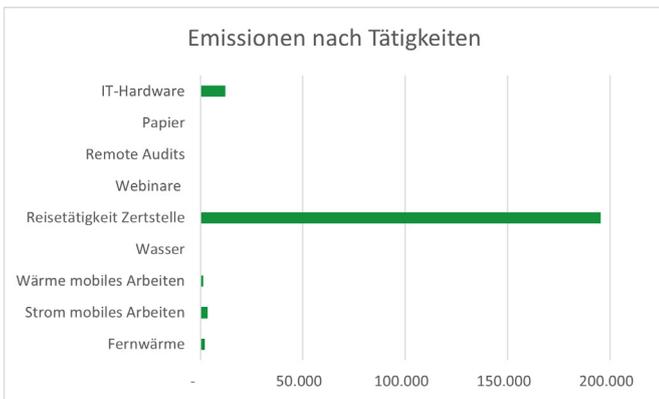
Wir senden Päckchen größtenteils über klimaneutrale Angebote und trachten danach, solche auch für unsere Briefaktionen zu finden. In den Büros werden umweltverträgliche Büroartikel und Schreibwaren benutzt, die wir bei Fachlieferanten bestellen. Eine Aktualisierung unserer Beschaffungsrichtlinien ist für die nächste Berichtsperiode geplant.

## CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die jährlichen Treibhausgasemissionen werden nach Treibhausgasäquivalenten für die wesentlichen direkten Emissionen (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 & 3) im CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der GUTcert erfasst. Grundlage sind die Vorgaben aus der ISO 14064-1 sowie dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Maßgeblich für den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck sind weiterhin die Reisetätigkeiten unserer Auditoren.

Durch den Anstieg der Nutzung von digitalen Plattformen im Zuge der Corona Pandemie bilanzieren wir für 2020 und 2021 erstmalig Emissionen aus der Beschaffung von IT-Hardware





(u.a. Laptop, Monitore, Router), sowie die Emissionen aus Remoteveranstaltungen. Hier inbegriffen sind die veranstalteten Webinare und die durchgeführten Remoteaudits. Die Bereitstellung von Netzwerken, Servern, Infrastruktur und Speichersystemen wurden für jeden Teilnehmenden in unsere Bilanzierung mit aufgenommen. Die Emissionen der Endgeräte pro teilnehmender Person wurden ausgeschlossen, da die Veranstaltungen fast ausschließlich zu Arbeitszeiten stattfanden (mit der Annahme, dass pro Person unabhängig von den Veranstaltungen ein Endgerät im Betrieb wäre).

Nicht bilanziert bleiben weiterhin lediglich Emissionen, die durch die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden verursacht werden (ÖPNV und Rad sind Hauptverkehrsmittel). Wir verzichten auf das Erfassen der reisebedingten Emissionen unserer Seminarteilnehmenden und Lieferanten (Catering, Kurierdienst etc.), um eine mögliche doppelte CO<sub>2</sub>-Erfassung zu vermeiden: Viele unserer Kunden bilanzieren und

kompensieren selbst die durch ihre Tätigkeit verursachten Emissionen.

Insgesamt sind die Emissionen von 216 t CO<sub>2</sub>e in 2021 gegenüber dem Coronajahr 2020 mit 176 t CO<sub>2</sub> durch die wieder durchgeführten Auditorenreisen um 22% gestiegen. Dies zeigt sich auch in der relativen Bewertung der Emissionen pro Umsatz (g CO<sub>2</sub>e/€).



In enger Abstimmung mit unseren Auditorinnen und Auditoren streben wir weiterhin danach, die Verkehrswege im Audit und bei der Organisation von Seminaren durch die Vorgaben der Reisekostenrichtlinie so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten. Durch gezielte Routenplanung, vermehrte Nutzung der Bahn durch Finanzieren von BahnCards und den regionalen Einsatz von Auditoren und Auditorinnen versuchen wir, den Dienstreiseanteil zu senken oder möglichst gering zu halten.



**Florian Himmelstein**  
Projektmanager Carbon Footprint | Klimaneutralität

Im Juli 2021 begann ich meine Tätigkeit bei der GUTcert als Trainee im Bereich Carbon Economy – der zweite Corona-Sommer, nicht nur für uns als Mitarbeitende. Die Art und Weise, wie Audits seitdem – insbesondere in den kälteren Monaten – stattfanden, hat sich stark gewandelt. All unsere Veranstaltungen fanden online statt, aber auch viele Audits mussten remote durchgeführt werden.

Durch die grundlegend neue Ausgangssituation seit Corona musste nicht nur das Arbeiten neu gedacht, sondern auch die Wesentlichkeit unserer Treibhausgasquellen neu bewertet werden. Insbesondere alle digitalen Arbeitsgeräte und Plattformen wurden erstmalig betrachtet und in die Bilanzierung mit einbezogen.

## Kompensationsprojekte

Im Interesse des Umweltschutzes kompensieren wir jährlich die unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die angefallenen Mengen wurden jeweils durch den Zukauf von atmosfair-Zertifikaten für ein von den Mitarbeitenden ausgesuchtes Projekt kompensiert.

Die GUTcert möchte zum einen dazu beitragen, das Klima

zu schützen und gleichzeitig Menschen dabei unterstützen, ihre Lebensverhältnisse selbst nachhaltig zu verbessern. Die Wahl fiel uns jedes Mal nicht leicht, denn es gibt viele gute Projekte, die alle große Anerkennung verdienen.

- Die Treibhausgasemissionen aus 2019 wurden bereits im selben Jahr für 2018 und 2019 mit Zertifikaten

aus dem „Biogas Support Programme“ in Nepal (BSP-Nepal) von atmosfair kompensiert. Eine genauere Beschreibung zu diesem Projekt finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 und auf unserer [Homepage](#).

- ▶ In 2022 entschieden wir uns dazu, „Solarpanels für Bildung und Lebensqualität“ in Äthiopien und Kenia von myclimate zu unterstützen.

Das Programm unterstützt die Installation von Photovoltaik-Zellen auf den Dächern von Wohnhäusern und ermöglicht äthiopischen und kenianischen Familien so Zugang zu hellerem Licht. Alle Arbeiten im Haus und das Lernen der Kinder werden erleichtert. Das Ersetzen der Petroleumlampen führt zu einer Reduktion von Treibhausgasen und wirkt sich zudem positiv auf die Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner aus.

- ▶ Etwa 50% der Bevölkerung auf dem Land lebt ohne Stromversorgung. Die dort häufig angewendeten Kerosinlampen, die zu gesundheitsschädlichem Ruß in Innenräumen führen, werden durch LED-Leuchten ersetzt.
- ▶ Das Projekt leistet „Hilfe zur Selbsthilfe“: In der „International Solar Energy School“ werden selbständige Solartechnikerinnen und -techniker in Handwerk, Buchhaltung, Planung und Projektmanagement geschult, um das Personal für Installation, Wartung der Panels und die anfallende Administration vor Ort zu stellen.
- ▶ Ein Haushalt mit Photovoltaikpanel spart jährlich oft mehr als 100 USD durch Wegfall der Kerosinkosten und einer eigenen Möglichkeit zum Laden von Mobiltelefonen.
- ▶ Seit Beginn des Projekts wurden 250 Arbeitsplätze geschaffen, der Frauenanteil beträgt dabei über 30%.

So führt die Maßnahme zu einer wesentlichen Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation der Menschen im ländlichen Äthiopien und Kenia. Damit sich die Familien die Photovoltaikanlagen auch leisten können, besteht die Möglichkeit der Ratenzahlung. Diese Raten fließen dabei über mehrere Jahre in einen Fond zur Finanzierung neuer Solaranlagen zurück. Außerdem werden Einkommensniveau und die Liquidität der Familien oder Dorfgemeinden berücksichtigt, um realistische Preise zu berechnen.

Mit einem Beitrag von 8.400 € kompensierten wir mit diesem Projekt 600.000 kg CO<sub>2</sub>e für die Jahre 2020 bis 2022., d.h. dieser Betrag an Kompensationen gleicht bereits die voraussichtlichen Emissionen für das Jahr 2022 aus.

### Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden

In zahlreichen Gesprächen und vielen internen Runden zeigen unsere Mitarbeitenden große Sensibilität und viel Engagement bzgl. des Umweltschutzes.

Seit 2013 beteiligt sich die GUTcert jährlich an der Gemeinschaftsaktion des ADFC und der AOK, „Mit dem Rad zur Arbeit“. Im jeweiligen Aktionszeitraum, zwischen dem 1. Mai und dem 31. August, tragen Mitarbeitende, die sich an der Aktion beteiligen, ihre täglich geradelten Kilometer zusammen. Immer vier Mitarbeitende schließen sich zu einer Gruppe zusammen und stehen mit den anderen Gruppen im Wettbewerb. Auch im Berichtszeitraum sind unsere Kolleginnen und Kollegen in Summe rund 45.000 km geradelt und haben damit 8,08 Tonnen an CO<sub>2</sub> eingespart.



## Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, Energie und CO<sub>2</sub>

### Energieverbrauch absolut und relativ 2017 bis 2021

- \* Der Heizwärmebedarf 2021 liegt zu Redaktionsschluss nicht vor. Daher wird der Verbrauch des Vorjahres angenommen.
- \*\* Die Fläche beträgt konstant 1.055 m<sup>2</sup> seit 2015

Energieverbrauch	2017	2018	2019	2020	2021
Stromverbrauch (kWh/Jahr)	33.263	31.374	29.713	27.826	25.348
Stromverbrauch (kWh/Jahr) pro MA	559	537	514	432	368
Anteil erneuerbarer Energieträger (%)	100	100	100	100	100
Heizwärmebedarf (kWh/Jahr)*	54.375	57.435	50.693	51.164	51.164
Heizwärmebedarf pro Fläche (kWh/m <sup>2</sup> )**	51,5	54,4	48	52,8	49

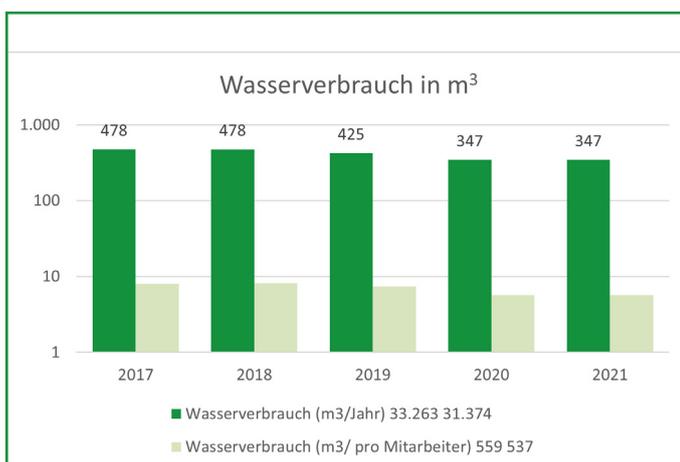
## CO<sub>2</sub> Emissionen

\* Die Werte für Emissionen aus Wärmeverbrauch und Wasser 2021 beruhen auf Werten des Vorjahres.

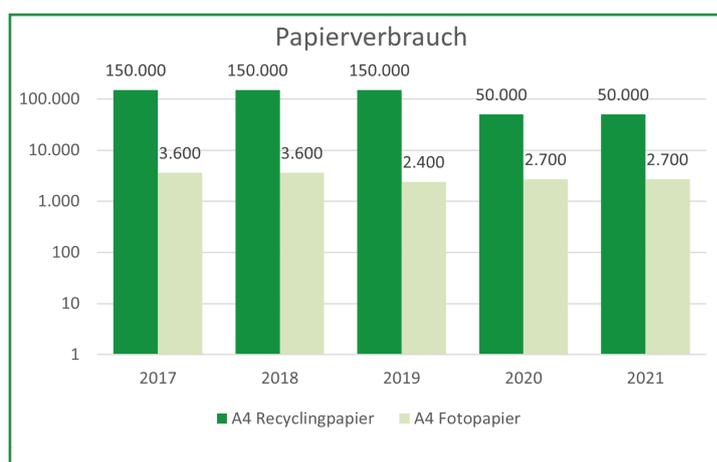
\*\* In 2020 wurden bereits 200.000 t CO<sub>2</sub> im Voraus für 2022 kompensiert.

CO <sub>2</sub> Emissionen in kgCO <sub>2</sub> e/a	2017	2018	2019	2020	2021
Scope 2					
Emissionen aus Stromverbrauch	0	0	0	0	0
indirekte Emissionen Strom				734	688
Emissionen aus Wärmeverbrauch	8.591	9.075	3.924	2.164	2.164
Strom mobiles Arbeiten	nicht erfasst	nicht erfasst	144	2.387	3.458
Wärme mobiles Arbeiten	nicht erfasst	nicht erfasst	45	757	1.286
Scope 3					
Reisetätigkeit Zertstelle	152.046	160.261	201.910	156.063	195.314
Reisetätigkeit Akademie	21.074	23.155	23.290	12.024	0
Webinare	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	64	125
Remote Audits	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	186	170
Papier	nicht erfasst	nicht erfasst	711	263	263
IT-Hardware	nicht erfasst	nicht erfasst	4.900	1.550	12.091
Wasser	nicht erfasst	nicht erfasst	154	125	125
<b>Gesamtemissionen aus Scope 2 &amp; 3</b>	<b>181.712</b>	<b>192.490</b>	<b>235.078</b>	<b>176.317</b>	<b>215.644</b>
<b>Kompensierte Menge*</b>	<b>182.000</b>	<b>200.000</b>	<b>230.000</b>	<b>180.000</b>	<b>220.000</b>

## Wasserverbrauch



## Papierverbrauch



## Mit dem Rad zur Arbeit

Kennzahl	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl teilnehmender MA	12	10	16	26	27
Geradelte Kilometer pro Tag und Mitarbeiter	6,39	7,23	8,14	8,88	18
Geradelte Kilometer Gesamt	2.970	5.497	11.463	20.081	13.481
Eingesparte CO <sub>2</sub> -Emission in kg	413	2.078	2.256	3.261	2.561



# Gesellschaftliches Engagement

## Soziales Engagement

Wir stehen zu unserem Versprechen, uns 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 Mitarbeitende anzieht.

Wir unterstützen regelmäßig unterschiedliche Berliner Organisationen.



**2020 (1.250 €)**

- ▶ GrünBerlin GmbH (Britzer Garten, Tulipan)
- ▶ Stiftung Deutsches Global Compact Netzwerk



**2019 (12.400 €)**

- ▶ SV Stahl Schönevide e.V.
- ▶ Deutscher evangelischer Kirchentag
- ▶ GrünBerlin GmbH (Britzer Garten, Tulipan)
- ▶ Forum Nachhaltiges Palmöl e.V.
- ▶ Atmosfair gGmbH, Klimaschutzbeitrag 2019



**2021 (7.140 €)**

- ▶ GrünBerlin GmbH (Britzer Garten, Tulipan)
- ▶ Aktion Deutschland Hilft e.V. (Gemeinsam mit GUTcert Auditorenpool und Mitarbeitenden)
- ▶ TARGET Rüdiger Nehberg (Spendenaufruf unseres Mitarbeiters anlässlich eines Radrennens zum Nordkap)



**Aktion  
Deutschland Hilft**  
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen



## Engagement in Gremien

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

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über unsere Gremienaktivitäten im Berichtszeitraum. Im Jahr werden von unseren leitenden Mitarbeitern erneut durchschnittlich mindestens 19 Tage in Gremienarbeit investiert.

Organisation	Gremium	Tage im Berichtszeitraum
IHK Berlin	Ausschuss Umwelt Energie	6
UGA	EMAS Umweltgutachterausschuss	1
UGA AG ZPA	Arbeitsgruppe „Umweltgutachtersystem - Zulassung, Prüfung und Aufsicht“	2,5
DAkKS	AKB Fachbereich 6 für Managementsysteme	3
	Sektorkomitee Emissionshandel	5
DIN	AA-00-09 Energiemanagement	5
	AA-00-08 Management von Treibhausgasemissionen	11
FONAP	Forum Nachhaltiges Palmöl	3,5
DGCN	Deutsches Global Compact Netzwerk	2
VNU	Fachausschuss Nachhaltigkeitsmanagement	2
	Ressortleiter Energiemanagement	2
VAZ	Verband akkreditierter Zertifizierungsstellen	2,5
DENEFF	Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz	3,5
Bitkom	Digitalverband Deutschlands	1,5
Fachverband Biogas	Fachverband Vorträge Richtung Biogas	3



**Jochen Buser**

**Prokurist | Umweltgutachter | Fachleiter Energiemanagement**

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

Wir beteiligten uns an diversen Stakeholderdialogen und Eingaben in Norm- oder Gesetzgebungsverfahren. So findet bei der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkKS) ein enger Austausch mit den anderen Zertifizierungsgesellschaften und Vertretern der Industrie statt, etwa bezüglich der Auslegung von Anforderungen der ISO 50003:2022.

# Managementprogramm 2017-2023

Ziele	Maßnahmen
<b>Nachhaltiges Wirtschaften</b>	
<b>Weiterentwickeln der GUTcert Marktstrategie</b>	Ausarbeiten SWOT-Analysen in allen Fachbereichen im Hinblick auf die Kontextentwicklung; Monitoring jährlich seit 2020
	Erweiterung der übergeordneten Stakeholderbefragung; 2-3 Jahreszyklus wird angestrebt
	Weiterentwicklung der Funktion Produktmanager: neu Definition der Führung und Kommunikationsrunden
	Verbesserung der Schnittstellen und Steigerung der agilen Projekte zwischen Produktmanagern und den Branchenteams: jährliche gemeinsame Planung bei PM-Tagung
<b>Hohe Kundenzufriedenheit, &lt;1,5</b>	Monitoring jährlich
<b>Übertragen der Verantwortung in die Belegschaft</b>	Weiterentwicklung der Organisation mit Fokusthemen „Dezentrale Verantwortungsstruktur“ und „Agiles Management“
	Umsetzung der Kommunikationsstruktur 2.0 für die dezentrale Verantwortung
	Schaffung der Rahmenbedingungen für agile Projekte (Kompetenz, Räume, IT-Support)
<b>Weiterentwicklung der Auditorenstrategie</b>	Festlegen neuer Auditorenstrategie
	Überprüfen des Prozesses für Auditorenzulassung im Hinblick auf die verschärften DAkkS-Anforderungen
	Auditorenbestand für alle Produkte sichern und Einsatz mehrfachqualifizierter Auditorinnen und Auditoren stärken
<b>Informationssicherheit des Geschäfts</b>	Weiterentwicklung der IT, um sicheres und effektives Arbeiten auch mobil sicherzustellen, 1. Phase
	2. Phase: Schaffen eigens Speicherorts für Kundeninformationen
<b>QM-Weiterentwicklung</b>	Weiterentwicklung internes QM: Digitalisierung & Einbinden in Datenbank
<b>Neue Organisationsstruktur - Branchenfokus</b>	Bestehende Struktur in Richtung einer branchenorientierten Organisation entwickeln
	Einführung mit nachgewiesenen Fachkenntnissen der entsprechenden Mitarbeitenden
<b>Festlegen neuer Kommunikationsstruktur</b>	Die branchenorientierte Organisation bedarf neuer interner Kommunikationsstrukturen, Start und routiniertes Laufen
<b>Stärkung der Wirtschaftlichkeit der Berlin Cert</b>	Umstrukturierungsmaßnahmen umsetzen, um das Marketing zu stärken

Frist	Status	Bemerkungen
2020	erledigt	SWOT-Analysen sind teamspezifisch und übergeordnet durchgeführt
2021	erledigt	SWOT-Analysen sind teamspezifisch und übergeordnet durchgeführt
2022	in Arbeit	
2018	erledigt	Alle wesentlichen Stakeholder wurden im Berichtszeitraum abgefragt
2021	erledigt	November 2021
2023	in Planung	
2020	erledigt	Einbetten der Verantwortung in der BL-Ebene, festgelegte Runden finden regelmäßig statt
2021	erledigt	2021 erfolgte erstmalig gemeinsame Planung; der Punkt ist zu einem Festbestandteil der Tagung für darauffolgende Jahre geworden
2019-21	erledigt	ZS: 2019 1,37; 2020 1,3; 2021 127 Akademie: 2019 1,45; 2020 1,40, 2021 1,34
2022-23	in Arbeit	
2019	erledigt	
2019	erledigt	Das System ist eingeführt und wirksam
2019	erledigt	Die Rahmenbedingungen sind geschaffen
2019	erledigt	Die Auditorenstrategie wurde festgelegt und in die Geschäftsprozesse des Auditorenmanagements integriert
2019	erledigt	Der Geschäftsprozess wurde angepasst
2020	erledigt	Das Monitoring läuft mehrfach im Laufe des Jahres zw. Auditorenverantwortlichen der Zertifizierungsstelle sowie den Fachbereichen Auditorenmanagement und Produktentwicklung
2020	erledigt	Alle Mitarbeitenden können effizient und sicher mobil arbeiten, die Internetverbindung wurde deutlich verbessert
2022	in Arbeit	Die Trennung der Infrastruktur schreitet fort
2020	erledigt	2020 die DB wird erweitert, um den Automatisierungsgrad und so die Effizienz der Prozesse zu verbessern und die Qualität sicherzustellen. Das Projekt läuft weiter in geplanten Sequenzen
2017	erledigt	Branchenteams bestimmt, Internetauftritte realisiert
2017	erledigt	Die Kompetenzen wurden in den Teams intern aufgeteilt, Weiterentwicklung nach Schulungsplan
2017	erledigt	Die neue Struktur wurde festgelegt und an die Belegschaft kommuniziert, Organigramm
2021	erledigt	Webseite überarbeitet, Kommunikationskanäle definiert

Ziele	Maßnahmen
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	
<b>Anti-Korruptionsbelange explizit in die Unternehmenspolitik und die Richtlinien aufnehmen</b>	Entwicklung der Antikorruptionsrichtlinie - Überprüfung ggf. Ergänzung der relevanten Verfahren
<b>Integration Berlin Cert</b>	Berlin Cert in Firmenphilosophie mit der von GUTcert abgleichen und anpassen, wo möglich
	Prüfung und wenn möglich Integration der Berlin Cert in das NMS-Datenerfassungssystem der GUTcert
	Prüfung und wenn möglich Integration der Berlin Cert in die NMS-Berichterstattung der GUTcert
<b>Personalbereich</b>	
<b>Steigerung der Attraktivität der GUTcert als Arbeitgeber</b>	Neue Arbeitsmodelle weiterhin nutzen: Konzepte aufstellen und umsetzen je nach Pandemielage
	Erweiterung der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten
	Erhöhung des Starturlaubs ab 2019 auf 27 Tage
	Erhöhung des Starturlaubs auf 28 Tage
	Konzept für Teambildungsmaßnahmen etablieren
<b>Führungskräfteförderung</b>	Kompetenzentwicklung: Konzept
	Schulungsprogramm, Modul 1
	Schulungsprogramm, Modul 1
	Schulungsprogramm, Modul 2
	Schulungsprogramm, Modul 3
<b>Karrierechancen</b>	Förderung der Mitarbeitenden als Folge der Organisationsentwicklung (Verantwortlichkeit jedes MA und persönliche Chancen fördern)
<b>Effizienzsteigerung</b>	Automatisierung der Datenerfassung, ausschließliche Nutzung der Datenbank
<b>Gesundheitsmanagement</b>	Gesundheitstage etablieren
	Alle 2 Wochen Massagenangebot in der FA
	Krankenkassengeförderten Rückenkurs anbieten

Frist	Status	Bemerkungen
2019	erledigt	„Antikorruption-RL etabliert, alle Mitarbeitenden und Auditierenden werden geschult, Kunden unterrichtet. Schulungen wiederholen sich planmäßig alle 2 Jahre.“
2021	erledigt	2. Runde Schulungen
2022	in Planung	3. Runde Schhulungen
2017	erledigt	Etabliert: gemeinsame Strategieentwicklung, interne Prozesse, Reporting
2018	erledigt	Wirtschaftliche und HR-Kennzahlen liegen vor, Umweltkennzahlen sind nicht ermittelbar, da alles pauschal im TU-Vertrag inklusive
2020	aufgeschoben	Coronabedingt und aufgrund der personellen Ressourcen aufgeschoben bis 2023
2020-21	erledigt	Derzeit geben wir weitgehende Freiheit zum mobilen Arbeiten
2022-23	in Arbeit	Zukünftig planen wir die Möglichkeit, 2 bis max. 3 Tage wöchentlich mobil zu arbeiten (nach Teamabstimmung)
2019	erledigt	IT-Rahmenbedingungen geschaffen
2019	erledigt	Arbeitsvertrag
2023	in Planung	
2019	erledigt	Das Konzept wurde verabschiedet und gelebt. <b>Zentral:</b> Konzept liegt vor wird gelebt - jährlich 4 große Treffen. <b>In den Teams:</b> Es wird ein Budget für Teambuildingmaßnahmen pro Teammitglied festgelegt.
2020	erledigt	Das Konzept liegt vor
2020	erledigt	2 Schulungen für TL
2021	erledigt	1 Schulung beim TL-Tag
2022	in Arbeit	Schulungsprogramm im Zeitraum Juli-November wird umgesetzt
2023	in Planung	
2021	erledigt	Es werden immer erst interne Ausschreibungen für die vakanten Stellen veröffentlicht
2017	erledigt	HR ist in die DB integriert und wird kontinuierlich weiterentwickelt
2019	erledigt	Gesundheitstag erfolgt, Juli
2022	erledigt	Gesundheitstag erfolgt, Juni
2023	in Planung	
2021	erledigt	jeden 2. Freitag von 08:30 bis 13:30
2022	laufend	jeden 2. Freitag von 08:30 bis 13:30
2023	in Planung	jeden 2. Freitag von 08:30 bis 13:30
2017	eingestellt	Die angebotenen Optionen haben keine Resonanz in der Belegschaft gefunden; Massagen werden nach wie vor gerne angenommen

Ziele	Maßnahmen
<b>Erfassen der Mitarbeiterzufriedenheit</b>	2. Mitarbeiterbefragung durchführen
	MA-Befragung in den Teams (Sonderumfrage)
	3. Mitarbeiterbefragung
	4. Mitarbeiterbefragung
<b>Umwelt</b>	
<b>Professionalisierung der THG-Bilanzierung</b>	Erstellen eines Konzepts zur Berechnung eines vollständigen Corporate Carbon Footprint (CCF)
	Anpassung der Datenerfassung: Erfassen des digitalen Fußabdrucks von Audits, Schulungen der Akademie und des Bürobetriebs
	Erweiterung der DB um die reiserelevanten Daten
	Mitarbeiterwege zur Firma erfassen, Entstehende CO <sub>2</sub> aus den Mitarbeiterwegen ableiten
<b>Kompensation der unvermeidlichen Emissionen, jährlich</b>	Kauf von CO <sub>2</sub> -Zertifikaten für Projekte mit Umweltfokus und sozialen Charakteristika
<b>Verbesserung der Umweltleistung</b>	Abfallarten aufschlüsseln, Projekt mit Hausverwaltung anstreben
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	
<b>Externes MA-Engagement stärken</b>	Etablieren eines ‚Social Day‘
	Umsetzung der Aktion deckel-gegen-polio.de
<b>Gremienarbeit</b>	umfangreiche Beteiligung aufrechterhalten, wo sinnvoll weiter ausbauen

<b>Frist</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
2018	erledigt	Ergebnisse wurden evaluiert und der GF und der Belegschaft präsentiert. Organisationsstruktur wird als Folge dessen weiterentwickelt
2020	erledigt	pandemiebedingt erfolgte Eine Sonderumfrage der Teamleitenden über das Klima und die Zufriedenheit in den Teams
2021	erledigt	Ergebnisse wurden evaluiert und der GF und der Belegschaft präsentiert. Organisationsstruktur wird als Folge dessen weiterentwickelt
2024	in Planung	
2020	erledigt	Das Verfahren ist erst in der Tabelle Datensammlung dokumentiert
2021	erledigt	Abdeckung über 95% der vollständigen Bilanzierung von CCF (Scope 1-3)
2020	erledigt	Teil der Reisekostenabrechnung
2017	eingestellt	Nicht wesentlich, Großteil der MA fahren zur Arbeit mit dem Fahrrad oder nutzen ÖPNV
2019	erledigt	2019: „Biogas Support Programme“ - Nepal (BSP-Nepal): Mit einem Beitrag von 10.350 € kompensieren wir 450.000 kg CO <sub>2</sub> , - und damit erheblich mehr, als wir im Jahr 2018 und 2019 durch unsere Geschäftstätigkeiten (inkl. Reisen und Akademie) an Emissionen verursacht haben.
2020-21	erledigt	„Solarpanels für Bildung und Lebensqualität“ in Äthiopien und Kenia von myclimate: Mit einem Beitrag von 8.400 € kompensierten wir mit diesem Projekt 600.000 kg CO <sub>2</sub> e für die Jahre 2020 bis 2021.
2022	in Arbeit	weitere Unterstützung des Projekts „Solarpanels für Bildung und Lebensqualität“ in Äthiopien und Kenia von myclimate geplant
2023	in Planung	
2018	eingestellt	Keinerlei Spielraum mit der Hausvermietung
2022	Neuaufnahme	durch neuen Bereich der GUTcert
2018	aufgeschoben	In 2022 durchgeführt im Rahmen der Campagne zur Unterstützung der ukrainischen Flüchtlinge
2022	erledigt	6 Termine und Spende von 900 Euro für die Unterstützung Spendenbrücke Ukraine ( <a href="https://www.spendenbruecke-ukraine.de">https://www.spendenbruecke-ukraine.de</a> )
2023	in Planung	
2018	erledigt	2017-2018 Beteiligung an der Aktion „Deckel-gegen-Polio“, danach wurde das Projekt von Organisatoren eringestellt
2018	erledigt	Die Erfassungssystem erfolgt und wird gepflegt, Entscheidung wird durch die Leitungsrun- den freigegeben

# GRI / DNK - Index

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
<b>Standardangaben</b>	
102-1	Name der Organisation
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen
102-3	Ort des Hauptsitzes
102-4	Ort der Operationen
102-5	Eigentum und Rechtsform
102-6	Märkte bedienen
102-7	Größe der Organisation
102-8	Informationen über Angestellte und andere Arbeiter
102-9	Lieferkette
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz
102-12	Externe Initiativen
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden
102-14	Aussagen der Führungskräfte
102-15	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen
102-17	Verfahren für ethische Verfahren und Bedenken
102-18	Führungsstruktur
102-35	Vergütungspolitik (Führungskräfte)
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
102-40	Liste der Stakeholder
102-41	Tarifverträge
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
102-47	Liste der wesentlichen Themen
102-48	Neudarstellungen von Informationen
102-49	Änderungen der Berichterstattung
102-50	Berichtszeitraum
102-51	Datum des letzten Berichts
102-52	Berichtszyklus

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
	2, 44	
	10 - 13	
	44	
	44	
	3, 5, 8	
10	10	
	0, 11	
	17 - 24	
4	10, 26	
		keine Signifikanzen
1	2, 9	Mitgliedschaft im GC
	30 - 31	
	31	
1 - 3	1, 10, 11, 31	
	1, 11	
5 - 6, 11, 14	4	
	8 - 10	
	8	
8		Die Prämien der Führungskräfte sind an das Erreichen der jeweiligen Nachhaltigkeitsziele gebunden
8	19	
9	5	
	15	außertarifliche Entlohnung
9	4 - 5, 8	
9	4 - 5, 8	
2	6	
	2	nur GUTcert
1	6	direkter Einfluss
1 - 4, 7	6, 32 - 37	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
		keine Signifikanzen
		keine Signifikanzen
	2	
		2019 für GJ 2017-2018
	2	

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
<b>Standardangaben</b>	
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht
102-54	Berichterstattungserklärungen gemäß den GRI-Standards
102-55	GRI-Index
102-56	Externe Überprüfung
<b>Wirtschaft</b>	
103-1/2/3	Management Ansatz
201-1	Direkte wirtschaftliche Wertschöpfung und Verteilung
<b>Umwelt</b>	
103-1/2/3	Management Ansatz
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen - Papierverbrauch
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-3	Energieintensität (pro m2 Fläche und MA)
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs
303-1	Wasserentnahme nach Quelle
305-1	Direkte (Scope 1) Treibhausgasemissionen
305-2	Indirekte (Scope 2) Treibhausgasemissionen
305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)
305-5	Reduktion von Treibhausgasemissionen
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
<b>Mitarbeitende</b>	
401-1/2/3	Management Ansatz
401-1	Beschäftigung: Neue Mitarbeitereinstellungen und Mitarbeiterfluktuation
401-3	Elternzeit
402-1	Mindestkündigungsfristen für betriebliche Änderungen
403-1	Arbeitnehmervertretung in formellen gemeinsamen Arbeitsschutz- und Arbeitsschutzausschüssen
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, behandelt in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
	2	
1	2	DNK: Grundlage für das NMS
	38 - 43	
		nur interne Überprüfung
	6, 8, 10, 32-37	
11	11	Umsatz
10	12	Produktportfolio
	25, 32 - 37	
11	26, 29	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	25, 28	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
	25, 28	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	25 - 26	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	26, 29	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	26	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider – keine Scope 1 Emissionen
13	27, 29	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	26, 27, 29	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	27 - 29	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	26	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
		Energieeffizienz und Umweltfreundlichkeit als Beschaffungskriterien
	17 - 21, 32-37	
	22 - 24	
	20 - 22	
		nach geltenden Recht und entsprechend der Verträge
14	22	
	22	keine Vorfälle
14		werden intern behandelt, ohne Beteiligung von Gewerkschaften
16	24	
	18	

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
<b>Mitarbeiter</b>	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalts und der Vergütung von Männern
406-1	Diversität: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
408-1	Kinderarbeit: Risikostandorte
409-1	Zwangsarbeit: Risikostandorte
412-1	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechte Klauseln erhalten
414-1	Soziale Bewertung der Lieferanten
414-2	Negative Soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
415-1	Politische Einflussnahme
<b>Compliance</b>	
205-1	Management Ansatz
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
15		100% – Belegschaft: jährliche Mitarbeitergespräche
16	20	
	19	keine Unterschiede, nach einem internen System
16		keine
		keine, Mitgliedschaft im GC
		keine, Mitgliedschaft im GC
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
19		keine Parteispenden
20	9	
20	8 - 9	
20		keine Vorfälle
20		keine Vorfälle, Umsetzung der DSGVO
20		keine Vorfälle

# Immer besser werden



**GUT Zertifizierungsgesellschaft  
für Managementsysteme mbH**  
Umweltgutachter

Eichenstraße 3b  
12435 Berlin

+49 30 23320 - 0  
[gut-cert.de](http://gut-cert.de) / [info@gut-cert.de](mailto:info@gut-cert.de)