



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

LennardtundBirner GmbH

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Eva Czyperek

Martin-Schmeißer-Weg 3b
44227 Dortmund
Deutschland

0231 72549 883
eva.czyperek@lennardtundbirner.com



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden EFFAS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

LennardtundBirner ist als Beratungsunternehmen für Wirtschaftsförderungen tätig. Zu dem Angebotsportfolio zählen u.a.

- Beratung zur Erstellung von Standortstrategien für Wirtschaftsförderungsorganisationen, Innovationszentren und Gewerbeflächen-/Ansiedlungskonzepte,
- Gestaltung von Regionalen Entwicklungskonzepten inkl. Beratung zu Fördermitteln und Unterstützung bei der diesbezüglichen Akquise,
- Begleitung der Kommunen bei der erfolgreichen Umsetzung der Strategien und Konzepte,
- Tourismusberatung, Markenentwicklung und Marketingkonzepte für Wirtschaftsstandorte,
- Erstellung von sozioökonomischen Standortanalysen, u.a. auch unter Einbezug der 17 SDGs der UN,
- Veranstaltung von Seminaren zur fachlichen Weiterbildung im Bereich Wirtschaftsförderung,
- Unterstützung bei der Personalauswahl.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Maßnahmen zur Nachhaltigkeit sind in die Unternehmensstrategie eingebunden. Die Maßnahmen beziehen sich sowohl auf interne Prozesse des Unternehmens als auch auf die Beratungsprojekte mit Kund:innen (extern).

Zu den internen Handlungsfeldern zählen u.a.

- Digitalisierung (papierloses Büro, Meetings möglichst per Videokonferenz statt vor-Ort-Termine, nachhaltige Hardwareprodukte (Apple))
- Mobilität (Bahn als Verkehrsmittel, Bahncards für alle Mitarbeiter:innen, Angebot von Leasing-Rädern für Mitarbeiter:innen)
- Backoffice (Bezug von Getränken und Lebensmitteln von lokalen Dienstleistern/Logistik der "letzten Meile", Mehrweg-Verpackungen bei Lebensmitteln)

Zu den externen Handlungsfeldern (Themenschwerpunkte der Beratung) zählen unter anderem:

- Nachhaltige Gewerbegebietsentwicklung (Dekarbonisierung, interkommunale Zusammenarbeit)
- Faktenbasierte Analyse (Berücksichtigung der 17 SDGs)
- Handlungsfelder und Projekte zur nachhaltigen Wirtschaftsförderung (Identifizierung und Priorisierung)
- Fördermittel (Aufzeigen für die nachhaltige Wirtschaftsförderung)
- Strukturwandel (konzeptionelle Begleitung)
- Unternehmens- und Innovationsnetzwerke zum nachhaltigen Wirtschaften (Aufbau und Begleitung)

Darüber hinaus sind intern zwei Nachhaltigkeitsverantwortliche auf der Führungs- und Mitarbeiterebene benannt. Eine Verteilung operativer Verantwortlichkeiten sowohl für interne (u.a. Thematisierung von Nachhaltigkeit in der jährlichen LennardtundBirner-Studie, Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit, Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes) als auch externe Maßnahmen (s. oben) hat auf beiden Ebenen stattgefunden.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Der Klimawandel als ökologische Besonderheit stellt Wirtschaftsstandorte vor neue Herausforderungen, die eine Reaktion der Wirtschaftsförderung erfordern. Dieser äußert sich z.B. in dem Bedarf klimaschädliche Branchen zu transformieren (z.B. Automotive) bzw. in ihrem Strukturwandel und ihrer Nachhaltigkeit zu begleiten (z.B. Bergbau). Auch stellt die Verknappung von Gewerbeflächen bzw. die Begrenzung der Neuinanspruchnahme/Versiegelung von Grün- und Freiflächen eine ökologische Besonderheit dar, die einer strategischen Vergabe der Flächen bedarf. Bei diesbezüglichen Fragestellungen stehen wir Wirtschaftsförderungsorganisationen beratend zur Seite.

Als sozioökonomische Besonderheit ist v.a. der zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel zu nennen. Während mehr Beschäftigte das Rentenalter erreichen und weniger junge Arbeitskräfte am Markt verfügbar sind, verzeichnen viele Wirtschaftsstandorte eine räumliche Zuwanderung aus dem Ausland. Die zielgerichtete Ansprache in- und ausländischer Fach- und Arbeitskräfte gelingt Wirtschaftsförderungsorganisationen mit der konsequenten Vermarktung der Standortstärken. Hierzu begleiten wir unsere Kund:innen bei der Erarbeitung einer Positionierung im Wettbewerb, die auf den wirtschaftlichen Kompetenzfeldern des Standortes basiert.

Als politische Besonderheiten des Unternehmensumfelds ist die Verfügbarkeit von Fördermitteln für die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaftsstandorten und damit in Verbindung stehende Ausschreibungen zu nennen. Zudem werden unsere Strategien i.d.R. unter Vorsitz der kommunalen Parteivorsitzenden und (Ober-) Bürgermeister:innen / Landrät:innen beschlossen.

Die Inside-Out-Perspektive bedienen wir mit einem eigens entwickelten Tool auf Basis der SDGs der UN. Mit dem Tool zeigen wir unseren Kund:innen auf, wo sie als Kommune in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht im deutschlandweiten Vergleich stehen. In der Beratung werden Ansätze zur

Verbesserung bei der SDGs aufgezeigt. Durch die zunehmende Relevanz der SDGs bei Ausschreibungen haben wir uns mit unserem Tool positioniert. Auch durch die Beratung zu den Ressourcen zur Umsetzung der Wirtschaftsförderungsstrategien lässt sich die Inside-Out-Perspektive beschreiben. Die vorgeschlagenen Ressourcen orientieren sich einerseits an den Prioritäten des Wirtschaftsstandortes (Handlungsbedarfe werden in zuvor in tiefgehender faktenbasierter Analyse ermittelt), den Kapazitäten der Wirtschaftsförderungsorganisationen und der Verfügbarkeit von kommunalen Mitteln. So kann es sein, dass bisher bearbeitete Themen wegfallen und neue hinzukommen und/oder die Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen und Partnerorganisationen anders als bisher strukturiert werden. Als weiteres Beispiel sind Vergabekriterien für Gewerbeflächen zu nennen. Diese orientieren sich an den Kompetenzfeldern des Wirtschaftsstandortes, Gegebenheiten der Fläche(n) und örtlichen politischen Rahmenbedingungen. Sie beziehen sich beispielsweise auf die Wirtschaftlichkeit (z.B. Gewerbesteuerkraft), Arbeitsplatzeffekte (z.B. Mitarbeiter pro Quadratmeter) und Nachhaltigkeit des anzusiedelnden Unternehmens (z.B. Familienfreundlichkeit, Energieeffizienz) und können so zum Ausschluss bestimmter Branchen führen.

Die Outside-In-Perspektive lässt sich v.a. mit Nachhaltigkeitsthemen aus öffentlichen Ausschreibungen beschreiben, da die Vergabe von Aufträgen oft über Ausschreibungen gesteuert wird. Ein Risiko besteht darin, dass die Anforderungen an die betriebliche Nachhaltigkeit in Ausschreibungen für uns als kleines Unternehmen eine Projektdurchführung unwirtschaftlich werden lassen (z.B. Pflicht ausschließlich mit der Bahn zu fahren kann dazu führen, dass Kund:innen im schlecht angebundenen ländlichen Raum nicht mehr bzw. weniger zeiteffizient zu erreichen sind). Positive Auswirkungen im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für zukünftige Beratungsprojekte, die sodann auf dem Know-how aktuell laufender sowie abgeschlossener Projekte basieren und bei erfolgreicher Umsetzung einen größeren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten können ("Lebenslanges Lernen"). Die weitere Geschäftstätigkeit zu Nachhaltigkeitsthemen ist u.a. von der Lage der Ausschreibungen abhängig. Die Empfehlungen, die wir unseren Kunden geben, bieten zudem die Möglichkeit bei erfolgreicher Umsetzung als Best Practice-Beispiel für weitere Standorte zu fungieren. Gleichso stellt dies ein Risiko dar, da die empfohlene Umsetzung in der Regel nicht durch uns begleitet wird, sondern "auf eigene Faust" durch die Kunden erfolgt. Als Schlussfolgerung kann ein verstärkter Fokus unseres Unternehmens auf die Umsetzungsbegleitung von Projekten zur nachhaltigen Entwicklung sinnvoll sein, wengleich wir die Umsetzbarkeit unserer Vorschläge garantieren.

Durch das eigens entwickelte SDG- und weiterer Tools sowie unser Know-how ergeben sich neue Umsatzperspektiven (Chancen) für das Unternehmen. Ein Risiko liegt darin, qualifizierte Mitarbeiter:innen zur Umsetzung dieser Themen zu finden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Sowohl bei den intern als extern gesetzten Nachhaltigkeitszielen orientieren wir uns an den SDGs der UN. Folgende Ziele haben wir identifiziert:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Wir verfolgen die Verbesserung des medizinischen Versorgungsangebots, indem wir unsere Kund:innen bei diesbezüglichen Aktivitäten in der Forschung und Entwicklung unterstützen. Auch versuchen wir Kommunen bei der Senkung der Emissionen von Luftschadstoffen mit unseren Beratertätigkeiten zu unterstützen, indem wir Energieeinsparpotenziale aufzeigen. Die Reduktionsziele messen wir nicht quantitativ, wobei eine solche Messung derzeit nicht konkret in Planung ist.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Kommunen kommt eine zentrale Rolle bei Fach- und Arbeitskräftethematiken zu. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Kund:innen bei Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen zu unterstützen. Dazu zählen z.B. die Ertüchtigung zur Aus- und Weiterbildungsförderung, Förderung der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen (z.B. Praktika, Schülerfirmen). Auch fokussieren wir die Aufklärungsarbeit für Unternehmen und Bürger:innen, indem wir Kommunen die Einführung eines Lotsensystems für Bildung für nachhaltige Entwicklung empfehlen. Die für unsere Kund:innen ausgearbeiteten Projektziele lassen sich konkret messen, u.a. durch einen Anstieg der Auszubildenden.

SDG 5: Gleichstellung von Frauen und Männern / SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Mit unserem SDG-Tool analysieren wir die Arbeitslosigkeit getrennt von Männern und Frauen, um mögliche Ungleichheiten zu erkennen und zielgerichtete Maßnahmen für Kommunen zu formulieren. In der Personalsuche für Wirtschaftsförderung berücksichtigen wir Bewerbungen von Frauen gleichermaßen wie von Männern. Die Eignung für die zu besetzende Position machen ebenso wir nicht von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, ethischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft und sozialem oder wirtschaftlichen Status der Bewerber:innen abhängig. In unseren Strategien richten wir Projekte in Richtung Fach- und Arbeitskräfte an alle Personengruppen aus. Die interne Aufgabenverteilung in unserem Team richtet sich nach der fachlichen Qualifikation und Erfahrung. Die Mehrheit unseres

Teams ist weiblich. Die SDGs 5 und 10 wird über die Höhe der Arbeitslosen- bzw. Beschäftigungsquote von Frauen und Männern im Vergleich gemessen. Im Kontext der Personalsuche ist die Stellenbesetzung nach fachlicher Qualifikation schwieriger quantitativ zu messen.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Kommunen bei der Steigerung der Energieeffizienz und dem Ausbau Erneuerbarer Energien mehr Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wir empfehlen diesbezügliche Festsetzungen in Bebauungsplänen (z.B. Pflicht zu Photovoltaik oder Begrünungsmaßnahmen) oder Energiepartnerschaften (benachbarter) Unternehmen zur Dekarbonisierung von Gewerbegebieten. Dabei messen wir die Menge an erzeugter und verbrauchter Energie wir in den Projekten unserer Kunden nicht quantitativ. Eine solche Messung ist derzeit nicht konkret in Planung.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Wirtschaftsförderungsorganisationen dahingehend zu ertüchtigen, dass sie den örtlichen Unternehmen zu einer erhöhten Produktivität verhelfen können (Beratung zu modernen Produktionsmethoden/Industrie 4.0, Aufzeigen von Fördermitteln). Auch zeigen wir Kommunen zielgruppenspezifische Maßnahmen auf, um Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Weiter zielen wir mit unserer Tourismusberatung auf die Ertüchtigung von Tourismusunternehmen zur Steigerung der regionalen Wertschöpfung ab. Das Ziel kann über die Menge von (regionalen) Warenströmen gemessen werden. Ein solches Tool ist derzeit in Erarbeitung.

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Kommunen in der Entwicklung von intelligenten Innovationen und leistungsfähiger Industrie zu unterstützen. Wir erstellen praktikable Besitz- und Betreiberkonzepte und Vermarktungsstrategien für neue und geplante Innovationszentren. Außerdem beraten wir in ähnlicher Form zu der Zukunftsfähigkeit von bestehenden Innovations-, Technologie- und Gründerzentren. In unserer Unternehmensstrategie haben wir die Steigerung der Innovationskraft in Bezug auf unser Angebotsportfolio sowie auf die Produktivitätssteigerung für interne Prozesse als Ziel definiert. Das Ziel kann über die Bilanz von Innovationszentren sowie den aus dem erweiterten Angebotsportfolio generierten Umsatz gemessen werden. Dies erfolgt bereits.

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Mit Empfehlungen zu z.B. nachhaltigem (flächeneffizientem) Bauen und einer verkehrstechnisch optimalen Anbindung von Gewerbegebieten zielen wir auf eine inklusive und nachhaltige Stadtplanung ab. Wir beraten Wirtschaftsförderungen, wie sie die Unternehmen am Standort respektive die Wirtschaftskraft stärken können. Gleichso fokussieren wir die Erhöhung der Aufenthaltsqualität in Innenstädten, da diese von einer starken

Gesamtwirtschaft des Standortes leben. Mit unserem SDG-Tool erfassen wir u.a. Abfallmengen und den Anteil von Freiraum- und Erholungsflächen an der Gesamtbodenfläche von Kommunen im (deutschlandweiten) Vergleich. Wir zielen darauf ab, Kommunen entsprechende Handlungsbedarfe aufzuzeigen und Projekte vorzuschlagen (z.B. zur Erhöhung der Sicherheit und Sauberkeit im öffentlichen Raum). Unserem Tool liegen statistische Daten zugrunde, die das Ziel somit quantitativ messbar machen. Projekte zur Beratung unserer Kund:innen sind zumeist ebenfalls konkret messbar, z.B. über die Erhöhung der Aufenthaltsqualität in Innenstädten, die sich durch Befragungen erheben lässt.

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Intern haben wir uns zum Ziel gesetzt, Abfälle möglichst zu vermeiden (u.a. papierloses Büro, Mehrwegverpackungen von Lebensmitteln). Auch versuchen wir zur Minimierung von ökologischen Risiken beizutragen, indem wir z.B. überwiegend mit der Bahn fahren. Unsere Kund:innen beraten wir dahingehend, umweltschädliche Branchen zu transformieren und globale Abhängigkeiten/Kundenbeziehungen weitestgehend auf die lokalen Ebene zu verlagern (Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, Reduzierung von potentiellen Arbeitsplatzverlusten durch externe Einflüsse, Reduzierung von langen Transportwegen/-zeiten). Eine quantitative Messung des Ziels erfolgt bis dato nicht.

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Im Rahmen unserer Strategien und Konzepte haben wir uns zum Ziel gesetzt, verschiedene Akteursgruppen in zukünftige Entscheidungen über den Wirtschaftsstandort mit einzubeziehen. Wir beteiligen Unternehmen und Bürger:innen über online-Befragungen, führen Gespräche mit Expert:innen und Standortkenner:innen und binden die kommunale Politik in Entscheidungen über zukünftige Handlungsfelder und Projekte der Wirtschaftsförderung mit ein. Die verschiedenen Beteiligungsformate stellen sicher, dass alle relevanten Akteur:innen an entsprechender Stelle an den Strategien/Konzepten partizipieren können. Die Zielerreichung in quantitativer Hinsicht wird über die Zufriedenheit der Akteure mit dem Standort gemessen. Zu deren Erhebung bzw. zur Erhebung des Status Quo nutzen wir die oben genannten Beteiligungsformate. Das Monitoring der weiteren Entwicklung obliegt den Kund:innen, wobei wir eine Umsetzungsbegleitung inkl. Messung der Zielerreichung anbieten.

Als Beratungsunternehmen für Wirtschaftsförderung liegt oft ein stärkerer Fokus auf ökonomische Ziele, wobei wir drauf achten, dass mit dessen Zielerreichung gleichso soziale und ökologische Ziele berücksichtigt werden. Die internen Ziele setzen wir bereits um.

Unsere Strategien beinhalten detailliert ausgearbeitete Projekte, dessen Zielerreichungsgrad anhand von Kennzahlen quantifizierbar und messbar ist. Jedes Projekt enthält einen Zeitplan sowie die zur Umsetzung benötigten

personellen Ressourcen in Form von einmaligen und fortwährenden Aufwendungen in Tagewerken und Vollzeitäquivalenten. Diese sichern den nachhaltigen Erfolg der Maßnahmen. Wir empfehlen nur, was wir auch selber so umsetzen würden.

Intern messen wir u.a. die Erweiterung und kontinuierliche Verbesserung des Angebotsportfolios sowie der Weiterqualifizierung von Mitarbeiter:innen. Beides ermöglicht noch kundenspezifischere Beratungsleistungen. Der quantitative Zielerreichungsgrad kann beispielsweise über jährlich neu entwickelte Tools als auch die Anzahl an besuchten Seminaren gemessen werden. Im Vergleich mit dem Detaillierungsgrad vergangener Projekte kann die Zielerreichung in Bezug auf den Zugewinn an Know-how qualitativ gemessen werden. Das Projektcontrolling (Fortschritt/Ausnutzung des Budgets) wird stark durch online-Formate statt Präsenztermine beeinflusst. Nicht alle vor Ort-Termine lassen sich auch online oder hybrid durchführen, wobei online-Termine in den letzten Jahren stark zugenommen haben.

Jede:r Mitarbeiter:in unseres Unternehmens trägt Verantwortung die Nachhaltigkeitsziele zu kontrollieren und zu dessen Erreichung beizutragen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die durch uns erbrachten Dienstleistungen durchlaufen schematisch die folgenden Stufen:

1. Portfolioentwicklung > 2. Marketing > 3. Vertrieb > 4. Projektausführung.

Bei der für die Portfolioentwicklung eingesetzten IT-Infrastruktur achten wir v.a. auf die Kriterien Langlebigkeit (regelmäßige Software-Updates, gute Reparaturmöglichkeiten, intelligentes Laden) und Kompatibilität (cloudbasierter Unternehmensspeicher, benutzerfreundliche Vernetzung zwischen Laptop, Tablet, Mobiltelefon). Die durch unsere Geschäftspartner:innen (Analysten, Rechnungswesen) eingesetzte Infrastruktur überprüfen wir nicht. Für Qualifizierungsmaßnahmen bei der Portfolioentwicklung s. Kriterium 3.

In unserem Marketing achten wir darauf, authentische und praxisorientierte Beispiele aus den Beratertätigkeiten unseres Unternehmens darzustellen. Die hierfür eingesetzte IT-Infrastruktur gleicht der oben beschriebenen Infrastruktur für die Portfolioentwicklung. Broschüren und Flyer veröffentlichen wir ausschließlich digital, auch die Zertifikate für die Teilnahme an unseren Qualifizierungsseminaren drucken wir nur auf Wunsch der Teilnehmer:innen für den postalischen Versand aus. Unsere Seminare werden elektronisch beworben, finden zumeist online statt und werden papierlos nachbereitet (Versand der Seminarinhalte als PDF per Mail).

Die für den Vertrieb notwendigen Dienstreisen werden vornehmlich mit der Bahn getätigt (Einsparung von Emissionen, Zeitersparnis durch Arbeiten im Zug) oder finden als Videokonferenz statt. Die Pflege von Kundenbeziehungen dokumentieren wir in einem cloudbasierten CRM-System, dessen Optimierungspotential wir regelmäßig prüfen.

In der Projektausführung orientieren wir uns an der fachlichen Qualifikation/Schwerpunktsetzung der Mitarbeiter:innen. Die Kommunikation mit Kund:innen findet überwiegend digital (Videokonferenz, Mails) statt, die Rechnungsstellung erfolgt ausschließlich papierlos. Wir sind der Überzeugung, dass auch der Angebotsversand, die Auftragschreiben und Verträge oft papierlos per Mail ausreichend sind. Auch die im Rahmen der Projektausführung notwendigen Dienstreisen werden möglichst per Bahn angetreten. Neben der fachlichen Qualifikation/Schwerpunktsetzung werden die Projektverantwortlichkeiten möglichst nach Wohnortnähe festgelegt, um die Fahrtwege zu reduzieren (Zeitersparnis, Einsparung von Emissionen). (Währenddessen) Angefallene Überstunden verfallen nicht.

Sowohl die Zusammenarbeit mit Geschäftspartner:innen und Kund:innen als auch mit den Mitarbeiter:innen des Unternehmens orientiert sich an den deutschlandweit geltenden Regulierungen zum Datenschutz, Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht und Vertragsrecht. Kooperationen, die jegliche diskriminierende und extremistische Weltanschauungen mit sich bringen, lehnen wir ab. Probleme der Zusammenarbeit in der sozialen und ethischen Dimension gibt es keine. Mögliche Probleme der ökologischen Dimension beziehen sich auf Dienstreisen, sofern aufgrund von höherer Gewalt (Streik, Unwetter o.ä.) oder deutlich kürzerer Fahrzeit ein Ausweichen auf das Auto erforderlich oder sinnvoll ist.

Mit unseren Geschäftspartner:innen kommunizieren wir über Nachhaltigkeitsthemen, da wir gemeinsam unser SDG-Tool regelmäßig optimieren. In Themen wie z.B. die IT-Infrastruktur und Dienstreisen agieren wir unabhängig voneinander.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als kleines Beratungsunternehmen liegt die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen bei einem der beiden Geschäftsführer und einer Mitarbeiterin (von insgesamt sieben Mitarbeiter:innen). Die Umsetzung und (Weiter-) Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt ergänzend durch das gesamte Team.

In enger Abstimmung der Geschäftsführung untereinander, der Mitarbeiter:innen untereinander sowie der Geschäftsführung mit den Mitarbeiter:innen wird die Nachhaltigkeitsstrategie regelmäßig kontrolliert und analysiert. Die Evaluation bezieht sich sowohl auf die unternehmensinterne Prozesse als auch extern im Umgang mit Kund:innen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist fest im Geschäftsalltag verankert.

Interne Regeln beziehen sich z.B. auf Mülltrennung im Büro und den Bezug von Lebensmitteln lokaler Dienstleister. Auch die Nutzung der Bahn als gängiges Verkehrsmittel ist in den Geschäftsalltag integriert.

Die unternehmensinternen Prozesse sind weitestgehend digitalisiert. Diese beziehen sich z.B. auf die Nutzung von Tablets als digitale Notizblöcke und einem cloudbasierten Unternehmensspeicher.

Darüber hinaus verfolgt unser Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, die Standards kontinuierlich zu verbessern. Der Qualitätsanspruch dabei bezieht sich auf die Entwicklung neuer Tools und die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen, um den Umsatz über die Vergrößerung des Angebotsportfolios und Know-hows zu steigern.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die ökonomischen Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen beziehen sich auf die Umsatzentwicklung, Kundenzufriedenheit, Einhaltung der Projektlaufzeiten, Kosteneinsparungen und Beiträge zu der regionalen Wertschöpfung (letztere insb. auch durch unsere Beratertätigkeit an den Kundenstandorten) heran. In sozialer Hinsicht berücksichtigen wir die Leistungsindikatoren Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement sowie Anzahl von und Kosten für Weiterbildungstage und Schulungen mit Nachhaltigkeitsbezug. Ökologische Leistungsindikatoren beziehen sich auf den Materialverbrauch (z.B. Papier), den Anteil regionaler Produkte sowie Produkte mit Umweltkennzeichnung und CO₂-Emissionen durch IT-Infrastruktur.

Die Zuverlässigkeit der qualitativen Daten gewährleisten wir, indem die Daten von einzelnen Mitarbeiter:innen regelmäßig recherchiert und mit dem gesamten Team evaluiert werden. Zur der Zuverlässigkeit quantitativer Daten nutzen wir digitale und KI-basierte Tools, dessen Ergebnisse wir ebenfalls überprüfen.

Die Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten wir über den Rückschluss mit Daten aus vorherigen Jahren, sodass wir positive und negative Entwicklungen erkennen.

Die Konsistenz der Daten gewährleisten wir über eine standardisierte, einheitliche Vorgehensweise bei der Datenerhebung, -verarbeitung und -auswertung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, sind wir in vergleichsweise wenig Lieferketten eingebunden. Wir arbeiten mit freiberuflichen Analysten zusammen, die uns zur Erstellung unserer Standortstrategien, Regionalentwicklungs-, Gewerbeflächen-, Kommunikations-, Tourismuskonzepte aufbereitete Daten zuliefern. Die Daten zur Erstellung

unserer Analysen werden von öffentlichen Stellen (z.B. Bundesagentur für Arbeit, IT.NRW) bezogen. Eine Bewertung der Lieferanten und Partner innerhalb unserer Lieferkette hat bis dato nicht stattgefunden, wobei wir von einer weiteren Zusammenarbeit absehen, sofern eine Nichteinhaltung der international gültigen Menschenrechte, in Deutschland geltenden Arbeitnehmerrechte und diskriminierendes Verhalten gegenüber jeglicher gesellschaftlicher Gruppen erkenntlich wird.

Die Partner:innen in Lieferketten von Produkten und Dienstleistungen, die wir für den Betrieb des Büros beziehen, bewerten wird nicht, bemühen uns jedoch um die Nutzung klimafreundlicher Alternativen (z.B. Ökostrom) und Fair Trade-Produkten (z.B. bei Lebensmitteln).

Eine Bewertung der Lieferant:innen und Partner:innen in Bezug auf ESG-Kriterien ist zukünftig in unterschiedlichem Umfang sowie in verschiedenen Dimensionen geplant.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Analog zur Bewertung des Anteils der Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette bezüglich der Einhaltung von ESG-Kriterien gehen wir bei der Auditierung dieser vor. Eine regelmäßige, z.B. jährliche Auditierung der Produkte und Dienstleistungen für den Betrieb des Büros in Bezug auf nachhaltigere Alternativen (s. oben) ist möglich. Dabei visieren wir an, die Wertschöpfungsstufen der direkten Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Partner:innen zu bewerten, weitere Vorstufen sind bisher nicht geplant konkreter zu betrachten.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Der Erreichung interner und externer Ziele liegt das gleiche Vergütungssystem bzw. nicht-monetäres Anreizsystem zugrunde. Es werden jährliche Prämien für die geleisteten Tätigkeiten ausgezahlt, die sich weniger an der Menge an Projekten und internen Tätigkeiten als mehr an der dahinter liegenden qualitativen Arbeit messen. Ergänzend besteht die Möglichkeit die Wochenarbeitszeit von 36 Arbeitsstunden auf vier Arbeitstage aufzuteilen,

sodass der Freitag als verlängertes Wochenende genutzt werden kann. Angesammelte Überstunden verfallen nicht. Darüber hinaus verfügt jedes Teammitglied über eine Bahncard, die - auch in der Freizeit - dazu motiviert, nachhaltige Mobilität zu nutzen. Zusätzlich bietet unser Unternehmen Möglichkeiten zur Weiterbildung an, und damit den Anreiz, das eigene Know-how in den persönlichen Themenpräferenzen zu vergrößern. Da Nachhaltigkeit von allen Mitarbeiter:innen als zentrales Zukunftsthema bewertet wird, sind mit der Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsformaten die Nachhaltigkeitsziele im Anreizsystem verankert.

In jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen wird die Zielerreichung evaluiert. Dabei wird neben dem Gehalt über Qualifizierungsmaßnahmen zur persönlichen Entwicklung sowie zur Erweiterung der Kenntnisse in seinem/ihrer thematischen Fokus gesprochen. Auch die Zielerreichung in den Projekten mit Kund:innen wird im Rahmen der Gespräche thematisiert. Diese kann mit digitalen Tools gemessen werden (z.B. Projektfortschritt/Ausnutzung des Projektbudgets, Effizienzsteigerung bei einzelnen Tätigkeiten durch Lernfortschritte des/der Mitarbeiter:in oder den Einsatz neuer Tools).

Aufgrund der kleinen Unternehmensgröße mit insg. < 10 Mitarbeiter:innen und Führungskräften werden die Nachhaltigkeitsziele nicht über ein Kontrollorgan (in Form eines Aufsichtsrats oder Beirats) der Führungsebene evaluiert.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Aus der klaren Fokussierung des Unternehmens auf die Beratung von Wirtschaftsförderungen ergeben sich die wichtigsten Anspruchsgruppen. Die Fokussierung des Unternehmens wiederum beruht auf der jahrelangen Erfahrung in der der Leitung und Beratung von Wirtschaftsförderungen durch die LennardtundBirner-Geschäftsführung. Damit verwandte Anspruchsgruppen ergeben sich aus den weiteren beruflichen Hintergründen der Geschäftsführung und der Mitarbeiter:innen.

Über die Anspruchsgruppe Wirtschaftsförderungen hinaus zählen damit verwandte kommunale Einrichtungen wie z.B. Innovationszentren, Stadtplanungsämter und regionale Einrichtungen zu den Kund:innen von LennardtundBirner. Weitere Stakeholder, die in die Beratungsprojekte mit einbezogen werden sind die Unternehmen, Expert:innen und Bürger:innen an

den Kundenstandorten. Ihre Meinungen werden in die Definition von Handlungsfeldern und in die Ausarbeitung von Projekten einbezogen.

Der direkte Dialog findet in den Beratungsprojekten via Telefon, Mail, online- und Präsenz-Veranstaltungen statt. Der indirekte Dialog bzw. weitere durch LennardtundBirner genutzte Kommunikationskanäle ist ein Newsletter, LinkedIn und die Unternehmenswebsite. Darüber hinaus treten wir in unseren Seminaren, bei Messen und Veranstaltungen wie z.B. der EXPO-Real und Polis-Convention mit unseren Anspruchsgruppen in Kontakt. Die Ergebnisse der Dialoge fließen als Know-how sowie als Erfahrungsgewinn in zukünftige Projekte mit Kund:innen und die Evaluation der internen Nachhaltigkeitsstrategie ein.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Innovationen bei unseren Dienstleistungen basieren auf eigens oder durch unsere Zulieferer:innen entwickelte und/oder verbesserte Analysetools sowie die Weiterbildung von Mitarbeiter:innen. Die damit einhergehende Automatisierung von Prozessen führt zu einer Arbeitszeiterparnis von Mitarbeiter:innen und Kostenersparnis bei der Datenbeschaffung. Die Ersparnis von Arbeitszeit und Kosten ist quantifizierbar bzw. durch unser digitales Zeiterfassungssystem messbar und über das Projektcontrolling anhand von konkreten Zahlen einsehbar. So sind beispielsweise die Daten direkt über das Tool herunterzuladen und eine Datenbestellung mit ca. 1-2 Wochen Lieferzeit ist obsolet.

Weitere Innovationsprozesse werden durch kundenseitige Anfragen und Marktbeobachtungen ausgelöst.

Ein verbreitertes Angebotsportfolio erhöht die ökonomische Nachhaltigkeit des Unternehmens durch neue potentielle Absatzmärkte/Wettbewerbsvorteile. Die Entwicklung trendgeleiteter Innovationsprozesse ermöglicht es, auf marktseitige Herausforderungen frühzeitig reagieren zu können (Resilienz). Durch den Lernfortschritt aus unseren Projekten ergeben sich jährlich ca. 2 neue Tools sowie die konstante Weiterentwicklung bestehender Tools. Diese diskutieren wir im Rahmen unserer wöchentlichen Teamsitzung sowie unseres jährlich stattfindenden Strategiemeetings mit dem gesamten Team.

Nachhaltigkeit bei unseren Kund:innen stoßen wir durch innovative Projekte in unseren Strategien an. Beispielsweise beraten wir zur Stärkung und Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Kompetenzfelder am Standort, indem wir u.a. die Kreislauffähigkeit der Branchen und die Stärkung lokaler/regionaler Wertschöpfungsketten berücksichtigen. Als weitere Beispiele sind die Integration von sozialer Nachhaltigkeit bei Vergabekriterien für Gewerbeflächen und die Entwicklung der Innenstadt als impulsgebender Wirtschaftsfaktor eines Standortes zu nennen. Bei den durch uns vorgeschlagenen Projekten achten wir darauf, dass dessen Nachhaltigkeit anhand von definierten Kennzahlen regelmäßig gemessen und gemonitort werden kann. Auf Wunsch unserer Kund:innen ist zudem eine diesbezügliche Umsetzungsbegleitung möglich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Regelmäßige Updates unserer Hardware gehen mit der Verbesserung der Energieeffizienz einher (z.B. automatische Anpassung der Bildschirmhelligkeit an die Umgebungsnutzung, intelligentes Laden). Zudem bemühen wir uns fortwährend um einen energiesparenden Betrieb des Büros (z.B. Licht aus bei Verlassen des Raumes, Reduzierung der Wassertemperatur in Küche und Bad, im kalten Monaten Reduzierung der Heiztemperatur nach Verlassen des Büros), wobei aufgrund unserer Tätigkeit in der Dienstleistung die Betrachtung unserer Angebote als Produkte im Sinne von materiellen Waren und Gütern an dieser Stelle schwierig ist.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Die Investitionen für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells beziehen sich im Wesentlichen auf Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Dabei erscheint es nicht sinnvoll, die Kosten in das Verhältnis zum Umsatz zu setzen, da sich mit wenigen Weiterbildungsmaßnahmen nahezu alle Projekte inhaltlich tangieren lassen. Unsere Strategien und Konzepte zielen auf die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaftsstandorten ab, sodass Nachhaltigkeit Kernbestandteil und Querschnittsthema aller unserer Produkte ist.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Anders als produzierende Unternehmen beanspruchen wir als Beratungsunternehmen vergleichsweise wenig natürliche Ressourcen. Diese beziehen sich v.a. auf Energie (z.B. Einsatz technischer Geräte, Nutzung von Rechenzentrumsinfrastruktur, Betrieb des Büros, Geschäftsreisen). Auch die angefallenen Emissionen fallen vergleichsweise gering aus (z.B. Betrieb des Büros, Fahrten bevorzugt mit der Bahn). Die Ressourcen Fläche (z.B. fester Bürositz, große Anteile von HomeOffice) und Wasser (z.B. Betrieb des Büros, Geschäftsreisen) beanspruchen wir ebenfalls nur vergleichsweise wenig. Analog verhält sich die angefallene Menge Abfall (z.B. papierloses Büro) bei uns als Dienstleister im Vergleich zu produzierenden Unternehmen.

Auf Basis des oben beschriebenen Ressourcenverbrauchs lässt sich grob folgende Rangliste ableiten:
Energie > Emissionen > Fläche > Wasser > Abfall

Die Angaben zum Energieverbrauch sind im Leistungsindikator 12 aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Zur Steigerung der Ressourceneffizienz haben wir uns v.a. zum Ziel gesetzt

- den reisebedingten CO₂-Ausstoß bzw. die dadurch angefallenen Emissionen zu reduzieren,
- die Energieeffizienz (u.a. über optimiertes Laden, Verlängerung der Einsatzdauer von technischen Geräten, Stromsparen im Büro durch Licht ausschalten) zu erhöhen,
- auf die Umweltverträglichkeit von eingekauften Produkten zu achten (u.a. Einsatz von Recycling-Papier und Hardware mit geringer Ökobilanz, Verwendung von Mehrfachverpackungen).

Neben qualitativen Zielen haben wir bis dato keine Quantifizierung bzw. Messung zur Reduzierung des reisebedingten CO₂-Ausstoßes sowie zur Erhöhung der Energieeffizienz definiert. Es ist jedoch festgelegt, die bereits begonnenen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele kontinuierlich weiter zu verfolgen. Die Umweltverträglichkeit der von uns eingekauften Produkte ist vor dem Hintergrund der Kosten und Nutzen fortwährend zu erhöhen. Es ist jedoch anzumerken, dass wir aufgrund unserer Tätigkeit als Beratungsunternehmen wir im Vergleich zu Produzierenden Unternehmen relativ wenig Ressourcen beanspruchen, sodass eine diesbezügliche quantitative Messung (u.a. aus Kapazitätsgründen) derzeit nicht anvisiert wird.

Einzelmaßnahmen, um diese Ziele zu erreichen beziehen sich u.a. auf

Papier

- die Archivierung von Dokumenten in digitalen Akten
- Digitalisierung von Ausgangsrechnungen und HR-Prozessen wie z.B. Urlaubsanträge, Krankmeldungen, Reisekostenabrechnung, Zeiterfassung
- Bereitstellung von Präsentationen, Berichten und Kartenmaterial etc. ausschließlich digital
- Verwendung von umweltfreundlichem Papier

Wasser

- bedarfsgerechte Zubereitung von Heißwasser
- Spülmaschinennutzung statt per Hand zu spülen
- Laufenlassen der Spülmaschine im Energiesparmodus

Energie

- bedarfsgerechtes und energiebewusstes Lüftungs- und Heizverhalten durch mehrmaliges Stoßlüften täglich
- vollständiges Herunterfahren und Ausschalten des Computers bei Arbeitsschluss
- automatischer Ruhezustand vom Drucker/Kopierer sowie des Computers bei Verlassen des Arbeitsplatzes
- Verwendung von Steckdosen mit Kippschaltern zum vollständigen Abschalten
- Verkauf gestellter Notebooks nach der betrieblichen Einsatzdauer an Beschäftigte zur Privatnutzung

Abfall

- Abfallstationen für Papier, Plastik, Restmüll und Glas
- Vermeidung des durch Take Away- und To Go-Behältern anfallenden Abfalls, indem das Mitbringen und Aufwärmen von selbst zubereiteten Speisen möglich ist
- Einsatz eines Kaffeevollautomaten (statt Pad-/Filter-/Kapselmaschine)

Einkauf

- Bezug von Getränken aus Mehrwegflaschen aus Glas
- Bevorzugung lokaler Zulieferer und unabhängiger Händler
- Vermeidung von Print-Materialien zu Marketingzwecken, zudem kein postalischer Versand
- Berücksichtigung von Aspekten des Energieverbrauchs in der Nutzungsphase sowie die Langlebigkeit und Reparaturmöglichkeiten von IT-Infrastruktur
- Einkauf von Büromaterialien in Sammelbestellungen statt vielen Kleinlieferungen
- Verzicht von Einmal-Verpackungen für z.B. Kondensmilch, stattdessen gemeinsame Nutzung größerer Verpackungen
- Berücksichtigung einer bedarfsgerechten Bestellmenge bei Lebensmitteln

Veranstaltungen

- Auswahl von Veranstaltungsorten für Präsenzseminare mit guter ÖPNV-Anbindung, zumeist Durchführung von online-Seminaren
- Gestaltung anreisefreundlicher Start-/Endzeiten für die Präsenzseminare

- Einsatz langfristig nutzbarer Namensschilder

Die Einzelmaßnahmen werden in den obenstehenden Bereichen noch nicht vollständig umgesetzt, wobei sich der Zielerreichungsgrad mit > 75 % bewerten lässt. Gründe für die fehlenden 25 % sind z.B., dass einige Gewohnheiten noch nicht etabliert sind und zentrale Veranstaltungsorte durch unsere deutschlandweite Tätigkeit je nach Teilnehmerkreis eine längere Anreise mit sich bringen können.

Auch die Risiken sind aufgrund unserer beratenden statt produzierenden Geschäftstätigkeit gering. Dennoch ergeben sich Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme durch unsere Geschäftstätigkeit, da z.B. Termine in ländlichen Räumen eine nachhaltige Anreise mit dem ÖPNV z.T. erschweren. Eine nicht gegebene oder deutlich längere Reisezeit beanspruchende ÖPNV-Anbindung führt demnach zu einer Anreise mit dem Pkw. Auch lassen sich Dreiecksfahrten nicht immer durchführen - entweder durch kollidierende Zeitpläne parallel laufender Projekte oder spontane Terminänderungen.

Risiken aus den Geschäftsbeziehungen resultieren aus dem Angebot von Dienstleister:innen, die sich nur schwer durch nachhaltigere Alternativen ersetzen lassen. Beispielsweise würden wir die Mülltrennung in unserem Büro stärker forcieren, stehen jedoch in Abhängigkeit mit dem lokalen Abfallwirtschaftsbetriebs.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Aufgrund unserer Tätigkeit als Dienstleister fällt wenig Abfall im Vergleich zu produzierenden Unternehmen an. Den durch den Betrieb des Büros und auf Dienstreisen angefallenen Abfall monitoren wir nicht. Unser Modell mit einer vier Tage-Woche bzw. der Möglichkeit, bis zu zwei Tage pro Woche im Home Office zu arbeiten sowie die Verwendung von wiederverwendbaren Verpackungen von Lebensmitteln, wirkt sich jedoch positiv auf die anfallende Abfallmenge aus.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Bei der ohnehin vergleichsweise geringen Abfallmenge durch den Betrieb des Büros bemühen wir uns um Mülltrennung (Papier, Plastik, Restmüll, Glas). Diese ist weiter mit der Trennung zwischen kompostierbaren Abfällen zu optimieren. Wir selber recyceln unsere angefallene Menge an Abfall nicht, sondern arbeiten diesbezüglich mit der EDG Entsorgung Dortmund GmbH zusammen. Wie hoch der Abfallanteil ist, der durch das

Entsorgungsunternehmen recycelt wird, erfassen wir nicht.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Den Energieverbrauch (Strom, Gas, Wasser) unseres Büros erhalten wir mit unserer jährlichen Nebenkostenabrechnung. Dieser ist im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering und wird zudem durch unser Modell einer Woche mit nur vier Arbeitstagen und der Möglichkeit von zwei Tagen Home Office pro Woche und Mitarbeitenden reduziert. Der Stromverbrauch für das Jahr 2023 betrug 1.638 kWh bei einer Mietfläche von ca. 163 m².

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Aufgrund unserer Tätigkeit im Dienstleistungsbereich ist der Emissionsausstoß unseres Unternehmens im Vergleich zu produzierenden Unternehmen relativ gering. Die wichtigsten Emissionsquellen sind der Bürobetrieb (u.a. durch 4-Tage-Woche und anteiligem Home Office reduziert), das Pendeln der Mitarbeiter:innen und vor Ort-Kundentermine. Die größten klimarelevanten Emissionen unseres Unternehmens lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die im Bürobetrieb ausgestoßenen Emissionen resultieren aus dem Strom- und Gasverbrauch.
- Die Mitarbeiter:innen pendeln je nach Entfernung des Büros und nach Möglichkeit zum mobilen Arbeiten während der Fahrt mit dem Auto oder mit der Bahn.
- Die bei vor Ort-Terminen ausgestoßenen Emissionen durch die An-/Abreise (v.a. mit der Bahn, z.T. mit dem Firmenwagen). Herausfordernd ist die Bahn als oft unzuverlässiges Verkehrsmittel, sodass auf das Auto ausgewichen werden muss.

In Bezug auf den Bürobetrieb haben wir uns zum Ziel gesetzt, möglichst Ökostrom aus Erneuerbaren Energien zu beziehen. Die Umstellung ist abhängig von der Kündigungsfrist und Vertragslaufzeit des aktuellen Stromvertrags. Eine Umstellung auf einen Elektro-Firmenwagen ist aufgrund unserer deutschlandweiten Tätigkeit von der Reichweite abhängig. Gleichzeitig visieren wir an, den Strom-, Gas- und Wasserverbrauch fortwährend zu reduzieren sowie die Bahn gegenüber dem Auto bevorzugt als Verkehrsmittel zu nutzen, wobei zur Erreichung der Reduktionsziele keine Mengenangaben

definiert sind.

Folgende konkrete Ziele und Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien haben wir bereits erreicht bzw. umgesetzt:

- Teilen eines Dienstwagens für alle Mitarbeiter:innen statt mehrerer Dienstfahrzeuge
- Angebot von Leasingfahrrädern
- Ausstattung aller Beschäftigten mit Bahncards
- Zusammenlegen mehrerer Kundentermine vor Ort bzw. entlang der Strecke bzw. Durchführung von Dreiecksfahrten
- Möglichkeit von Remote Work zur Erhöhung der Arbeitsortflexibilität, zur Vermeidung von Fahrten und zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sofern dem keine Projektgründe entgegenstehen

Berechnungen der klimarelevanten Emissionen erfolgen bis dato nicht. Bezugsgrößen wie z.B. das Basisjahr bei Reduktionsberechnungen sind ebenfalls noch nicht definiert. Um Vermeidungspotentiale zu ermitteln, sollen Berechnungen mit dem VfU-Kennzahlentool (Umweltkennzahlen für Finanzinstitute), dem EcoCockpit-Tool der Effizienz-Agentur NRW o.ä. erfolgen. Einen konkreten Zeitplan gibt es dafür allerdings nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Die Treibhausgasemissionen unseres Unternehmens erfassen wir aufgrund unserer geringen Anzahl an Emissionsquellen und vergleichsweise geringen Ausstoßes an klimarelevanten Emissionen nicht. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, fallen die Emissionen sowohl im Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) als auch im Scope 3 (indirekte Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette) relativ gering aus. Eine genaue Trennung der Scope-Emissionen nehmen wir nicht vor. Eine Erfassung der Emissionen ist in zeitnaher Zukunft nicht geplant.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die national anerkannten Standards zu Arbeitnehmerrechten halten wir ein. International sind wir nicht beratend tätig. In Bezug auf die Standards halten wir u.a. folgende Zielsetzungen bereits ein und sind bemüht, dessen Einhaltung fortwährend zu gewährleisten:

- **Arbeitszeit:** Die Wochenarbeitszeit beträgt 36 h. Dabei steht es den Mitarbeiter:innen frei, diese in 4,5 Tagen (4 x 8 h, 1 x 4 h) oder 4 Tagen (4 x 9 h) zu leisten. Die Einhaltung der Pausenzeiten (30 min bei 8 h /Tag bzw. 45 min bei 9 h/Tag) wird mit einem Zeiterfassungssystem kontrolliert. Die 4-Tage-Woche soll dazu beitragen, die Effizienz zu steigern und den Wochenstart erholt zu beginnen.
- **Mindestlohn:** Alle in unserem Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter:innen erhalten eine Vergütung, die mindestens der Höhe des Mindestlohns entspricht.
- **Urlaubsanspruch:** Der Urlaubsanspruch für eine 5-Tage-Woche liegt gesetzlich bei 20 Tagen. Bei LennardtundBirner liegt der Anspruch bei 27 Tagen sowie je 0,5 Tage für Silvester und Heilig Abend.
- **Mutterschutz und Elternzeit:** Schwangere sowie junge Mütter und Väter haben nach der Geburt des Kindes Anspruch auf Elternzeit.
- **Gleichbehandlung:** Bei LennardtundBirner werden alle Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Identität gleichbehandelt.
- **Datenschutz:** Für die Dauer des Vertragsverhältnisses mit unseren Kunden und einen Zeitraum von zehn Jahren danach sind wir verpflichtet über alle vom Auftraggeber überlassen und als vertraulich bezeichneten Informationen oder Daten, die uns im Zusammenhang mit dem Auftrag bekannt werden, Stillschweigen zu wahren oder diese nicht an Dritte weiterzugeben. Videokonferenzen führen wir bevorzugt mit Zoom über connect4video durch. Dabei laufen die Videokonferenzen über Server in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Connect4video erfüllt die

Vorgaben der DSGVO und des BDGS.

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus definiert LennardtundBirner die 4-Tage-Woche bzw. die Wochenarbeitszeit von 36 h als Vollzeitbeschäftigung bei vollem Gehalt. Mitarbeiter:innen mit einer Wochenarbeitszeit von 27 h bzw. 18 h haben analog die Möglichkeit, die Arbeit in 3 bis 2 Wochenarbeitstagen zu leisten. Zudem finden jährlich Mitarbeitergespräche, u.a. zur Zufriedenheit, Arbeitsbelastung, Themenfokussierung und Weiterqualifizierung, statt. Änderungen in der Organisation und Personalstruktur werden frühzeitig und transparent kommuniziert (z.B. Updates zu Stellenausschreibungen/Bewerberstand). Zum Schutz vor dem Corona-Virus stellt unser Unternehmen Masken, Desinfektionsmittel und Selbsttests bereit.

Jede:r Mitarbeiter:in hat die Möglichkeit, sich an dem Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens zu beteiligen. Das Nachhaltigkeitsmanagement bezieht sich dabei zum einen auf die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes als auch auf alle in dem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen zur Umsetzung des Berichtes.

Im Rahmen unserer deutschlandweiten Beratungstätigkeit zählt die An-/Abreise als Arbeitszeit. Um Übernachtungskosten zu sparen bzw. am nächsten Tag Folgetermine andernorts wahrnehmen zu können, kommt es vereinzelt zu einer Arbeitszeitüberschreitung von mehr als 10 h/Tag.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen Risiken und negativen Auswirkungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, u.a. dadurch dass

- wir als Beratungsunternehmen keine physischen Produkte herstellen oder direkt in gefährliche oder umweltbelastende Tätigkeiten involviert sind,
- unsere Mitarbeiter:innen in gut ausgestatteten Büros mit Zugang zu modernen Arbeitsplätzen, Technologie und ergonomischen Möbeln arbeiten,
- wir uns an die in Deutschland geltenden Regelungen zu Arbeitszeiten, Mindestlöhnen, Arbeitssicherheit und deren Arbeitsrechten halten und damit sicherstellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer geschützt sind,
- unsere Mitarbeiter:innen hochqualifizierte Fachkräfte sind, die über spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen sowie Zugang zu beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben, was zu einer hohen Arbeitszufriedenheit und geringerem Risiko von Arbeitnehmerrechtsverletzungen führt,
- bei unseren Geschäftsbeziehungen der Fokus auf der Bereitstellung von Wissen und Expertise liegt und wir keine Lieferketten im traditionellen Sinne betreiben bzw. keine physischen Güter produzieren und wir dadurch weniger anfällig für Probleme sind, die in komplexen Lieferketten auftreten können (z.B. unsichere und gefährliche Arbeitsbedingungen).

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Unsere Ziele zur Chancengerechtigkeit beziehen sich auf Mitbestimmung, Arbeitszeit/Ort, Demografie, Vielfalt sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit. Zur Zielerreichung setzen wir u.a. folgende Strategien und konkrete Maßnahmen bereits um:

Mitbestimmung zur Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen in Entscheidungsprozessen

- Durchführung wöchentlicher Teammeetings, die der Transparenz über geplante, laufende und kürzlich beendete Projekte dienen
- Durchführung gemeinsamer Strategieworkshops (jährlich)
- Stärkung des Teamzusammenhalts durch eine Weihnachtsfeier

Arbeitszeit/Ort zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen

- Angebot flexibler Arbeitszeitmöglichkeiten für alle Mitarbeiter:innen
- Teilzeitmodelle mit stunden- und tageweiser Freistellung
- Gewährung Gleitzeitstunden flexibel zu nutzen
- Gewährung von Freizeitausgleich für angesammelte Überstunden
- Ermöglichung der Arbeitszeit aus dem Home Office

Demografie zur Berücksichtigung und Förderung unterschiedlicher Altersgruppen im Unternehmen

- Nachwuchsförderung durch Angebote für Ausbildung, Vergabe von Praktika und Werkstudierendenstellen, Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
- Aufbau von Hochschulkooperationen durch Dozierendentätigkeit
- Zusammensetzung altersheterogener Projektteams

Vielfalt zur Förderung von Diversität und Inklusion im Unternehmen

- Förderung Generations- und kulturübergreifender Zusammenarbeit

- Sicherstellung der Chancengleichheit bei Personaleinstellungen
- Besetzung von Projektleitungsrollen neben der Berufserfahrung auch nach fachlichem Hintergrund
- Ermöglichung eines flexiblen Wiedereinstiegs nach Mutterschutz, Elternzeit ö.ä.

Arbeitssicherheit und Gesundheit zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes für alle Mitarbeiter:innen

- Erhebung der Arbeitsbelastung in Projektspitzen
- Bereitstellung von kostenfreien Getränken
- Aufstellung von Grünpflanzen in den Büros
- Finanzierung von externen Beratungen und Coachings, z.B. Konfliktbewältigung, Stressmanagement etc.

Die obenstehenden Maßnahmen werden bereits umgesetzt. Es ist geplant, die Maßnahmen fortzuführen, um die Ziele auch zukünftig weiter zu verfolgen bzw. zu erreichen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Zielsetzungen und Strategien zur Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit gestalten sich individuell für jede:n Mitarbeiter:in. Sie fördern die Fähigkeit der Mitarbeiter:innen zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt und beziehen dabei auch die demografische Entwicklung mit ein.

(Weiter-)Bildung

- Die fachliche Weiterbildung durch Seminare orientiert sich dabei an dem Schwerpunktinteresse (z.B. Gewerbeflächentwicklung, Datenaufbereitung) des/der jeweiligen Mitarbeiter:in. Ebenso ermöglicht unser Unternehmen die persönliche Weiterbildung (z.B. zu Präsentationstechniken, Körpersprache). Aufgrund der umsetzungsorientierten Beratertätigkeit von LennardtundBirner, haben die ausgewählten Weiterbildungsmaßnahmen als Invest für zukünftige Projekte zumeist einen hohen Praxisbezug.
- Die Ermittlung und Festlegung der Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen erfolgt individuell und im direkten Dialog (z.B. jährliches Mitarbeitergespräch) mit dem/der Mitarbeiter:in.

- Jährlich ist die Teilnahme an mehreren Schulungen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung möglich. Das Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter:innen dabei in finanzieller und zeitlicher Hinsicht, sodass die Teilnahme während der Arbeitszeit möglich ist.
- Darüber hinaus hat jede:r neue:r Mitarbeiter:in die Möglichkeit, kostenlos an unserem gesamten Seminarprogramm teilzunehmen. Auf diese Weise lernt er/sie das gesamte Angebotsportfolio unseres Unternehmen mit Praxisbeispielen kennen.

Gesundheitsmanagement

- Neben der Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung während der Arbeitszeit, ist es in Abstimmung mit sonstigen internen und externen Terminen jederzeit möglich, Arzttermine o.ä. auch während der Arbeitszeit wahrzunehmen.
- Zusätzlich verbessert die 4-Tage-Woche die Work-Life-Balance.

Digitalisierung

- Sowohl für unsere internen Abläufe und Prozesse als auch die mit dem Kunden, die zu standardisieren sind, haben wir Schritt-für-Schritt-Anleitungen auf unserem cloudbasierten Server abliegen. Die kleinschrittigen Beschreibungen ermöglichen die Nachvollziehbarkeit und Umsetzbarkeit v.a. in Bezug auf kompliziertere Abläufe, Abläufe, die seltener ausgeführt werden oder Abläufe, die zum ersten mal durchgeführt werden.
- Zudem haben wir intern für organisatorische und fachliche Belange und Tätigkeiten feste Ansprechpersonen definiert. Die Klärung der Verantwortlichkeiten trägt zu einem Wissensgewinn in spezialisierten Bereichen bei. Dies ermöglicht zudem schnelle Onboarding-Prozesse von neuen Mitarbeiter:innen durch den Einarbeitungsplan analog der konkreten Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten.

Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels

- Da ein Großteil unseres Team relativ jung ist, verstehen wir dies als Chance zur Begegnung des demografischen Wandels. Auf diese Weise können viele junge bzw. mit digitalen Tools, Prozessen und Abläufen erfahrene Mitarbeiter:innen den älteren bzw. weniger auf diesem Gebiet erfahrenen Mitarbeiter:innen intern weiterhelfen, ohne dass weitere externe Kosten für Schulungen anfallen.

Die Zielerreichung in Bezug auf die (Weiter-)Bildung ist ein kontinuierlicher Prozess, sodass sich die Zielerreichung schwer messen lässt. Sie ist auch von den individuellen Kapazitäten der Mitarbeiter:innen bzw. den derzeit

anstehenden Aufgaben in den Kundenprojekten abhängig. Der Vorrang von Kundenterminen verhindert in Einzelfällen die Teilnahme an Seminaren, die je nach Thema oft nur ein- bis zweimal jährlich angeboten werden.

Die Ziele für die Beschäftigungsfähigkeit in Bezug auf die Digitalisierung sowie auf den Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels sind weitestgehend erreicht. Im Bereich Digitalisierung liegen zu einzelnen Prozessen bzw. v.a. zu neuen Abläufen z.T. keine Anleitungen auf dem Server ab. Grund ist analog zu der (Weiter-)Bildung, dass interne Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit zumeist geringer als projektbezogene Berateraktivitäten priorisiert werden.

Mögliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Dienstleistungen ergeben können und negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben können sind z.B.

- eine hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck, da wir oft mit engen Zeitplänen und anspruchsvollen Projekten konfrontiert sind. Dadurch können Mitarbeiter:innen phasenweise weniger Zeit und Energie haben, sich weiterzubilden.
- Veränderungen in der Beratungsbranche, die neuen Trends wie z.B. Digitalisierung und KI unterliegt, wodurch Mitarbeiter:innen kontinuierlich neue Technologien und Methoden erlernen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Die Altersstruktur und -verteilung unseres Unternehmens ist sehr heterogen, da die Altersspanne von 26 bis 71 Jahren reicht. Auf 9 Mitarbeitende fallen 8,5 Vollzeitäquivalente, die sich wie folgt auf die Altersgruppen aufteilen: 1,5 VZÄ zwischen 25 und 34, 4 VZÄ zwischen 35 und 44, 2 VZÄ zwischen 55 und 64 und 1 VZÄ zwischen 65 und 74.

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Der Anteil an weiblichen Mitarbeitenden ist in unserem Unternehmen mit zwei Dritteln bzw. 6 von 9 Mitarbeitenden hoch.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Entgegen des hohen Anteils an weiblichen Mitarbeitenden im Unternehmen, ist die Geschäftsführung durch zwei Männer besetzt. Dies begründet sich durch die Qualifikation und Erfahrung. Obwohl keine weiblichen Mitarbeitenden Führungspositionen mit Personalverantwortung inne haben, richtet sich die Verantwortung zur Leitung von Projekten analog der Besetzung der Geschäftsführung nach Qualifikation und Erfahrung des/der jeweilige:n Mitarbeiter:in.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Die durchschnittlichen Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ und Jahr liegen zwischen 200 und 500 €, wobei Veranstaltungen (v.a. Formate, die online stattfinden) oft kostenlos sind. Zudem dient die Teilnahme an Veranstaltungen wie dem Forum Deutscher Wirtschaftsförderer oder die Jahreskonferenz des BVIZ gleichso zur Zwecken der Weiterbildung als auch zur Akquise.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Zielsetzungen, Maßnahmen und Strategien für unser **eigenes Unternehmen** zur Achtung der Menschenrechte sind u.a.

Faire Arbeitsbedingungen einschließlich angemessener Vergütung, Arbeitszeiten und Arbeitsumgebung

- Einhaltung der arbeitsrechtlich geltenden Gesetze und Vorschriften
- Bereitstellung von fairen Löhnen und Gehältern
- Einhaltung von Arbeitszeitregelungen
- Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung

Diskriminierungsfreiheit zur Förderung von Gleichberechtigung und Diversität am Arbeitsplatz

- Implementierung und Durchsetzung von Antidiskriminierungsrichtlinien
- Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

Mitbestimmungsrechte zur Gewährleistung der Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen

- Durchführung regelmäßiger Teamsitzungen und Mitarbeitergespräche
- Einbeziehung und Beteiligung der Mitarbeiter:innen an Entscheidungsprozessen

Die oben genannten Maßnahmen und Strategien zur Zielerreichung setzen wir bereits um. Diese sind geplant zukünftig weiter fortzuführen. Es ist jedoch anzumerken, dass die Menschenrechtsrisiken für uns als ausschließlich deutschlandweit tätiges Beratungsunternehmen sehr gering sind. Analog ist dies in Bezug auf zuliefernde Dienstleister zu bewerten.

Die in Deutschland arbeitsrechtlich geltenden Regelungen bzw. die sich daraus ergebenden international hohen Standards zu u.a. Mindestlohn, Urlaubstagen und Krankenversicherung halten wir ein. Ebenso entscheiden wir die personelle Besetzung von Stellen unter Berücksichtigung von Gleichberechtigung und Diversität aller.

Im Rahmen unserer Beratertätigkeit nehmen wir Einfluss auf die Achtung der Menschenrechte unserer Kunden, indem wir diese in der Strategieerstellung sowie der diesbezüglichen Umsetzung verankern.

Eine diesbezügliche Prüfung der Lieferkette von liefernden Betrieben (u.a. von Büromaterialien und IT-Infrastruktur) nehmen wir nicht vor. Wenn zukünftig etwas bei der Beschaffung auf die Nichteinhaltung der Menschenrechte hinweist, berücksichtigen wir dieses selbstverständlich und bemühen uns um alternative Zulieferer. Eine diesbezügliche Recherche im Voraus der Beschaffung findet bis dato nicht statt, ist jedoch bei Hinweisen auf die Nichteinhaltung der Menschenrechte geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Eine Zertifizierung nach dem internationalen Standard SA 8000 der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern verfolgen wir nicht. Da wir uns an den deutschen und damit vergleichsweise hohen Standards zu Arbeitnehmerrechten orientieren, erfüllen wir jedoch die Anforderungen des SA 8000, darunter u.a.

- Lohnniveau höher als Mindestlohn,
- Beschränkungen der Arbeitszeit,
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit,
- keine Diskriminierung.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Aufgrund von kommunalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen als unsere Hauptkundenzielgruppe besteht unser Kerngeschäft in der Beratung zu sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Themen. Dabei adressieren wir u.a. Themen wie Fachkräftemangel, Gewerbeflächenmanagement, Stärkung der standortspezifischen wirtschaftlichen Kompetenzfelder, Gründungsunterstützung und Innovationsberatung, Digitalisierung, regionale Zusammenarbeit.

Die an dem Wirtschaftsstandort zu adressierenden Themen arbeiten wir in definierten Handlungsfeldern mit konkreten Projekten aus. Diese leiten wir auf Basis einer vorausgehenden umfassenden faktenbasierten Analyse ab, die um Beteiligungsformate (Expertengespräche, Unternehmens- und Bürgerbefragung, Workshops) ergänzt wird. Dabei beziehen wir neben den dominierenden Unternehmen, Institutionen und Standortkenner:innen am Kundenstandort weitere Akteure wie z.B. regionale Netzwerke, kommunal übergeordnete Einrichtungen etc. mit ein. Ein politisches Gremium unter Vorsitz der kommunalen Leitung (Oberbürgermeister:in, Bürgermeister:in, Landrat/-rätin) begleitet und beschließt den gesamten Strategieprozess - von den Analysen über Handlungsfelder mit ausgearbeiteten Projekten bis hin zu Organisation und Ressourcen der kommunalen Wirtschaftsförderungseinrichtung.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als kleines, nicht produzierendes Unternehmen sind für uns derzeit kaum Gesetzgebungsverfahren zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wie z.B. die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), das Lieferkettengesetz oder der Nationale Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte relevant. Vielmehr wollen wir uns mit dem Bericht auf zukünftig eventuell notwendige Nachweise vorbereiten.

Unser Unternehmen agiert unparteiisch und ist im Kontext des Unternehmens politisch nicht aktiv. Grund dafür ist, dass unsere Strategien und Konzepte in einem politischen Gremium verabschiedet werden, das wir unvoreingenommen bzw. unabhängig von parteipolitischen Interessen beraten wollen. Von politisch extremen Ansichten distanzieren wir uns ausdrücklich.

Wir sind in dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen und dem Bundesverband Deutscher Innovations-, Technologie- und Gründerzentren Mitglied. Darüber hinaus spenden wir im Rahmen des Deutschland Stipendiums an die TU Dortmund.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Da unsere Strategien und Konzepte von politischen Gremien beschlossen werden, tätigen wir keine Zahlungen an politische Parteien. Wir distanzieren uns als Unternehmen von der Unterstützung einzelner Parteien und deren politischen Interessen. Vielmehr geben wir der Politik konkrete Handlungsempfehlungen auf Basis einer Fakten-Analyse an die Hand.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Unsere Strategien und Prozesse beinhalten eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, rechtswidriges Verhalten und andere Formen vom Verhalten solchergleichen. Teil unserer Unternehmensphilosophie ist es, ein Umfeld zu schaffen, in der Rechtskonformität einen wesentlichen Bestandteil darstellt. Alle unserer Mitarbeiter:innen unterzeichnen mit ihrem Arbeitsvertrag eine Verschwiegenheitsverpflichtung über alle betrieblichen Vorgänge, Geschäftsgeheimnisse und Kundendaten. Darüber hinaus beachten wir sorgfältig Vereinbarungen zur Schweigepflicht und Datenschutzrichtlinien in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen. Wir sind für die Dauer des Vertragsverhältnisses und einen Zeitraum von zehn Jahren danach verpflichtet, über alle vom Auftraggeber überlassenen und als vertraulich bezeichneten Informationen oder Daten, die uns im Zusammenhang mit dem Auftrag bekannt werden, Stillschweigen zu wahren und diese nicht an Dritte weiterzugeben. Zudem darf der/die Kund:in uns nur solche Informationen, Unterlagen und Daten weitergeben, die er rechtmäßig innehat und bei denen die Weitergabe an uns nicht gegen einschlägige Datenschutzbestimmungen verstößt.

Die Umsetzung der diesbezüglichen Strategien und Prozesse zur Vermeidung wird derzeit jedoch noch nicht formal kontrolliert. Vielmehr äußert sich die Null-Toleranz-Politik durch aufmerksames Agieren der Mitarbeiter:innen, die sich bei Verdachtsfällen, v.a. bei Fällen unserer Kund:innen und Zulieferer:innen an die Geschäftsführung wenden. Der Nachhaltigkeitsbericht trägt zur Erhöhung des Bewusstseins und der Verantwortung gegenüber aller Stakeholder in Bezug auf Compliance-Themen bei.

Für das Thema Compliance ist bei uns weniger ein:e konkrete Mitarbeiter:in verantwortlich definiert als vielmehr an alle Mitarbeiter:innen appelliert wird, die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien und ethischen Standards zu prüfen. Die Geschäftsführung nimmt eine Vorbildfunktion ein, indem sie alle Compliance-Richtlinien (darunter u.a. Anti-Korruptionsrichtlinie, Anti-Bestechungsrichtlinie, Datenschutzrichtlinie, Richtlinie zur Einhaltung von Arbeitsrechten, IT-Sicherheitsrichtlinie) und ethische Standards befolgt.

Bis dato erfolgt die Einhaltung der Compliance-Richtlinien nach bestem Wissen

und Gewissen. Sowohl auf der Ebene der Mitarbeiter:innen als auf Geschäftsführerebene haben bis dato keine Schulungen, Workshops u.ä. zur Schärfung des Risikobewusstseins in Bezug auf Compliance-Themen stattgefunden.

Ziele in Bezug auf Compliance-Themen haben wir nicht definiert, wobei diese teilweise bereits intuitiv erreicht worden sind, darunter u.a.

- Einhaltung von Datenschutzprogrammen zur Sicherstellung der vollständigen Einhaltung aller Datenschutzgesetze und -vorschriften, insb. der DSGVO,
- Förderung einer Kultur der Integrität und Transparenz zur Etablierung und Förderung einer Unternehmenskultur, die auf Integrität, Transparenz und ethischem Verhalten basiert,
- Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten zur Sicherstellung, dass alle Arbeitsbedingungen den nationalen und internationalen Standards für Arbeits- und Menschenrechte entsprechen.

Mögliche Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen ergeben, können z.B. entstehen im Zusammenhang mit

- einer engen Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern durch Interessenskonflikte und intransparente Verhandlungen,
- einer projektabhängigen Arbeit durch Zeit- und Leistungsdruck und hohe Zielvorgaben,
- mit externen Dienstleistern und Lieferanten durch mangelnde Kontrolle und Überwachung sowie intransparente Lieferketten.

Im Fall eines Verdachts auf Korruption, Bestechung, sonstiges rechtswidriges Verhalten oder andere Gesetzesverstöße führt LennardtundBirner eine gründliche Untersuchung durch. Sollten sich der Verdacht bestätigen, ergreift LennardtundBirner angemessene disziplinarische Maßnahmen gegen die beteiligten Personen und/oder Einrichtungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS VO1-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen haben wir nicht.

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Aufgrund unserer ausschließlich deutschlandweiten Tätigkeit generieren wir keinen Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.