

WBS TRAINING AG  
EIN UNTERNEHMEN DER  
WBS GRUPPE.

# Gemeinwohlbericht 2016–2018.



<b>Allgemeine Informationen zur WBS TRAINING AG</b>	6
Kurzpräsentation des Unternehmens.	8

## **A Lieferantinnen.**

### **A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.** 13

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.	13
Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.	19

### **A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.** 20

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferantinnen.	20
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette.	23
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferantinnen.	24

### **A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.** 25

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.	25
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.	30

### **A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.** 31

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferantinnen.	31
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette.	33

## **B Eigentümerinnen & Finanzpartnerinnen.**

### **B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.** 35

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.	35
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.	36
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartnerinnen.	38

### **B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.** 39

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.	39
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln.	43

### **B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.** 43

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.	43
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.	46
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.	47

### **B4 Eigentum und Mitentscheidung.** 47

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.	47
Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme.	48

## C Mitarbeitende.

### C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.	49
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.	50
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.	59
C1.4 Diversität und Chancengleichheit.	62
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.	65

### C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.	66
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.	66
C2.3 Ausgestaltung der Arbeitszeit.	69
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.	71
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.	74

### C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.	75
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.	75
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.	77
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung.	79
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/ Duldung unökologischen Verhaltens.	81

### C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.	82
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.	82
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.	85
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates.	90

## D Kundinnen & Mitunternehmen.

### D1 Ethische Kundinnenbeziehungen.

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kundinnen.	92
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kundinnen.	92
D1.2 Barrierefreiheit.	100
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen.	105

### D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.	106
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.	106
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.	110
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.	111

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

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).	111
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).	111
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).	115
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen.	118

<b>D4 Kundinnen-Mitwirkung und Produkttransparenz.</b>	119
D4.1 Kundinnen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.	119
D4.2 Produkttransparenz.	121
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.	122

## **E Gesellschaftliches Umfeld.**

<b>E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.</b>	124
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.	124
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.	126
Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.	131

<b>E2 Beitrag zum Gemeinwesen.</b>	131
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.	131
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.	134
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung.	138
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.	138

<b>E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.</b>	139
E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie.	139
E3.2 Relative Auswirkungen.	141
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	142

<b>E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.</b>	142
E4.1 Transparenz.	142
E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung.	144
Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.	145

## **Ausblick.**

<b>Kurzfristige Ziele.</b>	147
<b>Langfristige Ziele.</b>	147

<b>EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013 / 207).</b>	149
--	-----

<b>Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz.</b>	151
--	-----

<b>Impressum.</b>	166
-------------------	-----

**Anhang 1**

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

1. Ziel dieser Richtlinie	154
2. Kriterien für unethisches Handeln von potentiellen Kooperationspartner/-innen und Geschäftskund/-innen:	154
3. Kriterien für unethisches Handeln von Einzelkund/-innen	156
4. Abschluss	157

**Anhang 3**

Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen der WBS GRUPPE in 2018.

Gesundheitsförderung	159
Arbeitsschutz	159
Förderung gesunder Ernährung	160
Inhalte des Seminars Job Food	160
Inhalte des Seminars JobFood bleib dran (Aufbauseminar)	161
Inhalte des Seminars Betriebliche Suchtprävention	161
Inhalte des Seminars Meditation und Entspannung:	162

**Anhang 2**

Zukunftsbild der WBS GRUPPE 2018.

137

**Anhang 4**

Organigramm der WBS GRUPPE.

163

**Anhang 5**

Testat.

164

# Allgemeine Informationen zur WBS TRAINING AG.

NING



**UNDE THEMEN. VIELFALT.**

- Personal und Management
- Medien
- Automatisierungstechnik
- Kaufmännisches
- CAD
- Bewerbungscoaching
- uvm.






## JAHRESPLANER 2018

DEZEMBER 17	NOVEMBER	OCTOBER	SEPTEMBER	AUGUST	JULI	JUNI
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31

WIR SIND IMMER IN IHRER NAHE




**WBS TRAINING AG**  
 WBS Personalmanagement  
 WBS Qualitätsziele



Die WBS TRAINING AG ist eine der größten Bildungsträgerinnen in Deutschland. Mit über 200 Standorten, einer Praxiserfahrung von 40 Jahren und einem vielfältigen Angebotsspektrum spricht die WBS TRAINING AG Menschen in verschiedensten Lebenssituationen an. Die hochwertige, moderne und persönliche Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten steht dabei im Fokus. Die WBS TRAINING AG umfasst die beiden Marken WBS TRAINING und WBS AKADEMIE. Beide gehören zur WBS GRUPPE (Konzernmarke), die außerdem noch die Marke WBS SCHULEN umfasst. Die nachhaltigen Bildungsangebote dieser Marken sind jeweils auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten (siehe [Anhang 4: Organigramm der WBS GRUPPE](#)).

Die WBS TRAINING AG ist seit 2016 nach der Gemeinwohlökonomie zertifiziert und handelt somit nach einem ethischen Wirtschaftsmodell, dessen oberstes Ziel das Wohl von Mensch und Umwelt ist. Vorstände der WBS GRUPPE sind Heinrich Kronbichler und Joachim Giese.

Firmenname:	WBS TRAINING AG
Rechtsform:	Aktiengesellschaft (AG)
Eigentums- und Rechtsform:	Aktiengesellschaft (AG)
Website:	<a href="http://www.wbstraining.de">www.wbstraining.de</a>
Branche:	Erwachsenenbildung
Firmensitz:	Lorenzweg 5, 12099 Berlin

#### Anzahl unserer Mitarbeitenden:

JAHR	2016	2017	2018
GESAMTZAHL	950	1.021	1.149
VOLLZEITÄQUIVALENTE	871	933	1.050
SAISON- UND ZEITARBEITENDE	0	1	4

#### Umsatz und Jahresüberschuss im Berichtszeitraum:

JAHR	2016	2017	2018
UMSATZ WBS TRAINING AG	94.363	93.327	102.831
JAHRESÜBERSCHUSS (EBIT VOR STEUERN)	3.996	2.754	4.273

## VERBUNDENE UNTERNEHMEN.

Die WBS TRAINING AG ist Teil der Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft (Holding), zu der im Berichtszeitraum auch die Unternehmen Essentis Pflegedienst GmbH und die app2job GmbH (Sitz in Berlin) gehörten. Sie hat vier Tochterfirmen: WBS TRAINING SCHULEN gGmbH, WBS TRAINING Vietnam Limited, WBS TRAINING China Limited (seit 01/2019) und die Education Unlimited GmbH. Letztere ist zu 49 % im Mitbesitz einer polnischen Partnerfirma, alle weiteren Firmen bzw. Anteile sind im alleinigen Besitz der Verwaltungsgesellschaft.

Zudem wurde im Berichtszeitraum die WBS GRUPPE etabliert, zu der die drei Geschäftsbereiche WBS TRAINING, WBS AKADEMIE und WBS SCHULEN gehören.

Die Informationen und Daten für den vorliegenden Bericht wurden zwischen Oktober 2018 und Juni 2019 zusammengestellt. Der Berichtszeitraum umfasst die Periode vom 1.1.2016 bis 31.12.2018, mit einigen Ausblicken für 2019. Alle Angaben beziehen sich auf das Unternehmen WBS TRAINING AG inklusive seiner Geschäftsbereiche WBS TRAINING und WBS AKADEMIE. Je nach Kontext wird übergreifend auch auf die WBS GRUPPE eingegangen.

# Kurzpräsentation des Unternehmens.

## Produkte/Dienstleistungen.

Die WBS TRAINING AG bietet Bildungs-, Coaching- und Consulting-Dienstleistungen für Unternehmen, Bundes- und Landesbehörden, die Bundesagentur für Arbeit, das BAMF, europaweite Programme sowie Einzelpersonen an. Dabei ist die Marke WBS TRAINING spezialisiert auf geförderte Weiterbildungen und Umschulungen in verschiedenen Bereichen, zu ihren Themenfeldern gehören:

- IT/EDV,
- SAP®,
- Kaufmännisches,
- Sprachen,
- Personal und Management,
- Medien,
- Redaktion und Kommunikation,
- CAD,
- Automatisierungstechnik,
- Alternative und erneuerbare Energien,
- Handel, Vertrieb und Verkauf,
- Lager und Logistik,
- Facility Management,
- Sicherheit,
- Pädagogik,
- Gesundheit und Pflege.



Die WBS AKADEMIE vermittelt berufsbegleitend in Seminaren, staatlich anerkannten Aufstiegsfortbildungen und Masterstudien Fachwissen, Soft Skills und Führungskompetenzen, wobei die Kurse sowohl im Online-Format als auch in Präsenzgruppen stattfinden.

Unser Umsatz verteilt sich folgendermaßen auf die Geschäftsbereiche und Produktfelder der WBS TRAINING AG:

JAHR	2016		2017		2018	
	BETRAG (IN MIO.)	ANTEIL	BETRAG (IN MIO.)	ANTEIL	BETRAG (IN MIO.)	ANTEIL
WBS TRAINING (GESAMT)	92,58 €	95 %	90,49 €	96 %	100,02 €	94 %
WEITERBILDUNG	64,43 €	68 %	64,49 €	69 %	71,91 €	70 %
UMSCHULUNG	13,91 €	15 %	17,18 €	18 %	17,83 €	17 %
BAMF	2,84 €	3 %	3,00 €	3 %	3,36 €	3 %
INTERNATIONALE PROJEKTE	6,15 €	7 %	3,51 €	4 %	2,24 €	2 %
AVGS	2,74 €	3 %	1,76 €	2 %	2,03 €	2 %
<b>WBS AKADEMIE</b>	<b>1,79 €</b>	<b>2 %</b>	<b>2,84 €</b>	<b>3 %</b>	<b>2,81 €</b>	<b>3 %</b>
<b>SONSTIGE</b>	<b>2,50 €</b>	<b>3 %</b>	<b>553 €</b>	<b>1 %</b>	<b>2.658 €</b>	<b>3 %</b>

## Das Unternehmen und Gemeinwohl.

Seit 2014 pflegt die WBS TRAINING AG Verbindungen zur Bewegung der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). Aus einem ersten persönlichen Kennenlernen von Christian Felber, dem Begründer und Führungskopf der GWÖ-Bewegung, und Herrn Kronbichler, dem Vorstand der WBS TRAINING AG, im Juli 2013 entstand eine Kooperation. Im Rahmen der FührungskräfteTagung 2014 wurden dann die GWÖ und ihre grundsätzlichen Ideen zunächst allen Führungskräften vorgestellt. Seither präsentierte der Vorstand bei verschiedenen öffentlichen Veranstaltungen die Gedanken der Gemeinwohl-Ökonomie und die WBS TRAINING AG als gemeinwohlorientiertes Unternehmen. Seit 2015 ist die WBS TRAINING AG aktives Mitglied des Vereins zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie und erstellte im darauffolgenden Jahr ihren ersten Gemeinwohlbericht mit Gemeinwohlbilanz, die nach dem externen Auditergebnis im November 2016 inklusive Testat auf der Webseite der WBS TRAINING AG veröffentlicht wurden: [www.wbsttraining.de/unternehmen](http://www.wbsttraining.de/unternehmen). Weitere Details zu unseren verschiedenen GWÖ-bezogenen Aktivitäten siehe E4.1.

## **Kleiner Exkurs – Was verbindet die WBS TRAINING AG mit der GWÖ und warum erstellen wir eine Gemeinwohlbilanz?**

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

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

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

# Testat.

Für eine größere Ansicht des Testats der erstellten Gemeinwohlbilanz siehe [Anhang 5](#).

Tostat:		Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	WBS TRAINING AG	
		MSB Vollbilanz	2016-2018	Auditor: Nils Witzke, Roland Wiedemeyer	
ANZEIGENKATEGORIE	WIRTSCHAFTLICHKEIT	SOZIALFAIRHEIT UND GLEICHBEREITHEIT	ÖKOLOGISCHE WIRTSCHAFTLICHKEIT	TRANSPARENZ UND VERANTWORTUNG	GESAMTSCORE
1. WIRTSCHAFTLICHKEIT	A1 Wirtschaftlichkeit in den Zahlenwerten	A2 Fairness und Gerechtigkeit in der Zahlensprache	A3 Fairness hinsichtlich der Zahlensprache	A4 Fairness im Mitarbeiter*innen-Engagement	20 %
	-9	30 %	-7		
2. MITARBEITER*INNE	B1 Wirtschaftliche Folgen der Zahlensprache	B2 Soziale und ökologische Folgen der Zahlensprache	B3 Soziale Gerechtigkeit und Arbeitsbedingungen	B4 Fairness und Gerechtigkeit	10 %
	60 %	40 %	60 %		
3. KUNDEN*INNE & AUFTRAGGEBER*INNE	C1 Wirtschaftlichkeit in den Zahlenwerten	C2 Gerechtigkeit und Arbeitsbedingungen	C3 Fairness im Mitarbeiter*innen-Engagement	C4 Fairness im Mitarbeiter*innen-Engagement	40 %
	60 %	20 %	40 %		
4. SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE WIRKUNG	D1 Wirtschaftliche Folgen der Zahlensprache	D2 Soziale und ökologische Folgen der Zahlensprache	D3 Soziale Gerechtigkeit und Arbeitsbedingungen	D4 Fairness und Gerechtigkeit	60 %
	70 %	40 %	30 %		
5. GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG	E1 Wirtschaftliche Folgen der Zahlensprache	E2 Soziale und ökologische Folgen der Zahlensprache	E3 Soziale Gerechtigkeit und Arbeitsbedingungen	E4 Fairness und Gerechtigkeit	60 %
	70 %	30 %	10 %		
				Stand der GWB: 31. Januar 2022	GESAMTSCORE: 156

## Kontaktpersonen für die Gemeinwohlbilanz in der WBS TRAINING AG:

Eva Asmus (Vorstandsreferentin, WBS Zentrale Berlin) [eva.asmus@wbstraining.de](mailto:eva.asmus@wbstraining.de)

Christian Liebhardt (Regionalleiter Mannheim) [christian.liebhardt@wbstraining.de](mailto:christian.liebhardt@wbstraining.de)

## Weitere Anmerkungen vorab:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei der Berichterstellung auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Wegen des höheren Anteils weiblicher Mitarbeitender in unserem Unternehmen haben wir uns entschieden, vorrangig die weibliche Sprachform zu verwenden. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Aus Gründen des Datenschutzes verzichten wir in diesem Dokument darauf, die Namen bzw. Firmenbezeichnungen von Liefer-, Finanz- und anderen Kooperationspartnerinnen zu nennen – es sei denn, es ist mit diesen abgestimmt. Den Auditorinnen wurden diese selbstverständlich zur Verfügung gestellt.

# A Lieferantinnen.



# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.

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

Die WBS GRUPPE legt Wert auf faire und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen. Wir arbeiten weitgehend mit Lieferantinnen zusammen, die neben der gesetzlichen Compliance auch Ziele in ihrem Unternehmen etablieren, die auf Qualitätssicherheit, Schonung von Umweltressourcen und auf eine Umsetzung von ethischen Standards ausgerichtet sind. Die WBS GRUPPE ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und fühlt sich anerkannten Nachhaltigkeitsregeln verpflichtet. Auch von unseren Lieferunternehmen erwarten wir die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards. Diese Standards haben wir in unseren Einkaufsrichtlinien sowie in unserer internen Ethikrichtlinie (siehe Anhang 1) formuliert. Die 2015

eingeführten Einkaufsrichtlinien (siehe GW-Bericht 2015) unterliegen einem stetigen Verbesserungsprozess und sind seither mehrfach erweitert bzw. konkretisiert worden und im Intranet „myWBS“ sowie im Prozessmanagementsystem „WIP“ der WBS GRUPPE leicht auffindbar hinterlegt. Zudem informieren Newsletter auf der Webseite und per E-Mail regelmäßig über Aktualisierungen der Einkaufsrichtlinien. Sie berücksichtigen verschiedene an Nachhaltigkeit orientierte Kriterien für jegliche Arten von Beschaffungen im Unternehmen. Diese Kriterien hinsichtlich der gesellschaftlichen bzw. sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette umfassen (Auszug aus den Einkaufsrichtlinien):

”

### MENSCHENWÜRDE

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

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

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



## SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT

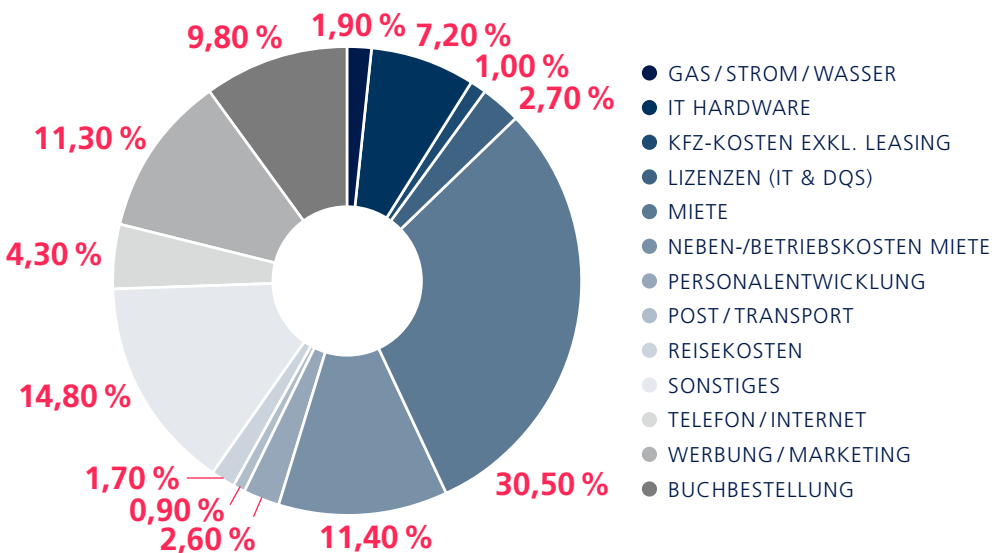
Wir legen Wert auf faire und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen und lehnen Korruption strikt ab.

Nachvollziehbarkeit von Herkunft und Spezifikation des Produkts

Preisgerechtigkeit, z. B. zwischen nationalen und internationalen Märkten -> Fair-Trade-Produkte

Keine diskriminierende Werbung, die z. B. kulturelle oder religiöse Gefühle verletzen könnte.“

Das Gesamteinkaufsvolumen der WBS TRAINING AG betrug 2016 ca. 24,7 Mio. €, 2017 ca. 28 Mio. €, 2018 ca. 28,1 Mio. €. Davon entfielen 2018 ca. 41 % auf Mieten und Nebenkosten zur Miete unserer Bildungs- und Verwaltungsstandorte, 11 % auf den Bereich Marketing (inklusive Leistungen externer Agenturen), 10 % auf den Bereich Medienmanagement (ehemals Zentrale Buchbestellung) und 7 % auf die Beschaffung von IT-Hardware. Folgende Grafik bildet unsere weiteren Einkaufsvolumina ab:



Die Einkaufsvolumina der zehn Bereiche mit den größten Anteilen an zugekauften Produkten und Dienstleistungen zeigt folgende Übersicht für die Jahre 2016–2018:

KATEGORIE	2016	2017	2018
GAS/STROM/WASSER	672.000 €	649.000 €	522.000 €
IT HARDWARE	1.600.000 €	1.800.000 €	2.000.000 €
KFZ-KOSTEN EXKL. LEASING	325.000 €	287.000 €	263.000 €
LIZENZEN (IT & DQS)	525.000 €	606.000 €	759.000 €
MIETE	8.563.000 €	9.248.000 €	8.433.000 €
NEBEN-/BETRIEBSKOSTEN MIETE	2.748.000 €	2.992.000 €	3.169.000 €
PERSONALENTWICKLUNG	925.000 €	706.000 €	706.000 €
POST/TRANSPORT	525.000 €	447.000 €	251.000 €
REISEKOSTEN	411.000 €	343.000 €	464.000 €
SONSTIGES	3.944.000 €	3.916.000 €	4.095.000 €
TELEFON/INTERNET	368.000 €	1.194.000 €	1.186.000 €
WERBUNG/MARKETING	2.363.000 €	2.723.000 €	3.129.000 €
BUCHBESTELLUNG	2.450.000 €	2.600.000 €	2.700.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>25.419.000 €</b>	<b>27.511.000 €</b>	<b>27.677.000 €</b>

In der WBS TRAINING AG sind sowohl verschiedene Fachbereiche als auch die Bildungsstandorte für die Beschaffung ihrer Produkte und Dienstleistungen selbst verantwortlich, wobei alle den o. g. Einkaufsrichtlinien unterliegen.

Der **Bereich Vertragsmanagement und Einkauf** ist für die Beschaffung verschiedenster zentral bereitgestellter Produkte und Leistungen sowie für die Verhandlung von Rahmenverträgen mit langfristigen Geschäftspartnerinnen zuständig. Dabei wird u. a. auf folgende Punkte geachtet:

- Die WBS GRUPPE schließt grundsätzlich nur Rahmenverträge mit Partnerunternehmen, die die Mindeststandards unserer internen Ethikrichtlinie einhalten und somit selbstverständlich Folgendes erfüllen: keine Kinder- und Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns, keine Gefährdung der Gesundheit von Menschen etc.
- Bei der Auswahl von Lieferfirmen/Produkten werden solche mit anerkannten Labels bevorzugt, z. B. FSC, PEFC, Bio, Fairtrade, Grüner Strom, GW-bilanziert etc.
- Seit Oktober 2018 haben wir zusätzlich die Abfrage einer Lieferantenselbstauskunft eingeführt, über die wir die Einhaltung von Sozial- und Ethikstandards prüfen. Hierbei erfassen wir über einen standardisierten Fragebogen u. a. vorhandene Zertifizierungen, Produktionsstandorte, Liefer- und Rohstoffketten, Ursprungsland der Rohstoffe,

nachhaltiges Verpackungs-, Versand- und Rechnungsmanagement, faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz, Umweltschutz sowie weitere Nachhaltigkeitsaspekte. Die Ergebnisse der einzelnen Lieferantenselbstauskünfte sind im Intranet der WBS GRUPPE für alle Mitarbeitenden transparent einsehbar.

- Für Catering und Lebensmitteleinkauf haben wir Rahmenverträge nur mit Lieferfirmen, die Produkte mit Bio- und Fairtrade-Zertifizierungen anbieten. Unsere Lieferantin für Bäckereiprodukte ist zudem GW-bilanziert.
- Wir beziehen seit 2017 für einige Standorte fair und nachhaltig gefertigtes Toilettenpapier und unterstützen damit im Sanitärbereich soziale Projekte in Entwicklungsländern.

Auch aus Sicht der einzelnen Bildungsstandorte wurden die o. g. Einkaufsrichtlinien im Unternehmen weitreichend kommuniziert. Neue Mitarbeitende werden stets darauf hingewiesen und allgemein dafür sensibilisiert, im Sinne der GWÖ zu handeln. Ausnahmen zu den o. g. Richtlinien gibt es nur selten, bspw. wenn sehr dringende Einkäufe in kleinen Mengen notwendig sind und keine Sammelbestellung bei einer Standard-Lieferfirma abgewartet werden kann.

Sofern möglich, werden in den Regionen für Produkte, die nicht über Sammelbestellungen lieferbar sind, auch Beziehungen zu regionalen Lieferunternehmen gepflegt. Dies betrifft v. a. das Catering bei Veranstaltungen. So wird bspw. das Catering im Nürnberger Raum über eine Dienstleisterin bezogen, die vorwiegend Menschen mit Behinderung oder anderen Vermittlungshemmnissen einen neuen Einstieg in das Arbeitsleben ermöglichen möchte.

Der **Bereich Medienmanagement** (ehemals Zentrale Buchbestellung) ist für den Einkauf von Bildungsmedien jeglicher Art für Teilnehmende, Trainerinnen und Mitarbeitende zuständig. Bis 2016 gab das Produktmanagement (ehemals Produktentwicklung) anhand von kursabhängigen Bücherlisten vor, welches Lernmaterial in den Kursen genutzt wird. Die seitens der Produktentwicklung vorgegebene Auswahl der Bücher und Lehrmittel richtete sich nach den kursspezifischen Inhalten und dem dafür verfügbaren Verlagsangebot. Aufgrund dieser externen Vorgabe hatte unser internes Medienmanagement wenig Einfluss darauf, welche Lieferfirmen und spezifischen Produkte schließlich vertraglich gebunden wurden.

Im Zuge der allgemeinen Digitalisierungsstrategie des Unternehmens werden die meisten unserer Kurse nach und nach mit E-Books bzw. digitalen Lernmitteln ausgestattet. Seit 2014 steht der Bereich Medienmanagement in regelmäßigem Austausch mit mehreren Verlagen zur Recherche von digitalen Angeboten. Da die Palette an digitalen Lernmitteln für unsere kursspezifischen Bedarfe noch sehr gering ist, richtet sich die Auswahl der Lieferunternehmen (Verlage) seit 2016 hauptsächlich nach deren Angebot und folgenden Kriterien:

- Verfügbarkeit digitaler Lernmittel
- Bestellablauf und Mengenvorgaben/Volumen/Staffelbestellungen
- Art der Bereitstellung (Format)
- mögliche Zusatzmaterialien
- Preise und Mengenrabattfähigkeit



- Versandmöglichkeiten
- Möglichkeit digitaler Rechnungslegung
- Flexibilität der Verlage (Kundenwunsch umsetzbar, Interesse an gemeinsamer Entwicklung).

Unser Medienmanagement hat aufgrund dieser Kriterien eine Verlagsübersicht erarbeitet, welche Lieferunternehmen für welche Kursinhalte in Frage kommen, und diese dem Bereich Produktmanagement zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurde von den Bestandslieferunternehmen eine Eigenauskunft bezüglich ihres Nachhaltigkeitsmanagements erbeten. Ein wesentliches Kriterium dabei ist die Verwendung von FSC/PEFC-zertifizierten Materialien im Printbereich sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen bzw. ILO-konformen Mindeststandards und unserer weiteren o. g. Ethikstandards, die alle unsere Lieferfirmen im Medienbereich erfüllen.

Damit hat sich seit 2018 auch die Rolle der Abteilung Medienmanagement verändert hin zu einer internen Beraterin für die Recherche von Angeboten für Bildungsmedien sowie die Bereitstellung von Medien in der WBS-eigenen Eduthek. Die Eduthek ist im firmeneigenen eCampus verankert und dient sowohl den Teilnehmenden als auch Trainerinnen und Mitarbeitenden als zusätzlicher Wissenspool. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden anstelle von Printmedien, die je einmal pro Teilnehmender zur Verfügung gestellt werden müssen, nun digitale Medien dauerhaft von allen Personen genutzt.

Zusätzlich ist die Abteilung Medienmanagement auch für die Beschaffung von Versandmaterialien sowie für das Papier für die Teilnehmenden am „Lernen von Zuhause“ zuständig. Dabei genutzte Nachhaltigkeitslabel sind: ECF/EU Ecolabel/DIN ISO 9706.

Seit 2014 hat der **Bereich Marketing- und E-Commerce** alle in der WBS GRUPPE genutzten Giveaways auf ein komplett ökologisch und sozial nachhaltiges Sortiment umgestellt. Dabei wurden die Lieferfirmen auf eine faire und nachhaltige Produktion ihrer Artikel hin überprüft und ggf. gewechselt. Ein weiteres Kriterium ist, dass die Artikel nach Möglichkeit in Deutschland bzw. innerhalb der EU produziert werden. Lediglich bei technischen Produkten wie USB-Sticks ist es nicht realistisch, in der EU produzierte Ware zu beziehen. Vor der Auswahl von Lieferfirmen durch den Zentraleinkauf erfolgt ihre Prüfung durch Erfragung ihrer nachhaltigen Praktiken und Standards. Mit der Abgabe ihrer Angebote werden sie zusätzlich hinsichtlich der Produktionsorte ihrer angebotenen Produkte befragt.

Für den Druck von Visitenkarten und Umschlagmappen arbeitet die WBS TRAINING AG seit mehreren Jahren mit einer GWÖ-zertifizierten Druckerei zusammen. Andere Drucksachen werden derzeit noch von verschiedenen Firmen beschafft, ihre Auswahl erfolgt dabei auf der Basis von Online-Vorrecherchen, dem Einholen und Prüfen von Angeboten und persönlichen Gesprächen. Dabei werden neben allgemeinen Kriterien wie Preis und Lieferzeiten auch die WBS-eigenen Nachhaltigkeitskriterien offengelegt und besprochen. Insgesamt verfolgt die WBS GRUPPE eine Strategie der Digitalisierung, bei deren Umsetzung seit 2017 eine Reihe von Printartikeln auf digitale Produkte umgestellt wurden.

Bei der **Beschaffung von IT-Equipment** (Hardware und Software) sind die wesentlichen Auswahlkriterien: die Erfüllung von technischen Anforderungen, Leistungsparametern und Qualität sowie wirtschaftliche Aspekte und Nachhaltigkeitsstandards der Lieferfirmen. Besonders relevant ist die Sicherstellung einer langjährigen Nutzbarkeit. Der Überblick über die Lieferkette endet in der Regel beim direkten Geschäftspartnerunternehmen. Beim Kauf eines Rechners zum Beispiel gilt dieser für uns als eine Einheit. Wir achten bei der Auswahl auf namhafte Herstellerfirmen mit geprüften Qualitätsstandards und bevorzugen nach Möglichkeit regionale Lieferunternehmen. Die Investitionsvolumina liegen dabei je nach Bedarfslage im Bereich von Kleinbeschaffungen (< 1.000€) bis zu max. 2 Mio. € bei konsolidierten Beschaffungen in Großprojekten.

Bei der Auswahl werden stets auch Hardwarefirmen aus Deutschland bzw. der EU angefragt. Damit möchten wir nicht nur die technische Qualität sicherstellen, sondern hoffen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei diesen stärker gewahrt wird als bei Firmen, die billigere No-Name-Komponenten in China zusammenbauen lassen. Wir gehen davon aus, dass die Beschaffung bei namhaften Firmen wegen der großen Öffentlichkeit und zur Stärkung der eigenen Marke sorgsamer und nachhaltiger erfolgt.

Unsere Hauptlieferantin verfolgt bspw. bereits seit vielen Jahren eine CSR-Strategie, die auch Konzepte zur Wahrung der Menschenwürde in der Zulieferkette berücksichtigt. Dies erfolgt durch die Etablierung fester Standards zur Einflussnahme auf positive Veränderungen, enge Zusammenarbeit mit ihren Zulieferfirmen einschließlich der Weitergabe von Know-how, Best Practices und deren Unterstützung bei der Einhaltung der etablierten Standards. So geben die Richtlinien der Firma vor, dass der Erwerb von Rohstoffen aus Ländern oder Regionen, in denen bekanntermaßen Konflikte ausgetragen werden, zu vermeiden ist, und es wird von den Zulieferunternehmen erwartet, dass sie sich zu denselben Standards verpflichten. Mit hohem Engagement geht unsere Hauptlieferantin ihrem Ziel nach, Zulieferfirmen, Investorengruppe und Kundschaft über diese Aspekte aufzuklären, und organisiert dafür Vorträge, Workshops und Gespräche mit Stakeholdern. Sie setzt nach eigenen Angaben ein ökologisch und sozial ausgerichtetes Nachhaltigkeitsmanagement um. Aus der Webpräsenz und Kommunikation der Firma schließen wir, dass sie sich mit den Themen Nachhaltigkeit und Engagement für die Gesellschaft intensiv auseinandersetzt und verschiedene konkrete Maßnahmen verwirklicht. Beim Klimaschutz erzielte sie erste Punkte, bspw. durch die Veröffentlichung einer Klimabilanz zu den eigenen Betriebstätigkeiten.

Die Firma stellt jedoch auch selbstkritisch fest, dass die ausgesprochen komplexe Lieferkette für Edelmetalle zahlreiche Herausforderungen mit sich bringt. Bis ein Produkt fertiggestellt ist, liegt der Abbau der Ausgangsminerale bereits weit zurück. So ist es oft schwierig, wenn nicht sogar unmöglich, ihren Ursprung im Einzelnen zurückzuverfolgen. Partielle Transparenz gelingt der Firma dadurch, dass sie sich an mehreren Initiativen zur Vermeidung des Bezugs von Konfliktmineralien beteiligt.

Aus diesen Gründen und aufgrund der Tatsache, dass es keine durchgängig nachhaltigen Alternativen im Angebot der IT-Hardware gibt, ist für uns eine nachhaltige Beschaffung im IT-Bereich nur eingeschränkt umsetzbar. Selbst ausdrücklich als „Fair“ bezeichnete IT-Produkte können nur für ca. 20 % ihrer Bestandteile eine ethische Herkunft garantieren. Angesichts dessen versuchen wir, das Volumen unseres Verbrauchs an IT-Hardware möglichst gering zu halten. Dafür beschaffen wir einen Teil der

IT-Hardware aus zweiter Hand (Umfang ca. 15–20 %), bspw. als Zukauf aus Leasingübernahmen, und achten selbst auf eine langjährige Nutzung. Dies schließt beispielsweise die Weiterverwendung von Hardwarekomponenten ein, wenn ein PC aus Kapazitäts- oder Verschleißgründen nicht mehr komplett nutzbar ist. Unsere Admins sind geschult, einzelne Rechnerkomponenten (Festplatten, Speicher, Platinen etc.) auszubauen und für andere Rechner nutzbar zu machen. Dadurch halten wir unseren IT-Bedarf möglichst gering und reduzieren die Nachfrage nach Hardware, die möglicherweise unter fragwürdigen Bedingungen hergestellt wurde.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

## Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.

Das Geschäftsmodell der WBS TRAINING AG basiert auf umfangreicher Nutzung von IT-Hardware. Diese umfasst einen Anteil von ca. 7 % aller Beschaffungen. Wir sind uns bewusst, dass die derzeitigen Möglichkeiten der Beschaffung von IT-Hardware menschenunwürdige Bedingungen in der Zulieferkette nicht ausschließen können. Für eine Überprüfung dieser Bedingungen bei unseren Zulieferfirmen fehlen uns die Möglichkeiten und Ressourcen. Daher schöpfen wir den uns zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aus, bspw. durch die Bindung qualitativ namhafter Lieferunternehmen, die Abfrage und Einflussnahme auf direkte Lieferfirmen sowie die Reduktion unseres Bedarfs an IT-Hardware durch Recycling-Konzepte. Wir versuchen in einem schwierigen Umfeld gut und nachhaltig zu handeln, erkennen aber an, dass wir auf bestimmte Faktoren (z. B. Bedingungen für den Abbau einzelner Rohstoffe und seltener Erden) kaum Einfluss haben. Wir orientieren uns stattdessen am tatsächlich Machbaren. Dafür rechnen wir uns 20 Minuspunkte an.

---

Selbsteinschätzung: -20 Punkte

Fremdeinschätzung: -20 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Zur Wahrung der Nachhaltigkeit in der Zulieferkette möchten wir künftig auch die Selbstauskunft von Lieferunternehmen stärker nutzen und diese gezielter anfragen. Eine standardisierte Abfrage wurde seit Oktober 2018 in die Einkaufsrichtlinien aufgenommen und ihre Umsetzung hat seither für die gesamte WBS GRUPPE begonnen. Dazu gehört auch die Nachfrage, ob eine GW-Bilanz oder ein anderer Nachhaltigkeitsbericht vorliegt.

# A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.

## A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferantinnen.

Die WBS TRAINING AG ist bestrebt, möglichst langfristige und enge Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Beim Einkauf beschränken wir uns möglichst auf maximal drei Lieferfirmen pro Produktbereich, mit denen wir eng zusammenarbeiten. So kooperieren wir beispielsweise mit der Hauptlieferantin für Büromöbel und Bürobedarf schon seit 2006. Im IT-Bereich sind wir mit Leitungslieferantinnen bereits besonders langjährig verbunden.

Unsere bereits genannte Einkaufsrichtlinie wurde u. a. auch bezüglich nachhaltiger Kriterien für die Auswahl unserer Liefer- und Dienstleistungsunternehmen sowie zu Aspekten der Beziehungspflege zu Lieferfirmen erweitert. Um die Qualität der Zusammenarbeit mit ihnen zu verbessern, führt unser **Bereich Vertragsmanagement und Einkauf** Zufriedenheitsbefragungen durch. Dabei können die Abteilungen und Standorte der WBS TRAINING AG die Lieferfirmen hinsichtlich ihrer Qualität, Zuverlässigkeit und weiterer Kriterien bewerten. Die Befragungsergebnisse werden den Firmen als Kundenfeedback zur Verfügung gestellt und auf Wunsch gemeinsam besprochen.

Als Ergebnis dieses Austausches wurde von unserem Einkaufsbereich z. B. die interne Regelung einer Mindestbestellmenge im Wert von 50 € festgelegt. Damit sollen Transportwege für Kleinstbestellungen vermieden und Lieferkosten verringert werden.

Wir geben auch gern positives Feedback an die Lieferunternehmen weiter, beispielsweise im Fall der langjährigen Hauptlieferantin im Bürobereich. Hier zeigte sich nach wiederholter Befragung die höchste Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, dieses Feedback stärkte die bestehende Geschäftsbeziehung noch mehr.

Unsere Einkaufsrichtlinien umfassen ferner Aspekte unserer Zahlungspolitik, die wir den Lieferunternehmen gegenüber klar kommunizieren und natürlich auch einhalten. Dazu gehören unser Zahlungsziel von 30 Tagen nach Rechnungseingang sowie die Erwartung einer digitalen Rechnungslegung, was vielen Firmen durch die Einsparung von Porto- und Papierkosten entgegenkommt.

Eine verständliche Kommunikation und verschiedene Formen der Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit haben unter den Mitarbeitenden der WBS GRUPPE seit mehreren Jahren einen Umdenkprozess angeregt, der den Fokus von der Relevanz vorrangig finanzieller Kriterien hin zu nachhaltigen Handlungs- und Wirtschaftsweisen lenkt. Unser Unternehmen legt u. a. viel Wert auf den regen Austausch zwischen den Regionen und den zentralen Bereichen, der in Gremien, Online-Meetings, bei Regionaltreffen und diversen Seminaren und Tagungen stattfindet. Die Aufmerksamkeit richtet sich neben der Einhaltung schriftlicher Richtlinien vor allem auf die Bewusstseinsbildung

der Mitarbeitenden, damit sie auf nachhaltige Aspekte bei der Auswahl und Kooperation mit Lieferunternehmen achten.

Um mit den Lieferfirmen Rücksprache zu halten bzw. ihnen die Möglichkeit zum Feedback an uns zu geben, gehen wir bisher individuell vor. Anstelle standardisierter Fragebögen bevorzugen wir ein persönliches Gespräch mit unseren jeweiligen Kontaktpersonen. Im Sinne eines beiderseitigen Austauschs laden wir sie auch zu einem Feedback an uns ein, was oft und gern genutzt wird. Rückmeldungen zeigen uns bspw., dass insbesondere Aspekte wie Verschwiegenheit, aber auch Transparenz im Ausschreibungsprozess seitens unserer Lieferunternehmen sehr geschätzt werden. Für die Etablierung dauerhafter Geschäftsbeziehungen wurden von unseren Partnerunternehmen Verbesserungsvorschläge eingebracht, beispielsweise bzgl. einer Shop-Anbindung und Veränderungen im Finanzierungsverfahren, die wir gern angenommen haben. Dadurch konnten für beide Seiten die Prozessabläufe optimiert werden.

Für den Fall, dass wir ein Angebot ablehnen, geben wir stets ein begründetes Feedback dazu, bei großvolumigen Ausschreibungen gern auch persönlich. So erhielten wir beispielsweise bei der Suche nach unseren künftigen Druckerlieferantinnen eine solche Anzahl von Angeboten, dass wir gezwungenermaßen mehrere Absagen erteilen mussten. Dazu luden wir die Anbieterunternehmen zu individuellen Gesprächen ein, um ihnen in einem persönlichen Rahmen unsere Gründe für die Ablehnung ihres Angebots zu erklären. Diese Gelegenheit nahmen zwei der Unternehmen an und reagierten dankbar auf das transparente Feedback.

Der **Bereich Medienmanagement** pflegt seit seiner Gründung im Jahr 2011 gute Geschäftsbeziehungen zu vielen Verlagen. Aufgrund der steigenden Anzahl der inhaltlich breit gefächerten

Kurse erweiterte sich deren Anzahl im Laufe der Jahre immer mehr. Durch stetigen Austausch und Abstimmung mit den Verlagen garantieren wir die Aktualität bei neuen Angeboten.

Wegen der Umstellung auf digitale Lernmittel steht unser Medienmanagement seit 2014 in noch engerem Kontakt mit der Branche. Beim gegenseitigen Austausch kommunizieren wir unsere Bedarfe und geben dadurch Impulse zur Entwicklung neuer digitaler Produkte. Seit 2016 gibt es Kooperationen mit mehreren Verlagen, von denen die WBS TRAINING AG relevante neuerschene digitale Lehr- und Lernmittel erwirbt. In einigen Fällen haben wir gemeinsam digitale Lernmittel für neue Lerneinheiten entwickelt.

Die langjährige Zusammenarbeit mit den Verlagen beinhaltet zudem ein Konzept zur Wiederverwendung von Büchern sowie zur mehrfachen Nutzung von Verpackungsmaterialien. Printausgaben, die für Teilnehmende erworben wurden, die diese dann aufgrund von persönlichen Gründen (Kursabbruch, -änderungen) doch nicht benötigen, werden im Neuzustand an die Verlage zurückgegeben und können wiederverwendet werden. Dies erspart Ressourcen für beide Seiten.

Der **Bereich Marketing und E-Commerce** unterhält mehrere langjährige Geschäftsbeziehungen, so z. B. seit 2008 mit einer Printagentur und Werbemittellieferantin, die ein Einzelunternehmen ist. Mit unserer Großlieferantin (Volumen 2018: 92.000 €) arbeiten wir seit 2012 zusammen und mit unserer Werbeagentur seit 2017. Die Zusammenarbeit mit diesen Geschäftspartnerinnen beinhaltet den regelmäßigen Austausch per E-Mail oder Telefon sowie mindestens einmal jährlich ein Treffen in Präsenz, das neben wichtigen inhaltlichen Abstimmungen auch der Beziehungspflege auf persönlicher Ebene dient. Unsere Kriterien zur Auswahl der Lieferantinnen bzw. zur Pflege

einer weiterhin guten Geschäftsbeziehung werden selbstverständlich kommuniziert und sind jederzeit transparent. Dabei legen wir neben dem Preis v. a. Wert auf Qualität, Lieferbedingungen und Nachhaltigkeit. Zudem vermeiden wir unnötigen Zeitdruck durch eine geregelte und möglichst frühzeitige Kommunikation unserer Bedarfe an die Partnerunternehmen.

In gleichem Maße bemüht sich der **IT-Bereich** um langjährige Partnerschaften mit Dienstleistungs- und Lieferunternehmen. Dies ist im kleinvolumigen Bereich möglich und sinnvoll. Im großvolumigen Bereich führten wir 2017 ein zentrales Product-Lifecycle-Management ein. Nach unseren Erfahrungen erspart dies erhebliche interne Prozesskosten. So ist der einmalige Kauf von 1.000 Rechnern hinsichtlich der internen Prozesskosten deutlich günstiger als der hundertmalige Kauf von zehn Rechnern. Dadurch sind wir für bestimmte IT-Produkte auf Lieferfirmen angewiesen, die sich auf entsprechende Groß-

volumina spezialisiert haben. Hier achten wir auf die Zusammenarbeit mit namhaften und qualitativ zuverlässigen Partnerunternehmen. So umfasst bspw. die seit 2017 bestehende Zusammenarbeit eine transparente und partnerschaftliche Form der Preis- und Produktgestaltung. Wir möchten dabei allerdings betonen, dass die WBS TRAINING AG keinen Handlungsspielraum hat, Preisdruck auf IT-Hardwarelieferantinnen auszuüben.

Bei **Firmenveranstaltungen** (interne Weiterbildungsseminare, Workshops, Tagungen, Firmenfeiern etc.) legen wir hohen Wert auf eine Zusammenarbeit mit Hotels, Konferenz- bzw. Cateringdienstleisterinnen, die nach nachhaltigen Standards arbeiten, biozertifiziert sind und weitestgehend Fair-Trade- und regionale Produkte nutzen. Im Zeitraum 2016–2018 war das Essentis Biohotel Berlin unser Hauptkooperationspartner für Veranstaltungen und Catering. Zudem arbeiten wir in verschiedenen anderen Regionen ebenfalls mit etablierten Biohotel-Partnerunternehmen zusammen.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir werden klären, ob eine standardisierte Form des Feedbacks an/von Lieferantinnen anstelle eines persönlichen Feedbacks sinnvoll und zielführend ist. Da wir bisher den Eindruck haben, dass die persönliche Form des Feedbacks und Austauschs seitens dieser Firmen wertgeschätzt wird, sind wir uns über den Nutzen einer standardisierten Form noch nicht sicher.

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

Die 2017 ausgearbeiteten und 2018 eingeführten Nachhaltigkeitsziele verankern die nachhaltigen Orientierungen der WBS GRUPPE auf strategischer Ebene. Das für diesen Aspekt relevante Ziel 3 besagt:

Impulse für die Umsetzung von Maßnahmen zu diesem Ziel wurden mit den betreffenden Führungskräften auf Abteilungsleiterenebene auf einem internen GWÖ-Workshop im Jahr 2018 besprochen. Die Konkretisierung und Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in den jeweiligen Bereichen.

Der **Bereich Vertragsmanagement und Einkauf** nahm wesentliche ethische Werte, wie Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und Transparenz, in die Einkaufsrichtlinien auf (siehe [A1.1](#)). Dazu gehört auch ihre Beachtung bei den Geschäftspartnerunternehmen.

Im Jahr 2018 wurden Kriterien für die bereits erwähnte Lieferantenselbstauskunft erarbeitet, nach denen wir unsere Lieferfirmen u. a. hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit prüfen. Beispiele für diese Kriterien sind:

- nachweisbar faire menschenwürdige Arbeitsbedingungen,
- ein geringes bzw. angemessenes CO<sub>2</sub>-Level bzw. Ressourcenintensität,
- angemessener Energieverbrauch,
- Nutzung von nachhaltigem Material,
- Nutzungsdauer der Produkte,
- anerkannte Label (FSC- u. ä. Zertifikate, GW-bilanziert),
- Vorliegen eines Nachhaltigkeitsberichts.

Auf diesen Kriterien basierte 2017 auch die Entscheidung für den Wechsel von einer Ökostromanbieterin hin zu einer 100 %-igen Ökostromanbieterin, die auch soziale Projekte unterstützt. Ebenso haben wir uns 2018 für eine Druckerlieferantin entschieden, zu deren nachhaltigem Unternehmenskonzept die Unterstützung sozialer Projekte gehört.

Im **Bereich Marketing und E-Commerce** besteht die Absprache mit unserer Werbemittellieferantin, dass bereits produzierte Materialien, die wir aufgrund von internen Überarbeitungen, neuer Logos u. ä. nicht mehr abrufen, weiterverwertet werden können. Sie werden überwiegend an Kitas oder andere soziale Einrichtungen verschenkt.

”

Sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Bildung wird in den gesamten Wertschöpfungsketten der WBS GRUPPE gelebt.

Die Auswahl von Partner- und Lieferunternehmen im **IT-Bereich** erfolgt in transparenten Prozessen und nach transparenten Ausschreibungskriterien. Durch eine Marktanalyse ermitteln wir zum Bedarfszeitpunkt, welche Lieferfirmen in eine Ausschreibung einbezogen werden. Dabei achten wir darauf, dass Produkte durch Ausbau- und Erweiterungsmöglichkeiten wieder- bzw. weiterverwendbar sind.

Eine systematische Kommunikation unserer Erkenntnisse und Gründe, nach denen wir die Lieferunternehmen auswählen, findet noch nicht statt, vielmehr wird dies in individuellen Feedbackgesprächen vermittelt (siehe A<sub>2</sub>.1). Unser Einfluss auf Lieferantinnen ist daher eher punktuell. Ein Beispiel dafür ist, dass eine Lieferfirma auf unsere Nachfragen und Kriterien hin selbst ein Nachhaltigkeitszertifikat für besonders nachhaltig orientierte Kundinnen einführte und dieses auch an die WBS TRAINING AG vergab. Auch unsere Hauptlieferantin im Bürobereich bietet uns aufgrund unserer Auswahlkriterien gezielt nachhaltig gefertigte Produkte (v. a. mit FSC-Siegel) an.

---

Selbsteinschätzung 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkt

---

Verbesserungspotenziale: Der Fragebogen zur Lieferantenselbstauskunft wird künftig noch weitreichender angewendet und dessen Auswertung in das Feedback gegenüber Lieferantinnen aufgenommen.

## Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferantinnen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Die WBS TRAINING AG hat selbst keine Marktmacht gegenüber Lieferunternehmen, die sich auf Zahlungs- und Lieferbedingungen oder andere Kriterien der Zusammenarbeit negativ auswirken. Selbst im IT-Bereich, in dem wir zum Teil größere Volumina an Hardware bestellen, ist die WBS TRAINING AG immer noch eine Kundin unter vielen anderen, die diese Artikel nachfragen, und hat daher kaum Einfluss auf Preisgestaltung und andere Marktbedingungen. Rabatte, die der WBS TRAINING AG für die Abnahme größerer Mengen gewährt werden, bewegen sich im marktüblichen Rahmen für Großkundenrabatte.

In einigen Bereichen hat die WBS TRAINING AG begrenzten Einfluss auf Marktentwicklungen, die aber in einem positiven Sinn zur kooperativen Produktentwicklung genutzt wird. Dies betrifft v. a. die Nachfrage nach digitalen Bildungsmedien, die im kooperativen Austausch mit Verlagen von diesen entwickelt werden. Bisher gab es keinerlei Beschwerden bzw. negatives Feedback von Lieferunternehmen.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---



# A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.

## A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.

Bereits vor Einführung unserer gruppenweiten Strategie war der WBS TRAINING AG eine ökologisch nachhaltige Beschaffung im Sinne einer möglichst geringen Belastung unserer globalen Ressourcen wichtig. 2017 hatten wir diesen Nachhaltigkeitsgedanken in der Strategie der WBS GRUPPE und seit 2018 auch in unseren Nachhaltigkeitszielen als allgemeingültige Orientierung verankert. Diese wird in den betreffenden Fachabteilungen durch konkrete Maßnahmen ausgestaltet. Im Folgenden sind einige Beispiele für Maßnahmen, Richtlinien und Kriterien zur Auswahl von Produkten/Lieferunternehmen aus dem Bereich Vertragsmanagement und Einkauf aufgeführt:

- Im Bürobereich werden generell nur Produkte mit umweltschonenden Zertifizierungen eingekauft, v. a. umweltfreundliches Büromaterial/-möbel mit den Labeln Blauer Engel, FSC oder PEFC. Soweit verfügbar, werden Produkte mit biologisch abbaubaren Materialien bevorzugt, bspw. bei Schreibstiften.
- Unsere Hauptlieferantin für Büroartikel und Büromöbel erhielt in den vergangenen Jahren diverse Auszeichnungen für Nachhaltigkeit. Beispielsweise wurde das Unternehmen im Jahr 2007 von der OPI (Office Products International) zum „Reseller of the Year“ gekürt – ein Preis für nachhaltiges Arbeiten auf dem Büromittelmarkt.
- Eine weitere Lieferfirma für Büromaterial entwickelte als Reaktion auf das Kundenfeedback der WBS TRAINING AG 2014 das Umweltkennzeichen „green office“, unter dem besonders nachhaltige und über anerkannte Umweltsiegel zertifizierte Produkte in ihrem Angebot kenntlich gemacht werden. Sie verlieh der WBS TRAINING AG den „Eco Award 2015“ für ihr ökologisch bewusstes Handeln im Einkauf.
- Für unsere Drucker und Papier im Bürogebrauch setzen wir zu 100 % zertifiziertes Recyclingpapier (FSC-Label) ein.
- Bereits 2014 stellten wir an allen unseren Standorten auf LED-Beleuchtung um und reduzierten dadurch den Energieverbrauch und den Abfall durch kurzlebige Leuchtkörper. Unser LED-Konzept wird seither bei Neueröffnungen von Standorten, Umzügen und sonstigen Anschaffungen von Beleuchtungen und Wartungen weitergeführt.
- Seit 2017 beziehen wir über eine Anbieterin mit Grüner Strom-Label der Umweltverbände zu 100 % Ökostrom, der durch Wasserkraft aus regionalen Erzeugungsanlagen, die nicht älter als sechs Jahre sind, produziert wird. Auch davor bezogen wir zu 100 % Ökostrom, jedoch von einer Anbieterin, die keine reine Ökostromanbieterin war.

- Bei Neuanschaffungen elektronischer Geräte wird generell auf hohe Energieeffizienz (Klasse A+++ oder A++) zur Vermeidung von unnötigem Energieverbrauch und Ressourcenschonung geachtet.
- Wir bevorzugen Produkte mit biologisch leicht abbaubaren Materialien.
- Bei Lebensmitteln, die den Mitarbeitenden angeboten werden (Obst, Kaffee, Tee, gelegentliche Mahlzeiten), werden generell nur Fair-Trade-, biozertifizierte und vegetarische Produkte sowie nach Möglichkeit regional angebaute Erzeugnisse gekauft. Gleiches gilt für das Catering bei Firmenveranstaltungen und Weiterbildungen, wobei wir 2016–2018 überwiegend mit dem Essentis Biohotel Berlin oder mit anderen regionalen Biohotels kooperiert haben. Diese Grundsätze leben wir auch beim Catering auf Kundenwunsch für Veranstaltungen im Geschäft der WBS AKADEMIE.
- Getränke werden nur in Mehrwegglasflaschen gekauft. PET-Flaschen und Einwegglas dürfen nicht genutzt werden. Trinkwasser wird an allen großen und vielen kleineren Standorten über hochwertige Wasserfilter (Leitungswasser mit Filtersystem) bereitgestellt, so dass Verpackung und Transport entfallen.
- Vermeidung von unnötigen Verpackungsmaterialien und Transportwegen durch Sammelbestellungen und nach Möglichkeit Direkteinkäufe innerhalb von Rahmenverträgen. Für alle Büroartikel gilt ein Mindestbestellwert von 50€, Bestellungen für einen Standort werden abteilungs- und geschäftsbereichsübergreifend zusammengefasst.
- Im Jahr 2017 wurde die digitale Rechnungslegung eingeführt. Bisher werden 75 % (ca. 75.000 Belege) elektronisch von den Lieferantinnen zugesendet und von der WBS GRUPPE digital weiterverarbeitet. Ökologische Vorteile daraus sind: keine Papier- und Druckressourcen, kein Transport, keine physische Lagerung und keine Entsorgung notwendig.
- Gemäß unserer Reiseordnung sind grundsätzlich Dienstreisen mit der Bahn bzw. dem öffentlichen Personennahverkehr zu bevorzugen, bei Autofahrten werden Fahrgemeinschaften empfohlen. Auf die Nutzung von Flügen soll bei kürzeren Strecken verzichtet werden. Die Standorte sind nach Möglichkeit so gelegen, dass sie von Mitarbeitenden und Kundinnen mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sind. Von der Deutschen Bahn erhielten wir jährlich Zertifikate zur Klimaneutralität (2017 für 1.041.579 Personenkilometer, 2018 für 1.465.880 Personenkilometer aller WBS-Mitarbeitenden). Die Deutsche Bahn nutzt zu 100 % Ökostrom.

Beispiele für die Anwendung dieser Kriterien bei der Beschaffung größerer Volumina sind:

---

Umstellung auf eine einheitliche Druckerflotte mit innovativen Geräten mit 30 % geringerem Stromverbrauch, ausgestattet mit Feinstaubfilter und dem Label Blauer Engel. Diese geben kaum umweltbelastende und gesundheitsschädliche Stoffe ab, sind energiesparend und gut recycelbar. Bei der Produktion dieser Geräte werden zu 25 % recycelte Kunststoffe eingesetzt, um Ressourcen zu schonen.

---

---

Merkmale der 2017–2018 beschafften 7.500 Monitore:

- Bei der Verpackung der Geräte werden zur Polsterung Zellstoffformteile anstelle geschäumter Kunststoffe eingesetzt, um Abfall zu vermeiden.
- Der Monitor erfüllt die neuesten gesetzlichen Vorschriften und Umweltstandards, z. B. ENERGY STAR®, EPEAT® Gold i, TCO Certified Displays 7.0, WEEE, ErP (EuP) Standards und weitere.
- Die Herstellerfirma entwickelte die Monitore so, dass ihr Material am Ende ihres Produktlebens einfacher getrennt und wiederverwertet werden kann.
- Trotz größerer Bildschirmmaße ergibt sich eine Energieeinsparung um 30–50 % gegenüber unseren älteren Monitoren.

---

Bei unseren Firmenfahrzeugen erfolgte seit Ende 2017 ein sukzessiver Umstieg auf einen Hybridpionier mit folgenden Merkmalen:

- Benzin-Hybridfahrzeuge mit einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß zwischen 75 und 115 Gramm pro Kilometer (damit Verringerung von zuvor max. 120 g CO<sub>2</sub>/km unserer Firmenwagen).
- Nutzung von internen Car-Sharing- bzw. Pool-Fahrzeugkonzepten. Diese sind vorrangig Mitarbeitenden mit häufigen Fahrten in öffentlich schlecht erreichbare Orte vorbehalten, z. B. bei der Betreuung mehrerer kleiner Standorte, die untereinander nicht gut öffentlich angebunden sind. Für ca. 1.300 Mitarbeitende gibt es nur 96 Firmenfahrzeuge.
- Bisher wurde ca. 1/3 der Firmenfahrzeuge auf Hybrid umgestellt, die weitere Umstellung wird nach Ablauf von laufenden Leasingverträgen erfolgen.
- Von unserem Ziel „Null Emissionen“ sind wir noch deutlich entfernt, wollen diesem aber künftig durch eine weitere Umstellung auf E-Fahrzeuge und weitere Sharing-Angebote näherkommen. Der Vorstand selbst fährt ein E-Auto, das bereits 100 % emissionsfrei ist.

Im **Bereich Medienmanagement** erfolgt seit 2017 die stetige Umstellung der Kurse von Printmedien auf digitale Lernmittel. Bis Ende 2018 war die Umstellung für 13 Fachbereiche (75 %) erfolgt, bis September 2019 folgen alle verbleibenden Bereiche. Dies betrifft ca. 130.000 Bücher bzw. Lernmittel/Jahr (bei ca. 26.500 Teilnehmenden mit durchschnittlich drei bis vier Lernmitteln). Diese Umstellung hat folgende ökologisch nachhaltigen Vorteile:

- Vermeidung von hohem Papierbedarf bei der Herstellung von Printmedien.
- Wegfall der Transportwege für große Volumina an Büchern.
- Kein Bedarf mehr an Verpackungs- und Füllmaterialien für den Versand von Printmedien.
- Sofern Teilnehmende ihren Kurs doch nicht antreten, entfällt der Transport- und Verpackungsaufwand für Rücksendungen.

- Der zusätzliche Strombedarf zur Verwendung digitaler Medien in den Kursen ist sehr gering, da die Teilnehmenden ohnehin überwiegend am PC lernen und lediglich ein zusätzliches Fenster öffnen. Die digitalen Lernmittel werden über unsere interne Lernplattform (E-Campus) abgerufen und liegen innerhalb der normalen Leistungsbilanz eines Rechners. Es sind keine höheren Serverkapazitäten notwendig. Energieeffiziente Rechner und die Nutzung von 100 % Ökostrom wirken gleichzeitig ressourcenschonend.

Für die Fachbereiche, in denen noch Printmedien eingesetzt werden bzw. allgemein bis 2017 halten wir durch folgende Maßnahmen die Umweltbelastung gering:

- Vermeidung unnötiger Versandaufkommen durch rechtzeitige Bestellungen und Sammellieferungen von Büchern.
- Printbücher von Teilnehmenden, die Kurse nicht antreten oder abbrechen, werden von den Standorten an das Medienmanagement zurückgeschickt und wenn möglich wieder eingesteuert und für neue Teilnehmende genutzt oder an die Verlage zurückgegeben.
- Noch vorhandene unbenutzte Bücher, die aufgrund der digitalen Umstellung in den Kursen nicht mehr eingesetzt werden können, werden an die Verlage zurückgeschickt, um diese wieder für den Verkauf freizugeben.
- Das Verpackungs- und Füllmaterial wird mehrfach verwendet, ist biologisch abbaubar und es wird Recyclingpapier eingesetzt.

Im Bereich **Marketing und E-Commerce** setzen wir ebenfalls eine Strategie zur zunehmenden Digitalisierung um. Dabei wurde der Einsatz von Printmaterialien (Broschüren, Flyer etc.) mit einem nachhaltig kritischen Blick überprüft und stark reduziert. Stattdessen haben wir die Inhalte unserer Webseite erweitert und noch informativer gestaltet. Die Reduktion von Drucksachen zugunsten mehr digitaler Information bewirkt Einsparungen von Papier, Transportwegen und Verpackungsmaterial. Zudem bestehen mit unseren langfristigen Geschäftspartnerinnen im Bereich Marketing Regelungen, dass das Versandaufkommen durch Sammelbestellungen reduziert wird. Dies erreichen wir dadurch, dass nur einmal monatlich Lieferungen erfolgen und die Bestellungen verschiedener Bereiche bzw. nahe zusammenliegender Standorte zusammengefasst werden. Drucksachen werden zum Teil von einer GWÖ-zertifizierten Druckerei bestellt.

Wie unter **A1.1** erwähnt, nutzt die WBS GRUPPE seit 2014 nur noch fair und ökologisch nachhaltig produzierte Marketingartikel. Diese umfassen bspw. Kugelschreiber aus biologisch abbaubarem Kunststoff, Taschen aus Naturstoffen (OEKO-TEX), Haftnotizen aus FSC-Papier, vegane Biofruchtgummi etc. Nach der Umstellung entstanden der WBS GRUPPE jährlich Mehrkosten von bis zu 40.000€ gegenüber dem früheren Sortiment. Ab 2017 wurden die Give-aways nochmals hinsichtlich Nutzen und Rechtfertigung des Ressourcenaufwandes überprüft und daraufhin weiter reduziert.

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

- Soweit möglich, wird gebrauchte und fachgerecht wiederaufbereitete Hardware beschafft. Durch möglichst langfristige Wiederverwendung tragen wir zur Reduktion von IT-Abfall bei.
- Toner und Druckerpatronen wurden bis Mitte 2018 von zwei Firmen beschafft, die sich selbst zur Nachhaltigkeit verpflichtet haben. Danach erfolgte die Umstellung auf eine Firma, die ebenfalls nachhaltige Konzepte verfolgt.
- Unsere Rechner wurden bis 2017 von einer Firma bezogen, die in Deutschland produziert und u. a. mit dem Blauen Engel und ElektroG zertifiziert ist. Auch deren Zulieferfirmen unterliegen somit den Produktionsrichtlinien der EU und weiterer Nachhaltigkeitsstandards.
- Ende 2017 wurde bei der Beschaffung von Rechnern zu einer anderen nachhaltig ausgerichteten Firma gewechselt, die auch großvolumigere Aufträge bedienen kann. Diese setzt in ihrer CSR-Strategie bereits seit vielen Jahren verschiedenste umweltschonende Konzepte um, z. B. umweltfreundliches Produktdesign, positive Nettobilanz in der Ressourcennutzung durch Bereitstellung von Ausgleichsressourcen, strenge Nachhaltigkeitsstandards für Lieferfirmen, Verzicht auf bleihaltige Materialien, Angebot eines weltweit kostenfreien Recyclings, umweltfreundliche Verpackungs- und Versandlösungen etc. Durch klimaneutrale Programme ist sie eine der erfolgreichsten Firmen im Carbon Disclosure Project Supply Chain Leadership Index (siehe auch [B1.3](#)).
- 2016–2018 wurden ca. 40 % der Monitore im Wert von ca. 40.000€ durch modernere Geräte ersetzt. Dadurch konnte deren Stromverbrauch um 30–50 % reduziert werden.
- Unsere Rechner werden durch den Aus-/Einbau von Komponenten bzw. Erweiterungen an steigende Anforderungen angepasst und nicht vorschnell entsorgt. Auch am Ende ihrer Nutzungszeit bei der WBS TRAINING AG werden unsere Rechner zur Weiternutzung vermittelt. Grundsätzlich werden 100 % der ausrangierten Rechner an die WBS SCHULEN oder externe gemeinnützige Organisationen (bspw. über den Gute-Tat-Marktplatz) angeboten. Erst wenn über mehrere Monate kein Interesse an den Rechnern signalisiert wird bzw. deren Nutzung nicht mehr sinnvoll wäre, werden diese entsorgt. Dies ist bei weniger als 10 % der Fall.
- Wenn eine Weitergabe der IT-Hardware nicht mehr möglich ist, erfolgt selbstverständlich eine fachgerechte Entsorgung über zertifizierte Entsorgungsfirmen.
- Die durchschnittliche Nutzungszeit unserer Rechner beträgt fünf Jahre.
- Die Headsets für die Teilnehmenden der WBS TRAINING beziehen wir von einer regional in Deutschland produzierenden Firma. In diesen Headsets wird kein Plastik verbaut.

- Unser Serverhosting erfolgt ausschließlich über eine Firma, die ihren Hauptrohstoff Energie aus 100 % Ökostrom bezieht und vollkommen CO<sub>2</sub>-neutral arbeitet.
- IT-Produkte mit ökologischen Verpackungskonzepten werden grundsätzlich bevorzugt.

Der Verbrauch von Strom steht, wie bei allen Rechnern, in direktem Zusammenhang mit der abgerufenen Leistung. Bei unseren Rechnern, wie auch bei denen anderer namhafter Herstellerfirmen, geht der Stromverbrauch zurück, wenn z. B. weniger Rechenleistung abgerufen wird.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass wir bereits umfassende umweltschonende Maßnahmen in der Beschaffung umsetzen. Unser Bedarf an IT-Hardware sowie an Fahrzeugen stellt uns jedoch vor Herausforderungen, um unsere eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale:

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

Im **Bereich Medienmanagement** werden im Jahr 2019 alle noch fehlenden Kurse auf digitale Lernmittel umgestellt. Unser Ziel ist eine flächendeckende und passgenaue digitale Versorgung zur Schonung von Ressourcen. Zudem werden die firmeninterne Eduthek ausgebaut und zusätzliche digitale Wissens-Nuggets über das Intranet zur Verfügung gestellt.

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

Das Geschäftsmodell der WBS TRAINING AG basiert auf umfangreicher Nutzung von IT-Hardware. Diese umfasst einen Anteil von ca. 7 % der eingekauften Produkte. Wir sind uns bewusst, dass die derzeitigen Möglichkeiten der Beschaffung von IT-Hardware umweltunfreundliche Einflüsse beinhalten. Für eine Überprüfung der gesamten Zulieferkette unserer Lieferantinnen verfügen wir nicht über die Möglichkeiten und Ressourcen. Stattdessen bemühen wir uns um vernünftiges Handeln, bspw. durch die Auswahl qualitativ namhafter Lieferfirmen, Abfrage und Einflussnahme auf direkte Lieferantinnen sowie die Reduktion unseres Bedarfs an IT-Hardware durch Reuse-Konzepte. Wir versuchen in einem schwierigen Umfeld gut und nachhaltig zu handeln, erkennen aber an, dass wir auf bestimmte Faktoren (bspw. Bedingungen für den Abbau einzelner Rohstoffe und seltener Erden) kaum Einfluss haben. Wir orientieren uns stattdessen am tatsächlich Machbaren. Dafür rechnen wir uns 20 Minuspunkte an.

---

Selbsteinschätzung: -20 Punkte

Fremdeinschätzung: -20 Punkte

---

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.

## A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferantinnen.

Seit unser erster Gemeinwohlbericht 2016 auditiert wurde, ist er über unsere Webseite öffentlich für alle Interessierten, inklusive unserer Lieferantinnen, zugänglich. Darin sind viele wesentliche Informationen über unser Geschäftsumfeld, Produkte, Kriterien zur Auswahl von Geschäftspartnerinnen und weitere interne Informationen transparent dargestellt. Sofern einzelne Unternehmen sich für nachhaltige Themen in der Zusammenarbeit interessierten, haben wir sie auch auf unseren GW-Bericht hingewiesen. Dies erfolgte jedoch noch nicht systematisch.

Im **Bereich Vertragsmanagement und Einkauf** wurden im Rahmen mehrerer großvolumiger Beschaffungsprozesse bzw. Rahmenverträge Lieferfirmen verstärkt in die Konzeption und die Bedarfsdefinition eingebunden. Durch diese Transparenz entstanden ehrliche und offene Partnerschaften, die Win-win-Situationen für beide Seiten erzeugen. Beispielsweise tauschten wir Informationen zu Hintergründen und Anforderungen bei der Verwendung von Rechnern, Monitoren, Druckern bzw. Multifunktionsgeräten und intern erhobene Mengen- und Qualitätsbedarfe mit mehreren Lieferantinnen parallel aus, um Lösungskonzepte zu entwickeln. Durch die beiderseitige Transparenz und die gemeinsame Entwicklung und Planung von Lösungen für unsere Bedarfe erzeugen wir auch ein wertschätzendes Ausloten von fairen Preisen und Bedingungen. Dies wirkt sich positiv auf

die Preisverhandlungen und die Entwicklung der Zielkorridore aus. Wir machten deutlich, welche Lieferfirmen aus welchen Gründen in der engeren Auswahl für den Zuschlag stehen bzw. weshalb einem Lieferunternehmen abgesagt werden musste. Hierbei gestalteten wir die Rückmeldungen wertschätzend und mit nachvollziehbaren Erklärungen. Bei der Vergabe größerer Aufträge luden wir jene Unternehmen, mit denen wir keinen Vertrag abschlossen, zu einem persönlichen Feedbackgespräch ein. Eine Lieferantin, der wir die Gründe für unsere Absage in einem zweistündigen persönlichen Gespräch darlegten, signalisierte uns, „das sei im Markt nicht unbedingt üblich“.

Auch hinsichtlich der Auswahl der Stromversorgungsunternehmen legten wir unsere Kriterien offen vor, an denen sich alle potenziellen Lieferantinnen orientieren konnten. Einige Unternehmen beteiligten sich an einer gemeinsamen Weiterentwicklung der Kriterien. Wir entschieden uns für jenes Unternehmen, dessen regionale Erzeugung, nachhaltiges Agieren und soziale Verantwortung uns überzeugten.

Bei der Neukonzeption unseres Fuhrparks wurden asiatische und europäische Automobilherstellerfirmen eingebunden, um die aktuellen aber auch zukünftigen Möglichkeiten für CO<sub>2</sub>-arme Mobilität zu ermitteln. Die Analyse unserer Mobilitätsbedürfnisse, unserer unternehmensweiten Nach-

haltigkeitsziele und der Marktrealität in Deutschland mit noch sehr begrenzter Verfügbarkeit von E-Ladestationen führte zum Ergebnis, dass wir reine Elektrofahrzeuge und somit einige Lieferunternehmen ausschließen. Stattdessen konnten wir die TOP-Herstellerin im Hybrid-Segment für unsere Zusammenarbeit gewinnen. Wir kooperieren seit dem Jahr 2017 und legten die Produktpalette gemeinsam fest.

In Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Lieferfirmen im Bürobereich und im Marketing trugen unsere wiederholt besprochenen Wünsche und Bedürfnisse zu einer Umgestaltung der jeweiligen hauseigenen Webshops bei. Besonders hervorzuheben ist hier unsere Marketingpartnerin, die ihren eigenen Webshop komplett selbst programmiert und uns als Versanddienstleisterin und Distributorin individuelle Lösungen bietet, wie z. B. jene, das Equipment für unseren Messeauftritt mit Messestand, kursbezogenen Schulungsmaterialien etc. als Gesamtpaket einzulagern.

Der **Bereich Medienmanagement** ist aufgrund der gebündelten Umsätze, ansteigender Teilnehmendenzahl und somit erhöhtem Volumen gegenüber unseren Partnerunternehmen im Verlagswesen mittlerweile ein wichtiger Kunde auf Augenhöhe und mit Einfluss auf die Entwicklung von neuen Produkten. Der langjährige Kontakt zu den Verlagen ist geprägt von hoher Wertschätzung und Zukunftsorientierung. Durch Synergien und gemeinsame Interessen können wir an der Gestaltung innovativer Lernmittel zusammenarbeiten.

So identifizierten wir in einem gemeinsamen Brainstorming mit zwei Verlagen künftige Produktbereiche, die in nachfolgenden Workshops konkretisiert wurden. Dadurch konnten wir die Entwicklung neuer Lernmittel wie digitale Lernkarten, Videos, Quizze mit didaktischer Einbindung, Tests u. ä. voranbringen.

Bei unseren Hauptlieferantinnen im Bereich Lernmittel und Logistik hatten wir unsere Planungen und Strategien bzgl. digitaler Lernmittel bereits in einem sehr frühen Planungsstadium offengelegt. Durch die Darstellung unserer Bedarfe und Anforderungen konnten wir somit frühzeitig die Entwicklung dieses Produktbereichs beeinflussen. Gemeinsam haben wir Möglichkeiten und Alternativen erörtert, die die Produktpalette verbessern und anpassen. Unser Ziel war es auch, weiterhin mit diesen langjährigen Partnerfirmen zusammenzuarbeiten und dafür wertschätzend und transparent deren Angebot und unsere Nachfrage aufeinander abzustimmen. Somit konnten wir einen Wechsel der Lieferfirmen vermeiden und unsere gemeinsame Geschäftsbeziehung weiter stärken.

Im **IT-Bereich** wird im großvolumigen Maßstab grundsätzlich ausgeschrieben und dabei sehr offenkommuniziert, soweit dies unter datenschutzrelevanten Aspekten zulässig ist. Die Lieferfirmen, die in eine Ausschreibung einbezogen werden, ermitteln wir zum Bedarfszeitpunkt durch Marktrecherche. Während eines Ausschreibungsverfahrens fühlen sich unsere Partnerfirmen in der Regel sehr gut betreut und mit Informationen versorgt. Auch von Lieferfirmen, die letztendlich nicht den Zuschlag erhielten, bekamen wir positives Feedback zur Gestaltung des Ausschreibungsverfahrens und insbesondere zur Transparenz unserer Entscheidungen. Für sie ist es alltägliche Praxis, nicht immer den Zuschlag zu erhalten. Unser Anliegen ist es stets, eine gute Geschäftsbeziehung weiterhin zu pflegen und mit einer Ausschreibung nicht zu gefährden.

Der **Bereich Marketing** führt mit seinen Dienstleisterinnen, v. a. externen Agenturen, jährlich mindestens ein persönliches Gespräch, das der gegenseitigen Abstimmung von Erwartungen, Bedarfen und auch der Beziehungspflege dient. Dabei können im Sinne eines gleichberechtigten



Austauschs auch die Dienstleisterinnen ihre Anliegen einbringen und die gemeinsamen Themen mitgestalten (siehe A1).

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten künftig unseren Lieferantinnen den GW-Bericht bzw. einen Hinweis mit Link dazu proaktiver zukommen lassen.

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

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

Der **Bereich Vertragsmanagement und Einkauf** führte 2016 eine interne Lieferantenbewertung durch. Unseren Hauptlieferantinnen im Bereich der Büroausstattung gaben wir daraufhin Feedback zu den unsererseits wahrgenommenen Stärken und Verbesserungspotenzialen der Zusammenarbeit. In gemeinsamen Gesprächen identifizierten wir außerdem konkrete Möglichkeiten zur Verbesserung und Stärkung unserer Zusammenarbeit. Dies betraf hauptsächlich die gemeinsamen Abläufe und Prozesse, das Sortiment, die Mindestabnahmemengen, Verpackungen und Transportauswirkungen in ökologischer Hinsicht.

Im **Bereich Marketing** arbeiten wir mit einer GWÖ-zertifizierten Firma zusammen. Unsere Bäckereiwaren für Firmenveranstaltungen bzw. Frühstücksangebote, auch im Partnerhotel Essentis Biohotel Berlin, beziehen wir ebenfalls von einer GWÖ-zertifizierten Firma (siehe oben).

Durch unsere gezielte Nachfrage nach Produkten, die inklusive der Lieferkette bzw. der Herstellungsprozesse dem Nachhaltigkeitsprinzip entsprechen, lenken wir die Aufmerksamkeit unserer Lieferantinnen auf dieses Prinzip und leisten einen kleinen Beitrag, um die Marktnachfrage nach nachhaltigen Produkten zu stärken. Dabei hatten wir konkreten Einfluss im Bereich der Büromittel/-möbel sowie unserer nachhaltig produzierten Give-aways im Marketing. Wir sind uns aber bewusst, dass unser Einfluss auf die gesamte Lieferkette noch relativ gering ist.

---

Selbsteinschätzung: 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkt

---

Verbesserungspotenziale: Wir würden künftig gern vermehrt mit GWÖ-zertifizierten Firmen zusammenarbeiten, soweit deren Angebot und unser Bedarf dies ermöglichen.

## B Eigentümerinnen und Finanzpartnerinnen.



# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.

## B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.

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

Folgende Eigenkapitalquoten bestanden jeweils zum Stichtag 31.12.:

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE IN %	BETRAG IN T€
2018	49,30	11.042
2017	59,90	12.496
2016	62,40	148.262

Das Fremdkapital setzt sich jeweils aus den u. g. Rückstellungen, kurzfristigen Verbindlichkeiten für Lieferungen und Leistungen inklusive Leasingleistungen zusammen. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Eigenkapitalquote der Branche liegt bei ca. 30 %, die durchschnittliche Eigenkapitalquote von Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden liegt bei 33 %, die durchschnittliche Eigenkapitalquote für große Unternehmen bzw. mit mehr als 500 Mitarbeitenden beträgt 30,6 % (im Jahr 2016; Quelle: IfM [www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-einzelnen/#accordion=0&tab=4](http://www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-einzelnen/#accordion=0&tab=4)). Somit ist unsere Eigenkapitalquote bereits überdurchschnittlich hoch und eine weitere Erhöhung des Eigenkapitals nicht angezeigt.

Die Risikodeckung durch Eigenmittel ist mit einer Eigenkapitalquote von 50,7 % ausreichend. Investitionen werden ausschließlich durch den eigenen Cashflow finanziert. Das Geschäft der WBS TRAINING AG ist extrem risikoarm, es gibt keine Verpflichtungen aus Gewährleistungen etc. Das größte Risiko besteht in der Abhängigkeit von den Förderträgerinnen. Diesem Risiko begegnet die WBS TRAINING AG mit der Eröffnung und Weiterentwicklung von neuen Geschäftsfeldern, v. a. in den Bereichen der WBS AKADEMIE und der Projektentwicklung.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten unser Cash-Management zu einer rollierenden Liquiditätsplanung entwickeln.

## B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.

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

Folgende Fremdkapitalquoten bestanden jeweils zum Stichtag 31.12.:

JAHR	FREMDKAPITALQUOTE	BETRAG
2018	49,3 %	11,042 MIO. €
2017	59,9 %	12,497 MIO. €
2016	62,4 %	14,262 MIO. €

Die Fremdfinanzierungen setzten sich aus folgenden Finanzierungsarten zusammen:

AUFGESCHLÜSSELTE FINANZIERUNG	2016 (IN T€)	2017 (IN T€)	2018 (IN T€)
<b>A. EIGENKAPITAL</b>			
I. GEZEICHNETES KAPITAL			
GRUNDKAPITAL	210	210	210
II. GEWINNRÜCKLAGEN	21	21	21
III. BILANZGEWINN	8.385	8.150	11.127
SUMME EIGENKAPITAL	8.616	8.381	11.358
<b>B. RÜCKSTELLUNGEN</b>			
1. RÜCKSTELLUNGEN FÜR PENSIONEN UND ÄHNLICHE VERPFLICHTUNGEN	246	267	305
2. STEUERRÜCKSTELLUNGEN	17	0	174
3. SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN			
PERSONALRÜCKSTELLUNGEN	2.583	1.562	2.437
RÜCKSTELLUNGEN FÜR AUFBEWAHRUNGSPFLICHT	287	329	437
SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN	312	218	165
RÜCKSTELLUNGEN FÜR ABSCHLUSS U. PRÜFUNG	50	50	50
SUMME RÜCKSTELLUNGEN	3.495	2.426	3.568
<b>C. VERBINDLICHKEITEN</b>			
1. ERHALTENE ANZAHLUNGEN AUF BESTELLUNGEN	161	210	433

AUFGESCHLÜSSELTE FINANZIERUNG	2016 (IN T€)	2017 (IN T€)	2018 (IN T€)
2. VERBINDLICHKEITEN AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN	3.434	3.298	2.924
3. VERBINDLICHKEITEN GEGENÜBER VERBUNDENEN UNTERNEHMEN			
VERBINDLICHKEITEN GEGENÜBER HEINRICH KRONBICHLER VERWALTUNGS-GMBH	4.039	3.013	0
SONSTIGE	0	5	4
4. SONSTIGE VERBINDLICHKEITEN			
KREDITORISCHE DEBITOREN	2.096	2.565	2.907
SONSTIGE	705	596	667
LOHN- UND KIRCHENSTEUER	332	370	481
UMSATZSTEUER	0	14	34
PASSIVE RECHNUNGSABGRENZUNGEN	0	0	23
SUMME VERBINDLICHKEITEN	10.767,00	10.071,00	7.450,00
<b>BILANZSUMME</b>	<b>22.878,00</b>	<b>20.878,00</b>	<b>22.399,00</b>

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

Lediglich für folgende Zwecke nutzen wir Fremdfinanzierung:

- Firmenkreditkarten, die von zuständigen Mitarbeitenden genutzt werden. Die Nutzung des Kreditrahmens von insgesamt max. 100.000€ erfolgt nur für kurzfristige Verbindlichkeiten, deren Zahlung auf Rechnung im Interesse der Verkäuferin nicht möglich bzw. nicht praktikabel ist. Alle Firmenkreditkarten laufen über die nachhaltige Partnerbank.
- Leasing von Firmenfahrzeugen in folgendem Umfang:

	KFZ-LEASING ALLGEMEIN	DAVON HYBRIDFAHRZEUGE
2017	456.557 €	0 €
2018	453.319 €	52.226 €

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

- Leasing von IT-Hardware in folgendem Umfang:

	GESCHÄFTS- PARTNERIN 1	GESCHÄFTS- PARTNERIN 2	GESCHÄFTS- PARTNERIN 2
2017	983.223 €	0 €	237.342 €
2018	861.242 €	190.572 €	234.320 €

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

## B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartnerinnen

Aus Gründen der Nachhaltigkeit und aus einem sozial-ökologischen Bewusstsein heraus hat sich die WBS TRAINING AG für eine nachhaltige Bank als ihre wesentliche Finanzpartnerin entschieden.

Seit Januar 2017 erfolgte auch die Umstellung aller Kreditkarten, aller automatischen Zahläufe an Lieferantinnen sowie die Gehaltsläufe über die Konten dieser Bank. Zudem führen wir bei ihr ein Tagesgeldkonto, bei dem wir bereits seit mehreren Jahren freiwillig auf Zinserträge verzichten. Für vereinzelte Zahlungen, v. a. von Stammkundinnen, die unsere Daten noch nicht aktualisiert haben, wird noch das frühere Konto bei einer konventionellen Bank genutzt. Die Bankverbindungsdaten dieser Bank wurden 2017 aus allen Layouts und öffentlichen Auftritten der WBS TRAINING AG entfernt.

Weiterhin existiert ein kleines Konto bei einer regionalen Bank in Köln (weniger als 0,1 % vom Umsatz), über welches die Jobtickets für einige Mitarbeitende in Köln abgewickelt werden.

Durch die zentrale Erstellung der Einreichungsunterlagen bei geförderten Bildungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass Zahlungen im Bereich berufliche Bildung ausschließlich auf das Konto bei der nachhaltigen Bank erfolgen.

Folgende Übersicht zeigt die Entwicklung unseres Geschäftsumfangs bei den Partnerbanken:

PARTNERINSTITUT	FINANZPRODUKT	GESCHÄFTSUMFANG 2017	GESCHÄFTSUMFANG 2018
NACHHALTIGE BANK	KREDITKARTE	0 %	100 %
	GIROKONTO	52 %	66 %
	AVALKREDITE	90 %	92 %
KONVENTIONELLE BANK	KREDITKARTE	100 %	0 %
	GIROKONTO	48 %	34 %
	AVALKREDITE	10 %	8 %

Das Leasing neuer Fahrzeuge läuft über eine Fuhrparkmanagementfirma. Geleast werden neu ausschließlich Hybridfahrzeuge des Herstellers Toyota. Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit fördert im Rahmen des Programms „Erneuerbar Mobil“ den Umstieg auf die Elektromobilität. Unsere Partnerfirma beteiligt sich dabei gemeinsam mit ihren Projektpartnerinnen an drei Forschungsvorhaben, die das Ziel verfolgen, Elektrofahrzeuge als marktfähige Umweltinnovation in Unternehmensfuhrparks zu etablieren. Die Auswahl der neu geleasten Hybridfahrzeuge erfolgt in Abstimmung mit unserem Leasingpartnerunternehmen im Fuhrparkmanagement ebenfalls nach nachhaltigen Kriterien.

Einen Teil unserer genutzten IT-Hardware beziehen wir über eine Leasingpartnerin von der Herstellerfirma. Die Finanzierung des Leasings dieser IT-Hardware wird über ein Finanzpartnerinstitut abgewickelt. Dessen Schwerpunkt liegt auf einfachen, attraktiven Bankprodukten, gutem Service sowie auf einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung. Es übernimmt Verantwortung in der Gesellschaft über Spenden, Sponsoring und Initiativen zur Verbesserung der finanziellen Bildung in Deutschland.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

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

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.

### B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.

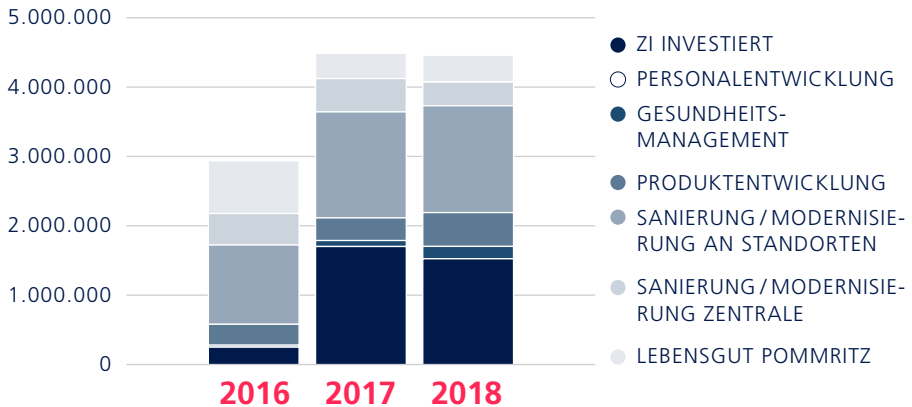
Der Deckungsbeitrag IV (Gewinn vor Steuern) wird monatlich gedrittelt. Jeweils ein Drittel fließt folgenden Bestimmungen zu:

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

Es fließen außerdem jährlich Spenden an gemeinnützige Vereine und Institutionen, in kleinerem Umfang zentral gesteuert durch den Vorstand, in großem Umfang über die jährliche Spendenaktion für alle Mitarbeitenden (siehe E2.2).

Ein Teil des Gewinns wird in Zukunftsausgaben im Sinne der GWÖ reinvestiert, zum Beispiel in Aktionsfelder wie Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Expansion, Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, Ausstattung der Arbeitsplätze und TN-Plätze, energetische Modernisierung, Gesundheitsmanagement, Produktentwicklung und Weiterentwicklung qualitativer Standards, Auf- und Ausbau des LebensGuts Pommritz (Seminarstätte, Veranstaltungsort für Tagungen, Refugium für Erholung).

Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung unserer Zukunftsausgaben:



Anmerkung: In dieser Darstellung sind im Block ZI (Zukunftsinvestitionen) die Investitionen in die Weiterentwicklung des Bildungsverständnisses/Entwicklung neuer Lernmedien, Investitionen in die Organisationsentwicklung sowie Teile der Investitionen in das LebensGut Pommritz zusammengefasst.

Zusätzlich zu den ausgewiesenen Zukunftsinvestitionen können auch die Anlagenzugänge zu den Zukunftsinvestitionen hinzugerechnet werden. Im Jahr 2018 waren dies 831 T€, 2017 877 T€. Somit wurde de facto mehr als ein Drittel des DB IV in die Zukunft investiert.

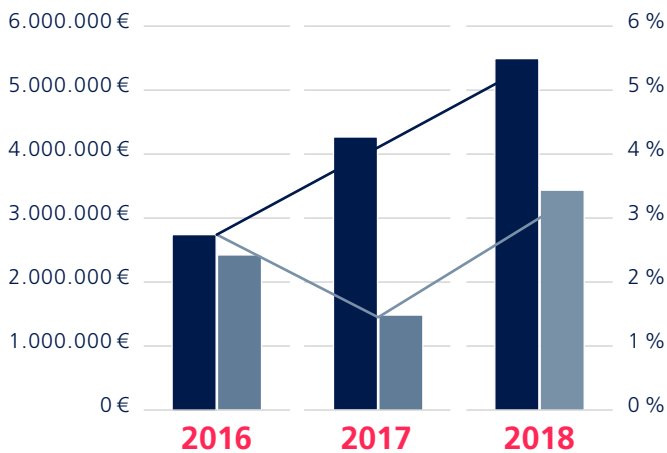
Ein weiteres Drittel des DB IV (Gewinn vor Steuern) wird als Prämie an alle Mitarbeitenden ausgeschüttet. Dabei wird die Gesamtprämiensumme auf alle Mitarbeitenden anteilig zu ihrem regulären Gehalt im Zeitraum, in dem dieser Gewinn erwirtschaftet wurde, umgelegt. Die Ausschüttung erfolgt auf zwei Zeitpunkte pro Jahr gesplittet. Sie wird an alle Mitarbeitenden gleichermaßen ausgeschüttet, inklusive Teilzeitkräfte, Werkstudierende und Auszubildende. Das Unternehmen hat sich seit dem Jahr 2013 für diese einheitliche Form der Prämienbemessung entschieden, da alle Mitarbeitenden am Unternehmensgewinn als gleichermaßen beteiligt betrachtet werden. Dadurch möchten wir auch die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden untereinander und die gemeinschaftliche Arbeit auf ein gemeinsames Ziel hin fördern. Eine individualisierte Form von Prämienzahlungen, z. B. basierend auf individuellen Zielvereinbarungen, lehnt die WBS TRAINING AG ab, da an positiven Ergebnissen immer mehrere Mitarbeitende beteiligt, Einzelleistungen kaum abgrenzbar sind und somit kooperative Leistungen nicht angemessen gewürdigt würden.



Wie oben erwähnt, fließt ein weiteres Drittel des Gewinns vor Steuern an die Verwaltungsgesellschaft des Inhabers. Der Inhaber entscheidet selbst, wann und in welcher Höhe eine Ausschüttung aus diesem Gewinn an ihn erfolgt.

In der WBS TRAINING AG entspricht der DB IV dem EBIT vor Ausschüttung von Zukunftsinvestitionen, Prämien und Shareholderanteil.

Folgende Darstellungen zeigen den DB IV (Gewinn vor Steuern/EBIT) im Verhältnis zum Umsatz sowie dessen Verwendung:

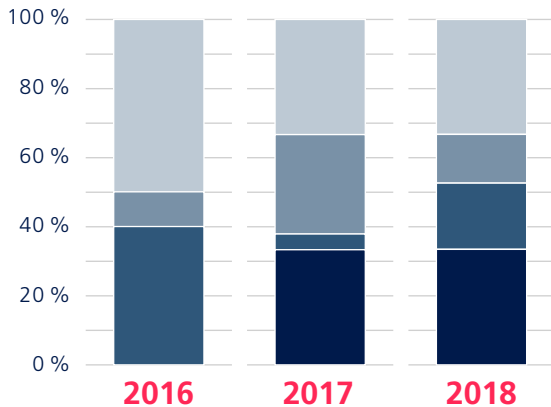


VOR | NACH PRÄMIE, ZI  
UND SHAREHOLDERANTEIL

3.787 | 3.534    5.913 | 2.240    9.052 | 5.801

VOR | NACH PRÄMIE, ZI  
UND SH-ANTEIL/UMSATZ

4 % | 4 %    6 % | 2 %    9 % | 6 %



● JAHRESPRÄMIE AUSBEZAHLT		1.971	3.035
○ JAHRESPRÄMIE NICHT AUSBEZAHLT			
● ZUKUNFTSINVESTITIONEN NICHT INVESTIERT	1.009	269	1.738
● ZUKUNFTSINVESTITIONEN INVESTIERT	254	1.702	1.279

Für die Jahre 2017 und 2018 hatten wir uns folgende strategischen Ziele gesetzt:

**1. Rendite:** Wir möchten für das Jahr 2018 eine Rendite von 15 % erreichen, um ausreichend Ressourcen für zukunftsichernde Innovationen und eine nachhaltige Entwicklung der WBS TRAINING AG gemäß dem Sinn des Unternehmens zu ermöglichen.

**2. Zukunftsorientierung:** Wir wollen mit effektiven und effizienten Prozessen sowie innovativen Produktangeboten unser Unternehmen zukunftsorientiert aufstellen.

**3. Kunden- und Marktorientierung:** Wir sind den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kundinnen gegenüber aufmerksam und greifen diese für eine kunden- und marktorientierte Gestaltung unserer Angebote auf.

Der zur Erreichung dieser Ziele getätigte finanzielle Aufwand lässt sich nicht differenziert darstellen. Er umfasst letztendlich alle Aufwendungen, die für den gesamten Geschäftsbetrieb anfallen, inklusive der Einkaufs- und Personalkosten, der o. g. Zukunftsinvestitionen und sonstiger Ausgaben für den regulären Geschäftsbetrieb und für innovative Entwicklungen. Generelles Ziel ist es, dass jeweils ein Drittel des DB IV für Shareholderanteil, Zukunftsinvestitionen und Prämien an die Mitarbeitenden verwendet wird. Dieses Ziel wurde im Berichtszeitraum jährlich erreicht.

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

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

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

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.

## B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.

Die WBS GRUPPE (inklusive der WBS TRAINING AG) hat im Berichtszeitraum ihre Einkaufsrichtlinien erweitert und aktualisiert. Diese beinhalten ökologisch nachhaltige Aspekte und gemeinwohlorientierte Werte und werden bei langfristigen Investitionen ebenso angewendet wie bei allgemeinen Beschaffungen (siehe [A1](#) und [A3](#)).

Ein expliziter mittelfristiger Investitionsplan wird nicht aufgestellt. Investitionsziele und Budgets werden jeweils nur jahresweise geplant. Dafür gibt es eine allgemeine jährliche Zieleplanung für alle Bereiche und Themen, zusätzlich dazu Budgetplanungen aller Bereiche und Standorte. In diesen sind, neben vielen anderen Entwicklungen, auch Investitionsplanungen erfasst.

Zur Ausstattung aller Bildungsstandorte wurden einheitliche Standards hinsichtlich Gestaltung, Qualität und einzuhaltender Nachhaltigkeitskriterien bei der Ausstattung etabliert. Diese sind im Look-and-Feel-Konzept verankert und für alle transparent. Notwendige Modernisierungen werden von den jeweiligen Standort- bzw. Regionalleiterinnen entschieden, zeitnah umgesetzt und entsprechend in der jährlichen Budgetplanung des betreffenden Standorts berücksichtigt.

Zu umfangreicheren und bereichsübergreifenden Investitionsbedarfen kommt das Strategische Gremium der WBS GRUPPE zusammen und trifft gemeinsam die diesbezüglichen Entscheidungen. Dieses Gremium beschloss bspw. unterjährig nach einer Entscheidungsvorlage aus dem IT-Bereich die Anschaffung einer großen Menge modernerer Teilnehmerrechner. Dieser Bedarf war aus der Umstellung auf eine neue Lernplattform, die höhere Rechnerkapazitäten benötigt, entstanden. Die Umsetzung der umfangreichen Investition wurde dann direkt im laufenden Jahr gestartet – obwohl dies zuvor nicht in der Jah-

resplanung vorgesehen war – und im Folgejahr fortgeführt (siehe [A1.1](#) zu Anschaffungen im IT-Bereich sowie [B1.2](#) zu IT-Leasing). Weitere Beispiele für große Investitionen und Modernisierungen, mit Beschluss im Strategischen Gremium und direkt folgender Umsetzung, sind die Umstellung auf Hybridfahrzeuge, der Wechsel zu einer reinen Ökostromanbieterin, Anschaffung von LED-Beleuchtung auf neu angemieteten Flächen (die Umstellung auf LED-Beleuchtung auf Bestandsflächen war bereits 2015 erfolgt). Als besonderer Standort mit einem hohen Sanierungs- und Modernisierungsaufkommen in den Jahren 2017–2019 ist der Standort der Berliner Zentrale zu erwähnen. Hier wurden großräumige Büroflächen umgebaut und nach modernen, kreativen Arbeits- und Wohlfühlkonzepten für die Mitarbeitenden umgestaltet. Beim Umbau lag der Fokus auf der weitgehenden Nutzung nachhaltiger Baumaterialien – ausschließlich zertifiziertes Holz und naturnahe Produkte.

Größere Investitionen wiesen folgenden Umfang aus:

INVESTITION	ÖKOLOGISCHE AUSRICHTUNG	VOLUMEN 2017	VOLUMEN 2018
MODERNISIERUNG AN STANDORTEN	Gemäß Look-and-Feel-Konzept, beinhaltet Vorgaben für Nachhaltigkeitssiegel bei der Anschaffung von Möbeln,	1,5 MIO. €	1,5 MIO. €
UMBAU ZENTRALE BERLIN	Zertifizierte Baumaterialien, Naturstoffe; energetische Verbesserungen; Möbel mit Nachhaltigkeitssiegel	0,48 MIO. €	0,34 MIO. €
SANIERUNG & MODERNISIERUNG DER SEMINARHÄUSER IM LEBENSGUT POMMRITZ	Zertifizierte Baumaterialien, Naturstoffe; energetische Verbesserungen; Nachhaltigkeitssiegel bei der Anschaffung von Möbeln	0,23 MIO. €	0,18 MIO. €
LEASING HYBRIDAUTOS VON TOYOTA	Verringerter CO <sub>2</sub> -Ausstoß, geringerer Verbrauch	0 €	0,05 MIO. €
ANSCHAFFUNG / LEASING VON IT-HARDWARE	Geringerer Stromverbrauch / höhere Energieeffizienz; effizientere Drucker / Kopierer (siehe <a href="#">A3</a> )	1,2 MIO. €	1,3 MIO. €
ANSCHAFFUNG VON WASSERSPENDERN AN STANDORTEN	Kein Bedarf mehr an Wasserflaschen & Verpackungen, kein Transportaufwand für Trinkwasser	0,49 MIO. €	0,47 MIO. €

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte



MEETINGRAUM BAUMHAUS  
MEETINGRAUM  
„STRANDBAR“  
BESPRECHUNGSECKE



## B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Die Berechnung von Zinsen auf Festgeld wird als nicht ethisch vertretbar angesehen, da Zinserträge nicht aus eigenem Arbeiten und Wirtschaften entstehen und somit nicht gemeinwohlorientiert sind. Aus diesen Gründen verzichtet die WBS TRAINING AG bereits seit 2014 auf eigenen ausdrücklichen Wunsch auf die Zinsen bei ihrer grünen und nachhaltig orientierten Bank. Aufgrund der aktuellen Situation am Finanzmarkt zahlte die WBS TRAINING AG für 2017 Negativzinsen in Höhe von 6.486,48€ und 2018 in Höhe von 21.292,57€. Auch wenn sich die derzeitige Situation am Finanzmarkt ändern sollte und wieder positive Zinsen seitens der Bank vergeben werden, wird die WBS TRAINING AG weiterhin auf Zinsen verzichten.

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

Das Festgeldkonto bei diesem Bankinstitut wies zwischen 2016 und 2018 stabile 400.000€ auf. Unsere Anteile bei der Bank betragen 2017–2018 20.000€ (2016 keine Anteile). Im Jahr 2019 wurden diese Anteile um weitere 10.000€ aufgestockt.

Die Beträge auf unseren früheren Festgeld- und Tagesgeldkonten bei einer konventionellen Bank wurden im Jahr 2016 an unser nachhaltiges Bankpartnerinstitut transferiert. Seither sind Zinsen bei einer konventionellen Bank für uns nicht mehr relevant.

Unser Nebenkonto bei einer regionalen Bank in Köln nutzen wir nur für die Verwaltung von Fremdgeld (Zahlung der Jobtickets) und auch dieses Konto ist nicht zinsrelevant.

Investitionen in andere Unternehmen wurden lediglich für verbundene Unternehmen getätigt, so für die Tochterfirma der WBS SCHULEN gGmbH und die WBS TRAINING AG Vietnam Ltd.

Der Vorstand, Herr Kronbichler, nutzt zudem einen Teil seiner Gewinnausschüttung (1/3 des DB IV) zur Investition in nachhaltige Projekte außerhalb der WBS GRUPPE. So hat er 2018 das Projekt Heilort Bad Belzig umfangreich finanziell unterstützt.

Eine zusätzlich geförderte betriebliche Altersvorsorge existierte bis Ende 2018 nicht. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch einen Anteil ihres Bruttoentgelts in eine private Altersvorsorge umzuwandeln. Ab 2019 werden zusätzliche Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge für Mitarbeitende etabliert (siehe Thema C2.1).

---

Selbsteinschätzung: 8 Punkte

Fremdeinschätzung: 8 Punkte

---

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

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Da es sich bei der WBS TRAINING AG um ein Dienstleistungsunternehmen handelt, ist eine Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen kaum relevant. Es bestehen lediglich indirekte und allgemein verbreitete Abhängigkeiten, die in Lieferketten entstehen, wie z. B. von fossilen Brennstoffen und Materialien in der Produktion der IT-Hardware. Mit dem Wechsel zu einem konsequenten Ökostromunternehmen, der Reduktion unseres langfristigen Bedarfs an IT-Hardware, der Aktualisierung unserer Einkaufsrichtlinien und einer bewussten Auseinandersetzung mit diesen Themen (siehe Thema A 3) wirken wir diesen indirekten Abhängigkeiten entgegen.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# B4 Eigentum und Mitentscheidung.

## B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.

Die WBS TRAINING AG ist eine Aktiengesellschaft, deren einzige Inhaberin die Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft (Holding) ist. Diese fungiert als Dachgesellschaft über mehrere Unternehmen. Heinrich Kronbichler ist gleichzeitig Vorstand der WBS TRAINING AG und Inhaber der Verwaltungsgesellschaft. Es gibt keine externen Teilhaberinnen, Investorinnen oder Geldgeberinnen.

Auch wenn die Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft die alleinige Inhaberin der WBS TRAINING AG ist, so wurden geregelte Formen der Mitentscheidung durch Vertreterinnen der verschiedenen Unternehmensbereiche erarbeitet. Nach dem im Jahr 2018 eingeführten Organigramm (siehe Anhang 4) und der Gremienstruktur der WBS GRUPPE werden gruppenübergreifende Entscheidungen im Strategischen Gremium der WBS GRUPPE, in dem die Leitenden aller Geschäftsbereiche sowie der Vorstand vertreten sind, getroffen. Entscheidungen zu Themen, die nur die WBS TRAINING betreffen, fällt das Strategische Gremium der WBS TRAINING, in dem neben Vorstand, Geschäftsereichsleitung und den Leitungen der zentralen Bereiche auch alle Standorte über ihre Gebietsleiterinnen repräsentiert sind. Bei Zusammenkünften dieser Gremien werden die Entscheidungen nach dem Konsentprinzip getroffen, mit gleichem Stimmanteil. Somit wird gewährleistet, dass verschiedene Interessen in Ausrichtung auf das Ziel berücksichtigt werden und Entscheidungen nicht alleinig von der Inhaberin abhängen. Nach gleichem Prinzip werden auch Entscheidungen in den Kompetenzpartnergremien der verschiedenen Fachbereiche getroffen (siehe C.1).

---

Selbsteinschätzung: 1 Punkt

Fremdeinschätzung: 1 Punkt

---

## Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme.

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Es erfolgten keinerlei feindliche Übernahmen. Im Berichtszeitraum wurde lediglich die Mannheimer Forschungsgesellschaft für Arbeit und Bildung mbH erworben. Bei dieser Übernahme waren alle Beteiligten eingebunden und haben einvernehmlich zugestimmt. Mit dem ehemaligen Geschäftsführer besteht ein kooperativer Austausch.

Für die WBS TRAINING AG besteht kein Risiko einer feindlichen Übernahme, da keine ihrer Anteile zum Verkauf stehen. Die Inhaberin hat kein Interesse daran, Unternehmensanteile anderweitig anzubieten oder auf Kaufgesuche einzugehen.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---



# C Mitarbeitende.



# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.

Den wesentlichen Rahmen unserer Unternehmenskultur bilden Sinn, Spirit und Strategie der WBS GRUPPE. Der übergreifende Sinn unserer Firma wurde 2016 in einer Reihe von Workshops erarbeitet, wobei alle Mitarbeitenden eingeladen waren, sich aktiv daran zu beteiligen. Circa die Hälfte der damaligen Belegschaft nahm diese Möglichkeit zur Mitgestaltung wahr. Als Ergebnis dieses gemeinsamen Prozesses haben wir für die WBS GRUPPE folgenden Sinn identifiziert:

”

Das Potenzial in jedem Menschen sehen und vertrauensvoll zusammen wachsen.

Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.

Diese Worte geben sowohl neuen als auch langjährigen Mitarbeitenden Orientierung in ihrem täglichen Handeln gegenüber Kolleginnen, Kundinnen, Dienstleisterinnen und anderen Berührungsgruppen. Im Einführungsseminar „Willkommen bei der WBS“, auf Firmenveranstaltungen, in unserem Bildungsverständnis und in der internen Kommunikation wird dieser Sinn immer wieder thematisiert und er ist im Zukunftsbild der WBS GRUPPE verankert, so dass wir ihn im Alltag präsent leben können.

Unser Spirit wird neben dem Sinn v. a. durch folgende wesentliche Prinzipien gestaltet:

- **Herzlichkeit:** Als oberste Maxime der Unternehmenskultur für den Umgang und die Zusammenarbeit miteinander verständigten sich die Mitarbeitenden in einem früheren Workshop im Jahr 2005 auf die Herzlichkeit. Dies demonstriert auch unser gemeinsam erarbeitetes Visionsbild, das als zentrales Motiv ein Herz zeigt. Dazu gehören in der Umsetzung gegenseitige Wertschätzung, hohe Transparenz und Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg.

- **Empowerment:** Wir setzen das Konzept des Empowerments konkret um, indem wir Handlungskompetenzen und Selbstverantwortung sowohl der Mitarbeitenden als auch unserer Kundinnen stärken. Im Mittelpunkt steht nicht die Rendite, sondern eine auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement, Teilhabe und eben unserem Sinn ausgerichtete Unternehmensethik.
- **Mitbestimmung:** Entsprechend unserer seit 2017 neu entwickelten Organisationsstruktur ist die Mitbestimmung der Mitarbeitenden durch Gremien nach dem Kreisprinzip geregelt. Es gibt bspw. für jeden Bereich ein Kompetenzpartnergremium, das sich aus Vertreterinnen der Standorte/Regionen und der zentralen Fachbereiche zusammensetzt. Weiterhin existiert das Strategische Gremium des Geschäftsbereichs WBS TRAINING, das sich aus je einer Person aus den Kompetenzpartnergremien, der Geschäftsbereichsleitung und dem Vorstand zusammensetzt. In diese Gremien können von Mitarbeitenden bzw. deren Führungskräften konkrete Vorlagen eingebracht werden, über die dann gemeinsam entschieden wird. Für eine zielgerichtete und nachhaltige Entscheidungsfindung haben wir seit 2018 das Konsentprinzip in den Gremien eingeführt. Zu dessen Anwendung werden die Mitarbeitenden seither nach und nach geschult.
- **TUN und NIPSILD:** Bereits im Einführungsseminar als auch bei anderen Gelegenheiten werden elementare Werte der Firmenkultur verdeutlicht. Dazu gehören die Credos des Vorstands „NIPSILD“ und „TUN“. NIPSILD steht für „Nicht in Problemen, sondern in Lösungen denken“ und TUN steht einfach für „Loslegen und Tun“. Die Initiative der Mitarbeitenden ist gefragt, wobei auch „Fehler“ gemacht werden dürfen – denn wirkliche Fehler gibt es nicht, sondern nur unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen. Diese Credos werden von langjährigen Mitarbeitenden gern anhand selbst erlebter Beispiele verdeutlicht, was ebenfalls zu einer sehr offenen und persönlichen Ebene der Zusammenarbeit beiträgt.
- **Führungsgrundsätze:** In der WBS GRUPPE wird ein kooperativer Führungsstil gelebt, bei dem die Führungskraft „klar, nachvollziehbar und wertschätzend“ kommuniziert, „präsent“ für die Mitarbeitenden und „offen für konstruktive Kritik“ ist. Diese und weitere Leitlinien sind in den Führungsgrundsätzen des Unternehmens verschriftlicht und Bestandteil des Einarbeitungsprozesses.

Das hohe Bewusstsein für die Zusammengehörigkeit und die Kooperationsbereitschaft in der Gemeinschaft erfahren alle Mitarbeitenden bereits vom ersten Tag an in ihrem Einarbeitungsprozess. Auf eine herzliche Begrüßung mit einem Blumenstrauß folgt eine systematische und individuell nach Aufgabengebieten ausgerichtete Einarbeitungsphase. Diese wird zum einen von den Kolleginnen am Arbeitsort nach vorgegebenen Standards gestaltet, wozu beispielsweise für die ersten sechs Monate eine Startbegleiterin gehört, die in die Aufgabengebiete einführt und für alle Fragen offen ist. Zum anderen erfolgt eine zentral organisierte Einarbeitung im zweitägigen Präsenzseminar „Willkommen bei der WBS“, die durch kürzere Onlineseminare über die WBS LernNetz Live®-Plattform ergänzt wird. Im Einführungsseminar werden alle Bereiche, Abteilungen und Produkte der WBS GRUPPE kurz vorgestellt – das wesentliche Element liegt jedoch im Erfahren der Unternehmenskultur und im persönlichen Kennenlernen

der jeweiligen Unternehmensvertreterinnen, des Vorstands und des neuen Kollegiums. Das Seminar beinhaltet viele kreative, interaktive und spielerische Elemente und einige Überraschungsmomente, die das WIR-Gefühl espüren lassen. Für viele Mitarbeitende ist dieses Seminar ein „Eisbrecher“, um sich zur WBS GRUPPE zugehörig zu fühlen und ganz selbstverständlich auf Führungskräfte und langjährige Mitarbeitende zuzugehen. Die Mitarbeitenden können diesen Einarbeitungsprozess über einen Fragebogen bewerten und so individuelles, aber auch standardisiertes Feedback geben. Während der Einarbeitungsphase werden nach drei Wochen, drei Monaten und sechs Monaten mit den Vorgesetzten geregelte Feedbackgespräche geführt und dokumentiert. Dadurch findet ein regelmäßiger Austausch zum Abgleich der gegenseitigen Erwartungen, deren Umsetzung, zur besseren Selbsteinschätzung und letztlich auch zum allgemeinen Wohlfühlen der Mitarbeitenden statt.

Allen Mitarbeitenden stehen verschiedene Möglichkeiten zur Weiterbildung offen. Die Abteilung Personalentwicklung erstellt jedes Jahr einen vielseitigen hausinternen Weiterbildungskatalog mit diversen Seminaren zur Erweiterung der fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen. Bei der Auswahl der Angebote und Trainerinnen werden zunächst die Bedarfe der Mitarbeitenden, d.h. der Regionen und zentralen Bereiche, über Umfragen ermittelt und dabei die Mitarbeiterfeedbacks aus früheren Seminaren berücksichtigt. Zudem besteht die Möglichkeit, nach Abstimmung auch auf eigene Initiative externe Seminare zu besuchen. Alle Mitarbeitenden können mindestens drei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungen in Präsenz aufwenden, wobei zusätzlich weitere Angebote außerhalb der Arbeitszeit sowie Online-Seminare am Arbeitsplatz genutzt werden können.

- 2018 haben 623 Mitarbeitende der WBS TRAINING AG an 79 durchgeführten internen Seminaren zur fachlichen und persönlichen Entwicklung, mit einer durchschnittlichen Dauer von je 2 Tagen bzw. 16 Stunden, teilgenommen. Angeboten waren sogar 129 Seminare, wobei einige aufgrund zu geringer Anmeldungen nicht realisiert wurden.

Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Kursangebote für die Kundinnen der WBS GRUPPE kostenfrei oder stark kostenreduziert zu belegen. Anregungen der Mitarbeitenden nimmt der Bereich Personalentwicklung gern entgegen und setzt sie um. So wurden nach Bedarf auch Seminare für einzelne Standorte oder Bereiche durchgeführt.

Seit Ende 2016 befindet sich die WBS GRUPPE in einer Phase der Organisationsentwicklung (OE) nach dem integralen Modell (Spiral Dynamics). Zu Beginn dieser Phase wurden mit Vertreterinnen der verschiedenen Firmenbereiche zunächst eine Bestandsaufnahme und aktuelle Verortung nach dem integralen Modell durchgeführt und daraufhin realistische Entwicklungsziele festgelegt. Gemeinsam identifizierten wir 26 Entwicklungsthemen und formulierten den angestrebten Zielzustand entlang von Entwicklungslinien. Innerhalb dieser setzten wir fünf Schwerpunkte, die wir in OE-Projekten über die nächsten zwei Jahre bearbeiteten. Die Mitarbeit an diesen Projekten stand auf freiwilliger Basis allen Mitarbeitenden offen – 70 von ihnen engagierten sich bis Ende 2018 dafür. Der Entwurf unserer Ziele dieses OE-Prozesses wurde allen Führungskräften auf einer Tagung vorgestellt und sie wurden ermutigt, diese mitzugestalten und zu konkretisieren. Als Ergebnis dieses Planungsprozesses entstand

das „Zukunftsbild WBS GRUPPE 2018“, das visualisiert als Poster allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wurde (siehe Anhang 2). Bei Mitarbeitertagungen und Teammeetings für alle Mitarbeitenden thematisiert, diente es neben unserem Sinn als Orientierung für unsere gemeinsame organisationale und individuelle Entwicklung.

Die als Schwerpunkte identifizierten OE-Projekte bezogen sich auf Themen, die alle Mitarbeitenden betreffen und für die in den unternehmensübergreifenden Projektgruppen folgende Ergebnisse bis Ende 2018 erarbeitet wurden:

- Projekt Organisationsstruktur und Entscheidungsprozesse: Ausarbeitung einer neuen und den organisationalen Entwicklungen der WBS GRUPPE angepassten Organisationsstruktur, die eine Gremienstruktur nach dem Kreisprinzip mit weitreichender Mitgestaltung sowie die Entscheidungsfindung nach dem Konsentverfahren einschließt.
- Projekt Interne Kommunikation: Entwicklung konkreter Strukturen, Richtlinien, neuer Formate und Verantwortlichkeiten, um eine transparente, offene, zielgerichtete und zeitnahe Information aller Mitarbeitenden über alle unternehmensrelevanten Themen sicherzustellen. Parallel wurden Formate, Foren und Kommunikationswege für das Feedback der Mitarbeitenden zu fachlichen und übergreifenden Themen sowie zur Förderung des überregionalen und bereichsübergreifenden Austauschs etabliert.
- Projekt Potenzialentfaltungsinitiative: Wir entwickelten ein umfangreiches Analysetool nach dem integralen Modell, durch das zunächst alle Führungskräfte und in angepasster Form danach alle weiteren Mitarbeitenden ihren individuellen Entwicklungs- und Integrationsbedarf ermitteln konnten. Dafür wurden umfassende anonyme Feedbacks zu weitreichenden Themen der persönlichen, sozialen und professionellen Entwicklung sowie zum Vergleich von Selbstbild und Fremdbild genutzt. Die Auswertung erfolgte über einen externen Experten und enthielt ziel- und passgenaue Empfehlungen für Entwicklungsangebote in Form von Webinaren, Trainings, persönlichen Beratungen und Coachings sowie reflektierende kollegiale Beratung auf freiwilliger Basis. Abgerundet wird die Potenzialentfaltung durch das Integrale Seminarprogramm, aus dem je nach Ergebnis des Potenzialchecks Seminare gebucht werden können. Die Führungskräfte begleiten den Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag. Ziel ist dabei die Entwicklung aller Mitarbeitenden, so dass sie ihre jeweilige Rolle und die damit verbundenen Aufgaben mit der nötigen inneren Reife und Souveränität ausfüllen.
- Projekt Kundenerfolgsmanagement: Durch weitreichende Umfragen unter unserer Kundinnen, den Förderträgerinnen und weiteren gesellschaftlichen Berührungsguppen ermittelten wir die Kundenbedarfe und gesellschaftlichen Erwartungen an unsere Leistungen. Die daraus abgeleiteten Entwicklungs- und Handlungsempfehlungen haben wir an die betreffenden Mitarbeitenden mit Kundenkontakt weitergegeben.

- Projekt Transferkultur: Zur Stärkung unserer internen Kooperation, des Wissensmanagements und Erfahrungsaustauschs wurde eine interne Plattform entwickelt, auf der an gemeinsamen Aufgaben, Themen bzw. Projekten regionen- und bereichsübergreifend zusammengearbeitet, Erfahrungen ausgetauscht und Synergien gebündelt werden können.

Bereits vor dem Beginn dieses Prozesses der Organisationsentwicklung verstand sich die WBS TRAINING AG als ein Unternehmen mit flachen Hierarchien und vielseitigen Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Aufgrund des Wachstums der Firma in den letzten Jahren waren jedoch klare Strukturen, Prozesse, Entscheidungs- und Kommunikationswege sowie geregelte Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche notwendig geworden, um eine gleichberechtigte und transparente Zusammenarbeit für alle zu ermöglichen. Die einzelnen Regionen/Standorte sowie die jeweiligen Leitungen der zentralen Bereiche mit ihren Teams genießen dabei weiterhin weitreichende Entscheidungsfreiheiten in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen bzw. unterliegen bei wichtigen Entscheidungen wie Personalfragen dem Prinzip der Konsultation und gegenseitigen Freigabe nach dem Vier-Augen-Prinzip innerhalb ihrer Regionen. Auch Mitarbeitende vor Ort, die für eine kleinere Schulungsstätte zuständig sind, haben weitreichenden Gestaltungsspielraum und können bestimmte Entscheidungen in eigener Verantwortung bzw. nach Abstimmung mit ihrem Team treffen. Ein wesentliches Kriterium dabei ist die Einhaltung der allgemeingültigen Unternehmensrichtlinien und der Vorgaben, die im Qualitätsmanagementsystem verankert sind.

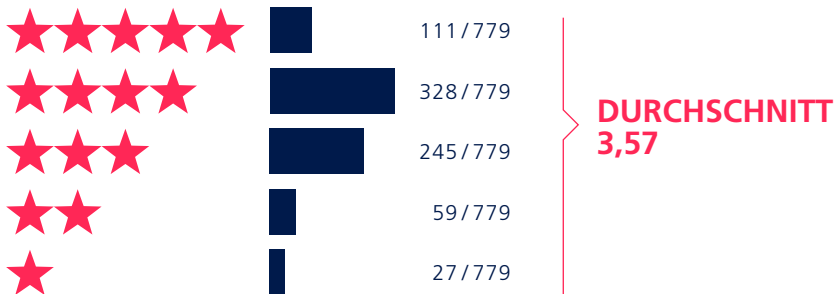
Standardisierte Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz wurden im Berichtszeitraum nicht durchgeführt. Stattdessen wird dies mindestens

einmal jährlich in individuellen Mitarbeitergesprächen mit der Führungskraft und auf Wunsch auch mit Teammitgliedern thematisiert.

Bis 2015 fanden alle zwei Jahre sehr umfangreiche und groß angelegte Befragungen statt, die in ihrer Erhebung und Auswertung jedoch sehr aufwendig und zeitintensiv waren und nicht die erwünschten Entwicklungseffekte brachten. Im Berichtszeitraum stand den Mitarbeitenden das externe Online-Bewertungsportal kununu zur Verfügung, auf dem die WBS GRUPPE seit 2017 mit einem offiziellen Unternehmensprofil vertreten ist. Das hier eingehende anonyme Feedback zur Zufriedenheit von Mitarbeitenden, Bewerberinnen und Auszubildenden wird seitdem kontinuierlich ausgewertet sowie entsprechend beantwortet. Seit Januar 2018 ist der Gesamtbewertungsscore hier von 3,63 von insgesamt 5 möglichen Punkten auf einen Wert von 3,86 im Juli 2019 gestiegen.

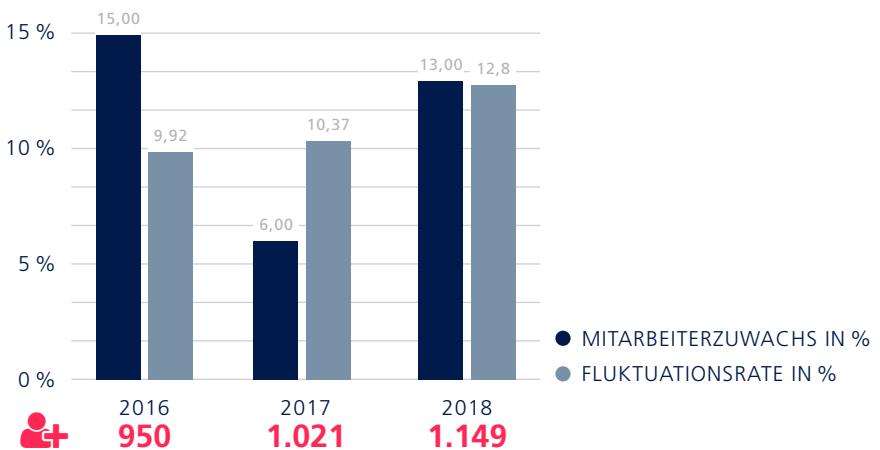
Nach verschiedenen internen Diskussionen zur weiteren Handhabung von Mitarbeiterbefragungen wurde entschieden, ab 2019 kürzere, stärker auf bestimmte Aspekte fokussierte Umfrageformate mit einer zeitnahen Auswertungs- und Reaktionszeit einzuführen. Seit 2019 arbeiten wir dafür mit der Plattform Teambay zusammen, über die wir im monatlichen Rhythmus kurze und überschaubare Abfragen zu unterschiedlichen Themen an alle Mitarbeitenden versenden. Die Ergebnisse sind kurzfristig für alle einsehbar.

Eine Abfrage im Mai 2019 zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden ergab folgendes Ergebnis:



Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 2018 4,16 Jahre. Die Fluktuationsrate lag (nach der Schlüterformel) im Jahr 2016 bei 9,92 %, 2017 bei 10,37 % und 2018 bei 12,8 % und ist damit leicht gestiegen. Parallel dazu ist die Gesamtzahl der Mitarbeitenden gestiegen. Zum Vergleich: In Deutschland hat sich die durchschnittliche Fluktuationsrate laut Bericht der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2018) von 31,6 % im Jahr 2016 auf 32,8 % im Jahr 2017 leicht erhöht.

**Jahr/Anzahl Mitarbeitende:**



Fluktuation erfolgte hauptsächlich durch Eigenkündigung. Es betraf überwiegend jüngere Mitarbeitende, die für sich weitere Entwicklungsschritte in ihrem Berufsleben außerhalb der WBS GRUPPE ermöglichen wollten oder aus persönlichen Gründen kündigten. Nehmen Führungskräfte oder Teammitglieder Unzufriedenheit oder „innere Kündigung“ bei ihren Kolleginnen wahr, ist es üblich, dass sie bewusst auf diese zugehen, um in Gesprächen die Gründe herauszufinden und mögliche Lösungen zu erarbeiten. In einigen Fällen führte dies zu einer gemeinsam abgestimmten Exit-Strategie in Form einer Kündigung durch das Unternehmen unter Berücksichtigung angemessener Abfindungen bzw. Freistellungen.

Im Jahr 2017 verzeichnete die WBS TRAINING AG 3.568 und 2018 4.058 Bewerbungseingänge. 2018 waren 204 davon Initiativbewerbungen.

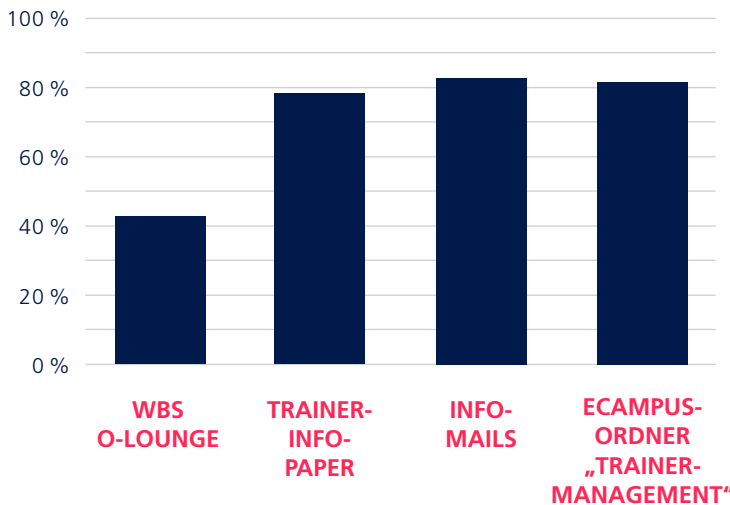
Einen ebenfalls wichtigen Beitrag zur Leistungserbringung der WBS TRAINING AG leisten die freiberuflichen Trainerinnen, die auf Honorarbasis arbeiten. Entsprechend dem Verständnis der Gemeinwohlökonomie integrieren wir sie bei diesem Schwerpunkt unseres Berichts und stellen die Merkmale der Zusammenarbeit gemäß den Fragen und Indikatoren zu Thema C dar. Als Unternehmen sehen wir diese Zuordnung jedoch problematisch, da freiberuflich Tätige aus rechtlichen Gründen anders behandelt werden müssen als festangestellte Mitarbeitende – bspw. dürfen sie nicht in betriebsinterne Prozesse, Informationsflüsse und Weisungen eingebunden werden, dürfen keine betriebsinternen Sonderaufgaben übernehmen, dürfen bestimmte Zusatzleistungen (wie Bonuszahlungen oder Aufmerksamkeiten für Mitarbeitende) nicht erhalten und sind angehalten, gleichzeitig auch für andere Auftraggebende zu arbeiten –, andernfalls könnten sie dem Verdacht einer Scheinselbstständigkeit unterliegen. Selbstverständlich halten wir uns an diese gesetzlichen Vorgaben, wodurch wir eine ganze Reihe der fragten Kriterien der GWÖ für (festangestellte) Mitarbeitende gegenüber unseren freien Mitarbeitenden nicht erfüllen können und dürfen. Daher empfehlen wir der GWÖ für zukünftige Versionen der Berichtsvorgaben, freiberuflich tätige Personen eindeutig der Gruppe der Dienstleistenden zuzuordnen, deren Zusammenarbeit unter Thema A betrachtet wird.

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

Regelmäßig werden alle Honorartrainerinnen zu Online-Umfragen eingeladen, um die Zufriedenheit zu messen bzw. ihnen eine Möglichkeit des Feedbacks zu geben. Durchschnittlich beteiligen sich 200 Trainerinnen regelmäßig daran. Die letzte Umfrage 2018 hatte den Schwerpunkt „Kommunikation mit Trainer/-innen“ mit dem Ziel zu erfahren, wie gut sich unsere Trainerinnen von der WBS TRAINING AG für ihre Tätigkeit informiert und in ihrer Arbeit unterstützt fühlen und über welche Kommunikationskanäle sie sich ihre Informationen einholen. Für den Bereich Trainermanagement sind diese Umfragen eine Grundlage, Kommunikationsangebote und Themen stärker zielgruppengerecht aufzubauen und/oder anzupassen.



Ein Beispiel aus der Umfrage zu den Kommunikationsformaten:  
Welche der folgenden Formate kennen Sie?



Zudem finden in moderierten Foren Diskussionen zur aktuellen Meinungsbildung innerhalb des pädagogischen Personals sowie zu aktuellen Themen wie Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden, Arbeiten und Lernen 4.0, Lernvoraussetzungen, Lernbiografien, technischen Voraussetzungen der Lernumgebung und neuen Lernformaten der WBS TRAINING AG statt. Diese Formate bieten die Möglichkeit des Austauschs der freiberuflichen Mitarbeitenden untereinander und fördern eine gemeinsame Entwicklung mit unserer Firma.

Zu weiteren Angeboten vor dem Hintergrund der Wertschätzung gegenüber den freiberuflichen Trainerinnen zählen folgende vom Bereich Trainermanagement organisierten Projekte und Veranstaltungen:

---

Die Einarbeitung in die Live-Online-Lernumgebungen der WBS TRAINING AG wird unterstützt durch das Angebot der „Tour de LernSpace 3D®“ die vier aufeinander aufbauende Online-Schulungen zu den Software-Anwendungen und ergänzend eine methodische Anleitung umfasst. Zudem können Neutrainerinnen Online-Übungsräume zum selbstständigen Ausprobieren nutzen.

---

Neutrainerinnen können an Online-Trainerstammtischen teilnehmen, in denen über Neuigkeiten in Kursen berichtet, Pilotaktivitäten präsentiert und Erfahrungen geteilt werden. Sie werden so von erfahrenen Honorarkolleginnen ergänzend „an Bord geholt“, nach Bedarf beraten und fachlich-methodisch unterstützt.

---

Angebot von Trainerfortbildungen (online und in Präsenz) zu folgenden Themen:

- „E-Trainerausbildung: Vom Präsenztrainer zum E-Trainer im WBS LernNetz Live®“
- „Technikkurs für Neueinsteiger im WBS LernNetz Live®“
- „Veränderung beginnt im Kopf – Perspektivwechsel und neues Rollenverständnis der Trainer“
- „Unterrichtsgestaltung individueller Lernphasen“
- „Unterrichtsmaterial für morgen: Originelle Onlinepräsentationen und treffende Skripte“
- „Stimmung, Führung, Konsequenz – die Körpersprache der E-Trainer“
- „Interkulturelle Kompetenz für E-Trainer“
- „Coaching-Techniken für E-Trainer I und II“
- „Best Practice: Der Coach als Lernbegleiter“
- „Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Schlagfertigkeit“
- „Ausgeglichen im Kursalltag durch innere Zufriedenheit“
- „WBS LearnSpace 3D® Methodische Tipps und technische Tricks“
- „LearnSpace Methoden-Treff – Tipps und Tricks zur Unterrichtsgestaltung in 3D“
- „Virtuelle Gruppenarbeiten zielführend gestalten“
- „DSGVO-konforme Arbeit als Dozent“
- „Coaching für WBS Trainer und Lernbegleiter – ein individuelles Angebot“

Weiterhin haben alle Trainerinnen persönliche Ansprechpersonen in der WBS TRAINING AG, die für regelmäßige Kommunikation in der Einarbeitungsphase sorgen und eine kontinuierliche Unterstützung durch das Team Trainermanagement ermöglichen.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten ab 2019 die Anzahl und Regelmäßigkeit der Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz, zum Erleben der Unternehmenskultur und weiterer relevanter Fragen steigern. Dazu wird das für alle Mitarbeitenden eingeführte Feedbacktool Teambay weiter etabliert. Damit möchten wir die Mitarbeitenden noch aktiver involvieren, eigene Initiativen unterstützen und die Unternehmenskultur in Einklang mit dem digitalen Wandel bringen.

Weiterhin planen wir den Ausbau unseres Angebots zur Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung mit dem Ziel, eine umfassende integrale und ganzheitliche, an den Mitarbeitenden orientierte Unternehmenskultur zu realisieren. Ein Kernziel der Personalentwicklung ist die Implementierung einer innovationsförderlichen Lern- und Transferkultur, die die Entwicklung aller Mitarbeitenden im Fokus sieht.

## C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.

Das Gesundheitsmanagement für die WBS GRUPPE wurde im Berichtszeitraum deutlich erweitert und innerhalb des HR-Bereichs eine eigene Stelle dafür geschaffen. Unsere sogenannte Feel-Good-Managerin sorgt für ein ausgewogenes Angebot an Seminaren bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zu Themen um Entspannung und Work-Life-Balance, gesunder Ernährung und Bewegung. Dazu gibt es regelmäßige kurze Angebote in Form von Impulsvorträgen, Fragen und Austausch zu bestimmten Themen (z. B. Faszientraining, Ernährung, Suchtprävention, Gesundheitsfasten) sowie die zweimal wöchentlich stattfindende „Bewegte Pause“ mit Übungsanleitungen zur Bewegung am Arbeitsplatz. Weiterhin bestehen an großen Standorten mit vielen Mitarbeitenden mehrmals wöchentlich kostenfreie Präsenzangebote zu Yoga und Gesundheitssport, an denen Mitarbeitende spontan ohne Anmeldung teilnehmen können. Am Standort der Zentrale Berlin wird wöchentlich eine mobile Büromassage gegen ein faires Entgelt angeboten. Es bestehen Kooperationen mit zwei bundesweiten Fitnessstudioketten, in denen die Mitarbeitenden Rabatt erhalten.

Ein Auszug aus unserem internen Seminarangebot zu Gesundheitsthemen:

KATALOG	GRUPPE	BEZEICHNUNG
5) Gesundheitskompetenz	1) Basisangebote	Betriebliche Suchtprävention
5) Gesundheitskompetenz	1) Basisangebote	Gelassen bleiben und besonnen handeln
5) Gesundheitskompetenz	1) Basisangebote	Gesund Führen
5) Gesundheitskompetenz	1) Basisangebote	JOBFOOD
5) Gesundheitskompetenz	1) Basisangebote	Schuftest Du noch oder arbeitest Du schon?
5) Gesundheitskompetenz	2) Aufbauangebote	JOBFOOD – Bleib dran
2) Potenzialentfaltung	2) Rote und blaue Entwicklungsstufe	Selbstmanagement zwischen Struktur & Flexibilität

Die weitaus meisten Arbeitsplätze in der WBS TRAINING AG sind Büroarbeitsplätze, bei denen als potenzielle gesundheitliche Belastungen Skelett- und Muskelerkrankungen durch einseitige unausgewogene Körperhaltungen eintreten können. Diesen wird durch die o. g. Bewegungsangebote, auch während der Arbeitszeit, vorgebeugt. An großen Standorten gibt es kleine Hinweisschilder, die auf diese Problematik und einfache Maßnahmen zum Ausgleich aufmerksam machen.

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

Weitere potenzielle Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag sind Stress und persönliche Überforderung. Zum Ausgleich gibt es verschiedene Seminarangebote, z. B. Meditations- und Entspannungsübungen mit zeitlich flexiblen Modulen, Bewegungsübungen, aber auch Möglichkeiten zu Beratung und Coaching

im kollegialen Rahmen und/oder mit Fachexpertinnen. Zu Beginn eines jeden Meetings wird eine kurze Meditation bzw. gemeinsame Stille praktiziert, um innerlich durchzuatmen und den Kopf „leer“ werden lassen zu können, bevor es inhaltlich in ein Thema geht. Bei allen Weiterbildungsseminaren werden pro Tag mindestens 30 Minuten für Entspannungsübungen bzw. angeleitete Meditation eingeräumt, die zur Anwendung im Alltag inspirieren. Auch die vergleichsweise hohe Anzahl von 30 Urlaubstagen pro Jahr für alle Mitarbeitenden trägt zum Ausgleich von Stress und Belastung bei.

Zum Thema Arbeitsschutz durchlaufen alle Mitarbeitenden ausführliche Online-Schulungen, die jährlich aufgefrischt werden. Alle zwei Jahre werden Ersthelfende aus- bzw. weitergebildet, wobei die Teilnahme allen interessierten Mitarbeitenden offensteht, so dass die Anzahl unserer 87 zertifizierten Ersthelfenden höher als das gesetzliche Mindestmaß ist. In Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleistungsunternehmen werden auch Brandschutz helfende ausgebildet. Seit Mitte 2018 erfolgte die Neueinführung zur Gefährdungsbeurteilung zum Schutz werdender Mütter. Weitere Maßnahmen zum Arbeitsschutz werden im Arbeitsschutzausschuss (ASA) geplant, beschlossen und evaluiert. Dieser tritt viermal jährlich zusammen und arbeitet zwischenzeitlich in Kleingruppen an neuen Projekten. Im Jahr 2016 verzeichnete die WBS Training AG neun Mitarbeitende, die durch einen Arbeits- bzw. Wegeunfall insgesamt 158 Tage ausfielen, 2017 betraf dies sechs Mitarbeitende mit insgesamt 48 Krankheitstagen und im Jahr 2018 vier Mitarbeitende mit 64 Krankheitstagen.

Weiterhin bietet die WBS GRUPPE für ihre Mitarbeitenden Gesundheitschecks in Zusammenarbeit mit einer externen Betriebsärztin an. In größeren Standorten werden alle zwei Jahre betriebsärztliche Augenuntersuchungen für Bildschirmarbeit durchgeführt: 2017 nahmen daran 223 Mitarbeitende teil, 2018 bestand dieses Angebot für alle, die in diesem Jahr noch nicht teilgenommen hatten, und wurde von 25 Personen genutzt.

Die Zahl der Fehltage aus gesundheitlichen Gründen betrug 2018 durchschnittlich 12,4 je Mitarbeitender und ist damit vergleichsweise niedrig (Vergleichswerte: AOK – 19,4; TK – 15,1; IHK – 17,4).

Die Fehltage der WBS TRAINING AG gliedern sich wie folgt auf:

BEZEICHNUNG	MITARBEITENDE	GESAMT	DURCHSCHNITT
Alle Fehltage	1.389	17.195	12,4
Eingliederung nach Krankheit	1.389	263	0,2
Krankheit eines Kindes	1.389	449	0,3
Krankheit mit AU	1.389	15.009	10,8
Krankheit nach Arbeitsunfall	1.389	1	0
Krankheit ohne AU	1.389	998	0,7
Kuraufenthalt	1.389	475	0,3

Durchschnittliche Anzahl der Fehltag 2018 (für alle Mitarbeitenden im Zeitraum 01.01.–31.12. inklusive unterjährige Austritte)

Die Gesundheits- bzw. Krankenquote in Abhängigkeit zur demografischen Verteilung unter den über 1.200 Mitarbeitenden ist nicht messbar, da sie sich nicht automatisch generieren lässt. Fälle von Präsentismus werden nicht erfasst. Bei leichten Erkrankungen bietet das Unternehmen die Möglichkeit, sich bis zu drei Tage ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt krankzumelden. Dies wurde 2018 von 998 Mitarbeitenden für durchschnittlich 0,7 Tage in Anspruch genommen.

Insgesamt gab die WBS TRAINING AG im Jahr 2018 ca. 79.000€ für gesundheitsfördernde Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden aus. Eine finale Auswertung aller Teilnehmerzahlen kann nicht ermittelt werden, da diese nur bei fest gebuchten Seminaren, jedoch nicht bei Kurz- bzw. regelmäßigen Angeboten mit flexibler Teilnahme ohne Anmeldung erhoben werden. Für eine ausführliche Darstellung des Kursangebots siehe Anhang 3.

Auch die freiberuflichen Trainerinnen üben eine überwiegend sitzende Tätigkeit an ihrem Online-Arbeitsplatz aus. Sie können ebenfalls unsere Online-Angebote zur Förderung der Bewegung am Arbeitsplatz durch aktive Übungen nutzen. Diese umfassen jeweils mehrere Module zu:

- Fit und mobilisiert am Arbeitsplatz
- Das bewegte Büro I, II und III
- Sonnengruß mit den Pausenkickern
- Merktechniken für den Kopf etc.

Diese Live-Trainings sind als Aufzeichnung auf der Lernplattform (E-Campus) hinterlegt und für alle Trainerinnen jederzeit abrufbar. Aufgrund der individuellen Nutzung können die Teilnehmerzahlen nicht erhoben werden.

Bis 2017 boten wir außerdem jährlich ein Präsenzseminar zum Thema „Stress- und Selbstmanagement für Trainerinnen“ für ca. 15 Personen an.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten künftig unsere Führungskräfte stärker für ihre Wirkung auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, z. B. hinsichtlich Arbeitsgestaltung und Vorbildfunktion, sensibilisieren. Zu besonders wichtigen Themen überlegen wir verpflichtende Seminare einzuführen, z. B. bei Schnittstellen zum Arbeitsschutz hinsichtlich Suchtprävention.

Wir planen die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

## C1.3 Diversität und Chancengleichheit.

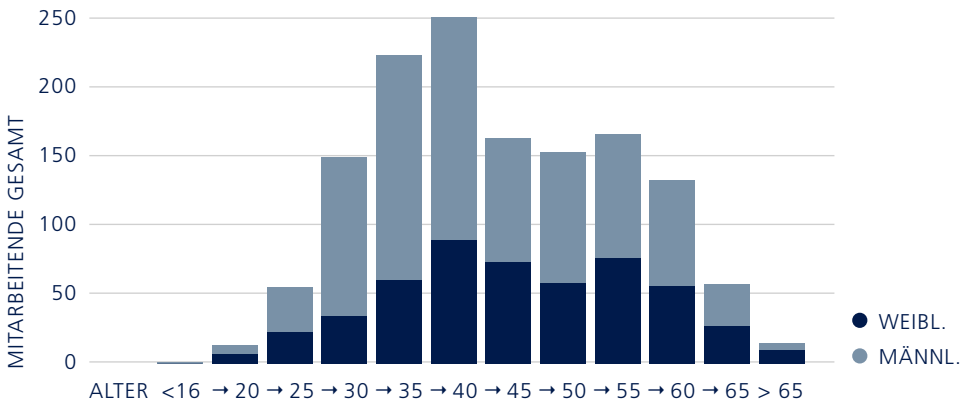
Von den insgesamt 1.224 Mitarbeitenden sind 769 Frauen (Stand 30.11.2018). In Führungspositionen waren 2018 Frauen zu 52 % repräsentiert. Im Vergleich dazu hatte die WBS im Jahr 2016 bei einer Gesamtzahl von 1.032 Mitarbeitenden 137 Führungskräfte, davon 60 % Frauen und 40 % Männer. Damit gab es einen leichten Rückgang an Frauen in allgemeinen Führungspositionen, parallel dazu aber einen Zuwachs an Frauen in unseren TOP-Führungspositionen auf 40 %. Bei den Regionalleitungen beträgt die Frauenquote 44 %.

In der Organisation existiert der Ansatz, in ein Team Frauen und Männer in ähnlichem Verhältnis zu

integrieren. Bei der Auswahl der Führungskräfte geht es vor allem um die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung. Jeder Führungskraft wird die Möglichkeit eingeräumt, Homeoffice und verkürzte Arbeitszeit zu wählen, um Beruf, Familie und Freizeit gut in Einklang zu bringen.

Neben den Führungskräften setzte sich die Mitarbeiterschaft 2016 aus 773 Festangestellten, 50 Werkstudierenden, Schülerinnen und Praktikantinnen, 8 Azubis bzw. dual Studierenden und 72 Aushilfen/Minijobbern zusammen.

Die Altersstruktur sieht 2018 folgendermaßen aus:



Der Gesetzgeber schreibt vor, dass die Quote von Mitarbeitenden mit Behinderungen bei 5 % (von allen Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsum-

fang von mindestens 18 h pro Woche) liegen sollte. Diese Quote konnten wir in den vergangenen Jahren noch nicht erfüllen. Folgende Zahlen dazu:

JAHR	MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG	GESAMTZAHL ALLER MITARBEITENDEN MIT BESCHÄFTIGUNGSUMFANG VON MIND. 18 H/WOCHE	ANTEIL DER MITARBEITENDEN MIT BEHINDERUNG
2016	31	715	4 %
2017	34	842	4 %
2018	43	1.075	4 %

Positive Beispiele ergaben sich daraus, dass ehemalige Teilnehmende mit Schwerbehinderung (Rollstuhlfahrende) nach erfolgreichem Abschluss ihrer Weiterbildung bei der WBS TRAINING AG angestellt wurden. Da die WBS TRAINING AG für viele Aufgaben die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice anbietet, sind diese Stellen auch für Personen mit starken Bewegungseinschränkungen gut geeignet. An einigen Standorten arbeiten Menschen mit Behinderungen auch direkt vor Ort, bspw. wurde der Standort Potsdam speziell auf die Bedarfe einer rollstuhlfahrenden Kollegin ausgerichtet und ein Kollege mit Schwerbehinderung ist im Vertrieb für uns unterwegs. Für alle Standorte der WBS TRAINING AG haben wir bei der Darstellung auf unserer Webseite 2018 ein Ampelsystem eingeführt, das anzeigt, inwieweit ein Standort behindertengerecht eingerichtet ist bzw. welche Einschränkung es ggf. gibt. Leider können wir nicht an allen Standorten behindertengerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, da nicht alle unsere angemieteten Räumlichkeiten dies zulassen. Über das Ampelsystem versuchen wir jedoch für bestmögliche Transparenz für Interessierte, Bewerberinnen und Mitarbeitende zu sorgen.

Generell besteht die Möglichkeit, Arbeitszeiten zu reduzieren oder in Abhängigkeit zur Tätigkeit flexibel zu gestalten, inklusive bedingt freier Wahl des Arbeitsorts (Homeoffice, Arbeiten von unterwegs). Dies kommt neben Müttern und Vätern auch Mitarbeitenden mit psychischen Einschränkungen und Belastungsstörungen entgegen. Bei Bedarf kann gemeinsam mit der Führungskraft die Möglichkeit zur Anpassung des Arbeitsplatzes besprochen werden. Die Schwerbehindertenbeauftragten fördern die Eingliederung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung in unserem Unternehmen, vertreten ihre Interessen und stehen auch als beratende und helfende Vertrauensperson zur Seite.

Mütter und Väter nehmen selbstverständlich auch ihre Mütter-/Väterkarenzzeiten (Elternzeiten) in Anspruch. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 8.048 Tage Elternzeit von 54 Mitarbeitenden genommen, 2017 waren dies 9.620 Tage von 59 Mitarbeitenden und 2018 waren es 9.872 Tage von 58 Mitarbeitenden.

Der Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist nicht bekannt. Hierzu werden keine Daten erhoben, da alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Herkunft gleich behandelt und nicht gesondert erfasst werden.

Für uns ist es auch selbstverständlich, keine Daten zur sexuellen Orientierung der Mitarbeitenden zu erheben und auszuwerten. Wir stellen jedoch fest, dass es einige Kollegen und Kolleginnen gibt, die recht offen mit ihrer homosexuell orientierten Partnerschaft umgehen.

Alle neu angestellten Mitarbeitenden der WBS GRUPPE nehmen an einer verpflichtenden AGG-Schulung teil, in der die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und die damit verbundenen Werte, Rechte und Grundsätze vermittelt werden. Die Schulung zielt darauf ab, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben zu verhindern und Diversität und Gleichstellung zu fördern. Wiederholungen bzw. Auffrischungen dieser Schulungen erfolgen jährlich für alle Mitarbeitenden über das Online-Portal TEOX.

Eine interne Mediatorin sowie unsere drei Ombudsleute, die zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen, aber auch zu anderen zwischenmenschlichen Herausforderungen zu Rate gezogen werden können, stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Von den ca. 750 freiberuflichen Trainerinnen sind ca. 250 in sehr regelmäßigem Einsatz für die WBS TRAINING AG in den Bereichen Weiterbildung und Umschulung. Eine vertraulich arbeitende Ombudsperson kann als Ansprechpartnerin für zwischenmenschliche Schwierigkeiten, inklusive zu Integrations- und Diversitätsfragen, vertraulich konsultiert werden. Wir erheben von unseren Trainerinnen keine standardisierten Daten zur Herkunft, zur Religionszugehörigkeit oder zur sexuellen Orientierung. Jedoch setzen wir insbesondere in den fremdsprachlichen Kursbereichen und in Kursen zur Integration (DAF, Willkommenskurse) bevorzugt Trainerinnen mit internationaler Herkunft bzw. entsprechende Muttersprachler ein. Auch in vielen technischen Kursbereichen haben wir Trainerinnen mit internationalem Hintergrund im Einsatz. Bei der Auswahl der Trainerinnen ist uns neben der fachlichen und pädagogischen Eignung wichtig, dass ihre Deutschkenntnisse mindestens dem Niveau von C1 entsprechen (Ausnahme: Trainerinnen für Fremdsprachen und für Integrationskurse). Somit haben auch internationale Trainerinnen mit angemessenen Deutschkenntnissen eine gleichberechtigte Chance.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

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

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

---

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---



## Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend, denn es liegen keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen vor, gegen das Arbeitsrecht wird nicht verstoßen. Die Arbeitsbedingungen bei der WBS GRUPPE sind mit allen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechtes im Einklang. In vieler Hinsicht liegen die Arbeitsbedingungen deutlich über dem gesetzlichen Mindestmaß, bspw. werden für alle Mitarbeitenden 30 Tage Erholungsurlaub bei einer 5-Tage-Woche gewährt (anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 24 Tage).

Das Unternehmen stellt drei externe Ombudsleute sowie eine Mediatorin zu Verfügung, die von den Mitarbeitenden nach eigenem Ermessen und vertraulich konsultiert werden können. In den meisten Fällen werden die Ombudsleute von Mitarbeitenden und weniger von Führungskräften konsultiert zur Beratung bei Konflikten innerhalb des eigenen Teams bzw. mit den Führungskräften. Zwischen der Personalabteilung und den Mitarbeitenden findet quartalsweise ein Austausch in Form von kumulierten und anonymisierten Informationen statt. Erkenntnisse aus diesem Austausch werden aufgegriffen. So führte die Rückmeldung der Ombudsleute sowie die Zunahme von gemeldeten Konflikten an die Personalabteilung durch Mitarbeitende 2018 zu einem gemeinsamen Gespräch mit dem Vorstand und der Personalabteilung und dem Ziel, stärker in die Führungskräfteentwicklung zu investieren. Daraufhin wurde eine neue Stelle in der Personalentwicklung speziell für die Weiterentwicklung der Führungskräfte geschaffen und im Oktober 2018 besetzt. Ein neues Führungskräfteprogramm u. a. auf Grundlage des Integralen Modells (Spiral Dynamics) wird erarbeitet. Ein umfangreiches Führungskräfteentwicklungsprogramm begleitet die Führungskräfte dabei. Dessen Grundlage bildet ein Führungskräfte-Kompetenzmodell, das jährlich im Selbst- und Fremdbild abgefragt wird.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

## C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.

Die WBS GRUPPE hat sich als Ziel die Richtlinie gesetzt, keine prekären Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Der gesetzliche Mindestlohn wird in jedem Fall eingehalten. Es existiert ein „Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohnes für pädagogisches Personal“, an den alle pädagogisch tätigen Funktionsgruppen gebunden sind. Demnach lag der Mindestlohn für pädagogisches Personal 2016 bei 2.434,88€ (West) und 2.347,92€ (Ost), 2017 bei 2538,64€ und 2018 bei 2653,40€ (je für 40 h/Woche). Das pädagogische Personal umfasst alle Mitarbeitenden, die fachlichen bzw. beratenden Kontakt mit Teilnehmenden haben. Im Jahr 2017 waren dies 487 Personen und 2018 464 Personen. Weitere stufenweise Anpassungen wurden für die Jahre 2019–2022 bereits beschlossen:

<b>Stufe 1 (unter Niveau 6 DQR)</b>			<b>39 h/Woche</b>	<b>40 h/Woche</b>
01.01.2019:	3,00 %	(15,72€)	2.665,30€	2.733,64€
01.01.2020:	3,00 %	(16,19€)	2.745,26€	2.815,65€
01.01.2021:	3,00 %	(16,68€)	2.827,62€	2.900,12€
01.01.2022:	3,00 %	(17,18€)	2.912,44€	2.987,12€
	+ 12,55 %	+ 1,92€	+ 325,78€	+ 333,10€
<b>Stufe 2 (Niveau 6 DQR und höher)</b>			<b>39 h/Woche</b>	<b>40 h/Woche</b>
01.01.2019:	3,50 %	(15,79€/h)	2.678,24€	2.746,91€
01.01.2020:	3,75 %	(16,39€/h)	2.778,67€	2.849,92€
01.01.2021:	3,90 %	(17,03€/h)	2.887,04€	2.961,07€
01.01.2022:	4,00 %	(17,71€/h)	3.002,52€	3.079,51€
	+ 16,03 %	+ 2,45€	+ 414,85€	+ 425,49€

Der Mindestlohn für das pädagogische Personal in der SGB-II- und SGB-III-geförderten Weiterbildung war nicht wie geplant zum 1. Januar 2019 für allgemein verbindlich erklärt worden, da das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Bedenken gegen das Aufnehmen der DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) als Vergleichsinstrument für die Qualifikation aller pädagogischen Beschäftigten in der geförderten Weiterbildung äußerte. Die überarbeitete Fassung wurde erst zum 1. April 2019 für gültig und allgemein verbindlich erklärt. Das Strategische Gremium der WBS TRAINING entschied dennoch bereits im Januar 2019 über eine allgemeine Entgelterhöhung. Diese richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit von > 1 Jahr (2 % Erhöhung) und > 2 Jahren (4 % Erhöhung) und kommt allen Mitarbeitenden (auch nichtpädagogischem Personal) zugute. Somit wurde die tarifvertragliche Erhöhung für das pädagogische Personal von 3 % durch die allgemeine Entgelterhöhung von 4 % bzw. 2 % auf den 01.02.2019 vorgezogen. Für pädagogische Mitarbeitende der WBS TRAINING AG, deren Betriebszugehörigkeit weniger als zwei Jahre beträgt, erfolgt eine automatische Aufstockung bis zum vereinbarten Tariflohn ebenfalls zum 01.02.2019. In der Funktionsgruppe Organisationsassistenten wurden zwischen 2016 und 2018 regional- und kompetenzabhängige Einstiegsgehälter von 1.600 bis 2.200 € in Vollzeit gezahlt, die ab 2019 ebenfalls unter die o. g. Erhöhung fielen.

Alle Mitarbeitenden der WBS TRAINING AG haben ein Einkommen, das mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Als Mindesteinkommen gilt im Gegensatz zum Mindestlohn gemäß der ASB (Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldnerberatungen) erst ein Einkommen von mindestens 1.330 € netto für einen Ein-Personen-Haushalt in Deutschland und Österreich als auskömmlich. Als Orientierung dienen hierbei Referenzbudgets („living wages“). Das

Mindesteinkommen für Vollzeitbeschäftigte der WBS TRAINING AG liegt 2016–2018 bei 1.600 € brutto (2014: 1.480 € brutto). Dies ergibt (für einen Ein-Personen-Haushalt) ein Nettoeinkommen von ca. 1.158 € (2014: 1.084 €) und liegt somit unterhalb des vom ASB empfohlenen Wertes. Erst ab einem Einkommen von mindestens 1.950 € brutto wird diese Grenze überschritten. Jedoch betrifft dies nur wenige Mitarbeitende, 97,4 % verdienen mehr. Hier möchten wir darauf hinweisen, dass diese Zahl nicht mit unseren Werten vom Bericht 2015 vergleichbar ist, da wir ab 2016 auch die jährliche Prämienauszahlung (Gewinnausschüttung) in der Berechnung berücksichtigen.

Je nach auszuführender Funktion existieren grobe, jedoch nicht klassifizierte Gehaltskorridore, die sich an regionalen, tariflichen und individuellen Bedingungen orientieren. Hier steht der Bereich Personalbetreuung den Führungskräften beratend zur Seite. Das Gehalt der einzelnen Mitarbeitenden und Führungskräfte ist allerdings nicht transparent. Laut Arbeitsvertrag sind alle Mitarbeitenden vertraglich verpflichtet, über ihr Gehalt Stillschweigen zu bewahren. Eines der zentralen Ziele des Bereichs HR besteht 2019 darin, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und den Leitungen der Geschäftsbereiche eine Gehaltsstrategie zu erarbeiten.

Die Einkommensspreizung bezogen auf die in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitenden der WBS TRAINING AG betrug im Jahr 2018 1:19,54, in den Vorjahren fiel sie leicht geringer aus. Diese Zahl basiert auf dem Bruttomonatsgehalt unter Berücksichtigung aller Mitarbeitenden und des Vorstands. Hierbei sind jedoch keine Prämien bzw. Gewinnausschüttungen berücksichtigt, da diese jährlich variieren. Seit 2016 wird die Höhe der Gewinnausschüttung abhängig vom Jahresgewinn berechnet. Dazu wird vom DB IV (Gewinn vor Steuern und vor Zukunftsinvestitionen) ein Drittel an alle Mitarbeitenden in Relation zu ihrer

Gehaltshöhe ausgeschüttet. Die Ausschüttung erfolgt gesplittet zu zwei Terminen pro Jahr. Für das Geschäftsjahr 2018 betrug sie etwas mehr als ein Monatsgehalt (siehe B2.1).

Da diese Gewinnausschüttung zu gleichen Anteilen an alle Mitarbeitenden erfolgt, würde sie die Einkommensspreizung kaum verändern. Zudem finden auch Gewinnausschüttungen an die Heinrich Kronbichler Verwaltungsgesellschaft statt (siehe B2.1).

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

Seit 2015 gibt es einen Beschluss, dass Arbeitsverträge mit Befristung nur noch aus bestimmten Gründen vergeben werden (z. B. bei am Anfang der Berufslaufbahn stehenden Personen, Krankheitsvertretungen, projektgebundenen Stellen oder bei dringlichen betrieblichen Erfordernissen).

Zusätzlich zum vertraglich geregelten Verdienst werden den Mitarbeitenden eine Reihe von Incentives geboten. Dazu gehören:

- gelegentliche Aufmerksamkeiten: z. B. inspirierende Bücher oder thematische Geschenke wie Schrittzähler, Trinkflaschen für unterwegs etc.
- jährliche Betriebsfeiern für alle Mitarbeitenden: inklusive Reise zu einem schönen, erholsamen Ort, mit vielen interessanten Aktivitätsangeboten, umfangreichem Catering und Feiernmöglichkeit. Beispielsweise fand die Jahresfeier 2018 in sommerlichem Ambiente auf einer großen Dachterrasse im Herzen Berlins statt und es gab u. a. folgende Angebote: Klettern im Kletterseilgarten, Führung über das Spionagezentrum Teufelsberg, Tanzkurse, geführte Radtouren, GPS-Schnitzeljagd, Graffiti-Workshop, Face-Reading-Workshop, Impro-Theater, die zu Spaß und Interaktion beitragen.
- Ausschreibungen von Team-Challenges zu einer/-em bestimmten Frage/Thema: Jedes Team kann sich freiwillig daran beteiligen und hat monatlich die Chance auf einen Gewinn in Form eines attraktiven und selbst gewählten Events für das ganze Team.

Aufgrund mehrerer Faktoren (z. B. Personalkosten stiegen schneller als der Umsatz, vorübergehend negative Rendite) wurden zwischenzeitlich wieder mehr befristete Arbeitsverträge ausgestellt. Im Januar 2019 griff das Strategische Gremium der WBS TRAINING den Beschluss von 2015 auf, bestätigte ihn erneut und gestattete seither befristete Arbeitsverträge nur bei den definierten Gründen. Zuvor befristet ausgestellte Arbeitsverträge wurden auf die Notwendigkeit der Befristung hin geprüft und entfristet. Damit verfolgt die WBS GRUPPE eines ihrer zentralen Ziele für 2019: Ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Ab 2019 werden wir als Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge zu zahlen. Zuvor beteiligte sich die WBS GRUPPE nicht an der Bezuschussung betrieblicher Altersvorsorge, ermöglichte jedoch die direkte Entgeltumwandlung auf Wunsch der Mitarbeitenden. Derzeit werden im HR-Bereich konkrete Angebote zu Form, Vertragsgestaltung und Anbieteroptionen für die betriebliche Altersvorsorge entwickelt.

Die WBS TRAINING AG hat mit ca. 750 freiberuflichen Trainerinnen individuelle Dienstleistungsverträge auf Honorarbasis. Diese Mitarbeitenden gelten selbstverständlich nicht als Angestellte und haben keine diesbezüglichen Arbeitsverträge, da es u. a. mit dem geltenden Arbeitsrecht unvereinbar wäre und bspw. der Verdacht einer Scheinselbstständigkeit entstehen könnte. Der Vollständigkeit halber werden hier einige Informationen zu den Rahmenverträgen der Trainerinnen eingefügt, da sie im Sinne der GWÖ als freie Mitarbeitende betrachtet und insgesamt im Teil C berücksichtigt werden. Diese Trainerinnen werden in unterschiedlichem Umfang, abhängig von ihrer Verfügbarkeit und dem Auftragsvolumen im jeweiligen Kompetenzbereich, zu verschiedenen Themen angefragt und eingesetzt. Ihre Honorare lagen 2018 in einem Korridor zwischen 17,78€ und 30,00€ je Unterrichtseinheit (1 UE beträgt 45 Minuten). Die jeweilige Höhe der Trainerhonorare richtet sich nach der Fachrichtung, dem individuellen Kompetenzniveau,

der pädagogischen Erfahrung und letztlich nach der Marktsituation im jeweiligen Fachsegment. Die Trainerinnen werden nach Stundensätzen (UE) bezahlt. Vollzeittrainerinnen arbeiten 9 UE pro Tag, von 8 bis 16 Uhr. Trainerinnen in Teilzeit arbeiten in der Regel von 8 bis 13 Uhr.

Die WBS TRAINING AG ist bestrebt, möglichst viele der freiberuflichen Trainerinnen in Festanstellung zu übernehmen. Im Zeitraum 2016–2018 erhielten ca. 80 zuvor freiberufliche Trainerinnen einen festen Arbeitsvertrag bei der WBS TRAINING AG. Vielen weiteren Trainerinnen wurde ebenfalls die Möglichkeit eines festen Arbeitsvertrags angeboten, die diese jedoch nicht annahmen, da sie weiterhin freiberuflich tätig sein möchten.

Im Zuge der didaktischen Konzeptumstellung gemäß unserem Bildungsverständnis ist 2019 eine Erhöhung der Trainerhonorare angedacht bei gleichzeitiger Reduktion des Arbeitsvolumens.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Die Ausarbeitung von transparenten Gehaltskorridoren, die sich an der Ausbildung, den Kompetenzen und Erfahrungen sowie der Position orientieren, ist in Planung.

## C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.

Es gilt grundsätzlich eine flexible Arbeitszeitregelung nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt max. 40 Stunden, verteilt auf fünf Werktage (montags bis freitags). Für Mitarbeitende aus dem Personenkreis „pädagogisches Personal“ besteht aufgrund der Bindung an den Tarifvertrag und einhergehenden gesetzlichen Vorgaben eine gesonderte Regelung. Pädagogische Mitarbeitende unterliegen daher einer Pflicht zur Dokumentation ihrer Arbeitszeit, die ggf. auch von Zoll/Knapp-

schaft im Zuge von Überprüfungen zur Einhaltung des Mindestlohns eingesehen werden kann. Entsprechend erfassen alle pädagogisch tätigen Mitarbeitenden seit dem 01.07.2013 eigenständig ihre tatsächliche Arbeitszeit minutengenau im Personalserviceportal. Anderen Mitarbeitenden, die nicht unter die Regelung des Tarifvertrags für pädagogisches Personal fallen, ist es freigestellt, ob sie auf eigenen Wunsch hin ein Arbeitszeitkonto führen möchten oder nicht. Im Sinne der Vertrauensarbeitszeit wird dies nicht erwartet,

jedoch können Mitarbeitende ein Arbeitszeitkonto im Falle von Mehrarbeit zur besseren Übersichtlichkeit ihres Abgeltungsanspruchs für sich nutzen.

Das Arbeitszeitkonto darf zu keiner Zeit mehr als 20 Plusstunden (im Verhältnis 50 % der wöchentlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit) aufweisen. Entstandene Plusstunden müssen zeitnah (innerhalb von zwei Monaten nach Entstehung) in Absprache mit dem Vorgesetzten abgebaut werden. Minusstunden gelten als Ausnahme. Ein Stundenkontingent im negativen Sinne darf maximal nur zehn Stunden (im Verhältnis 25 % der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) innerhalb von zwei Monaten betragen. Diese Maximalgrößen dürfen nicht überschritten werden, wofür die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich sind. Die Zeitguthaben werden durch Freizeitausgleich (max. ½ Tag) abgegolten. Ein Freizeitausgleich in Kombination mit Urlaub oder Brückentagen ist nicht erwünscht, d. h. zwischen Freizeitausgleich und Urlaub muss ein geleisteter Arbeitstag liegen.

Ein Anspruch auf monetäre Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit besteht nur bei folgender Ausnahme: Mitarbeitenden, die aus dem Unternehmen ausscheiden und denen es nicht möglich ist, aufgrund der personellen Situation neben dem bestehenden Urlaubsanspruch auch die Plusstunden auszugleichen, werden diese vergütet. Minusstunden hingegen begründen einen Rückzahlungsanspruch der WBS TRAINING AG.

In Einzelfällen bzw. für bestimmte Mitarbeitergruppen (z. B. im Vertrieb, am Standort) können Arbeitsleistungen an Wochenenden anfallen,

bspw. für Einsätze zu Messen und Wochenendveranstaltungen. Für diese Mehrarbeit erfolgt ebenfalls zeitnah ein Freizeitausgleich, wobei im Fall zusätzlicher Arbeitstage am Wochenende auch volle freie Tage innerhalb der Woche freigenommen werden können.

Sofern freiwillig ausgewählte Weiterbildungen auf Wochenendtage fallen, darf dafür kein Zeitausgleich genommen werden. Hier erwartet die WBS TRAINING AG einen Beitrag in Form von Zeit seitens der Mitarbeitenden, die die Teilnahme an den Weiterbildungen finanziert und ermöglicht bekommen.

Im Sinne einer flexiblen Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch die wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren. Zudem gibt es für einen Großteil der Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice bzw. an flexiblen Arbeitsorten zu arbeiten (siehe C.2.3), was sich für viele positiv auf die persönliche Zeitgestaltung durch den Wegfall von Zeiten für Arbeitswege auswirkt.

Die Einsatzzeiten der freiberuflichen Trainerinnen sind individuell abgestimmt und ergeben sich aus den jeweiligen Dienstleistungsverträgen. Der Unterrichtsumfang pro Tag beträgt neun Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten pro Tag bei Vollzeitunterricht und sechs UE pro Tag bei Teilzeitunterricht. In der Regel umfasst der Auftrag für ein Unterrichtsthema pro Dienstleistungsvertrag zwei Wochen am Stück. Trainereinsätze am Wochenende sind im regulären Unterricht nicht vorgesehen.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

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

Im Sinne einer flexiblen Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit haben alle Mitarbeitenden, einschließlich Führungskräften, die Möglichkeit auf eigenen Wunsch in Teilzeit zu arbeiten. 2018 nahmen 23,5 % aller Mitarbeitenden diese Option in Anspruch.

Wer dies wünscht, kann auch freiberuflich in Teilzeit tätig sein, bspw. wenn dies mit anderen Tätigkeiten außerhalb der WBS GRUPPE besser vereinbar ist. Dies nahmen im Berichtszeitraum nur sehr wenige Mitarbeitende in Anspruch. Auch sie werden, im gesetzlich zulässigen Rahmen, inhaltlich und kooperativ integriert.

Im Jahr 2018 beschäftigte die WBS TRAINING AG insgesamt 38 Werkstudierende mit ohnehin individueller und flexibler Arbeitszeitgestaltung (max. 20 h/Woche) sowie vier kurzzeitig eingesetzte bezahlte Praktikumsabsolvierende. Weiterhin arbeiteten 7<sub>2</sub> Personen auf Minijobbasis mit. Diese Form des Arbeitsverhältnisses besteht auf eigenem Wunsch, da die Betroffenen nicht mehr Zeit einbringen möchten bzw. noch anderen Tätigkeiten nachgehen.

Ein Großteil der Mitarbeitenden nutzt sehr gern die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice bzw. an flexiblen Arbeitsorten zu leisten. Im Jahr 2018 nahmen 28 % der Führungskräfte und 35 % der Mitarbeitenden eine Zusatzvereinbarung Homeoffice in Anspruch. Weitere 21 % aller Mitarbeitenden (inkl. Führungskräfte) arbeiten zu 100 % im Homeoffice. In einigen Fällen, bei Positionen an Standorten mit Präsenzpflicht (z. B. am Empfang) ist Homeoffice nur sehr eingeschränkt in Absprache mit Vertretungsregelungen möglich. Die Arbeit im Homeoffice erfolgt auf eigenem Wunsch, zur besseren Vereinbarkeit von Job und Familie,

um lange Anfahrtszeiten zu vermeiden oder aus anderen persönlichen Gründen. Für mehrere Mitarbeitende, die aus persönlichen Gründen ihren Wohnort, z. T. ins Ausland, verlegten und weiterhin für die WBS TRAINING AG arbeiten wollten, wurde eine 100 %-Homeoffice-Regelung zur weiteren Zusammenarbeit ermöglicht. So gibt es seit mehreren Jahren Mitarbeitende, die von den USA, Togo oder Belgien aus für die WBS TRAINING AG tätig sind.

Jobsharing wird in Einzelfällen und auf eigenem Wunsch umgesetzt, z. B. in Führungspositionen, wobei sich zwei Führungskräfte die Leitung eines Bereichs/einer Region teilen und zumindest eine der beiden Führungskräfte in Teilzeit arbeitet.

Zudem gibt es die Option der Jobrotation, wobei Mitarbeitende auf eigenem Wunsch für eine begrenzte Zeit, von drei Tagen bis vier Wochen, einen anderen Bereich bzw. Standort im Unternehmen kennenlernen und den dortigen Arbeitsplatz erfahren können. Die Reise- und Unterkunftskosten übernimmt dabei das Unternehmen. Diese Möglichkeit wurde 2016–2018 nur von wenigen Mitarbeitenden genutzt, von diesen jedoch sehr positiv bewertet.

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, dürfen Mitarbeitende gelegentlich auch ihre Kinder an den Arbeitsplatz mitbringen. Dies wird sowohl von Vätern als auch Müttern gern an Schließtagen von Kitas oder während der Schulferien in Anspruch genommen.

Zum persönlichen Ausgleich dürfen Mitarbeitende auch ihre Hunde ins Büro mitbringen, dies wird vom Kollegium meist wertgeschätzt und fördert ein entspanntes Betriebsklima.

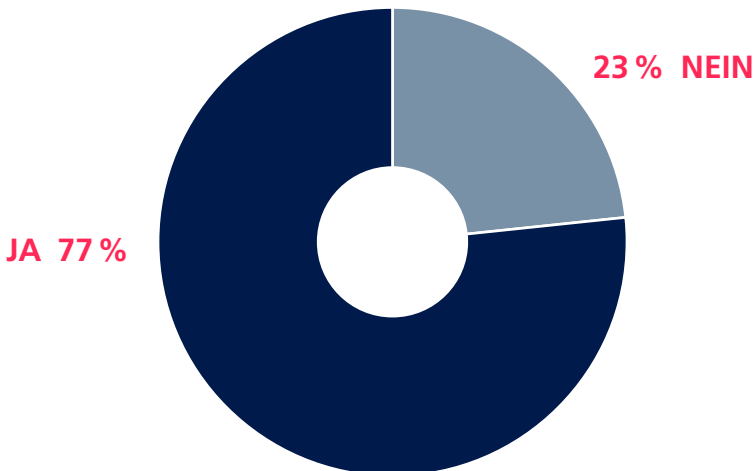
Für alle Mitarbeitenden auf Vollzeitbasis gibt es grundsätzlich 30 Urlaubstage pro Jahr. Zusätzlich erhalten alle einen halben freien Tag zu Weihnachten, Silvester und zum eigenen Geburtstag, wenn diese auf einen Wochentag fallen. Weihnachten und Silvester sowie selbstverständlich an bundesweiten Feiertagen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

Die Möglichkeit, individuell gestaltete Sabbaticals bzw. persönliche Auszeiten oder einen vorzeitigen Ruhestand auf eigenen Wunsch wahrzunehmen, fördert die Work-Life-Balance (siehe C2.2). Hierbei gibt es sowohl kurzfristige als auch langfristige Modelle, über deren Anwendung der/die Mitarbeitende individuell entscheiden kann. Die Möglichkeit einer unbezahlten Urlaubsverlängerung oder einzelner unbezahlter freier Tage zu bestimmten

Anlässen, z. B. bei der Einschulung eines Kindes oder zur Pflege von Eltern und Angehörigen, wird sehr gern in Anspruch genommen. Dabei unterstützt der Bereich HR bei der Planung und ggf. bei der Einrichtung von Konten zum Ansparen des Gehalts für längere Auszeiten. Für langfristige Auszeiten gibt es einen Rahmenvertrag mit der R+V Versicherung. Über diesen wird bei einer Gehaltsansparphase von mindestens sechs Monaten das angesparte Gehalt abgesichert und wäre somit auch im Falle einer Insolvenz oder Ähnlichem geschützt.

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

Eine Umfrage zur Work-Life-Balance im Mai 2019 ergab folgendes Ergebnis:  
Können Sie sowohl Ihrem Job, als auch Ihrem Privatleben gerecht werden?



Gesamtzahl Mitarbeitende,  
die an der Umfrage teilnahmen: 788  
Enthaltungen: 4



Eine Beschäftigung von Mitarbeitenden über Zeitarbeitsfirmen wird nur in Einzelfällen und kurzzeitig genutzt zum Ausgleich von Personalengpässen bzw. erhöhtem Arbeitsaufkommen. Die Einstellung von Zeitarbeitskräften erfolgt auf Wunsch bzw. Notwendigkeit des betreffenden Teams und wird nicht seitens der Unternehmensführung angeordnet. 2016–2018 wurde mehreren Zeitarbeitskräften die Übernahme in eine Festanstellung angeboten und dies in der Mehrzahl auch angenommen.

Die Mitarbeitenden werden zu einer ausgeglichenen Work-Life-Balance auch über verschiedene Seminare unterstützt. Im Seminarkatalog haben Themen zu Selbst- und Zeitmanagement, Entspannung und Meditation ihren festen Platz und können von allen Mitarbeitenden gebucht werden. Bei hoher Nachfrage wird die Anzahl der Angebote erhöht.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Mit dem Standort und Seminarhaus im LebensGut Pommritz bietet die WBS TRAINING AG zudem noch einen ganz besonderen Ort für ihre Mitarbeitenden zur Erholung. Sofern das Seminarhaus nicht durch gebuchte Veranstaltungen ausgelastet ist, was 2016–2018 nur selten vorkam, dürfen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit einer erholsamen Auszeit auf dem LebensGut für sich und ihre Angehörigen privat nutzen. In Absprache mit dem Seminarmanagement des LebensGuts können kostenfreie hochwertig ausgestattete Zimmer, die Gemeinschaftsküche, die sehr große Gartenanlage und sonstige Räumlichkeiten des LebensGuts genutzt werden. Dies ist besonders an Wochenenden bzw. in der Sommerzeit attraktiv. Für Mitarbeitende mit Kindern ist das Gut auch eine Alternative zum „Kurzurlaub auf dem Bauernhof“, wenn diese dort die Tiere (Pferde, Hühner, Katzen etc.) erleben und das sehr reichhaltige Obstangebot mit ernten können.

---

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir würden gern unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Unternehmenskita anbieten. Konzepte zur Umsetzung liegen vor. Wir planen weitere Recherchen nach einem geeigneten Standort.

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

Dieser Negativindikator trifft zu, da 2,6 % der Mitarbeitenden unterhalb der Schwelle des lebenswürdigen Verdienstes verdienen (siehe C2.1). Jedoch sind bei der Bemessung dieser Schwelle noch keine regionalen Unterschiede der Lebenshaltungskosten berücksichtigt. Die betreffenden Mitarbeitenden leben hauptsächlich in ländlichen bzw. strukturschwächeren Gebieten mit vermutlich geringeren Lebenshaltungskosten. Dazu liegen uns jedoch keine zuverlässigen Daten vor. Dafür berechnen wir uns 10 Minuspunkte.

Vom Gewinn des Unternehmens wird ein Drittel den Mitarbeitenden und ein weiteres Drittel der Inhaberin ausbezahlt, während ein Drittel für Zukunftsinvestitionen des Unternehmens genutzt wird (siehe B2.1). Zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden und ihrer Zusammensetzung siehe C2.1. Die unternehmensweite Einkommensspreizung liegt unter 1:20 (siehe C2.1). Es existieren keine Pauschalverträge und keine Null-Stundenverträge.

Die Vertragsdauer der Zeitarbeitenden betrug 2016–2018 mindestens 8 und maximal 84 Tage. Dies betraf 2016 keine, 2017 eine und 2018 sechs Personen. Diese können zur Summe der unter C2.1 genannten Beschäftigtenzahl addiert werden. Unsere Darstellung weicht davon ab, da die Vertragsdauer meist sehr kurz war und diese Beschäftigten entweder in eine Festanstellung übernommen

wurden oder kurzfristig das Unternehmen wieder verließen.

Sofern befristete Verträge überhaupt abgeschlossen werden (siehe C2.1), beträgt deren Laufzeit in der Regel zwei Jahre (Ausnahme: sachliche Gründe, z. B. Projektbezug, Elternzeitvertretung). Spätestens drei Monate vor Ablauf der aktuellen Vertragslaufzeit wird über eine Verlängerung bzw. Entfristung entschieden und mit den Mitarbeitenden besprochen. Im Jahr 2016 (31.12.2016) gab es 12,5 % befristete Verträge, 2017 waren es 12,02 % und 2018 15,0 %.

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

---

Selbsteinschätzung: -10 Punkte

Fremdeinschätzung: -10 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten stärkere Transparenz und Klarheit zu Gehältern bzw. Gehaltskorridoren gemäß Funktionen und Positionen schaffen. Wir planen die Erarbeitung einer Gehaltsstrategie mit Gehaltsgruppen und -bändern, basierend auf den Standards von Funktionen und Positionen.

# C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.

## C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.

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

Bei Meetings, Tagungen, Seminaren, Feiern und ähnlichen Firmenevents wird grundsätzlich vegetarisches Essen, möglichst auf Biobasis, bereitgestellt. Viele dieser Ereignisse fanden 2016–2018 wie davor im Essentis Biohotel Berlin statt, das ausschließlich vegetarische Biolebensmittel anbietet. Es besteht eine unternehmensweit gültige Vorgabe, dass auf Firmenkosten nur vegetarisches Essen konsumiert werden darf.

Auch wenn es keine firmeninternen Kantinen gibt, sind alle Standorte dazu angehalten, ihren Mitarbeitenden Bioobst, Biotee und Biokaffee zur Verfügung zu stellen. 2018 gab es dafür einen Rahmenvertrag. Diese Kooperation wurde seitens des Lieferunternehmens 2019 beendet, da die gewünschten Produkte und Mengen nicht in Bioqualität geliefert werden konnten, woraufhin derzeit eine neue Lieferantin gesucht wird. Viele Standorte bestellen ihr Obst bei regionalen Biolieferantinnen (z. B. Grüne Kiste). Das Trinkwasser wird an den

Standorten nur über einen Wasserspender (mit hochwertigem Filtersystem) bzw. in Einzelfällen in Glasflaschen bereitgestellt. Gesundheitsschädliche Plastikflaschen werden ausdrücklich gemieden.

Die einzelnen Arbeitsstätten sind mit Küchen bzw. kleinen Kaffeeküchen für die Mitarbeitenden ausgestattet, so dass frisches oder mitgebrachtes Essen vor Ort zubereitet werden kann. Zudem gibt es unterschiedliche lokale Möglichkeiten zur Versorgung. Die Zentrale in Berlin ist als größter WBS-Standort mit einer sehr großen und einer kleineren Küche ausgestattet, die insgesamt zehn Kochstationen bieten, zudem mehrere Backöfen, einen Dampfgarer und mehrere (Tief-)Kühlschränke. Seit 2017 werden gegen ein geringes Entgelt tiefgekühlte Biomahlzeiten, zubereitet im Essentis Biohotel Berlin, zum Aufwärmen angeboten. Es ist nicht möglich, an allen kleinen Standorten bzw. Satelliten mit nur wenigen Mitarbeitenden vollausgestattete Küchen einzurichten, aber überall gibt es Teeküchen oder Kochnischen, in denen einfaches Essen zubereitet werden kann. Essenskantinen können vom Unternehmen nicht realisiert werden, da sich die Mitarbeiterzahl auf viele Standorte verteilt und der Aufwand zum Betreiben der Kantinen in keinem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden, die diese auch nutzen könnten, stehen würde. Außerdem besteht aufgrund der bereitgestellten Küchen und Kochmöglichkeiten sowie Essensoptionen in der Nähe der meist zentral gelegenen Standorte seitens der Mitarbeitenden keine Nachfrage nach einer Firmenkantine.



KÜCHE MIT ESSBEREICH IN DER FIRMENZENTRALE IN BERLIN

Am Standort Hannover hat sich im Team als gute Praxis etabliert, dass abwechselnd ein Teammitglied mit Augenmerk auf gesunder Ernährung für alle anderen kocht.

Unser Unternehmen legt insgesamt sehr viel Wert auf eine gesunde und durchgängig vegetarische Ernährung auf Biobasis, was bei Seminaren, Firmenveranstaltungen und anderen Mahlzeiten auf Firmenkosten zu ca. 90 % umgesetzt und vorgelebt wird. Im Arbeitsalltag entscheiden die Mitarbeitenden selbst, was sie zubereiten und essen möchten. Dies gilt auch für Mitarbeitende im Homeoffice einschließlich der freiberuflichen Trainerinnen, die ebenfalls zu 90 % von zu Hause arbeiten. Hierbei wird nicht kontrolliert, welches Essen sie sich zubereiten und es gibt auch keine Erhebungen, wie viele der Mitarbeitenden sich vegetarisch bzw. nichtvegetarisch ernähren. Sie erhalten lediglich

Anregungen und Angebote für gesundes, vegetarisches Essen auf Biobasis.

Zur Inspiration der Mitarbeitenden hat der Vorstand eine Reihe von Online-Kochvideos erstellt, in denen er einfache vegetarische Gerichte vorkocht und deren Zubereitung erklärt. Diese Videos wurden 2017–2018 in der Küche der Zentrale aufgenommen und online allen Mitarbeitenden, einschließlich den freiberuflichen Trainerinnen, zur Verfügung gestellt: [www.youtube.com/watch?v=dj-G4lKdvKo](https://www.youtube.com/watch?v=dj-G4lKdvKo). Zudem werden Seminare zu gesunder Ernährung am Arbeitsplatz und im Alltag (z. B. Jobfood), sowie Impulsvorträge zu ernährungsbezogenen Themen angeboten (siehe C1 und Anhang 3).

Auch das am Standort LebensGut Pommritz biologisch erzeugte Obst, Fruchtmus und Fruchtsäfte werden den Mitarbeitenden nach saisonaler Verfügbarkeit zur Verfügung gestellt.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

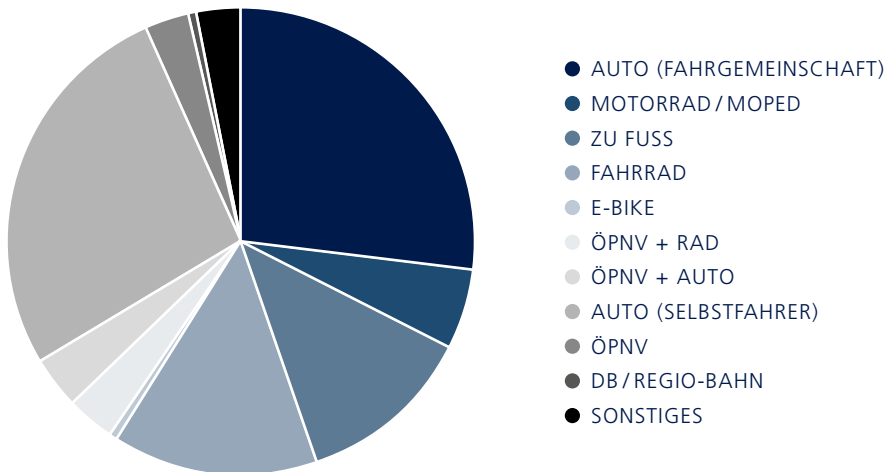
---

Verbesserungspotenziale: Die Idee des gemeinsamen Kochens für das Team eines Standorts möchten wir im Sinne einer Good Practice weitergeben.

## C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Eines der wichtigsten Kriterien im Prozess der Auswahl eines zu eröffnenden Standorts ist dessen Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Aus diesem Grund befinden sich die Standorte der WBS TRAINING AG in der Nähe von Bahnhöfen bzw. Haltestellen oder direkt in Stadtzentren. So können sowohl Mitarbeitende als auch Kursteilnehmende ihren Arbeits- bzw. Kursort bequem und umweltfreundlich mit dem öffentlichen Personennahverkehr erreichen. Die Mehrheit der Mitarbeitenden kommt daher auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit.

Standardisiert erhobene Daten über Anfahrtsweg/-mittel der Mitarbeitenden gibt es nicht. Eine Umfrage im April 2019 ergab, dass 32 % mit ÖPNV/Bahn, 15 % mit Fahrrad/E-Bike, 12 % zu Fuß, 27 % mit Auto als Selbstfahrer, 3 % mit Auto als Mitfahrgelegenheit zur Arbeit kommen. Folgende Übersicht zeigt die Verteilung der gewählten Transportmittel: **Womit kommen wir zur Arbeit?**



Die Nutzung von Autos als Anfahrtsmittel zur Arbeit wird nicht vom Unternehmen gefördert. So werden auch keine Firmenparkplätze für Mitarbeitende zur Verfügung gestellt. In der Zentrale Berlin und in einigen größeren Standorten wird die Fahrradnutzung für den Arbeitsweg durch das Angebot von Duschen im Büro unterstützt. Für die Nutzung von E-Bikes gibt es die Möglichkeit zum unkomplizierten Stromnachladen im Büro. An den Standorten Bonn und Siegen bietet ein allen zur Verfügung stehendes Standort-Fahrrad eine Alternative für kurze Wege und Erledigungen, es kann auch von den Mitarbeitenden für den Arbeitsweg ausgeliehen werden.

Weiterhin fördern wir die Nutzung von Fahrrädern ab 2019 durch eine Rahmenvereinbarung zur Einführung des „WBS Company Bike Program“. In Kooperation mit externen Anbietern können die Mitarbeitenden der WBS GRUPPE über dieses Programm Fahrräder und E-Bikes zu sehr attraktiven Konditionen leasen und diese sowohl für den Arbeitsweg als auch privat nutzen. Damit möchten wir noch mehr Mitarbeitende motivieren, umweltfreundliche Verkehrsmittel zu bevorzugen.

In Köln findet das vergünstigte Jobticket der Stadt Köln Anwendung, mit dem die Mitarbeitenden gesonderte Konditionen erhalten. Dieses wird über ein Firmenkonto abgewickelt, jedoch von den Mitarbeitenden selbst bezahlt.

Für alle Mitarbeitenden, die gelegentlich oder häufiger auf Dienstreisen sind, stellt die Firma eine Bahncard zur Verfügung. 2018 waren es 148 Bahncard Business, davon 93 Bahncard 25, 53 Bahncard 50 und zwei Bahncard 100 (abhängig vom Reiseaufkommen). Diese Bahncard darf auch privat genutzt werden. Die Buchung von Dienstreisen kann jeder Mitarbeitende selbstständig und sehr unkompliziert über das DB-Portal vornehmen. Eine Genehmigung zur Buchung von Dienstreisen mit der Bahn braucht nicht eingeholt werden, so dass dieses Transportmittel sehr niedrigschwellig erreichbar ist. Allerdings regelt die Reiseordnung, dass Flugreisen nur bei längeren Strecken genutzt werden dürfen.

Bei der Nutzung von Autos wird das Bilden von Fahrgemeinschaften empfohlen, was insbesondere bei Anreisen zu Seminaren, Workshops und Firmenveranstaltungen vielfach praktiziert wird. 2018 waren 80 Mitarbeitende mit einem individuellen Dienstwagen ausgestattet, der nach Bedarf auch mit anderen Mitgliedern des Kollegiums geteilt wird. Weitere 20 Dienstwagen standen als nichtpersonalisierte Poolfahrzeuge mehreren Mitarbeitenden eines Standorts zur Verfügung. Sie dienen hauptsächlich Mitarbeitenden im ländlichen Bereich, die an mehreren Standorten arbeiten, die untereinander nicht gut öffentlich angebunden sind, bzw. Vertriebsangestellten mit vielen externen Besuchen und ggf. Materialtransporten. Zur Reduktion der Emissionen werden vorrangig und zunehmend Hybridautos eingesetzt (siehe B1.2 und B1.3).

Gar keine Anfahrtswege haben Mitarbeitende, die die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice nutzen (Umfang siehe Thema C<sub>2.3</sub>). Zudem nehmen ca. 90 % der freiberuflichen Trainerinnen die Möglichkeit wahr, von zu Hause zu arbeiten, wodurch auch deren Anfahrtswege entfallen.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale:

Wir werden prüfen, ob das Angebot von Jobtickets oder ähnlichen Modellen auch auf andere Standorte sinnvoll ausgeweitet werden kann. Durch das o. g. WBS Company Bike Program beabsichtigen wir die Nutzung von Fahrrädern durch noch mehr Mitarbeitende zu fördern. Auch die Anschaffung weiterer Poolfahräder für Standorte möchten wir darüber unterstützen. Für die Mitarbeitenden, die auf das Auto angewiesen sind, könnten ggf. Trainings für treibstoffsparendes Fahren angeboten werden.

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

Ökologisch nachhaltiges Verhalten spielt in der Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Dies wird zum einen durch den Vorstand vorgelebt und kommuniziert. Zum Beispiel griff der Vorstand im eigenen Informationsblatt „WBS Intern“ und in seinen regelmäßig stattfindenden Jours fixes mit allen Mitarbeitenden bis 2017 immer wieder umwelt- und gesundheitsfördernde Themen auf. Seit 2018 erfolgt dies in den neu eingeführten Kommunikationsmedien im Intranet und dem Videoformat „WBS GRUPPE Inside“.

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

Als eines von sechs Handlungsfeldern der WBS GRUPPE wurde Ende 2016 festgelegt:

”

Wir übernehmen Verantwortung und handeln nachhaltig. Mit Herz für eine bessere Gesellschaft, orientiert am Gemeinwohl. Unsere Marken stehen für diese Haltungen und Überzeugungen – in jedem unserer Geschäftsbereiche.

Basierend auf dieser Orientierung haben wir 2017 begonnen, Nachhaltigkeitsziele auf strategischer Ebene für die WBS GRUPPE zu erarbeiten, die nach Ihrer internen Abstimmung 2018 für alle veröffentlicht wurden. Sie beinhalten folgende wesentlichen Ziele, die auch ökologisch nachhaltiges Verhalten einschließen:

1. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Handlungskompetenzen unserer KundInnen werden gestärkt.
2. Die Wertschätzung und Potenzialentfaltung unserer MitarbeiterInnen werden gefördert.
3. Sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Bildung wird in den gesamten Wertschöpfungsketten der WBS GRUPPE gelebt.

Die Kommunikation dieser Ziele und Ihrer Bedeutung an die Mitarbeitenden erfolgte in verschiedenen Formaten (Wiki-Einträge im Intranet, schriftliche News, Video-News vom Vorstand, Verankerung im internen Prozesssystem) und es wurde eine unternehmensweite Challenge veranstaltet, an der sich alle Teams beteiligen und ihre nachhaltigen Maßnahmen, die sie in Eigeninitiative umsetzen, einreichen konnten. Für die von den Mitarbeitenden am besten abgestimmte Maßnahme winkte ein Teamgewinn.

Aus dieser generellen Unternehmenskultur und den Nachhaltigkeitszielen sind verschiedene nachhaltig orientierte interne Richtlinien und konkrete Maßnahmen entstanden, wie z. B.

- Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf,
- Richtlinie zur nachhaltigen Gestaltung von Dienstreisen,
- Nutzung von Ökostrom,
- Einsatz von LED-Beleuchtung,
- Angebot von Essen/Lebensmitteln/Catering auf ausschließlich vegetarischer und weitestgehend auf Biobasis auf Firmenkosten,
- Digitalisierungsstrategie: Umstellung auf papierlose Buchhaltung, elektronische Seminarunterlagen, digitale Lernmedien, Reduktion des Papieraufwands im Marketing etc.,
- Online-Meeting-Kultur zur Ressourcenschonung (Transport): Die Anzahl von Präsenzmeetings wurde 2016–2018 weiter konsequent reduziert und selbst strategische Gremien und Kompetenzpartnergremien tagen überwiegend online.
- Interne Weiterbildungen werden zunehmend auch digital angeboten, sofern möglich und sinnvoll, bzw. es werden Aufzeichnungen zum flexiblen Abruf bereitgestellt.
- Angebot von Seminaren, die Anregungen zu ökologischem Verhalten vorstellen (z. B. zu Ernährungsthemen, zu Achtsamkeit inklusive Achtsamkeit gegenüber der Natur) und Videos mit vegetarischen Kochinspirationen vom Vorstand (siehe C1.2),
- Baumpflanzaktion für Teilnehmerbewertungen (für jede abgegebene Bewertung lässt die WBS GRUPPE einen Baum pflanzen, siehe D3).

Der Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik hinsichtlich ökologischer bzw. nachhaltiger Ziele und Verhaltensweisen unter den Mitarbeitenden ist sehr hoch (ca. 80–90 %). Dies wird neben den o. g. vielfältigen Kommunikationsformaten auch durch das Seminar „Willkommen bei der WBS“ für alle neuen Mitarbeitenden erreicht. Darin wird u. a. die Nachhaltigkeitskultur der WBS GRUPPE vorgestellt und es werden verschiedene Themen zur ökologischen Nachhaltigkeit, z. B. Ernährung auf Bio- und



vegetarischer Basis, besprochen und vorgelebt. Der Vorstand engagiert sich hierbei auch persönlich und trägt zur Motivation der Mitarbeitenden bei.

Unsere nachhaltig ausgerichtete Firmenkultur wird auf unserer Webseite dargestellt und seit Ende 2016 ist unser Gemeinwohlbericht öffentlich einsehbar. Dadurch wirken sich diese Themen auch in der Personalbeschaffung in zunehmenden Maße aus. Eine Reihe von Personen hat sich bewusst aufgrund unserer ökologischen bzw. gemeinwohlökonomischen Orientierung für eine Stelle bei der WBS GRUPPE beworben.

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

Hinsichtlich des Themas Mülltrennung konnten wir bisher nur begrenzt ökologisches Verhalten umsetzen. Während wir an den meisten Standorten auf komplette Mülltrennung achten, gibt es einige Standorte, z. B. in der Zentrale Berlin, in denen wir nur Glas-, Papier- und Restmüll trennen können, da vom Vermieter keine Container zur Mülltrennung bereitgestellt werden. Verschiedene Gespräche mit dem Vermieter haben bisher keine Veränderungen bewirkt. Das Angebot an geeigneten und bezahlbaren Büroflächen bzw. Mietobjekten ist in Berlin und an anderen Orten recht schwierig, so, dass wir das Kriterium der umfassenden Mülltrennung bei der Anmietung nicht immer berücksichtigen können.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

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

Dieser Negativaspekt trifft nicht zu. Es gibt klare Regelungen, die zu ökologischem bzw. nachhaltigem Verhalten anregen bzw. dieses vorgeben. Unökologische Konsumangebote oder Anregungen bzw. aktive Duldung von unökologischem Verhalten gibt es nicht. Erwähnen möchten wir jedoch, dass die Einhaltung der ökologischen Richtlinien nicht in allen Bereichen bzw. im Alltagsgeschäft der Standorte kontrolliert wird. Eine Kontrollinstanz und ggf. Sanktionen können wir nicht in Einklang mit unserem Organisationsmodell bzw. unseren Führungswerten bringen. Stattdessen setzen wir auf die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden durch Unterstützung zur Bewusstseinsbildung.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.

## C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.

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

In der zentralen Datenbank „myWBS“ (Intranet) und im internen Prozesssystem „WIP“ sind alle relevanten Unternehmensdaten nach Fach- und Themenbereichen abgelegt und einsehbar. Dies schließt auch alle wirtschaftlichen Daten hinsichtlich Umsatz, Deckungsbeiträgen, Rendite, Kosten einzelner Bereiche/Abteilungen etc. ein. Innerhalb des Einarbeitungsprozesses lernen die Mitarbeitenden, sich in myWBS und im WIP zu orientieren und die für sie wichtigen Daten zu finden. Im Vergleich zu unserer vorherigen Gemeinwohlbilanz sind die technischen Möglichkeiten zur Darstellung der Daten deutlich verbessert worden, seit Ende 2016 mit der Einführung von myWBS sowie 2018 mit dem WIP.

Unser Intranet ist ähnlich einer sozialen Netzwerkplattform nach Gruppen für bestimmte Bereiche und Themen aufgebaut. Die Mitarbeitenden entscheiden eigenverantwortlich über ihre Mitgliedschaft und können selbst steuern, zu welchen Themen sie interne Newsmeldungen auf ihrem Dashboard angezeigt bekommen.

Somit unterliegt seit 2017 die Informationsverbreitung innerhalb der WBS GRUPPE vorrangig dem Pull-Prinzip. Das heißt, alle Mitarbeitenden sind selbst dafür verantwortlich, sich die für sie relevanten Informationen zu beschaffen. Pull bezieht sich auf Informationen, die erwartbar oder statisch sind, z. B. Informationen zu Kursstarts, Quartalsberichten, Ansprechpersonen etc. Über diese eigenverantwortliche Informationsselektion möchten wir eine Informationsflut für die Mitarbeitenden vermeiden. Für strategisch relevante Informationen gilt hingegen vorrangig das Push-Prinzip. Es bedeutet, dass unternehmensweit wichtige Nachrichten für alle sichtbar gepostet werden, und insbesondere alle Führungskräfte sind in der Pflicht, ihre Mitarbeitenden aktiv und vorzugsweise in direktem Austausch zu informieren.

Die Unterscheidung zwischen Pull- und Push-Information wird seitens der Verantwortlichen für Interne Kommunikation bzw. seitens themenverantwortlicher Kolleginnen bewusst getroffen. Pull bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden die Information selbst besorgen, und zwar dann, wenn sie sie benötigen.

Push bedeutet, der Informationsfluss wird vom Sender gesteuert – die Mitarbeitenden erhalten eine Information ganz gezielt.

Damit wichtige Informationen und Kennzahlen für Mitarbeitende leicht auffindbar und verständlich sind, gibt es folgende Maßnahmen:

- „WBS GRUPPE Inside“: In diesem ca. 30–45-minütigen Videoformat im Talkshow-Stil stellen der Vorstand und die Geschäftsbereichsleitungen alle zwei bis drei Monate die wichtigen Neuigkeiten des Unternehmens, inklusive wirtschaftlicher und strategisch relevanter Entwicklungen, persönlich dar. Aufzeichnungen des Videos sowie inhaltliche Kurzfassungen dazu in schriftlicher Form sind über das Intranet leicht zugänglich.
- Die Controllingabteilung erarbeitet monatlich eine Übersicht, in der alle wesentlichen wirtschaftlichen Daten (Umsatz, Kostenfaktoren, Deckungsbeiträge der Standorte, der zentralen Bereiche, des Vorstandsbereichs, Rendite vor Steuern etc.) sowohl auf monatlicher Basis als auch kumuliert in der Jahresbetrachtung abgebildet sind. Dazu werden die wichtigsten Daten hervorgehoben, so dass sie schnell erfassbar sind.
- In der Schulungsstättenübersicht sind die aufbereiteten Daten jedes einzelnen Standorts für alle einsehbar. Die individuellen Kostenlisten mit den Einzelposten der Zahlungsein- und -ausgänge sind jedoch nur für die jeweils verantwortlichen Mitarbeitenden eines Standorts/Bereichs einsehbar.
- In ca. sechswöchigen Abständen finden die „Blitzlichter“ der zentralen Bereiche statt, in denen diese alle in kurzer prägnanter Form ihre jeweiligen Neuigkeiten, inklusive relevanter wirtschaftlicher Daten, darstellen. In dieses Online-Meeting können sich alle interessierten Mitarbeitenden zum Zuhören einloggen bzw. später die Aufzeichnung anschauen.
- In gleichem Format finden alle vier Wochen die „Blitzlichter“ der Gebiete Nord bzw. Süd statt, in denen über die Neuigkeiten aus den einzelnen Regionen berichtet wird.
- Im WBS Cockpit laufen alle wichtigen Daten und Fakten zusammen, die jeweiligen Themenverantwortlichen bringen sie auf den aktuellen Stand. Dafür werden derzeit zusätzliche Erklärungen zur Definition/Zusammensetzung einzelner Kennzahlen und ein Glossar der genutzten Fachbegriffe ausgearbeitet.
- Ein monatlicher Newsletter informiert über alle aktuellen Themen und Entwicklungen des Vormonats in Kurzform, zu den ausführlichen Darstellungen führen Verlinkungen.
- Im Einführungsseminar „Willkommen bei der WBS“ werden die wichtigsten wirtschaftlichen Zahlen an aktuellen Beispielen erklärt und für deren Bedeutung sensibilisiert.
- Bei Teamsitzungen und Gruppenbesprechungen stellen die Führungskräfte wichtige wirtschaftliche Entwicklungen ihrem Team dar und besprechen diese bei Bedarf. Letztlich ist insbesondere der Unternehmensgewinn für alle eine interessante Kennzahl, da sich daraus die Höhe der Gewinnausschüttung für die Mitarbeitenden ergibt, was auch gern untereinander kommuniziert wird.

Im Zuge der Organisationsentwicklung (siehe C1.1) wurden Kompetenzpartnergremien eingerichtet, um mehr Partizipation zu ermöglichen. Die bisherigen „Fachkreise“ und „Meetings der Kompetenzträger“ wurden gestrafft und weiterentwickelt zu „Kompetenzpartnergremien“. Die Neuordnung erfolgt synchron zur neuen Organisationsstruktur der WBS GRUPPE. Die Kompetenzpartnergremien betreffen ausschließlich die Geschäftsbereiche WBS TRAINING und fördern den Austausch, die Abstimmung und die Entscheidungsfindung zwischen den Regionen/Standorten und den zentralen Bereichen. Folgende Kompetenzpartnergremien bestehen:

- Bildung,
- Marketing + E-Commerce und Vertrieb (inkl. Interne Kommunikation),
- Finanzen,
- IT,
- Personal.

Zu allen Sitzungen der Strategischen und der Kompetenzpartnergremien werden Protokolle sowie Entscheidungsvorlagen und ggf. vertiefende Dokumente veröffentlicht.

Viele wichtige unternehmensinterne Informationen, Hintergründe, kritische Betrachtungen und Zusammenhänge sind natürlich auch im GW-Bericht transparent dargestellt, der sowohl intern als auch extern für alle Menschen veröffentlicht ist.

Die freiberuflichen Trainerinnen müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit den datenschutzrechtlichen Vorgaben und Verschwiegenheitsverpflichtungen zustimmen. Danach haben sie Zugang zu vielen unternehmensrelevanten Informationen, die über ihre hauptsächliche Arbeitsplattform, den E-Campus, sowie über Newsletter und Online-Infoveranstaltungen bzw. deren Aufzeichnungen bereitgestellt werden und sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen. Sie haben jedoch keinen Zugang zum Intranet (myWBS) und somit nicht zu Hintergrundinformationen und Arbeitsverläufen, die zu den veröffentlichten Ergebnissen geführt haben. Dieses tiefere Involvieren in unternehmensinterne Informationen wäre nicht konform mit den rechtlichen Vorschriften zur Wahrung der Selbstständigkeit. Um hier keinen Verdacht auf Scheinselbstständigkeit im Sinne des Gesetzgebers aufkommen zu lassen, wird zwischen festangestellten und freien Mitarbeitenden hinsichtlich Zugriff, Umfang und Darstellung der unternehmensinternen Daten unterschieden. Der GW-Bericht ist selbstverständlich auch für freie Mitarbeitende/Trainerinnen gleichermaßen zugänglich.

Insgesamt sind ca. 95 % der kritischen und ca. 85 % der wesentlichen Zahlen und Daten für Mitarbeitende transparent und empfängerfreundlich aufbereitet, mit den o. g. Ausnahmen. Wir sind überzeugt, damit einen hochwertigen und sinnvollen Grad an Transparenz im Unternehmen zu haben.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Zur besseren Nutzbarkeit möchten wir in unserem Intranet noch einige kleinere Verbesserungen einführen, z. B. die Suchfunktionen optimieren, die Möglichkeiten für Rückmeldungen und Austausch über Kommentare und Likes verbessern sowie die Ermittlung von Klickraten zur Nutzung einzelner Informationsbeiträge ermöglichen.

## C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.

Führungskräfte werden in der WBS TRAINING AG überwiegend von der jeweils höheren Führungskraft eingestellt oder befördert, wobei zunehmend auch das Team am Auswahlprozess und der Personalentscheidung beteiligt wird. Dabei haben wir verschiedene Auswahlmethoden im Team-Recruiting angewendet. Während am Standort Frankfurt z. B. „Speed Datings“ von den Mitarbeitenden mit den Kandidierenden für die Leitungsposition durchgeführt wurden, hatte das Team am Standort Mannheim sehr ausführliche Auswahlgespräche gestaltet. Vor vielen Personalentscheidungen, inklusive für Führungskräfte, sind Schnupperarbeitstage mit dem Team üblich. Danach kann das Team seine Einschätzung der nächsthöheren Führungskraft mitteilen und somit deren Entscheidung beeinflussen. Dies betraf 2016–2018 neun Führungskräfte und somit 50 % der in diesem Zeitraum neu eingestellten Führungskräfte. Eine klassische Wahl von Führungskräften findet nicht statt.

Neben dem Team-Recruiting wurde auch das Peer-Recruiting mehrfach angewendet. Das bedeutet, dass nicht eine höhere Führungskraft die Kandidierenden für eine Führungsposition auswählt, sondern andere Mitglieder des Kollegiums, die auf gleicher Hierarchieebene mit dieser stehen.

Mindestens einmal jährlich finden strukturierte Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden statt, die ein gegenseitiges Feedback vorsehen. Darüber hinaus sind Führungskräfte aufgefordert, mit ihren Teammitgliedern regelmäßig und insbesondere bei Bedarf nicht-standardisierte Gespräche zu führen, wobei sie selbst entscheiden können, ob Einzel- oder Teamgespräche passender sind. Gleichzeitig wird aber auch von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie das Gespräch suchen und Möglichkeiten des Feedbacks an ihre Führungskraft nutzen. Die Führungskräfte können sich bei ihrer leitenden Tätigkeit an den Führungskräfteleitlinien orientieren (siehe C1.1).

Im Rahmen der Potenzialentfaltungsinitiative waren 2017/18 alle Führungskräfte aufgefordert, sich ein 360-Grad-Feedback von ihren Mitarbeitenden, ihren Peer-Kolleginnen und ihren Vorgesetzten einzuholen. Dies erfolgte in Form von sehr umfassenden standardisierten digitalen Fragebögen, die zu allen Aspekten der Persönlichkeit nach dem Integralen Modell Einschätzungen in anonymer Form abfragten. Eine externe Person mit entsprechender Expertise erstellte die sehr umfassenden und ausführlichen Auswertungen dazu. Dadurch erhielten die Führungskräfte ein umfangreiches Bild davon, wie sie von ihren Mitarbeitenden, ihrem Kollegium und den Vorgesetzten wahrgenommen werden und somit auch einen Abgleich zwischen ihrem Selbst- und Fremdbild. Die Auswertung enthielt außerdem verschiedene Empfehlungen für die persönliche Weiterentwicklung und darauf abgestimmte Entwicklungsangebote.

Der interne Weiterbildungskatalog der WBS GRUPPE enthält abgesehen von diesen gezielten Angeboten eine Reihe von Fortbildungen, die speziell für Führungskräfte und deren Entwicklung vorgesehen sind. Zusätzlich ist es ihnen vorbehalten, eigeninitiativ externe Angebote zur persönlichen und fachlichen Entwicklung zu nutzen.

Für den Fall von Unsicherheiten oder Konflikten zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften stehen beiden Seiten verschiedene Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese umfassen:

- Konsultation der Ombudsleute (externe Beauftragte für die WBS GRUPPE),
- Konsultation und ggf. Einsatz einer internen Mediatorin,
- Konsultation der Fachkräfte im HR-Bereich.

Die Auswahl der Option erfolgt individuell nach eigenem Ermessen. Die genannten Fachkräfte behandeln alle Gespräche vertraulich und anonym, es sei denn, dies wird in gegenseitigem Einvernehmen aufgehoben, um relevante Personen in die nächsten Schritte einzubeziehen.

Diese Optionen werden von Mitarbeitenden sehr gern angenommen. Eine Reihe von Problemfällen konnte über beratende oder vermittelnde Gespräche bzw. Mediation gelöst werden. Dies beinhaltet vor allem auch die Sensibilisierung von Führungskräften in Bezug auf das Führungsverhalten und ihre persönlichen Entwicklungsthemen. Über diese von Mitarbeitenden initiierten Konsultationen wurden in der Vergangenheit mehrere Veränderungsprozesse angestoßen, die Personalveränderungen auf Führungsebene bewirkten.

Die freiberuflichen Trainerinnen unterstehen keiner Führungskraft im eigentlichen Sinne. Vielmehr fungiert das Team Trainermanagement zwischen ihnen und der Auftraggeberin WBS TRAINING AG als Mittler. Den freiberuflichen Trainerinnen sind jeweils feste Ansprechpersonen zugeordnet, an die sie sich bei aller Art von Fragen oder Problemen wenden können, wobei nach Bedarf auch eine interne Vertretung geregelt wird. In Konfliktfällen steht für die Trainerinnen ebenfalls eine Ombudsperson zur Vermittlung zur Verfügung. Darüber hinaus werden die freiberuflichen Trainerinnen jährlich in einer Befragung dazu aufgefordert, der WBS TRAINING AG Rückmeldung zu verschiedensten Aspekten der Zusammenarbeit zu geben.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Die Nutzung der Methoden des Team- und des Peer-Recruitings möchten wir ausweiten und öfter anwenden. Zudem beabsichtigen wir, ein regelmäßiges, unkompliziertes und kurzfristig auswertbares Feedbacktool für Mitarbeitende einzuführen. Die Erhebungen und 360-Grad-Feedbacks der Potenzialentfaltungsinitiative sollen in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

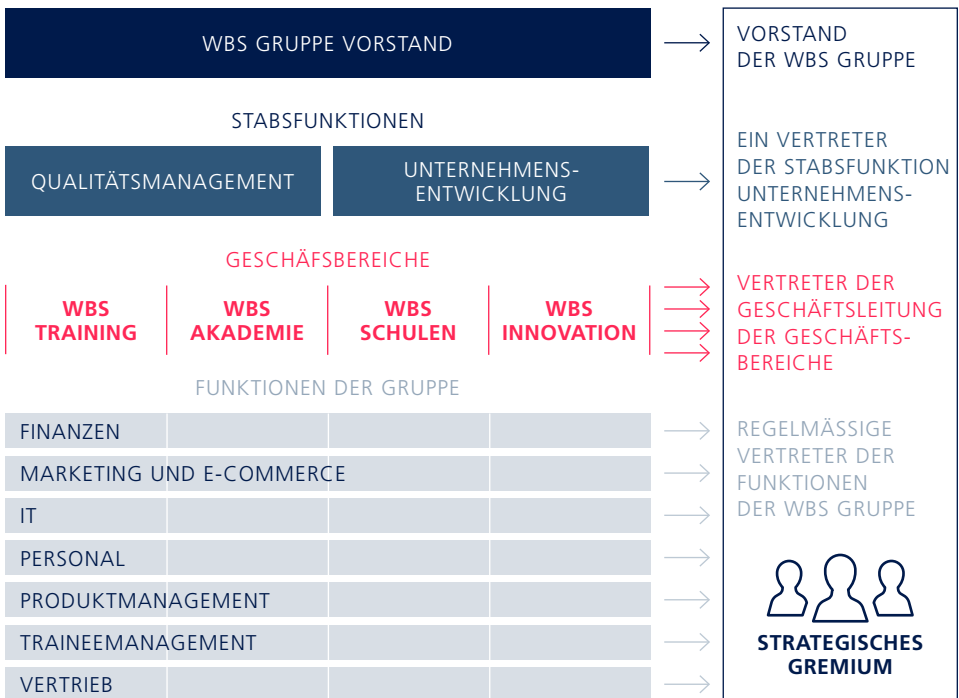
## C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.

Wesentliche Richtlinien und die Unternehmens- und Führungskräfteleitlinien wurden in einem Projektteam im Rahmen der Organisationsentwicklung erarbeitet.

Mit der 2017/18 entwickelten und neu eingeführten Organisationsstruktur (siehe C1.1) wurden auch klare Entscheidungsprozesse etabliert. Der oberste Kreis, das „Strategische Gremium WBS GRUPPE“, setzt sich aus dem Vorstand und den Geschäftsbereichsleiterinnen zusammen und ist für geschäftsbereichsübergreifende und strategisch ausgerichtete Managemententscheidungen, die die gesamte

WBS GRUPPE betreffen, zuständig. Darunter gibt es jeweils einen Entscheidungskreis, der für wichtige Entscheidungen der einzelnen Geschäftsbereiche zuständig ist, so z. B. das „Strategische Gremium der WBS TRAINING“, das aus den Gebietsleiterinnen, den Produktbereichsleiterinnen, den Leiterinnen der zentralen Bereiche, der Geschäftsbereichsleiterin und dem Vorstand besteht. Zu fachlichen Themen werden die Entscheidungen im jeweiligen Kompetenzpartnergremium (KPG) getroffen (siehe C4.1), das sich aus Vertreterinnen der Regionen/Standorte und der jeweils zuständigen zentralen Bereiche zusammensetzen. Mindestens eine Vertreterin jedes KPGs ist auch im Strategischen Gremium des Geschäftsbereichs WBS TRAINING vertreten, so dass Transfer und Austausch gewährleistet sind. Bei Bedarf werden in allen Gremien relevante interne Expertinnen zur Besprechung von Fachthemen hinzugezogen. Seit 2018 wird die Entscheidungsfindung nach dem Konsentprinzip praktiziert, was bisher in den strategischen Gremien und dem Kompetenzpartnergremium Bildung sehr erfolgreich angelaufen ist. In den anderen KPGs wird sie zunächst noch erprobt und es finden Schulungen der betreffenden Mitarbeitenden zur Anwendung der Konsentmethode statt. Die Argumente, Entscheidungswege und Beschlüsse werden vor Ort visualisiert, um die Dokumentation aller Beschlüsse klar und transparent zu gestalten. Die Kommunikation der Ergebnisse erfolgt schriftlich über das Intranet.

Folgende Grafik zeigt die Struktur der WBS GRUPPE und die daraus abgeleitete Zusammensetzung des Strategischen Gremiums der WBS GRUPPE:



Anzumerken ist, dass die Hintergründe, die zu einer Entscheidungsfindung der Strategischen Gremien bzw. der Unternehmensführung führen, in der subjektiven Wahrnehmung einzelner Mitarbeitender nicht immer als transparent empfunden werden. Besonders für langjährig Mitarbeitende, die die WBS TRAINING AG noch als kleine Firma mit einem kleinen Kollegium und einer oft sehr interaktiven Konsultation in der Entscheidungsfindung erlebt hatten, stellt die nun formalisierte Organisations- und Gremienstruktur, die nicht die Beteiligung aller Personen in den einzelnen Kreisen ermöglicht, eine unvorteilhafte Veränderung dar. Durch das Wachstum der Firma auf über 1.200 Mitarbeitende wurde der Einbezug aller Mitarbeitergruppen und die transparente Darstellung aller Hintergründe, die zu einer Entscheidung führen, zunehmend zur Herausforderung. Dies war ein weiterer wesentlicher Grund für die neu eingeführte Organisations- und Gremienstruktur.

Innerhalb der jeweiligen Teams bzw. Projektgruppen der Regionen und der zentralen Bereiche werden Entscheidungsfindungen unterschiedlich gelebt. Im Allgemeinen haben alle Mitarbeitenden ihren jeweiligen Verantwortungsbereich, innerhalb dessen sie Entscheidungen treffen und für deren Umsetzung sie verantwortlich sind. In vielen Fällen arbeiten mehrere Mitglieder eines Teams gemeinsam an einem Aufgabenbereich, so dass Entscheidungen zusammen besprochen und getroffen werden. Hier überzeugen v. a. Fachkompetenz bzw. die jeweils besten Ideen. Formale Vorgaben bestehen dafür nicht. Die Teams kommen regelmäßig zu Sitzungen zusammen, die neben dem informativen Austausch auch der Entscheidungsfindung zu teamübergreifenden Themen dienen. Für Entscheidungen, die strategischen oder bereichsübergreifenden Charakter haben, werden die Führungskräfte konsultiert. Hierbei ist es üblich, dass die Mitarbeitenden ihren favorisierten Vorschlag als Empfehlung vorstellen, die Argumente gemeinsam mit der Führungskraft besprechen und diese letztendlich die Verantwortung für eine Entscheidung trägt.

Zu vielen Themen, die Neuentwicklungen in der WBS GRUPPE betreffen, werden bereichsübergreifende Projektgruppen gebildet. In vielen dieser Projektgruppen können sich Mitarbeitende freiwillig engagieren und dadurch aktiv mitgestalten. Ein Beispiel dafür ist der Prozess der Organisationsentwicklung mit fünf großen unternehmensweiten Veränderungsprojekten 2017/18 (siehe C1.1), an denen sich insgesamt ca. 70 Mitarbeitende beteiligten. Die Wahrnehmung dieser Möglichkeit zur Mitgestaltung hängt wesentlich von der eigenen Initiative und dem Engagement der Einzelnen ab. Die Führungskräfte sind angehalten, ihre Mitarbeitenden bei solchen Initiativen zu unterstützen und entsprechende Freiräume im Arbeitsalltag zu ermöglichen.

Als Ergebnis eines der o. g. OE-Projekte wurde das sogenannte „Parti-Labor“ eingerichtet. Dies steht für Partizipation, die über eine Plattform ermöglicht wird und die virtuelle Kollaboration verschiedener Mitarbeitender unterschiedlicher Regionen fördert. So kann jede Mitarbeitende aktuelle Aufgaben und Themen einstellen, zu denen sie Unterstützung in der Lösungs- oder Good-Practice-Findung sucht oder Projekte starten, zu denen Mitmachende sich zusammenfinden. Die Nutzung dieser Plattform ist 2018 angelaufen und wird in der Folgezeit noch intensiviert.

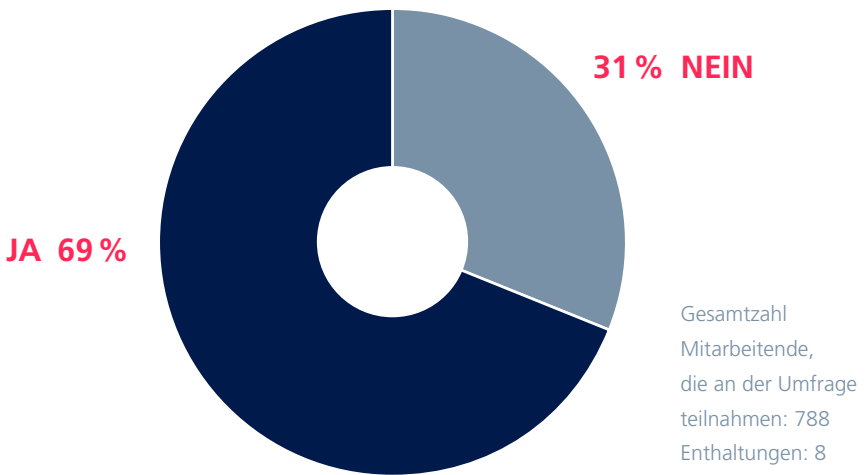
Über das 2017 eingeführte WBS-interne Ideenmanagement „myldee“ können alle Mitarbeitenden ihre Vorschläge zur Verbesserung des Betriebsgeschehens einbringen. myldee löste das zuvor bestehende



System „smart-i“ ab und reduzierte die zuvor bestehenden Umsetzungshürden. Seit Mitte 2017 wurden 32 Vorschläge von Mitarbeitenden zu unterschiedlichsten Themen, die auch viele sozial und ökologisch nachhaltigen Vorschläge enthielten, eingebracht. Dazu gehörten bspw. Vorschläge für Einsparungen an Ressourcen, für die Anwendung der nachhaltigen Google-Alternative Ecosia im Unternehmen oder für besonders nachhaltiges Toilettenpapier, durch dessen Verkauf Umweltprojekte finanziell unterstützt werden. Neben der Präsentation eigener Ideen, die von einem Fachgremium geprüft und ggf. unternehmensweit realisiert werden, gibt es für Mitarbeitende auch die Chance, eine Prämie für herausragende Vorschläge zu erhalten.

Wie unter C4.1. bereits erwähnt, möchten wir unsere Partizipations- und Feedbackkultur weiter stärken: durch die Umsetzung regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen und Feedbacks, die Einbindung von Mitarbeitenden sowie den Einsatz von Stimmungsmessern über ein standardisiertes Feedbacktool. Eine im Mai 2019 durchgeführte Umfrage zur Feedbackkultur ergab folgendes Ergebnis:

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



Um den Status der Freiberuflichkeit zu wahren und somit im gesetzlichen Rahmen zu handeln, können wir freiberufliche Honorartrainerinnen nicht in die formalen Prozesse der Entscheidungsfindung der Firma einbeziehen. Über die unter C1 und C4.1 genannten Möglichkeiten können die Trainerinnen ebenfalls ihre Sichtweisen und Rückmeldungen einbringen, sie werden gehört und beachtet (feste Ansprechpersonen, Umfragen, Ombudsperson, gemeinsame Plattform, Austausch auf Präsenzveranstaltungen etc.). Soweit möglich und seitens der Trainerinnen erwünscht, verfolgen wir alternativ die Strategie, zunehmend Trainerinnen als feste Mitarbeitende anzustellen. Als solche können sie dann selbstverständlich alle o. g. Partizipationsmöglichkeiten nutzen.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wie unter C4.1 bereits vermerkt, möchten wir unsere Partizipations- und Feedbackkultur weiter stärken, sowohl durch die Umsetzung regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen und Feedbacks als auch über das standardisierte Feedbacktool Teambay.

Die Anwendung des Konsentmodells möchten wir in den verschiedenen Gremien stärken, dazu mehr qualifizierte Konsentmoderatorinnen intern ausbilden und mehr Mitarbeitende in der Anwendung unterstützen.

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

Nicht zutreffend. In der WBS TRAINING AG gibt es keinen Betriebsrat. Bisher gab es keine Mitarbeitenden, die die Gründung eines Betriebsrats angestoßen haben, und auch keinerlei Versuche dies zu verhindern. Es wurde von einigen Mitarbeitenden über alternative Modelle zu einem Betriebsrat nachgedacht, aber bisher kein konkretes Modell propagiert. Die Arbeit an diesem Thema ist aber weiterhin vorgesehen.

In der Tochterfirma WBS SCHULEN wurde 2019 an einem Standort ein Betriebsrat gegründet, was ebenfalls nicht behindert wurde. Der HR-Bereich steht im Austausch mit den Beauftragten dieses Betriebsrats.

Das Format eines Betriebsrats ist für freie Mitarbeitende/Trainerinnen nicht zutreffend. Zu anderen Möglichkeiten der Einflussnahme und Abstimmung mit freien Mitarbeitenden siehe oben.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Im Rahmen unseres OE-Prozesses ab 2019 wird in einem gesonderten Projekt das Thema Partizipation adressiert. Dabei möchten wir u. a. Modelle zur formalisierten Partizipation und ggf. auch Alternativen zum Modell eines Betriebsrats prüfen.

# D Kundinnen und Mitunternehmer.



# D1 Ethische Kundinnenbeziehungen.

## D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kundinnen.

Für alle drei Geschäftsbereiche der WBS GRUPPE gilt, dass wir mit unseren neuen Kundinnen und unseren Stammkundinnen auf ganz unterschiedliche Weise kommunizieren:

- Websites: Ausführliche und leicht verständlich strukturierte Webseiten mit unterschiedlichen Landingpages je nach Bereichen und Standorten.
- Social-Media-Kanäle: Auftritte bei XING, LinkedIn und Facebook mit transparenten Informationen über das Unternehmen, einsehbaren Jobangeboten und Artikeln mit Hintergrundinformationen, Tipps und Studienergebnissen. Die Auftritte ermöglichen einen direkten und unmittelbaren Austausch mit den Kundinnen.
- Darstellung der Bildungsangebote auf verschiedenen Suchportalen, z. B. KursNet (Portal der AGentur für Arbeit) und regionale Online-Portale.
- Zentrale Bildungsberatung, persönliche Kundenberatung über verschiedene Kanäle: Telefon, online (E-Mail, Chat oder Skype) sowie Online-Buchung von Beratungsterminen.
- Persönliche Beratung am Standort vor Ort, auf Wunsch auch telefonische Beratung durch Mitarbeitende des für die Kundinnen nächstgelegenen Standorts.
- Broschüren, Flyer und andere Printmaterialien im Geschäftsbereich WBS TRAINING mit visuell dargestellten und offline zugänglichen Informationen. Wir geben nicht nur unsere eigenen Produkte weiter, sondern stellen zusätzlich begleitendes Informationsmaterial, wie z. B. den „Jobwegweiser“ und den „Jobreport“, zur Verfügung. Diese enthalten von uns recherchierte, erarbeitete und kundengerecht aufbereitete Informationen und Trends auf dem Arbeitsmarkt bzw. in relevanten Branchen.
- Darstellung des Angebots auf regionalen und fachbezogenen Bildungs- und Berufsmessen mit persönlicher Beratung der Interessierten.
- Bekanntmachung des Angebots durch persönliche Beratung bei B2B-Zielgruppen, z. B. Förderträgerinstitutionen (Arbeitsberaterinnen und -vermittlerinnen in den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Rentenversicherungen), Firmen und Multiplikatorinnen. Ein konkretes Beispiel dafür sind die „Referentinnen Kundenbeziehung“ der WBS TRAINING. Sie besuchen regelmäßig die Förderträgerinstitutionen, um ihnen unser Angebot und die Vorteile bekannt zu machen.
- Persönliche Empfehlungen: Die Marken der WBS GRUPPE gewinnen einen beachtlichen Teil ihrer Kundinnen aus Weiterempfehlungen. So ergab die Teilnehmerbefragung der WBS TRAINING im Jahr 2018, dass ca. 34,5 % der Kundinnen über Empfehlungen zur WBS GRUPPE fanden. Neben der Weiterempfehlung auf infor-

mellem Weg zwischen Kundinnen und ihrem Freundes-, Familien- und Bekanntenkreis unterstützt die WBS GRUPPE das Empfehlungsmarketing über verschiedene Social-Media-Kanäle (Facebook, XING etc.) und über kleine nachhaltige Give-aways, z. B. Kaffeebecher aus Porzellan.

## **Kundenzentrierung:**

Als kundenzentriertes Unternehmen richtet sich die WBS GRUPPE auf die Bedürfnisse ihrer Kundinnen aus. Es geht uns darum, sie zu verstehen. Sie steht im Mittelpunkt. Ihre Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche bilden stets den Ausgangspunkt aller unternehmerischen Entscheidungen. Das zeigt besonders das folgende Beispiel:

Die Kundschaft mit ihren Motiven und Wünschen wird bei uns durch sogenannte „Personas“ erlebbar. Anhand ihrer Kenntnis passen wir in der WBS GRUPPE unsere Marketingkommunikation an. Das bedeutet, dass wir keine „Marketingbehauptungen“ („Unsere Weiterbildungen sind die besten und mit uns bekommen Sie garantiert einen neuen Job.“) aufstellen, sondern die Personen aus ihren Lebenswelten heraus ihre Erfolgserlebnisse schildern lassen: „Meine Weiterbildung, mein neuer Job“. So entsteht eine glaubwürdige emotionale Nähe der Kundinnen zur WBS GRUPPE.

## **Herzlichkeit:**

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

## **Hohe Beratungskompetenz:**

Nach der persönlichen Beratung werden ein oder mehrere geeignete Kurse ausgewählt. Nach Bedarf können sich die Interessentinnen auch selbst einen Kurs aus unterschiedlichen Bausteinen zusammensetzen, die verschiedene fachliche Schwerpunkte enthalten. Beispielsweise kann eine Weiterbildung mit kaufmännischer Ausrichtung durch Business Englisch und das Erlernen von gängiger Unternehmenssoftware ergänzt werden. Weiterhin wird im Beratungsgespräch beachtet, ob die Interessentinnen die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, die für eine Reihe von Kursen bestehen. Gegebenenfalls werden ihnen vorbereitende Kurse angeboten, um die Zugangsvoraussetzungen und somit ein gutes gemeinsames Lernniveau einer Kursgruppe sicherzustellen. Es erfolgt immer eine individuelle Beratung, die jeweils auf die Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer interessierten Person eingeht.

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

## **Zusätzliche Kundenangebote:**

Alle Teilnehmenden einer geförderten Weiterbildung können an kostenlosen Bewerbungcoachings sowie dem Angebot „Bewerbungcoaching Plus“, teilnehmen. Diese werden online und an einer Reihe

von Standorten in Präsenz mit bis zu drei Terminen je teilnehmender Person angeboten. Hierbei erfolgen eine individuelle Beratung zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen sowie ein Training bzw. eine Beratung zum erfolgreichen Durchlaufen von Bewerbungsgesprächen und weiteren Elementen eines Bewerbungsprozesses (siehe Webseite: [www.wbstraining.de/weiterbildung-bewerbungscoaching](http://www.wbstraining.de/weiterbildung-bewerbungscoaching)).

Die WBS GRUPPE hat eine wertschätzende Unternehmenskultur und ist geprägt von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit. Diese klaren Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit allen Menschen. Wir folgen unseren internen Vorgaben der „Richtlinie zu ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Kund/-innen“ (siehe Anhang 1). Im Punkt 2.2. der Richtlinie ist explizit beschrieben, welchen Werten und Tugenden die WBS GRUPPE in Kundenbeziehungen folgt:

### **Geschäftspartnerinnen:**

Unsere Ethikrichtlinien geben vor:

“

Im Umgang mit ihren Kund/-innen und Geschäftspartner/-innen richtet sich die WBS GRUPPE nach folgenden Werten und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen:

#### **RESPEKT:**

Respektvoller Umgang mit anderen als Mensch und mündiger Bürger; Respekt vor Glaube, Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht. Wir akzeptieren Weltbild und Weltanschauung des Gegenübers gemäß unseren Werten.

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

**EHRlichkeit/TRANSPARENZ:** Sagen, was man meint und meinen, was man sagt. Offenheit über die eigenen Absichten, das eigene Angebot und dessen Herkunft.

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

Verantwortung: Sich für das eigene Handeln (und Nichthandeln) gegenüber allen Betroffenen oder möglicherweise Betroffenen) verantworten. Des Weiteren achten wir bei unseren Geschäftspartnerinnen auf einen verantwortungsvollen Umgang mit ethischen Aspekten. Daraufhin haben wir beispielsweise Kundenanfragen von Rüstungskonzernen abgelehnt. Der detaillierte Inhalt dieser Festlegung ist unter Punkt 2 der Ethikrichtlinie zu finden (siehe [Anhang 1](#)).

## Mitarbeitende:

Allen Mitarbeitenden werden bereits während des Einarbeitungsprozesses im Rahmen des Einführungsseminars „Willkommen bei der WBS“ (vgl. [C 1.1](#)) als auch in der Folge unsere wichtigsten Unternehmensleitlinien vermittelt: Sinn und Spirit der WBS GRUPPE, unsere ethischen Grundsätze (s. o.) und das zugrundeliegende Wertesystem.

Der Sinn der WBS GRUPPE umfasst folgende Grundsätze unserer Arbeit:

- Unser Bildungsverständnis basiert auf einem tiefen Sinn: „Das Potenzial in jedem Menschen sehen und vertrauensvoll zusammen wachsen. Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.“
- Dieses Konzept des Empowerments setzen wir konkret um, indem wir Handlungskompetenzen und Selbstverantwortung stärken. So steigern wir nachhaltig die Job- und Karrierechancen unserer Kundinnen.
- Ähnlich sinnorientiert ist unsere Unternehmenskultur. Im Mittelpunkt steht nicht nur die Rendite, sondern auch eine auf Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Teilhabe ausgerichtete Unternehmensethik.

Der Spirit der WBS GRUPPE lautet:

Unsere Arbeit machen wir mit viel Wissen und mit viel Herz.  
Dabei hören wir auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen, entwickeln maßgeschneiderte Lösungen und gestalten dauerhaft erfolgreiche Kundenbeziehungen.

Außerdem werden durch verschiedene Formate der internen Kommunikation, bspw. das soziale Intranet myWBS und das Online-Meeting mit dem Vorstand „WBS GRUPPE Inside“, Fragen des ethischen Umgangs mit den Interessentinnen und Teilnehmenden immer wieder thematisiert und fortwährend aufgefrischt.

Es besteht ein Kompetenzpartnergremium Marketing, E-Commerce und Vertrieb, das sich aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen und Standorte zusammensetzt. In diesem übergreifend arbeitenden und regelmäßig tagenden Gremium werden verschiedenste Aspekte des Vertriebs und mögliche Verbesserungsmaßnahmen besprochen, wobei eine ethische Kundenbeziehung im Mittelpunkt steht. So wurden auf Initiative des Gremiums die Servicequalität im Kontakt mit der direkten und indirekten Kundschaft (Interessentinnen/Teilnehmende) geprüft, ausgewertet und falls erforderlich gezielte Verbesserungs-

maßnahmen eingeleitet. Des Weiteren werden Verbesserungsprozesse im Kundenmanagementsystem eingeleitet, um eine noch bessere Erreichbarkeit und interne Weiterleitung von Interessentinnen an den nächstgelegenen Standort sowie eine einheitliche Kommunikation zu gewährleisten. Die Erkenntnisse aus internen Analysen und Besprechungen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in Protokollen festgehalten und allen Mitarbeitenden kommuniziert.

## Kundenwünsche:

Alle Teilnehmenden werden in regelmäßigen Abständen zur Beteiligung an einer anonymen Teilnehmerbefragung eingeladen. Neben umfassenden standardisierten Fragen gibt es auch die Möglichkeit zu offenem Feedback. Die Auswertung der Befragung erfolgt über das Team Qualitätsmanagement und wird im Anschluss für alle Mitarbeitenden veröffentlicht. Zu jedem abgefragten Kriterium existieren klar definierte Grenzen, bei deren Überschreiten der betreffende Standort bzw. die Abteilung Verbesserungsmaßnahmen umsetzen muss. Dies betrifft beispielsweise Standorte, deren Teilnehmende in einer Kategorie im Durchschnitt eine schlechtere Note als 2,5 nach dem Schulnotensystem vergeben haben. Entsprechend unserer Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015 leiten wir in diesem Fall einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein, der dokumentiert und seitens der Abteilung Qualitätsmanagement nachgehalten wird. Auch die Rückmeldungen aus den offenen Fragen werden ausgewertet und den betreffenden Standorten/Abteilungen zur Berücksichtigung in ihrem Verbesserungsmanagement mitgeteilt. Dabei gibt es in hoher Zahl auch positives Feedback von den Teilnehmenden, was die Weiterführung der bisherigen Servicestandards und Maßnahmen verstärkt.

### Ergebnisse der Teilnehmerbefragungen 2016–2018 (im Schulnotensystem):

	2016	2017	2018
INFORMATIONEN VOR KURSBEGINN	1,86	1,85	1,92
GESTALTUNG DER RÄUMLICHKEITEN	2,28	2,28	2,39
BETREUUNG IN UNTERRICHTSPHASEN MIT SELBSTORGANISIERTEN LERNPHASEN	1,99	2,26	2,32
AUFNAHME VON ANREGUNGEN	1,97	2,02	2,07
ORGANISATION DER QUALIFIZIERUNG	2,02	2,07	2,22
(QUALIFIZIERUNGSVERLAUF, BETREUUNG, LERNMITTEL)			
FACHWISSEN DER TRAINER/INNEN	1,85	1,85	1,87
GESTALTUNG DES UNTERRICHTS	2,14	2,22	2,29
<b>MITTELWERT ÜBER ALLE KRITERIEN</b>	<b>2,01</b>	<b>2,08</b>	<b>2,15</b>



Im Jahr 2017 fanden in der Lernmethodik einige Veränderungsprozesse statt, die Unklarheiten im Unterrichtsablauf und in der Beratung zur Folge hatten. Dabei entstand eine überhöhte Erwartungshaltung, die sich in einem leicht negativen Einfluss auf die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung widerspiegelte. Dennoch erreichte die WBS TRAINING im Gesamtdurchschnitt in allen Bewertungskriterien Ergebnisse, die deutlich besser lagen als die kritische Marke von 2,5.

Auch während der Bildungsmaßnahme werden die Teilnehmenden nicht nur von den Trainerinnen, sondern auch von Mitarbeitenden der WBS TRAINING betreut. Jene, die einen Online-Kurs im WBS LearnSpace 3D® belegen, werden über die gesamte Kursdauer sowohl von einer Trainerin unterrichtet als auch durch die im Online-Raum AGierende Kursleitung sowie einer weiteren Mitarbeitenden am Standort auf persönlicher Ebene betreut. Alle Teilnehmenden erhalten in regelmäßigen Teilnehmerbefragungen die Möglichkeit zu einem anonymen Feedback an die WBS TRAINING. Dieses wird auch je Standort ausgewertet, so dass ggf. vor Ort darauf reagiert werden kann.

Alle Kostenträgerinnen (öffentliche Förderträgerinnen und Unternehmen), also die direkten Kundinnen, werden durch das Vertriebspersonal der WBS TRAINING AG beraten, betreut und über die Entwicklung der Angebote auf dem Laufenden gehalten. Diese haben selbstverständlich Zugang zu unseren Informationsmaterialien und anderen Marketingartikeln, um sie je nach Bedarf an ihre jeweiligen Kundinnen weiterreichen zu können.

Am ersten Dienstag eines jeden Monats findet die sogenannte „Happy Hour“ direkt an unseren Trainingsstandorten statt. Hierzu laden wir alle Teilnehmenden, die im folgenden Monat ihren Kurs beenden, ein, um in lockerer Atmosphäre mit ihnen Gespräche zu führen, ihr konstruktives Feedback einzuholen und sie zu verabschieden.

Für die technische Unterstützung unserer Teilnehmenden, vor allem in den Online-Kursen, ist die Abteilung IT-Support zuständig, die in aller Regel sehr schnell, effektiv und kundennah arbeitet. Um den reibungslosen Ablauf der Kurse im WBS LearnSpace 3D® zu sichern, sind am Einführungstag eines jeden Kurses immer Mitarbeitende des IT-Supports anwesend. Im Falle technischer Schwierigkeiten wird sofort an deren Beseitigung gearbeitet, bevor sie den Lernerfolg der Teilnehmenden beeinträchtigen könnten.

## Reklamationen:

Unser transparenter und konstruktiver Umgang mit Beschwerden wird durch eine sehr offene Erfahrungskultur im Unternehmen gefördert. Bereits im Einarbeitungsprozess erfahren alle Mitarbeitenden den Leitsatz:

„Wir machen keine Fehler, sondern Erfahrungen,  
und aus Erfahrungen können wir lernen.“ (vgl. C1.1)

Zu Beginn einer Weiterbildung oder Umschulung erhalten alle Teilnehmenden die Kontaktdaten der für bestimmte Situationen zuständigen Ansprechpersonen. Diese umfassen die Mitarbeitenden am Standort, die Kursleitung im WBS LearnSpace 3D®, die relevanten Trainerinnen/Ausbilderinnen sowie das zentrale

Beschwerdemanagement. Letzteres ist nach den Standards der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und wird von der Abteilung Qualitätsmanagement verwaltet. Im Falle einer Beschwerde hat jede/r Teilnehmende die Wahl, diese entweder bei einer betreffenden Person vor Ort bzw. in ihrem Kurs oder an zentraler Stelle anzubringen. Mit Beschwerden wird in der WBS GRUPPE sehr offen und transparent umgegangen – sie werden grundsätzlich an alle zuständigen Seiten kommuniziert und es werden einvernehmliche Lösungen gesucht, um im Interesse der Teilnehmenden auf das Anliegen zu reagieren.

Des Weiteren haben wir ein spezifisches Vorgehen im Hinblick auf eingehende Beschwerden. Um adäquat zu reagieren und die richtigen Schritte einzuleiten, richten wir uns an die Beschwerdebearbeitung:

1. Beschwerden werden stimuliert.
  - In der Beschwerdestimulation geht es darum, Rückmeldungen von unzufriedenen Kundinnen/Kunden einzuholen. Dabei es wichtig, ihnen zu vermitteln, dass ihre Rückmeldung uns wichtig ist und etwas bewirkt. Sie sollen darin bestärkt werden, sich direkt an die WBS TRAINING zu wenden, wenn es ein Problem gibt.
2. Beschwerden werden erfasst und der Eingang wird bestätigt.
  - Beschwerden gehen auf unterschiedlichen Wegen ein. Die erste Person im Kundenkontakt, die von einer Beschwerde erfährt, ist verantwortlich dafür, dass diese als Beschwerde erkannt, erfasst und bearbeitet wird.
3. Beschwerden werden analysiert und die Verantwortung wird festgelegt.
  - Beschwerden werden hinsichtlich ihres Inhaltes und ihrer Forderungen analysiert. Sofern weitere Beteiligte involviert sind, können diese zur Beschwerdeanalyse hinzugezogen werden. Die Beschwerde wird der Person zugeordnet, die sie bearbeiten wird.
4. Die Beschwerde wird eingeordnet.
5. Kundenbezogene Maßnahmen (ggf. Kulanz) werden ausgelöst.
6. Betreffenden Stellen werden über die Maßnahmen informiert.
7. Die Beschwerde wird beantwortet.

## **Bewertungsmanagement:**

Die Kundinnen können ihre Wünsche oder Meinungen auf Google und Facebook kommunizieren. In den überwiegenden Fällen melden sich die Personen online bei uns, um ein Lob und/oder Dankeschön zu hinterlassen. In weitaus weniger Fällen passiert dies wegen einer Reklamation bzw. einer Beschwerde. Im Übrigen gewinnt die WBS TRAINING AG einen beachtlichen Teil ihrer Kundschaft aus Weiterempfehlungen (siehe oben).

Die Interessentinnen und Teilnehmenden haben verschiedene Möglichkeiten, uns online ihre Wünsche, Anregungen, aber auch ihr Missfallen mitzuteilen:

## Facebook:

Jede Person kann unsere Leistungen empfehlen oder nicht empfehlen. Meistens wird die Empfehlung bzw. Nicht-Empfehlung auch kurz begründet. In den allermeisten Fällen bewertet unsere Kundschaft jedoch unsere Leistungen positiv. Wir reagieren auf jede Empfehlung/Nicht-Empfehlung mit einem Kommentar. Für positive Empfehlungen bedanken wir uns, für negatives Feedback (sofern konstruktiv vorgetragen) ebenfalls. Wenn möglich, geht die Social-Media-Mitarbeitende mit einer Person, die negatives Feedback vorgetragen hat, in den direkten Dialog, bspw. per Facebook-Messenger, und fragt nach Details, z. B. nach der Kursnummer und nach den konkreten Vorkommnissen. Je nach Sachverhalt verweist sie dann entweder an das Qualitätsmanagement (QM) oder setzt sich selbst mit dem QM in Verbindung, um eine Lösung herbeizuführen. Die Bewertungen auf Facebook zeigen eine deutlich positive Meinung mit durchschnittlich 4,0 von 5 möglichen Sternen bei über 12.000 Abonentinnen dieser Seite.

Zuweilen kommt es vor, dass Teilnehmende sich mit einem konkreten Anliegen oder einer Frage zunächst via Facebook an uns wenden, z. B. wenn ihnen ein Fachbuch noch nicht vorliegt oder wenn eine Trainerin erkrankt ist und keine Information darüber vorliegt, wie es an dem Tag weitergeht. In solchen Fällen lassen wir uns ebenfalls die Kursnummer durchgeben und setzen uns mit der entsprechenden Fachabteilung in Verbindung, um nachzufragen, eine Lösung zu finden und schnelles Feedback zu geben.

## Google:

Für jeden Standort haben wir einen Google-Eintrag angelegt. Somit können alle Interessentinnen bzw. Teilnehmenden direkt dem Standort ein Feedback geben, mit dem sie Erfahrungen gemacht hat. Auch hier gilt: Keine Bewertung bleibt ohne Reaktion unsererseits. Im Unterschied zu Facebook werden diese Bewertungen jedoch von ca. 50 Mitarbeitenden, aufgeteilt auf Regionen, bearbeitet bzw. kommentiert. In den Kompetenzpartnergremien Marketing und Vertrieb, die monatlich stattfinden, wird regelmäßig auf die Wichtigkeit hingewiesen, zeitnah auf die Bewertungen zu reagieren. Wie man souverän mit Google-Bewertungen umgeht und welche Relevanz sie für unser Unternehmen haben, stellen wir in einem Leitfaden dar. Hier finden sich auch Formulierungshilfen für jene, die sie bearbeiten. In schwierigen Einzelfällen unterstützen Mitarbeitende der Fachbereiche persönlich bei Formulierungen.

## Xing:

Auch nach Abschluss eines Kurses werden den ehemaligen Teilnehmenden verschiedene Möglichkeiten zur Nutzung des Serviceangebots der WBS GRUPPE geboten. Die am stärksten nachgefragte Option ist die Mitgliedschaft im Alumninetzwerk der WBS TRAINING AG auf Xing. In diesem bieten wir regelmäßig vielseitige Informationen zu Bewerbungs- und Karrierethemen, Stellenangeboten, Austauschforen für die Absolventenschaft und Foren zum Austausch zwischen ihr und Unternehmen an. Sie wird von über 1.700 Mitgliedern direkt und einer unbekanntenen Anzahl weiterer Xing-Nutzenden frequentiert.

Unsere Marketingkommunikation folgt verbindlichen ethischen und ökologischen Grundsätzen. Wir berücksichtigen ethische Aspekte auch im Vertriebs- und Beratungsprozess. Bei Wünschen oder Reklamationen gehen wir pragmatisch und direkt vor. So können wir viele Anliegen unmittelbar und zeitnah bearbeiten. Interne Vorgaben und vor allem unser Sinn, Spirit und die interne Ethikrichtlinie stellen

sicher, dass Ethik im Unternehmen einen hohen Stellenwert hat. Dafür veranschlagen wir ein umfassendes Budget für den Bereich Marketing und E-Commerce (siehe A1.1).

WBS TRAINING erhielt im Mai 2018 zum wiederholten Mal das Zertifikat des F.A.Z-Instituts „Deutschlands Kundenchampions 2018 – Top Ergebnis“. Bei diesem Wettbewerb wird die Kundenzufriedenheit analysiert. Es wird geprüft, wie viele Fans ein Unternehmen hat und wie es um die Qualität der Kundenbeziehungen bestellt ist. Im Bereich Kundenzufriedenheit konnten wir bereits 2017 punkten und wurden von Focus Money als „TOP Institut für berufliche Weiterbildung“ ausgezeichnet. „TEST Bild“ verlieh der WBS GRUPPE 2018/2019 fünf Sterne als „Top Anbieter Berufliche Weiterbildung“ und wir belegten damit den ersten Platz.

---

Selbsteinschätzung: 6 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

## D1.2 Barrierefreiheit.

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

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

- Für ungelernete Arbeitssuchende bzw. Personen mit geringen Vorkenntnissen gibt es Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Kurse (z. B. in PC- und Office-Anwendungen, in Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und in umschulungsvorbereitenden Kursen).
- Bei Arbeitssuchenden mit bestimmten Vorkenntnissen/Arbeitserfahrungen, aber ohne anerkanntes Zertifikat zielt eine genaue Beratung darauf, einen bedarfsgerechten Kurs zu finden bzw. eine adäquate Prüfungsvorbereitung zu ermöglichen.
- Für Teilnehmende, deren Bildungsprodukt über eine Reha-Maßnahme der deutschen Rentenversicherungen, der Reha-Abteilung der Arbeitsagentur oder des Jobcenters für Schwerbehinderte gefördert wird, schaffen wir nach Bedarf geeignete Hilfsmittel an.
- Bei Bedarf stellen unsere Mitarbeitenden individuellen Kontakt zu den Reha-Träger und anderen Kostenträgerinnen her, um geeignete Hilfsmittel für Teilnehmende mit besonderen Bedürfnissen zu identifizieren und anzuschaffen. Die Standorte der WBS TRAINING in Hamburg, Elmshorn, Lübeck, Lüneburg, Norderstedt, Oldenburg und Delmenhorst bieten auch eine gezielte Förderung mit psychologischer und sozialpädagogischer Betreuung für Reha-Teilnehmende an.

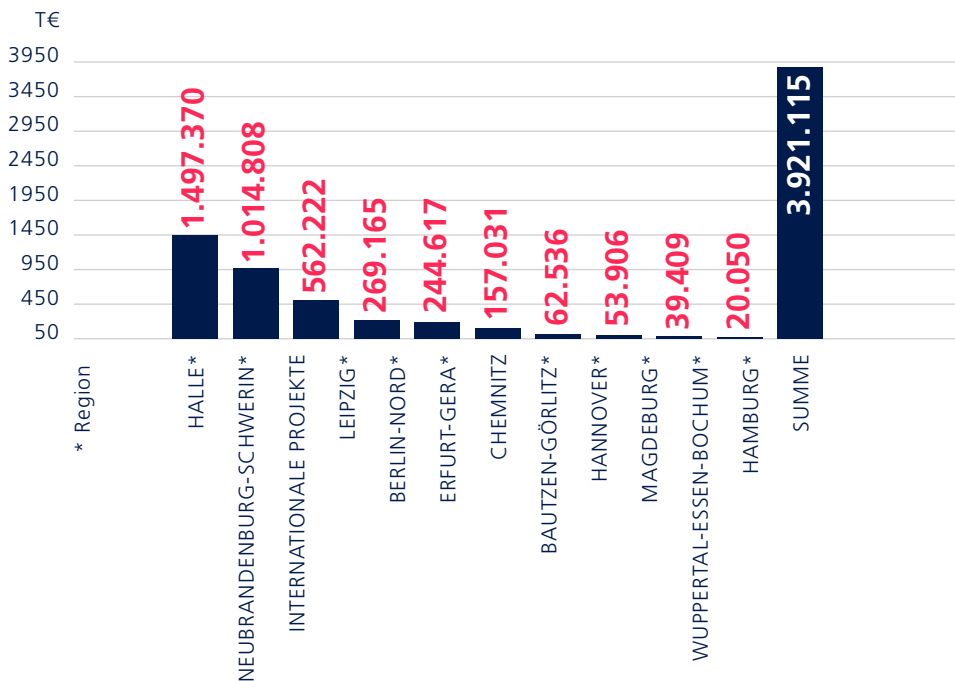
- Eine generelle Barrierefreiheit können wir als zwingendes Kriterium bei der Auswahl neuer Schulungsstätten leider nicht umsetzen. Sie wird zwar in der Checkliste der Auswahl neuer Mietobjekte abgefragt, jedoch lässt es die Marktsituation nicht immer zu, barrierefreie Objekte zu finden, bei denen auch unsere anderen Auswahlkriterien erfüllt werden. Wir sorgen jedoch für Transparenz über den Grad der Barrierefreiheit an unseren einzelnen Standorten. Auf der Webseite der WBS TRAINING sind detaillierte Informationen zu Faktoren der Barrierefreiheit der einzelnen Standorte über eine Barrierefreiheitsampel veröffentlicht. Personen mit Einschränkungen werden eingeladen, sich mit ihren individuellen Bedürfnissen vorab telefonisch zu melden und ihnen angeboten, sie beim bestmöglichen Zugang zum Lernort bzw. zum Beratungsgespräch zu begleiten. So können sich Interessentinnen schnell und unkompliziert über das Ausmaß der Barrierefreiheit an einem Standort informieren und ihre Bedürfnisse bei der jeweils genannten Ansprechperson vor Ort anmelden.
- Für Teilnehmende mit Mobilitäts- oder anderen körperlichen/gesundheitlichen Einschränkungen besteht außerdem die Möglichkeit zum barrierefreien Lernen von zu Hause. Dafür stellt die WBS TRAINING die benötigte Technik mit Zubehör und den Anwender-Support bereit.
- Für Teilnehmende mit eingeschränktem Sehvermögen werden bei Bedarf Vergrößerungsgläser mit Lupenfunktion vor den Bildschirmen bereitgestellt. Es gab auch Gespräche mit der Philipps-Universität Marburg, um das virtuelle Klassenzimmer künftig für sehbehinderte Menschen nutzbar zu machen.
- Für hörgeschädigte Teilnehmende werden auf Wunsch besondere Headsets bereitgestellt, die über der Ohrmuschel komplett abschließen. Es besteht jedoch kein spezielles Angebot für Gehörlose.
- Für stark übergewichtige Teilnehmende werden an den Standorten sogenannte Schwerlaststühle oder auch ergonomische Stühle bestellt, um ein gesundes Sitzen sicherzustellen.
- Zur Integration von Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis in den Arbeitsmarkt bietet die WBS TRAINING ein spezifisches Bewerbungscoaching, das von einer Expertin im Bereich Inklusion in der Arbeitswelt angeboten wird.
- Für viele reguläre Kurse werden Teilzeitoptionen angeboten. In diesen Kursen findet der Unterricht von 8:30 bis 13:30 Uhr anstelle regulär von 8 bis 16 Uhr statt. Diese Angebote werden besonders gern von Alleinerziehenden bzw. Personen mit anderen sozialen Verpflichtungen, z. B. der Versorgung Angehöriger, wahrgenommen.
- In Wuppertal wurde die Eltern-Akademie entwickelt. Dies ist ein maßgeschneidertes Bildungsprodukt zur Selbstorganisation, das mit vier Stunden pro Woche bereitgestellt wird. Dieses Angebot wird bereits seit mehreren Jahren aufrechterhalten, obwohl es wirtschaftlich für die WBS TRAINING nicht rentabel ist und daher bei anderen Bildungsträgerinnen nicht praktiziert wird.
- Die WBS TRAINING bietet nach Bedarf auch ein Bewerbungscoaching, das auf die Bedürfnisse und Fragen älterer Arbeitsuchender („Best AGER“) ausgerichtet ist und

unterstützt diese, sich mit ihrer Lebenserfahrung gut im Bewerbungsprozess zu präsentieren.

- Langzeitarbeitslose bzw. Personen mit persönlichen Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt erhalten ebenfalls gezielte individuelle Beratungen zur Kursauswahl. Seitens der Mitarbeitenden wird bei dieser Personengruppe auch auf eine besonders häufige persönliche und wertschätzende Ansprache zur Motivation und zum Erkennen von speziellen Betreuungsbedarfen geachtet. Dies findet außerdem in einem spezifischen Coaching zur Bewerbung Berücksichtigung.
- Freigänger (Strafgefangene) und Personen auf Bewährung werden bei Bedarf in unser übliches Bildungsangebot integriert. Dabei wird auf einen vertraulichen Umgang Wert gelegt, um ihnen eine vorurteilsfreie Integration in die Gruppe der Teilnehmenden zu ermöglichen.
- Seit 2015 gibt es ein breites Angebot an Willkommens- und Deutschkursen in Präsenz, das speziell für die Bedürfnisse von Geflüchteten sowie Migrantinnen und Migranten gestaltet wurde. Durch eine sehr persönliche Ansprache und Gestaltung der Kurse versucht die WBS TRAINING AG, ihnen die Eingewöhnung und Integration in Deutschland zu erleichtern. Auch im Zeitraum 2016–2018 wurden BAMF-Maßnahmen durchgeführt. Im Jahr 2018 wurde hiermit ein Umsatz von 3.921.000€ erwirtschaftet (siehe E1.2).

Nach dem Auftakt einer unternehmenseigenen Initiative für geflüchtete Menschen im 3. Quartal 2015 entwickelte sich daraus das neue Arbeitsfeld Migration und Bildung. Seither führten viele Standorte der WBS TRAINING Willkommenskurse mit Finanzierung aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit durch. Noch bevor die BA ihre Finanzierung zusagte, hatten wir uns für ein Angebot kostenfreier Deutschkurse im Wert von bis zu 100.000€ entschieden und es 2016 umgesetzt. Zudem wurden 30 Projektmitarbeitende aus dem zentralen Unternehmensbudget finanziert, die sich um die Organisation und Umsetzung von Willkommens- und Deutschkursen an verschiedenen Standorten kümmerten. Mit unseren kostenfreien Kursen konnten wir auf schnelle und unbürokratische Weise an vielen Orten die jeweils lokalen Initiativen zur Integration geflüchteter Menschen unterstützen. Dabei organisierten Mitarbeitende der WBS TRAINING neben den Sprachkursen auch zusätzliche Angebote, wie gemeinsame Stadtrundgänge, Fußballspiele und andere Aktionen. Dafür erhielten wir vielfach ein positives Feedback von den Teilnehmenden, die sich dank der sehr persönlichen Betreuung unserer Standortmitarbeitenden gut aufgenommen fühlten. Seither ist die WBS TRAINING AG an vielen Standorten mit der Zertifizierung als Trägerin für Integrationskurse des BAMF anerkannt worden. Obwohl die Refinanzierung dieser Kurse durch das BAMF verhältnismäßig niedrig ausfällt und somit bei einer qualitativ hochwertigen Gestaltung der Integrationskurse kaum ein finanzieller Gewinn für das Unternehmen bleibt, haben wir uns weiterhin für die Kundengruppe Geflüchteter und Migrantinnen/Migranten engagiert und unsere Angebote weiterentwickelt.

Folgende Übersicht zeigt den Umsatz und den Deckungsbeitrag 1 aus Mitteln des BAMF 2018:



Das Curriculum für jeden Kurs ist in seinen Inhalten zwar vorgegeben, lässt in der methodisch-didaktischen Gestaltung aber viel Freiraum für eine individuell angepasste Unterrichtsgestaltung. Dadurch werden auch Langzeitarbeitslose und andere benachteiligte Personen in ihren unterschiedlichen Bedürfnissen angesprochen. Trainerinnen werden von der WBS TRAINING motiviert, jedes einzelne Gruppenmitglied zu integrieren. In den Angeboten zur Einarbeitung und Weiterbildung der Trainerinnen werden entsprechende Methoden gelehrt, wie die Kleingruppenarbeit, die gezielte Förderung schnell Lernender, die stärkere Unterstützung langsam Lernender oder die Bildung von Lern-Tandems aus stärkeren und schwächeren Lernenden.

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

Das gesamte Bildungsangebot im Bereich Weiterbildungen und Umschulungen der WBS TRAINING ist so gestaltet, dass es durch die AZAV zertifiziert und durch die Bundesagentur für Arbeit anerkannt ist.

Damit kann die Finanzierung durch einen Bildungsgutschein der Arbeitsagenturen/Jobcenter bzw. durch Finanzierungen der Rentenversicherungen und anderer öffentlicher Trägerinnen erfolgen. Auf unserer Webseite und in persönlichen Beratungsgesprächen bieten wir entsprechende Informationen und Unterstützung.

Nur ca. 0,8 % der Kundinnen im Bereich Weiterbildung und Umschulung hat im Jahr 2018 ihren Kurs selbst bezahlt. Diesen Personen werden zinsfreie Ratenzahlungen und bei Bedarf individuelle Zahlungsabsprachen gewährt.

Im Bereich Weiterbildung ist die AGentur für Arbeit die größte Kostenträgerin innerhalb der direkten Kundinnen. Sie ist jedoch keine Businesskundin im herkömmlichen Verständnis, sondern eine staatliche Institution mit Finanzierung aus staatlichen Mitteln. Von der AGentur für Arbeit werden die Preise vorgeschrieben, ohne einen Spielraum für Preisnachlässe zu ermöglichen. Dennoch werden auch allen Selbstzahlenden diese Preise gewährt.

Alle zur Kundschaft der WBS AKADEMIE zählenden Firmen erhalten die gleichen Serviceleistungen und das gleiche Qualitätsmanagement unabhängig von Firmengröße und Auftragsvolumen, auch bei kostenfreien Angeboten. Die Preise orientieren sich dabei am Markt, ähnlich dem Ausschreibungskonzept. Im Bereich der Aufstiegsqualifizierungen gibt es einen einheitlichen Preis für alle, jedoch mit bestimmten Rabattaktionen (z. B. Frühbucherrabatt). Eine Ratenzahlung ist mit einem nur sehr geringen Ratenaufschlag möglich: 50 € Ratenzuschlag bei einem Gesamtpreis von 3.000 €.

Im Jahr 2015 wurde eine besondere Aktion eingeführt, bei der aus sozialen Gründen kostenfreie Kurse für ehrenamtliche Deutschtrainerinnen, insbesondere für Helferkreise bzw. ehrenamtliche Flüchtlingshelfende, angeboten wurden. Dieses Angebot haben wir aufgrund der starken Nachfrage in den Jahren 2016 und 2017 ausgeweitet.

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Für körperlich beeinträchtigte Teilnehmende (z. B. Menschen mit stark eingeschränkten Bewegungsmöglichkeiten, MS-Patienten, Menschen mit schweren motorischen Störungen, Muskeldystrophiker, sehbehinderte Personen u. a.) könnten behindertengerechte Tastaturen zur Verfügung gestellt werden.

Es sollten mehr Kooperationen mit Einrichtungen für behinderte Menschen eingegangen werden, um ihre Bedürfnisse besser verstehen zu lernen und gezielt Angebote zu entwickeln oder die Integration in bestehende Angebote voranzutreiben.



## Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen.

Dieser Negativ-Aspekt trifft auf die WBS TRAINING AG nicht zu.

Die wichtigsten Vertriebsinstrumente sind:

- Die Homepages der WBS TRAINING und der WBS AKADEMIE,
- Das „Kursnet“ der AGentur für Arbeit,
- Empfehlungen auf persönlichem Weg und über soziale Netzwerke,
- Informationsstände auf Messen.

Die Homepages und das „Kursnet“ sind die wichtigsten Quellen zur Recherche von Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten für Kursinteressierte, Mitarbeitende der Förderträgerinstitutionen und interessierte Unternehmen. Wir konfrontieren sie nicht mit Werbung, der sie sich nicht entziehen können, sondern sie erhalten ausführliche Informationen und haben über die Homepage auch die Möglichkeit, direkt ein Beratungsgespräch zu buchen.

Auf Messen zu den Themen Bildung, Personal und Arbeitsmarkt erfolgt die Präsentation der Produkte durch einen Stand in Verbindung mit Beratungsgesprächen. Diese Beratungsgespräche informieren beispielsweise über die Produktangebote, die Fördermöglichkeiten und die Arbeitsmarktrelevanz der Kurse.

Die Beratung erfolgt kundenorientiert – beratende Mitarbeitende werden nicht dazu angehalten, Personen oder Firmen ein Angebot zu unterbreiten, das ihnen womöglich nicht entspricht, aber für andere Interessen des Unternehmens förderlich ist.

Zudem werden kostenlose Schnupperstunden zum Kennenlernen des virtuellen Klassenzimmers angeboten, die sowohl von Interessentinnen als auch von Mitarbeitenden der Förderträgerinnen genutzt werden.

Des Weiteren erfolgen Informationsgespräche mit Mitarbeitenden der Förderträgerinnen, die zur Information über die Produktpalette und aktuellen Gegebenheiten dienen.

In unserer 2017 veröffentlichten Richtlinie zum ethischen Kundenmanagement (siehe [Anhang 1](#)) wurde klar geregelt, dass die WBS GRUPPE keine Aufträge von unethischem Charakter annimmt und keine Kooperationen mit jenen eingeht, die sie anbieten. Aus diesem Verständnis heraus wurden beispielsweise Aufträge von Rüstungsunternehmen abgelehnt.

Grundsätzlich werden keine Massenmedien und keine Aggressiven Werbemittel genutzt, die keine Möglichkeiten bieten, sich ihnen zu entziehen. Nur vereinzelt werden von einigen Standorten regionale Radiospots und Plakatwerbung geschaltet.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.

## D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.

### **Kooperationen und Mitgliedschaften:**

Von den 198 Schulungsstätten der WBS TRAINING werden 37 in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen betrieben (Stand 31.12.2018). Dies sind überwiegend Firmen oder Vereine, die auch in der Bildungs- oder IT-Branche tätig sind: zwei IT-Dienstleistungsunternehmen, drei Personaldienstleistungsunternehmen und neun sonstige Firmen. Hierbei stellt die WBS TRAINING sämtliche Unterrichtsinhalte, -materialien und die Technologie bereit, während die Kooperationspartnerinnen die persönliche Betreuung der Teilnehmenden und die Bereitstellung der Räumlichkeiten übernehmen. Für die Partnerunternehmen bedeutet dies einen Gewinn durch eine vorteilhafte Auslastung ihrer eigenen Ressourcen (Räumlichkeiten, Mitarbeitende). Da es sich dabei meist um kleinere Firmen oder Vereine handelt, stellt auch der Einblick in das Know-how, die Technologie und die Servicestrukturen der WBS GRUPPE eine Bereicherung für sie dar. Die Kooperationspartnerinnen werden über verschiedene Medien (Webinare, persönliche und Online-Meetings, Besuche etc.) und gelegentliche Events in die Firmenkultur der WBS GRUPPE einbezogen und erhalten Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und gegenseitigen Lernen.

Mit einer Reihe von Firmen im IT- und Bildungsbereich bestehen Bildungspartnerschaften. Die WBS GRUPPE kann somit ihre Teilnehmenden auf den originalen Anwendungen dieser Firmen schulen, und die Teilnehmenden können ihre gelernten

Fähigkeiten und ihr Wissen von den Herstellerfirmen der Anwendungen durch Prüfungen zertifizieren lassen. Diese originalen Zertifikate genießen ein höheres Ansehen auf dem Arbeitsmarkt und sind für die Bildungsteilnehmenden daher von Vorteil. Die Kosten für die Zertifizierungsprüfungen sind in Kursen zur beruflichen Bildung grundsätzlich bereits in der Kursgebühr enthalten.

Mit anderen Bildungsträgerinnen hat die WBS GRUPPE unterschiedliche Kooperationen zur Vermarktung der Bildungsprodukte dieser Partnerfirmen vereinbart. Produkte, die nicht zu unserem Angebot gehören, werden von uns mitvermarktet. Die Partnerinnen profitieren vom guten Marktzugang der WBS GRUPPE, während wir uns über eine größere Angebotsbreite und zum Teil auch eine bessere Auslastung der eigenen Räumlichkeiten, sofern ein Partnerunternehmen unsere Räumlichkeiten nutzt, freuen.

Mit der Marktführerin unter den Personaldienstleistungsunternehmen existiert eine Vereinbarung zur Nutzung von Beratungsräumen in deren Niederlassungen. Auf diese Art kann die WBS TRAINING kundennah Beratungen durchführen. Für die Interessentinnen ist dies zeit- und kostensparend und zudem ein kleiner Beitrag, Fahrwege und somit CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern. An Orten, in denen das Personaldienstleistungsunternehmen diese Möglichkeit nicht bietet, finden sich mehr und mehr andere Firmen, mit denen wir Vereinbarungen zur zeitweisen Nutzung von Räumlichkeiten treffen.

Mit dem Institut für berufliche Hochschulbildung (IBH) wurde 2016 eine strategische Partnerschaft beschlossen. Diese Partnerschaft umfasste das Angebot mehrerer Hochschulzertifikatsabschlüsse. Die Kooperation lief im Jahr 2018 wieder aus.

Der WBS Standort Eisenach ist 2018 in eine neue Fläche in einem Haus mit mehreren anderen Bildungsträgerinnen gezogen. Mit diesen hat die WBS TRAINING Kooperationen gestartet. Dazu gehören gemeinsame Marketing- und Vertriebskonzepte und ein gemeinsames Flächen- und Pausenmanagement der Teilnehmenden, die auch auf die Bedürfnisse anderer Mieterinnen des Hauses gut abgestimmt sind. Diese Zusammenarbeit bringt Vorteile für alle Beteiligten, ganz besonders aber für die Kundinnen.

#### Unsere Mitgliedschaften:



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

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden wird einerseits von Seiten zentraler Abteilungen bzw. Geschäftsleitung und Vorstand aus koordiniert, andererseits existieren dafür regionale Vernetzungen einzelner oder mehrerer Standorte. Ein Beispiel ist hier das Netzwerk Fortbildung Baden-Württemberg, welches seinerseits aus verschiedenen regionalen Einheiten besteht. Mit diesen Dachverbänden arbeiten wir beispielsweise bei der gemeinsamen Gestaltung von Werbematerialien, bei Messeauftritten an Gemeinschaftsständen,

Auch mit Unternehmen, die sich auf dem Markt mitbewerben, finden Gespräche statt, wobei die WBS TRAINING AG hier grundsätzlich transparent auftritt. Kritische finanzielle Daten wie Kostenkalkulationen und Mitarbeitergehälter werden allerdings nicht an diese weitergegeben.

Die WBS TRAINING AG ist Mitglied in mehreren Vereinen und Verbänden wie z. B. BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.), BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.), tecom (Der deutsche Fachverband für Technische Kommunikation), noxus deutschland Wirtschaftsnetz e. V. und Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge.

durch gegenseitige Teilnahme an Veranstaltungen und durch beiderseitige Verlinkungen zusammen. Neben den offiziellen Bekanntmachungen entsteht dadurch ein vielfältiger Austausch auf informeller Ebene, über den Informationen weitergegeben und kurze Kontaktwege für gegenseitigen Austausch oder spätere Fragen geknüpft werden. Aus der Kooperation mit der FH Burgenland entstanden neben den gemeinsam entwickelten Masterkursen auch gemeinsame Broschüren und Werbemittel sowie eine gegenseitige Verlinkung.

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

Durch ihre Mitgliedschaft im Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie möchte die WBS TRAINING AG auch einen Beitrag zur Bekanntmachung und öffentlichen Anerkennung der Idee der Gemeinwohl-Ökonomie leisten. Das Thema wird innerhalb des Unternehmens bei unterschiedlichsten Gelegenheiten kommuniziert und die Mitarbeitenden darauf aufmerksam gemacht (siehe Allgemeine Informationen). Dabei hat die WBS GRUPPE sich auch an der Unterschriftensammlung zur Unterstützungserklärung für die Umsetzung der neuen EU-CSR-Richtlinie in Deutschland mit dem Instrument der Gemeinwohlbilanz als Standard für eine nichtfinanzielle Berichterstattung beteiligt.

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

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

Anfang 2018 hat die WBS TRAINING mit dem WBS LearnSpace 3D® eine neue Form des virtuellen Lernraums eingeführt. Hierbei handelt es sich um ein realitätsnahes, dreidimensionales virtuelles Gebäude, durch das sich Schulungsteilnehmende mit einem Avatar in der Ego-Perspektive bewegen können. In dieser Lernwelt befinden sich Schulungsräume mit Media Walls, Büroarbeitsplätze mit Telefon, PC und Ablagen, eine Mediathek mit E-Books und Videos sowie verschiedene geschlossene und offene Meetingräume mit Media Walls und Whiteboards. Die Teilnehmenden können nicht nur über Sprache und Chat, sondern auch mit Mimik und Gestik kommunizieren. Im WBS LearnSpace 3D® ist ein hohes Maß an Interaktivität möglich, E-Learning wird deutlich zwischenmenschlicher und realistischer erlebbar. Es kann auch in realitätsnahen Umgebungen, z. B. Büroetagen mit mehreren komplett ausgestatteten Büroräumen, erworbenes Wissen direkt praktisch angewendet und dadurch Kompetenzen verinnerlicht werden. Die methodischen Möglichkeiten der Gestaltung des Unterrichts erfahren hierdurch eine deutliche Steigerung.

Auch die Integration der virtuellen Firma GOLDBERG E-BIKES als Übungsfirma wird durch den WBS LearnSpace 3D® realistischer. Die Vertiefung und Anwendung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in einer wirklichkeitsnahen Arbeitsumgebung ermöglicht es den Teilnehmenden, konkrete Arbeitserfahrung zu sammeln, für die sie nach Abschluss zusätzlich zum Zertifikat der WBS TRAINING AG sogar ein Arbeitszeugnis der Firma GOLDBERG E-BIKES erhalten.

## Die WBS GRUPPE hat für den WBS LearnSpace 3D® mehrere Preise gewonnen:

- den eLearning AWARD 2018 des eLearning Journal,
- den Digital Champions Award der Telekom und der Wirtschaftswoche,
- den HR Innovation Award der Messe Zukunft Personal.

Durch diese neuartige und moderne Form des E-Learnings verfestigt die WBS GRUPPE ihre Rolle als Pionierin und Innovatorin und ebnet den Weg für eine Erhöhung der Branchenstandards.

Gemeinsam mit der FH Burgenland hat die WBS AKADEMIE ein Angebot von acht Masterstudiengängen erarbeitet, die seit Ende 2015 von beiden Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Kooperation findet ein enger Austausch von Inhalten und Technologie statt, beispielsweise kann die FH Burgenland die virtuelle Lernumgebung des WBS LearnSpace 3D® nutzen. Davon profitieren auch die Kundinnen (Studierende), da sie das Angebot von jedem beliebigen Lernort aus nutzen können und ihren Wohnort nicht an den Ort der Hochschule verlegen müssen. Zudem kann dieses Bildungsprodukt aufgrund der Kooperation relativ preisgünstig angeboten werden. Durch die gegenseitige Ergänzung in Bezug und Know-how wird eine Verbesserung des Niveaus und des Zugangs zur Lehre erreicht. Dadurch entsteht hier für beide Firmen ein Zugewinn, welcher auch den Kundinnen (Studierenden) zugutekommt.

Im Jahr 2017 startete die WBS TRAINING AG mit der Mannheimer Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM) eine Kooperation. Dabei wird eine gemeinsame Konferenzserie unter Anwendung des WBS LearnSpace 3D® mit der ukrainischen nationalen Akademie für Weiterbildung durchgeführt. Ein weiterer Kooperationspartner der HdWM ist der Internationale Bund (IB). Mit dem IB arbeitet die WBS TRAINING AG im Bereich der Digitalisierung von Bildungsformaten zusammen und es werden gemeinsam Angebote für die Wirtschaft entwickelt. Auch mit der IB Hochschule wird ein gemeinsamer Masterstudiengang angeboten.

Die WBS TRAINING AG initiierte eine Studie mit dem Titel „Vergleich der Qualität von Umschulungen in Präsenz oder im virtuellen Raum“. Diese Studie ergab, dass Umschulungen im virtuellen Raum den Umschulungen in Präsenz qualitativ nicht nachstehen und der Lernerfolg ähnlich wahrscheinlich ist. Damit die Durchführung von Umschulungen im virtuellen Raum in angemessener Weise gesichert werden kann, engagiert sich die WBS TRAINING AG dafür, dies im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Demnach sollten auch Auszubildende, die im virtuellen Raum AGieren, als vollwertige Auszubildende anerkannt werden. Dieses Engagement zeigte Erfolg, denn 2018 wurde diese vollwertige Anerkennung in die bundeseinheitlichen Richtlinien der IHK aufgenommen.

Im Bereich der digitalen Lernmittel lässt ein norddeutscher Verlag für den Bereich Steuer von seinen Autorinnen und Autoren Lernvideos erstellen, die die WBS GRUPPE mitgestaltet und als Erstanbieterin einsetzen wird (siehe [A4.1](#)).

## D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.

Ein aktiver Austausch von angestellten Arbeitskräften wird weder gefördert noch eingeschränkt oder verhindert. Unsere freiberuflichen Trainerinnen sind dazu angehalten, auch bei anderen Bildungseinrichtungen zu unterrichten. Dabei ist es uns wichtig, dass sie sich unternehmerisch breit aufstellen und so ihre Unabhängigkeit gegenüber ihrer unterschiedlichen Auftraggeberinnen wahren.

An Schulungsstätten, die gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen betrieben werden, gibt es Modelle, in denen Mitarbeitende von beiden Firmen beschäftigt werden und auch von beiden Firmen ein Gehalt beziehen. Es existieren Angebote zur Unterstützung durch Know-how-Weitergabe und Finanzierungsunterstützung an Mitunternehmen, die bisher noch nicht in Anspruch genommen wurden.

Alle Kurse zur beruflichen Bildung werden ca. alle 14 Tage von den Kursteilnehmenden bewertet, auch hospitieren Mitarbeitende der WBS TRAINING regelmäßig in unseren Kursen. Ausbilderinnen und Trainerinnen erhalten unter anderem auf diesen Grundlagen Rückmeldungen von Seiten der WBS-Mitarbeitenden. Oft wird hierbei auch positives Feedback weitergegeben. Im Falle von kritischen Rückmeldungen werden diese mit den betreffenden Trainerinnen/Ausbilderinnen besprochen und ggf. Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

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

Ein praktiziertes Beispiel dafür sind die Masterstudiengänge der FH Burgenland, die über den LearnSpace 3D® der WBS TRAINING AG stattfinden. Ein weiteres Beispiel ist eine Konferenzserie der Hochschule der Wissenschaften für Management in Mannheim (HdWM) und der ukrainischen nationalen Akademie für Weiterbildung, die unter Anwendung des WBS LearnSpace 3D® durchgeführt wurde. Auch weitere Einsätze des WBS LearnSpace 3D® bei der HdWM sind geplant. Zudem hoffen wir, dadurch auch andere Firmen bzw. Verbandsmitglieder zu mehr Transparenz anzuregen.

Die Kooperation der WBS TRAINING mit einer gemeinnützigen Gesellschaft umfasst auch, dass die gGGH das Vertriebsnetz der WBS GRUPPE nutzen kann: Die Gesellschaft darf ihre Weiterbildungen unter Angabe der Standortadressen der WBS TRAINING AG vermarkten, um auf diesem Weg eine größere Reichweite zu erhalten, bundesweit Kundinnen zu akquirieren und ihre Kurse an unseren Standorten durchführen zu können.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 2 Punkte

---

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

Dieser Negativ-Aspekt trifft nicht zu. Die Marktführerschaft anzustreben, ist kein Ziel der WBS GRUPPE und erscheint uns auch nicht erstrebenswert. Einen ruinösen Wettkampf um Marktanteile durch Dumpingpreisstrategien lehnen wir kategorisch ab. Zudem sind die Preisstrukturen der Förderträgerschaft gegenüber den verschiedenen Bildungsanbieterinnen generell nicht transparent und könnten für diese Zwecke auch nicht genutzt werden.

Die WBS TRAINING AG tritt nur insofern wertend auf, als dass uns verliehene Preise sowie gute Rankings und Bewertungen von uns beworben werden. Ein Vergleich oder gar das „Schlechtreden“ der marktbegleitenden Unternehmen wird in der gelebten Praxis sowohl vom Vertriebspersonal als auch in unseren Marketingstrategien ausdrücklich vermieden. Lediglich durch positive Bewertungen und Weiterempfehlungen der WBS TRAINING AG in diversen Portalen wie zum Beispiel Kursnet, Google oder kununu könnten Mitbewerberinnen einen Nachteil wahrnehmen, sofern sie dort nicht ebenfalls positive Kundenbewertungen erhalten.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

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

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

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

- Geringer CO<sub>2</sub>-Verbrauch durch Anfahrtswege von Teilnehmenden zu den Bildungsstätten: Fast alle unsere Bildungsstätten (Standorte, Satelliten, Koops) sind sehr gut

mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen und in vielen Orten zentral gelegen. Die einfache Erreichbarkeit war schon immer ein sehr wichtiges Kriterium bei der Auswahl eines Standorts, da wir sowohl den Teilnehmenden als auch den Mitarbeitenden eine einfache, kostengünstige und umweltschonende Anfahrt ermöglichen möchten. Es gibt jedoch wenige Ausnahmen in Orten, in denen eine generell sehr schlechte Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel besteht.

- Mit ca. 200 Bildungsstätten deutschlandweit ist das Netz unseres Bildungsangebots sehr gut ausgebaut, so dass sich von den meisten Orten aus eine Bildungsstätte der WBS TRAINING im normalen Tagespendelbereich erreichen lässt. Sollte die Erreichbarkeit dennoch ein Hindernis darstellen, bieten wir die Option zum Lernen von zu Hause an. Dafür stellen wir den Teilnehmenden sämtliche benötigten technischen Hilfsmittel kostenfrei zur Verfügung. Am 20.02.2018 nahmen zum Beispiel 924 Teilnehmende (von 6.246) diese Möglichkeit wahr, die Tendenz ist steigend.
- In der WBS AKADEMIE wird das Training am Wunschort der Kundinnen durchgeführt, z. B. direkt als Inhouse-Training des beauftragenden Unternehmens oder in einem zentral gelegenen Hotel. Die WBS AKADEMIE unterstützt das Unternehmen bei Bedarf, einen geeigneten und gut erreichbaren Seminarort zu finden.
- Reduktion des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs durch unsere virtuellen Unterrichtsmethoden in WBS LearnSpace 3D® bzw. im WBS LernNetz Live® (Adobe Connect): Durch diese vorrangige Unterrichtsmethode können unsere Bildungsteilnehmenden dezentral in gemeinsamen Kursgruppen unterrichtet werden. Dies ist eine sehr ressourcenschonende Methode, da alle Teilnehmenden in Nähe ihres Wohnorts jedes beliebige Bildungsangebot der WBS TRAINING wahrnehmen können und dadurch lange Anfahrtswege entfallen. Diese Unterrichtsmethode macht mit durchschnittlich ca. 6.500 Teilnehmenden im Jahr 2018 den weitaus größten Teil des Gesamtumsatzes der WBS TRAINING AG aus, während Präsenzunterricht im Bereich Weiterbildung nur noch vereinzelt vorkommt.
- Durch den digitalen Unterricht entfallen Verbrauchsmaterialien, die im herkömmlichen Unterricht genutzt werden, wie Flipcharts, Stifte/Marker, Plakate, größere Papiermengen etc. Jedoch ist zu beachten, dass durch den Einsatz des virtuellen Klassenraums eine umfangreichere Ausstattung mit PCs und zugehöriger Technik nötig ist, was nach unserer Vermutung zu einem höheren Stromverbrauch führt. Im Vergleich war der durchschnittliche Stromverbrauch einer Trainingsstunde der WBS TRAINING AG allerdings geringer als bei der WBS SCHULEN gGmbH, die überwiegend Präsenzunterricht durchführt (siehe E3.1). Zudem können wir nicht genau berechnen, inwieweit die eingesparten Fahrwege, die durch den digitalen Zugang zum Unterricht wegfallen, den Stromverbrauch aufwiegen.
- Die Trainerinnen gestalten den digitalen Unterricht überwiegend von zu Hause aus. Die WBS TRAINING AG stellt ihnen eine Webcam und bei Bedarf einen Remote-Zugang mit Zugriff auf die erforderliche Software zur Verfügung. Zudem erhalten sie, wie zuvor bereits erwähnt, die Curricula als Leitfaden für ihre individuelle methodisch-didaktische Unterrichtsgestaltung. Dadurch entfallen auch für die Trainerinnen



die Anfahrtswege. Jede Trainerin kann somit von jedem beliebigen technisch ausgestatteten Ort aus arbeiten.

- Ökologische Aspekte der Arbeits- bzw. Lernmittel: Die Teilnehmenden erhalten eine Grundausrüstung für den Unterricht (PC mit 2 Monitoren und Zubehör), die langfristig über mehrere Jahre für viele Teilnehmende wiederverwendet wird. Bei der Anschaffung der PCs und Zubehör legen wir großen Wert auf qualitativ hochwertige Geräte mit einer langen Lebensdauer. Nach Möglichkeit werden auch gebrauchte Geräte in gutem Zustand eingekauft. Durch ein Product-Lifecycle-Management wird zudem erreicht, dass unsere Hardware-Ressourcen so effektiv und effizient wie möglich eingesetzt werden (siehe A3).
- Die Teilnehmenden erhalten digitale und gedruckte Lernmaterialien. Bei Letzteren handelt es sich um verlagsgebundene Bücher, die (noch) nicht in digitaler Form verfügbar sind. Das stetig steigende Angebot digitaler Lehrbücher seitens der Verlage lässt den zunehmenden Ersatz gedruckter durch digitale Lernmaterialien zu. Während im Jahr 2016 erst ein Fachbereich komplett auf digitale Lernmittel umgestellt wurde, waren es zum 31.03.2019 13 von 18 (entspricht 75 %) Fachbereiche im Bereich der Weiterbildung, die vollständig und erfolgreich auf digitale Lernmedien umgestellt werden konnten. Die WBS GRUPPE ist weiterhin mit mehreren Verlagen in Kontakt, um die wachsende Nachfrage nach digitalen Lernmitteln zu bekräftigen und diese Entwicklung der Verlage zu unterstützen.
- Für Teilnehmende besteht die Möglichkeit, digitale Materialien bei Bedarf am Standort auszudrucken. Dabei werden die Teilnehmenden jedoch angehalten, die Druckmenge weitgehend zu beschränken. Maximal sind zehn Seiten pro Teilnehmende/Tag zum Ausdrucken genehmigt. Die Hintergründe dieser Beschränkung, also die ökologischen Gründe zum Papiersparen, werden mündlich durch die Mitarbeitenden am Standort und schriftlich in den standardisierten Begrüßungsmaterialien erklärt.
- Die WBS GRUPPE entschied sich 2018, pro Google-, Facebook- und Kursnet-Bewertung durch ihre Kundinnen einen Baum zu pflanzen. Deshalb konnten 2019 stellvertretend für die fast vierstellige Anzahl an Bewertungen gemeinsam mit dem Kooperationspartner PRIMAKLIMA e.V. 1.000 neue Bäume gepflanzt werden. Die Pflanzen sollen in den nächsten 50 Jahren 120 Tonnen CO<sub>2</sub> binden.
- Wir setzen auf Give-aways, die nachhaltig eingekauft werden und aus natürlichen, umweltfreundlichen Materialien bestehen, wie z. B. Kaffeebecher aus Porzellan, Kugelschreiber, die zu 80 % aus nachwachsenden, biologisch abbaubaren Werkstoffen bestehen und Gummibärchen auf veganer Biobasis.
- Marketingmaterialien (Flyer, Broschüren, Visitenkarten etc.) werden zum Teil von einer GWÖ-zertifizierten Firma mit ökologisch nachhaltigen Druckverfahren erstellt, d. h. mit Druck nach FSC-, PEFC- und EU Ecolabel, klimapositivem Druck nach greenprint\* und einer Cradle-to-Cradle-Vorstufe.
- Unsere Unternehmensstrategie sieht vor, dass wir Printmaterialien zugunsten digitaler Medien auf ein Minimum reduzieren. Viele Prozesse wurden bereits digitalisiert, wodurch der Papierverbrauch deutlich reduziert werden konnte, ein Beispiel ist

die Umstellung auf papierlose Rechnungsbearbeitung. Auch das Volumen unserer Print-Marketingmaterialien haben wir im Berichtszeitraum deutlich reduziert. Wir setzen zunehmend auf digitale und somit papierlose Informationsmaterialien (siehe A3).

- Auf Messen sind wir ebenfalls dazu übergegangen weniger Print-Materialien auszugeben, stattdessen Produkte digital auf Tablets oder Monitoren zu präsentieren und Informationsmaterial per E-Mail zu verschicken.
- In der WBS AKADEMIE bieten wir je nach Auftrag zusätzlich ein Catering zum Training an. Dabei legen wir Wert auf ein Angebot an biologischer und vegetarischer Kost. Unternehmensweit macht dieses Verpflegungsangebot aber nur einen quantitativ geringen Anteil aus, denn im Bereich der WBS TRAINING wird keine Verpflegung gestellt, da dies von den Kostenträgerinnen nicht unterstützt wird.

## Strategie zur Ökologisierung:

2017 wurde mit der Erarbeitung von Nachhaltigkeitszielen und daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen begonnen. Diese hat das Strategische Gremium der WBS GRUPPE 2018 verabschiedet und unternehmensweit kommuniziert. Sie umfassen:

**Ziel 1:** Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Handlungskompetenzen unserer Kundinnen werden gestärkt.

**Ziel 2:** Die Wertschätzung und Potenzialentfaltung unserer Mitarbeitenden werden gefördert.

**Ziel 3:** Sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Bildung wird in den gesamten Wertschöpfungsketten der WBS GRUPPE gelebt.

Folgende aktuelle TOP-Maßnahme ist für die ökologische Gestaltung unserer gesamten Customer Journey besonders relevant:

„Digitalisierung der Unterlagen entlang der gesamten Wertschöpfungsketten hin zu papierlosen Prozessen“

Daraus wurden verschiedene weitere Einzelmaßnahmen abgeleitet, die auch die o. g. Punkte hinsichtlich Ökologisierung des Produktangebots und der zugehörigen Serviceleistungen, die Umstellung auf nachhaltige Marketingmaterialien, umweltfreundliches Catering, Verringerung von Verbrauchsmaterialien, Einführung von digitalen Lernmaterialien, Reduktion der Anfahrtswege etc. umfassen.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Bei der Anschaffung der Arbeitsmittel, wie PCs und Zubehör, möchten wir noch stärker auf ökologische Aspekte achten, darunter zählen die Auswahl der Produkte und die Bedingungen der Lieferkette sowie eine lange Lebensdauer. Dafür möchten wir mehr Informationen über nachhaltige Aspekte in der Lieferkette von den Lieferantinnen einholen und unseren Fokus auf qualitativ

hochwertige Geräte mit einer langen Lebensdauer richten. Den Umfang von gedruckten Lern- und Marketingmaterialien möchten wir weiter reduzieren.

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

Die WBS GRUPPE bietet arbeitsmarktorientierte Bildungsprodukte an, die auf einen konkreten sozio-ökonomischen Nutzen abzielen, nämlich die Verringerung von Arbeitslosigkeit durch Integration von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden in den ersten Arbeitsmarkt (zu 97,3 % des Umsatzes im Jahr 2018 für den Weiterbildungsbereich zutreffend). Die weiteren kleineren Produktbereiche der WBS AKADEMIE (Firmenschulungen, Aufstiegsfortbildungen, Hochschulstudienangebote) sowie der internationalen Projekte zielen auf den Erhalt bzw. die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden und Arbeitssuchenden ab. Aus makroökonomischer Sicht tragen alle Produkte der WBS GRUPPE zu einem nachhaltigen Ausgleich des Arbeitsmarktes bei, indem das Angebot an Arbeitskräften qualitativ verbessert wird und somit Unternehmen besser ausgebildete Fachkräfte finden können. Dadurch werden Lasten des Staates (z. B. Arbeitslosen- und Sozialleistungen) verringert und staatliche Einnahmen unterstützt (Steuerzahlungen von Arbeitnehmenden). Auch die Arbeitgeberseite bzw. die Unternehmen profitieren von besser und marktorientiert ausgebildeten Fachkräften.

Auf individueller Ebene bewirken die Bildungsprodukte der WBS GRUPPE für alle Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden eine Erhöhung der eigenen Chancen auf einen passenden und qualifizierten Arbeitsplatz und somit auf ein angemessen hohes und regelmäßiges Einkommen. Um dieses Ziel möglichst gut zu erreichen, bietet die WBS TRAINING folgende kostenfreie Serviceleistungen zusätzlich an:

- Mit den Interessentinnen führen wir ein ausführliches Beratungsgespräch, um den individuell passenden Kurs bzw. Kurskombinationen zu finden. In Einzelfällen wird einer Interessentin auch von ihrem Kurswunsch abgeraten – wenn in Gesamtbetrachtung ihres Profils der Kurs nicht geeignet erscheint bzw. keine verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt erwarten lässt – und gemeinsam nach passenden Alternativen gesucht.
- Es gibt geregelte, kursabhängige Auswahlkriterien für Teilnehmende. Nur geeignete Interessentinnen werden auch für einen Kurs zugelassen, um das Erreichen des Kurszieles für alle Teilnehmenden sicherzustellen, ggf. bieten wir ihnen vorbereitende Veranstaltungen an.
- Unser Kursangebot besteht aus modularen Bausteinen mit meist zehn oder zwanzig Tagen Umfang. Somit können sich Interessentinnen auf Wunsch ihre Bildungsprodukte bedarfsgerecht zusammenstellen. Auch wenn sie an einem über sechsmonatigen Bildungsprogramm bei der WBS TRAINING teilnehmen, brauchen sie somit keine langfristigen „Fertigkurse“ zu buchen, sondern können individuell die Kursinhalte und Lernziele nach ihrem persönlichen Bedarf auswählen.

- Um eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, werden zusätzliche Bewerbungscoachings und Vermittlungsleistungen bei der Arbeitssuche von der WBS TRAINING kostenfrei angeboten.

Die Vertriebspolitik der WBS TRAINING zielt darauf ab, gemeinsam mit den Interessentinnen ein möglichst bedarfsgerechtes, arbeitsmarktorientiertes, individuelles Angebot zu erstellen, das die Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmenden und auch der Förderträgerinnen in den Mittelpunkt stellt.

Die WBS GRUPPE nimmt generell nur Bildungsprodukte in ihr Portfolio auf, die auch arbeitsmarkt-relevant sind. Neuentwicklungen erfolgen nur unter diesem Kriterium. Bestehende Produkte werden regelmäßig aktualisiert und an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes angepasst. Wenn es notwendig erscheint, werden auch regionale Anpassungen vorgenommen, z. B. sind unsere Pflegekurse je nach Bundesland aufgrund unterschiedlicher Gesetzeslagen verschieden gestaltet. Bildungsprodukte, die sich als nicht mehr arbeitsmarktrelevant erweisen, werden aus dem Produktportfolio entfernt.

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

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

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

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

Uns sind ökologische Aspekte bei der Produktenwicklung wichtig, daher gestalten wir die Curricula soweit wie möglich unter Einbezug umweltfreundlichen Bewusstseins und ökologischer Standards. Sehr stark orientieren sich daran die technischen Berufsrichtungen, bspw. im Themenbereich „Alternative und erneuerbare Energien“. Das Ziel ist hierbei die Ausbildung von Fachpersonal mit einer hohen Akzeptanz gegenüber Umweltfreundlichkeit und ökologischen Themen.

Zu Beginn und während ihrer Bildungsphase machen wir unseren Teilnehmenden ökologische Aspekte bewusst, die sie im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer Weiterbildung persönlich betreffen und die zu einer maßvollen Nutzung von Materialien und Ressourcen beitragen. Dies umfasst z. B. die Einschränkung des Papierverbrauchs, die Umstellung auf digitale Lernmittel, Reduktion von CO<sub>2</sub>-Ausstoß bzw. Wegfall von Anfahrtswegen durch Nutzung der Lernmethoden im WBS LearnSpace 3D® bzw. im WBS LernNetz Live® und die Nutzung von LED-Beleuchtung in den Schulungsstätten. Dabei erfolgt die Kommunikation meist persönlich auf Standortebene direkt von den Mitarbeitenden an die Teilnehmenden.

Bestimmte Anliegen kommunizieren wir systematisch und standardisiert, z. B. in den Kursstartmappen die ökologischen Hintergründe der Reduktion des Papierverbrauchs. Für den Einsatz von digitalen Lernmitteln wurden eigene Werbemittel mit dem Slogan „Go Green“ entwickelt, die den Teilnehmenden deren umweltfreundliche Aspekte erläutern.

Gelegentlich initiieren wir übergreifende Aktionen zu ökologischen Themen, wie bspw. die Google-Bewertungsaktion. Dabei werden Teilnehmende und Interessentinnen über unseren Marketingauftritt gebeten, bei Google ihre Erfahrungen mit der WBS TRAINING zu bewerten. Für jede eingegangene Bewertung, unabhängig von ihrer Aussage, lässt die WBS GRUPPE einen Baum pflanzen. Durch unsere Kooperationspartnerin PRIMAKLIMA e. V. wird hierdurch bei Sehma in der Nähe von Plauen ein Unternehmenswald angelegt, der bereits ca. 1.000 Bäume (Stand 05/2019) beheimatet.

Auch die Teilnehmenden werden über nachhaltige gesundheitsrelevante Themen informiert und dafür sensibilisiert, bspw., dass zur Reduktion von Feinstaubbelastung unsere Drucker in kleinen Extraräumen oder auf den Fluren stehen und nicht in den Kurs- oder Aufenthaltsräumen. An einigen Standorten werden regelmäßig Gesundheitstage veranstaltet, bei denen es verschiedene Angebote gibt, bspw. Informationen zu vegetarischer Ernährung mit Rezepten, Zubereitung nachhaltiger Smoothies, Ratgeber für eine Kräuterapotheke, Saisonkalender für Obst und Gemüse, aber auch Sportangebote für rückenfreundliches Lernen, Tanzschulschnupperstunden oder Beteiligung am Firmenlauf. In der Region Bonn wurde ein Standortfahrrad angeschafft, das Mitarbeitenden und Teilnehmenden zur kostenfreien Ausleihe für kurze Erledigungen zur Verfügung steht.

An den Standorten hängen außerdem Plakate, die auf die Gemeinwohlbilanzierung und das GWÖ-Engagement der WBS TRAINING AG hinweisen. Über eine Webadresse und einen QR-Code erhalten interessierte Teilnehmende schnell Zugang zu weiteren Informationen und zum GW-Bericht.

Über die Teilnehmerbefragungen holen wir uns Feedback und Verbesserungsvorschläge ein, gern greifen wir auch Vorschläge zur umweltfreundlicheren Gestaltung des Lernumfelds auf. Diese werden, soweit möglich, regional auf Standortebene umgesetzt. So erhielten wir bspw. Feedback für eine pflanzenreichere Raumgestaltung, zu den o. g. Nachhaltigkeits-/Gesundheitswochen und zum Standortfahrrad. In der Teilnehmerbefragung erfolgt jedoch keine gezielte Abfrage von ökologischen Aspekten. Darüber hinaus führen wir nach Bedarf persönliche Feedbackgespräche mit Teilnehmenden. Dies kann über eine Kursgruppe im virtuellen Lernraum, aber auch über die Betreuerinnen vor Ort am Standort angemeldet

und dazu ein Termin vereinbart werden. Am Standort in Bautzen wurde zudem ein Kümmerkasten eingerichtet, der den Teilnehmenden jederzeit und anonym für ihr Feedback, Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge zur Verfügung steht.

Insgesamt verfolgt die WBS GRUPPE den Ansatz zum lebenslangen Lernen durch das Angebot von berufsbegleitenden Weiterbildungen, Aufstiegsqualifizierungen u. a. für Beschäftigte und Arbeitgebende. Die Produktentwicklung der WBS AKADMIE orientiert sich für ihre „offenen Seminare“ an den aktuellen Trends und Herausforderungen für Unternehmen. Sie werden so konzipiert und weiterentwickelt, dass die Inhalte den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz entsprechen, was beispielsweise über einen Abgleich mit aktuellen Stellenausschreibungen erfolgt. Lediglich im Bereich der firmeninternen Seminare werden die Trainings gemäß dem Auftrag des Unternehmens angeboten, jedoch erhält diese auch hier eine Beratung durch uns. Die Teilnehmenden werden in diesem Fall durch die auftraggebende Firma ausgewählt und angemeldet.

Auch im Bereich der Aufstiegsfortbildungen unterliegt die Zulassung zu einem Bildungsangebot geregelten Zugangsvoraussetzungen, die vor Beginn abgeprüft werden. Für die Zulassung zur Abschlussprüfung zum Ende einer Aufstiegsfortbildung führen wir jedoch keine interne Vorabprüfung durch. Hier liegt es in der Verantwortung der Teilnehmenden zu entscheiden, ob sie sich für die Prüfung bereit fühlen oder noch Unterstützungsangebote zur Prüfungsvorbereitung in Anspruch nehmen möchte.

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Um ein systematischeres Feedback zu ökologischen Themen zu erhalten, möchten wir eine Frage dazu in die halbjährliche Teilnehmerbefragung aufnehmen. Wir könnten darauf noch deutlicher auf unserer Webseite und in Broschüren hinweisen.

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

Für die WBS TRAINING AG nicht zutreffend. Die WBS GRUPPE bietet arbeitsmarktorientierte Bildungsprodukte an. Interessentinnen werden kundenorientiert beraten und die Produkte und Dienstleistungen an den Zielen und Wünschen der Kundinnen ausgerichtet. Unsere Angebote zielen nicht darauf ab, diese in die Abhängigkeit zu führen oder das Nutzungsniveau kontinuierlich zu steigern.

Die Bildungsprodukte und Dienstleistungen der WBS GRUPPE haben per se keine potenziell ökologisch schädliche Wirkung, gleichzeitig sind wir bemüht, die ökologische Belastung durch unsere Arbeit möglichst gering zu halten.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# D4 Kundinnen-Mitwirkung und Produkttransparenz.

## D4.1 Kundinnen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.

In den Bereichen der geförderten Bildung, Migration und Bildung sowie internationale Projekte müssen alle Inhalte der Bildungsprodukte von den öffentlichen Förderträgerinnen, d. h. unseren direkten Kundinnen, genehmigt und zertifiziert sein. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt als größte direkte Kundin der WBS TRAINING Einfluss auf die Produktentwicklung, zum Beispiel durch die Vorgabe der jährlichen Bildungszielplanung, die für alle ihre Kundinnen gilt. Jedoch wird eine direkte Beteiligung oder eine gemeinsame Produktausarbeitung vom Gesetzgeber nicht ermöglicht. Neu entwickelte Kurse bzw. Kursbausteine werden bei der jeweiligen Förderträgerin zur Prüfung eingereicht. Nur wenn ein Kurs den vorgegebenen Rahmenbedingungen (Kriterien der AZAV-Zertifizierung, der Bildungszielplanung etc.) entspricht, wird eine Genehmigung bzw. Zertifizierung erteilt. Erst danach kann das Produkt auf dem Markt angeboten werden. Dadurch besteht seitens der Bundesagentur für Arbeit ein hohes Maß an Entscheidungsgewalt über das Produktangebot der WBS TRAINING, und im Falle der Nichterfüllung der Standards kann sie auch den Markteintritt eines neuen Produkts verhindern.

Die Grundlage für die Entwicklung neuer Bildungsprodukte ist deren Nachfrage und Relevanz am (Arbeits-)Markt. Neben einer Analyse der Marktsituation werden in die Produktentwicklung auch die weiteren Beteiligten einbezogen. Dazu gehören die indirekten Kundinnen (Kursteilnehmende), Auszubildende und Trainerinnen, Mitarbeitende der WBS GRUPPE, Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber und ggf. weitere Kooperationspartnerinnen wie zertifizierende Institute (IHK, SAP etc.). Die Interessen dieser Beteiligten werden durch Gesprächsrunden bzw. Jours fixes mit den Kursleitungen und über Validierungsberichte an die Leitung der Produktentwicklung kommuniziert. Zudem werden die bestehenden Bildungsprodukte in regelmäßigen Abständen evaluiert und auf ihre Aktualität geprüft sowie bei Bedarf die Produkte angepasst und weiterentwickelt, was wiederum mit den Förderträgerinnen abgestimmt wird.

Das Kompetenzpartnergremium Bildung ist ein beständiges internes Gremium, das unsere Dienstleistungen und deren Qualität regelmäßig evaluiert. Externe Personen (Kundinnen, Stakeholder) sind an diesem Gremium nicht beteiligt, jedoch werden in dieser Runde ihre Rückmeldungen aus Teilnehmerbefragungen oder aus individuellem Austausch besprochen und ggf. daraufhin Weiterentwicklungen oder Aktualisierungen im Produktangebot der WBS GRUPPE beschlossen.

In der halbjährlich stattfindenden Teilnehmerbefragung werden folgende Kategorien abgefragt:

- Informationen vor Kursbeginn,
- Gestaltung der Räumlichkeiten,
- Betreuung in Unterrichtsphasen mit selbstorganisierten Lernphasen,
- Aufnahme von Anregungen,
- Organisation der Qualifizierung,
- Fachwissen der Trainerinnen,
- Gestaltung des Unterrichts,
- Weiteres Feedback und Verbesserungsvorschläge.

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

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

In den firmeninternen Seminaren der WBS AKADEMIE werden die Produkte von Anfang an gemeinsam mit der Kundin gestaltet. Dabei bieten wir eine sehr breite Palette an Produktoptionen, aus denen das Wunschprodukt zusammengestellt werden kann. Auf Wunsch und Nachfrage entwickelt die WBS AKADEMIE auch neue Bildungsprodukte für ihre Kundinnen und passt den Veranstaltungsort, die Seminarausstattung, die Teilnehmendenzahl, die Materialien und weitere Elemente ihren speziellen Bedürfnissen an. Die Kundenwünsche können von allen Mitarbeitenden aufgenommen und intern an speziell für diesen Bereich geschulte Kolleginnen weitergegeben werden. Letztere stellen dann eine kompetente Kundenberatung für eine passende Kursauswahl sicher.

Im Bildungsverständnis der WBS TRAINING wird angestrebt, die Teilnehmenden zur eigenständigen Handlungsfähigkeit zu befähigen. Sie werden darin bestärkt, ihre Ziele aus eigener Kraft und in eigener Verantwortung zu erreichen. Hierzu gehört, dass die Teilnehmenden sich Wissen in einzelnen Phasen des Kurses selbst aneignen, selbstständig üben und anwenden und sich auch am Geschehen des jeweiligen Bildungsstandorts beteiligen. Dabei wird Teilnehmenden auch die Übernahme kleinerer Hilfstätigkeiten an den Standorten wie zum Beispiel das morgendliche Aufschließen, das Gießen der Blumen, Unterstützung bei Events oder bei der Ausgabe der Lehrmittel angeboten. Hierdurch entsteht eine Art von Mitwirkung, die von der WBS TRAINING durchaus gewünscht ist. Dies fördert die Interaktion der Teilnehmenden untereinander sowie mit den Mitarbeitenden, sie erhalten und geben Rückmeldungen, stärken ihre organisatorischen Kompetenzen, fühlen sich als relevanten Teil des Ganzen. Sie stärken auf diese Weise Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung und wirken direkt auf das Unternehmen ein.



Hierzu ist auch Ziel 1 unserer Nachhaltigkeitsziele (siehe D3.1) relevant. Als aktuelle TOP-Maßnahmen gehören dazu:

- WBS GRUPPE: Einführung und Umsetzung unseres Bildungsverständnisses,
- WBS TRAINING: Einführung der WBS TRAINING-weiten Umsetzung des Vorteilspakets „WBS JobService Plus“ (kostenlose Bildungsberatung, drei Termine für Bewerbungscoaching, Bewerbungshandbuch),
- WBS TRAINING: Umstellung auf das Bausteinkonzept, Nutzung flexiblerer Angebote und Einstiege und Erweiterung unseres Produktportfolios im Geschäftsbereich WBS TRAINING auf kürzere 2-wöchige Bausteine.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Die oben erwähnten Aspekte der Förderung von Handlungskompetenzen und Eigenständigkeit werden auch durch das Bildungsverständnis gefördert, das wir ausweiten und vielseitiger umsetzen wollen. Daher haben wir die Implementierung des Bildungsverständnisses 2019 aus dem bisherigen „Projektstatus“ herausgehoben und verstehen es nun als essenziellen Aspekt der Organisationsentwicklung der gesamten WBS GRUPPE. Eine wesentliche Voraussetzung für eine gelungene Implementierung unseres zeitgemäßen Bildungskonzepts ist die schlüssige Kommunikation zum Bildungsverständnis sowohl nach innen als auch zu den Kundinnen. Wir werden sie daher intensivieren und haben bereits vielfältige Maßnahmen geplant, um das Verständnis allerseits zu erhöhen.

## D4.2 Produkttransparenz.

Die WBS TRAINING AG bietet Transparenz hinsichtlich ihrer verschiedenen Bildungsprodukte und Preise. Die Produktpalette wird in ihrer gesamten Vielfalt über die Webseite und andere Marketingmaterialien kommuniziert. In den Beratungsgesprächen klären wir die Interessentinnen zu den Einzelheiten der verschiedenen Bildungsprodukte auf und empfehlen ihnen entsprechend ihrem Bedarf und ihren Wünschen die passenden Kurse. Ebenso werden die Förderträgerinnen und die Unternehmenskundinnen zu Details der Bildungsprodukte beraten. Auf Anfrage erhalten auch andere interessierte Institutionen, z. B. potenzielle Kooperationspartnerunternehmen oder Prüfinstitutionen, genauere Informationen zum Produktangebot.

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

Für die einzelnen Bildungsprodukte bzw. -bausteine bestehen feste Kostensätze, die von den Förderträgerinnen vorgegeben werden. Somit kann die WBS TRAINING ihre Preise keinesfalls willkürlich und nur nach streng reglementierten Vereinbarungen verändern. Da die Förderträgerinnen die direkten Kundinnen der WBS TRAINING sind, stellen wir hier fest, dass die Preise maßgeblich durch diese gestaltet werden, wobei sie wiederum öffentlichen Richtlinien wie dem Bundesdurchschnittskostensatz unterliegen. Die Bildungsteilnehmenden stellen in diesem System die indirekten Kundinnen der WBS TRAINING dar, die zwar das Produkt erhalten, jedoch dessen Finanzierung an die Kostenträgerinnen weitergeben. Die Interessentinnen erhalten nach ihrer individuellen Beratung ein Bildungsangebot, das sowohl die individuellen Bausteine ihres gewählten Kursangebots als auch deren Preise aufzeigt. Auch im Qualifizierungsvertrag zwischen der WBS TRAINING und den einzelnen Teilnehmenden werden die Preise aufgeführt. Hierbei werden nicht nur Gesamtpreise, sondern auch Einzelpreise für die jeweiligen Kursbausteine aufgeführt. Somit sind für alle Teilnehmenden die Einzelheiten zu Produkten und Preisen transparent, auch wenn sie nicht selbst für die Kosten aufkommen. Keine Transparenz erhalten die Teilnehmenden über die Zusammensetzung der Preise wie z. B. Trainerhonorare, Verwaltungskosten, Materialkosten oder Gewinnmargen.

Die WBS AKADEMIE legt die Preise der Seminare öffentlich zugänglich auf der Webseite dar. Sofern ein Unternehmen firmeninterne Seminare nach individuellem Bedarf wünscht, werden die Kursinhalte im Detail zusammengestellt und deren Preise im Angebot kommuniziert.

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

Bei Bedarf werden den Kostenträgerinnen, den Firmenkundinnen und den Prüfinstanzen auch weitere benötigte Informationen wie z. B. Trainerprofile bereitgestellt, aus datenschutzrechtlichen Gründen jedoch nicht anderweitig öffentlich bekanntgegeben.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 5 Punkte

---

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

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend. Die WBS TRAINING AG stellt als Bildungsträgerin und Dienstleisterin keine Produkte her, die Schadstoffe enthalten.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# E Gesellschaftliches Umfeld.



# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.

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

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

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

Als Bildungsträgerin bietet die WBS TRAINING AG Produkte und Dienstleistungen an, die Bildung ermöglichen. Bildung als solches ist ein menschliches Grundbedürfnis und gleichzeitig das wesentliche Beschäftigungsfeld der WBS TRAINING AG. Wir gestalten Bildung mit dem Ziel der Qualifizierung für den Arbeitsmarkt oder der Weiterqualifizierung für den Arbeitsplatz. Somit ermöglicht die WBS TRAINING AG erwachsenen Menschen die Teilhabe an Bildung und lebenslangem Lernen, die wiederum den Zugang zu persönlich erfüllender Arbeit bewirken bzw. verbessern. Arbeit ermöglicht in unserer Gesellschaft die Mitwirkung an selbiger. Eine arbeitende Person übernimmt Verantwortung, wirkt an der Verbesserung von Lebensverhältnissen sowie an der Entwicklung einer Gesellschaft oder einer Zivilisation mit. Sie gestaltet ihr Umfeld

und ist auch abseits des Arbeitslebens in der Lage Verantwortung, zum Beispiel für eine Familie, zu übernehmen. Sie bezieht einen Lebensunterhalt, der ihr gleichzeitig ermöglicht, eine Lebensgrundlage zu bilden.

Aufbau und Pflege eines sozialen Umfelds aus Familie, Freundeskreis, Arbeitskollegium und weiteren sozialen Kontakten wird durch die Teilhabe am Arbeitsleben zumindest erleichtert und in manchen Fällen erst ermöglicht. Das Gefühl der gesellschaftlichen Isolierung und das damit einhergehende Sinken des Selbstwertgefühls sind bei arbeitslosen Personen häufig zu beobachten. Demzufolge wird auch die Erfüllung des Grundbedürfnisses Beziehung durch Bildung unterstützt. Die Stärkung der sozialen Integration von Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen beginnt bei der WBS TRAINING AG an vielen Standorten bereits während der Weiterbildung durch gemeinschaftliche Aktivitäten. Je nach Saison und Umfeld des Standortes werden für und mit den Teilnehmenden Aktionen wie z. B. Sommerfest, Weihnachtsfeier, Gesundheitstage, Bowling-Abend, Schnuppertanzkurs, Stadtbummel und Ähnliches gestaltet. Diese Angebote werden von Teilnehmenden vor Ort gern angenommen und fördern das Netzwerken und die Bildung sozialer Kontakte, die oft auch nach Ende eines Kurses bei der WBS TRAINING AG Bestand haben.

In unserer modernen Gesellschaft an einem „High-Tech-Standort“ wie Deutschland oder Europa ermöglicht Bildung häufig erst den Zugang zum Arbeitsmarkt und Weiterbildung sichert die Anwendbarkeit und den Nutzen einer erworbenen Qualifizierung, indem sie Fachwissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf den aktuellsten Stand bringt. Dies schafft Sicherheit – des Arbeitsplatzes, des Lebensunterhaltes und der Lebensgrundlage – und somit eine Zukunftsperspektive. Durch die umfangreiche Nutzung digitaler Medien und Lernmittel beim Großteil unserer Bildungsangebote erwerben bzw. vertiefen die Teilnehmenden ihre digitalen Kompetenzen, die zur Teilhabe an unserer globalisierten Gesellschaft immer relevanter werden. Damit vermindern wir auch das Problem der „digitalen Analphabetisierung“, das in einigen gesellschaftlichen Gruppen existiert.

Es gibt mehrere Bildungsangebote, die gezielt Themen der Umweltschonung und der ökologischen Nachhaltigkeit aufgreifen, dazu gehören verschiedene technische Fachrichtungen wie Automatisierungstechnik (z. B. für Wind- und/oder Solarenergie), Energie- und Umwelttechnik, Facility Management (z. B. Haustechniker/in für Energieeffizienz und Energieeinsparung), Garten- und Landschaftsbau etc. Aber auch in vielen anderen Kursen sind Inhalte zu ökologischer Nachhaltigkeit als Querschnittsthema integriert, z. B. nachhaltige Aspekte des Einkaufs und der Entsorgung in kaufmännischen Berufsfeldern.

Die WBS TRAINING AG wirkt bewusst der potenziellen Entstehung eines Pseudonutzens entgegen. Dieser könnte entstehen, wenn von den Förderträgerinnen Personen in Kurse entsandt werden, die für sie nicht geeignet sind bzw. die ihnen keinen persönlichen Nutzen bringen. Dies könnte der Fall sein, wenn eine Förderträgerin ein Interesse daran hätte, Arbeitslose durch eine Unterbringung in einer Fördermaßnahme „zu beschäftigen“ und sie somit nicht weiter als beschäftigungslos zu führen.

Mit dieser Situation wird die WBS TRAINING AG in seltenen Fällen konfrontiert. Im Allgemeinen sprechen wir mit unserem Kursangebot Menschen an, die ein ernsthaftes Interesse an einem Bildungsangebot haben und die passenden Zugangsvoraussetzungen je nach Kurswahl mitbringen. Dazu gibt es ein ausführliches Beratungsgespräch mit den Interessentinnen, nach dem wir auch die Motivation und die bisherigen Qualifikationen bzw. Erfahrungen und somit die Kurseignung einschätzen können. Dadurch, dass sich unsere Kundinnen ihre benötigten Kursbausteine modular je nach individuellem Bedarf selbst zusammenstellen können, verhindern wir, dass sie für sich nicht relevante Kursinhalte eines langfristig vorgegebenen Trainingsplans integrieren müssen (siehe [D1.2](#), [D3.2](#)). Bei Bedarf wird ein individueller Zugang zur Qualifizierung, in Form von spezifischen Vorbereitungskursen, angeboten. Sollten Interessentinnen und Förderträgerinnen den jeweiligen Bildungsbedarf unterschiedlich einschätzen, unterstützt die WBS TRAINING AG auch bei einer Vermittlung und Abstimmung zwischen beiden und überzeugt bspw. mit individualisierten Bildungsangeboten. Letztendlich behält sich die WBS TRAINING AG auch vor, Teilnehmende, die aufgrund mangelnder Motivation oder Zugangsvoraussetzungen nicht für ein Bildungsangebot geeignet sind, abzulehnen, was gelegentlich vorkommt.

Die Bildungsangebote der WBS TRAINING werden durch Leistungen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt unterstützt. Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, an mindestens drei individuellen Bewerbungs- bzw. Vermittlungscoachings teilzunehmen (siehe [D1.1](#), [D1.2](#)). Zudem bietet die WBS TRAINING gezielte Arbeits- und Vermittlungsleistungen für Personen an, die vorrangig ihre Bewerbungs- und persönlichen Kompetenzen zur Integration in den Arbeitsmarkt stärken möchten und nicht notwendigerweise eine Weiterbildung benötigen.

Auch im Bereich der WBS AKADEMIE bieten wir keine Luxus- oder Statusprodukte an. Alle unsere Bildungsangebote dienen dem Kompetenzaufbau, der beruflichen Weiterentwicklung bzw. dem persönlichen Wachstum. So bieten wir in der Akademie u. a. Seminare zu Achtsamkeit und Resilienz an, die auch die Achtsamkeit gegenüber der Umwelt und Handlungsempfehlungen für den Alltag einschließen. 2017/18 boten wir vier gezielte Seminare zu nachhaltigen Themen an (Titel: „Nachhaltigkeitstrends und neue Geschäftsmodelle 2030“, „Nachhaltigkeit und Portfolioanalyse“, „CSR und der deutsche Nachhaltigkeitskodex“, „Nachhaltigkeitsmanagement“), die wir aber aufgrund zu geringer Nachfrage vorerst aussetzen.

Zusammenfassung: Durch die Bildungsprodukte und begleitende arbeitsvermittelnde Leistungen der WBS TRAINING AG werden zu 100 % Grundbedürfnisse des täglichen Lebens erfüllt. Diese dienen zu 100 % der Entwicklung der Menschen. Sie tragen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bei und adressieren auch die UN-Entwicklungsziele 1 (keine Armut), 4 (hochwertige Bildung) und 10 (reduzierte Ungleichheiten). Die durch Bildungsprodukte erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen haben keinen Verfall und können von den Kundinnen mehrfach und langfristig genutzt werden. Der tatsächliche persönliche Nutzen wird je nach tatsächlicher Anwendung im weiteren Leben individuell verschieden sein.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir arbeiten daran, unsere Produkte noch umfassender am humanistischen Bildungsverständnis auszurichten. Die daraus resultierende Kompetenzorientierung und Selbstverantwortung der Teilnehmenden soll das persönliche Wachstum und damit auch das Verantwortungsbewusstsein für sich selbst und das soziale und ökologische Umfeld noch stärker fördern.

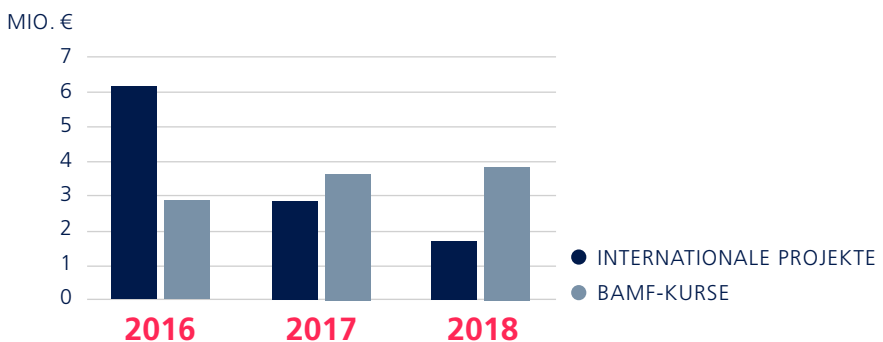
## E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.

Mit ihren Produkten und Dienstleistungen unterstützt die WBS TRAINING AG die Verringerung der strukturellen Arbeitslosigkeit durch Qualifikation von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Sie leistet damit einen Beitrag zur Minderung der Ursachen von gesellschaftlichen Problemen wie Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel, soziale Ungleichheit etc. und spricht nicht nur deren Symptome an. Die Kundschaft der WBS TRAINING AG setzt sich aus sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen zusammen, dazu gehören junge Menschen mit abgeschlossenem Universitäts- oder Hochschulstudium, Menschen mit Migrationshintergrund, im Arbeitsleben stehende Personen, arbeitssuchende Menschen und ältere Berufstätige. Im Bereich der WBS TRAINING (ohne WBS AKADEMIE) waren dies im Jahr 2016 rund 22.000 Teilnehmende, 2017 rund 21.000 Teilnehmende und 2018 rund 27.000 Teilnehmende. In der WBS AKADEMIE gab es 2016 eine Vielzahl an Teilnehmenden aus 285 Unternehmen, 2017 aus 382 Unternehmen und 2018 aus 302 Unternehmen. Die Weiterbildung unserer Teilnehmenden hat auch Auswirkungen auf ihr familiäres bzw. persönliches Umfeld, denn durch die Qualifizierung und anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt, oft in eine bessere Position als zuvor, verbessert

sich in der Regel ihre Einkommenssituation, wovon natürlich auch deren Kinder und weitere Angehörige profitieren.

Zudem ermöglichen wir durch unsere virtuellen Lernmethoden im WBS LernNetz Live® bzw. im LearnSpace 3D® einen regional unabhängigen Zugang zu unseren Bildungsangeboten, wodurch auch Menschen eine Weiterbildung realisieren können, in deren regionalem Umkreis keine passenden Präsenzangebote bestehen. Damit leisten wir zumindest einen kleinen Beitrag dazu, dass in strukturell unterschiedlichen Regionen Deutschlands stärker gleichwertige Lebensverhältnisse geschaffen werden.

Unser Geschäftsbereich Internationale Projekte wurde im Berichtszeitraum 2016–2018 ebenfalls weitergeführt. Mit den europäischen Mobilitätsprojekten werden in verschiedenen Ländern sowohl die hohe (Jugend-)Arbeitslosigkeit als auch der strukturelle Fachkräftemangel adressiert und die Arbeitsmarktsituation verbessert. Im Bereich Migration und Bildung leisten wir darüber hinaus einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund in unsere Gesellschaft. Mit der sehr persönlichen und herzlichen Gestaltung solcher Präsenzkurse tragen wir zum Willkommensgefühl dieser Menschen in Deutschland bei, was wiederum eine wichtige Grundlage zur Erfüllung der weiteren menschlichen Grundbedürfnisse ist. Zum Umfang unserer Maßnahmen im Bereich Internationale Projekte und BAMF siehe unten:



Weiterhin startete 2016 ein Projekt zur Qualifizierung von jungen Menschen in Vietnam. Diese werden zunächst vor Ort in Berufsfeldern, für die in Deutschland ein struktureller Fachkräftemangel vorliegt, v. a. in der Krankenpflege, ausgebildet und parallel auf ein Leben in Deutschland durch sprachliche und kulturelle Trainings vorbereitet. Durch unsere vietnamesisch-deutschen Mitarbeitenden vor Ort stellen wir sicher, dass unsere Unternehmenswerte und integre Ansätze auch dort gelebt werden. Dies bedeutet bspw., dass wir allen sich bewerbenden Personen eine gleichberechtigte Chance auf einen Ausbildungsplatz entsprechend ihrer beruflichen Eignung geben und sich die jungen Vietnamesinnen und Vietnamesen diese nicht „erkaufen“ müssen, wie es sonst beim Zugang zu Qualifizierungen und Arbeitsplätzen in ihrem Umfeld oft der Fall ist. Von diesem Projekt können sowohl arbeitslose junge Menschen und deren Familien vor Ort durch Zugang zu Qualifizierung und Arbeit profitieren als auch die Pflegebranche mit ihrem enormen Fachkräftemangel in Deutschland. Nachdem diese Initiative zunächst als Projekt der

WBS TRAINING AG gestartet war, wurde es Ende 2017 in eine eigene Tochterfirma (WBS TRAINING Vietnam Ltd.) ausgegründet.

Ein Projekt mit ähnlichen Inhalten und Zielen entwickeln wir seit 2017 in China. Dort konnten in einer Pilotphase 2018 bereits ca. 100 Personen an beruflichen Qualifizierungen teilnehmen.

Über unsere verschiedenen Kooperationen (siehe D2.1) wirken wir auch auf die Zielgruppen bzw. Einflussbereiche unserer Partnerunternehmen. Beispielsweise konnte im Bundesland Thüringen durch die Kooperation mit dem Berufsförderungswerk (BFW) Thüringen das Dienstleistungsspektrum im Bereich der beruflichen Rehabilitation ausgebaut werden. Die Teilnehmenden des Berufsförderungswerkes haben aufgrund einer körperlichen Einschränkung einen spezifischen Bedarf, damit die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt. Dies unterstützen wir durch individuelle Qualifizierungsangebote, die in enger Zusammenarbeit mit dem BFW Thüringen entwickelt werden. Mit dieser Kooperation leisten wir einen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit körperlicher Einschränkung an der Gemeinschaft.

Die WBS TRAINING AG kommuniziert sehr aktiv über ihre Social-Media-Kanäle, die für das gesellschaftliche Umfeld öffentlich zugänglich sind. Von der WBS AKADEMIE werden darüber kostenfreie professionelle Inhalte zu den Themen Bildung, Qualifizierung, Arbeitsmarkttrends und angrenzende Themen zur Verfügung gestellt. Darüber erreichen wir neben unseren Kundinnen auch weitere gesellschaftliche Gruppen, die sich für diese Themen interessieren. Hierbei zeigen uns die Klickzahlen und die Anzahl der geteilten Beiträge, die 2017/18 oft bei mehreren Hundert bis zu Viertausend lagen, dass wir wesentlich mehr Personen als die eigentlichen Teilnehmenden der WBS AKADEMIE ansprechen.

Zudem führt die WBS AKADEMIE mehrmals jährlich in verschiedenen Städten sogenannte Roadshows durch, in denen professionelle Vortragende zu einem oder mehreren aktuellen Themen im Bereich Arbeitsmarkt, Persönlichkeitsentwicklung, Bildungstrends o. ä. sprechen. Zur Teilnahme an diesen kostenfreien mehrstündigen Abendevents werden die Fachöffentlichkeit und andere interessierte Bevölkerungsgruppen eingeladen. Die Anmeldung zum Event steht allen Interessierten über die Webseite des jeweiligen Standorts offen, worauf wir auch über unsere Social-Media-Kanäle hinweisen. Darüber werden je Event ca. 50–120 Gäste aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen erreicht. Wir fördern damit sowohl für interessierte Einzelpersonen als auch für das Fachpublikum mit Multiplikatorwirkung die Chancen auf langfristige Erfolge auf dem Arbeitsmarkt und bieten Möglichkeiten zu Austausch, Interaktion und gemeinsamer Gestaltung.

Im Jahr 2017 unterstützte die WBS TRAINING AG die Bertelsmann Stiftung bei der Entwicklung eines standardisierten Testinstruments für die AGentur für Arbeit. Ziel war es, Handlungskompetenzen von Personen in bestimmten Berufen zu erfassen und diese Informationen auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. Mit den Ergebnissen wird getesteten Personen die schnellere Integration in den Arbeitsmarkt gewährleistet. Dieser Kompetenztest fördert gezielt bspw. langzeitarbeitslose Menschen oder Geflüchtete, durch Arbeit besser am sozialen Leben teilnehmen zu können und sich in der Gesellschaft zu integrieren. Die WBS TRAINING AG hat diesen Kompetenztest für den Beruf Fachinformatiker/-in Systemintegration selbst übernommen.



Ein weiteres Zukunftsprojekt mit breiter gesellschaftlicher Wirkung ist der seit 2018 etablierte Future Club. Er unterstützt heranwachsende Kinder und Jugendliche bei ihrer persönlichen Potenzialentfaltung in einer virtuellen Lernumgebung. Dabei arbeiten die jungen Menschen nach den Prinzipien der Ermöglichungsdidaktik an nachhaltigen Projekten, die sich an den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen der UNO (Sustainable Development Goals/SDGs) gemäß der AGenda 2030 für nachhaltige Entwicklung orientieren.

In der Pilotphase 2018 arbeiteten 14 Schülerinnen und Schüler mit Unterstützung einer lernbegleitenden Fachkraft in 144 Seminareinheiten an den Global Goals „nachhaltiger Konsum“ und „Klimaschutz“. Ziele des Future Clubs sind:

- eine freie und gleichzeitig geförderte Potenzialentfaltung junger Menschen,
- Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft,
- Lernen lernen, nachhaltige positive Bildungserfahrungen und damit Förderung der Entwicklung und Bewusstseinsbildung junger Menschen,
- Entlastung der Schulen durch ergänzende Angebote,
- Unterstützung der Umsetzung der UN-Entwicklungsziele.

Die WBS TRAINING AG hat zur Projektentwicklung vorerst über 13.000€ für den Future Club bereitgestellt und damit eine kostenfreie Teilnahme für Schülerinnen und Schüler ermöglicht. Nach Auswertung der Pilotphase und Weiterentwicklung des Projekts wird der Future Club in kommenden Jahren auch als geförderte Dienstleistung an Schulen und auf dem freien Markt angeboten. Dafür sind Investitionen von weiteren 80.000€ vorgesehen.

Die folgende Übersicht zeigt die Schnittstellen zwischen den menschlichen Grundbedürfnissen und den Global Goals, die im Future Club aufgegriffen werden:

GRUNDBEDÜRFNIS	INHALT	GLOBAL GOAL
KÖRPERLICHES WOHLBEFINDEN	NÄHRUNG, TRINKEN, LUFT, GESUNDHEIT, HEILUNG, LEBENSERWARTUNG	1. GG Keine Armut 2. GG Kein Hunger 3. GG Gesundheit und Wohlergehen 6. GG Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen 8. GG Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 12. GG Nachhaltige/r Konsum und Produktion
SICHERHEIT	AUSGLEICH, GERECHTIGKEIT, STABILITÄT, STRUKTUR, KLARHEIT, ORDNUNG, ÜBERSICHT	5. GG Geschlechtergleichheit 9. GG Industrie, Innovation, Infrastruktur 10. GG Weniger Ungleichheiten 11. GG Nachhaltige Städte und Gemeinden 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
LIEBE		3. GG Gesundheit und Wohlergehen 5. GG Geschlechtergleichheit 10. GG Weniger Ungleichheiten 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
EMPATHIE, EINFÜHLUNG	AKZEPTANZ, ANNERKENNUNG, GEMEINSCHAFT, GESELLSCHAFT, ACHTSAMKEIT, GLEICHBEHANDLUNG, MENSCHLICHKEIT	4. GG Hochwertige Bildung 5. GG Geschlechtergleichheit 10. GG Weniger Ungleichheiten 11. GG Nachhaltige Städte und Gemeinden 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
KREATIVITÄT	INSPIRATION, SPASS, AUSGEWOGENHEIT, KULTUR, NATUR	3. GG Gesundheit und Wohlergehen 13. GG Massnahmen zum Klimaschutz 15. GG Leben an Land 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
GEBORGENHEIT	ORDNUNG, ZUGEHÖRIGKEIT, STABILITÄT, AUSGEWOGENHEIT	3. GG Gesundheit und Wohlergehen 4. GG Hochwertige Bildung 10. GG Weniger Ungleichheiten 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
SPIEL UND ERHOLUNG	ENTSPANNUNG, FRIEDEN, GLÜCK, SPASS, LEBENSFREUDE	3. GG Gesundheit und Wohlergehen 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
AUTONOMIE, WILLENSFREIHEIT	EHRlichkeit, FREIHEIT, GLEICHWERTIGKEIT, OFFENHEIT, SELBST-VERANTWORTUNG	4. GG Hochwertige Bildung 5. GG Geschlechtergleichheit 8. GG Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 10. GG Weniger Ungleichheiten
BEDÜRFNIS NACH SINN, NACH EINER AUFGABE	RAUM FÜR EIGENE ENTFALTUNG, BILDUNG, LERNEN, ENGAGEMENT, LEBENSFREUDE	3. GG Gesundheit und Wohlergehen 4. GG Hochwertige Bildung 16. GG Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen 17. GG Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

\*Nur einige Beispiele, da sich jedes globale Ziel an den Grundbedürfnissen orientiert

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 7 Punkte

---

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

Nicht zutreffend. Alle Produkte und Leistungen der WBS GRUPPE tragen zu positiven Auswirkungen auf die Menschen und die Gesellschaft bei (siehe E1.1, E1.2). Zudem haben wir uns ausdrücklich dagegen ausgesprochen, mit nach unseren Maßstäben unethisch AGierenden Personen bzw. Kooperationspartnerunternehmen zusammenzuarbeiten und dies auch in unseren Ethikrichtlinien verankert. Aufgrund dieser Werte haben wir im Berichtszeitraum mehrere größere Aufträge bzw. Anfragen solcher Unternehmen aus der Rüstungsindustrie abgelehnt.

# E2 Beitrag zum Gemeinwesen.

## E2.1 Steuern und Sozialabgaben.

Die WBS TRAINING AG betrachtet die Abgabe von Steuern und Sozialleistungen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben als eine Selbstverständlichkeit. Dem Inhaber und Vorstand ist sehr bewusst, dass er bei der Umsetzung seiner Unternehmung einen wesentlichen Nutzen von der Gesellschaft genießt, nur mit dieser gemeinsam das Unternehmen gewinnbringend führen kann und es selbstverständlich ist, dieser in Form von Steuern und Abgaben wiederum einen Beitrag zuzuführen. Eine jährlich steigende Summe an Steuern und Sozialabgaben wird auch als guter Indikator für den Erfolg und sozioökonomischen Nutzen des Unternehmens betrachtet.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

Folgende Tabelle zeigt die im Zeitraum 2016–2018 gezahlten Steuern und Abgaben:

		2016	2017	2018
<b>GEZAHLTE ERTRAGSSTEUERN</b>				
2200 0	KÖRPERSCHAFTSTEUER	452.265,00 €	331.150,00 €	625.321,00 €
2203 0	KÖRPERSCHAFTSTEUER FÜR VORJAHRE	-60.015,00 €	319,84 €	8.109,00 €
2208 0	SOLIDARITÄTSZUSCHLAG	24.874,00 €	18.215,75 €	34.393,32 €
2209 0	SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR VORJAHRE	-3.300,17 €	45,49 €	446,65 €
2213 0	KAPITALERTRAGSTEUER 25%	127,33 €	281,35 €	80,42 €
2216 0	SOLZ AUF KAPITALERTRAGSTEUER 25%	6,96 €	15,46 €	4,39 €
2255 0	ERTRÄGE ZUFÜHRG / AUFLÖSG LATENTE STEUERN	64.130,00 €	-36.394,00 €	- €
2260 0	AUFW. ZUFÜHRUNG ZU STEUERRÜCKST. BSTBK	- €	- €	46.482,00 €
2281 0	GEWST-NACHZAHLUNG / -ERSTATTUNG VJ §4 / 5B	-1.502,00 €	-28.208,32 €	-8.343,08 €
4320 0	GEWERBESTEUER	19.108,00 €	17.607,80 €	23.854,50 €
	<b>GESAMTBETRAG</b>	<b>495.694,12 €</b>	<b>303.033,37 €</b>	<b>730.348,20 €</b>

#### LOHNSUMMENABHÄNGIGE STEUERN & SOZ.VERSICHERUNGSBEITRÄGE

AG-BEITRÄGE – BEGRIFF STAMMT AUS ÖSTERREICH  
IN DE: SOZ.VERSICHERUNGSBEITRÄGE AG-ANTEIL + 2% PAUSCH.ST

4130 0	GESETZLICHE SOZIALAUFWENDUNGEN	5.669.396,40 €	5.857.344,62 €	6.901.680,68 €
4132 0	BKN 2% PAUSCH.ST.	3.609,33 €	3.893,84 €	4.634,88 €
	<b>GESAMTBETRAG</b>	<b>5.673.005,73 €</b>	<b>5.861.238,46 €</b>	<b>6.906.315,56 €</b>

#### SUMME DER LOHNSTEUER UND SV-BEITRÄGE DER UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN (AN-BEITRÄGE)

1741 0	SUMME LOHNSTEUER (VERBINDLICHK. LOHN- UND KIRCHENSTEUER)	5.303.362,28 €	4.899.252,00 €	4.361.898,63 €
	SV-BEITRÄGE DER UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN (AN-BEITRÄGE)	5.654.758,38 €	6.656.052,93 €	6.985.008,22 €
1742 0	VERBINDLICHKEITEN SOZIALE SICHERHEIT	11.324.154,78 €	12.513.397,55 €	13.886.688,90 €
4130 0	ABZGL. GESETZLICHE SOZIALAUFWENDUNGEN	-5.669.396,40 €	-5.857.344,62 €	-6.901.680,68 €
	<b>GESAMTBETRAG</b>	<b>10.958.120,66 €</b>	<b>11.555.304,93 €</b>	<b>11.346.906,85 €</b>
4155 0	ZUSCHÜSSE AGENTUREN FÜR ARBEIT	174.615,34 €	71.500,42 €	61.877,89 €
	<b>GEWINN VOR STEUERN, GEM. BWA ZEILE 1345</b>	<b>3.126.773,73 €</b>	<b>2.068.323,24 €</b>	<b>4.707.081,08 €</b>

Hinsichtlich unserer im Berichtszeitraum erwirtschafteten Umsätze je Geschäftsbereich siehe Einleitung.

Zu beachten ist, dass für Produkte und Leistungen, die aus öffentlichen Geldern (z. B. Fördermittel, EU-Mittel etc.) gezahlt werden, eine Befreiung von der Gewerbesteuer besteht. Dies entspricht der gesetzlichen steuerrechtlichen Regelung und betrifft alle Firmen in der Branche, die z. B. Weiterbildungen, Umschulungen oder ähnliche Leistungen für öffentliche Kostenträgerinnen bzw. Auftraggebende durchführen.

Sonstige materielle Unterstützungen in Form von Subventionen oder Förderungen erhält die WBS TRAINING AG nicht. Mit ihren steigenden Mitarbeiterzahlen leistet das Unternehmen auch höhere materielle Beiträge durch die damit verbundenen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden. Diese erfolgten für folgende Anzahl:

- 2015: 839 Mitarbeitende
- 2016: 965,5 Mitarbeitende durchschnittlich (+ 15 %)
- 2017: 1021 Mitarbeitende durchschnittlich (+ 6 %)
- 2018: 1149 Mitarbeitende durchschnittlich (+ 13 %)  
(enthält alle fest angestellten Mitarbeitenden, inkl. Werkstudierende)

Die Nettoabgabenquote der WBS TRAINING AG betrug in den Jahren 2016, 2017 und 2018 jeweils 12 %.

Für die Nettoabgabenquote können wir keine Vergleichswerte anführen, da dies im unternehmerischen Umfeld in Deutschland kein gebräuchlicher Wert ist. Nach unseren Rechercheerkenntnissen ist eine Nettoabgabenquote v. a. im österreichischen Unternehmensrecht relevant und unterliegt der österreichischen Gesetzgebung. Nach dieser ist bspw. ein Unternehmen auch für freie Mitarbeitende verpflichtet, Steuer- und Sozialabgaben zu leisten. Das Unternehmensrecht in Deutschland unterliegt jedoch anderen Steuer- und SV-rechtlichen Regelungen, nach denen eine Nettoabgabenquote regulär nicht erfasst und selbst im Jahresbericht nicht dargestellt wird. Entsprechend liegen uns auch keine Vergleichswerte anderer deutscher Firmen bzw. der Branche vor. Die o. g. Quote haben wir lediglich aus dem Verhältnis unserer SV- und Steuerabgaben zum Umsatz errechnet. Hierbei ist natürlich zu beachten, dass sich unsere zum Teil steuerbefreiten Produkte und Leistungen (s. o.) auf diese Quote auswirken und nicht mit Werten anderer Branchen oder anderer Länder/anderer Rechtssysteme vergleichbar sind.

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 4 Punkte

---

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

Die Mitarbeitenden der WBS TRAINING AG werden auf verschiedene Weise bei ihrem persönlichen ehrenamtlichen Engagement unterstützt. Es gibt bundesweit eine Reihe von Mitarbeitenden, die ehrenamtlich als Prüfende bei den Handelskammern bzw. Industrie- und Handelskammern (IHKs) tätig sind, aber auch einige, die sich als Schöffinnen und Schöffen oder in der freiwilligen Feuerwehr engagieren. Diese Zahlen und der Umfang des ehrenamtlichen Engagements werden nicht durchgängig erfasst und variieren von Jahr zu Jahr je nach Bedarf und Gelegenheiten. Als Auszug daraus haben wir im Produktbereich Umschulung 19 ehrenamtliche Prüfende bei den Industrie- und Handelskammern registriert, die mehrfach jährlich diese Aufgabe wahrnehmen:

1. IHK Berlin – Bereich Bekleidung
2. IHK Berlin – Bereich ITSK
3. IHK Berlin – Bereich IT
4. IHK Nord Westfalen – Bereich Groß- und Außenhandel
5. IHK Schwerin – Bereich TPD
6. IHK Dresden – Bereich BÜMA
7. IHK Dresden – Bereich IDK
8. IHK Aschaffenburg – Bereich Wirtschaftsfachwirte/ADA
9. IHK Leipzig – Bereich TPD
10. IHK Leipzig – Bereich IT
11. IHK Leipzig – Bereich MGDG
12. IHK Leipzig – Bereich MGDG
13. IHK Potsdam – Bereich SPK
14. IHK Potsdam – Bereich SPK
15. IHK Potsdam – Bereich SPK
16. IHK Halle – GESWE
17. IHK Thüringen – TPD
18. IHK München und IHK Aachen – Bereich PDK
19. IHK Frankfurt am Main/IHK Hanau – Bereich IMMO/Wirtschaftsfachwirte.

Diese qualifizierten Fachkräfte stellt die WBS TRAINING AG mit bezahlten Arbeitstagen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit frei und unterstützt damit die Arbeit öffentlicher Institutionen, die dem gesellschaftlichen Nutzen und der Entwicklung dienen.

Weiterhin unterstützt die WBS TRAINING AG das freiwillige Engagement ihrer Mitarbeitenden durch die jährliche Spendenaktion. Dazu werden alle Mitarbeitenden aufgerufen, für einen gemeinnützigen Zweck und Verein ihrer Wahl einen vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Betrag zu spenden. Viele Mitarbeitende, die selbst ehrenamtlich in einem Verein tätig sind, möchten ihre persönliche Unternehmensspende diesem Verein zugutekommen lassen. Dafür stellt die WBS TRAINING AG 500€ je ehrenamtlich tätigem Mitarbeitenden bereit (Bedingung: mindestens drei Tage bzw. 24 Stunden ehrenamtliche Tätigkeit/Jahr). Diese 500€ allein reichen jedoch noch nicht für eine Unternehmensspende, denn der

Mindestbetrag dafür liegt bei 1.500€. Somit müssen sie weitere Kolleginnen motivieren, ihr jeweiliges persönliches Spendenbudget ebenfalls „ihrem“ Verein/Projekt zugutekommen zu lassen. Für Mitarbeitende, die nicht ehrenamtlich tätig sind, stellt die WBS TRAINING AG 300€/Person als Spendenbudget zur Verfügung. Das bedeutet, es braucht mindestens vier bis fünf Kolleginnen, die sich für ein Spendenprojekt/Verein zusammenfinden und ihre Unternehmensspende gemeinsam tätigen. Im Jahr 2016 gab es 91 Mitarbeitende, die ehrenamtlich für gemeinnützige Vereine arbeiteten, die durch die Spendenaktion der Firma zusätzlich unterstützt wurden. 2017 waren dies 79 und 2018 120 Mitarbeitende.

Bei der unternehmensweiten Spendenaktion, die jährlich im vierten Quartal stattfindet, ist es auch möglich für Vereine/Projekte zu spenden, für die niemand aus der Spendengruppe ehrenamtlich tätig ist. Jedoch möchte die WBS TRAINING AG über den erhöhten Spendenbetrag für ehrenamtlich Tätige einerseits deren freiwilliges Engagement stärker honorieren und andererseits die nachhaltige Wirkung der Spenden sicherstellen. Durch den persönlichen Bezug der Ehrenamtlichen zu ihrem Verein können diese den nachhaltigen Einsatz der Firmenspende mit steuern und begleiten und dessen Wirkung besser beobachten. Auch bei Spendengruppen, deren Mitglieder sich selbst nicht ehrenamtlich engagieren, besteht oft ein persönlicher Kontakt zum jeweiligen Verein und somit ein persönlicher Austausch zur Verwendung der Gelder und deren Nutzen für die Gesellschaft. Jede Spendengruppe muss eine für die Spenden verantwortliche Person ernennen, was meist die Initiatorin mit dem persönlichen Kontakt zur Spendenempfängerin ist. Sie informiert die anderen Beteiligten aus der Spendengruppe über die Wirkung bzw. den Nutzen ihrer Spende. Daneben ist diese Person auch für die Entgegennahme der Spendenquittung, ggf. für weitere formale Fragen, für die interne und ggf. externe Kommunikation inklusive Nutzung von Social-Media-Kanälen zur Spende bzw. dem begünstigten Verein, verantwortlich.

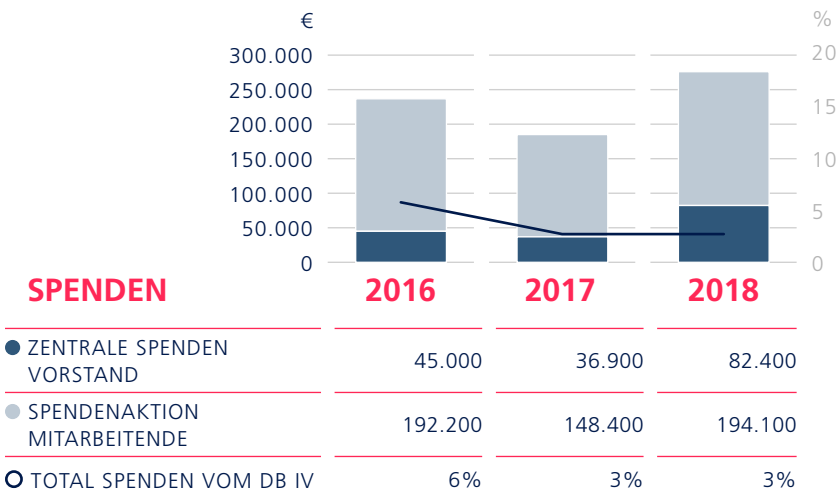
Mit diesem durch die Mitarbeitenden selbst gestalteten System der Auswahl der Spendenempfängerinnen, der Spendenabwicklung und der Wirkungsbeobachtung hat sich die WBS TRAINING AG sehr bewusst gegen ein zentral gesteuertes Spendenvergabesystem entschieden. Es gibt zwar eine zentrale Koordination und Kommunikation der Spendenaktion, jedoch keine zentrale Einflussnahme oder Überwachung der Spendenzwecke und -wirkungen. Hier wird vielmehr auf das Interesse an persönlicher Mitbestimmung, die Eigenverantwortung und die soziale Interaktion und Kommunikation der Mitarbeitenden untereinander vertraut, die die Firma durch die Spendenaktion ebenfalls fördern und ausprägen möchte. Dazu gehört auch, dass den Mitarbeitenden als dritte Option (neben der ehrenamtlichen Spende und der einfachen Spende) angeboten wird, dass sie stattdessen 150€ an sich selbst auszahlen lassen können, was ebenfalls jährlich einige nutzen. In diesem Fall liegt es in der eigenen Entscheidung der Mitarbeitenden, ob sie diesen Betrag spenden oder für private Zwecke verwenden.

Durch dieses Vorgehen entstanden spannende Dynamiken unter den Mitarbeitenden, die bei ihren Teammitgliedern für Spendenbeiträge zu „ihren“ Projekten warben. Es fanden untereinander viele Gespräche zu den Spendenzwecken und den begünstigten Organisationen statt, was die Auseinandersetzung mit verschiedenen gemeinnützigen Projekten und Initiierenden förderte. Dieses sehr offen gestaltete Vergabevorgehen wirkt sich auch positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden aus, sogar soweit, dass sich einige Mitarbeitende durch Teammitglieder zu neuem ehrenamtlichen Engagement überzeugen ließen und damit eine höhere Spendensumme erreichen konnten. Hierbei ist es ein Anliegen

des Vorstands, zunächst das Interesse möglichst vieler Menschen für soziales Engagement zu wecken bzw. das bereits vorhandene Engagement zu unterstützen.

Die inhaltliche Spannbreite der geförderten Projekte war sehr vielseitig. Unter den 70 Spendempfeängerinnen im Jahr 2018 bspw. waren viele aus dem Bereich Bildung & Qualifizierung, für Umweltprojekte, für Vereine zur Fürsorge Schwerkranker und deren Angehöriger, aber auch für internationale Projekte und viele weitere Projekte. Zusätzlich wurden vom Vorstand auf dessen Initiative weitere Vereine und Projekte unterstützt. Die jährliche Gesamtsumme an Spenden ist auch in Relation zu unserem DB IV (= EBIT; Rendite vor Zukunftsinvestitionen, Ausschüttung an Mitarbeitende sowie Shareholderanteil) zu betrachten. Aufgrund eines deutlichen Rückgangs des DB IV 2016–17 mussten wir in Folge auch unsere Gesamtspendensumme verringern. Eine ausführliche Spendenempfängerübersicht wird auf Anfrage bereitgestellt.

Folgende Übersicht zeigt den Spendenaufwand der vergangenen Jahre:



Die WBS TRAINING AG beteiligte sich 2017 und 2018 auch am Gute-Tat-Marktplatz der IHK Berlin und der Stiftung Gute-Tat-Berlin. Dieser Marktplatz fördert den persönlichen Kontakt und Austausch zwischen Firmen und gemeinnützigen Organisationen und ggf. längerfristige Partnerschaften zwischen beiden. Im Gegensatz zu den o. g. monetären Spenden geht es hier um Sachspenden, von denen gemeinnützige Organisationen profitieren können. Im Jahr 2017 spendeten wir dabei an einige Organisationen die Möglichkeit zur Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden in unseren Bildungsangeboten sowie gezielte Weiterbildungen für Integrationsbegleitende für Vereine, die Geflüchtete unterstützen. 2018 spendeten wir zahlreiche Büromöbel und PCs und unterstützten einen Verein bei der Durchführung umfangreicher Bewerbungscoachings für Menschen mit Behinderungen sowie geflüchtete Menschen.



Zudem besteht ein nachhaltiger Austausch mit SODI e.V., der neben einer Unternehmensspende auch die Beteiligung unseres Vorstands als Referent bei öffentlichen Podiumsdiskussionen, Interviews und öffentlichen Publikationen zu nachhaltigen Themen und anderen Veranstaltungen von SODI e.V. einschließt. Beispiel:

[www.neues-stiften.de/strategie/soziales-engagement-unternehmer-heinrich-kronbichler-im-video](http://www.neues-stiften.de/strategie/soziales-engagement-unternehmer-heinrich-kronbichler-im-video)

Als weiteren gemeinnützigen Beitrag erwarb die WBS TRAINING AG im Jahr 2015 das LebensGut Pommritz im Landkreis Bautzen. Dies ist ein Modellprojekt, das einerseits eine Stätte für Seminare, andererseits einen Raum für Begegnungen von ökologisch-sozial orientierten Initiativen bietet und auf den umliegenden Wiesen ökologischen Landbau betreibt. Dessen Produkte kommen wiederum den Mitarbeitenden, Bildungsteilnehmenden und anderen Personen im Umkreis zugute. Es gibt dort auch Angebote für das gesellschaftliche Umfeld, d. h. für Anwohnende der Region, z. B. die kostengünstige Nutzung der Saftpresse zur Saftgewinnung aus eigenem Obst, der Besuch der kostenfreien Philosophieausstellung inklusive reichhaltigem Bücherangebot, Kräuterwanderungen und Veranstaltungen zu ähnlichen naturbezogenen Themen. In die Sanierung und Modernisierung dieses LebensGuts investierte die WBS TRAINING AG 2016–2018 ca. 1,3 Mio. €, womit u. a. Modernisierungen und Umbau sowie eine Photovoltaikanlage finanziert wurden, die den Energiebedarf des gesamten Guts deckt. Unser Vorstand verpflichtete sich dazu, die ökologischen, sozialen und philosophischen Qualitäten des Projekts zu erhalten und professionell weiterzuentwickeln. Die inzwischen gut ausgebauten Übernachtungsmöglichkeiten können seit 2018 auch die Mitarbeitenden für private Auszeiten und Kurzurlaube nutzen (siehe C<sub>2.3</sub>). So profitieren auch deren Angehörige von der entspannenden Umgebung des LebensGuts mit all seinen Angeboten an Bioobst, Interaktion mit Tieren oder den Inspirationen der Philosophieausstellung.

Die WBS TRAINING AG möchte gern eine gemeinnützig geführte Kindertagesstätte eröffnen und damit auch der Öffentlichkeit dringend benötigte Betreuungsplätze zur Verfügung stellen. Während alle Konzepte und Pläne zur Umsetzung einer nachhaltig und erlebnispädagogisch ausgerichteten Kita ausgearbeitet vorliegen, konnte das Projekt noch nicht realisiert werden, da bisher keine passende und allen gesetzlichen Vorgaben entsprechende Immobilie in Berlin dafür gefunden werden konnte. Über Hinweise auf passende Immobilien würden wir uns sehr freuen.

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

---

Selbsteinschätzung: 4 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

## Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung.

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend. Vorstand und Geschäftsleitung der WBS TRAINING AG hatten sich bereits vor mehreren Jahren mit diesen Themen auseinandergesetzt. Es besteht ein klares Bekenntnis dazu, die Möglichkeit von Überseeholdings oder andere nationale bzw. internationale Möglichkeiten zur Verringerung des Steueraufkommens nicht zu nutzen. Dies würde dem ethischen Verständnis der WBS TRAINING AG widersprechen und wird sehr bewusst nicht praktiziert. Die derzeit in Vietnam und China in der Entwicklung befindlichen verbundenen Unternehmen erwirtschaften bisher keinen nennenswerten Umsatz (weit unter 10 % Umsatzanteil) und haben für die o. g. Indikatoren keine Bedeutung.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

## Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend. Umfassende Transparenz ist die wesentliche Grundlage zur Vermeidung von Korruption. In der WBS TRAINING AG wird Transparenz in jeder Hinsicht (mit Ausnahme der dem Datenschutz und Persönlichkeitsrechten unterliegenden Informationen und Angaben zu Gehältern) gelebt. Jeder Mitarbeitende hat ständigen Einblick in relevante Unternehmensdaten, einschließlich der Informationen zu finanziellen Entwicklungen im Unternehmen. Dies umfasst im Zuge der Spendenaktion auch die Veröffentlichung aller getätigten Spenden. Parteispenden und die Unterstützung politischer Lobbytätigkeit kamen bisher nicht vor. Die Controlling-Abteilung managt den zentralen Überblick über alle Einzelkostennachweise jedes einzelnen Geldflusses. Sollten dabei Unstimmigkeiten auftreten, werden diese unter Einbezug der betreffenden Mitarbeitenden und ihrer Führungskraft bzw. Teams geklärt. Sofern Mitarbeitenden Verdachtsfälle oder Unregelmäßigkeiten auffallen, können sie sich vertrauensvoll an die Ansprechpersonen des HR-Bereichs, die Ombudsleute oder auch direkt an den Vorstand wenden. Unsere ethischen Grundsätze formulieren dazu ganz klar:

„Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Korruption strikt ab, was selbstverständlich auch ihre Kooperation mit Geschäftspartner/-innen einbezieht.“

Darauf können sich alle Mitarbeitenden in Verdachtsfällen berufen und diese ansprechen. Es gibt jedoch keinen eindeutig geregelten Prozess, wie ein konkreter Einzelfall auszusehen hat. Abgesehen von den o. g. Möglichkeiten der vertraulichen Ansprache gilt auch das oft praktizierte System der Peer-Konsultation, d. h., man kann sich zunächst mit einem oder mehreren Teammitgliedern seiner Wahl beraten, ggf. die nächsthöhere Führungsebene einbeziehen und/oder es allein bzw. gemeinsam bis an die Vorstandsebene herantragen.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir möchten prüfen, ob es der Einrichtung eines formalisierten Prozesses zum Umgang mit Verdachtsfällen von Korruption bedarf und wie dieser ggf. gestaltet werden kann.

# E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.

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

Eine Erkenntnis unserer Gemeinwohlbilanz für das Jahr 2015 war, dass wir keine unternehmensweit ausgerichtete Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie hatten. Diese Erkenntnis haben wir aufgegriffen und zunächst eine gruppenweite Strategie entwickelt, die auch auf nachhaltig orientierte Themen und Werte eingeht. Abgeleitet aus dieser Strategie erarbeiteten wir im Jahr 2017 gruppenübergreifende Nachhaltigkeitsziele und führten diese 2018 ein. Aus dem folgenden Punkt der Gesamtstrategie der WBS GRUPPE:

„Sinnstiftende Marken: Wir übernehmen Verantwortung und handeln nachhaltig. Mit Herz für eine bessere Gesellschaft, orientiert am Gemeinwohl. Unsere Marken stehen für diese Haltungen und Überzeugungen in jedem unserer Geschäftsbereiche.“

wurde das Nachhaltigkeitsziel 3 der WBS GRUPPE abgeleitet:

„Sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Bildung wird in den gesamten Wertschöpfungsketten der WBS GRUPPE gelebt.“

Darauf basierend haben wir mehrere TOP-Maßnahmen priorisiert sowie Impulse für weitere Maßnahmen festgelegt, z. B. die Formulierung von Zielen und Maßnahmen zur Verringerung unserer negativen Umweltauswirkungen, die Erarbeitung von Standards für ein sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltiges Beschaffungsmanagement und zur Lieferantenauswahl.

Auch vor der Einführung der Nachhaltigkeitsziele war ein ökologisch vernünftiges Verhalten im Unternehmensalltag ein des Öfteren thematisierter Wert, der sich u. a. in internen Richtlinien wiederfindet (siehe Indikatoren **C3.3** und **A1.1**). Eine Vielzahl an nachhaltigen Maßnahmen haben wir bereits vor der Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsziele umgesetzt, so zum Beispiel:

- Nutzung von 100 % Ökostrom einer reinen Ökostromanbieterin.
- Einbau von Bewegungsmeldern an vielen Standorten und darüber Steuerung eines kurzfristigen automatischen Abschaltens von Lichtquellen.
- Umstellung und anhaltende Nutzung der Beleuchtung auf Basis energiesparender LED-Technik, auch bei neuen Standorten/Neuanschaffungen von Lampen und anderen Beleuchtungsmitteln.
- Sämtliches Verbrauchspapier muss Recyclingpapier sein.
- Leasing von Firmenwagen, die maximal 115 g CO<sub>2</sub> pro km ausstoßen dürfen.

- Umstellung von 85 Standorten auf die Nutzung von Wasserspendern mit einem hochwertigen Filtersystem, so dass Transportemissionen und Materialverbrauch von Flaschen entfallen. Sofern an sehr kleinen Standorten keine Wasserspender verfügbar sind, wird Wasser nur in umwelt- und gesundheitsfreundlichen Glasflaschen gekauft.
- Umstellung des zweiten Bildschirms der Teilnehmerplätze auf durchgängig energiesparende Produkte 2018 (der erste Bildschirm ist bereits seit mehreren Jahren ein hochwertig energiesparendes Modell).
- Umstellung auf nachhaltige Werbemittel und weitere Maßnahmen (siehe Thema A).

Umweltkonten können wir für 2018 zu folgenden Indikatoren ermitteln:

- Transporte: 6.000 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
betrifft interne Lieferungen und externen Versand,  
Berechnung: 12.000 Paketsendungen à 500 Gramm CO<sub>2</sub>/Sendung  
[Quelle: Durchschnittswert TNT Versanddienstleister]
- Benzinverbrauch: 107.600 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
betrifft Verbrauch aller Firmenwagen auf Benzinbasis,  
mit Verbrauch von ca. 40.000 l Benzin/Jahr)
- Dieselverbrauch: 291.000 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
betrifft Verbrauch aller Firmenwagen auf Dieselbasis,  
mit Verbrauch von ca. 100.000 l Diesel/Jahr
- Stromverbrauch: 1.447.669 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
Hochrechnung aller Standorte mit Verbrauch von 2.647.142 kWh/Jahr
- Für die Jahre 2016–2018 zeigt sich ein deutlicher Rückgang des Stromverbrauchs trotz steigender Anzahl der Standorte:

JAH R	ANZAHL SO	VERBRAUCH KWH	DIFFERENZ KWH
2015	168	2.922.037	1,92
2016	209	2.557.957	2,39
2017	239	2.647.142	2,32

- Gasverbrauch: ca. 273.460 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
betrifft Erdgasheizungen an entsprechenden Standorten mit Verbrauch von 1.243.000 kWh/Jahr
- Heizenergie: 355.320 kg CO<sub>2</sub>/Jahr  
betrifft Fernwärme und Wasserverbrauch an entsprechenden Standorten mit Verbrauch von 2.961.000 kWh/Jahr
- Papierverbrauch: 164.740 kg CO<sub>2</sub> (ca. 68.60 kg/Jahr bzw. 14.000.000 Seiten Papierkauf/Jahr)

- Verbrauch von Trinkwasser: 32.500 m<sup>3</sup> betrifft ca. 130.000 m<sup>2</sup> Fläche aller Standorte überwiegend energetisch neutrales Kaltwasser
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltauswirkungen: nicht zutreffend.

Daraus ergibt sich ein gesamter CO<sub>2</sub>-Ausstoß von ca. 2.650.000 kg für das Jahr 2018.

Die o. g. Verbrauchsdaten werden zum Teil standardmäßig erhoben (z. B. Papierverbrauch und Stromkosten). Die Erhebung ausführlicher Daten ist mit einem sehr hohen Rechercheaufwand (Zusammenrechnung aller Einzelbelege von über 200 Standorten etc.) verbunden, weshalb wir hier nur die Daten für 2018 darstellen. Die Daten für 2016 und 2017 liegen vermutlich unter den o. g. Werten, da die Firma bis 2018 gewachsen ist, d. h. mehr Standorte, Mitarbeitende und Teilnehmende hinzugewonnen hat. Beim Stromverbrauch ist jedoch ein deutlicher Rückgang über die Jahre 2016–2018 sichtbar (siehe Tabelle oben), den wir auf energiesparende Maßnahmen (LED-Beleuchtung, energieeffizientere IT-Ausstattung etc.) zurückführen.

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

---

Selbsteinschätzung: 3 Punkte

Fremdeinschätzung: 1 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir verfolgen weiterhin das Ziel, unseren Energieverbrauch/je Teilnehmende zu verringern. Dazu möchten wir automatisiertes Standby und Wake-on-LAN-System einführen. Im Berichtszeitraum hatten wir dafür nach Umsetzungslösungen gesucht, die durch das häufig nächtliche Bespielen der Rechner mit Software-Updates erst seit Ende 2018 zur Umsetzungsreife gekommen sind.

## E3.2 Relative Auswirkungen.

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

Aufgrund unserer erheblichen Entwicklungen im Bereich Digitalisierung schätzen wir, dass die WBS TRAINING AG hier überdurchschnittlich abschneidet. Der überwiegende Teil der Weiterbildungsangebote erfolgt virtuell, die zur Verfügung gestellten Lernmittel sind zunehmend digital, Transportaufwand wurde reduziert, bei den eingekauften Produkten wird auf deren ökologische Nachhaltigkeit geachtet, nur um einige Punkte aus den vorigen Kapiteln noch einmal zu benennen.

---

Selbsteinschätzung: 2 Punkte

Fremdeinschätzung: 1 Punkte

---

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

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend. Einer Betriebsgenehmigung im eigentlichen Sinne bedarf es nicht. Lediglich seitens unserer Vermieter/Verwalter der einzelnen Standorte benötigen wir die Genehmigung zum Betreiben eines Bildungsstandorts auf dessen Mietfläche. Diese ist eine unabdingbare Voraussetzung zur Eröffnung eines Standorts. Beschwerden von Anwohnenden, benachbarten Unternehmen oder von anderen Stakeholdern bzgl. ökologischer Belastungen wurden bisher nicht geäußert. Die Dienstleistung der WBS TRAINING AG geht ohne hohe Risiken für Umweltschäden einher.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

# E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.

## E4.1 Transparenz.

Die WBS TRAINING AG ist Mitglied des Vereins zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie und erstellte für das Jahr 2015 erstmals eine Gemeinwohlbilanz. Nach dem Ende 2016 erfolgreich abgeschlossenen externen GWÖ-Audit wurde der komplette Gemeinwohlbericht inklusive Bilanzergebnis extern über die Webseite der WBS TRAINING AG veröffentlicht ([www.wbstraining.de/unternehmen](http://www.wbstraining.de/unternehmen)). Mit folgenden Maßnahmen haben wir zusätzlich auf unseren Gemeinwohlbericht aufmerksam gemacht:

- verschiedene selbst initiierte Pressemeldungen,
- Aushänge an den Standorten mit Link und QR-Code zum schnellen Auffinden,
- Einbezug des Aushangs und/oder des GWÖ-Logos in unseren Auftritt bei Messen u. a. öffentlichen Veranstaltungen,

Hinweis auf unseren Gemeinwohlbericht und weiterer gemeinwohlorientierter Themen durch den Vorstand bei öffentlichen Veranstaltungen, Interviews und Publikationen, z. B. in den Unternehmermagazinen „Derivate“ (02/2016), „Unternehmer“ (04/2018), verschiedenen Regionalzeitungen, in Kooperation mit SODI e. V. (siehe [E2.2](#)) etc.

- gezielte Vorstellung und Kommunikation unserer GWÖ-Erfahrungen und Bilanzergebnisse bei relevanten Veranstaltungen, z. B. Unternehmerkongress in Stuttgart, AlsterBarCamp, GWÖ-Unternehmerkonferenz 2018, Informationsveranstaltung GWÖ Landshut 2017/18.
- Vorstellung unseres GW-Berichts inkl. Bilanz bei Wirtschaftsprüfenden und Prüfenden des Finanzamts,
- Vertretung der WBS GRUPPE bei der Jahressitzung 2018 der GWÖ Berlin-Brandenburg
- Über den Bericht und Auditergebnisse Entwicklung einer Zusammenarbeit mit dem LernSINN erlebBAR e. V. und weiteren Kooperationspartnern für ein gemeinsames Kooperationsprojekt zur Entwicklung von sogenannten Gemeinwohl-Hubs – einer gemeinwohlorientierten Alternative zu Festanstellung und Freiberuflichkeit von Fachkräften.
- Unterstützung des GWÖ-Unternehmensportals: Unternehmensspende der WBS TRAINING AG in Höhe von 14.400€ als Beitrag zur Realisierung des GWÖ-Unternehmensportals. Die Idee und die Zusage waren 2018 zwischen Christian Felber und Heinrich Kronbichler vereinbart worden, die Umsetzung folgte 2019.
- Teilnahme und Podiumsgespräche des Vorstands beim Fachgespräch „Wohlstand ist mehr als Wachstum. Nachhaltigkeit in die Bilanzen“ im Bundestag,
- Beteiligung an mehreren Studien und Forschungsarbeiten zur GWÖ von wissenschaftlichen Instituten, Studenten und dem GWÖ-Verein. Dabei Weitergabe unserer Bilanzergebnisse sowie unserer Erfahrungen mit der GWÖ, dem Bilanzierungsprozess und weiterer Einschätzungen als Interviewpartnerin/Studententeilnehmerin.

---

Selbsteinschätzung: 7 Punkte

Fremdeinschätzung: 6 Punkte

---

Verbesserungspotenziale: Wir werden prüfen, ob künftig auch die Veröffentlichung unseres Auditberichts zur Gemeinwohlbilanzierung sinnvoll ist.

## E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung.

Die einzelnen Standorte der WBS TRAINING AG beteiligen sich an lokalen bzw. regionalen Weiterbildungsverbänden, die bundesweit unterschiedlich organisiert sind. Darin sind neben den Weiterbildungseinrichtungen auch öffentliche und zivilgesellschaftliche Interessensgruppen vertreten, z. B. IHKs, Kostenträgerinnen, regionale NROs und Vereine, bspw. zur Repräsentation von Menschen mit Behinderungen oder andere Interessensgruppen. In Form von regelmäßig, meist quartalsweise, stattfindenden Präsenztreffen finden Dialog und konstruktiver Austausch zu gemeinsamen Themen statt, die nach Bedarf auch zwischen den Treffen in kleineren Arbeitsgruppen gemeinsam bearbeitet werden.

Außerdem ist die WBS TRAINING AG in mehreren überregionalen Netzwerken, Vereinen und Kooperationsverbänden aktiv vertreten, die weitere staatliche und zivilgesellschaftliche Berührungsgruppen einschließen (siehe D2). Wir sind bspw. in verschiedenen Arbeitsgruppen des BITKOM-Verbands aktiv im Austausch mit zuständigen Beauftragten staatlicher Behörden/Ministerien, der Gewerkschaften, der Fachöffentlichkeit, mit Interessensverbänden, z. B. für digitale Medien und für Datenschutz.

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

Im Rahmen von zeitlich begrenzten Aktionen, Projekten oder Events arbeiten wir mit verschiedenen Berührungsgruppen (Fachöffentlichkeit, interessierte Einzelpersonen, Nachbarschaft, Absolventinnen, ehemaligen Kundinnen, Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen etc.) zusammen. Dies erfolgt z. B. in Form der Barcamp-Reihe, in der wir einerseits inspirierende Impulsvorträge zu aktuellen gesellschaftlichen Themen, bspw. auch zur GWÖ, anbieten. Andererseits geben wir im Barcamp-Format den Teilnehmenden den Raum, ihre selbst bestimmten Themen vorzustellen, sich dazu auszutauschen und ggf. weiterführend daran zu arbeiten. Mit unserem Format, der Roadshow der WBS AKADEMIE, sprechen wir ähnliche gesellschaftliche Berührungsgruppen an, widmen den Abend aber jeweils einem gezielten Thema, zu dem wir nach einem Impulsvortrag Gelegenheit für den Austausch geben. Dabei stellen wir den Teilnehmenden sowie weiteren Interessierten über unsere Social-Media-Kanäle kostenfreie Inhalte zu aktuellen Themen zur Verfügung, z. B. Zusammenarbeit und neue Arbeitsformen, Menschenkenntnis, Arbeits- und Bewerbermarkt, Vertriebsthemen etc. Auch daraus ergeben sich gelegentlich Arbeitsthemen mit der Öffentlichkeit, z. B. Ideen für Veränderungen und neue Kooperationen, die im Nachhinein weiterverfolgt werden.

Die WBS TRAINING AG, meist vertreten durch den Vorstand, durch Bereichsleitungen oder Fachpersonal, nimmt außerdem ähnliche Einladungen von Berührungsgruppen und Kooperationspartnerschaften wahr und beteiligt sich aktiv am Austausch und der Mitgestaltung von gemeinsamen Themen. Dazu gehört z. B. auch die Teilnahme an Veranstaltungen der GWÖ (siehe E4.1). Netzwerkveranstaltungen für die interessierte Öffentlichkeit führten wir auch gemeinsam mit dem Verein Mehrwertvoll e. V. zu Themen wie „Kooperation statt Konkurrenz“ und „Nachhaltigkeit“ durch. Bei Letzterem wurde Ende 2018



z. B. ein Catering mit Lebensmitteln, dessen Mindesthaltbarkeitsdatum abgelaufen war, angeboten und dabei auf die Möglichkeiten von effizienter und effektiver Ressourcennutzung aufmerksam gemacht. Die Teilnehmenden griffen dieses Thema sehr gut auf und es entstanden Kontakte für die weitere Zusammenarbeit von Mitarbeitenden der WBS GRUPPE mit Mitgliedern des Vereins.

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

---

Selbsteinschätzung: 5 Punkte

Fremdeinschätzung: 3 Punkte

---

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

Dieser Negativ-Aspekt ist nicht zutreffend. Intransparenz und bewusste Fehlinformation der Öffentlichkeit entsprechen nicht dem ethischen Verständnis der WBS TRAINING AG und werden intern nicht zugelassen.

---

Selbsteinschätzung: 0 Punkte

Fremdeinschätzung: 0 Punkte

---

Ausblick.



# Kurzfristige Ziele.

Unsere Gemeinwohlbilanz für das Jahr 2015 zeigte auf, dass wir keine unternehmensweit ausgerichtete Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie hatten. Diese Erkenntnis haben wir aufgegriffen und zunächst eine gruppenweite Strategie entwickelt, die auch auf nachhaltig orientierte Themen und Werte eingeht. Aus dieser haben wir Nachhaltigkeitsziele für die WBS GRUPPE mit zugehörigen aktuellen TOP-Maßnahmen sowie Impulsen für weitere Maßnahmen abgeleitet. In den o. g. Themen sind wir auf ausgewählte Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen bereits eingegangen.

# Langfristige Ziele.

Auch an dieser Stelle möchten wir auf unsere o. g. Strategie der WBS GRUPPE und die Nachhaltigkeitsziele verweisen. Die Orientierung an diesen Zielen ist langfristig ausgelegt. Während die o. g. aktuellen TOP-Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitszielen auf kurzfristige Themen ausgerichtet sind, werden die o. g. Impulse für weitere Maßnahmen mittelfristig wirksam. In die jährliche Formulierung bzw. Aktualisierung der strategischen Ziele der gesamten WBS GRUPPE fließen die Nachhaltigkeitsziele mit ein, so dass sie auch bei der Formulierung der Jahresziele der einzelnen Bereiche als Orientierung dienen.

Ebenso gelten die ethischen Grundsätze der WBS GRUPPE als langfristige Orientierung für unser nachhaltiges Verständnis im Umgang mit Kooperationspartnerinnen, den Kundinnen, Lieferantinnen und anderen Stakeholdern.

# EU Konformität.



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

Sinn und Zweck der Unternehmung wurden bereits in der Einleitung beschrieben. Der nachhaltige Umgang mit den Kundinnen, den Mitarbeitenden und den genutzten Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil zu deren Erfüllung.

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

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

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

Wesentliche Risiken bezüglich der Einhaltung sind:

- Scheinselbstständigkeit – zur Minimierung sind wir dazu übergegangen, Trainerinnen häufiger fest anzustellen.
- Energie – wir beziehen Strom fast ausschließlich von nachhaltig wirtschaftenden Anbieterunternehmen.
- IT Hardware – Bedarf an neuer Hardware wird durch verschiedene Maßnahmen minimiert.

Auch durch den Fokus auf virtuelle Schulungen gelingt es uns, diese Risiken zu verringern und unsere Bildung stärker ökologisch und nachhaltig auszurichten.

# Der Erstellungsprozess.



# Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz.

Die vorliegende Gemeinwohlbilanz wurde in folgenden Prozessschritten erstellt:

---

Steuerung des gesamten Prozesses durch das unternehmensinterne GWÖ-Team

---

Oktober 2018: Auftaktworkshop mit Vertreterinnen aller Fachbereiche und der Bildungsstandorte. Darin wurden Kontext, Standards, Vorgehen und weitere Informationen zur Erstellung der GW-Bilanz vorgestellt bzw. gemeinsam erarbeitet.

---

November–Dezember 2018: Phase der Datensammlung je Thema

---

Januar–Februar 2019: Evaluierungsworkshops je Thema mit Vertreterinnen relevanter Fachbereiche

---

März–Juni 2019: Erarbeitung des Gemeinwohlberichts

---

Juli 2019: interne Prüfung und fachliche Verifikation aller Berichtsinhalte durch die Fachvertreterinnen aller Unternehmensbereiche

---

Anfang August 2019: Finalisierung des Gemeinwohlberichts und Einreichung zum externen Audit.

---

Insgesamt waren ca. 55 Kolleginnen und Kollegen in die Erarbeitung des Gemeinwohlberichts und der Gemeinwohlbilanz involviert.

Datum: August 2019

# Anhang.



# Anhang 1

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

## Inhalt

1. Ziel dieser Richtlinie	138
2. Kriterien für unethisches Handeln von potentiellen Kooperationspartner/-innen und Geschäftskund/-innen:	138
2.1 Allgemeine Kriterien/Richtlinien	138
2.2 Werte und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen	138
2.3 Vorgehen bei der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen	139
3. Kriterien für unethisches Handeln von Einzelkund/-innen (z. B. Bildungsteilnehmer/-innen)	140
3.1 Allgemeine Kriterien/Richtlinien	140

Das vorliegende Dokument wurde mit Auftrag eines Flow-Beschlusses vom 29.06.2017 durch eine Arbeitsgruppe (bestehend aus Herrn Liebhardt, Frau Asmus, Frau Iglesias, Frau Federgreen) erarbeitet. Nach ausführlicher Feedbackmöglichkeit wurde die Einführung dieser Richtlinie im Flow-Meeting am 14.12.2017 wie folgt beschlossen:

„Die Richtlinie wird, so wie im Entwurf bekannt gegeben, verabschiedet. Künftige Anwendungsbeispiele für diese Leitlinien werden intern veröffentlicht. Bei Bedarf ist ein weiterer Diskurs zu dieser Richtlinie anhand von real auftretenden Fällen möglich. Alle Führungskräfte werden beauftragt, ihre Mitarbeiter mit Kundenkontakt über diese Richtlinie zu informieren.“

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

## 1. Ziel dieser Richtlinie

Die WBS GRUPPE hat eine wertschätzende Unternehmenskultur und ist geprägt von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit. Diese klaren Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit allen Menschen. Diese ethischen Grundsätze und Werte gilt es zu schützen und zu kommunizieren sowie im täglichen Geschäftsleben gegenüber Geschäftspartner/-innen umzusetzen. Mit Geschäftspartner/-innen, die stark von unseren ethischen Grundsätzen abweichen, möchten wir nicht zusammenarbeiten.

## 2. Kriterien für unethisches Handeln von potentiellen Kooperationspartner /-innen und Geschäftskund /-innen:

### 2.1 Allgemeine Kriterien / Richtlinien

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

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

Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit strikt ab und toleriert dies auch nicht bei Geschäftspartner/-innen.

Die WBS GRUPPE bekennt sich zu einem verantwortungsvollen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt und legt großen Wert darauf, dass ihre

Geschäftspartner/-innen ebenso verantwortungsvoll mit der Umwelt umgehen. Sie begreift sich deswegen als innovatives und nachhaltiges Unternehmen. Dies begreift sie als Zukunftsinvestition, bei dem ethisches Verhalten genauso wichtig ist wie Gewinn. Entsprechend erkennt sie ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft an.

Die WBS GRUPPE versteht sich als ein gewaltfreies Unternehmen und berücksichtigt dies auch bei ihren Geschäftspartner/-innen.

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

Die WBS GRUPPE lehnt jegliche Form von Korruption strikt ab, was selbstverständlich auch ihre Kooperation mit Geschäftspartner/-innen einbezieht.

### 2.2 Werte und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen

Im Umgang mit ihren Kund/-innen und Geschäftspartner/-innen richtet sich die WBS GRUPPE nach folgenden Werten und Tugenden ethischer Kundenbeziehungen:

**Respekt:** Respektvoller Umgang mit anderen als Mensch und mündiger Bürger; Respekt vor Glaube, Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht. Wir akzeptieren Weltbild und Weltanschauung des Gegenübers gemäß unserer Werte.

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

**Ehrlichkeit / Transparenz:** Sagen, was man meint und meinen, was man sagt. Offenheit über die eigenen Absichten, das eigene Angebot und dessen Herkunft.

---

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

---

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

---

Der Sinn der WBS GRUPPE gibt uns Orientierung in unserem Handeln:

Wir sehen das Potential in jedem Menschen und wachsen vertrauensvoll zusammen. Wir geben Kraft zur Entfaltung und Erneuerung.

## 2.3 Vorgehen bei der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen

In der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen prüft die WBS GRUPPE, ob ein/-e potentielle/-r Geschäftspartner/-in bzw. Kunde/-in unseren ethischen Kriterien entspricht. Dafür ist die jeweilige Führungskraft, unter der die Geschäftsanbahnung erfolgt, selbst verantwortlich nach ihrem guten Gewissen. Die Prüfung erfolgt mittels eines kurzen Tests mit folgenden Leitfragen:

- a) Verletzt die Kooperation rechtliche Normen? (Compliance-Test)

---

- b) Könnte die Kooperation Konsequenzen für andere Kooperationspartner/-innen haben? Werden dort moralische Gefühle verletzt? (Konsequenzen-Test)

---

- c) Könnte diese Kooperation spezielle (moralische) Verpflichtungen verletzen, die wir unseren Kunde/-innen und der Firma gegenüber haben? (Verpflichtungs-Test)

---

- d) Führt die Kooperation dazu, dass Lasten ungleich verteilt werden? (Gerechtigkeitstest)

---

- e) Könnte unser Handeln Prinzipien allgemein anständigen Verhaltens verletzen (z. B. Wohlwollen, Ehrlichkeit etc.) (Common Decency-Test)

---

- f) Stimmt die Kooperation mit unseren Werten überein? (Tugend-Test)

---

- g) Gefährdet die Kooperation unsere Integrität, indem sie von unseren Prinzipien und Werten „abgespalten“ ist? (Integritäts-Test)

---

Sofern die jeweils verantwortliche Führungskraft keine eindeutige Antwort auf die o. g. Fragen findet und nicht eindeutig über eine (Nicht-)Kooperation entscheiden kann, erwartet die WBS GRUPPE folgendes Verhalten von ihren betreffenden Mitarbeiter/-innen:

  - a) Recherche/Einholen konkreter Informationen zum Verdachtsfall

---

  - b) Rücksprache mit dem potentiellen Kooperationspartner/-in zum Verdachtsfall und Verifikation der eingeholten Informationen

---

  - c) Wenn danach kein eindeutiges Ergebnis, dann Team-Beratung mit dem Ziel eine begründete Entscheidung zu treffen

---

  - d) Wenn danach kein eindeutiges Ergebnis, dann: Einberufen eines Entscheidungsgremiums zur Besprechung/Entscheidung wie mit dem Einzelfall umgegangen wird. Entscheidungsgremium bestehend aus Vertreter/-innen betroffener

Bereiche/Regionen/Standorte, ein/-e Peer Vertreter/-in (z. B. andere/-r Bereichs-/Regionalleiter/-in), Vertreter Vorstand/Geschäftsbereichsleiter/-in, Vertreter/-in GWÖ-Team

---

e) Entscheidung des Gremiums entsprechend den ethischen Grundsätzen der WBS GRUPPE bzw. Interpretation dieser im Sinne des „ethischen Gewissens“ der WBS GRUPPE.

## 2.4 Mögliche Maßnahmen / Entscheidungen:

... bei unethischem Handeln von potentiellen Kooperationspartner/innen und Geschäftskund/-innen:

Ablehnung der angefragten Kooperation bzw. des Kundeninteresses

---

Betrachtung der Möglichkeiten einer positiven/ethischen Einflussnahme auf den/die Kooperationspartner/-in, die eine Kooperation bewirken könnte. Wie könnte die WBS GRUPPE diese umsetzen? Ggf. Maßnahmen/Bedingungen dazu benennen.

---

Formulierung sonstiger konkreter Bedingungen, durch die eine Zusammenarbeit ethisch vertretbar wird und die ggf. positive Nebeneffekte hat (z.B. aufmerksam machen des/der Kooperationspartner/-in auf Relevanz/Wirkung seines unethischen Verhaltens)

---

Abwägen von sonstigem Kosten – Nutzen einer Nicht-Zusammenarbeit im Ausnahmefall: Entscheidung für eine Kooperation mit einem/-r nicht-ethischen Kooperationspartner/-in, sofern dies ausdrücklich begründet und durch Vorstand/Geschäftsbereichsleiter/-in ethisch vertreten wird.

---

## 3. Kriterien für unethisches Handeln von Einzelkund / -innen (z.B. Bildungsteilnehmer / -innen)

### 3.1 Allgemeine Kriterien / Richtlinien

Die WBS GRUPPE verpflichtet sich im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten auf die Einhaltung von ethischen Standards. In diesem Sinne möchte sie unethisches Handeln von Einzelkund/-innen verhindern. Zu unethischem Handeln von Einzelkund/-innen zählen v. a.:

---

Bekanntnis zu rassistischer, fremdenfeindlicher, sexistischer oder religiös-extremistischer Gesinnung

---

Beeinflussung anderer Personen durch extremistische Einstellungen

---

Jegliches diskriminierendes Verhalten gegenüber Teilnehmer/-innen und anderen Personen

---

Versuche von Bestechung, Übervorteilung, Manipulation (von z.B. Prüfungsergebnissen, Zensuren) etc.

---

### 3.2 Vorgehen und mögliche Maßnahmen bei Verdacht auf unethisch AGierende Einzelkund / -innen bzw. Teilnehmer / -innen

Da die WBS GRUPPE hauptsächlich Bildungsprodukte und Dienstleistungen zur Integration in den Arbeitsmarkt anbietet, die potentiell jedem Menschen zugutekommen können, gibt es keine generelle Einschränkung der Zusammenarbeit mit unethischen Einzelkunden/innen bzw. Teilnehmer/-innen. Wir sind der Auffassung, dass durch Bildung auch weniger ausgeprägt ethisch orientierte Kunden eine Erweiterung ihrer fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen erfahren, sowie ggf. ihres Weltbildes, was wiederum zu

einer Verbesserung ihrer ethischen Orientierung beitragen kann. Insofern halten wir eine generelle Verhinderung des Angebots von Bildungsprodukten für unethische Kunden nicht für sinnvoll.

Jedoch ist es uns wichtig, dass Einzelkunden/-innen den Besuch eines Bildungsangebots bei der WBS GRUPPE nicht für die Beeinflussung anderer Personen, z.B. durch die Verbreitung von unethischen Gesinnungen nutzen. In den AGB der WBS GRUPPE wird die Verbreitung von unethischen Dokumenten oder Darstellungen verboten. Diese AGB erhält jeder Einzelkunde/-in mit dem Qualifizierungsvertrag und erklärt sich mit diesen einverstanden. Es gibt eine Anweisung des Vorstands, aktiv unethisch AGierende Teilnehmer/-innen nicht aufzunehmen bzw. zu halten. Hierzu kann je nach Einzelfall die/der verantwortliche Mitarbeiter/-in nach kollegialer Beratung mit ihrer/seiner Führungskraft und ggf. dem Team entscheiden, ob der Ausschluss eines Einzelkunden sinnvoll und begründet ist.

### 3.3 Folgendes Vorgehen im Falle unethischer Einzelkunden wird empfohlen:

Gespräch mit dem betreffenden Einzelkunden suchen und versuchen eine Verhaltensänderung zu bewirken

In jedem Fall eine unethische Beeinflussung anderer Teilnehmer/-innen vermeiden (z.B. Verbreitung unethischer Gesinnung oder diskriminierendes Verhalten sofort ansprechen und verbieten). Hierbei ggf. auf den Qualifizierungsvertrag und AGB berufen.

Beratung mit Führungskraft und ggf. Team, wie mit dem betreffenden Einzelkunden weiter umgegangen wird und welche Möglichkeiten der Einflussnahme es noch gibt.

Peer-Beratung der Führungskraft mit anderer Führungskraft und/oder mit Gebietsleiter/-in über Konsequenzen

letzte Konsequenz: Ausschluss des betreffenden Einzelkunden vom Bildungsangebot der WBS GRUPPE und ggf. Information des Förderträgers.

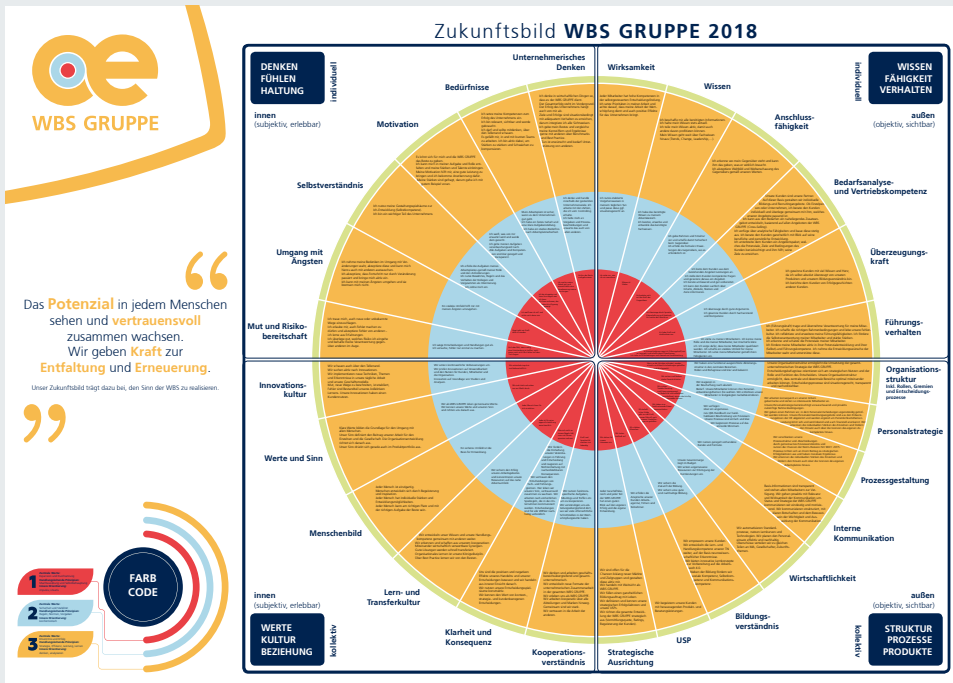
## 4. Abschluss

Nach intensiver Diskussion dieser Richtlinie im Managementgremium der WBS GRUPPE wurde deutlich, dass eine Ethikrichtlinie kaum eindeutige Vorgaben und Handlungsanweisungen geben kann, sondern vielmehr eine Orientierung für das Treffen von richtigen Entscheidungen im Sinne unserer ethischen Grundsätze bietet. Entsprechend geben die in dieser Richtlinie genannten Vorgehensweisen und Maßnahmen einen Spielraum für sinnvolle Entscheidungen im Einzelfall.

Bitte seien Sie sich unserer ethischen Grundsätze in ihrem Denken und Handeln immer bewusst und nutzen Sie den gegebenen Spielraum verantwortungsbewusst und im Einklang mit Ihrem guten Gewissen als Mitarbeiter/-in und Entscheidungsträger/-in der WBS GRUPPE.

# Anhang 2

## Zukunftsbild WBS GRUPPE 2018.



# Anhang 3

## Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen der WBS GRUPPE in 2018.

### **Gesundheitsförderung:**

Seminar JobFood: zwei Grundlagenseminare, ein Aufbau-seminar mit je 15 Teilnehmenden (Seminar-inhalte siehe unten)

---

Seminar zu Meditation und Entspannung: Zwei Durchgänge über je zwölf Wochen mit zwei flexiblen Modulen je Woche von Integrale Vision, mit je 16 Teilnehmenden (Inhalte siehe unten)

---

Bewegte Pause: Bewegungsübungen während der Mittagszeit (online für alle verfügbar, zweimal wöchentlich live, sowie Aufzeichnungen verfügbar)

---

Fitness: Kooperationen mit zwei Fitnessstudio-ketten mit Rabattmöglichkeit für Mitarbeitende

---

Sportangebote in Zentrale Berlin: Yoga (ca. 100 Stunden/Jahr), Fit im Büro (ca. 50 Stunden/Jahr) wurden von ca. 40 Mitarbeitenden insgesamt genutzt, Massagen am Arbeitsplatz (Angebot nur an großen Standorten auf Nachfrage der Mitarbeitenden)

---

Impulsvorträge zu Gesundheitsthemen (Bewegung, Faszientraining, gesundes Fasten, Ernährungsthemen etc.)

---

Kurzmeditation bzw. Stille Minute zu Beginn jeden Meetings

---

Trainings zu Achtsamkeit in Präsenz: ein bis zwei Kurse/Jahr (je 12 – 15 Teilnehmende)

---

Training speziell für Führungskräfte: Retreat in einem Kloster zum Thema Führungswerte, inklusive mindestens drei langer Meditationen/Tag und Schweigeübungen. Wegen großem Interesse werden seit 2016 auch Teil 2 und Teil 3 zu diesem Seminar angeboten (drei Seminare/Jahr, mit je 12 – 16 Teilnehmenden)

---

### **Arbeitsschutz:**

Vereinbarung: jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf einen elektrisch höhenverstellbaren Tisch und einen ergonomischen Stuhl

---

Erneute Bedarfsprüfung Brandschutz Helferschulung

---

Beauftragung eines Dienstleisters mit zentral organisierter Brandschutz Helferschulungen für Frühjahr 2019

---

Transparente Darstellung aller Arbeitsschutzprozesse im WIP (für alle Mitarbeitenden zugängliches Prozessmanagementtool)

---

Durchführung und interne Berichterstattung zu den Arbeitsausschuss-Sitzungen

---

Impulsvortrag Betriebliche Suchtprävention

---

Seminar Betriebliche Suchtprävention (7 x eine Stunde, 8 Teilnehmende, Inhalte s. u.)

---

Neu eingeführt: Gefährdungsbeurteilung Mutter-schutz

## Förderung gesunder Ernährung:

Seminar zur Vereinbarkeit von gesunder Ernährung und Arbeitsalltag

---

Angebot von regionalem Bioobst für alle Mitarbeitenden

---

Möglichkeiten zum Kochen bzw. Zubereiten von eigenen Mahlzeiten durch Mitarbeiterküchen oder an kleinen Standorten Teeküchen, mindestens ausgestattet mit Kochfeldern und Kühlschränken

---

Angebot an Kaffee und Tee auf Biobasis, sowie Trinkwasser (hochwertiges Filtersystem für Leitungswasser)

---

## Inhalte des Seminars Job Food:

### 1 Basis Stoffwechsel, Ernährung und Leistungsfähigkeit

Wie funktioniert mein Stoffwechsel?

Warum ist der eigene Stoffwechsel so wichtig für mein Wohlbefinden/Gewicht?

Reicht es nicht einfach, weniger zu essen?

Eine gute Versorgung mit Nähr- und Vitalstoffen bestimmt unsere Stoffwechselaktivität.

---

### 2 Powerfood – Das richtige Essen zur richtigen Zeit

Wann essen Sie Ihre erste Mahlzeit?

Wie oft essen Sie am Tag?

Wieviel Essen benötigen Sie?

Essen liefert uns Energie. Sie erfahren Hintergründe und flexible Vorgaben für regelmäßige Mahlzeiten.

---

### 3 Den Büroalltag versüßen – Notfallschokolade oder echte Nervennahrung

Wie Sie sich geistig fit halten und gleichzeitig Heißhunger und Konzentrationsschwäche vorbeugen und Ihre Schublade mit Brainfood füllen.

---

### 4 Lieber Stress! Es is(s)t aus. Sorry. Ich ernähre mich jetzt anders.

Die Wechselwirkungen zwischen unserer Ernährung und Stress werden einmal genauer angeschaut. Stressesser und -hungerer erhalten gleichermaßen Tipps.

---

### 5 Der frühe Vogel braucht viel Kaffee.

Jedes Getränk hat abhängig von der Menge eine Wirkung auf uns. Wir schauen auf typische Bürogetränke und deren Wirkung. Finden sie heraus was Ihnen bekommt und lernen Sie erfrischende Alternativen kennen.

---

### 6 Achtsamkeit und Genuss

Unser Essverhalten und unser Körper- und Lebensgefühl hängen eng zusammen. Gewohnheiten zu verändern fällt uns oft schwer. Die Grundlage ist eine achtsame Haltung. Sie erfahren was das ist und wie Sie diese erlangen.

---

Unterstützt durch:

- Live-Vorträge im virtuellen Klassenzimmer
- Präsentation
- Teilnehmerunterlagen
- Gruppenübungen



## Inhalte des Seminars JobFood bleib dran (Aufbauseminar):

### 1 Rückblick & Ziele

8 Tipps um den Stoffwechsel anzukurbeln

---

### 2 Heißhunger

Achtsam bleiben

---

### 3 Alte und neue Gewohnheiten

Zwischenbilanz

---

### 4 Darmgesundheit

5 facts für Ihren Darm

---

### 5 vorbereiten, organisieren, einkaufen

eigene Ressourcen

---

Unterstützt durch

- Live-Vorträge im virtuellen Klassenzimmer
- Präsentation
- Teilnehmerunterlagen
- Gruppenübungen

## Inhalte des Seminars Betriebliche Suchtprävention:

### 1 Information über psychische Erkrankungen

Wissen zum Krankheitsbild Sucht

Verständnis für eine mögliche Suchtentwicklung

---

### 2 Auffälligkeiten und Ursachen

Wenn sich Substanzkonsum auf die Arbeit auswirkt...?

Sensibilisierung für Anzeichen einer möglichen Suchtentwicklung und deren Auffälligkeiten im betrieblichen Kontext

Co-Abhängigkeit am Arbeitsplatz

---

### 3 Hilfesystem

Informationen über das Hilfesystem

Beratung, Rehabilitation, Nachsorge,

Wiedereingliederung

Regionale Angebote und Vernetzung

---

### 4 Regelwerk und Zuständigkeiten

Was sind rechtliche Grundlagen?

Was legitimiert die Führungskraft, das Thema anzusprechen?

Spagat zwischen Fürsorgepflicht und Selbstverantwortung

Gesundheitsmanagement

Dienstvereinbarung als Grundlage für Handlungssicherheit

---

### 5 Kommunikation und Handlungskompetenz

Wie gehe ich mit Auffälligkeiten um/wann spreche ich den Betroffenen an?

Gesprächsarten, Gesprächsführung, Transparenz

---

## Inhalte des Seminars Meditation und Entspannung:

Das Meditationsprogramm besteht aus drei Modulen:

### 1. Einstiegsmodul

---

### 2. Stressbewältigung

---

### 3. Innere Ruhe und Entspannung

---

Ein Modul umfasst acht Lektionen und geht insgesamt über vier Wochen.

Zweimal wöchentlich findet eine geführte Meditation auf einer übersichtlich strukturierten e-Learning Plattform statt.

Jede Meditation dauert ca. 10–20 Minuten, die einfach am Arbeitsplatz oder zeitlich flexibel zu Hause durchgeführt werden kann.

Zugriff auf Blitzübungen für zwischendurch (Zeitumfang etwa 2–3 Min.)

## Ziele:

Besser mit Druck und Anspannung umgehen können

---

Beitrag zu mehr Ausgeglichenheit und Zufriedenheit

---

Steigerung der persönlichen Resilienz

---

Eine Wahrnehmung für das Wesentliche bekommen

---

Zu einer achtsamen und guten Lebensführung beitragen

---

Gesund und leistungsfähig bleiben

---

Lebenskraft und Lebensqualität zu verbessern

---

Ein Bewusstsein aufzubauen und sich selbst besser zu spüren

---

Innere Potentiale erkennen und entfalten

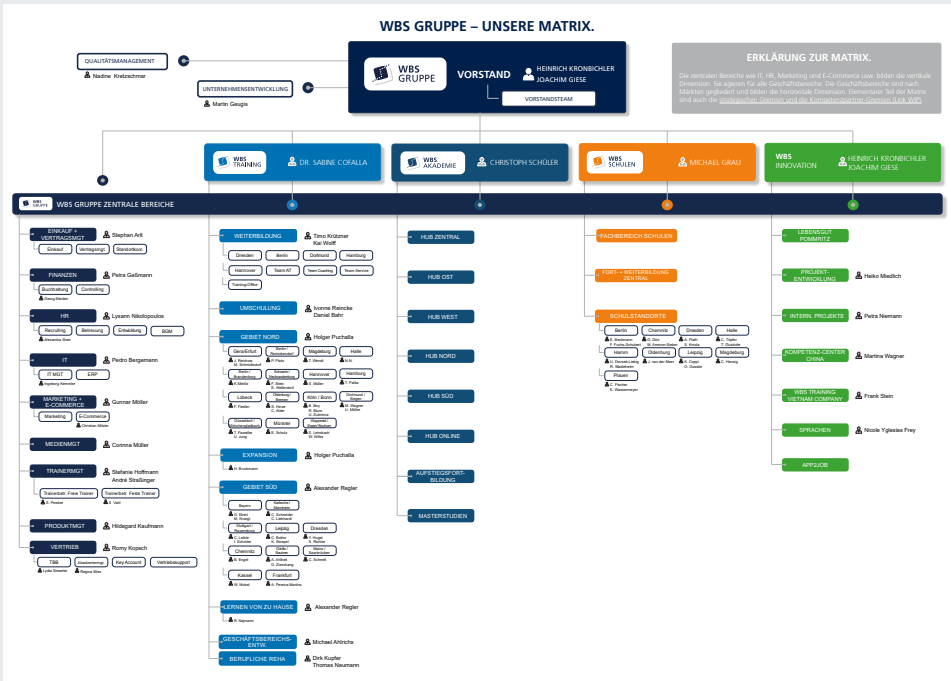
---

Einen guten Umgang mit Konflikten finden.

---

# Anhang 4

## Organigramm der WBS GRUPPE.



# Anhang 5

Testat.



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

**M5.0  
Vollbilanz**

**2016-2018**

Auditor\*In:  
**Nils Wittke  
Roland Wiedemeyer**

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: <b>-9</b>	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: <b>30 %</b>	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: <b>-7</b>	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: <b>20 %</b>
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>60 %</b>	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>40 %</b>	B3 Sozia-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: <b>60 %</b>	B4 Eigentum und Mitentscheidung: <b>10 %</b>
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: <b>60 %</b>	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: <b>20 %</b>	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: <b>40 %</b>	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: <b>40 %</b>
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: <b>70 %</b>	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: <b>40 %</b>	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: <b>30 %</b>	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: <b>60 %</b>
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: <b>70 %</b>	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: <b>50 %</b>	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: <b>10 %</b>	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: <b>50 %</b>

Testat gültig bis:  
**31. Januar 2022**

**BILANZSUMME:**  
**356**

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0, TestatID: t6ai  
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

## Impressum

Der Gemeinwohlbericht wird herausgegeben  
vom Vorstand der WBS TRAINING AG.  
– Ein Unternehmen der WBS GRUPPE –

nach der



Bilanzjahre 2016–2018

Verantwortlich:

Eva Asmus, Vorstandsreferentin

Christian Liebhardt, Regionalleiter Mannheim

Layout und Infografik: Carolin Oelsner

Firmensitz: Lorenzweg 5, 12099 Berlin

Telefon 0800 927 4444

[kontakt@wbs-gruppe.de](mailto:kontakt@wbs-gruppe.de)

[www.wbs-gruppe.de](http://www.wbs-gruppe.de)



