KULTURPROJEKTE BERLIN

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

KULTURPROJEKTE BERLIN GMBH

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE INFORMATIONEN 3
1.-4. STRATEGIE 3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen 3
2. Wesentlichkeit 4
3. Ziele 5
4. Tiefe der Wertschöpfungskette 7
5.-10. PROZESSMANAGEMENT 8
5. Verantwortung 8
6. Regeln und Prozesse 8
7. Kontrolle 8
8. Anreizsysteme 9
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 9
10. Innovations- und Produktmanagement 10
11.-13. UMWELTBELANGE 11
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 11
12. Ressourcenmanagement 11
13. Klimarelevante Emissionen 12
14.-18. GESELLSCHAFT 12
14. Arbeitnehmerrechte 12
15. Chancengerechtigkeit 13
16. Qualifizierung 14
17. Menschenrechte 15
18. Gemeinwesen 15
19.-20. COMPLIANCE 16
19. Politische Einflussnahme 16
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 16

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Inhalte:

- Unternehmensname und -logo: Kulturprojekte Berlin GmbH KULTURPROJEKTE BERLIN
- Website: https://www.kulturprojekte.berlin/
- Anzahl der Mitarbeitenden: 192 inkl. Auszubildenden und Praktikant*innen
- Berichtsjahr: 2019
- Kontakt: Kulturprojekte Berlin GmbH
  Klosterstraße 68, 10179 Berlin-Mitte
  T +49 (0)30 24749-700
  F +49 (0)30 24749-710
  info@kulturprojekte.berlin
- Nachhaltigkeitsbeauftragte: Katrin Dohne
- Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung: Moritz van Dülmen

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

Als gemeinnützige Landesgesellschaft fördern wir die Kultur und Kreativwirtschaft Berlins, konzipieren und informieren über Bildungsangebote für die vielfältige Berliner Museumslandschaft und entwickeln sowie realisieren Themenjahre, Veranstaltungen und Ausstellungen. Wir vermitteln Kultur, Kunst und Geschichte, vernetzen und beraten Künstler*innen, Kulturschaffende und Akteur*innen der Kreativwirtschaft. Stadtweite Großevents wie beispielsweise die Festivalwoche 30 Jahre Friedliche Revolution und Mauerfall, die Lange Nacht der Museen oder die Berlin Art Week gehören zu unseren Kulturprojekten. Wir realisieren die Berlin Ausstellung im Humboldt Forum, betreiben das Beratungszentrum Kreativ Kultur Berlin und bringen mit dem Museumsdienst Berlin Bildungs- und Vermittlungsangebote in die Berliner Museen.

1.-4. STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Antwort:

Kulturprojekte Berlin orientiert sich an dem Nachhaltigkeitsprofil des Landes Berlin, erstellt von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt. Dieses geht von der Annahme aus, dass ein nachhaltiger Wandel nur gelingen kann, wenn er das Wachstum der Stadt im Blick behält und dabei wirtschaftliche Interessen, soziale Gerechtigkeit, kulturelle Entfaltung und der Schutz natürlicher Lebensgrundlagen in Einklang gebracht werden können.

Wir arbeiten stetig an der Verbesserung unserer eigenen Leistungen in den Bereichen Unternehmensführung, Umweltschutz und Soziales: Dadurch stärken wir die Bindung zu unseren Mitarbeiter*innen, Dienstleister*innen, und zur breiten Öffentlichkeit und kreieren sowohl für unser Unternehmen, als auch für die Gesellschaft als Ganzes einen Mehrwert. Wir sehen Nachhaltigkeit als Chance, um uns im Bereich Arbeitgeberin-Attraktivität zu verbessern, positive Effekte auf unser Geschäft zu generieren und unser Risikomanagement zu optimieren.

Wir orientieren uns dazu an den folgenden sechs strategischen Handlungsfeldern:

- Dienstleister*innenbeziehungen,
- Lieferkettenmanagement,
- Mitarbeiter*innen,
- Umweltschutz,
- gesellschaftliches Engagement,
- Governance & Unternehmensführung.

Unsere Prioritäten liegen neben der Zusammenarbeit mit Dienstleister*innen und Mitarbeitern*innen darauf, Nachhaltigkeit in unsere Prozesse und unser Risikomanagement zu implementieren und so unsere Reputation langfristig zu stärken.

2. Wesentlichkeit

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

Antwort:

Als landeseigenes Dienstleistungsunternehmen in der Kunst- und Kulturbranche haben Nachhaltigkeitsaspekte eine hohe Relevanz für Kulturprojekte Berlin. Zum einen nimmt der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stetig zu. Zum anderen sehen sich u.a. unsere Zuwendungsgeber*innen und Auftraggeber*innen und Dienstleister*innen einer stetig wachsenden Sensibilität hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen auf Seiten von unseren Zielgruppen (Besucher*innen, User*innen etc.) gegenüber.
Folgende wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte spielen eine zentrale Rolle bei der Verfolgung der strategischen Unternehmensziele:

*Arbeitgeber*innen-Attraktivität:*
Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiter*innen unser wichtigstes Kapital. Um weiterhin mit der bekannten Qualität innovative Projekte für alle umsetzen zu können und kompetente Beraterin für Kultur- und Kreativwirtschaft zu sein, benötigen wir die talentiertesten Köpfe mit unterschiedlichsten Hintergründen und Erfahrungen. Durch eine zeitgemäße und flexible Personalpolitik, die Förderung eines inspirierenden Arbeitsumfelds sowie Weiterbildungsangebote innerhalb und außerhalb des Unternehmens stellen wir sicher, als attraktive Arbeitgeberin die bestqualifiziertesten Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten. Bei der Wahl des*r Arbeitgeber*in immer wichtiger geworden sind bei den Arbeitnehmer*innen in den letzten Jahren auch Aspekte der Unternehmensverantwortung im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen – eine Aufgabe, der wir uns angenommen haben.

Verbesserte Geschäftschancen:
Die Verbesserung unserer eigenen Nachhaltigkeitsperformance hilft uns, den sich verändernden Erwartungen an unsere Projekte und Maßnahmen zu entsprechen und eröffnet uns zudem neue Projektchancen. Bei einer wachsenden Anzahl an Ausschreibungsverfahren gehört nachgewiesenes Engagement im Bereich Nachhaltigkeit im Generellen sowie in spezifischen Bereichen wie beispielsweise Datenschutz zu den Standardvoraussetzungen.
Da zunehmend mehr Projekte zum Beispiel eine Integration von Nachhaltigkeit in ihrer Markenstrategie, in Marketing und Markenkommunikation forcieren, benötigen wir Dienstleister*innen mit der entsprechenden Expertise.
Darüber hinaus sind wir bemüht, unser Innovations- und Produktmanagement voranzutreiben, um unsere Ressourcennutzung und die unserer Zielgruppen möglichst nachhaltig zu gestalten.

Verbessertes Risikomanagement:
Durch die Implementierung einheitlicher Standards, durch die Wahl von Dienstleister*innen mit dem gleichen Werteverständnis, durch die Messung und das Management des ökologischen Fußabdrucks schützt Kulturprojekte Berlin die Reputation des Unternehmens und unserer Zuwendungs- und Auftraggeber*innen gleichermaßen. Darüber hinaus strebt Kulturprojekte Berlin den kontinuierlichen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen an, um ggf. Anpassungen im Nachhaltigkeitsprozess vornehmen zu können. Durch dieses Vorgehen werden Kosten sowie finanzielle, rechtliche und operative Risiken gesenkt.

3. Ziele

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

Antwort
Kulturprojekte Berlin GmbH verfolgt mit den unter Punkt 1 *Strategische Analyse und Maßnahmen* genannten strategischen Handlungsfeldern der GmbH folgende mittel- und langfristigen Ziele: hohe Arbeitgeberin-Attraktivität, nachhaltige Beschaffung und Umweltschutz. Eine weitere Differenzierung oder Priorisierung innerhalb dieser Ziele ist aktuell nicht geplant.

Arbeitergeberin-Attraktivität:
Unsere Mitarbeiter*innen sind das wichtigste Gut unseres Unternehmens. Nur gesunde, motivierte und engagierte Mitarbeiter*innen können optimale Leistungen für unsere Projekte und Maßnahmen erbringen und nur so kann unsere Geschäftstätigkeit sozial und ökonomisch nachhaltig sein. Daher ist es unser Ziel, unseren Mitarbeitern*innen weiterhin ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und langfristig leistungsfähig bleiben. Dazu gehört selbstverständlich die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten, die Wahrung von Menschenrechten und die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit. In diesem Kontext werden wir beispielsweise die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen regelmäßig in einer internen Befragung erfassen und beteiligen sie auf diese Weise. Weiterhin bieten wir kostenfreie Gesundheitsvorsorge auf freiwilliger Basis. Dieses Angebot umfasst eine jährliche Überprüfung der Arbeitsplätze durch einen Arbeitsschutzbeauftragten, Begleitung durch eine Betriebsärztin (u.a. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie kostenfreie Grippeschutzimpfungen), flexible Arbeitszeiten, passgenaue Teilzeitstellen mit der Möglichkeit zu Vollzeitumwandlung sowie Sportangebote. Darüber hinaus fördern wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen und ermöglichen so Teilhabe und persönliche Entwicklung.

Nachhaltige Beschaffung:
Im Rahmen der Vergabe von Dienstleistungen achten wir auf eine nachhaltige Beschaffung. Diese werden u.a. durch die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Verpflichtung unserer Dienstleister*innen zu diesen gewährleistet. Bei Beschaffungen von Liefer-, Bau- und Dienstleistungen erfolgt eine Orientierung an der Verwaltungsvorschrift für die Anwendung von Umweltschutzanforderungen. Im Rahmen von zukünftigen Anschaffungen bei strombetriebenen Geräten sollen die Berechnung der Lebenszykluskosten eine zentrale Rolle spielen. Durch die Verwendung von Ökostrom werden sie schon heute durch erneuerbare Energien betrieben. Mittels nachhaltiger Beschaffung können wir unsere Ressourceneffizienz steigern und ökologisch und ökonomisch nachhaltiger tätig sein.

Umweltschutz:
Die Umwelt zu achten und nicht zu belasten, ist ein wichtiges Anliegen von Kulturprojekte Berlin. U.a. beziehen wir über eine zentrale Ausschreibung des Landes Berlin in unserem Haus Ökostrom und verwenden möglichst nachhaltige Produkte (u.a. Recyclingpapier, FairTrade-Tee usw.). Zudem ist es Ziel, beim Einkauf von Produkten stärker auf Umweltsiegel zu achten. Fast alle unserer Druckerzeugnisse werden mittlerweile mit Papieren mit FSC-Zertifikat hergestellt. Dies soll schnellstmöglich für alle Druckprodukte umgesetzt werden. Darüber hinaus wird vermehrt auf

nachhaltige Druckverfahren und die Verwendung ökologischer Farben geachtet. Es ist geplant, gezielt in diesem Bereich mehr Expertise aufzubauen.
Mittelfristig soll die Rechnungseingangsverarbeitung mit Verknüpfung an ein Datenmanagementsystem digital erfolgen. Seit November 2020 ist die Rechnungslegung und der Rechnungsempfang via E-Rechnung („Zugpferd“) möglich.
Überwiegend natürliche Ressourcen und nachwachsende Rohstoffe in Anspruch zu nehmen und dabei auf ökologische Nachhaltigkeit zu achten, muss uns wichtig sein. Deshalb ist Umweltschutz einer unserer drei Ziele. Mit der Nutzung von Produkten mit dem Fairtrade-Siegel bekennen wir uns darüber hinaus auch hier zu sozialer Nachhaltigkeit.

Folgende Zwischenziele hat sich Kulturprojekte Berlin zur Erfüllung ihrer drei obersten Nachhaltigkeitsziele gesetzt:

Ziel/Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel	Stand
Unternehmensführung			
Strategische Orientierung für das Nachhaltigkeitsmanagement	Compliance-Richtlinien erstellen (Guidelines, Dienstanweisungen etc.)	Regelmäßige Anpassungen	umgesetzt
Arbeitgeberin-Attraktivität			
Entwicklung und Weiterbildung systematisieren und verbessern	Konzeption neuer Weiterbildungen für das Weiterbildungsprogramm	jährlich	Konzept/ Arbeitspapier liegt vor
Vernetzung, Synergien und positive Beeinflussung des Betriebsklimas / Förderung der Beteiligung von Mitarbeitenden im Unternehmen	- (Re-)Konzeption und Evaluation von Austauschformaten - Regelmäßiger Austausch inkl. Anregungen bzgl. Verbesserungen	regelmäßig Zweimal im Jahr (Mitarbeiter*innenversammlung); Info-Jour Fixe (alle 3 Wochen); Projekt- und Abteilungstreffen (regelmäßig)	implementiert umgesetzt
Personalentwicklungsgespräche, Austausch und Wertschätzung	- Durchführung von Feedbackgesprächen - Entwicklung eines Instrumentariums zur Systematisierung von Personalentwicklungs-gesprächen	jährlich 31.12.2020	umgesetzt In Arbeit
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	- Schulungen des Arbeitsschutzbeauftragten - Begutachtung der Arbeitsplatzsicherheit	jährlich jährlich 31.12.2021	umgesetzt umgesetzt in Arbeit

	- Gesundheitsprogramm weiterentwickeln		
Vereinbarung von Familie und Beruf	-Regelungen zum Mobilen Office treffen	30.06.2021	in Arbeit
Vielfalt fördern	Ausschreibungs- und Besetzungsprozesse ausrichten	laufend	umgesetzt
Umweltschutz & Nachhaltige Beschaffung			
Stromverbrauch und Müll reduzieren			
Energieeffizienz der IT-Hardware	Ersatz von Desktop-PCs durch Mini-PCs bei Bedarf bzw. Umstellung auf Laptops	laufend	bei Bedarf
Auswirkungen von Nutzungsverhalten prüfen + Sensibilisierung	Stromsparmodus (z.B. Monitore, Drucker), Heiz-Lüft-Verhalten optimieren	laufend	umgesetzt
Papierverbrauch reduzieren	- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen - Umstellung auf digitale Prozesse	laufend 31.12.2022	nachzuschärfen in Arbeit
Kein Einweggeschirr	Verwendung von nachhaltigem Geschirr, bei hohem Bedarf Anmietung	laufend	umgesetzt
Veranstaltungen umweltfreundlicher organisieren			
Veranstaltungsplanung und -durchführung: Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen	Nachhaltige Beschaffung, Definition und Abstimmung möglicher qualitativer Nachhaltigkeitskriterien mit den entsprechenden Fachabteilungen	laufend	Die nachhaltige Beschaffung wird entsprechend den Dienstleistungen angepasst
Nachnutzung von angeschafften Möbeln, Technik etc.	Möglichst universell einsetzbar und modular kaufen. Ggf. über Miete nachdenken	laufend	Wird teilw. bereits angewendet

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Antwort:

Das Thema Nachhaltigkeit wird u.a. im Einkauf bei den Dienstleister*inne/Lieferant*innenauswahl berücksichtigt. Kulturprojekte Berlin erwartet von ihren Lieferant*innen und Dienstleister*innen einen umweltverträglichen und schonenden Umgang mit Ressourcen. Deshalb verpflichtet sich Kulturprojekte Berlin mit ihren Ausschreibungen zu den Nachhaltigkeitsgrundsätzen des Landes Berlin.

Da Kulturprojekte im Dienstleistungssektor agiert, treten bei der Zusammenarbeit mit unseren Auftragnehmer*innen vor allem soziale Aspekte der Nachhaltigkeit in den Vordergrund. Da wir

größtenteils mit Firmen und Selbstständigen aus Deutschland zusammenarbeiten, gehen wir von einer grundsätzlichen Einhaltung geltender Standards aus.

Für unsere Druckerzeugnisse (Programmhefte, Flyer u.ä.) werden von den Druckereien vorrangig Papiere mit FSC-Zertifikat verwendet. Weitere Aspekte wie etwa die Art der verwendeten Farben und das spezielle Druckverfahren können nur in Einzelfällen auf Nachhaltigkeit überprüft werden.

Als Maßnahme des nachhaltigen Einkaufs setzt Kulturprojekte Berlin darüber hinaus z.B. für das Handtuch- und Toilettenpapier im Verwaltungsgebäude Recyclingpapier aus recycelten Zellulosefasern ein. Damit werden Ressourcen intelligent wiederverwertet, Emissionen gespart und die Wälder entlastet. Das bei Meetings servierte Wasser kommt aus dem heimischen Spreegebiet. Bei Tee und Kaffee wird darauf geachtet, dass die Produkte mit dem Fairtrade-Siegel ausgezeichnet sind.

5.-10. PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Antwort:
Die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Geschäftsführung angesiedelt. Die entsprechenden Personen wirken bei der Umsetzung und Überarbeitung des Nachhaltigkeitskodex mit und zeichnen verantwortlich für das Abstimmen und Verfolgen der Nachhaltigkeitsziele der GmbH, das Überwachen der Zielerreichung und ggf. Einleiten von Maßnahmen zur Gegensteuerung sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Weitere Führungsebenen werden regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen und -zielen befragt und haben Ansprechpersonen für die jeweiligen Bereiche festgelegt. Diese stehen in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement in der Geschäftsführung und sind beispielsweise für die Nachjustierung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsziele zuständig.

6. Regeln und Prozesse

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

Antwort:
Bei Kulturprojekte Berlin sind die Regeln und Prozesse für die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Arbeitsprozess der Vergabestelle und Abteilung Technik integriert.
Es ist geplant, Regeln und Prozesse für ein nachhaltiges Handeln fest in die tägliche Arbeit zu integrieren und für alle Mitarbeiter*innen zu verschriftlichen.

7. Kontrolle

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

Antwort:
Die Kontrolle für die Einhaltung und Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele obliegt der Geschäftsführung sowie der Leitungsebene für ihre jeweiligen Bereiche. Eine regelmäßige Überprüfung und Berichterstattung ist unerlässlich. Um unsere Ziele zu erreichen, werden selbst gesetzte Nachhaltigkeitsindikatoren genutzt. So sollen u.a. im Rahmen der Umweltziele die monatlichen Abrechnungen für Strom und Wasser erfasst und in einem Monitoring dokumentiert werden. Regelmäßig wird ausgewertet werden, um zu überlegen, wo Einsparpotential vorhanden ist.
Für die personellen Ziele werden regelmäßig unterschiedliche qualitative Daten erhoben, u.a. der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Gesundheitsvorsorge etc.

8. Anreizsysteme

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

Antwort:
Die Zielvereinbarungen für Führungskräfte werden bei Kulturprojekte Berlin individuell in den Jahresgesprächen gemeinsam mit den Vorgesetzten festgelegt und richten sich nach dem jeweiligen Geschäftsbereich. Neben quantitativen Zielen (wie bspw. die Einwerbung von Fördergeldern o.ä..) sind dies auch qualitative Ziele, beispielsweise inhaltlicher Natur oder Bewertungen der Führungskraft durch Vorgesetzte und durch ihre Teams. Zielvereinbarungen für Mitarbeiter*innen richten sich vor allem nach der Weiterentwicklung im jeweiligen Aufgabenbereich. Ein Vergütungssystem, welches explizit Nachhaltigkeitsziele beinhaltet, gibt es nicht. Aktuell ist auch nicht geplant, Nachhaltigkeitsziele ins Vergütungssystem zu integrieren. Ein Haustarifvertrag befindet sich gerade in der finalen Erstellung.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Antwort:
Als landeseigenes Unternehmen steht Kulturprojekte im ständigen Austausch mit internen und externen Akteur*innen. Unsere interne Anspruchsgruppe sind unsere Mitarbeiter*innen und das Land Berlin als unser Eigner und Auftraggeber. Zu den externen Anspruchsgruppen gehören die breite Öffentlichkeit, unsere Dienstleister*innen, Kooperationspartner*innen sowie Behörden.

Im Rahmen von Mitarbeiter*innenversammlungen, die alle sechs Monate regelmäßig stattfinden, sind wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen. Im Vorfeld jeder Versammlung wird den Mitarbeitern*innen die Möglichkeit gegeben, ihre Themen auf die Agenda zu setzen. Zudem hat jede*r Mitarbeiter*in die Möglichkeit, das Wort in der Betriebsversammlung zu ergreifen und das Anliegen vor Ort zu äußern. Es ist ausdrücklich von der Geschäftsführung gewünscht, einen aktiven Austausch in den Versammlungen stattfinden zu lassen. Zudem ist angedacht, regelmäßig eine

interne Beschäftigtenumfrage vorzunehmen, um Wünsche und Kritik der Mitarbeiter*innen zu kennen und darauf eingehen und diese ggf. umsetzen zu können.
Der Austausch wird darüber hinaus durch einen Jour Fixe gefördert, der im dreiwöchigen Rhythmus stattfindet und internen Themen gewidmet sind. Dadurch werden die sehr heterogenen Geschäftsbereiche enger verzahnt, Informationsströme fließen und es wird das Entstehen einer Kultturprojekteldentität ermöglicht.
2019 wurde der Jour Fixe ergänzt durch mehrere sogenannte „Round Tables“, in denen sich nach dem Zufallsprinzip zusammengewürfelt alle Mitarbeiter*innen über Aspekte von Arbeitnehmer*innenzufriedenheit austauschen konnten. Dies war Anstoß für neue Programme und Verfahrensweisen (Weiterbildung, Jahresgespräche etc.) und diente so der Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen.
Kulturprojekte Berlin ist nicht tarifgebunden, entschloss sich aber auf Wunsch der Belegschaft zu einem Haustarifvertrag. Erarbeitet wird der Haustarifvertrag aktuell zusammen mit einer Gruppe freiwilliger Mitarbeiter*innen, die zu diesem Zwecke freigestellt sind. Auch dies soll langfristig die nachhaltige Personalpolitik der Kulturprojekte Berlin weiter stärken.

Mit den externen Anspruchsgruppen sind die Geschäftsführung oder ggf. die Projektleiter*innen im regelmäßigen Austausch. Hier werden Projektfortschritte besprochen, aber auch Belange seitens der Anspruchsgruppen. Dadurch werden Verluste durch mangelnde Kommunikation möglichst verhindert und so Ressourcen gespart. Damit die Projektbeteiligten und Auftraggeber*innen eine Dokumentation ihrer eigenen Arbeit und der gemeinsam geleisteten Erfolge haben, wird ihnen im Anschluss eines jeden Projektes eine Projektdokumentation zur Verfügung gestellt.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Antwort:

Bei der Konzeption von neuen Projekten und Veranstaltungsformaten werden Themen der Nachhaltigkeit von Anfang an mitgedacht, was bei singulären Events (etwa zum Anlass historischer Jubiläen) natürlich durchaus nicht immer leicht ist. Für ein berlinweites Themenjahr 2021 rund um Wissenschaft und Gesundheit wird angestrebt, eine geplante Sonderausstellung in Hinsicht auf Materialität und Konstruktion so zu planen, dass einzelne Module nach Abschluss des Projekts weiter genutzt werden können. Auch schon bei der „LICHTGRENZE“ 2014 waren die Ballons aus umweltfreundlichen Materialien hergestellt und biologisch abbaubar. Bei viele weiteren singulären Projekten in der Vergangenheit (20 Jahre Mauerfall 2009, Zerstörte Vielfalt 2013, Tag der Deutschen Einheit 2018 usw.) wurden z.B. angeschafftes Mobiliar oder Ausstellungselemente an andere Einrichtungen im Kultur- und Bildungsbereich (Gedenkstätten, Verwaltung, Schulen…) zur Nachnutzung verliehen.
Auch im Bereich der Kommunikation und Vermittlung wird darauf geachtet, eine mehrmalige Nutzung zu ermöglichen. Das betrifft etwa Werbemittel wie Aufsteller, aber auch Projektwebsites, von denen zum Teil bestimmte Elemente (wie etwa Veranstaltungskalender) weiter genutzt werden. Im Jahr 2019 wurde zum Jubiläum 30 Jahre Friedliche Revolution – Mauerfall die App MauAR gelauncht. Um diese nachhaltig nutzbar zu machen, wurde sie gezielt so weiterentwickelt, dass sie für alle zukünftigen Projekte ebenfalls nutzbar und damit recyclebar ist (so wurde bereits eine neue Episode zu 75 Jahre Kriegsende im Mai 2020 entwickelt und weitere sind geplant), andererseits wird hiermit innovativ und weltweit zugänglich historisches Wissen vermittelt.

Neben dem Projektbereich ist Kulturprojekte Berlin Dienstleisterin für Museen und berät Kulturschaffende und Kreative in Berlin zu verschiedenen Themen. Die Beratungsangebote sind kostenlos und helfen den Kulturschaffenden ihre oft begrenzten Ressourcen optimal und damit nachhaltig zu nutzen.

11.-13. UMWELTBELANGE

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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

Antwort:

Wir ordern Büromaterial möglichst in Sammelbestellungen und vermeiden so unnötige Transportwege. Unsere Drucker sind zudem mit Recyclingpapier befüllt.
Von den meisten Mitarbeiter*innen werden Fairtrade-Kaffee und -Tee aus nachhaltigem Anbau verwendet.
In den Sanitärbereichen werden biologisch abbaubare Reinigungsprodukte eingesetzt sowie Toilettenpapier und TORK Handtuchpapier mit ECO-Label verwendet, das komplett in den Ressourcen-Kreislauf zurückgeführt und in anderer Form neu aufbereitet wird.

Unsere Cafeteria im Podewil befindet sich aktuell im Umbau. Es ist geplant, im Rahmen der Konzessionsvergabe eine*n Dienstleister*in zu beauftragen, die*der folgende Kriterien erfüllt: Verzicht auf Plastikgeschirr und -besteck sowie Essenangebot auf Basis regionaler Bio-Produkte.

Unsere Stromversorgung erfolgt auf Basis einer Sammelausschreibung vom Land Berlin mit Ökostrom.

Sonstiger Ressourcenverbrauch spielt bei Kulturprojekte Berlin vor allem bei Druckerzeugnissen eine Rolle. Selbstverständlich können wir auf physische Angebote wie etwa Programmhefte nicht komplett verzichten. Allerdings bemühen wir uns, vermehrt auf Online-Angebote umzulenken, um unseren Papierverbrauch langfristig deutlich zu senken.

12. Ressourcenmanagement

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

Antwort:

Kulturprojekte Berlin möchte in Zukunft verstärkt die Ressourceneffizienz im Betrieb vorantreiben.
Durch die Nutzung von Ökostrom werden bereits erneuerbare Energien eingesetzt.
Die Rohstoffproduktivität spielt bei Kulturprojekte Berlin aufgrund der Tätigkeit im Dienstleistungssektor eine untergeordnete Rolle.
Ökosystemdienstleistungen sind für Kulturprojekte Berlin vor allem im Bereich Open-Air-Events relevant, die zum Teil auf öffentlichen Grünflächen stattfinden. Um die Ökosysteme in z.B. Parks

nicht zu sehr zu belasten, werden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Grünflächenämtern je nach Fall nach einer bestmöglichen Lösung gesucht.

Im Rahmen des E-Government-Gesetz von Berlin, welche den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik zum Ziel erklärt hat, streben wir das „papierlose Büro“ an. Zu diesem Zweck werden aktuell die notwendigen internen Prozesse definiert. In diesem Rahmen wird bspw. nach und nach auf die elektronische Kommunikation umgestellt. Die Beschaffung/Vergabe ist seit Mitte 2019 ab der Wertgrenze von 25.000,00 € auf die E-Vergabe umgestellt worden. Aktuell befassen wir uns zudem mit der Ausarbeitung des Administrativen Bereichs (E-Rechnung).
In den Bereichen, wo nicht gänzlich auf Papier verzichtet werden kann, wird schon jetzt verstärkt Recyclingpapier eingesetzt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Antwort:
Kulturprojekte Berlin verfolgt das Ziel, seine Energieeffizienz, Energieeinsparungen sowie seine Ressourceneffizienz voranzutreiben.

Unter anderem beziehen wir Ökostrom und verwenden im Betriebsgebäude Energiesparlampen.
In den vergangenen Jahren wurden diverse energiesparende Bausanierungen am und im Gebäude in der Klosterstraße vorgenommen, u.a.:
Austausch der alten Fenster durch thermoverglaste Fenster im Neubau der Klosterstraße sowie Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik und Optimierung der Heizungsanlage durch einen hydraulischen Abgleich im gesamten Gebäude. Zudem wurde eine Neudämmung des Daches auf dem Neubau vorgenommen. Durch den Austausch aller alter Computer gegen neue energiesparende Geräte konnte eine Ersparnis des Energieverbrauchs der Computer von 50% bis 60% erzielt werden. Zudem wurde durch den Austausch der Veranstaltungsbeleuchtungstechnik von konventionellen Leuchtmitteln gegen LED-Technik eine durchschnittliche Energieersparnis in den vergangenen Jahren von 70 - 80% erreicht.

Stromverbrauch 2019: 113.027 kWh
Im Vergleich 2018: 129.404 kWh

Unsere Ziele:
Durch die oben genannten erfolgten Sanierungen haben wir uns neben den erreichten Einsparungen folgende Ziele für die kommenden Jahre gesetzt:

- Endenergieeinsparung pro Jahr ca. 10% im gesamten Gebäude
- CO2-Äquivalente Einsparung ca. 24 t/a
- Heizkostenersparnis von durchschnittlich 15%
  (Angaben pro Jahr)

14.-18. GESELLSCHAFT

14. Arbeitnehmerrechte

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

Antwort:
Aktuell beschäftigt Kulturprojekte Berlin insgesamt 192 Mitarbeiter*innen, Stichtag 31.12.2019. Alle Beschäftigten sind ausschließlich in Berlin tätig.

Kulturprojekte Berlin hält sich strikt an das deutsche Arbeitsrecht und setzt die nationalen Arbeitnehmer*innenrechte konsequent um. Kulturprojekte Berlin ist nicht tarifgebunden, erarbeitet aktuell aber freiwillig auf Wunsch der Belegschaft einen Haustarifvertrag, in dem die Entgelte und allgemeinen Vorschriften, Urlaubsanspruch etc. geregelt sein werden. Erarbeitet wird der Haustarifvertrag zusammen mit einer Gruppe freiwilliger Mitarbeiter*innen, die zu diesem Zwecke freigestellt sind.

Kulturprojekte Berlin ist zudem den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin verpflichtet. Fast alle Verträge beruhen auf 8 Entgeltclustern d.h. die Bezahlung erfolgt transparent, diskriminierungsfrei und unabhängig zum Beispiel von Geschlecht und Alter.

Der Betriebsrat nimmt in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung von Kulturprojekte Berlin die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen wahr. Monatlich findet ein Abstimmungstreffen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat statt.

Alle Mitarbeiter*innen von Kulturprojekte Berlin haben die Möglichkeit und werden dazu ermutigt, Ideen und Wünsche bezüglich des Betriebsablaufs einzubringen. Diese können stets an die Leitungsebene oder an die Geschäftsführung herangetragen werden.

Zudem achten wir auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen. Seit einigen Jahren werden Sportangebote unterbreitet. Ab dem Jahr 2020 können zudem alle Mitarbeitern*innen auf freiwilliger Basis an einer arbeitsmedizinischen Vorsorge und Grippeschutzimpfung teilnehmen. Alle Angebote sind kostenfrei.

Bei der Auswahl unser Dienstleistungsunternehmen halten wir uns an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, welches, z.B. die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten in Zuliefererbetrieben (ILO-Kernarbeitsnormen) vorschreibt.

Aufgrund der spezifischen Projektinhalte und Abhängigkeit der Finanzierung durch Drittmittel wird eine gewissen Anzahl an Mitarbeiter*innen befristet mit entsprechendem Sachgrund eingestellt. Die für das Projekt in der Laufzeit und Anforderungen passenden Mitarbeiter*innen zu finden, stellt in der Akquisition, Teamzusammensetzung, Einarbeitung und Wissenstransfer einen gewissen Aufwand dar.

15. Chancengerechtigkeit

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

Antwort:
*Bezahlung aller Mitarbeiter*innen*
Die Bezahlung der Mitarbeiter*innen basiert auf 8 diskriminierungsfreien Entgeltclustern. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter*innen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gleich entlohnt

werden, unabhängig von Geschlecht, Alter etc. Das durch das Land Berlin vorgegebene Besserstellungsverbot wird eingehalten.
Die Ausarbeitung eines Haustarifvertrages, der sich eng an den TV-L Berlin orientiert, ist aktuell in Arbeit und befindet sich in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat sowie den intern gebildeten Arbeitsgruppen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Durch flexible Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeit und individuelle Teilzeitregelungen ist eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. Ein Konzept für das mobile Arbeiten wird in 2020/2021 erarbeitet und umgesetzt werden.

Gleichstellung
Kulturprojekte Berlin hatte im Jahr 2019 einen Frauenanteil von 71%. Auf der ersten Führungsebene (ohne Geschäftsführer) beträgt der Frauenanteil sogar 100%.

Vielfalt und Integration
Ziel ist es, die Belegschaft möglichst divers zusammenzusetzen. Bei Kulturprojekte Berlin arbeiten Personen aus unterschiedlichen Nationen, unterschiedlichen Bildungshintergründen, Religionszugehörigkeiten, sexuellen Orientierungen und verschiedener Altersstufen zusammen. Unter den 192 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren im Jahr 2019 4 Menschen mit Behinderungen bei Kulturprojekte Berlin beschäftigt.

Kulturprojekte Berlin hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeitern*innen unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität, Behinderung oder sexueller Orientierung Respekt und Wertschätzung entgegenbringt.

16. Qualifizierung

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

Antwort:
Das Gesundheitsmanagement von Kulturprojekte Berlin besteht aus mehreren Bausteinen. Die Arbeit geschieht zu einem Großteil an Computerarbeitsplätzen.
Präventiv werden kostenfrei einmal jährlich eine arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Grippeschutzimpfungen durch die Betriebsärztin angeboten.
Zu den regelmäßigen Fitness-Angeboten zählt ein wöchentlich stattfindender Sportkurs.
Darüber hinaus werden Initiativen wie zum Beispiel die Teilnahme an Berliner Firmenläufen unterstützt.
Sollte es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen, ist durch eine große Anzahl ausgebildeter Ersthelfer*innen unter den Mitarbeiter*innen eine schnelle Erstversorgung gewährleistet. In regelmäßigen Abständen finden Schulungen statt, in denen freiwillige Mitarbeiter*innen als Ersthelfer*innen und Brandschützer*innen ausgebildet werden. Für den Ernstfall stehen auf allen Stockwerken Erste-Hilfe-Kästen bereit sowie im Empfangsbereich (Erdgeschoss) ein Defibrillator.

Die überwiegende Belegschaft von Kulturprojekte Berlin ist aufgrund ihres Aufwachsens mit digitalen Medien mit den gängigen Arbeitsmitteln vertraut. Gibt es trotzdem Qualifizierungs- oder Weiterbildungsbedarf, ist dies selbstverständlich möglich und wird gefördert. In Absprache werden

Kosten übernommen und jeder*m Mitarbeiter*in steht pro Jahr ein Bildungsurlaubsanspruch von fünf Tagen zu.

17. Menschenrechte

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

Antwort:

Kulturprojekte Berlin setzt sich öffentlich für Menschenrechte ein. Insbesondere bei historischen Projekten in 2019 („100 Jahre Revolution 1918/19“ und „30 Jahre Friedliche Revolution—Mauerfall“) wurden publikums- und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Bildungsprogramme umgesetzt, die zum einen Aufklärungsarbeit in Bezug auf historische Dimensionen der Menschenrechte leisten, und dabei auch stets auf aktuelle Debatten verweisen. Dabei gab es vielfältige Kooperationen, etwa mit Amnesty International, der Landeszentrale für Politische Bildung, Reporter ohne Grenzen, Der Bundesbeauftragte für Stasi-Unterlagen und viele mehr.
Selbstverständlich wird dieses Bekenntnis für Menschrechte auch nach innen angewandt und gehört zum grundlegenden Selbstverständnis von Kulturprojekte Berlin.

Die Dienstleister*innen und Auftragnehmer*innen der Kulturprojekte Berlin GmbH sind zur großen Mehrheit aus Deutschland und Europa, auch im Rahmen unserer Projekte beziehen wir möglichst Dienstleistungen aus dieser Region. Nichtsdestotrotz sind wir uns bewusst, dass über die Lieferkette unserer Dienstleister*innen und Lieferant*innen auch Produkte aus Ländern außerhalb von Europa bezogen werden könnten.

18. Gemeinwesen

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

Antwort:

Als landeseigenes Unternehmen fungiert Kulturprojekte Berlin an mehreren Stellen als Schnittstelle zwischen Senat und Öffentlichkeit. Sei es bei der Planung und Umsetzung stadthistorischer Jubiläen oder in der Beratung von Kulturschaffenden. So wird kulturelles und ökonomisches Know-How „unter die Leute gebracht“.

Mit einigen wenigen Ausnahmen (z.B. Lange Nacht der Museen) sind alle Veranstaltungen und Beratungsangebote von Kulturprojekte Berlin kostenfrei wahrnehmbar. Kulturprojekte Berlin baut damit eine wichtige Barriere ab und ermöglicht den Dialog mit der breiten Öffentlichkeit. Alle Großveranstaltungen enthalten immer auch niedrigschwellige partizipative Elemente, im Rahmen derer die Öffentlichkeit die Möglichkeit erhält, sich zu beteiligen. Darüber hinaus sprechen verschiedenste Projektformate unterschiedlichste Zielgruppen an. Kulturprojekte Berlin steht für Kultur für alle.

19.-20. COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Antwort:
Trifft auf Kulturprojekte Berlin nicht zu.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Antwort:
Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Kulturprojekte Berlin ein wichtiges Anliegen. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die geltenden Gesetze, Regeln und internen Richtlinien zu beachten. Ein Verhaltenskodex gegen Korruption sensibilisiert die Mitarbeiter*innen für dieses Thema. Weiterhin soll er zur pflichtgemäßen und gesetzestreuen Erfüllung ihrer Aufgaben anhalten und die Folgen korrupten Verhaltens vor Augen führen.

Im Zuge von Auftragsvergaben erfolgt vor Zuschlagserteilung eine Abfrage beim Korruptionsregister. Der/die Bieter*in darf keinen Eintrag im Berliner Korruptionsregister haben.

Stand 11/2020