



United Nations
Global Compact

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

Dessauer Straße 134
06886 Lutherstadt Wittenberg

Telefon: 03491/4 29 9 100
E-Mail: info@bbw-wittenberg.de

www.bbw-wittenberg.de



THE GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON ENGAGEMENT 2020-2024



Erklärung der Geschäftsführung über das fortdauernde Engagement des Bildungszentrums für Beruf und Wirtschaft e. V. im Global Compact

Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW) ist seit September 2020 Mitglied des Global Compact. In den vergangenen Jahren haben wir uns intensiv und detailliert mit den Richtlinien des Global Compact beschäftigt und weitere betriebliche Maßnahmen formalisiert, um die 10 Prinzipien des Global Compact im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen.

Als einer der ersten Schritte, diese Prinzipien in unserem Unternehmen zu implementieren, hat die Geschäftsführung des BBWs eine Erklärung unterschrieben und veröffentlicht.

Nach wie vor unterstützt das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. in der Lutherstadt Wittenberg den Global Compact und dessen 10 Prinzipien aus tiefster Überzeugung. Unser Unternehmen wird auch in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern und diese in die täglichen Unternehmensprozesse aktiv einzubinden.

Die Prinzipien des Global Compact entsprechen den Werten, welche auch im Leitbild des BBW definiert sind.

Demnach versichern wir, weiterhin Aufklärungsarbeit gegenüber einer Vielzahl von Zielgruppen zu Thema Nachhaltigkeit zu leisten. Darüber hinaus werden wir zunehmend unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit über die Selbstverpflichtung bezogen auf die Unterstützung der Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Sabine Helling

Geschäftsführerin





Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

Lutherstadt Wittenberg, 04.09.2024

Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. wurde am 1. Oktober 1993 von namhaften Unternehmen der Region Wittenberg gegründet, um Berufs- und Weiterbildung am Standort Wittenberg regional zu zentralisieren und qualitativ hochwertig fortzusetzen und weiter zu entwickeln. Es ist ein gemeinnütziger Bildungsträger und hat sich zum vertriebsorientierten Bildungsdienstleister für Betriebe, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), für private Interessenten und für die öffentliche Hand entwickelt. Insgesamt verstehen wir uns im Landkreis Wittenberg als Initiator von Bildungsketten – von Berufsfrühorientierung über Berufsausbildung bis hin zum Lebenslangen Lernen.

Das BBW agiert in einer sehr ländlich strukturierten Region. Die Lage im Einzugsbereich der mitteldeutschen Wirtschaftsmotoren Berlin-Potsdam und Halle-Leipzig strahlt auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Wittenberger Raumes aus. In den Städten des Landkreises konzentrieren sich die überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Produktions-Schwerpunkten in den Bereichen Lebensmittel-Industrie, Chemie, Metall und Elektrotechnik. Weitere wichtige Wirtschaftszweige sind der Tourismus, Pflege und Gesundheitsdienste sowie die öffentlichen Dienstleistungen. Diese Grundlagen beeinflussen den regionalen Arbeits- und Bildungsmarkt, auf dem BBW im Zusammenspiel mit verschiedenen interessierten Parteien agiert.



-  VIELFÄLTIGE BILDUNGSANGEBOTE
-  MITARBEITERORIENTIERTES UNTERNEHMEN
-  BEMERKENSWERTE BILDUNGSQUALITÄT
-  ENGAGEMENT IN DER REGION UND FÜR DIE REGION

Das BBW ist seit Jahren AZAV- und DIN EN ISO-zertifiziert und stellt sich den geltenden Anforderungen. Auf Basis der Anforderungen der interessierten Gruppen an die Geschäftsprozesse des BBW wurde daher ein Qualitäts-Management-Handbuch (QMH) entwickelt, welches seither stetig angepasst wird und allen Mitarbeitern des BBW die Grundlage ökonomisch, ökologisch und sozialer qualitativ hochwertiger Arbeit liefert. Die dafür notwendige Dokumentation wurde durch die Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen erstellt und beschreibt die Aufgaben und Abläufe praxisnah. Das QMH enthält alle qualitätsrelevanten Informationen zu unserem Unternehmen – wer wir sind, wer wir sein wollen, was wir erreichen wollen. Durch das QM-Handbuch wird die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erleichtert, überflüssige Diskussionen über die wichtigsten und unverzichtbaren Aspekte unserer Arbeit werden vermieden und alle Mitarbeiter werden in die Lage versetzt, die Anforderungen der Norm auf ihre individuellen Arbeitsprozesse zu übertragen und zu erfüllen. Dies unterstützt unsere Kundenorientierung und Unternehmenskultur und somit das Erreichen unserer Qualitätsziele.



Wir sind Partner– BBW ist ein vertriebsorientierter Bildungsdienstleister. Unsere Kunden sind Betriebe, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), private Interessenten und die öffentliche Hand. Alle Mitarbeiter verstehen sich als Bindeglied zur Wirtschaft. Wir konzipieren und planen Bildungsangebote für unsere Kunden, die innovativ und passgenau bezüglich deren Bedarfe sind und unterstützen sie bei der Fördermittelbeschaffung.

Wir entwickeln weiter – Die Fachkompetenz des BBW liegt im gewerblich-technischen, naturwissenschaftlichen, gastronomischen und kaufmännischen Bereich sowie in der Personalentwicklung. Wir begleiten unsere Kunden bei lebenslangem Lernen, aufgebaut auf individueller Bildungs- und Betriebsberatung. Die angebotenen Leistungen reichen dabei von der Berufsorientierung und der beruflichen Erstausbildung über weiterführende oder begleitende Schulungsbausteine im Rahmen von Projekten oder unserer besonderen Schweißer-Kompetenz bis hin zur beruflichen Weiterbildung.

Wir bieten aktuelles Know-how– Die Mitarbeiter des BBW nehmen regelmäßig an Fortbildungen, Trainings und Schulungen teil. Ihre Kompetenzen in Fachwissen und Methodik werden kontinuierlich an aktuelle Entwicklungen und Fortschritte angepasst. Sie werden in Veränderungsprozesse bezüglich des Unternehmens insgesamt, des Unternehmensumfeldes und der Weiterentwicklung der angebotenen Leistungen aktiv eingebunden. Lebenslanges Lernen ist für die Mitarbeiter des BBW ein Selbstverständnis. Dies fördern wir durch gemeinsam abgestimmte Angebote im Unternehmen und die Unterstützung darüber hinaus gehender eigeninitiativer Bildungsvorhaben.

Wir sind digital – Sie finden den BBW im Internet, mit allen Angeboten und Ansprechpartnern sowie mit aktuellen Informationen rund um unsere Projekte und Netzwerkarbeit. Darüber hinaus verfügen wir in allen Bereichen über moderne und hochwertige Anlagen.

Unsere Bildungskonzepte verbinden klassische mit digitalen Komponenten der Didaktik.

Wir fördern Lebensqualität – Für seine Mitarbeiter schafft das BBW die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Er berücksichtigt die Lebenssituationen aller Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Interessenlagen, wertschätzt ihre individuelle Verschiedenheit und fördert damit das Erreichen einer positiven Gesamtatmosphäre. Gegenseitige Achtung, Anerkennung von Leistung, sachliche Gesprächsbereitschaft und das Bemühen um Konsens sorgen für ein produktives Arbeiten und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Wir führen durch Vorbild – Unsere Mitarbeiter sind sich bewusst, dass das Bild des BBW und die Kompetenzvermittlung bei unseren teilnehmenden Kunden entscheidend von ihrem persönlichen und professionellen Auftreten geprägt wird. Sie fördern deshalb Dialog und gegenseitiges Verständnis, geben Ansporn, üben konstruktive Kritik und nutzen diese für einen ständigen Verbesserungsprozess. Der vielschichtige Prozess des strukturellen Wandels im BBW wird durch unsere interne Kommunikation und Information (auf- und abwärts) sowie transparentes Führungsverhalten und Berücksichtigung der Belange der Personalfürsorge begleitet.

Wir sind nachhaltig – Für unsere Kunden schaffen wir nachhaltige Lernorte. Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des Global Compact und den Nachhaltigkeitszielen der UN. Wir implizieren sie in die Arbeitsumgebung und Prozessgestaltung. Die Gleichberechtigung sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte ist fester Bestandteil der angebotenen Bildungsleistungen und Grundlage in den durchgeführten Projekten. Dies drückt sich auch in der wiederholten Zertifizierung aus.

Wir sind transparent - Alle Aktivitäten des BBW orientieren sich am aktuellen Arbeitsmarkt und werden extern kommuniziert. Unser Leitbild wird jährlich geprüft und bei Bedarf angepasst.

Wir orientieren uns stetig an unserer Unternehmensphilosophie und an den Prinzipien des UN Global Compact.

Stakeholder-Analyse - Einbindung von Stakeholdern

Nachfolgende Stakeholder-Gruppen sind für den Berichtszeitraum identifiziert worden:

- Vorstandsmitglieder des BBW e. V. Wittenberg
- Mitglieder des BBW e. V. Wittenberg
- Beschäftigte des BBW e. V. Wittenberg
- Kunden: Privatkunden, Unternehmen, Schulen
- Teilnehmende
- Kooperationspartner: Bildungsunternehmen, Organisationen, Kammern, Wirtschaftsverbände, Sozialpartner
- Mittelgeber: Bundes- und Landesministerien, Agentur für Arbeit
- Projektabrechnung:
 - BVA (Bundeverwaltungsamt)
 - LVA (Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt)
 - IB (Investitionsbank Sachsen-Anhalt)
 - BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
 - ESF (Europäischer Sozialfond)
 - BA und JC (Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter)
- Mitbewerber: weitere Bildungsdienstleister, Projektgesellschaften
- Lieferanten: Einkauf, Dozenten, Bildungsdienstleister

Alle ermittelten Stakeholder haben unmittelbaren Einfluss auf die operative und strategische Ausrichtung und Handlungsweise des BBW.

Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für das BBW als Bildungsdienstleister im Rahmen zahlreicher Förderprojekte, stellen die Umsetzung, Verbreitung und Stabilisierung der Sozialpartnerschaft, der sozialen Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Orientierungsrahmen für die Projekte und Aktivitäten dar.

Das BBW ist bei der Akquise von Projektmitteln stark von öffentlichen Mitteln abhängig. Verzögerungen beim Start neuer Förderperioden, Ausschreibungen wie der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern-Gleichstellung fördern“ und Sozialpartnerrichtlinien auf Landesebene, haben deshalb direkte Auswirkungen auf die Projektaktivitäten und damit auch ggf. auf die Zahl der Beschäftigten.

Stetige Veränderung und Weiterentwicklung durch regelmäßige Anpassungen ordnungspolitischer Vorgaben sowie den Wandel technologischer und gesellschaftlicher Anforderungen an berufliche Bildung prägen das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW). Die Bewusstseins- und Willensbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an der Umgestaltung unserer Angebote, Prozesse und damit der eigenen Arbeitsinhalte und -abläufe aktiv mitzuwirken, war daher auch im Berichtszeitraum Schwerpunkt der Arbeit im Rahmen unserer Engagementpolitik. Wir sind davon überzeugt, dass langfristiger Unternehmenserfolg nur dort gelingt, wo unter Beachtung rechtlicher Vorgaben und ethischer Aspekte ökonomische, ökologische und soziokulturelle Belange in Einklang gebracht werden. Bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren wir uns ebenso an den drei Säulen der Nachhaltigkeit.

WIR VERTRETEN DIE ZEHN PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

MENSCHENRECHTE

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELTSCHUTZ

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

ANTI-KORRUPTION

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

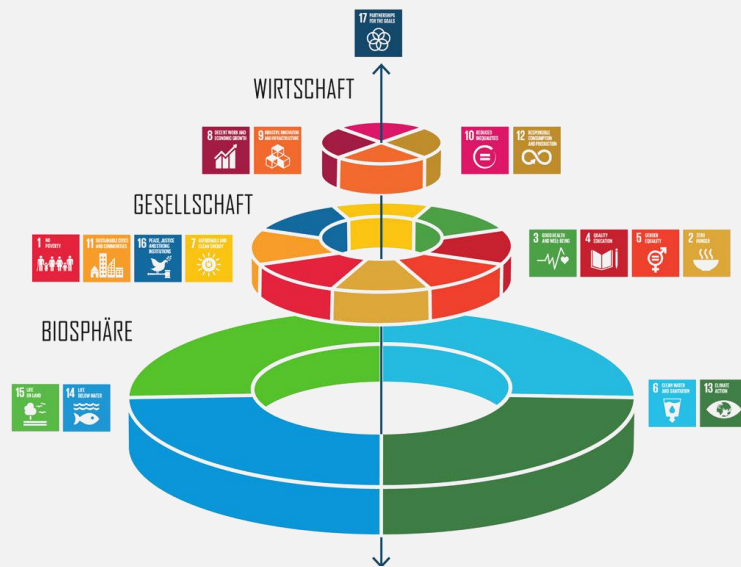


Mit unserem Handeln wollen wir einen Beitrag zur Erreichung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) leisten. Diese wurden im Herbst 2015 von der UN-Generalversammlung verabschiedet und sind das Kernstück der Agenda 2030 – ein globaler Aktionsplan, der das Ziel verfolgt, die aktuellen Herausforderungen sowie den Schutz unserer Erde zu bewältigen und dabei den wirtschaftlichen Fortschritt ökologisch verträglich und im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit zu gestalten.

Das BBW konzentriert sich bei der Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDG) des UN Global Compact auf die Ziele,

- die zu unseren Kernkompetenzen gehören,
- die wir selbst maßgeblich beeinflussen können und
- die eine große nachhaltige Wirkung entfalten (Ökonomie, Ökologie, Soziales)

Wir verfolgen aus dem Katalog der 17 SDGs alle Ziele mit geeigneten Maßnahmen intensiv.



Quelle: www.stockholmresilience.org
Grafik: Jerker Lokrantz/Azote



Inzwischen unterstützen wir alle SDGs im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten.

Die Geschäftsführung des BBW e. V. hat sich zu den 10 Prinzipien des Global Compact in einer Selbstverpflichtung im Oktober 2011 im Rahmen der Zertifizierung des Qualitätssiegels Q3SQ offiziell bekannt und fördert in diesem Zusammenhang auch die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs). Diese Erklärung wurde u.a. durch einen Aushang allen Mitarbeitern veröffentlicht. Somit das BBW zu einer gerechten Ausgestaltung der Globalisierung bei. Um unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung erfolgreich umzusetzen, werden die Maßnahmen durch übergreifende Strategien mit betriebswirtschaftlichen Aspekten der Unternehmensführung verknüpft.



Erklärung/Selbstverpflichtung:

Die Geschäftsführung bekennt sich zu den Prinzipien des Qualitätssiegels Q3SQ (Qualitätssiegel für soziale und nachhaltige Qualifizierung).

1. Wir führen unsere Aus- und Weiterbildung mit einem Qualitätsmanagement durch.
2. Wir stellen mit unserem Personal und unseren Ressourcen einen hohen Qualitätsstandard für die Aus- und Weiterbildung sicher.
3. Wir unterstützen im Umgang mit der Umwelt einen vorsorgenden und nachhaltigen Ansatz.
4. Wir beziehen unsere Beschäftigten und die Aus- und Weiterzubildenden aktiv ein, um Anregungen zu erhalten und konkrete Beiträge für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu leisten.
5. Wir unterstützen und achten in unserem Einflussbereich den Schutz der internationalen Menschenrechte z. B. durch
 - a. Gleichbehandlung der Beschäftigten
 - b. Vereinigungsfreiheit, d. h. das Recht der ArbeitnehmerInnen sich in einer Gewerkschaft zu organisieren und das Recht Tarifverhandlungen wahrzunehmen
 - c. Ausschluss von Kinderarbeit
 - d. Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit
 - e. bei Investitions- und Beschaffungspraktikenund wollen sicherstellen, dass wir keine Menschenrechte verletzen.
6. Wir erkennen das Recht der Beschäftigten an, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, Tarifverträge abzuschließen und einen Betriebsrat zu wählen.
7. Wir treten für die Beseitigung der Zwangs- und Pflichtarbeit ein.
8. Wir treten für die Abschaffung der Kinderarbeit ein.
9. Wir unterstützen die Gleichbehandlung der Beschäftigten und den Ausschluss von Diskriminierung.
10. Wir lehnen alle Formen der Korruption ab.

Wir rufen alle Beschäftigten und Aus- und Weiterzubildenden unseres Unternehmens auf, diese Selbstverpflichtung mit Anregungen aktiv zu unterstützen und auch sich entsprechend zu verhalten.

Wittenberg, 24. 10. 2011



S. Hellwig

Der BBW e. V. unterstützt und respektiert die internationalen Menschenrechte.

Nicht nur unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten diese zu achten, einzuhalten und umzusetzen, sondern auch unsere Geschäftspartner, Kunden und Teilnehmenden. Unsere Ansätze bezüglich des 1. GC-Prinzips bringen wir bereits in unserem Leitbild Pkt. 5 zum Ausdruck („Wir fördern Lebensqualität – Für seine Mitarbeiter schafft das BBW die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Er berücksichtigt die Lebenssituationen aller Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Interessenlagen, wertschätzt ihre individuelle Verschiedenheit und fördert damit das Erreichen einer positiven Gesamtatmosphäre. Gegenseitige Achtung, Anerkennung von Leistung, sachliche Gesprächsbereitschaft und das Bemühen um Konsens sorgen für ein produktives Arbeiten und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.“).

Dies wird durch Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, übertariflichen Urlaub und Dienstreisen unterstützt. Hinzu kommen Dienstvereinbarungen zur Arbeitssicherheit und Arbeitsfreistellung zur Gesundheitsvorsorge. Die enge Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Betriebsrat ermöglichte eine zeitnahe und angemessene Reaktion auf die Covid-19-Pandemie – ein Pandemieplan und eine Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit konnten schnell in Kraft gesetzt werden. Trotz der finanziellen Einschnitte führte dies zu einer Entlastung der MitarbeiterInnen sowohl in der Sorge um die eigene Gesundheit, als auch in der Betreuung ihrer Kinder.

Im BBW investieren wir kontinuierlich in Weiterbildung und Lernen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden die relevanten Kompetenzen besitzen. Unser Ziel ist es, ihr volles Potenzial zu entfalten und erfolgreich zu sein.

Die fest verankerte Philosophie des lebenslangen Lernens bei Festo bleibt ungebrochen und hat sich im Verlauf dieses Jahres in verschiedener Hinsicht weiter entwickelt. Mit einem klaren Fokus auf gezielte Mitarbeitendenqualifikation, die Planung einer Lernplattform und Förderung des Alltagslernens haben wir sehr gute Fortschritte erzielt.

Die Entwicklung der MitarbeiterInnen steht im Mittelpunkt der Weiterbildungsplanung, entsprechend fachlichem Bedarf oder beruflichen Interessen nehmen alle MitarbeiterInnen passende Angebote wahr. Dabei hat der Anstieg genutzter Webinare mit der Covid-19-Pandemie noch einmal deutlich zugenommen, die Akzeptanz der MitarbeiterInnen für Weiterbildung ohne Präsenz ist deutlich gestiegen. Auch eine zeitgemäße Ausstattung des BBW trägt zur Motivation der MitarbeiterInnen bei. Neben der digitalen Weiterentwicklung gilt dies auch für die Gebäudestruktur.

Menschenrechte



Der BBW e. V. stellt sicher, dass er sich nicht an Verletzungen des Menschenrechts mitverschuldet.

Dies geschieht insbesondere durch nachfolgend genannte Kriterien:

- Achtung von Arbeitnehmerrechten,
- Beteiligung an Nachhaltigkeitsinitiativen,
- Anwendungen der Prinzipien unserer Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV, sowie an denen eines „mitarbeiterorientierten Unternehmens“
- Gesamtheitliche Unternehmensausrichtung an unserem Leitbild und unserem Qualitätsmanagementsystems, welche Menschenrechtsverletzungen vehement ausschließen

Risiken

Das BBW ist kein produzierendes Unternehmen. Das BBW bemüht sich durch die Auswahl seiner – verstärkt auch lokalen und regionalen – Lieferanten und Kooperationspartner sich nicht an Menschenrechtsverletzungen schuldig zu machen.

Dies geschieht insbesondere durch nachfolgende Kriterien:

- Achtung von Arbeitnehmerrechten
- Beteiligung oder Initiierung von Nachhaltigkeitsinitiativen
- Anwendung der Prinzipien des Qualitätssiegels Q3SQ, auch wenn eine Qualifizierung seit 2020 nicht mehr möglich ist. Q3SQ wurde erstmals 2011 nach Auditierung und Überprüfung durch eine Jury an das BBW vergeben.



Menschenrechte

Prinzip 3

Der BBW e. V. wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Die Beschäftigten des BBW haben einen Betriebsrat gewählt. Zweimaljährlich werden Betriebsversammlungen durch den Betriebsrat des BBW durchgeführt.

Der Betriebsrat ist im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bei allen Fragen zu den Arbeitsbedingungen involviert und trifft gemeinsam mit der Geschäftsführung Betriebvereinbarungen den geltenden Arbeitsnormen entsprechend.

Darüber hinaus ist der gegenseitige Austausch über Ergebnisse in den einzelnen Bereichen, über Plantermine und bereichsübergreifende Zusammenarbeit fester Bestandteil der internen Kommunikation.

Grundlage für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen positiven Blick in die Zukunft des BBW ist für die MitarbeiterInnen neben der Unternehmenserfahrung aber auch die Unternehmenskultur. Fluktuation sowie die Veränderung des Bildungsmarktes und der Angebotsstruktur führen fortwährend zu einem sehr offenen Austausch der Stärken und Schwächen des BBW e. V. sowie vereinzelt zu Veränderungen in der Organisations- und Führungskultur. Die MitarbeiterInnen werden durch regelmäßige Betriebsversammlungen und durch das Angebot von Mitarbeiterschulungen sowie durch Mitarbeiterbefragungen in die Unternehmensentwicklung einbezogen. Motivation erfahren die MitarbeiterInnen aber vor allem über die direkte Anerkennung ihrer Arbeit. Dafür werden regelmäßige Mitarbeitergespräche genutzt. Aus jeder Art von Befragung und Gespräch werden Feedbacks an die Mitarbeiter getragen und damit Auswertungen Rechnung getragen. Diese Prozesse beruhen insbesondere auf einem bestehenden QM-System, welches jährlich auditiert und zertifiziert wird.

Das BBW lebt die Werte eines mitarbeiterorientierten Unternehmens. Im Zuge einer Mitarbeiterbefragung, welche letztmalig im Januar 2024 im Rahmen der Landesinitiative "Fachkraft im Fokus" durchgeführt wurde, konnten gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Mitarbeitenden weitere mitarbeiterorientierte sowie potenzielle Neuerungen erarbeitet werden. Nach erfolgreicher Durchführung der Befragung konnte sich das BBW zum dritten Mal als mitarbeiterorientierten Unternehmen qualifizieren und wurde daraufhin ausgezeichnet. Die Befragung aller Mitarbeitenden auf freiwilliger, anonymer Basis erfolgt zukünftig im Zweijahres-Rhythmus.



Arbeitsnormen



Prinzip 4

Der BBW e. V. tritt für die Beseitigung der Zwangsarbeit ein.

Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten sind in Arbeitsverträgen, die u. a. die Beschäftigungsbedingungen, den freiwilligen Charakter der Beschäftigung und die Kündigungsfreiheit, geregelt und orientieren sich an dem Tarifvertrag für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

Darüber hinaus besteht für die Beschäftigten keine Verpflichtung zu Überstunden. Alle Arbeitsverträge beinhalten die flexible Arbeitszeitenregelung sowie 31 Tage Urlaub im Jahr. Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, Überstunden innerhalb von drei Monaten nachdem diese angesammelt wurden, abzugelten. Das BBW achtet das Arbeitsrecht und damit einhergehend auch die Regelungen zu Sonderurlaubstagen.

BBW tritt in seiner Funktion als Träger im Rahmen von Arbeitsprojekten für die Achtung von Arbeitsnormen in den Einsatzstellen ein. Wir gewährleisten für die Teilnehmenden Einsatzmöglichkeiten nach geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften unter Einhaltung aller notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen. In Zusammenarbeit mit kooperierenden Stellen besteht für die Teilnehmenden stets eine Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit. Mit den Projekten unterstützen wir gleichermaßen die Sustainable Development Goals aktiv, da Einsatzstellen so gewählt sind, dass vor Ort geeignete Umsetzungen Anwendung finden.

Arbeitsnormen

Prinzip 5

Der BBW e. V. beschäftigt keine Kinder und spricht sich offiziell gegen jede Art der Kinderarbeit aus.

Jugendliche unter 18 Jahren, die an den Qualifizierungsangeboten des BBW teilnehmen, unterliegen den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Für sie gelten besondere Schutz- und Arbeitsmaßnahmen.

Die Jugendlichen unterliegen einer gesonderten Aufsichts- und Betreuungspflicht. Es erfolgen regelmäßig die vorgeschriebenen und notwendigen Einweisungen und Sicherheitsbelehrungen durch das verantwortliche Personal des BBW.

Um zu vermeiden, dass Waren und Dienstleistungen von Zulieferern genutzt werden, bei denen ein nicht auszuschließendes Risiko von Kinderarbeit besteht, werden vom BBW überwiegend Waren und Dienstleistungen von regionalen Zulieferern, bei denen von keiner Gefahr der Kinderarbeit auszugehen ist, ausgewählt. Alle Mitarbeiter sind angehalten, Bestellungen unbekannter Online-Anbietern möglichst zu meiden und jeder Zeit mit regionalen Anbietern zu vergleichen.



United Nations
Global Compact

Arbeitsnormen

Prinzip 6

Der BBW e. V. tritt für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.

Bereits in den vergangenen Jahren von 11.2019 bis 09.2022 setzte sich das BBW im Rahmen seiner Projektstätigkeit mit dem Projekt „Fachkräfte Vital“ im Zuge des ESF- Bundesprogramms „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Nichtdiskriminierung ein.

In vier Handlungssträngen wird Fachkräften vermittelt, einen stärkeren Blick auf bisher unterrepräsentierte Beschäftigte zu haben. So erhalten die Beschäftigten, die bisher noch nicht die gleichen Chancen hatten aufgrund ihres Geschlechts, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Ausrichtung, einen verbesserten Zugang zu Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und zur beruflichen Weiterentwicklung. Die Projektumsetzung erfolgt in einem sehr ländlich geprägten Gebiet Deutschlands, in dem sich in der Führungskompetenz beim Umgang mit „Nichtdiskriminierung“ oft noch Defizite bemerkbar machen. Alle am Projekt teilnehmenden Unternehmen gehen die Verpflichtung ein, allen Mitarbeitenden im Unternehmen gleiche Zugänge zu den Projektaktivitäten zu gewährleisten, was sowohl durch Projektlotsen im Unternehmen, als auch vom gesamten Projektmanagement überwacht wird.

Mit dem Ziel alle zur Verfügung stehenden Fachkräftepotentiale zu nutzen, liegt der Schwerpunkt des Projektes ohnehin auf dem Bereich Chancengleichheit der Geschlechter. Dafür werden spezielle Ansätze gefahren, um den Einstieg, die Beschäftigung, den Aufstieg und die Führung von weiblichen Mitarbeitern in den teilnehmenden Betrieben zu verbessern. So setzen sich die Teilnehmer im Projekt gezielt mit Möglichkeiten, die gewerblich-technischen Branchen für junge Frauen als Ausbildungs- und Arbeitgeber attraktiver zu gestalten, und mit Laufbahn- und Karriereplanung für Mitarbeiterinnen auseinander. Darüber hinaus lernen sie zu erkennen, welche Kompetenzen und Talente zum einen ihre weiblichen Beschäftigten und zum anderen BewerberInnen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze mitbringen. Diese können daraufhin sinnvoll im Sinne aller genutzt werden. Ein weiterer Ansatz ist die Qualifizierung der Teilnehmer in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie (wie Pflege- und Kindererziehungsverpflichtungen) und Beruf in Bezug auf Arbeits- und Weiterbildungszeiten, Rückkehrerinnen aus Elternzeit etc. mit dem Ziel, im Gespräch mit den Mitarbeitern adäquat zu reagieren, organisatorische Lösungen zu finden und z.B. bei in- und externer Kinderbetreuung zu unterstützen. Darüber hinaus geht es verstärkt auch darum Frauen in Führungspositionen zu bringen, um eine Balance zwischen Männern und Frauen, auch in höheren Führungsetagen, zu finden. Ein letzter, sehr aktueller Ansatz zur Verbesserung der Chancengleichheit, liegt in dem Vorteil der zunehmenden Digitalisierung für Frauen, da eine rein körperlich harte Arbeit zunehmend von digitalisierten Prozessen, verbunden mit einem gesteigerten notwendigen Prozessverständnis abgelöst wird.



Arbeitsnormen

Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß in den Einstellungsprozess integriert, bei der Vielzahl von Gesprächsterminen (vor allem auch in den Abendstunden) ist eine regelmäßige Teilnahme nicht realistisch (Arbeitszeit der BR-Mitglieder). Die Geschäftsführerin hat alleinige Personalverantwortung, die stellvertretende Geschäftsführerin ist jedoch in die Auswahlmodalitäten integriert. Eine künftige Erweiterung des Personenkreises wird jedoch weiter angestrebt.

Prinzip 7

Der BBW e. V. unterstützt im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorglichen Ansatz.

Unsere Bildungsarbeit von der Berufsorientierung über Ausbildung und Förderung bis zur Aufstiegsqualifizierung ist eng verzahnt mit den Aspekten der Nachhaltigkeit, dient aber vor allem der Sicherung der Fachkräfte und damit der Zukunftsfähigkeit unserer Region. Damit einhergehend engagieren wir uns jährlich durch unsere Projekte, Zertifizierungen und die Teilnahme an Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung.

Im BBW wird nur recyclebares Druckpapier verwendet.

Mit Projekten wie CaeSaR und ANLIN, mit dem Q3SQ-Siegel und mit den vielen regionalen Aktivitäten setzt das BBW seit Jahren Zeichen für Nachhaltigkeit in unserer Region. Zum elften Mal wurde im Rahmen des Netzwerk21Kongresses der Deutsche Lokale Nachhaltigkeitspreis ZeitzeicheN verliehen. Damit wird beispielhaftes Engagement für die Umsetzung der Agenda 2030 des Global Compacts ins öffentliche Bewusstsein gerückt. In der Kategorie Bildung und Kommunikation wurden Aktivitäten und Projekte gewürdigt, mit denen es in besonderer Weise gelungen ist, Bewusstsein, Haltungen und Gestaltungskompetenz für eine nachhaltige Entwicklung vermitteln.

Wir als BBW hatten uns für diesen Preis beworben. Bis Mitte September 2017 erfolgte eine Vorauswahl durch den Projektbeirat des Netzwerk21Kongresses für ein öffentliches Voting-Verfahren, die wir erfolgreich durchliefen. Leider konnten wir im Voting-Verfahren abschließend nicht genügend Stimmen akquirieren.

Seit 2016 zeichnen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Deutsche UNESCO-Kommission Kommunen, Lernorte und Netzwerke aus, die in vorbildlicher Weise BNE umsetzen. Die Auszeichnungen werden im Rahmen der nationalen Umsetzung des UNESCO Weltprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung vergeben und sind ein Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Deutsche UNESCO-Kommission ehren herausragende Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung. Unser Bildungsunternehmen wurde als Mitglied zweier Netzwerke im Dezember 2017 mit dem BNE-Preis ausgezeichnet.

Diese Preise bzw. auch die Beteiligung an entsprechenden Preisvergabeverfahren widerspiegelt unsere Einstellungen und Aktivitäten im Rahmen von CSR.



Umweltschutz



Prinzip 8

Durch den BBW e. V. werden Initiativen ergriffen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Das BBW ergreift nachfolgende Maßnahmen zur Einsparung von Energie, Emissionen, Wasser und weitere Ressourcen:

- Mülltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauchs, durch zunehmende Digitalisierung (z. B. Einführung digitaler Gehaltsnachweis)
- Einsatz Energiesparlampen
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik
- Möglichkeiten zur Minimierung des Material- und Energieverbrauchs und des effizienteren Materialeinsatzes werden stetig geprüft
- Photovoltaikanlagen mit Speicher (überwiegende Autarkie wird angestrebt)

Im Frühjahr/Sommer 2021 wurden auf dem Dach von Gebäude 6 und im Frühjahr 2024 auf dem Verwaltungsgebäude 4 neue PV-Anlagen mit Speicher installiert. Diese Anlagen produzieren hauptsächlich für den Eigenbedarf, überschüssige Energie wird in das Netz eingespeist. Die Errichtung der Anlage auf Gebäude 6 wurde im Bereich Elektro als Ausbildungsprojekt genutzt. Die Installation erfolgte unter Anleitung und Betreuung der Hanni Solar GmbH.

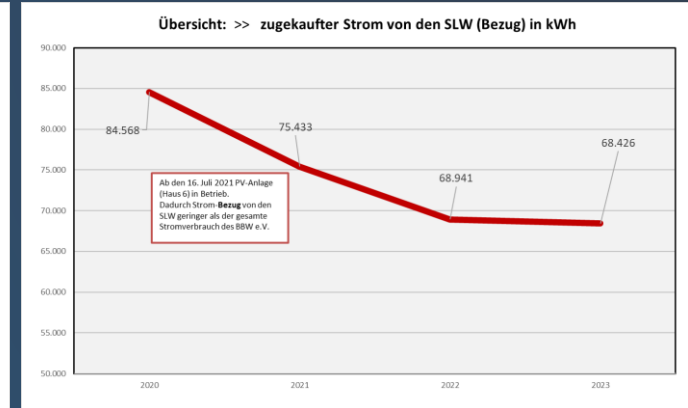
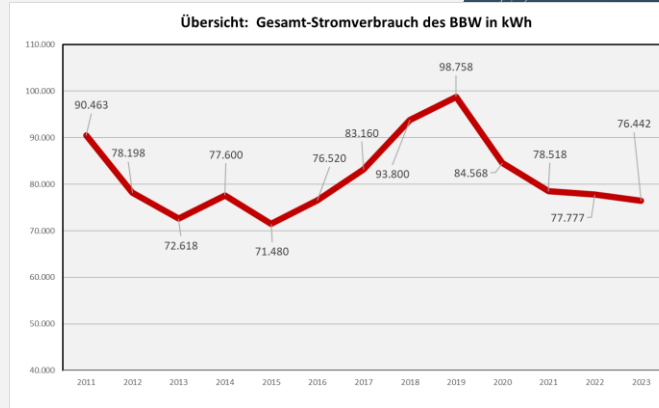
ANLAGEN BESCHREIBUNG GEBÄUDE 6

Leistung Module: 8,6 kwp

Speicherkapazität: 4,8 kw

Das BBW beteiligt sich jährlich an den „Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit“ und führt im Rahmen dieser eine Nachhaltigkeitswoche mit Teilnehmenden, Auszubildenden und Mitarbeitenden durch.

Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, verantwortungsvoll mit Energie umzugehen, mit Strom und Gas sparsam zu sein und im Interesse der Wirtschaftlichkeit und der Nachhaltigkeit zu handeln.



NACHHALTIGKEITS WOCHE 03.09. – 09.09.2024

Die Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit stehen ab dem 18.09.2024 wieder bundesweit an. Aus diesem Grund führt auch das BBW wieder gemeinsam mit den Mitarbeitenden, Auszubildenden und Teilnehmenden in der Woche vom 03.09.2024 bis zum 09.09.2024 bereits zum vierten Mal die **Aktionswoche der Nachhaltigkeit im BBW** durch. Damit beteiligen und engagieren wir uns aktiv an **haltenVormorgen**, um Nachhaltigkeit sichtbar zu machen und aufzuzeigen, was Nachhaltigkeit eigentlich in seiner einfachsten Form ist.

ABLAUF:

Am Dienstag, 03.09.2024 möchten wir gemeinsam mit Teilnehmenden von Projekt STABIL und Auszubildenden **Plogging** machen. Wer sich jetzt fragt: „Plogging“, was ist das denn?“ Plogging ist ein Kofferwort, gebildet aus den Bestandteilen plocka (schwedisch für „aufheben, pflücken“) und jogging, und steht für eine Natursportart, bei der mit Handschuhen sowie Müllsäcken ausgestattet, die Vermüllung der Landschaft bekämpft wird. Der Müll wird dem Recyclinglauf zurückgeführt. Schätzungsweise 2.000.000 Menschen ploggen täglich in 100 Ländern und einige Plogging-Vereinstellungen ziehen über 3.000.000 Teilnehmende an.

Auch hier laden wir die Auszubildenden des 1. Lehrjahres aus dem Elektrobereich, die Auszubildenden aus dem Chemiebereich, die Auszubildenden aus dem Metallbereich sowie die STABIL Teilnehmenden ein, an der Aktion teilzunehmen.

Am Mittwoch, 04.09.2024 führen wir erneut unseren **Fahrad-Aktionstag** durch.

Wie auch bereits im letzten Jahr, ist der **4. Fahrradaktionstag im BBW** mit allen Mitarbeitenden, Auszubildenden und Teilnehmenden geplant. Unsere Parkplätze sollen an diesem Tag möglichst leer bleiben und alle sind dazu aufgefordert klimaneutral zu Fuß oder mit dem Rad den Weg ins BBW anzutreten. Begrüßt werden alle, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad das BBW-Tor erreichen, ab 6:00 Uhr mit einer deftigen Stärkung. Eine Erfassung der geradelten Kilometer wird ebenfalls durchgeführt werden, so dass die Fahrradfahrer mit den meist geradelten Kilometern, für eine Prämierung ermittelt werden können. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme aller an diesem Tag.

Im Laufe des Vormittags wird unser Werkstattpädagoge Herr Hiller mit den Stabi-Teilnehmenden und einigen Auszubildenden **Nistkästen** für unseren Nachhaltigkeitstag am Freitag, 06.09.2024 vorbereiten, um diese gemeinsam im Stadtwald anzubringen.

Am Donnerstag, 05.09.2024 möchten wir in der Zeit zwischen 10 Uhr und 13 Uhr gemeinsam mit Teilnehmenden und Auszubildenden das **future Science Center** in der Innenstadt besuchen und mit dem Aspekt der Nachhaltigkeit die interaktive Ausstellung entdecken. Das future Science Center verbindet in eindrucksvoller Weise Geschichte und Zukunft. Wer möchte, kommt an diesem Tag erneut mit dem Fahrrad und radelt im Trupp zum Haus am Markt 25. Der BBW-Bus wird allerdings für diejenigen ohne Fahrrad ebenfalls im Einsatz sein.

Freitag, 06.09.2024 haben wir eine ganz besondere Nachhaltigkeitsaktion geplant. In der Zeit zwischen 08:30 Uhr und 12:00 Uhr werden wir im **Nabu-Zentrum im Wittenberger Stadtwald** Bäume pflanzen. Mit dieser **Baumpflanzaktion** setzen wir gemeinsam mit ca. 15 Teilnehmenden und Auszubildenden einen messbaren, zählbaren, nachhaltigen und aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Ein Engagement, das längst nicht mehr nur etwas für lokale Freizeiter ist, sondern das für eine bewussthafte gesellschaftliche Verantwortung steht. Zusätzlich werden wir **Nistkästen** anbringen, um die Artenvielfalt in unserer Region zu unterstützen. Diese wurden bereits am Mittwoch-Vormittag mit unseren Auszubildenden und Teilnehmenden aus dem Projekt Stabi hergestellt.

Am Montag, 09.09.2024 wird die **Bundesumweltministerin Frau Steffi Lemke** das BBW besuchen und die Klimabox im Gepäck haben. Die Ministerin wird die Idee hinter der **KI Box Klima** erläutern und Chancen von KI für den Natürlichen Klimaschutz aufzeigen. Die Inhalte der Box werden wir an diesem Tag gemeinsam mit Auszubildenden und Teilnehmenden präsentieren, ausprobieren und uns dazu austauschen.

- Wie werden ihr die Box zukünftig einsetzen?
 - In welchem Fach? - Je nach Fachgebiet der Klasse: Wo begegnen euch die Themen Künstliche Intelligenz oder Natürlicher Klimaschutz im Rahmen eurer Arbeit?
 - Was findet ihr besonders spannend, worauf freut ihr euch beim Arbeiten mit der KI-Box?
 - Hattet ihr schon Berührungspunkte mit den Themen? Was erwartet ihr von dem Programm / der KI-Box?
 - Was stellt ihr euch unter Natürlichen Klimaschutz vor? Gibt es Aspekte, die euch persönlich interessieren?
 - Was erhofft ihr euch hinsichtlich KI und NK für die Zukunft? Was sollten Ministerien (Politiker*innen/Ratgeber*innen) tun?
 - Wo/Wie/was würdet ihr gerne mitgestalten?

Darüber hinaus haben die jungen Tüftler und Tüftlerinnen dann die Möglichkeit Fragen an die Bundesumweltministerin zu stellen.

Umweltschutz

Prinzip 9

Der BBW e. V. fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Noch immer wirkt der Modellversuch ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie) im BBW nach. Die darin erprobten Qualifizierungsmodule für Ausbilder und Auszubildende wurden als Zusatzangebote erfolgreich in die Verbundausbildung und die Vorbereitung auf die Ausbildungsereignung implementiert. So erarbeiteten erneut Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr entscheidungsreife Veränderungsvorschläge für das BBW bzw. ihren Ausbildungsbetrieb und präsentierten diese vor der BBW-Geschäftsführung und Verantwortlichen ihrer Unternehmen.

Im Ergebnis erreichten beispielsweise die Auszubildenden im Ausbildungsbereich Chemie selbst eine Simulationsanlage aus Bauteilen des Lernlabors, sodass im Kleinen Verständnis für Aufbau und Funktionsweise sowie den Einfluss auf die Produktionsprozesse erfahrbar gemacht werden kann. Das im Jahr 2019 eingerichtete Angebot des Ausbildungsrestaurants wurde durch Auszubildende des Metallbereichs um eine allen zugängliche Kommunikation verbessert und Einsparpotenziale in Waschräumen wurden geprüft. Auszubildende aus dem Elektrobereich entwickelten eine Idee für ein smartes Hochbeet, das als Ergänzung des Restaurantangebots gleichzeitig Pausenanregung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BBW durch eine Gemüsepatenschaft bieten soll. Auch diese Idee hat die Zustimmung der Geschäftsführung gefunden und wurde umgesetzt. Im Rahmen unserer Projektaktivitäten unterstützen wir aktiv das NABU-Zentrum „Im Stadtwald“ Wittenberg und fertigen Nistkästen. Damit tragen wir aktiv zu mehr Artenvielfalt in der Region Wittenberg bei. Darüber hinaus führen wir im Jahr 2024 eine Baumpflanzaktion ebenfalls im NABU-Zentrum durch und verringern somit unseren CO²-Fußabdruck als Unternehmen.

Seit dem Jahr 2022 ist eine qualifizierte Fachkraft als Nachhaltigkeitsbeauftragte im BBW eingesetzt.

Seit dem 30.01.2023 besitzt das BBW eine CO² neutrale Website, aufgrund dessen, dass ein Baum für unsere Website gepflanzt wurde. Damit werden unsere CO² Emissionen verringert.

<https://www.bbw-wittenberg.de/unternehmen-verein/nachhaltigkeitumweltschutz.html>



Umweltschutz

Der BBW e. V. fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

<https://www.bbw-wittenberg.de/news/uebergabe-der-ki-box-klima-durch-die-bundesumweltministerin.html>

Das BBW unterstützt die Bildung zu Künstlicher Intelligenz und Natürlichem Klimaschutz. Bundesumweltministerin Steffi Lemke übergibt eine der ersten „KI-Boxen Klima“ an das BBW in Lutherstadt-Wittenberg. Zu Beginn des Schuljahres 2024/2025 erhalten bis zu 500 Schulen aller Schulformen und (Umwelt-)Bildungseinrichtungen bundesweit eine Box. Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) können viel zum Natürlichen Klimaschutz beitragen. Um jungen Menschen einen niedrigschwelligen und praxisorientierten Einstieg in die Zukunftsthemen KI und Natürlicher Klimaschutz zu ermöglichen, fördert das Bundesumweltministerium das Projekt „KI-Box Klima“. Dieses baut mit einer gut bestückten Materialkiste, die Bausätze, Spiele und aktivierende Bildungsmaterialien enthält, auf einfache und spielerische Art Grundlagenwissen auf. Entwickelt wurde die Box von BildungsCent e.V. und den Jungen Tüftler*innen gGmbH. Sie richtet sich an Lernende (ab Klasse 8), Lehrende, Schulpersonal, Schulleitende, Bildungseinrichtungen, Klima- und Umweltschutzinitiativen sowie Multiplikator*innen.

Bundesumweltministerin Steffi Lemke: „Hier bringen wir die Zukunftsthemen KI und Natürlicher Klimaschutz zusammen. Das Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz schützt Natur und Klima gleichermaßen. Zusätzlich möchte ich das Potenzial von nachhaltig eingesetzter Künstlicher Intelligenz nutzen, denn Anwendungen der Künstlichen Intelligenz können zum Natürlichen Klimaschutz beitragen. Dafür brauchen wir Projekte wie die KI-Box Klima. Sie unterstützt junge Schülerinnen und Schüler, indem sie ihre Neugierde weckt und einen niedrigschwelligen und praxisorientierten Einstieg bietet.“

KI kann als Werkzeug auf vielfältige Weise zum Umwelt-, Natur- und Klimaschutz beitragen. Dieses Potential wird aktuell wenig ausgeschöpft. Zur gleichen Zeit schreiten der Klimawandel und der Verlust biologischer Vielfalt ungebremsst voran und verstärken sich gegenseitig. Intakte Ökosysteme erfüllen eine zentrale Funktion in der Begegnung dieser planetaren Krisen. Das gesellschaftliche Bewusstsein sowohl um die Umweltpotentiale von KI-Anwendungen sowie um die Bedeutung des Natürlichen Klimaschutzes wächst, ist aber in der Breite noch gering. Um das zu ändern und KI für ökologische Zwecke einzusetzen, bedarf es Wissen über die Chancen und Grenzen von KI, Gestaltungskompetenz im Umgang mit der Technologie und Handlungskompetenz zur Begegnung ökologischer Krisen. Die KI-Box Klima trägt dazu bei, diese Kompetenzen zu erwerben und zu festigen.

Die KI-Box Klima bietet jungen Menschen einen niedrigschwelligen und praxisorientierten Einstieg in die Zukunftsthemen Künstliche Intelligenz (KI) und Natürlicher Klimaschutz. Interessierte Bildungseinrichtungen können sich für das neue Schuljahr noch auf eine Box bewerben: <https://ki-box-klima.de/>

Das Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz der Bundesregierung unterstützt Maßnahmen, die Klimaschutz mit der Schaffung und Stärkung vielfältiger Ökosysteme verbindet: <https://www.bmuv.de/natuerlicher-klimaschutz>

Umweltschutz

Prinzip 10

Der BBW e. V. geht gegen alle Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, vor.

Das BBW regelt in seinem Qualitätsmanagement-System mit der Arbeitsanweisung „AA 5.3.3 Innerbetriebliche Vereinbarungen“, dass es keinem Arbeitnehmer gestattet ist, von Personen oder Firmen, die zum Unternehmen eine Geschäftsverbindung anstreben oder unterhalten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Dies gilt nicht, soweit es sich nur um geringfügige kleine Geschenke handelt. Alle darüber hinaus gehenden Geschenke sind der Geschäftsleitung anzuzeigen.



United Nations
Global Compact

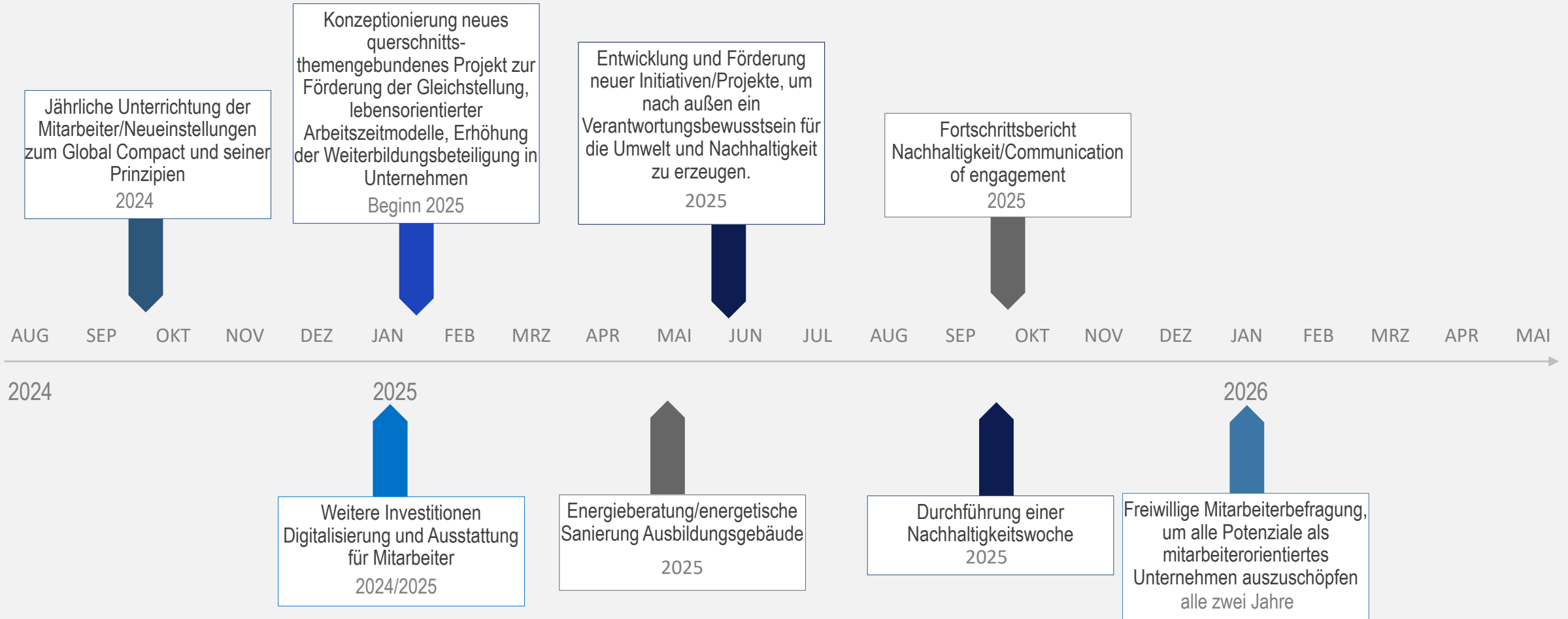
Anti-Korruption



BBW.

Wittenberg

Zeitliche Maßnahme-Planung zur Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und der SDGs der Vereinten Nationen im Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.



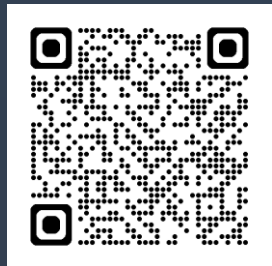
**BILDUNGSZENTRUM
FÜR BERUF UND WIRTSCHAFT E. V.**

👤 Sabine Helling

☎ 03491/42 99 100

✉ info@bbw-wittenberg.de

🌐 www.bbw-wittenberg.de



BBW.
Wittenberg