

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022 *KULTURPROJEKTE BERLIN GMBH*



▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	3
1.-4. STRATEGIE	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	3
2. Wesentlichkeit.....	4
3. Ziele	6
4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	11
5.-10. PROZESSMANAGEMENT	12
5. Verantwortung	12
6. Regeln und Prozesse	13
7. Kontrolle.....	13
8. Anreizsysteme	14
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	15
10. Innovations- und Produktmanagement.....	17
11.-13. UMWELTBELANGE	18
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.....	18
12. Ressourcenmanagement.....	20
13. Klimarelevante Emissionen	23
14.-18. GESELLSCHAFT	26
14. Arbeitnehmerrechte	26
15. Chancengerechtigkeit.....	27
16. Qualifizierung.....	29
17. Menschenrechte	32
18. Gemeinwesen	34
19.-20. COMPLIANCE.....	35
19. Politische Einflussnahme.....	35
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	35

■ KULTURPROJEKTE BERLIN

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Inhalte:

- Unternehmensname und -logo: Kulturprojekte Berlin GmbH ■ KULTURPROJEKTE BERLIN
- Website: <https://www.kulturprojekte.berlin/>
- Anzahl der Mitarbeitenden: 99 inkl. Auszubildenden und Praktikant*innen
- Berichtsjahr: 2022
- Kontakt: Kulturprojekte Berlin GmbH
Klosterstraße 68, 10179 Berlin-Mitte
T +49 (0)30 24749-700
F +49 (0)30 24749-710
info@kulturprojekte.berlin
- Nachhaltigkeitsbeauftragter: Dr. Jens Thomas
- Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung: Moritz van Dülmen

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

Die Kulturprojekte Berlin GmbH unterstützt als landeseigene Gesellschaft die Förderung, Vernetzung und Vermittlung von Kultur in der Hauptstadt. Als kompetente Partnerin für die Berliner Kultur und das Land Berlin konzipieren und organisieren wir komplexe kulturelle Projekte und stadtweite Initiativen sowie Themenjahre zu zeitgeschichtlichen Ereignissen, Gedenktagen und Jubiläen. Wir sind Trägerin von Spielstätten und Festivals und übernehmen Serviceleistungen für Museen und andere Kulturinstitutionen in der Stadt. Zu unseren Projekten gehören die Festivitäten zu den Jubiläen des Mauerfalls, das Kultursommerfestival, die Lange Nacht der Museen und die Berlin Art Week. Außerdem betreiben wir das Beratungszentrum Kreativ Kultur Berlin, die Plattformen Berlin Bühnen, das Museumsportal Berlin und Creative City Berlin und bringen mit dem Museumsdienst Berlin Bildungs- sowie 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 am Nachhaltigkeitsleitbild des Landes Berlin. Diese gehen von der Annahme aus, dass ein nachhaltiger Wandel nur gelingen kann, wenn das Wachstum der Stadt im Blick behalten und dabei wirtschaftliche Interessen, soziale Gerechtigkeit, kulturelle Entfaltung und der Schutz natürlicher Lebensgrundlagen in Einklang gebracht werden. Zudem spielen für uns die ILO Kernarbeitsnormen sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) eine wesentliche Rolle – bei den ILO-Kernarbeitsnormen stehen das Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie der Arbeitsschutz, die Arbeitssicherheit und Einhaltung des Mindestlohns im Vordergrund. Bei den SDGs sind für uns primär die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), 12 (Nachhaltiger

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Konsum und Produktion), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) handlungsleitend.

Seit dem zuletzt eingereichten DNK-Bericht haben wir uns weiterhin verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt und arbeiten stetig an der Verbesserung der eigenen Leistungen insbesondere in den Bereichen Umweltschutz und Soziales. So ist künftig die Implementierung eines strategischen Nachhaltigkeitsmanagements im Kontext einer neuen Querschnittsabteilung Organisationsentwicklung geplant, um den bisher dezentralisiert durchgeführten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in einzelnen Bereichen und Projekten ein unternehmensübergreifendes Nachhaltigkeitsverständnis und -konzept gegenüberzustellen – Ziel ist es, darüber eine Nachhaltigkeitsleitlinie zu verfassen und unseren Mitarbeitenden das entsprechende Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen, das es für eine nachhaltige Unternehmenstransformation braucht. Die wesentlichen Handlungsfelder lauteten in 2022 wie folgt:

- Nachhaltige Beschaffungen,
- effiziente Ressourcennutzung und Abfall,
- Mitarbeitende und Personalpolitik,
- Veranstaltungen,
- Partnerschaften und Kooperationen.

Der Schwerpunkt wurde in 2022 besonders auf den Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit gelegt. So wurde mit der Entwicklung einer langfristigen Strategie und eines Maßnahmenkataloges im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit begonnen. Im ersten Schritt ist dazu die Durchführung einer internen Mitarbeiter*innen-Befragung für das Jahr 2023 angedacht. Ziel ist es, den Ist-Zustand zu eruieren und einen Soll-Zustand in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu definieren. Dazu gehört neben der Herausarbeitung neuer Handlungsfelder auch die Ermittlung dazugehöriger Kennzahlen, um die entsprechenden Erfolge unserer Maßnahmen langfristig messen zu können.

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 – Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wirken auf Aspekte der Nachhaltigkeit ein und umgekehrt, Aspekte der Nachhaltigkeit beeinflussen unsere Geschäftstätigkeit. Deutlich wird das daran, dass unser Handeln durch Wissensvermittlung und dem Schaffen von verschiedenen Zugängen zur kulturellen Teilhabe zunächst eine Form der sozial-kulturellen Nachhaltigkeit darstellt – unabhängig von ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit. Zugleich nehmen wir eine stetig wachsende Sensibilität hinsichtlich von sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsthemen auf Seiten unserer Zielgruppen (Besucher*innen, User*innen etc.), aber auch durch unsere Mitarbeitenden, Zuwendungsgeber*innen, Auftraggeber*innen und Dienstleister*innen wahr. Die Erkenntnisse aus der Wissenschaft und Forschung sowie die Impulse aus der Politik geben uns zudem Anlass zum Handeln, die wiederum direkt unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Zwar haben wir uns noch für keine Methode (z.B. Wesentlichkeitsanalyse) entschieden, um unsere Nachhaltigkeitsziele künftig umzusetzen, bis Ende 2025 ist das aber geplant. Die Verbesserung unserer eigenen Nachhaltigkeitsperformance hilft uns allerdings schon jetzt, den sich verändernden Erwartungen an unsere Projekte zu entsprechen und darüber neue Maßnahmen und Projektchancen zu eröffnen. So beobachten wir, dass zunehmend Projekte eine Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihren Planungs- und Umsetzungsprozessen sowie in ihrer Markenstrategie forcieren. Bei einer wachsenden Anzahl an Ausschreibungsverfahren gehört zudem nachgewiesenes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit im Generellen sowie in spezifischen Bereichen bereits dazu. Diese Entwicklung hat wiederum Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit, indem Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend mitgedacht und in die Belegschaft kommuniziert werden – so beschäftigen wir uns beispielsweise mit der Umstellung unserer Papiersorten oder mit der Einsparung von Materialien, die wir nicht unbedingt brauchen. Dies hat wiederum positive Effekte, indem sich neue Geschäftschancen eröffnen, weil wir Nachhaltigkeitsaspekte nach innen (in den Betrieb) und nach außen (an unsere Partner*innen) kommunizieren. Allerdings benötigen wir dazu künftig einheitliche Standards, an denen wir bereits arbeiten und die wir bis Ende 2025 finalisiert haben möchten. Durch die Implementierung solcher Standards und die Wahl von Dienstleister*innen mit dem gleichen Werteverständnis schützt Kulturprojekte Berlin wiederum die Reputation des Unternehmens und unserer Zuwendungs- und Auftraggeber*innen gleichermaßen – und verbessert damit das Risikomanagement.

Innerhalb der für uns wesentlichen Handlungsfelder lassen sich dazu zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende Geschäftstätigkeiten benennen, die sich auf soziale und ökologische Chancen beziehen – und die wiederum Auswirkungen auf Aspekte der Nachhaltigkeit haben und umgekehrt, wodurch Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit rückwirken. Diese lassen sich dann den oben genannten Handlungsfeldern unter Kriterium 1 zuordnen.

Handlungsfeld: Mitarbeitende und Personalpolitik

Unsere Mitarbeiter*innen sind unser wichtigstes Kapital. Um weiterhin mit der bekannten Qualität innovative Projekte für alle umsetzen zu können und kompetente Beraterin für die Kultur und Kreativwirtschaft zu sein, benötigen wir motivierte und gesunde Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Hintergründen und Erfahrungen. Durch eine zeitgemäße und flexible Personalpolitik, die Förderung eines inspirierenden und gesunden Arbeitsumfelds sowie Weiterbildungsangeboten innerhalb und außerhalb des Unternehmens stellen wir dies sicher. Mitarbeitendenzufriedenheit, eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie ein faires, transparentes und diskriminierungsfreies Entgeltsystem sind uns wichtig. Künftig möchten wir uns den Themen Diversitätsförderung in der Personalpolitik noch stärker widmen, um die gesellschaftliche Vielfalt Berlins auch in unserem festen Kernteam abzubilden. Ziel ist damit die Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit.

Handlungsfeld: Partnerschaften und Kooperationen

Unser Ziel ist es, wie dargelegt, die Berliner Kultur über unsere Arbeit zu repräsentieren und zu stärken – unabhängig von ökologischen Zielen stärken wir darüber eine Form der sozial-ökonomischen Nachhaltigkeit. Das schaffen wir über die Vielzahl unserer Veranstaltungen und stadtübergreifenden, kostenfreien Projekte wie die Berlin Art Week, das Kultursommerfestival, Draußenstadt sowie über viele historische Themenjahre wie 17. Juni 1953 – Volksaufstand in der DDR, 175 Jahre Märzrevolution oder die wiederkehrenden Jubiläumsevents zum Mauerfall. Zudem betreiben wir die Schaubude Berlin, wir bieten kostenfreie Angebote wie Kreativ Kultur Berlin und Portale wie Berlin Bühnen, Museumportal Berlin sowie Creative City Berlin an, hinzu kommt die jährlich stattfindende Lange Nacht der Museen – und über all diese Projekte bündeln wir Kulturangebote, vermitteln Wissen und vernetzen Akteur*innen. Kulturakteur*innen erhalten zudem eine breite(re) Öffentlichkeit, wenn wir sie über unsere Veranstaltungen einbinden oder sie als Referent*innen für Veranstaltungen buchen. Überdies können sich Kulturakteur*innen bei uns

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

kostenfrei zu Förderprogrammen und Finanzierungswegen beraten lassen (über Kreativ Kultur Berlin). Dass das Thema Nachhaltigkeit in diesem Spannungsfeld an Gewicht gewinnt, stellt für viele zwar eine zusätzliche Herausforderung dar, da nun – on top zu Finanzierungsfragen – Ansprüche an Ökologie und Soziales hinzukommen. Gleichwohl entwickeln sich darüber neue Handlungsfelder und Arbeitsformen (im Bereich Postwachstum, Purpose-Unternehmertum etc.), die wir über unsere Arbeit unterstützen und deren Akteur*innen wir vernetzen – nicht zuletzt darum haben wir im Jahr 2022 über die Plattform Creative City Berlin ein allumfassendes Magazin zum Schwerpunkt Nachhaltigkeit für Kulturakteur*innen erstellt, das Förder- und Finanzierungswege darstellt, die wichtigsten Themen diskutiert, Berliner Akteur*innen vorstellt und Wissen vermittelt (das Magazin basiert zudem auf einem C2C-Papier).

Handlungsfeld: Veranstaltungen

Ein Kernelement unserer Arbeit stellen Veranstaltungen dar. Diese haben zunächst negative Auswirkungen auf die Umwelt durch die Inanspruchnahme von Ressourcen, der Produktion von Müll/Abfall sowie dem Ausstoß von Emissionen – uns ist auch bewusst, dass wir in Zukunft Ressourcen verbrauchen werden und nicht gänzlich nachhaltig sein können. Gleichwohl arbeiten wir bereits an vielen Stellen an einer Verbesserung unseres CO₂-Fußabdrucks durch die Einsparung unserer Ressourcen (siehe zur Vertiefung ab Punkt 3). Zugleich haben unsere Veranstaltungen immer auch positive, soziale Auswirkungen, indem wir vermitteln, vernetzen, zur kulturellen Teilhabe und nicht zuletzt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen – und darüber wiederum die Berliner Kultur stärken.

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 wesentlichen Handlungsfeldern der GmbH folgende mittel- und langfristigen Ziele, die sich auf die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beziehen lassen. Die im Folgenden genannten Ziele haben alle eine gleiche Priorität, wobei die ökologischen Maßnahmen eine besondere Gewichtung haben: *Maßnahmen zum Klimaschutz (Ziel 13, SDGs), zum Umweltschutz durch effizientere Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung (Ziel 12 SDGs) sowie Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3, SDGs), Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (Ziel 16, SDGs) in den Fokus rücken*

Die Umwelt zu achten und nicht zu belasten ist ein wichtiges Anliegen von Kulturprojekte Berlin. U.a. beziehen wir in unserem Unternehmensstandort Ökostrom und beschaffen bereits möglichst nachhaltig (u.a. Recyclingpapier, Lebensmittel, Dienstleistungen). Damit beziehen wir uns auf Maßnahmen zum Klimaschutz (Ziel 13, SDGs), zum Umweltschutz durch effizientere Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung (Ziel 12 SDGs). Im Rahmen der Vergabe von Dienstleistungen achten wir außerdem auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, die u.a. auf die Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit, das Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit abzielen – damit beziehen wir uns auf die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sowie Ziel 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und Ziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Institutionen). Über unsere Kooperationen achten wir zugleich auf die Verpflichtung unserer Dienstleister*innen zu den oben genannten Zielen.

Zudem ist es unser Ziel, die nachhaltige Beschaffung künftig mithilfe einer Beschaffungsrichtlinie zu stärken, indem noch mehr auf Umweltsiegel und -kriterien geachtet wird. Angedacht ist dazu eine Datenbank für die Mitarbeiter*innen, die über wichtige Umweltsiegel und entsprechende Produktalternativen informiert. Auch sind wir bereits dabei, unser Kopierpapier schrittweise auf ein zertifiziertes Papier mit dem Blauen Engel umzustellen. Die Umstellung wird auch für andere beauftragte Druckprodukte angestrebt. Überdies haben wir uns mit den verschiedenen Ressourcen, die wir in unseren Geschäftsprozessen in Anspruch nehmen, auseinandergesetzt und entwickeln derzeit Strategien, wie wir in Zukunft möglichst effizient und unter Minimierung von Umweltrisiken arbeiten können. Dazu sollen Wiederverwendungen gestärkt und Mitarbeitende dazu ermutigt werden, wenn möglich zunächst die bereits vorhandenen Materialien und Produkte für neue Projekte zu nutzen.

- 1) Die Erhebung von Daten zu unserer Nachhaltigkeitsleistung, um unsere Erfolge messbar zu machen und Chancen sowie Risiken vorausschauend entgegenzutreten.

Die Erhebung verschiedener Kennzahlen (z.B. ökologische und soziale Verbrauchsdaten) wird bereits durch das Land Berlin von uns gefordert und hilft uns, unsere Nachhaltigkeitsperformance zu messen. In Teilen werden diese bereits von uns gesammelt und erhoben (so zum Beispiel zum Stromverbrauch o.ä.). Damit eine langfristige Datensammlung darüber hinaus künftig gelingen kann, wollen wir bei Kulturprojekte Berlin entsprechende Strukturen schaffen. Künftig soll ein zentrales Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen werden, welches das Einsammeln sämtlicher Daten sowie ihre Aus- und Bewertung verantwortet. Da die Daten von unterschiedlichen Stellen in der Organisation kommen, legen wir weiterhin großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden für nachhaltigkeitsrelevante Daten bereits jetzt zu sensibilisieren und zur Mitarbeit im Aufbauprozess zu motivieren.

- 2) Unsere Mitarbeitenden und Projektpartner*innen noch mehr für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren, um gemeinsam einen aktiven Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen leisten zu können.

Wir fördern und vermitteln Kultur weit über die Berliner Stadtgrenze hinaus. Ziel 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und Ziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) der SDGs sind für uns dafür handlungsleitend. Dazu wollen wir in einem ersten Schritt unsere Mitarbeiter*innen auf dem Weg hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft mitnehmen – ab dem Jahr 2023 ist dazu eine interne Mitarbeiterbefragung sowie die Einrichtung eines Nachhaltigkeitsmanagements mit klaren Zuständigkeiten geplant. Aber auch schon jetzt werden ökologische und soziale Kriterien in der Beschaffungsentscheidung vermehrt beachtet. Das zeigt: Über das Thema zu sprechen und praktische Hilfestellungen durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten zu erhalten, befördert den Veränderungsprozess. Zudem wollen wir unsere Projektpartner*innen gegenüber neuen Umwelt- und Sozialstandards noch weiter sensibilisieren. So ist zum Beispiel für die Zukunft ein Nachhaltigkeitsleitfaden für künftige Veranstaltungen angedacht, der unsere Projektpartner*innen zur Umsetzung verschiedener Nachhaltigkeitsaspekte in der Veranstaltungsplanung animiert.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

- 3) Unseren Mitarbeitern*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und langfristig leistungsfähig bleiben.

Unsere Mitarbeitenden sind das wichtigste Gut unseres Unternehmens. Nur gesunde, motivierte und zufriedene Mitarbeiter*innen können optimale Leistungen für unsere Projekte und Maßnahmen erbringen und nur so kann unsere Geschäftstätigkeit sozial und ökonomisch nachhaltig sein. Wir beziehen unser Handeln damit auf die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit) sowie auf das Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) der SDGs. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und langfristig leistungsfähig bleiben. Dazu gehört selbstverständlich die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten und die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit. Durch eine neue Betriebsverordnung zum mobilen Arbeiten konnten zudem Arbeitszeiten und Arbeitsort noch flexibler gestaltet werden, sodass beispielsweise die Vereinbarung von Familie und Beruf für viele Mitarbeiter*innen erleichtert werden konnte. Darüber hinaus fördern wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen und unterstützen so deren berufliche und persönliche Entwicklung. Weiterhin bieten wir kostenfreie Gesundheitsvorsorge auf freiwilliger Basis an.

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

Ziel/Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel	Stand
Umweltschutz in den Fokus rücken, durch effiziente Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung			
Papierverbrauch und Papierprodukte			
Papierverbrauch reduzieren	- digitale Rechnungseingangsverarbeitung	bis 31.12.2024	in Arbeit
	- digitaler Rechnungsversand Museumsjournal	seit 2022	umgesetzt
	- Einführung der digitalen Unterschrift	im Laufe 2024	in Arbeit
	- Umstellung auf digitales HR-Tool	seit 2022	laufend
schrittweise Umstellung der Papiersorten auf Recyclingpapier	- Umstellung des Grafik-Produktionspapiers auf Recyclingpapier	bis 31.12.2023	in Arbeit
	- Umstellung möglichst aller beauftragter Printmittel auf Recycling-papier (Papier mit min. 50% Recyclinganteil)	bis 31.12.2024	in Arbeit
Museumsjournal mit Zertifizierung	zertifiziertes (z.B. FSC)	bis Mitte 2023	In Arbeit
Museumstipp mit Zertifizierung	zertifiziertes Papier (z.B. FSC)	bis Anfang 2023	In Arbeit
Erarbeitung einer Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung	Richtlinie mit Nachhaltigkeitskriterien zur nachhaltigen Beschaffung (Produkte, Siegel,	Entwurf bis Ende 2023	in Arbeit

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

	Handlungsempfehlungen)		
Veranstaltungen umweltfreundlicher organisieren			
Richtlinie zur nachhaltigen Veranstaltungsproduktion	- Erarbeitung und Anwendung einer Nachhaltigkeitsleitlinie für die Partner*innen des Kultursommerfestivals	bis Mitte 2023	In Arbeit
	- Erarbeitung einer einheitlichen Nachhaltigkeitsleitlinie für alle KPB-Veranstaltungen	bis Sommer/ Herbst 2024	in Planung
Kein Einweggeschirr bei Veranstaltungen	- Verwendung von recyclingfähigem Einweggeschirr	laufend	umgesetzt
	- Vermehrter Einsatz von Mehrweg-systemen erhöhen	bis 31.12.2024	in Planung
Effiziente Ressourcennutzung und Abfallvermeidung			
Wiederverwendung oder Nachnutzung von angeschafften Möbeln, Technik etc. fördern	- Bestandsaufnahme/-aktualisierung und ggf. Digitalisierung der Lagerbestände	bis Mitte 2024	in Planung
	- Wiederverwendung vorhandener Bestände als Standard einführen	bis Mitte 2024	in Planung
	- Entwicklung von Nachnutzungskonzepten für nicht wiederverwendbare oder lagerbare Bestände	ab Mitte 2023	in Arbeit
Über- und Unterproduktion der Printmittel prüfen	- Über- und Unterproduktion der Printmittel zentral dokumentieren, prüfen und ggf. steuern, sodass Abfälle bzw. höhere Kosten durch Nachproduktionen vermieden werden können	bis Sommer/ Herbst 2024	in Planung
Den Weg für nachhaltiges Webhosting bereiten	Überprüfung aller Webhosting-Dienstleistenden der KPB-Webseiten und Portale: <ul style="list-style-type: none"> - Serverbetrieb aus erneuerbaren Energiequellen - Serverstandorte, um Einhaltung des Datenschutzes zu gewährleisten 	bis 31.12.2024	in Planung

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Sensibilisierung und Datensammlung für das Thema Nachhaltigkeit vorantreiben			
Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen vorantreiben	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter*innen-Befragung - Platzierung des Themas innerhalb des Info-Jour-Fixe 	<p>bis Juni 2023</p> <p>seit 02/2023</p>	<p>in Planung</p> <p>laufend</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - eine erste Klima- bzw. THG-Bilanzierung für unseren Unternehmensstandort (Standortbilanz) erarbeiten 	ab 2025	In Planung
Mitarbeitende und Personalpolitik			
Entwicklung und Weiterbildung systematisieren und verbessern	Konzeption neuer Weiterbildungen für das Weiterbildungsprogramm	ab Mitte 2023	Konzept/Arbeitspapier liegt vor
Vernetzung, Synergien und positive Beeinflussung des Betriebsklimas / Förderung der Beteiligung von Mitarbeitenden im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - (Re-)Konzeption und Evaluation von Austauschformaten - Regelmäßiger Austausch inkl. Anregungen bzgl. Verbesserungen 	<p>regelmäßig</p> <p>Zweimal im Jahr (Mitarbeiter*innenversammlung); Info-Jour Fixe (alle 3 Wochen); Projekt- und Abteilungstreffen (regelmäßig)</p>	<p>implementiert</p> <p>umgesetzt</p>
Personalentwicklungsgespräche, Austausch und Wertschätzung	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung von Feedbackgesprächen - Entwicklung eines Instrumentariums zur Systematisierung von Personalentwicklungsgesprächen 	<p>jährlich</p> <p>bis Mitte 2024</p>	<p>Implementiert</p> <p>In Arbeit</p>
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen des Arbeitsschutzbeauftragten - Begutachtung der Arbeitsplatzsicherheit - Gesundheitsprogramm weiterentwickeln - Finanzierung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen 	<p>jährlich</p> <p>jährlich</p> <p>laufend</p> <p>laufend</p> <p>laufend</p>	<p>laufend</p> <p>laufend</p> <p>bei Bedarf</p> <p>bei Bedarf</p>

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

	- Ausstattung der Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen		überwiegend umgesetzt
Vereinbarung von Familie und Beruf	- neue Regelung zum Mobilen Office	seit 09/2022	umgesetzt
Diversität in der Personalpolitik weiter vorantreiben	- betriebliche Weiterbildung im Bereich Diversity	Anfang 2023	in Planung
	- Strategie für das Thema Diversität in der Personalpolitik aufgreifen und weiterentwickeln	Ab Mitte 2023	in Planung
Partnerschaften & Kooperationen			
Regionale Partnerschaften und Kooperationen im Bereich Nachhaltigkeit auf- und ausbauen	- Nachhaltigkeit in Partnerschaftsbeziehungen einbringen, um globale Nachhaltigkeitsziele gemeinsam zu erreichen	laufend	laufend

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:

Bei Kulturprojekte Berlin beginnt die Wertschöpfungskette bei der Planung und Einholung von benötigten Materialien und Dienstleistungen für unsere Projekte, darunter Ausstellungen, Veranstaltungen sowie die Anschaffung hausinterner Produkte. Dabei wird das Thema Nachhaltigkeit sowohl beim Einkauf von Materialien als auch bei der Auswahl von Dienstleister*innen/der Lieferant*innen berücksichtigt. Kulturprojekte Berlin verpflichtet sich mit ihren Ausschreibungen zu den Nachhaltigkeitsgrundsätzen des Landes Berlin. Da Kulturprojekte im Dienstleistungssektor agiert, treten bei der Zusammenarbeit mit Auftragnehmer*innen sowohl ökologische als auch soziale Aspekte der Nachhaltigkeit in den Vordergrund. Aktuell arbeiten wir an einer Richtlinie für die nachhaltige Beschaffung, die sowohl soziale als auch ökologische Kriterien berücksichtigt. Im weiteren Verlauf der Wertschöpfungskette spielen die Aktivitäten wie der Vertrieb, die Logistik, das Recycling und die Entsorgung von eingekauften Materialien eine wesentliche Rolle – auch bei diesen Aktivitäten achten wir vermehrt auf Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Zu den Akteur*innen unserer Wertschöpfungskette gehören Lieferanten, Hersteller*innen/Produzenten, Fachhändler*innen sowie ausgegliederte Erwerbstätige und Auftragnehmer*innen.

Dazu ist in den kommenden Jahren der verstärkte Einbezug verlässlicher Siegel bzw. Zertifizierungen, wie etwa des Blauen Engels, des Europäischen Umweltzeichens (EcoLabel), GOTS (Global Organic Textile Standard) oder Fair Wear Foundation in der Beschaffung geplant, wobei die ökologische Dimension überwiegt. Das hat damit zu tun, dass bei unserer Art der Beschaffung vorrangig ökologische Standards von hoher Wichtigkeit sind und wir selbst mit keinen Anbietern arbeiten, die beispielsweise Menschenrechte in ihren Lieferketten verletzen – zumindest

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

ist uns das nicht bekannt. Gleichwohl ist uns die soziale Nachhaltigkeit wichtig (darum auch die Nennung des Siegels der Fair Wear Foundation). Insgesamt wollen wir sowohl ökologische als auch soziale Standards setzen und darüber unsere Mitarbeiter*innen sensibilisieren.

Beispiel Druckerzeugnisse:

Für einige unserer Druckerzeugnisse (z.B. Museumsjournal, Museumstipp) arbeiten wir bereits an einer Umstellung unserer Papiere. Weitere Aspekte wie etwa die Art der verwendeten Farben und das spezielle Druckverfahren prüfen wir ebenso auf weitere Schritte hin zu mehr Nachhaltigkeit. In den kommenden Jahren möchten wir dazu den Recyclinganteil aller von uns beauftragten Printprodukte schrittweise erhöhen – und dazu möglichst Papier mit einem Siegel wie dem Blauen Engel verwenden.

Beispiel Veranstaltungen:

Wie unter Punkt 2 (Strategie/Wesentlichkeit) dargelegt, stellen Veranstaltungen ein Kernelement unserer Arbeit dar. Dabei haben Veranstaltungen immer auch Auswirkungen auf die Umwelt, sie können demnach nicht zu 100 % ökologisch-nachhaltig sein. Denn Veranstaltungen brauchen Raum, Logistik, Energie, Wasser, Infrastruktur durch Bau/Konstruktion, Sanitär, Verpflegung und vieles mehr – und bis zum jetzigen Zeitpunkt sind viele Materialien nicht komplett wiederverwertbar. Hinzu kommt, dass der größte Anteil des CO₂-Ausstoßes bei Veranstaltungen durch die Mobilität verursacht wird, die aus der An- und Abreise der Besucher*innenströme resultiert – bis zu 90 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen sind bei Veranstaltungen darauf zurückzuführen. Nun sind unsere Veranstaltungen oftmals so konzipiert, dass nicht wir, sondern unsere Partner*innen in die Häuser und Kulturrorte einladen. Gleichwohl sind wir uns als Veranstalterin unserer Verantwortung bewusst und erarbeiten darum derzeit eine neue Nachhaltigkeitsleitlinie, die erstmals auf dem Kultursommerfestival 2023 vorgestellt werden soll – und die uns sowie unsere Partner*innen dazu ermutigen wird, die Umweltauswirkungen möglichst zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Beispiel Plattformen und Portale:

Ein weiterer Punkt, den wir angehen möchten, ist die schrittweise Umstellung unserer digitalen Angebote hin zu mehr Nachhaltigkeit. So haben wir bereits eine Erstrecherche zu Webhosting-Anbieter*innen unserer Portale durchgeführt, weitere Recherchen für die restlichen Webseiten sind geplant. In diesem Kontext prüfen wir auch, ob sich die Serverstandorte in Deutschland befinden und mit Ökostrom betrieben werden – und ob beides als Leistungskriterium in künftige Ausschreibungen für Webseiten mit aufgenommen werden kann. Überdies wird überprüft, ob eine schrittweise Umstellung einzelner Hosting-Anbieter*innen sinnvoll wäre. Nichtsdestotrotz ist schon jetzt die digitale Barrierefreiheit der Online-Portale nach BITV2.0-Standard gewährleistet, auch ist ein Hosting der Portale mit Ökostrom umgesetzt.

5.-10. PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Antwort:

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der Geschäftsführung sowie bei den Nachhaltigkeitsbeauftragten angesiedelt. Im Herbst 2022 wurden dazu zunächst zwei Mitarbeiter*innen benannt, die sich für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich zeichnen und mit der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie betraut sind. Zudem hat sich bereits im Jahr 2020 in der Schaubude Berlin

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

eine Nachhaltigkeits-AG formiert, die sich dem Thema Nachhaltigkeit im Theaterbetrieb widmet und u.a. in Form eines virtuellen Stammtisches fortgeführt wird.

Für 2023 ist überdies der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements bei Kulturprojekte Berlin geplant.

Sämtliche mit dem Thema betraute Mitarbeiter*innen und Verantwortliche wirken bei der Umsetzung und Überarbeitung des Nachhaltigkeitsleitbildes sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit. Sie zeichnen zudem verantwortlich für das Abstimmen und Verfolgen der Nachhaltigkeitsziele der GmbH und sind mit der Überwachung der Zielerreichung und dem Einleiten von Maßnahmen betraut.

Zudem sollen künftig mit Mitarbeiter*innen Interviews geführt werden (geplant für 2023), um den Status Quo der Kulturprojekte Berlin zu erheben und um darauf aufbauend neue Maßnahmen einzuleiten – verbunden mit dem Ziel, darüber eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie fürs Unternehmen entwickeln zu können. Diese Strategie soll in Form eines Maßnahmenkatalogs konkretisiert werden, der Schritte zur Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen darlegt und Verantwortlichkeiten definiert. Parallel dazu soll ein Kennzahlenset erarbeitet werden, um den Erfolg dieser Maßnahmen in Zukunft systematisch überwachen zu können und um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele effektiv erreicht wurden.

6. Regeln und Prozesse

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

Antwort:

Nachhaltigkeit im operativen Geschäft der Kulturprojekte Berlin GmbH wird durch Einhaltung von Regeln und die Etablierung von Prozessen erreicht. Unser Ziel ist es, mittel- bis langfristig durch ein systematisches und strategisches Nachhaltigkeitsmanagement die gesellschaftlichen und ökologischen Einflüsse zu analysieren und mit Maßnahmen zu versehen – um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Kulturprojekte Berlin und des Landes Berlin leisten zu können.

Ziel ist es, darüber künftig betriebsübergreifend zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung beizutragen und Zahlen zu erheben, sodass die Umweltauswirkungen und sozialen Effekte der Unternehmenstätigkeit analysiert und verbessert werden können. Geplant ist überdies ein betriebliches Weiterbildungsprogramm über eine „KPB-Akademie“, worüber zentrale Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden. Zur internen und externen Kommunikation über Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Kulturprojekte Berlin wird bereits seit 2019 der Nachhaltigkeitsbericht nach dem DNK veröffentlicht.

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 dem Geschäftsführer sowie den Nachhaltigkeitsbeauftragten. Ein regelmäßiger Austausch sowie die

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Überprüfung und Berichterstattung sind dafür unerlässlich. So sollen künftig nicht nur Strom- und Wasserverbräuche systematisch erfasst, sondern auch Maßnahmen im personellen Kontext wie z.B. Diversitätsförderung kontrolliert und dokumentiert werden. Regelmäßig soll ausgewertet werden, wie die Nachhaltigkeitsleistung in den wesentlichen Handlungsfeldern weiter optimiert werden kann.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Kulturprojekte Berlin macht Kultur – für und mit Berlin. Als gemeinnützige Landesgesellschaft fördert die GmbH die Kultur und Kreativwirtschaft Berlins, vernetzt und berät Kulturschaffende, konzipiert und informiert über Bildungsprojekte und vermittelt über die eigens entwickelten Themenjahre, Ausstellungen und Veranstaltungen. Damit versteht sich Kulturprojekte als Beraterin und Unterstützerin der Berliner Kulturlandschaft. Kultur langfristig zu unterstützen gehört zu unseren Kernaufgaben und unserem Nachhaltigkeitsverständnis. Unser Handeln unterliegt selbstverständlich den geltenden rechtlichen Vorgaben. Darüber hinaus wird insbesondere auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards geachtet.

Eine konkretere schriftliche Darlegung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen finden sich im u.a. im Nachhaltigkeitskodex des Unternehmens: https://kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2021/07/Nachhaltigkeitskodex-KPB_Stand-11.2020.pdf

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 bislang nicht. Aktuell ist auch nicht geplant, Nachhaltigkeitsziele ins Vergütungssystem zu integrieren. Ein Haustarifvertrag wurde Mitte Dezember 2021 beschlossen und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

siehe Antwort b

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

nicht relevant

iii. Abfindungen;

nicht relevant

iv. Rückforderungen;

nicht relevant

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Bezüge der Geschäftsführung werden jährlich im Geschäftsbericht der Kulturprojekte Berlin veröffentlicht und sind öffentlich einsehbar:

<https://kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2023/09/Geschaeftsbericht-2022.pdf>

Die Offenlegung der Vergütungen folgt den gesetzlichen Vorgaben.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Siehe oben.

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.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Im Rahmen von halbjährlichen Mitarbeiter*innenversammlungen und regelmäßigen Info-Jour-Fixes 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, zu einem aktiven Austausch in den Versammlungen beizutragen. 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. Darüber hinaus haben wir ein internes Beschwerdemanagement-System etabliert, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, eventuelle Anliegen oder Beschwerden zu äußern – dazu gehören sowohl soziale als auch ökologische Belange. Die Anliegen werden von einer dafür vorgesehenen Stelle innerhalb des Unternehmens bearbeitet und fließen in die kontinuierliche Verbesserung unserer Praktiken ein. Dazu gehört auch eine Anlaufstelle zur Frauenvertretung.

Mit den externen Anspruchsgruppen stehen die Geschäftsführung, die Abteilungsleitungen und/oder die Projektleiter*innen im regelmäßigen Austausch. Hier werden Projektfortschritte besprochen, aber auch Belange seitens der Anspruchsgruppen – auch das können soziale wie auch ökologische Faktoren sein. Damit die Projektbeteiligten und Auftraggeber*innen eine Dokumentation ihrer eigenen Arbeit und der gemeinsam geleisteten Erfolge haben, wird ihnen im Anschluss eines jeden Projektes oftmals eine Projektdokumentation zur Verfügung gestellt. Des Weiteren planen wir den kontinuierlichen Dialog durch gezielte Workshops und Konsultationen, in denen wir spezifische Themen (auch zur Nachhaltigkeit) gemeinsam mit unseren Anspruchsgruppen erörtern. Die Anspruchsgruppen identifizieren wir in jedem Projekt neu. Das heißt, es gibt keine einheitliche Methode. Ziel ist es, darüber Wünsche und Vorschläge direkt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten zu integrieren.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Austauschformaten mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen setzen wir auf eine transparente Kommunikation. Wir veröffentlichen regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte, in denen wir unsere Fortschritte und Ziele im Hinblick auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit darlegen. Diese Berichte sind öffentlich zugänglich und bieten unseren Stakeholder*innen die Möglichkeit, unsere Leistungen zu bewerten und Feedback zu geben.

Unser Ziel ist es, den Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen kontinuierlich zu stärken, um sicherzustellen, dass unsere Nachhaltigkeitsbemühungen den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

siehe ii

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Insgesamt beteiligt Kulturprojekte Berlin ihre Anspruchsgruppen bestmöglich, um entsprechende Ergebnisse aus dem Dialog in den Nachhaltigkeitsprozess zu integrieren. Als sehr effektiv und

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

gewinnbringend zeigte sich hier vor allem eine kontinuierliche Kommunikation mit den Mitarbeitenden über unsere Austauschplattformen (Mitarbeitendenversammlung, monatlicher offener Jour Fixe, Round Tables). Dadurch wurden bspw. die Erarbeitung eines Haustarifvertrags sowie Weiterbildungs- und Gesundheitsmaßnahmen angestoßen. Auch unsere aufgeführten Ziele, die in der Tabelle unter Kriterium 3 gelistet sind, spiegeln die Anliegen der internen Stakeholder wider.

Alle zwei Jahre reicht Kulturprojekte Berlin einen aktualisierten DNK-Bericht bei der Senatsverwaltung für Finanzen des Land Berlin ein. Darüber hinaus ist Kulturprojekte Berlin nicht zur Berichterstattung verpflichtet. Kulturprojekte Berlin veröffentlicht dennoch freiwillig den aktuellen DNK-Bericht, einen Nachhaltigkeitskodex sowie das Nachhaltigkeitsleitbild auf der Website des Unternehmens.

Die Ausführungsvorschrift zur Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen ist nur durch unmittelbare Verwaltungen zu beachten. § 8 Abs. 1 BerlAVG regelt, dass bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen darauf hinzuwirken ist, dass keine Waren und Warengruppen für die Erbringung von Leistungen verwendet werden, die unter Missachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen, hergestellt oder weiterverarbeitet worden sind. Als nicht unmittelbare Verwaltung erfolgt die Anwendung bei Kulturprojekte Berlin individuell und auf freiwilliger Basis.

Nach § 7 Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) sind die öffentlichen Beschaffungsstellen der unmittelbaren Landesverwaltung verpflichtet, bei der Beschaffung ökologische Kriterien anzuwenden und dabei auch die Lebenszykluskosten zu berücksichtigen, die ein Produkt von der Anschaffung bis zur Entsorgung verursacht. Als nicht unmittelbare Verwaltung erfolgt die Anwendung bei Kulturprojekte Berlin individuell und auf freiwilliger Basis. Von externen Stakeholdergruppen wurden darüber hinaus keine Themen als relevant benannt.

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 sollen Themen der Nachhaltigkeit möglichst von Anfang an mitgedacht werden, was bei singulären Events (etwa zum Anlass historischer Jubiläen) nicht immer leicht ist. So wurden bereits bei singulären Projekten in der Vergangenheit (20 Jahre Mauerfall 2009, Zerstörte Vielfalt 2013, Tag der Deutschen Einheit 2018, Wissensstadt 2021, Kultursommerfestival 2022) angeschafftes Mobiliar und Ausstellungselemente in nachfolgenden Projekten wiederverwendet (z.B. Stelen, Liegestühle, Sitzelemente, Plakataufsteller) oder an Einrichtungen im Kultur- und Bildungsbereich (u.a. Gedenkstätten, Verwaltung, Schulen) zur Nachnutzung gespendet. Im Detail wurden dazu Stelen und Liegestühle für die Lange Nacht der Museen wiederkehrend genutzt, zudem Liegestühle und Holzwürfel für den Kultursommer sowie Holzwürfel für die Berlin Art Week wiederverwendet.

Zudem werden in Beschaffungsprozessen der Projekte in vielen Fällen bereits Nachhaltigkeitskriterien in Leistungsbeschreibung oder als Zuschlagskriterien angewendet. So

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

werden u.a. Textilien gezielt mit fairwear- und GOTS-Zertifizierung beschafft, um soziale Faktoren (fairwear) und ökologische Kriterien (GOTS) zu berücksichtigen. Dabei richten wir unser Handeln im Wesentlichen nach verlässlichen Siegeln aus, die wir intern prüfen. Wir ermitteln allerdings nicht selbst, welche sozialen und ökologischen Auswirkungen unsere angeschafften Produkte/Dienstleistungen darüber hinaus haben könnten. Im Bereich Papier wurde zudem der Prozess der digitalen Rechnungseingangsverarbeitung eingeleitet und soll ab 2024 in vollem Umfang implementiert sein, um möglichst viel Papier zu sparen. Darüber hinaus soll im Jahre 2023 das gesamte Kopierpapier auf ein zertifiziertes Produkt (z.B. Blauer Engel) umgestellt werden, bei dessen Produktion 100% Recyclingpapier eingesetzt und Wasser- sowie Energieverbräuche deutlich reduziert werden.

Um die nachhaltige Beschaffung für die Mitarbeitenden zu vereinfachen, wird zudem die Einführung einer einheitlichen Beschaffungsrichtlinie angestrebt. Ziel ist es, dass wir uns nicht nur an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz halten, welches die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten in Zuliefererbetrieben (ILO-Kernarbeitsnormen) vorschreibt. Ziel ist es auch, dass wir ökologische Standards über entsprechende Produkte berücksichtigen, und bei der Beschaffung orientieren wir uns, wie genannt, an verlässlichen Siegeln. Dazu soll ab dem Jahr 2023 u.a. eine Datenbank für die Mitarbeiter*innen erarbeitet werden, die eine Übersicht über Produktalternativen und entsprechende Siegel gibt.

Überdies wollen wir weiterhin Berliner Akteur*innen in unsere Arbeit mit einbinden und bei der Vergabe berücksichtigen. Dazu ist Kulturprojekte Berlin neben dem Projektbereich Dienstleisterin für Museen und berät Kulturschaffende und Kreative in Berlin zu verschiedenen Themen. Wie bereits erwähnt, sind unsere Beratungsangebote alle kostenlos und helfen Kulturschaffenden, ihre oft begrenzten Ressourcen optimal und damit nachhaltig zu nutzen. Seit der Corona-Pandemie wurden zudem die Online-Beratungsangebote erweitert und sind nach wie vor stark nachgefragt. Die Server der Online-Portale – Museumsportal, Berlin Bühnen und Creative City Berlin – werden mit Ökostrom betrieben und befinden sich in Deutschland. Für die Zukunft ist dazu, wie ebenfalls dargelegt, eine systematische Untersuchung unserer Webseiten angedacht. Die digitale Barrierefreiheit der Online-Portale wird allerdings schon jetzt nach BITV2.0-Standard gewährleistet.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Kulturprojekte Berlin tätigt keine Finanzanlagen als Kapitalanlage im Rahmen der finanziellen Unternehmenssteuerung. Das Unternehmen investiert weder in Aktien, Investmentfonds oder Schuldverschreibungen noch in ähnliche Wertpapiere oder Anlagenmodelle. Dementsprechend wird keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren vorgenommen.

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

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Antwort:

Kulturprojekte Berlin legt großen Wert auf Transparenz bezüglich des Umfangs, in dem natürliche Ressourcen für seine Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Konkrete Verbrauchsdaten dazu lassen sich dem Leistungsindikator GRI SRS-302-1 Energieverbrauch entnehmen.

In diesem Zusammenhang sind die folgenden Ressourcen von besonderer Bedeutung:

1. **Energie:** Im Unternehmenssitz wird ausschließlich Ökostrom verwendet, was dazu beiträgt, den ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Allerdings finden viele unserer Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlicher Energieverfügbarkeit statt. Hier haben wir nicht immer die Möglichkeit, Einfluss auf die Art der Stromversorgung zu nehmen. So müssen meist öffentliche Stromanschlüsse für Open-Air-Events genutzt werden.
2. **Wasser:** Das Unternehmen achtet bei Wasser, sowohl im Unternehmenssitz als auch bei Veranstaltungen, darauf den Verbrauch zu minimieren.
3. **Holz bzw. Papier:** Das Unternehmen nutzt Holz in Form von Papier für verschiedene Zwecke, vor allem in Form von Druckerzeugnissen, so etwa für Flyer, Broschüren oder Plakate. Aufgrund der notwendigen Sichtbarkeit unserer Projekte im öffentlichen Raum können wir auf physische Produkte aktuell nicht immer verzichten. Allerdings bemühen wir uns, vermehrt auf Online-Angebote umzulenken, um unseren Papierverbrauch langfristig deutlich zu senken. Wie erwähnt, wurde das Kopierpapier bereits auf Recyclingpapier (Blauer Engel) umgestellt, um natürliche Ressourcen in der vorgelagerten Produktionskette zu schonen. Zudem wird, wie dargelegt, eine Beschaffungsrichtlinie entwickelt, um den Einkauf von nachhaltigen Produkten (Büromaterialien etc.) zu fördern. Zusätzlich plant das Unternehmen, verstärkt auf Lagerbestände zurückzugreifen, um den Bedarf an neuen Ressourcen zu reduzieren.
4. **Abfall:** Das Abfallmanagement bei unseren Veranstaltungen und Projekten wollen wir verbessern. Schon jetzt achten wir auf Mülltrennung in den Büros unserer Mitarbeiter*innen sowie im Podewil, das gilt auch für Veranstaltungen. Auch im Café der Schaubude verwenden wir bereits Mehrweggeschirr. Für die Zukunft wollen wir unseren Abfall weiter minimieren – angestrebt ist ein langfristiges, effizientes und nachhaltiges Abfallmanagement.
5. **Fläche:** Viele unserer Veranstaltungen finden an öffentlichen Orten, meist unter freiem Himmel, statt. Um die Ökosysteme, z.B. in Parks, nicht zu sehr zu belasten, wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Grünflächenämtern je nach Fall nach einer bestmöglichen Lösung gesucht. So werden Grünflächen beispielsweise mit speziellen Abdeckplatten geschützt, um größere Schäden bei der notwendigen Befahrung zu vermeiden. Sogenannte Pflasterprotokolle und die damit verbundenen Übergaben stellen sicher, dass wir alle Grünflächen sauber und sicher hinterlassen.
6. **Transport:** Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit wird ein kleiner Fuhrpark von zwei Kraftfahrzeugen sowie drei Kleinkrafträdern für alle notwendigen Transporte eingesetzt. Seit 2022 messen und dokumentieren wir den Emissionsausstoß dieses Fuhrparks (2022:1,2 t CO₂).

Diese Maßnahmen verdeutlichen unser Engagement für eine nachhaltige Ressourcennutzung und zeigen erste Schritte, um den Einsatz natürlicher Ressourcen zu verringern. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu fördern.

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 setzt sich zum Ziel, in Zukunft verstärkt die Ressourceneffizienz im Betrieb voranzutreiben.

Erneuerbare Energien: Durch die Nutzung von Ökostrom im Unternehmenssitz werden bereits erneuerbare Energien eingesetzt. Die Möglichkeiten zur Ökostromversorgung für unsere Open-Air-Veranstaltungen sind sehr beschränkt, da meist die öffentliche Stromversorgung vor Ort genutzt werden muss. Insofern ein Anschluss an das Stromnetz nicht gewährleistet werden kann, kommen temporär benzinbetriebene Aggregatoren zur Produktion der benötigten Veranstaltungsenergie zum Einsatz. Denn Energiesicherheit ist während der Veranstaltung eine zentrale Voraussetzung. Die Server, die für den Betrieb unserer Webseiten und Portale zum Einsatz kommen, werden teilweise mit Ökostrom betrieben. In diesem Bereich steht eine vollständige Untersuchung aller Domains noch aus.

Steigerung der Rohstoffproduktivität: Die Rohstoffproduktivität spielt bei Kulturprojekte Berlin aufgrund der Tätigkeit im Dienstleistungssektor eine untergeordnete Rolle.

Ökosystemdienstleistungen: Wie bereits dargelegt, sind für Kulturprojekte Berlin Ökosystemdienstleistungen vor allem im Bereich Open-Air-Events relevant, die zum Teil auf öffentlichen Grünflächen stattfinden. Das schließt entsprechende Risiken selbstverständlich nicht aus, da mit der Nutzung öffentlicher Grünflächen immer auch Umweltrisiken verbunden sind. Um die Ökosysteme diesbezüglich beispielsweise in Parks nicht zu sehr zu belasten, wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Grünflächenämtern je nach Fall nach einer bestmöglichen Lösung zum Schutz der Flächen gesucht.

Zudem streben wir im Rahmen des E-Government-Gesetz von Berlin, welches den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik zum Ziel hat, das „papierlose Büro“ an. Dazu ist die Beschaffung/Vergabe bereits seit Mitte 2019 ab der Wertgrenze von 25.000,00 € auf die E-Vergabe umgestellt worden. Aktuell bereiten wir die digitale Rechnungseingangsverarbeitung vor, die wir ab 2024 nutzen möchten, um Zeit und Papier zu sparen. In den Bereichen, wo nicht gänzlich auf Papier verzichtet werden kann, wird verstärkt Recyclingpapier verwendet (z.B. Kopierpapier).

Kreislauffähige Materialwirtschaft: Der Keller sowie das Außenlager der Kulturprojekte Berlin beherbergt ein Konglomerat an Möbeln und Aufstellern, über Geschirr bis hin zu technischem Equipment. Ein Teil davon wird regelmäßig genutzt (z.B. Veranstaltungstechnik, Tische, Sitzgelegenheiten), Möbel sind zudem für Veranstaltungen schon vereinzelt umgebrandet. Um die Wiederverwendung im Sinne einer Kreislaufwirtschaft zu fördern, sollen die Bestände in den kommenden Jahren aufgenommen bzw. aktualisiert und digitalisiert werden. Die Themen Ressourcennutzung und -verbleib sollen im Projektmanagement mitgedacht und einkalkuliert werden. Überdies sollen nicht mehr benötigte Materialien und Gegenstände an soziale Einrichtungen sowie Materialannahmestellen gespendet werden. Diese Maßnahmen sollen eine Kultur der Wiederverwendung schaffen, die zur Kreislaufwirtschaft und zur nachhaltigen Entwicklung der Kulturprojekte Berlin GmbH beiträgt und vor allem: Abfälle vermeiden, bevor sie entstehen.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Darüber hinaus kann nicht expliziter auf die Zielerreichung eingegangen werden, da sich der Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements und damit auch einer systematischen Messung gesetzter Ziele noch in der Entwicklung befindet.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;**
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.**

Bisher werden keine quantitativen Daten hinsichtlich der Nutzung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten oder Dienstleistungen bei Kulturprojekte Berlin erfasst. Informationen zur generellen Verwendung von erneuerbaren Materialien/Ressourcen im Geschäftsbetrieb wurden bereits unter Kriterium 11 und 12 beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i. Stromverbrauch**
- ii. Heizenergieverbrauch**
- iii. Kühlenergieverbrauch**
- iv. Dampfverbrauch**

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i. verkauften Strom**
- ii. verkaufte Heizungsenergie**
- iii. verkaufte Kühlenergie**
- iv. verkauften Dampf**

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kulturprojekte Berlin hatte im Berichtsjahr 2022 einen Stromverbrauch von 104.00 kWh (erneuerbare Quellen) und einen Wärmeenergieverbrauch von 585.000 kWh (nicht erneuerbare Quellen). Daraus ergibt sich ein insgesamt Energieverbrauch von 689.000 kWh.

Weitere Daten sollen ab 2023 erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.**
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.**
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.**
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.**

Dieser Leistungsindikator hatte bisher für Kulturprojekte Berlin keine Gewichtung und wird deswegen in dieser Form nicht erfasst. Trotzdem verfolgt Kulturprojekte Berlin das Ziel, ihren Energieverbrauch durch unterschiedliche Maßnahmen möglichst zu senken bzw. zu reduzieren. Angaben dazu finden sich unter den Kriterien 11 bis 13.

Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):**
 - i. Oberflächenwasser;**
 - ii. Grundwasser;**
 - iii. Meerwasser;**
 - iv. produziertes Wasser;**
 - v. Wasser von Dritten.**
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):**
 - i. Oberflächenwasser;**
 - ii. Grundwasser;**
 - iii. Meerwasser;**
 - iv. produziertes Wasser;**
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.**
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:**
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));**
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).**

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Wasserentnahme erfolgt aus dem öffentlichen Trinkwassernetz, ausschließlich im Bereich des Landes Berlin. Eine exakte Erfassung der Menge der Wasserentnahme erfolgte im Berichtsjahr 2022 nicht. Nach unseren Informationen besteht in dieser Region aber kein Wasserstress.

Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die umweltgerechte Entsorgung haushaltsüblicher und regelmäßig anfallender Abfälle nach dem deutschen Recht werden durch die Beauftragung der berechtigten und/oder zertifizierten Entsorgungsunternehmen, z.B. Berliner Stadtreinigung als Dienstleistungsunternehmen des Landes Berlin, sichergestellt.

Kulturprojekte Berlin achtet seit Jahren auf die Mülltrennung, welche kontinuierlich optimiert wird. Aktuell werden die Gewichtsdaten des Abfalls nicht gesondert erfasst. Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

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, die Datensammlung zur Erstellung einer THG-Bilanz weiter voranzutreiben. Derzeit können noch keine Angaben zur Zielerreichung gemacht werden, da die Erstellung einer solchen Bilanz mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden ist. Um diesen Prozess anzustoßen, eruieren wir aktuell alle notwendigen Strukturen und Voraussetzungen dafür. Unser Ziel: ab 2025 eine erste Klima- bzw. THG-Bilanzierung für unseren Unternehmensstandort (Standortbilanz) erarbeiten. Eine Bilanzierung aller Projekte und Veranstaltungen, die außerhalb unseres Unternehmensstandortes stattfinden, gestaltet sich schwierig, da diese oftmals an den Standorten der Projektpartner*innen stattfinden und wir somit kaum Einfluss auf eine nachhaltige Planung bzw. die Dokumentation von Daten haben.

Im Folgenden wird der aktuelle Stand am Unternehmensstandort skizziert:

Stromverbrauch 2022: 104.000 kWh

Im Vergleich 2021: 113.000 kWh*

Im Vergleich 2020: 95.000 kWh *

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Heizenergie (Fernwärme) 2022: 73,13 kWh/m²

Im Vergleich 2021: 87,9 kWh/m²*

Im Vergleich 2020: 85,1 kWh/ m²*

*Pandemie-bedingter eingeschränkter Betrieb am Unternehmensstandort in 2020 und 2021. Der Normalbetrieb startete ab 2022.

Unsere langfristigen Ziele:

Wir haben uns folgende Ziele für die kommenden Jahre gesetzt:

- Bis 2025: THG-Bilanz (Standortbilanzierung); bis dahin Einholung aller relevanten Daten
- Bis 2030: schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität
- Kontinuierliche Endenergieeinsparung gesamten Gebäude
- Kontinuierliche CO₂-Emissionen sowie CO₂-Äquivalente Einsparung

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Erstellung einer CO₂-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden. Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Wir sind aber zuversichtlich, dass sich auch die bereits beschriebenen energiesparenden Maßnahmen – vor allem natürlich Wärmedämmung und Einsparungen beim Wärmeenergieverbrauch – positiv auf die CO₂-Bilanz auswirken. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Erstellung einer CO₂-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden. Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂ -Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Erstellung einer CO₂-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden. Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Erstellung einer CO₂-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden. Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

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 128 Mitarbeiter*innen, Stichtag 31.12.2022. Alle Beschäftigten sind ausschließlich in Berlin tätig.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Kulturprojekte Berlin hält sich strikt an das deutsche Arbeitsrecht und setzt die nationalen Arbeitnehmer*innenrechte konsequent um. Kulturprojekte Berlin hat sich freiwillig auf Wunsch der Belegschaft in die Verhandlungen zu einem Haustarifvertrag, worin die Entgelte und allgemeinen Vorschriften, Urlaubsansprüche etc. geregelt sind, begeben. Seit Dezember 2021 stellt der Haustarifvertrag eine diskriminierungsfreie, zukunftsfähige und transparente Bezahlung aller Mitarbeiter*innen sicher, sodass diese bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gleich entlohnt werden – unabhängig von Geschlecht etc. Gleichwohl können viele der Verträge nicht entfristet werden, weil sie projektbezogen sind. Alle Mitarbeiter*innen von Kulturprojekte Berlin haben jedoch die Möglichkeit und werden dazu ermutigt, ihre Ideen und Wünsche bezüglich des Betriebsablaufs über den Betriebsrat oder direkt bei der Abteilungsleitung einzubringen. 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.

Die Mitarbeiter*innen der Kulturprojekte Berlin GmbH sind unser Herzstück und größtes Kapital. Ihre Gesundheit und Sicherheit sind für uns elementar. Seit einigen Jahren wird daher ein Sportangebot unterbreitet. Zudem können seit 2020 alle Mitarbeiter*innen auf freiwilliger Basis an einer arbeitsmedizinischen Vorsorge und Gripeschutzimpfung teilnehmen. Alle Angebote sind kostenfrei.

Wir sind fest davon überzeugt, dass nur dann optimale Leistungen für unsere Projekte und Maßnahmen erbracht werden können, und unsere Geschäftstätigkeit sozial und ökonomisch nachhaltig sein kann, wenn unsere Mitarbeiter*innen gesund, motiviert und engagiert sind. Dies gewährleisten wir durch eine zeitgemäße und flexible Personalpolitik, die Beruf und Familie vereint, sowie durch die Schaffung eines inspirierenden Arbeitsumfelds und die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens. Allerdings gibt es keinen festgelegten quantitativen Zeithorizont zur Erreichung der qualitativen Ziele. Wie bereits dargelegt, ist für die Zukunft jedoch der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements geplant. Ziel ist es, die Mitarbeitenden verstärkt für das Thema zu sensibilisieren und aktiv einzubinden. Wir sind der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nur gemeinsam gelingen kann, wenn sich alle ihrer Verantwortung im Unternehmen bewusst sind. Darum planen wir eine Reihe von Maßnahmen, darunter die genannten betrieblichen Weiterbildungen, um ein besseres Verständnis für die Bedeutung und die Auswirkungen von Nachhaltigkeit in unserer Branche zu vermitteln.

Soziale Risiken in unserer Geschäftstätigkeit mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte sind uns nicht bekannt – eine Risikoanalyse ist bislang nicht erfolgt.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.*

Antwort:

Bezahlung aller Mitarbeiter*innen

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Die Bezahlung der Mitarbeiter*innen basiert auf 12 diskriminierungsfreien Entgeltgruppen. 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 damit eingehalten. Ein diskriminierungsfreier Haustarifvertrag wurde zudem durch eine intern gebildete Arbeitsgruppe partizipativ erarbeitet und ist seit Dezember 2021 gültig.

Arbeitssicherheit:

In unserem Bestreben, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stets zu gewährleisten, bietet wir allen Beschäftigten einmal im Jahr eine obligatorische Schulung zur Arbeitssicherheit an. Diese Schulung ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft über die neuesten Sicherheitsrichtlinien, Verfahren und bewährten Praktiken informiert ist. Wir sind fest davon überzeugt, dass ein gut informiertes Team die Grundlage für eine sichere Arbeitsumgebung bildet und somit dazu beiträgt, Unfälle zu vermeiden und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Durch flexible Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeit und individuelle Teilzeitregelungen sowie Arbeitszeitmodelle ist eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. Seit Oktober 2022 ist außerdem eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten entstanden, das für die Mitarbeiter*innen noch mehr Flexibilität schafft – darüber hinaus lässt sich durch die Vermeidung des Verkehrs CO2 einsparen.

Gleichstellung:

Kulturprojekte Berlin hatte im Jahr 2022 einen Frauenanteil von 76,56%. Auf der ersten und zweiten Führungsebene beträgt der Frauenanteil 75%.

Vielfalt und Integration (Diversity):

Ziel ist es, die Belegschaft möglichst divers zusammensetzen. Bei Kulturprojekte Berlin arbeiten Personen aus unterschiedlichen Nationen, mit verschiedensten Bildungshintergründen, Religionszugehörigkeiten, sexuellen Orientierungen und unterschiedlichen Altersstufen. Die Diversitätsförderung in der Personalpolitik möchten wir in den kommenden Jahren weiter vorantreiben. In den Bereichen Weiterbildung (z.B. KPB-Akademie mit Thema Anti-Diskriminierung), Recruiting (Stellenausschreibungen: ausdrückliche Bewerbung von Vertreter*innen marginalisierter Perspektiven erwünscht) sowie in der Sammlung diversitätsbezogener Daten (z.B. Frauenanteil, Anteil der Menschen mit Behinderung) sind wir bereits aktiv. Doch weisen die Aktivitäten noch Lücken auf, die wir mit Hilfe weiterer Diversity-Maßnahmen schließen möchten.

Unter den 128 Mitarbeiter*innen waren im Jahr 2022 vier 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.

Aktuell gibt es keinen festgelegten quantitativen Zeithorizont zur Erreichung der qualitativen Ziele. Wie bereits dargelegt, ist für die Zukunft jedoch der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements geplant.

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 Gripeschutzimpfungen durch die Betriebsärztin angeboten. Ein regelmäßiges Fitness-Angebot in Form eines wöchentlich stattfindenden Rückenurses soll darüber hinaus die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen fördern. Damit wollen wir mögliche Risiken vermeiden, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit heraus ergeben.

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 planen wir für 2023 einen Erste-Hilfe-Kasten, im Empfangsbereich (Erdgeschoss) gibt es bereits 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 Bildungszeit von fünf Tagen zu. Darüber hinaus wurde 2021 das interne Weiterbildungsprogramm „KPB Akademie“ ins Leben gerufen. In diesem Rahmen geben zum einen Mitarbeitende ihre Expertise und ihr Wissen an ihre Kolleg*innen weiter. Zum anderen werden Workshops und Schulungen für Mitarbeitende von externen Referenten*innen durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;**
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);**
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;**
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;**
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.**

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;**
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);**
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;**
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;**
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.**

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Die Anzahl und Rate an Todesfällen beträgt null. Arbeitsbedingte Erkrankungen sind nicht zu verzeichnen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter*innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus bietet Kulturprojekte einmal jährlich eine arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Gripeschutzimpfungen durch die Betriebsärztin an. Das regelmäßige Fitness-Angebot umfasst einen wöchentlich stattfindenden Sportkurs. Diese Angebote werden anlassbezogen, aber auch zur Erinnerung immer wieder an die Mitarbeiter*innen kommuniziert. Die Zuständigkeiten obliegen der Geschäftsführung, der Leitungsebene sowie dem Betriebsrat, welche sich regelmäßig im Monat zum Austausch u.a. zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit treffen.

▣ KULTURPROJEKTE BERLIN

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;**
- ii. Angestelltenkategorie.**

Die durchschnittliche Stundenanzahl der angestellten Personen variiert je nach Tätigkeitsfeld, Geschlecht und Angestelltenkategorie. Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ist eine Aufschlüsselung der Stunden nach Geschlecht, Tätigkeitsfeld oder anderen Kategorien nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;**
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;**
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).**

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;**
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;**
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).**

- a) weiblich 76,56%
- männlich 23,44%
- Altersgruppe: unter 30 Jahre alt 13,28%
- 30–50 Jahre alt 67,19%
- über 50 Jahre alt 18,75%
- Anteil Menschen mit Behinderung oder gleichgestellte Menschen: 3,13 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;**
- ii. Umgesetzte Abhilfepläne;**

- iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Bei Kulturprojekte Berlin liegen keine Diskriminierungsvorfälle für den Berichtszeitraum vor.

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 („100 Jahre Revolution 1918/19“, „30 Jahre Friedliche Revolution – Mauerfall“ und „75 Jahre Kriegsende“) wurden publikums- und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Bildungsprogramme umgesetzt, die zum einen Aufklärungsarbeit in Bezug auf historische Dimensionen der Menschenrechte leisten, die zum anderen stets auf aktuelle Debatten verweisen. Dabei gab es vielfältige Kooperationen, etwa mit Amnesty International, der Landeszentrale für Politische Bildung, Reporter ohne Grenzen, mit dem Bundesbeauftragten für die Stasi-Unterlagen und vielen mehr.

Selbstverständlich spiegelt sich dieses Bekenntnis für Menschenrechte auch im Inneren des Unternehmens wider und gehört zum 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 viele Dienstleistungen aus der Region. Das schließt selbstverständlich nicht aus, dass über die Lieferketten unserer Dienstleister*innen und Lieferant*innen Produkte aus Ländern bezogen werden können, in denen Menschenrechte u.U. nicht eingehalten werden. Nicht zuletzt darum erarbeiten wir derzeit eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung, die den Mitarbeitenden künftig helfen soll, ökologische und soziale Standards – auch in der vorgelagerten Lieferkette – einzuhalten. Insgesamt beachtet Kulturprojekte Berlin GmbH das geltende Arbeitsrecht. Ein wesentliches Risiko, das sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Menschenrechte ergibt, liegt unseres Erachtens nicht vor. Darum verfolgen wir auch keine Ziele und Strategien, die sich auf entsprechende Risiken von Arbeitnehmer*innen-Rechten durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben. Unsere bislang erreichten Ziele wurden darum auch nicht darauf bezogen ausgewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Kulturprojekte Berlin hat keinerlei Investitionsvereinbarungen abgeschlossen. Entsprechend ist eine Prüfung aktuell nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Es wurde in der Vergangenheit keine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt, aus diesem Grund findet der Leistungsindikator bei Kulturprojekte Berlin keine Anwendung und wird in dieser Form nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Bei der Auswahl unserer Dienstleistungsunternehmen halten wir uns an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, welches soziale Kriterien beinhaltet und somit vorschreibt; u.a. die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten in Zulieferbetrieben (ILO-Kernarbeitsnormen). Wir führen darüber hinaus keine Statistik, in der neue Lieferant*innen anhand von sozialen Kriterien erfasst und bewertet wurden. Eine Prüfung ist derzeit nicht in Planung.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette wurden bisher nicht an uns herangetragen und/oder festgestellt. Eine weitere Prüfung ist derzeit nicht in Planung.

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 dem Berliner Senat und der Öffentlichkeit – sei es bei der Planung und Umsetzung stadthistorischer Jubiläen oder in den Beratungen von Kulturschaffenden. Unser Ziel ist es, ökonomisches Know-How „unter die Leute zu bringen“.

Mit einigen wenigen Ausnahmen (z.B. Lange Nacht der Museen) sind alle Veranstaltungen und Beratungsangebote von Kulturprojekte Berlin kostenfrei. Darüber wollen wir den Dialog mit der breiten Öffentlichkeit ermöglichen. Zudem sind alle Großveranstaltungen niedrigschwellig mit partizipativen Elementen versehen. Ziel ist es hier, verschiedenste Zielgruppen über unterschiedlichste Projektformate zu erreichen. Unser Motto lautet: Kultur für und mit Berlin, Kultur für und mit alle(n).

Kulturprojekte Berlin engagiert sich außerdem aktiv für die Förderung der regionalen Wirtschaft in Berlin und Brandenburg. Durch unsere bevorzugte Beauftragung von lokalen Lieferanten und Dienstleistern tragen wir dazu bei, die Wertschöpfung in unserer unmittelbaren Umgebung zu stärken. Wir sind stolz darauf, ein Teil dieser Gemeinschaft zu sein und unser Bestes dafür zu tun, um lokale Unternehmen zu unterstützen und im Rahmen unserer Möglichkeiten Arbeitsplätze zu schaffen.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. **den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:**
 - i. **unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;**
 - ii. **ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;**
 - iii. **beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.**
- b. **Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.**

Alle Angaben zu den oben genannten Punkten finden sich im Geschäftsbericht 2022 der Kulturprojekte Berlin GmbH:

<https://www.kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2021/07/Geschaeftsbericht-2019.pdf>
(Seite 1 bis 3).

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:

Kulturprojekte Berlin hat weder Eingaben getätigt bzw. übt Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren oder Lobbyverbände etc. aus, noch werden Zahlungen oder Zuwendungen an Regierungen vorgenommen und auch keine Spenden an Parteien und Politiker gezahlt. Kulturprojekte Berlin ist eine landeseigene Gesellschaft zur Förderung, Vernetzung und Sichtbarmachung von Kultur. Die GmbH ist selbst Zuwendungsempfänger des Landes Berlin. Der jeweilige Kultursenator bildet unseren Aufsichtsrat. Damit bestehen auch keine Mitgliedschaften in politischen Organisationen, weil wir diesbezüglich der Neutralität verpflichtet sind. Unser Engagement ist weniger politisch, vielmehr soziokulturell in Form von Vernetzungsarbeit, der Stärkung und Sichtbarmachung von Kultur.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

Kulturprojekte Berlin leistet keinerlei Zahlungen dieser Art.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Kulturprojekte Berlin spendet nicht an Regierungen oder politische Parteien.

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. Bereits seit 2009 existiert ein Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention. Dieser soll zur

pflichtgemäßen und gesetzestreu Erfüllung von Aufgaben anhalten und die Folgen korrupten Verhaltens vor Augen führen.

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

Das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) hat zum Ziel, die Corporate Governance als Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen in deutschen Unternehmen zu verbessern. Kulturprojekte Berlin hat dementsprechend seit 2012 ein Risikomanagementsystem implementiert. Dieses Handbuch enthält alle Risikomanagement-Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Anweisungen.

Der Berliner Corporate Governance Kodex Bericht wird als Beteiligungsunternehmens des Landes Berlin bei Kulturprojekte Berlin angewendet und jährlich als Anlage zum Lagebericht im Jahresabschlussbericht und auf der Website veröffentlicht. Der Bericht enthält unter anderem Angaben zum Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sowie zu Pflichten der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates. Interessenskonflikte werden thematisiert (es waren keine zu verzeichnen) sowie die Unabhängigkeit der Abschlussprüfer*innen.

Seit 2021 können Anliegen an die interne Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gerichtet werden, ebenso wurde die Funktion einer Frauenvertreterin eingerichtet. Ein Betriebsrat steht zusätzlich für Anliegen der Mitarbeitenden zur Verfügung. Führungskräfte und Mitarbeitende werden sensibilisiert, indem zu Themen bei regelmäßigen Mitarbeitendenversammlungen oder internen Info-Jour-Fixes berichtet wird. Darüber hinaus stehen Informationen zu Compliance Themen auf einer zentralen, für alle Mitarbeitenden zugänglichen Serverablage bereit. Der Verweis auf die zentrale Datenablage ist fester Bestandteil des Onboardings von Mitarbeitenden.

Ein separater Compliancebereich besteht aufgrund der Unternehmensgröße nicht. Aktuell zeichnet sich die Geschäftsführung der Kulturprojekte Berlin GmbH für Compliance Themen verantwortlich. Aufgrund der benannten Maßnahmen besteht jedoch kein Verdacht auf Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ergeben. Eine entsprechende Risikoanalyse ist bislang nicht erfolgt, wonach konkrete Zielsetzungen daraus abgeleitet werden könnten. Ob künftig Bedarf an einer solchen Risikoanalyse und Zielsetzungen besteht, wird für den nächsten Bericht zu prüfen sein.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten **Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:**

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Jahr 2022 wurde eine Interne Revision zur Einhaltung des Vergaberechts, zur Überprüfung von Auftragsvergaben und der Arbeit der Finanzbuchhaltung anhand von Einzelprüfungen durchgeführt. Dabei wurden keine Auffälligkeiten seitens der Prüfer*innen festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.**
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.**
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.**
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.**

Für das Berichtsjahr lagen keine Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:**
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;**
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;**
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.**
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.**
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.**

Es lagen keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften vor.

Stand 01/2024