



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## ITDZ-Berlin

---

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

ITDZ Berlin  
Anstalt öffentlichen Rechts

Nachhaltigkeitsmanagement des  
ITDZ Berlin

Berliner Strasse 112-115  
10713 Berlin  
Deutschland

0049 30 90222 - 0  
Nachhaltigkeit@itdz-berlin.de





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      EFFAS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Wir gestalten die digitale Zukunft Berlins**

#### Das ITDZ Berlin – der IT-Dienstleister der Hauptstadt

Das ITDZ Berlin ist der zentrale IT-Dienstleister des Landes Berlin. Mit dem Know-how unserer IT-Expertinnen und Experten unterstützen wir Land und Bezirke auf dem Weg in die digitale Zukunft. Dafür standardisieren und zentralisieren wir die Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) für rund 130.000 Beschäftigte in der Berliner Verwaltung und erleichtern mit modernen, sicheren Bürgerservices das Leben der Berlinerinnen und Berliner.

#### Digitalisierung

Parallel dazu unterstützt das ITDZ Berlin die Hauptstadt bei der Digitalisierung. Dazu gehören Einführung und Betrieb moderner Informations- und Kommunikationstechnik ebenso wie sichere Online-Services. Berliner Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung profitieren ganz direkt von den Vorteilen der Digitalisierung, da sich immer mehr Behördengänge bequem online erledigen lassen und Verwaltungsvorgänge schneller, effizienter und ohne Medienbrüche bearbeitet werden können. Die Digitalisierung von Behörden-Anträgen, die Ausstattung der Berliner Schulen mit schnellem Internet sowie WLAN und die Einführung der Digitalen Akte in der Verwaltung sind nur drei der unzähligen Projekte, an denen das ITDZ Berlin bei der Modernisierung Berlins mitwirkt.

#### Standardisierung

Die schrittweise Standardisierung und Zentralisierung der verfahrensunabhängigen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) der Berliner Verwaltung ist eine der Kernaufgaben des ITDZ Berlin. Damit vereinheitlichen wir Netzwerke, Telefonie sowie IKT-Arbeitsplätze in allen Berliner Behörden und Einrichtungen. Die Mitarbeitenden in der Verwaltung verfügen dann über eine technische Ausstattung mit aufeinander abgestimmten Schnittstellen, die sich „untereinander verstehen“. Daten können somit behördenübergreifend, schnell und papierlos ausgetauscht werden – die Basis für mehr digitalen Bürgerservice. Am Ende sind viele Behördengänge nicht mehr erforderlich, weil sie bequem online erledigt werden können.

### IT-Sicherheit

Die Sicherheit der Daten der Berliner Bürgerinnen und Bürger steht besonders im Fokus. Millionen von unautorisierten Zugriffsversuche auf das Berliner Landesnetz weist das ITDZ Berlin jedes Jahr ab. Eine Zahl, die verdeutlicht, wie wichtig die Sicherheit von Daten, Netzen und Rechenzentren des Landes Berlin ist. Der Schutz hochsensibler Daten, wie Melde- oder Steuerdaten vor Beeinträchtigungen, Manipulation und Datenmissbrauch ist eine wichtige Voraussetzung, um Vertrauen in die Nutzung neuer, digitaler Angebote der Verwaltung wie die Digitale Akte und den Digitalen Antrag zu schaffen. Deren Daten werden über das Berliner Landesnetz (BeLa), die Highspeed-Datenautobahn für die Datenkommunikation in der Hauptstadtverwaltung, übertragen und in den beiden großen Landesrechenzentren gespeichert.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Unsere zentrale Aufgabe ist die Digitalisierung Berlins. Dabei denken wir Digitalisierung und Nachhaltigkeit gemeinsam, um diese beiden gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen. Dafür verfolgen wir eine Nachhaltigkeitsstrategie deren zentrale Aspekte fest in unsere Unternehmensstrategie und das zugehörige Zielsystem eingebunden sind.

Wesentliche Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements

#### 1. Energiemanagement

Durch unsere Rechenzentren ist ein wesentliches Geschäftsfeld sehr energieintensiv. Um den damit einhergehenden negativen Auswirkungen auf ökologische Nachhaltigkeitsaspekte entgegenzuwirken, ist eines unserer wesentlichen Handlungsfelder das Energiemanagement.

#### 2. Innovation

Wir halten Innovationen für den effektivsten Weg unsere Kernaufgabe der Digitalisierung auf nachhaltige Weise zu realisieren und suchen hier aktiv nach zukunftsfähigen Innovationen.

#### 3. Gesundheitsmanagement

Als Dienstleister sind unsere Mitarbeiter unser höchstes Gut. Deren Gesundheit gerade auch in Zeiten der Pandemie und HomeOffice ist damit für uns elementar.

#### 4. Beschaffung

Wir beschaffen IKT für die gesamte Berliner Verwaltung. Da uns bewusst ist, dass in der Produktions- und Lieferkette von IKT Konfliktrohstoffe und

problematische Beschäftigungsverhältnisse vorkommen, sehen wir hier einen großen Hebel für Nachhaltigkeit, den wir stärker nutzen wollen, indem wir aktiv daran arbeiten Nachhaltigkeit in unseren Vergabeprozessen stetig stärker zu berücksichtigen.

Wie der weitere Bericht zeigen wird, sind wir aber auch in diversen anderen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit aktiv.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist an ISO 26.000 ausgerichtet.  
Unser Energiemanagement ist nach ISO 50.000 organisiert und zertifiziert.

## 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.

Für die Identifizierung unserer zentralen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit, führten wir zunächst eine Wesentlichkeitsanalyse mittels Einbeziehung unserer Stakeholder durch. So wie es Idealtypisch empfohlen wird. Die Ergebnisse waren allerdings sehr diffus und beruhten auf einer zu geringen Beteiligung. Wir mussten zur Kenntnis nehmen, dass noch nicht bei allen unseren relevanten Stakeholdern ein umfassendes Bewusstsein für die Dringlichkeit eines Nachhaltigkeitsmanagements bei einem öffentlichen IT Dienstleister besteht.

Daher gingen wir dieses Thema anders an und analysierten folgende Fragen:

1. In welchem Bereich generieren wir durch unsere Geschäftstätigkeit den größten negativen Einfluss auf Nachhaltigkeit?
2. In welchen Handlungsfeldern können wir die größte Auswirkung generieren?
3. Welches Handlungsfeld ist für unsere eigene Betriebsfähigkeit besonders wichtig?
4. In welchen Handlungsfeldern können wir auf Basis unseres Kerngeschäftes positiv zu einer nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden beitragen?

Auf der Grundlage des E-Government Gesetzes für Berlin von 2016 hat das ITDZ Berlin die Aufgabe die gesamte verfahrensunabhängige IKT aller abnahmepflichtiger Berliner Behörden in seine Betreuung zu überführen.

Angesichts von etwa 70.000 Arbeitsplätzen und einer bisher sehr heterogenen IT-Landschaft stellt dies eine enorme Herausforderung dar.

Zusätzlich unterstützen wir mit IKT im Falle von unerwarteten Herausforderungen. So haben wir beispielsweise beim Hackerangriff aus das Kammergericht Berlin deren digitale Arbeitsfähigkeit schnellstmöglich wiederhergestellt und somit die Aufrechterhaltung ordentlicher Gerichtsbarkeit unterstützt. Im Zuge der Pandemie haben wir die IKT Ausstattung der Impfzentren realisiert, und damit den Zugang zu Gesundheitseinrichtungen für alle Bürger erleichtert. Unser Ziel ist es unsere Kompetenz in Digitalisierung zum Wohle aller Bürger einzusetzen.

In der Inside-Out-Perspektive liegen die positiven Auswirkungen unserer Kernaufgabe der Digitalisierung grundsätzlich im Potenzial der Steigerung von Partizipation, Chancengleichheit, Innovation und Qualifizierung. Das ITDZ Berlin unterstützt die Stadt Berlin darin diese politischen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen, indem wir maßgeblich die benötigte Informations- und Kommunikationstechnologie dafür bereitstellen und stetig weiterentwickeln. Ein Beispiel, welches derzeit hohe Priorität hat, ist der Breitbandausbau für Berliner Schulen zur Ermöglichung zeitgemäßen Lernens für alle Kinder auch in Sondersituationen wie einer Pandemie. Auch hierfür wird das ITDZ Berlin seine Leistungsfähigkeit einsetzen .

Die negativen Auswirkungen der dafür nötigen Technologien liegen in deren Herstellung und Energieverbrauch. Wir sind uns dessen bewusst, dass in der gesamten Lieferkette von IKT Hardware Konfliktrohstoffe und kritische Beschäftigungsverhältnisse Fakt sind. Durch unsere Arbeit an der Verbesserung unserer Beschaffungsprozesse und unserem Energiemanagement versuchen wir diese Auswirkungen zu minimieren.

In der Outside-In-Perspektive ist die demographische Entwicklung für uns eine Entwicklung mit negativen Auswirkungen hinsichtlich unserer Personal- und insbesondere Nachwuchskräftegewinnung. Als IT Dienstleister hängt unsere Leistungsfähigkeit maßgeblich von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden ab. In den letzten Jahren haben wir unser Personal mit mehreren hundert Neueinstellungen Verdoppelt und wir haben weiterhin Wachstumsbedarf. Sowohl die neuen, als auch die bereits länger im Haus tätigen Mitarbeitenden sollen dauerhaft Freude an ihrer Tätigkeit im ITDZ Berlin haben. Nur mittels eines nachhaltigen Arbeitgeberbrandings und guter Mitarbeiterbindung wird es möglich sein, die Herausforderungen der nächsten Jahre zu bewältigen. Daher sind sämtliche arbeitnehmerrelevante Themen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wie Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifikation für das ITDZ Berlin von großer Bedeutung.

Wir betrachten Digitalisierung und Nachhaltigkeit als zwei große Themen, die einander bremsen aber auch bestärken können. Indem wir daran arbeiten stets beides zusammen zu denken, möchten wir die Potenziale der Digitalisierung für

die Nachhaltigkeit heben und dabei die Risiken minimieren. Dafür haben wir auf Basis der Betrachtung von Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit unsere wesentlichen Handlungsfelder für das Nachhaltigkeitsmanagement festgelegt. (Siehe Kriterium Strategie). Dementsprechend haben wir unsere größten negativen Auswirkungen auf Nachhaltigkeit - unseren hohen Energieverbrauch und unsere Lieferkette - als zwei wesentliche Handlungsfelder gesetzt, um diese zu verringern und unsere größten Chancen für die Nachhaltigkeit - unser Innovationspotenzial und die Gesundheit unserer Mitarbeiter - als zwei weitere wesentliche Handlungsfelder gesetzt, um diese Potenziale zu entfalten.

### 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.

#### **Zielsetzungen Energiemanagement**

Unser maßgebliches Ziel ist die Aufrechterhaltung der Zertifizierung nach ISO 50001. Durch die Umsetzung aller dafür nötigen Maßnahmen stellen wir stetig sicher, unsere Energienutzung weiter zu optimieren.

Zudem erfolgt die Umsetzung der definierten Maßnahmen aus der Klimaschutzvereinbarung mit dem Ziel einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 33 Prozent (Emissionsfaktoren nach Statistischem Landesamt Berlin 2019) bis 2030. Mitte 2023 erfolgte die Prüfung des Aufbaus einer Solaranlage durch die Berliner Stadtwerke Kommunal Partner GmbH. Aus statischen Gründen ist eine Umsetzung auf dem Dach von Haus 2 aktuell nicht möglich. Im Laufe des Jahres 2024 erfolgt eine Überprüfung ob das Dach ertüchtigt werden kann.

#### **Zielsetzungen Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Die Schwerpunkte der nächsten Jahre sind die Erweiterung der BGM Angebote für Home Office, die Entwicklung eines Leitfadens für Führungskräfte zum gesunden Führen im Home Office (Ergonomie, Stressbewältigung, Ernährung, Kommunikation), Beratung der Führungskräfte zum Gesunden Führen und der Ausbau von Präventivangeboten für die Mitarbeitenden.

#### **Zielsetzung Beschaffung**

Wir werden unseren Beschaffungsprozess ganzheitlich betrachten und eine bessere Verankerung von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit im gesamten Ablauf anstreben. Dies wollen wir erreichen durch eine frühzeitige Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Entwicklung von Anforderungen an die zu beschaffende Leistung (Produkt oder Dienstleistung), eine stärkere Verankerung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsaspekten in die Leistungsbeschreibung und in den Vergabekriterien sowie eine effizientere

Kontrolle der Einhaltung der Angaben bei den Bietern. Langfristiges Ziel ist der Aufbau eines umfassenden Vertrags- und Lieferantenmanagements, bei dem soziale Nachhaltigkeit in den Lieferketten ebenso wie Umwelt- und Klima-Aspekte natürliche Bestandteile sind. Mittelfristige Ziele sind: Kick-Off-Workshop(s) zu sozialer Nachhaltigkeit mit der Monitoring-Organisation Electronics Watch für alle relevanten Mitarbeiter/innen; Überprüfung der Einhaltung der mit Lieferanten vereinbarten Arbeits- und Sozialstandards; Implementierung der Vertragsbedingungen von Electronics Watch in unsere IT-Hardware-Ausschreibungen; Identifizierung und Implementierung sozialer Kriterien bei der Herstellung sonstiger vom ITDZ Berlin beschafften Produkte und Dienstleistungen ohne IT-Bezug; Umsetzung der Vorgaben nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auch im Fachbereich Zentrale Beschaffung; Überprüfung des Stands umweltverträglicher Beschaffung im ITDZ Berlin („Green IT“) und Identifizierung weiterer Schritte.

Diese Ziele sind die priorisierten Ziele innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie, welche für die definierten wesentlichen Handlungsfelder entwickelt wurden.

Für jedes wesentliche Handlungsfeld und somit für jedes prioritäre Ziel gibt es eigene verantwortliche Rollen - den Energiemanager, den Innovationsmanager, die Gesundheitsmanagerin und die Fachbereichsleiterinnen der Beschaffung. Damit ist Nachhaltigkeit interdisziplinär und dezentral verantwortet. Zusammengeführt, koordiniert und ausgewertet werden diese Themen und Ziele zentral über Nachhaltigkeitsmanagerin in der Stabsstelle der Unternehmensstrategie.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele sind die SDG nicht als führendes Prinzip verwendet. Da jedoch die SDG sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsaspekte abbilden, ergeben sich hier zwangsläufig Schnittmengen. Insbesondere für die SDG 3, 4, 5, 7, 9, 12 und 16 haben wir Ziele und Maßnahmen verankert. In unserem digitalen Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir dies auch auf.

## 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.

Das ITDZ Berlin erbringt seine Wertschöpfung als Dienstleister, sodass keine eigene Verarbeitung von Rohstoffen und keine eigenständige Produktion von Waren stattfindet. Das ITDZ Berlin beschafft Leistungen (IT-Hardware, Software und IT-Dienstleistungen sowie sonstige Leistungen ohne IT-Bezug) für Endkunden und teilweise für den Eigenbedarf. Unsere Vertragspartner sind

entweder Produkt-Hersteller und Dienstleister direkt oder Systemhäuser, die ihrerseits Produkte oder Dienstleistungen einkaufen.

Die sozialen und ökologischen Probleme auf den einzelnen Stufen der beschafften Leistungen sind zu großen Teilen bekannt, insbesondere im Bereich der IT-Hardware und IT-Software. Die Herstellung von IKT-Hardware (Informations- und Kommunikationstechnologie) ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverstößen sowie negativen Umweltauswirkungen geprägt. Dies umfasst den Abbau der Rohstoffe, deren Handel (direkt oder über Rohstoffbörsen), die Fertigung von Teilen und Komponenten, die Endfertigung des Produkts, die Nutzungsphase und die Entsorgung bzw. das Recycling. Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) und die Verwaltungsvorschrift für „Beschaffung und Umwelt“ (VwVBU) verpflichten alle öffentlichen Beschaffungsstellen des Landes Berlin, bei der Beschaffung ökologische Kriterien unter Berücksichtigung von Lebenszykluskosten anzuwenden. Im Rahmen der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen werden diese Vorschriften im ITDZ Berlin präzise beachtet. Bislang wurden entsprechende Arbeits- und Sozialstandards vorwiegend als fakultative Anforderungen in den Zuschlagskriterien verankert. 2022 hat das ITDZ Berlin bei der Neuausschreibung der Rahmenverträge zu Arbeitsplatz-PCs nun erstmals die verpflichtende Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards eingefordert. Weitere Hardware-Ausschreibungen werden ab 2023 identifiziert, um diesen Ansatz für alle relevanten IT-Hardware-Ausschreibungen zu nutzen und zu standardisieren.

Die Frage, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden, ist abhängig von den Leistungen bzw. den Produktgruppen und wird voraussichtlich im Rahmen der Risikoanalysen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weiter geklärt. Aktuell kontrolliert das ITDZ Berlin die vertraglich zugesicherten Verpflichtungen unserer Auftragnehmer je nach Nachhaltigkeitsaspekt und Leistungsgegenstand, teils anlassbezogen und teils stichprobenartig. Bei dem Thema Frauenförderung erfolgt dies schon regelmäßig stichprobenartig. Neu hinzugekommen sind seit November 2022 die Verpflichtungen durch die AV-Tariftreue und im Dezember 2022 die AV Kontrolle BerlAVG (Kontrollen zur Einhaltung der Tariftreue, des Mindestlohns und der Umweltverträglichkeitsanforderungen). Bei der Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette unterstützt uns seit September 2022 die unabhängige Monitoring-Organisation Electronics Watch, der wir im September 2022 als Mitglied beigetreten sind (aktuell bis zur 2. oder 3. Stufe der Lieferkette bezogen auf Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette von IT-Hardware-Produkten).

Unsere Kunden werden über die Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte und Prozesse z. B. über Informationen des E-Warenhauses informiert. Mitarbeitende werden durch verschiedene Wege der internen Kommunikation (Mitarbeiterportal, Plakataktion, Aktionstage wie "Tag der Vielfalt") auf

allgemeine Nachhaltigkeitsthemen aufmerksam gemacht. Zur sozial nachhaltigen Beschaffung von IT-Hardware und das Monitoring mithilfe von Electronics Watch sollen alle Mitarbeitenden der beschaffenden Einheiten ab 2023 geschult werden.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Es gibt seit Anfang 2019 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte, die in der Stabsstelle Unternehmensstrategie und Architektur direkt beim Vorstand angesiedelt ist. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln wird als wichtige strategische Aufgabe gesehen, die somit in der direkten Verantwortung der obersten Führungsebene verankert wurde.

Für einzelne Handlungsfelder gibt es auf operativer Ebene eigene Verantwortlichkeiten. So gibt es im ITDZ Berlin u.a. einen Energiemanager, einen Innovationsmanager, eine Frauenvertreterin, eine Schwerbehindertenvertretung, eine Spezialistin für nachhaltige Beschaffung und eine Gesundheitsmanagerin. Diese Themenspezialisten verstehen sich gemeinsam als Nachhaltigkeitsteam welches eine eigene interne Plattform zur Zusammenarbeit hat. Die Steuerung erfolgt durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Unser Unternehmensleitbild ist eng verzahnt mit unserem Zielsystem zur Unternehmensstrategie. Über beidem steht die Vision "Wir gestalten die digitale Zukunft Berlins!". Da wir Digitalisierung vor allem als Chance für eine nachhaltigere Welt auffassen, ist bereits an dieser Stelle unser Nachhaltigkeitsanspruch verankert.

Dem folgen sechs Zielfelder, denen auf seiten der Unternehmensziele konkrete jährliche Leistungsziele zugeordnet werden und die auf seiten des Leitbildes mit Missionstatements untermauert werden, auch hier spielen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche Rolle:

1. Lösungen und Services - All unsere Produkte, Services und Lösungen orientieren sich am Bedarf und an den Zielen des Landes Berlin.
2. Zukunftsfähigkeit und Innovation - Wir stehen für Zukunftsfähigkeit und

Innovation und ermöglichen beides auch unseren Kund\*innen.

3. Wirtschaftlichkeit - Wir arbeiten wirtschaftlich und gehen sorgfältig mit unseren Ressourcen um.

4. Qualität - Ein hoher Anspruch an die Qualität unserer Produkte/Services und an unsere Arbeit bestimmt das Selbstverständnis des ITDZ Berlin.

5. Unternehmensentwicklung - Wir hinterfragen uns und unsere Leistung stetig und arbeiten an der permanenten Verbesserung der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Unternehmenskultur.

6. Gesellschaftliche Verantwortung - Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung über unseren Unternehmenszweck hinaus.

Wesentliche Verpflichtung ist für das ITDZ Berlin die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt: „Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.“

Das Compliance Team ist als Stabsstelle des Vorstandes organisiert und gewährleistet hier stetig die Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Seit Anfang 2020 muss jeder Prozess, der durch unser Prozessbüro neu gestaltet oder überarbeitet wird, auch durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte geprüft und freigegeben werden. Dadurch erreichen wir für die Nachhaltigkeit eine stetig bessere Durchdringung aller Geschäftsaktivitäten

## 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.

Im Zuge des Energiemanagements werden Energieverbräuche und CO<sub>2</sub> Äquivalente gemäß ISO 50001 regelmäßig kontrolliert und ausgewertet.

Im Personalbereich erfolgt die Auswertung von zentralen Zahlen zur Chancengleichheit - unter anderem Schwerbehindertenquote, Ausbildungsquote, Frauenquoten.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden die Teilnahmequoten der

Präventionsangebote ausgewertet. Für den Bereich der Wiedereingliederung werden die Quote der Langzeiterkrankten, die Zahl der Wiedereingliederungsgespräche und- verfahren sowie die Anzahl der abgeschlossene Fälle erfasst und analysiert. Hinzu kommt die Gesundheitsquote, welche durch die Personalbetreuung erfasst wird. Alle Zahlen werden monatlich betrachtet.

In allen Bereiche sind die jeweils erfassten Indikatoren eindeutig definiert und werden stetig systematisch und transparent betrachtet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator EFFAS S06-01

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

Bei der Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette unterstützt uns seit September 2022 die unabhängige Monitoring-Organisation Electronics Watch, der wir im September 2022 als Mitglied beigetreten sind (aktuell bis zur 2. oder 3. Stufe der Lieferkette bezogen auf Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette von IT-Hardware-Produkten).

Auswertung hierzu liegt für das Jahr 2022 nicht vor.

Die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin in der Zentralen Beschaffung des ITDZ Berlins wurde erst zum Mai 2023 besetzt. Seitdem wird ein Monitoring implementiert. (Verweis auf 3.1 und 4.1. -4.4 /Ziele und Tiefe der Wertschöpfungskette)

### Leistungsindikator EFFAS S06-02

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

Auswertung hierzu liegt für das Jahr 2022 nicht vor.

Die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin in der Zentralen Beschaffung des ITDZ Berlins wurde erst zum Mai 2023 besetzt. Seitdem wird ein Monitoring implementiert. (Verweis auf 3.1 und 4.1. -4.4 /Ziele und Tiefe der Wertschöpfungskette)

## 8. Anreizsysteme

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

Im ITDZ Berlin ist ein Zielsystem etabliert, welches ausgehend von den Unternehmenszielen, die Abteilungsziele und auch die persönlichen Ziele des Vorstands und der Abteilungsleiter enthält. Nur für diese Positionen gibt es zielabhängiges, monetäres Anreize in individuellen Zielvereinbarungen.

Das Zielsystem des Unternehmens enthält ausschliesslich Ziele, die explizit von unseren strategischen Stakeholdern ( Kunden, Berliner IKT Steuerung, Beteiligungsverwaltung) als wesentliche Ziele benannt wurden, sowie Ziele zu Wirtschaftlichkeit, Zukunftsfähigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung. Damit ist das gesamte Zielsystem auf nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichtet. Die davon abgeleiteten persönlichen Ziele des Vorstandes und der Abteilungsleiter gehen teilweise noch darüber hinaus.

Quartalsweise erfolgt eine Auswertung aller KPI. Die Managementrunde prüft diese Quartalsberichte und hat die Aufgabe ggf steuernd einzugreifen. Das gesamte Zielsystem ist für die Mitarbeiter transparent. Das Kontrollorgan des ITDZ Berlin ist der Verwaltungsrat. Diesem gegenüber ist der Vorstand mit dem Zielsystem rechenschaftspflichtig. Zudem ist der Beteiligungsverwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen ein jährliche Auswertung der Ziele zu übermitteln.

## 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.

Im Rahmen der Entwicklung der langfristigen Unternehmensstrategie des ITDZ Berlin wurden die Anspruchsgruppen ausführlich betrachtet. Dafür wurden die

gesetzlichen Grundlagen des Hauses überprüft, die aktuellen und zukünftigen Kund\*innen analysiert und die Mitarbeitenden als Basis der Unternehmenstätigkeit in den Fokus genommen. Anhand einer Stakeholderanalyse wurden unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert und Dialogformen mit den einzelnen Gruppen entwickelt.

Die Stakeholder des ITDZ Berlin sind in vier Gruppen zusammen zu fassen:

- Kund\*innen, welche die Nutzenden der Leistungen des ITDZ Berlin sind
- Strategische Stakeholder, mit denen fachlich, strategisch eng zusammengearbeitet wird
- Lieferant\*innen sowie Partner\*innen, mit denen an der Leistungserstellung gearbeitet wird
- Und - besonders wichtig - die Mitarbeitenden des ITDZ Berlin

#### Kund\*innen

Die Basis der Kundenkommunikation bilden die Kundenmanager\*innen des ITDZ Berlin, die stetig im engen Kontakt mit den Kunden und Kundinnen stehen. Mit dem erfolgreich etablierten Veranstaltungsformat „ITDZ-Kundenforum“ stellt das ITDZ Berlin regelmäßig aktuelle Themen, Produkte und Regelungen im Rahmen des E-Government-Gesetzes in den Mittelpunkt und informiert über den Stand und die Inhalte der IKT-Migration. Mit dem Format des Nutzendenbeirates tritt das ITDZ Berlin mit quartalsweisen Workshops noch stärker ein in den Dialog mit seinen Kund\*innen. Die Themen werden vorrangig durch die Kund\*innen bestimmt und mit ihnen nach gemeinsamen Lösungen gesucht.

In allen diesen Formaten wurde Nachhaltigkeit bereits thematisiert und wird dies auch zukünftig wieder geschehen. Zusätzlich wurde ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, der über alle Nachhaltigkeitsaktivitäten des ITDZ Berlin berichtet. Seit einiger Zeit sind regelmäßige Kundenbefragungen verankert. Ab 2021 werden dabei auch regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen abgefragt und erhalten Kunden die Möglichkeit ihre Wünsche und Bedarfe im Bereich Nachhaltigkeit gezielt an das ITDZ Berlin zu richten.

#### Strategische Stakeholder

Der Verwaltungsrat ist das Aufsichtsorgan des ITDZ Berlin. Er tagt etwa sechs Mal jährlich, wofür im Vorfeld ausführliche, gemeinsame Abstimmungen erfolgen. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport obliegt die Rechtsaufsicht. Zur engen persönlichen Abstimmung und Zusammenarbeit gibt es einen monatlichen Jour Fixe mit der Staatssekretärin für Informations- und Kommunikationstechnik der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Vorstand des ITDZ Berlin. Im quartalsweise tagenden IKT-Lenkungsrat nimmt der Vorstand des ITDZ Berlin als Gast teil. Parallel dazu obliegt der Senatsverwaltung für Finanzen die Beteiligungsverwaltung, in deren Zuständigkeit das ITDZ Berlin ebenfalls fällt.

Ab dem Jahr 2019 wurden die IKT Steuerung und die Beteiligungsverwaltung intensiver in den jährlichen Zielbildungsprozess eingebunden. Deren Anforderungen an Nachhaltigkeitsziele fließen dabei direkt in die Unternehmensstrategie ein.

#### Lieferant\*innen/ Partner\*innen

Die Identifizierung neuer Partner / Lieferanten findet in der Regel durch die Unternehmenssteuerung statt, kann aber auch aus einer Abteilung erfolgen. Im Erstgespräch wird sehr viel Wert auf den Beitrag des Partners oder der Partnerin / Lieferant\*in zur Erfüllung der Ziele des ITDZ Berlin gelegt. So wird schnell erkannt, ob sich durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit für beide Seiten ein Mehrwert ergibt. Bestehende Handelspartner\*innen werden zur Priorisierung regelmäßig durch eine klassische ABC Analyse betrachtet. Der Dialog mit ihnen findet in drei Stufen [statt:1](#)

1) Operativer Austausch bei Bedarf zur Sicherung der vereinbarten Aufgaben  
2) Mit strategischen Partnern Quartals-oder Halbjahres-Reviews (nur 1:1), hier vermittelt der Partner mögliche technologische Entwicklungen und das ITDZ Berlin seine Vision, Ziele und Strategie. Darauf basierend werden gemeinsam Themenfelder und Ziele vereinbart und deren Erreichung überprüft.  
3) Jahrestreffen mit der Vielzahl der Partner / Lieferanten zur Vermittlung der Herausforderungen und Ziele des ITDZ Berlin, aber auch zur Diskussion von Prozessoptimierungen.

Durch den dreiteiligen Aufbau des Dialoges mit den Geschäftspartner\*innen wird sichergestellt, dass sowohl operative Themen wie auch strategische Aspekte und technologische Neuerungen beachtet / betrachtet, bewertet und nachhaltig in die Strategie des ITDZ Berlin integriert werden können. Einige herauszuhebende Partnerschaften sind die Mitgliedschaften des ITDZ Berlin bei der VITAKO, der EURITAS und der Initiative Mehrwert.

#### Mitarbeitende

Basisinformationsplattform für die Mitarbeitenden ist das Mitarbeiterportal (Intranet) des ITDZ Berlin. Hier wird stetig über aktuelle Themen berichtet. Stärker auf den Dialog ausgerichtet sind die zweiwöchentlichen Jour Fixes, in denen Mitarbeitende über laufende Aktivitäten informiert werden und die Möglichkeit haben, Fragen an die Verantwortlichen zu stellen.

Zusätzlich wurde in 2020 eine eigene Nachhaltigkeitsplattform erstellt, die die Mitarbeiter explizit über Nachhaltigkeitsthemen informiert und für alle zugehörigen Bereiche die Ansprechpartner herausstellt und Möglichkeiten der Mitwirkung aufzeigt.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unsere Kernaufgabe ist die Digitalisierung der Behörden Berlins. Unsere wesentlichen Angebote sind die Bereitsstellung der Basisinfrastruktur für Informations- und Kommunikationstechnologie, digitale Verwaltungsservices und auch Bürgerservices. Diese Leistungen dienen grundsätzlich der Steigerung von Partizipation, Chancengleichheit, Innovation und Qualifizierung, also Aspekten sozialer Nachhaltigkeit. Einige konkrete Beispiele sind:

- Das Druckzentrum ist für die Erstellung und den Versand von Wahlunterlagen verantwortlich und unterstützt damit faire Wahlen
- Das Bürgertelefon und der Chatbot Bobbi gewährleisten barrierearmen Zugang zu wichtigen Informationen als Basis für weniger Ungleichheit
- Der IKT Arbeitsplatz, der nach und nach für alle Berliner Behörden realisiert wird, verbessert die Zusammenarbeit von Behörden und ist damit Grundpfeiler guten Verwaltungshandelns in Sinne einer bestmöglichen staatlichen Arbeit im Sinne aller Bürger. Darüber hinaus ermöglicht er für die Mitarbeiter die Arbeit auch aus dem HomeOffice und somit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Diese positiven Auswirkungen werden gewissermaßen bereits im Vorfeld ermittelt, da sie das Ziel unserer Beauftragung sind und wir damit diese gesellschaftlich wünschenswerten Entwicklungen als politischen Auftrag umsetzen. Auch wenn diese Wirkungen sich nicht in Zahlen quantifizieren lassen, so sind sie dennoch unerlässlich für eine moderne, soziale Stadt.

Zu den negativen Auswirkungen unserer Produkte innerhalb der Lieferkette und durch den Energieverbrauch während der Nutzung gehen wir in den Kriterien "Wesentlichkeit" und "Tiefe der Wertschöpfungskette" ein. Insbesondere unsere konkreten Werte zu CO<sub>2</sub> Emissionen sind dort dargelegt.

In der Beurteilung von Zukunftstechnologien und -trends sind ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit feste Bestandteile im Bewertungsprozess. Innovationsvorhaben werden nur initiiert, wenn sie den Anforderungen der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ausreichend gerecht werden bzw. eine Interessensabwägung stattgefunden hat. Im Kontext des

---

Innovationsmanagements wird den Mitarbeitenden zudem eine Plattform für ihre Ideen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung gegeben.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

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

Wir erstellen keine eigenen Produkte.

Leistungsindikator EFFAS VO4-12

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

Wir haben aktuell kein eigenes, explizites Forschungsbudget - Forschung findet in Partnerschaften und mitunter Fördermittelfinanziert statt.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Siehe Mengenangaben unter Ressourcenmanagement (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12)

### 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.

In der aktuellen Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt und dem ITDZ Berlin aus dem Jahr 2021, wurden Maßnahmen festgelegt, um auf einen wirtschaftlichen, ökologisch-verträglichen sowie möglichst sparsamen Energieeinsatz, aber auch auf die intensive Nutzung regenerativer Energien im Gebäudebestand hinzuwirken.

Zentrales Ziel ist es, die Energieeffizienz bestehender technischer Anlagen kontinuierlich zu steigern, Energieeffizienz als Kriterium bei der Auslesung neuer Anlagen in die Planungen einzubeziehen und im Zuge der Beschaffung von Waren, Bau- und Dienstleistungen zu berücksichtigen.

Langfristige Schwerpunktbereiche sind dabei:

### Ressourcenmanagement

- Intelligenter Betrieb der Rechenzentren durch den Einsatz energiesparender Rechenzentrumstechnik und der Verfolgung einer konsequenten Server-Virtualisierungsstrategie
- Optimierung der Gebäudetechnik durch innovative Konzepte in den Bereichen Beleuchtung, Raumluftklimatisierung sowie Wärmeverteilung und -nutzung
- Optimierung des Fuhrparks durch Unterhaltung von energieeffizienten und emissionsarmen Gebrauchsfahrzeugen

Durch die in der Klimaschutzvereinbarung verfassten Maßnahmen zeigt das ITDZ Berlin, dass es seine Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz wahrnimmt. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung wird das ITDZ Berlin geeignete Schritte unternehmen, um das Unternehmen bis 2045 klimaneutral zu gestalten.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen bis Ende 2030 um mindestens 33 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Dies entspricht einer Reduzierung von insgesamt 32 Tonnen. (Kompensationsmaßnahmen sind hier nicht berücksichtigt.)

Parallel verfolgt das ITDZ Berlin das Ziel, durch die Umsetzung der benannten Maßnahmen und ggf. weitere Bemühungen die den indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu Grunde liegenden Endenergieverbräuche bis Ende 2030 um mindestens 13 Prozent zu reduzieren.

Vor diesem Hintergrund wurde das Zwischenziel vereinbart, bis Ende 2025 eine Reduzierung in Höhe von 458 Tonnen (inklusive indirekter CO<sub>2</sub>-Emissionen) gegenüber dem Basisjahr zu erreichen. Sollte dieses Zwischenziel verfehlt werden, sind geeignete Anpassungen an den Maßnahmen bzw. am Gesamtziel abzustimmen.

Das ITDZ Berlin verfolgt analog zum Land Berlin das Ziel, bis 2045 klimaneutral zu werden. Dazu werden über das Jahr 2030 hinaus in Ergänzung zur Transformation des Energiesystems zusätzliche erneuerbare Energien mit den dann verfügbaren neuen technischen Standards eingesetzt sowie Maßnahmen zur Energie- und Ressourceneffizienz umgesetzt, um den Gebäudebetrieb und die betrieblichen Prozesse weiter zu optimieren. Eine Mitarbeiterschulung im Sinne der Klimaschutzbildung wird langfristig Bestandteil der Unternehmenskultur sein.

Mittels des jährlichen Monitoring-Berichts mit der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt werden die Maßnahmen und Ziele aus der Klimaschutzvereinbarung betrachtet und unabhängig bewertet. Darüber hinaus legt das ITDZ Berlin einen hohen Anspruch auf die stetige Weiterentwicklung seiner Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Energiemanagement und nachhaltiger Beschaffung. Über die Beachtung geltender Gesetze und Regelungen hinaus, gestaltet es aktiv seine Rolle als Vordenker und Umsetzer

von Green-IT.

Von den insgesamt 22 Maßnahmen, konnten wir für das Berichtsjahr 2022 bereits acht als vollständig umgesetzt melden z.B. die Ermittlung eines unternehmensweiten CO<sub>2</sub> -Fußabdruckes liegt seit Juni 2022 vor. Ebenfalls ist unser Fuhrpark bereits zu 100% elektrisch und die Mitarbeitermobilität konnte mit der Bereitstellung von ITDZ Diensträdern klimafreundlicher gestaltet werden.

Weiterhin gelang es uns hinsichtlich der Reduktion des Betriebs der Notstromaggregate auf das betrieblich notwendige Minimum, der Optimierung der Gebäudeheizungen und raumluftechnischen Anlagen eine Umsetzungsgrad von 100% zu erlangen.

Das Energiemanagement war in einige Monate unbesetzt, konnte aber seit Juni 2023 wieder neubesetzt werden, sodass die Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung im Bereich Energiemanagement wieder aufgenommen werden konnten.

Auch die Erstellung eines Klimaneutralitätskonzeptes steht noch aus, ist aber für 2024 in Planung.

Natürlich gibt es auch Risiken, die bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu erwägen sind.

Das Angebot von Produkten und Dienstleistungen entsteht künftig nicht mehr entlang linearer Wertschöpfungsketten, sondern in flexiblen Wertschöpfungsnetzwerken. Ein Ergebnis und somit ein Risiko dieser immer dynamischer werdenden Entwicklung gerade im Bereich der IT Entwicklung und mit dem Voranschreiten der Digitalisierung im Land Berlin, ist unter anderem die mangelnde Planbarkeit. Dies zeigt sich allein an der Entwicklung der vergangenen zehn Jahre. So gilt es fortwährend zu erörtern wie die Anforderungen nach flexiblen, agilen Systemen mit einer langfristigen Zielsetzung der Nachhaltigkeit vereinbar sind.

Die rasche Geschwindigkeit der Weiterentwicklung im Bereich der IT generell aber auch von intelligenten, selbstlernenden Systemen, erfordert ein ebenso schnelleres Reagieren auch im Bereich der Nachhaltigkeitsstrategie. Dies birgt auch Chancen: Folgende Fragen müssen weiter betrachtet werden.

- Inwieweit führen softwaredefinierte Produkte zu weniger Materialverbrauch und weniger Verschwendung?
- Wie lässt sich Software in Richtung nachhaltige Entwicklung steuern, wenn intelligente Algorithmen eine stetige Weiterentwicklung bestehender Systeme betreiben, ohne dass sie im Detail vom Menschen gesteuert werden?
- Inwieweit kann Künstliche Intelligenz für die Verwirklichung der Nachhaltigkeitsziele genutzt

werden

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01  
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Wir erfassen unseren Abfall nicht in Gewicht, sondern in m<sup>3</sup> der Abfallbehälter.  
Gesamtvolumen des Abfalls : 626 m<sup>3</sup>

Leistungsindikator EFFAS E05-01  
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

58,47% des Abfalls werden recycelt.  
270 m<sup>3</sup> Altpapier  
92 m<sup>3</sup> Gelbe Tonne (Wertstoff Verpackungen)  
4 m<sup>3</sup> Glas

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

Gesamter Energieverbrauch: 11.128 MWh  
Strom: 6.652 MWh  
Wärme: 1.454 MWh  
Treibstoff: 1.022 MWh

## 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.

2020 wurde ein Corporate Carbon Footprint-Bericht mit dem Basisjahr 2019 erstellt, in dem die Treibhausgasemissionen des ITDZ Berlin erfasst wurden. Zudem wurde definiert, welche Bereiche des Unternehmens von zentraler Bedeutung sind, um prioritär durch intelligente Maßnahmen eine zukünftige Reduzierung der Emissionen zu erzielen.

Die Berichterstellung und alle Berechnungen der Treibhausgasemissionen erfolgen gemäß des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Corporate Accounting and Reporting Standard.

Die Bewertung der drei Scopes gemäß dem GHG Protocol ergeben für das Jahr 2019 Emissionen in der Höhe von ca. 36.800 Tonnen CO<sub>2</sub>e mit der ortsbezogenen Methode und ca. 36.600 Tonnen CO<sub>2</sub>e mit der marktbezogenen Methode.

Es liegen diese Berechnungen/Werte für 2022 nicht vor. Es ist in Planung in 2024 einen erneuten Corporate Carbon Footprint zu erstellen. Hierfür läuft bereits die Beauftragung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

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

Die Emissionen setzen sich dabei wie folgt zusammen:

Gesamt Scope 1:	133 CO <sub>2</sub> e (t)	Gesamt
Scope 2 (ortsbezogene Methode):	4.018 CO <sub>2</sub> e (t)	
Gesamt Scope 2 (marktbezogene Methode):	3.880 CO <sub>2</sub> e (t)	
Gesamt Scope 3:	32.617 CO <sub>2</sub> e (t)	
<b>Gesamt (ortsbezogene Methode):</b>	<b>36.768 CO<sub>2</sub>e (t)</b>	
<b>Gesamt (marktbezogene Methode):</b>	<b>36.630 CO<sub>2</sub>e (t)</b>	

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Oberstes Ziel ist es Arbeitnehmerrechte und entsprechende Gesetze ausnahmslos einzuhalten. Dieses Ziel ist aktuell erreicht.

Die Geschäftstätigkeit des ITDZ Berlin erstreckt sich gemäß des Errichtungsgesetzes ausschließlich auf Deutschland. Dementsprechend gelten maßgeblich deutsche Gesetze und im Speziellen Richtlinien für das Land Berlin. Diese werden selbstverständlich eingehalten. Risiken für Arbeitnehmerrechte, die im direkten Einflussbereich des ITDZ aus der Geschäftstätigkeit heraus entstehen, sind nicht bekannt. Um in dies zu überwachen und den Mitarbeitenden des ITDZ Berlin die Möglichkeit zu geben eventuelle Verstöße zu melden und schnellstmöglich zu korrigieren, gibt es im ITDZ Berlin eine Personalvertretung, eine Frauenvertreterin, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung, welche sich für die Rechte der Mitarbeitenden einsetzen.

#### **Maßnahmen seitens des Personalrates**

Der Personalrat des ITDZ Berlin ist im vollen Umfang für die Umsetzungen, Überwachungen und Einhaltung nach dem PersVg Berlin und deren weiteren gesetzlichen Bestimmungen (wie LGG, SGB, MuSchG, AÜG, KSchG, AGG, BUG, u.s.w.) verantwortlich.

#### **Maßnahmen der Frauenvertreterin**

Das ITDZ Berlin ist gesetzlich verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, aus dem Strategien, Maßnahmen sowie eine Evaluation zur Messung des Erfolgs der einzelnen Maßnahmen entnommen werden können. Mit dem Frauenförderplan, der alle sechs Jahre neu erstellt und alle zwei Jahre durch das ITDZ Berlin der Entwicklung entsprechend angepasst wird, werden Mitarbeitende sensibilisiert die Themen der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ernst zu nehmen und mit Leben zu füllen. Ziel ist es, das

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Berlin umzusetzen und den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen auf 50% zu erhöhen. Diesem Ziel nähert sich das ITDZ Berlin stetig an. Die Frauenvertreterin achtet in ihrer Kontrollfunktion besonders darauf, dass bei Vorliegen ausreichender qualifizierter Bewerbungen von Frauen, mindestens gleich viele Frauen und Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

### **Maßnahmen der Schwerbehindertenvertretung**

Das ITDZ Berlin erfüllt derzeit die gesetzlich vorgegebene Quote der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX mit einem aktuellem Anteil von über 7% der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im Unternehmen. Die Dienststelle ist verpflichtet, alle schwerbehinderten Bewerbenden, welche die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, zum Auswahlverfahren einzuladen. Das ITDZ Berlin gibt ALLEN Bewerbenden, auch denen die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, die Chance, sich bestmöglich im Auswahlverfahren zu präsentieren und damit auch die Chance auf eine Anstellung im Unternehmen (§ 165 Satz 3 SGB IX).

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus werden Mitarbeitende wiederholt zu ihrer Zufriedenheit befragt und davon entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Seit 2020 erfolgen diese Befragungen mehrmals jährlich. Insbesondere im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es zahlreiche Angebote, die weit über gesetzliche Verpflichtungen hinaus gehen. Damit bietet das ITDZ Berlin den eigenen Mitarbeitenden bestmöglichen, präventiven Schutz vor arbeitsbedingten Erkrankungen und gestaltet im Falle einer Erkrankung den Wiedereinstieg möglichst einfach.

Die Mitarbeitenden werden über sämtliche Kommunikationskanäle (Mitarbeitendenportal, Audio- und Videopodcast, MitarbeitendenJourFix, Internes Magazin) u.a. über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Zusätzlich wurde in 2020 eine eigene Plattform Nachhaltigkeitsmanagement aufgesetzt, die explizit zu allen Nachhaltigkeitsthemen informiert und mit digitalen Möglichkeiten der Partizipation ausgebaut wird. Auf diese Weise konnten bereits Ideen der Mitarbeitenden für Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität miteinander geteilt werden, die nach Prüfung auf Umsetzbarkeit stetig implementiert werden.

Die Geschäftstätigkeit des ITDZ Berlin erstreckt sich gemäß des Errichtungsgesetzes ausschließlich auf Deutschland.

Aus unserer unmittelbaren Geschäftstätigkeit innerhalb unserer direkten Einflussmöglichkeiten ergeben sich keine Risiken für Arbeitnehmerrechte. Darüber hinaus sehen wir jedoch Risiken innerhalb der Lieferkette unserer Produkte. Um diese Risiken zu minimieren und mittelfristig Einfluss nehmen zu können, ist das ITDZ Berlin seit 2022 Mitglied bei der NGO Electronics Watch. Die Zusammenarbeit mit Electronics Watch ist ein Hebel, um in der Lieferkette tatsächlich Veränderungen zugunsten der Einhaltung von Arbeits- und

Sozialstandards unserer Lieferanten und ihrer Bezugsquellen in den jeweiligen Ländern zu bewirken.

Alle Mitarbeitenden des ITDZ Berlin sind jährlich dazu verpflichtet die Arbeitssicherheit- und Brandschutzunterweisung sowie Unterweisung im Bereich der IT-Sicherheit und Datenschutz teilzunehmen.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

### **Berlin braucht dich**

Die Berliner Senatsinitiative „Berlin braucht dich!“ der Berliner Integrationsbeauftragten hat das Ziel, den Zugang für Menschen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung in Ausbildung und Arbeit bei öffentlichen Arbeitgebern zu verbessern und Chancengleichheit herzustellen. Das Projekt arbeitet daran, Hürden im Übergang von Schule zu Beruf für diese Jugendlichen abzubauen und stärkt dafür die Verbindung zwischen den Schulen und den öffentlichen Unternehmen. Als Einstiegsqualifizierung werden vom ITDZ Berlin pro Jahr ein bis zwei Plätze für ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum von 6-12 Monaten angeboten. Das Praktikum findet unter Ausbildungsbedingungen statt und dient somit als ideale Vorbereitung auf eine anschließende Ausbildung. Der Zugang für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte wird entsprechend erleichtert und gefördert. Die Chancengleichheit, zu der wir uns als Unternehmen mit den Sustainable Development Goals verpflichtet haben, wird damit greifbar umgesetzt.

Das ITDZ Berlin bietet drei Ausbildungsberufe, zwei duale Studiengänge und ein IT-Traineeprogramm an. Der Anteil der Dualen Studierenden mit Migrationshintergrund liegt derzeit bei 27,3%, bei den Auszubildenden sogar bei 39,6%. Generell wird bei der Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen zu jedem Ausbildungsbeginn eine in jeder Hinsicht möglichst heterogene Gruppe angestrebt, was in den letzten Jahren auch stets gelang.

### **Girls Day**

Um den Zugang für Mädchen in technische Berufe zu fördern, beteiligt sich das ITDZ Berlin zudem seit über 10 Jahren am Girls Day. Als Anschlussmaßnahme gibt es seit dem Jahr 2019 das Angebot eines offenen ITClubs für Mädchen,

den BITgirls. In beiden Formaten können Mädchen, unter Anleitung von Auszubildenden, erste technische Erfahrungen machen.

Durch die Summe der Maßnahmen konnte der Frauenanteil seit 2020 von 15% um 22% in der Ausbildung, um 8% in den Studiengängen und um 6,7 % im Traineeprogramm gesteigert werden. Diese positiven Veränderungen sollen weiter vorangetrieben werden.

### **EnterTechnik**

Die Möglichkeit direkte berufliche Erfahrungen zu machen und in einen Ausbildungsberuf oder ein duales Studium zu wechseln, bietet die Kooperation mit EnterTechnik. Dieses Projekt ermöglicht Schulabsolventinnen, in einem einjährigen Programm verschiedene Unternehmen und technische Berufe kennen zu lernen. Dabei erfahren die interessierten jungen Frauen nicht nur viel über den beruflichen Alltag, sondern können auch ihre technischen Fähigkeiten entdecken und ausbauen. Das sind wichtige Voraussetzungen für eine gezielte Berufswahl und Karriereplanung.

### **Projektarbeit Frauenstudiengang**

Seit 2020 besteht eine besondere Kooperation mit dem Frauenstudiengang der HTW Berlin. Im Zuge eines studentischen sechsmonatigen Technikprojektes arbeiten jährlich 5-7 Studentinnen unter fachlicher Begleitung des ITDZ Berlin an einer praxisorientierten Aufgabenstellung und werden auf das ITDZ Berlin als möglicher zukünftiger Arbeitgeber aufmerksam.

### **Frauennetzwerk EWMD**

Zudem ist das ITDZ Berlin seit 2022 Mitglied beim Frauennetzwerk EWMD. Im Rahmen der Mitgliedschaft können sich insgesamt 10 Kolleginnen aus dem ITDZ Berlin in einem professionellen Frauennetzwerk austauschen, an Veranstaltungen teilnehmen. Es ist geplant die Kolleginnen als Botschafterinnen einzusetzen, um die neuen Impulse ins ITDZ Berlin zu transportieren und das interne Netzwerk und den Austausch zu fördern.

### **Diversity Day und Charta der Vielfalt**

Das ITDZ Berlin hat sich die Förderung von Vielfalt, insbesondere im Rahmen der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ seit einigen Jahren zur Aufgabe gemacht. Diese freiwillige Selbstverpflichtung ist für das ITDZ Berlin selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur. Jährlich nimmt das ITDZ Berlin am Deutschen Diversity-Tag, initiiert von der Charta der Vielfalt, teil. Die Diversity-Tage 2020 und 2021 fanden pandemiebedingt digital statt, in 2022 wurden Angebote vor Ort und Online bereit gestellt, u.a. Diversity-Workshops und Online-Lernsessions. Zudem sind Diversity-Workshops fester Bestandteil der Nachwuchskräfteförderung und werden von und für Auszubildende und Studierende organisiert. Weitere Aktionstage, z.B. den Internationalen Frauentag, den Tag der Menschen mit Behinderung oder den Pride Day nutzt das ITDZ Berlin, um sich wiederkehrend auf internen und externen Kommunikationskanälen für Vielfaltsförderung stark zu machen.

### **Audit berufundfamilie**

Zur Förderung eines sozialen Umfeldes bietet das ITDZ Berlin seit Sommer 2022 eine Firmen Kindertagespflege mit Betreuung der Kinder durch zwei qualifizierte und durch das Jugendamt geprüfte Kindertagespflegerinnen an. Seit 2010 ist das ITDZ Berlin als familien- und lebensphasenorientiertes Unternehmen im Rahmen des audit berufundfamilie zertifiziert - 2022 erfolgte die 5. Re-Zertifizierung. Das in 2022 aktualisierte Handlungsprogramm umfasst die vereinbarten Maßnahmen für die kommenden drei Jahre bis 2025. Dazu gehören die Aufrechterhaltung und Erweiterung von flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten sowie das Angebot von Teilzeitbeschäftigung, von dem Mitarbeitende aller Geschlechter profitieren. Auch in der Ausbildung und im Studium wird die Möglichkeit der Teilzeitausbildung aktiv beworben und auch schon genutzt.

### **Fair Company**

Seit 2019 ist das ITDZ Berlin Mitglied der Fair-Company-Initiative. Damit verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung klarer Regeln für ideale berufliche Einstiegsmöglichkeiten sowie die Übernahme der Verantwortung und Wertschätzung unserer Nachwuchskräfte.

Weiterhin kann berichtet werden, dass Kennzahlen hinsichtlich des Frauenanteils in Leitungspositionen und Anteil von Beschäftigten mit Behinderung (gem. SGB IX § 154 ff.) erhoben und bewertet werden. Der Frauenanteil in Führungspositionen betrug in 2022 49%. Da das ITDZ Berlin seit einigen Jahren einen erheblichen Personalaufbau hat, ist eine Messbarkeit/Planbarkeit des relativen Anteils erschwert. Zielmarke für 2024 liegt bei 48%.

Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung betrug in 2022 7,3 %. Ziel ist hierbei in 2024 einen Anteil von mindestens 5 % zu erreichen.

## 16. Qualifizierung

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

Ausgangspunkt zur Ableitung der Qualifizierungsmaßnahmen bildet im ITDZ Berlin die flächendeckende Durchführung von Jahresgesprächen zwischen den Mitarbeitenden und ihrer jeweiligen Führungskraft. Auf diesem Wege werden die Unternehmensziele erläutert, auf die operative Arbeitsebene heruntergebrochen und der Bedarf an nötigen Qualifizierungsmaßnahmen zur

Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und zur nachhaltigen Optimierung der Qualifikation auf fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Ebene eruiert. Alle Maßnahmen befinden sich im laufenden Prozess und werden regelmäßig durch Umfragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit überprüft. Dem zur Seite steht unser Gesundheitsmanagement, welches auch die gesundheitliche und psychosoziale Arbeitsfähigkeit bestmöglich unterstützen soll. Alle damit verbundenen Ziele sind erreicht.

### **Fachliche Qualifizierung**

Basis für die fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden bildet ein zielgruppenorientierter Standardtrainingskatalog. Um das Weiterbildungsangebot stets aktuell zu halten und dies zukunftsgerichtet zu gestalten, werden jährlich unternehmensübergreifende Bildungsbedarfserhebungen durchgeführt und der Trainingskatalog entsprechend aktualisiert. Ergänzt werden die Standardtrainings durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, um Entwicklungen mit Fach- oder Führungsschwerpunkt zu unterstützen. Zur Erleichterung des Einstiegs in eine Führungslaufbahn wurde 2021 eine dritte Führungsebene als Personalentwicklungsinstrument etabliert. In den vergangenen Jahren erfolgte zudem ein kontinuierliche Ausbau digitaler Lernangebote. Ein wichtiger Meilenstein ist die Implementierung einer hauseigenen E-Learning Plattform, die Lernvideos und ITDZ-spezifische Lerninhalte bündelt. Im Zusammenspiel mit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wird so die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kontinuierlich unterstützt. Auch wenn Mitarbeitende intrinsisch motiviert eigene Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen, werden solche Bestrebungen finanziell und organisatorisch unterstützt. Dafür stellt das ITDZ Berlin jährlich ein Budget von über 1 Mio. Euro für Weiterbildung und Qualifizierung bereit und fördert berufs begleitende Studien mit einem pauschalen Zuschuss.

### **Persönliche Weiterentwicklung und Teamzusammenhalt**

Seit 2019 wird die Methode Corporate Happiness im ITDZ Berlin verankert. Diese stellt den Leitsatz „Glückliche Menschen sind erfolgreiche Menschen“ in den Mittelpunkt und setzt dafür die ganz persönliche, menschliche Entwicklung in den Fokus. In den letzten Jahren durchliefen drei Gruppen von Mitarbeitenden und alle Führungskräfte der Managementebene dieses einjährige Training. Anschließend wurden Mitarbeitende, die die Ausbildung vollständig durchlaufen hatten, zu Multiplikatoren ausgebildet und tragen die Prinzipien und Leitsätze der Methode ins gesamte Haus. Inzwischen wurden alle entspringenden Aktivitäten unter dem Projektschirm „ITDZ im Wandel“ gebündelt und die Grundsätze dieser Philosophie sind fester Bestandteil der Gesamtstrategie des Hauses. Weiterhin werden im ITDZ Berlin teambildende Maßnahmen gefördert. Zur Stärkung der Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der einzelnen Teams werden einmal jährlich durch externe Coaches moderierte Teamtage für alle Fachbereiche angeboten. Darüber hinaus sind Teamcoachings in Veränderungsprozessen ein fester Bestandteil der Teamentwicklung.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Gesunde und zufriedene Mitarbeitende sind wesentliche Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Entsprechend bietet das ITDZ Berlin seinen Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Gesundheitsangebote in Anspruch zu nehmen. Diese erstrecken sich über Sport- und Präventionskurse bis hin zu Massagen und Beratungsmöglichkeiten. Dabei hat das ITDZ Berlin bei allen Vorhaben im Blick, wie sich neue Anforderungen bzw. unternehmerische Veränderungen auf die Gesundheit am Arbeitsplatz auswirken und was gemeinsam vorausschauend getan werden kann, um gut aufgestellt zu sein für die Aufgaben und Ziele als IT-Dienstleister des Landes Berlin.

Koordiniert werden Angebote und Maßnahmen durch die Gesundheitskoordinatorin. Diese beschäftigt sich mit der Gestaltung und nachhaltigen Etablierung gesundheitsfördernder Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation sowie der Sensibilisierung für gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden. Dies erfolgt bspw. durch Veranstaltungen wie den jährlich stattfindenden Gesundheitstag und Firmenlauf, individuelle Beratung und Sicherstellung einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung, regelmäßige Check Ups z.B. zur Augengesundheit und Gripeschutzimpfungen sowie vielzählige Gesundheitsangebote (z.B. Kurse, Anwendungen, Präventionszuschüsse, Bildschirmarbeitsplatzbrille) und gemeinschaftsfördernder Aktivitäten wie Laufgruppen.

Seit 2020 bietet das ITDZ Berlin seinen Mitarbeitenden im Rahmen des Mobilitätskonzeptes Zuschüsse zur Nutzung von Diensträdern oder das Firmenticket der öffentlichen Verkehrsbetriebe. Auf diese Weise werden Anreize für einen gesundheits- und nachhaltigkeitsbewussten Arbeitsweg geschaffen. Die Anzahl der interessierten Mitarbeitenden ist seither gestiegen. Derzeit sind 72 Räder in Benutzung womit gemeinsam mit dem Firmenticket ein großer Teil der Belegschaft umweltfreundliche Transportmittel nutzt. Ein weiterer Baustein ist das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement durch dessen Maßnahmen langzeiterkrankte Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz begleitet werden. Derzeit nehmen dieses freiwillige Angebot noch nicht alle wiederkehrenden Mitarbeitenden in Anspruch.

Gerade im Zuge der Corona-Pandemie wurde ein besonderes Augenmerk auf das Thema psychische Belastung gelegt. Die bereits bestehende Kooperation mit der externen Sozial- und Mitarbeitenden-Beratung wurde vertieft und das Beratungs- und Austauschangebot bei psychischen und sozialen Krisen und Konflikten im beruflichen und privaten Bereich aufgestockt. Ebenso besteht die Zusammenarbeit mit Krankenkassen und einem externen Dienstleister für den Betriebsärztlichen- und sicherheitstechnischen Dienst.

Auch das Thema „Mobiles Arbeiten“ und einhergehende Chancen, aber auch Risiken, sind selbstverständlich verstärkt in den Fokus gerückt. Es werden darauf zugeschnittene digitale Gesundheitsangebote unterbreitet und Unterstützung beim gesunden Führen auf Distanz zur Verfügung gestellt.

### **Risiken für die Qualifizierung**

Aus unserer Geschäftstätigkeit heraus ergeben sich keine spezifischen Risiken für die Qualifizierung oder Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Diese arbeiten nahezu alle ausschließlich am Computer. Den Risiken im Büroumfeld, wie langes Sitzen oder intensive Bildschirmarbeit, wird gezielt durch die Aktivitäten unserer Gesundheitskoordinatorin entgegengewirkt. Risiken für Menschen außerhalb unseres direkten Einflussbereiches sind uns bisher nicht bekannt. Im Zuge unseres Vorhabens innerhalb unserer Beschaffung auch soziale Nachhaltigkeitskriterien stärker einzubeziehen, werden wir hier zukünftig genauer hinschauen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

< 30 Jahre	
Absolut	Relativ
155,58	14,44 %
31– 50 Jahre	
Absolut	Relativ
532,05	49,39 %
> 50 Jahre	
Absolut	Relativ
388,62	36,08 %

### Leistungsindikator EFFAS S10-01

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

Absolut	Relativ
450,26	41,80%

### Leistungsindikator EFFAS S10-02

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

Stand 30.04.2023	
Absolut	Relativ
48,44	47,45%

Leistungsindikator EFFAS S02-02  
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

ca. 1000€ /VZÄ

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Innerhalb des direkten Einflussbereiches ist dem ITDZ Berlin die Einhaltung von Menschenrechten selbstverständlich. Aufgrund der vollständigen Einhaltung deutscher Gesetze, schließen wir jegliche Risiken bezüglich Verstößen gegen Menschenrechte absolut aus. Verstöße gegen die Menschenrechte innerhalb der Lieferkette oder sonstigen Geschäftsbeziehungen sind nicht bekannt und es wird in jeglicher Zusammenarbeit auf die Einhaltung sämtlicher rechtlicher und ethischer Standards bestanden.

Darüber hinaus sehen wir jedoch Risiken für Menschenrechte innerhalb der Lieferkette. Um an dieser Stelle zumindest die Möglichkeit von aussagekräftigen Kontrollen zu erhalten und mittelfristig Einfluss auf die Beteiligten in der Lieferkette nehmen zu können, sind wir seit 2022 Mitglied bei Electronics Watch.

In 2022 war die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin im Zentralen Einkauf noch nicht besetzt.

Daher existierten hierzu noch keine konkreten Zielsetzungen in 2022. Seit Mai 2023 ist die Stelle nun besetzt. Ziel ist, bei allen relevanten Ausschreibungen (Risiko für Menschenrechtsverletzungen und Einflussmöglichkeit des ITDZ Berlin) verbindliche Arbeits- und Sozialstandards vorzugeben und deren Einhaltung zu kontrollieren. Hierbei handelt es sich um die ILO-Kernarbeitsnormen und die ILO Normen 155,170,131,1 und 102.

Eine Umsetzungsgrad von 100% wird hierbei angestrebt.

Ein weiteres Ziel für 2024 ist, auch bei bestehenden Verträgen (mehrjährige Rahmenverträge) zu überprüfen, ob Menschenrechtsverletzungen in der

Lieferkette bestehen und hier ggf. eine zukünftige Einhaltung der Menschenrechte zu vereinbaren.

Bezüglich der Risiken für die Menschenrechte wird auf Kapitel 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) verwiesen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS So7-02 II  
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Derzeit ist keine Prüfung geplant.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Derzeit gibt es keine weiteren Aktivitäten über unsere Geschäftstätigkeit hinaus und sind auch keine konkreten Pläne vorhanden.

Das Gemeinwesen betreffende Aktivitäten über unsere Geschäftstätigkeiten hinaus sind unter dem Kapitel 15(Chancengerechtigkeit) erfasst.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Das ITDZ Berlin ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied. Es werden unregelmäßige Kontakte zu den Fachpolitiker\*innen aller Fraktionen im Abgeordnetenhaus gepflegt und auf Anfrage u.a. zum EGovG Bln und zu den Haushaltsgesetzen beraten. Als IKT-Dienstleister des Landes Berlin beteiligt sich das ITDZ Berlin situativ an der Diskussion zur Digitalisierung der Berliner Verwaltung.

Wir nehmen an keiner Stelle politischen Einfluss, jeglicher Kontakt dient ausschließlich fachlichem Austausch im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gemäß des Errichtungsgesetzes. Dementsprechend gibt es keine Kriterien nach denen das ITDZ Berlin über politisches Engagement entscheidet und keinerlei Parteispenden.

Das ITDZ Berlin ist eine Anstalt des öffentlichen Rechtes, hat einen politischen Auftrag und handelt unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Berliner E Government Gesetzes.

Das Lieferkettensorgfaltsgesetz ist von Relevanz für unsere Beschaffung und wird in diesem Bereich durch unsere Nachhaltigkeitsmanagerin angewandt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Es erfolgen keinerlei Zahlungen an 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.

Recht und Compliance ist ein eigener Fachbereich und dem Vorstand direkt unterstellt. Er gewährleistet die Einhaltung der Compliance im ITDZ Berlin.

Der Fachbereich Recht und Compliance berät und unterstützt in Fragen der Compliance und informationssicherheitsrelevanten Belange und ist für die

Informationssicherheit, den Geheim- und Sabotageschutz, den Datenschutz, die Revision, dem Notfallmanagement und das Rechtswesen des ITDZ Berlin nach innen und außen verantwortlich. Die jährlich mit dem Vorstand abgestimmte Planung und die daraus resultierenden Ziele wurden bisher stets erreicht.

Die Innenrevision im ITDZ Berlin führt seit 1. Januar 2006 im Auftrag des Vorstands Prüfungen durch, ob der Geschäftsablauf im ITDZ Berlin ordnungsgemäß, zweckmäßig und wirtschaftlich ist. Eine weitere Aufgabe ist die Korruptionsprävention. Um die Mitarbeitenden des ITDZ Berlin für das Thema „Korruptionsgefährdung“ zu sensibilisieren und ihnen einen Handlungsleitfaden bei Korruptionsversuchen zur Verfügung zu stellen, wurde ein Antikorruptionshandbuch erarbeitet. Zur Einschätzung und Festlegung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsbereiche wird regelmäßig ein sogenannter Gefährdungsatlas aktualisiert.

Folgende Korruptionsrisiken sind u.a. gegeben: 1) Im Bereich der Finanzbuchhaltung = Keine ordnungsgemäße Dokumentation der Finanzbücher; Interne Mitarbeiter, die sich von Geschäftspartnern/Firmen bestechen lassen; Die Schaffung u. Nutzung von sog. Schmiergeldkassen. Den Risiken wie u.a. wie folgt entgegengewirkt: Ordnungsgemäße Dokumentation aller Transaktionen unter Wahrung des (mindestens) "4-Augen-Prinzips"; ordnungsgemäßer Schutz der Geschäftsbücher unter Wahrung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen; Teilung der Aufgabenbereiche und somit Sicherstellung, dass kein Mitarbeiter für mehr als einen Transaktionsschritt zuständig ist. 2) Im Bereich Veranstaltungen, Reisen = Angebote von Unternehmungen, Geschenken und Reisen, an öffentliche Beamte/ Mitarbeiter, um Vergabeentscheidungen zu beeinflussen (Erhalt eines unzulässigen Vorteils); Dem Risiko wird u.a. wie folgt entgegengewirkt: Klare und transparente Antikorruptionsrichtlinien; Verbot bzgl. der Annahme von Geschenken und geldwerten Vorteilen; Einbeziehung der Innenrevision; Schaffung von klaren Befugnisregelungen. 3) Im Bereich Cyberkriminalität/Spionage/IT-Ausfälle/Datenmissbrauch= Hackerangriffe auf IT-Systeme; Manipulation von Finanzdaten; Abfangen u. Abhören von E-Mails/Telefonaten; Anwerben von Mitarbeitern. Dem Risiko wird u.a. wie folgt entgegengewirkt: Stetiges Vorhandensein von aktueller Antivirensoftware, Firewalls und Passwortrichtlinien; Vorhandensein von Krisenplänen und Prozessen im Fall von Sicherheits- und Datenschutzvorfällen/Notfällen; Benachrichtigung an Strafverfolgungs- und Aufsichtsbehörden; Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarung zur Wahrung von relevanten Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen/ Unterzeichnung von Verschwiegenheitsvereinbarungen in Arbeitsverträgen; Hohe Standards bei der IT-Sicherheit (BSI-Grundschutz); Durchführung von Penetrationstest; Security Operations Center (SOC) eingerichtet, Eingeschränkte Nutzung des USB-Ports; Sicherstellung einer fallbegleitenden internen und externen Kommunikation im Krisenfall.

Die Tätigkeitsfelder der Innenrevision erfassen alle Aktivitäten des ITDZ Berlin und gliedern sich in die Prüfungen der Qualität, Sicherheit, Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Funktionalität der Strukturen und

Prozesse inkl. des Internen Kontrollsystems (IKS). Die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Internen Revision sind in der Revisionsordnung dokumentiert und vom Vorstand sowie dem Verwaltungsrat verabschiedet. Für den Vorstand und alle Mitarbeitenden im ITDZ Berlin gelten die Inhalte des Berliner Corporate Governance Kodex in seiner jeweilig gültigen Fassung als Grundlage und Richtschnur für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Kunden und der Öffentlichkeit. Zur Schaffung von Rechtssicherheit gilt unternehmensweit das "4-Augen-Prinzip". Es gibt zudem die Möglichkeit sich in Korruptionsverdachtsfällen anonym an ein sog. Hinweisgebersystem zu wenden.

Des Weiteren trägt die Digitalisierungsstrategie des ITDZ Berlin zur Bekämpfung von Korruption bei, da durch die Einführung von digitalen Lösungen des ITDZ Berlin generell mehr Transparenz und Dokumentation von Vorgängen erreicht werden kann.

Entsprechende Verstöße sowie Haftungsfälle sind im Jahr 2021/2022 nicht aufgetreten, somit wurde dieses Ziel erreicht. Ein weiteres wesentliches Ziel ist im Rahmen der Informationssicherheit die Einhaltung der IT-Sicherheitsstandards, insbesondere der Standards des Bundesamtes für Informationssicherheit (BSI). Die Einhaltung der BSI-Anforderungen für den zertifizierten IT-Verbund wird im Rahmen eines Überwachungsaudits jährlich extern überprüft. Die Rezertifizierung für das Jahr 2020 ist erfolgreich abgeschlossen, die Überwachungsaudits in 2021 und 2022 waren ebenfalls erfolgreich.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### Leistungsindikator EFFAS V01-01

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

[Link](#)

Klagen oder Prozesse gegenüber dem ITDZ Berlin wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens-, Kartell- und Monopolverstößen sind nicht erfolgt.

### Leistungsindikator EFFAS V02-01

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

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig, daher 0%.