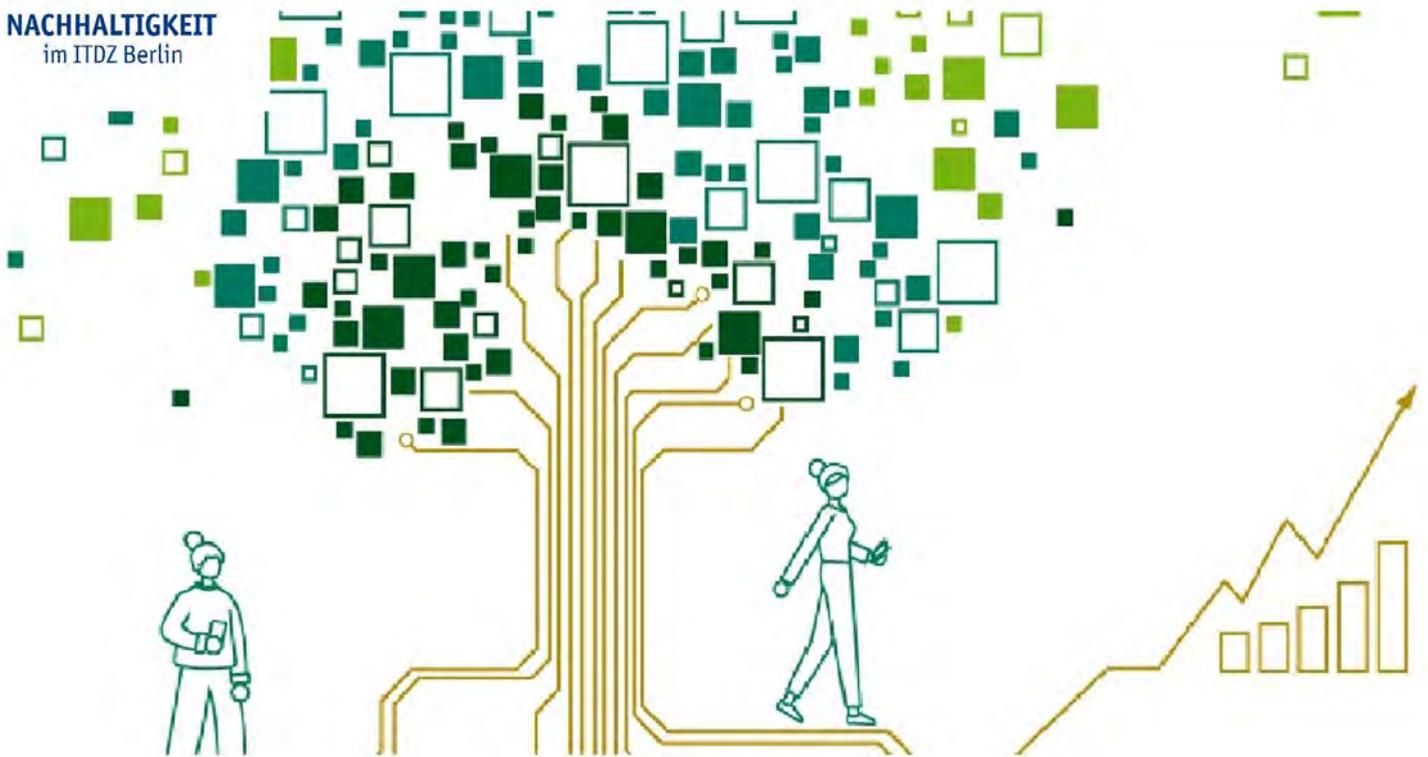


Nachhaltigkeitsbericht des ITDZ Berlins

Bericht 2023



NACHHALTIGKEIT
im ITDZ Berlin



Nachhaltigkeitsmanagement

US1

Version 1.0

Inhaltsverzeichnis

Nachrichtigkeitsbericht des ITDZ Berlins	1
1 Grußwort Vorstand	4
2 Unternehmensdarstellung	6
2.1 Digitalisierung	6
2.2 Standardisierung	7
2.3 IT-Sicherheit	7
2.4 Das ITDZ Berlin wächst weiter	7
3 Sustainable Development Goals	9
3.1 Ziele	10
4 Nachhaltigkeitsmanagement	15
4.1 Die Empfehlungen der DIN ISO 26000	16
4.2 Best Practice – Bericht Deutscher Nachhaltigkeitskodex DNK	16
5 Energiemanagement	18
5.1 Energieverbrauch – Notwendig aber folgenschwer	19
5.2 Der CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen messen und mindern	19
5.3 Klimaschutzvereinbarung – Konkrete Ziele und Maßnahmen	21
6 Nachhaltige Beschaffung	22
6.1 Umsetzung rechtlicher Anforderungen	22
6.2 Immer einen Schritt weiter	23
6.3 Best Practice - Electronics Watch Menschenrechte in globalen Lieferketten schützen	24
7 Vielfalt	26
7.1 Vielfalt erwünscht!	26
7.2 Mitglied der Charta für Vielfalt	26
7.3 Women at Work	27
7.4 Audit Beruf und Familie	30
8 Barrierefreiheit	31
8.1 Digitale Barrierefreiheit	31
8.2 Rechtliche Grundlagen	32
8.3 Fakten her!	32
8.4 Barrierefreiheit im ITDZ Berlin	32
9 Betriebliches Gesundheitsmanagement	34
9.1 Gemeinsam in Bewegung	34
9.2 Zukünftige Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	35

9.3	Nicht nur vorbeugend, sondern auch dann da, wenn es mal nicht so im Leben läuft	36
9.4	Noch besser sind wir mit Experten an unserer Seite	37
9.5	Best Practice - Firmen Kindertagespflege	37
9.6	Best Practice – Dienstrad	38
10	Ausbildung	40
10.1	Prämierte Ausbildungsqualität	40
10.2	Mädchen an die Technik	42
10.3	Best Practice - Berlin braucht dich!	43
11	Personalentwicklung	44
11.1	Entwicklung mit Perspektive	44
12	Innovationsmanagement	47
12.1	Innovationen gemeinsam entwickeln	48
12.2	Unser Selbstverständnis - Die 10 Prinzipien des Innovationsmanagements	49
13	Corporate Governance und Compliance	50
13.1	Nachhaltig fair und korrekt - Corporate Governance und Compliance	50
13.2	Informationssicherheit	52
14	Impressum	54

1 Grußwort Vorstand

“Echte Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn auch wirklich alle mitmachen. Das ITDZ Berlin liefert spannende Best Practices dafür.”

- Anne Lolas, Stellvertretende Vorständin



Abbildung 1: Anne Lolas, Stellvertretende Vorständin

Liebe Leserinnen und Leser,

als zentraler IT-Dienstleister für das Land Berlin nehmen wir unseren Auftrag zum nachhaltigen Handeln konsequent an und ernst. Damit übernehmen wir Verantwortung für die kommenden Generationen. Umfassende Nachhaltigkeit ist uns wichtig – im ökologischen wie auch im sozialen Bereich.

Bei den ökologischen Maßnahmen sind wir im ITDZ Berlin bisher schon gut unterwegs: Durch die Umstellung auf standardisierte Cloud-Technologie mit virtuellen Servern spart das ITDZ Berlin jährlich rund 59 Tonnen CO₂ ein.

Im Zuge der Energiekrise haben wir weiteres Potenzial durch die großartigen Beiträge unserer Mitarbeitenden heben können. Sehr engagiert brachten sie sich mit vielfältigen Ideen ein. Davon haben wir zahlreiche Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt. Allein durch bewussteres Heizen hat unser Team fast ein Drittel an Fernwärme (2019: 1,23 GWh, 2022: 0,85 GWh) eingespart.

Auch unsere kleine Fahrzeugflotte wurde modernisiert. So beschafften wir 6 PKW, die ausschließlich elektrisch angetrieben werden. Drei weitere Fahrzeuge sind schon fest eingeplant. Mit diesen Fahrzeugen sind wir für unsere Kunden zu 100% emissionsfrei unterwegs und sie tanken natürlich 100% Ökostrom.

Neben der ökologischen fördert das ITDZ Berlin auch die soziale Nachhaltigkeit. Mit den von uns bereit gestellten Online-Diensten erleichtern wir z. B. den Alltag für Menschen mit Einschränkungen. Wir wirken an der Schuldigitalisierung mit, haben Impfzentren während der Corona-Pandemie kurzfristig technisch ausgestattet und treiben die Digitalisierung der Verwaltung stets voran. Damit leisten wir unseren Beitrag zur Förderung der Bildung, der Gesundheit der Bevölkerung und sichern ebenso einen starken Rechtsstaat.

Darüber hinaus ist das ITDZ Berlin Mitglied der internationalen 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.

Für unsere besonders gelungenen Projekte weisen wir in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht erstmals Best Practices aus. Damit geben wir eine gute Orientierung und auch einen spannenden Überblick, wie Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können. Ich hoffe, dass auch Sie einen Mehrwert aus unseren Best Practices ziehen. Machen Sie mit Nachhaltigkeit ist unser heutiger Auftrag für morgen und geht uns alle an.

Herzliche Grüße,

Anne Lolas, Stellvertretende Vorständin

2 Unternehmensdarstellung

Wir gestalten die digitale Zukunft Berlins: Das ITDZ Berlin – der IT-Dienstleister der Hauptstadt



Abbildung 2: Zwei Frauen unterhalten sich auf ITDZ Dachterrasse

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.

Wir digitalisieren die Berliner Verwaltung, erleichtern damit das Leben der Bürgerinnen und Bürger und sorgen auf hohem Niveau für die Sicherheit ihrer Daten. So leisten wir einen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit der Hauptstadt. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung bilden für unsere tägliche Arbeit eine wichtige Grundlage.

2.1 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.

2.2 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.

2.3 IT-Sicherheit

Die Sicherheit der Daten der Berliner Bürgerinnen und Bürger steht besonders im Fokus. Millionen von unautorisierten Zugriffsversuchen 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.

2.4 Das ITDZ Berlin wächst weiter



Abbildung 3: Meeting im ITDZ Konferenzraum

In dem Maße, in dem die Anforderungen an den zentralen IT-Dienstleister steigen, wächst auch das Unternehmen selbst. Das ist einer der Gründe, warum Mitarbeiterbindung und -gewinnung im ITDZ Berlin großgeschrieben werden. Neben der Sinnhaftigkeit, die Digitalisierung der Hauptstadt mitzugestalten, bietet die Arbeit im ITDZ Berlin einen sicheren Job, vielversprechende Karrierechancen und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit diesen Zielen tragen wir dazu bei, dass unsere Kolleginnen und Kollegen gerne bei uns arbeiten.

2.4.1 Work-Life-Balance

Das ITDZ Berlin ist ein sozialer und familienfreundlicher Arbeitgeber. Dafür wurden wir bereits mehrfach mit dem Audit "berufundfamilie" zertifiziert. Unsere Mitarbeitenden profitieren von flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und nicht zuletzt von einer eigenen Kindertagespflege direkt am Firmenstandort.

2.4.2 Berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Kompetenz und der Erfolg des ITDZ Berlin hängen unmittelbar von der Qualifikation und Motivation der Mitarbeitenden ab. Deshalb fördern wir die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden auf nachhaltige Weise, sei es in technologischen Kernkompetenzen, Führungsqualifikationen oder Kundenorientierung.

2.4.3 Diversität, Gleichstellung und Inklusion



Abbildung 4: Von oben gezeigtem Meeting

So vielseitig wie unsere Hauptstadt – im ITDZ Berlin steht der Mensch im Mittelpunkt – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

3 Sustainable Development Goals



Abbildung 5: Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (englisch Sustainable Development Goals, SDG) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), welche weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen. Sie traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft. Die SDG gelten für alle Staaten.

Deutschland hat sich dem verpflichtet und mit einer eigenen **Nachhaltigkeitsstrategie** national umgesetzt.

Berlin hat sich dem ebenfalls verpflichtet und eine Umsetzung in eine eigene **Nachhaltigkeitsstrategie** beschlossen an der stetig gearbeitet wird

In der Initiative Mehrwert entwickelt das ITDZ Berlin gemeinschaftlich mit den anderen Beteiligungsunternehmen ihren Beitrag zu den SDG der Stadt.

Die Sustainable Development Goals sind die Leitplanken, denen wir folgen. Sie umfassen sämtliche Aspekte der Nachhaltigkeit. Für sieben der 17 Ziele leisten wir als Anstalt öffentlichen Rechts einen Beitrag, damit wir diese als globale Gemeinschaft erreichen können. Dies er globale Blick ist für einen IT-Dienstleister unentbehrlich, da wir unsere Leistung nicht erbringen können ohne die Arbeit, die am anderen Ende der Welt geleistet wird.

3.1 Ziele

Ziel 1: Armut beenden - in allen ihren Formen und überall

Fast die Hälfte aller Menschen weltweit lebt in Armut, das bedeutet sie leben von 1,50€ oder weniger. Auch in Deutschland gibt es Menschen, die nur eingeschränkt am Wohlstand und sozialen Leben teilhaben können. Armut in all ihren Formen zu bekämpfen, ist ein Gebot der Gerechtigkeit und der Schlüssel, um das enorme gemeinsame Potential der Menschheit nutzen zu können.

Ziel 2: Den Hunger beenden – Ernährungssicherheit und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern

Hunger und Mangelernährung verstoßen gegen die Menschenwürde. Die Staatengemeinschaft setzt sich dafür ein, dass bis 2030 kein Mensch mehr unter Hunger und Mangelernährung leiden muss. Durch nachhaltige Landwirtschaft und ländliche Entwicklung soll bis 2030 weltweit "Ernährungssicherheit" erreicht werden.

Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen

Gesundheit ist Basisvoraussetzung einer nachhaltigen Entwicklung. Doch etwa zwei von fünf Menschen weltweit haben keine Krankenversicherung. Immer noch sterben zu viele Menschen an vermeidbaren Krankheiten oder verlieren dadurch ihre Existenzgrundlage.

In Deutschland ist Prävention ist Kernelement der deutschen Gesundheitspolitik.

Gesundheitsförderung und Prävention insbesondere in den Lebenswelten der Bürgerinnen und Bürger sollen gestärkt werden. In Betrieben sollen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz besser miteinander verzahnt werden, so dass die jeweiligen Belastungen und Präventionspotenziale der Unternehmen bei den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung gezielt berücksichtigt werden können.

Unser Beitrag:

Das [Betriebliche Gesundheitsmanagement des ITDZ Berlin](#) kümmert sich durch verschiedene Präventionsmaßnahmen um die physische und psychische Gesunderhaltung der Mitarbeitenden.

Ziel 4: Bildung gewährleisten – inklusiv, gleichberechtigt, hochwertig und lebenslang

Weltweit haben Millionen Menschen keinen Zugang zu einer angemessenen Bildung, besonders betrifft die Menschen. Auch heute noch können viele Menschen weder lesen noch schreiben. Dabei ist Bildung ein elementares Menschenrecht. Sie befähigt Menschen, ihre politische, kulturelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation zu verbessern.

Die Bundesregierung will bessere Bildungs- und Teilhabechancen für alle.

Unser Beitrag:

Wir unterstützen bei der Berufsorientierung in MINT Berufen, bilden selber aus, bieten Duales Studium an und selbstverständlich gibt es Weiterbildungsangebote für all unsere Mitarbeitenden.

Unsere Ausbildungsabteilung unterstützt dabei auch Menschen mit erschwerten Startbedingungen.

Ziel 5: Geschlechter gleichstellen

In vielen Ländern dieser Welt sind Frauen und Mädchen beim Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung, im Beruf oder in ihrem alltäglichen Leben noch nicht gleichberechtigt. Dabei ist die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht nur eine Frage elementarer Menschenrechte. Wir alle profitieren davon, wenn Frauen und Mädchen ebenso wie Männer und Jungen ihre politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte voll entfalten können.

Die Bundesregierung schafft die Voraussetzungen für den erforderlichen Kulturwandel und verpflichtet sich durch die Nationale Gleichstellungsstrategie "Stark für die Zukunft" die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Gesetzgebung und in ihren Förderprogrammen noch gezielter umzusetzen.

Unser Beitrag:

Mit der Charta für Vielfalt und dem Audit Beruf und Familie verpflichten auch wir uns der Gleichstellung und der Schaffung von Voraussetzungen zur beruflichen Teilhabe für alle. Unsere Frauenvertreterin setzt sich hierfür persönlich ein.

Ziel 6: Sauberes Wasser und sanitäre Versorgung sicherstellen

Alles Leben auf der Erde ist abhängig von Wasser. Doch etwa zwei Milliarden Menschen haben keinen verlässlichen Zugang zu sauberem Trinkwasser. Jeder zweite Mensch weltweit muss ohne angemessene sanitäre Anlagen auskommen. Die Vereinten Nationen haben deshalb den Zugang zu sauberem Trinkwasser und Sanitärversorgung als Menschenrecht anerkannt.

In Deutschland sind diese Voraussetzungen zwar gegeben aber wir müssen und mit dem Schutz von Gewässern und möglichen Klimafolgen in Form von Grundwasserabsenkungen und Wassermangel befassen.

Ziel 7: Zugang zu Energie sichern – bezahlbar, umweltfreundlich und verlässlich

Saubere Energiequellen sind ein Schlüsselfaktor für den Umwelt- und Klimaschutz, aber noch immer stammt der Großteil der weltweit erzeugten Energie aus fossilen Energieträgern. Das belastet Klima, Böden und Gewässer, gefährdet unsere Gesundheit, die Artenvielfalt und damit die Zukunft unseres Planeten. Deshalb ist die Transformation hin zu verlässlichen erneuerbaren Energien weltweit notwendig.

Die Bundesregierung arbeitet daher an der Energiewende und fördert Energieeffizientere Technologien.

Unser Beitrag:

Unser **Energiemanagement** arbeitet stetig an unserer Energieeffizienz und prüft Möglichkeiten der Nutzung regenerativer Energien.

Ziel 8: Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Die Globalisierung birgt viele Chancen für mehr Wohlstand. Jedoch profitieren nicht alle auf gleiche Weise von den Vorteilen der Globalisierung. Wenn es beispielsweise um gute Arbeit mit sozialen Mindeststandards und adäquaten Löhnen geht, stehen wir international immer noch vor vielen Herausforderungen.

Ziel 9: Infrastruktur, Industrialisierung und Innovationen fördern

Industrie und Infrastruktur sollen durch intelligente und ressourcenschonende Technologien fit gemacht werden für die Zukunft. So können Arbeitsplätze geschaffen und Wohlstand erarbeitet werden.

In Deutschland stehen dabei unter anderem der Ausbau der Digitalisierung von Dienstleistungen Beispiel in den Bereichen Gesundheit, Verwaltung und Bildung im Fokus. Auch der Ausbau von Innovationsnetzwerke ist ein Schwerpunkt der deutschen Strategie.

Unser Beitrag:

Die Digitalisierung der Verwaltung ist unser Kerngeschäft, dieser Aufgabe widmen wir uns mit aller Kraft. **Unser Innovationsmanagement** arbeitet vernetzt mit Partnern aus Wirtschaft und Forschung an der Entwicklung und Nutzung von Innovationen für unsere Stadt.

Ziel 10: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Einkommen und Vermögen sind weltweit ungleich verteilt. In vielen Ländern steigt die Ungleichheit weiter an. Deshalb soll insbesondere das Einkommen der ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung wachsen. Alle Menschen sollen ihr Leben selbst bestimmen können. Ihre soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe soll gefördert werden.

Ziel 11: Städte lebenswert gestalten

Der Zuzug in Städte ist weltweit ungebrochen. Damit sie lebenswert und zukunftsfähig bleiben, bedarf es einer leistungsfähigen Infrastruktur, genügend bezahlbarer Wohnungen und moderner Mobilitäts- und Erholungsangebote. Dazu gehören auch die effiziente Nutzung der Flächen, der Schutz der Umwelt und genügend Stadtnatur.

Ziel 12: Konsum- und Produktionsmuster nachhaltig gestalten

Unser Planet ist nur begrenzt belastbar. Um auch künftig gut leben zu können, gilt es unseren Konsum und unsere Produktionstechniken zu verändern. Ein Baustein dazu sind Regeln für den Umgang mit begrenzten Ressourcen, für den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz.

Nachhaltige Produktion erfordert ein Umdenken der Wirtschaft. Notwendig ist eine Kreislaufwirtschaft, welche Ressourcen nutzen kann, sie aber nicht verbraucht. Industrieländer wie Deutschland spielen dabei eine besonders wichtige Rolle.

Unser Beitrag:

Unsere Beschaffung arbeitet am Thema Kreislaufwirtschaft und hat unter anderem mit der Mitgliedschaft bei Electronics Watch einen wichtigen Schritt in Richtung Transparenz in unserer Wertschöpfungskette getan.

Ziel 13: Den Klimawandel bekämpfen

Der Klimawandel führt zu Extremwetterereignissen wie Wirbelstürmen, Dürren und Überschwemmungen. Wenn der Meeresspiegel steigt, Ernten vertrocknen und ganze Landstücke unbewohnbar werden, zieht es die Menschen dorthin, wo es sich besser leben lässt. Deshalb will die Staatengemeinschaft den Klimawandel gemeinsam deutlich begrenzen.

Ziel 14: Ozeane und ihre Ressourcen erhalten

Unsere Ozeane leiden immer mehr unter Plastikmüll und umweltbelastenden Abwässern. Viele Fischbestände sind überfischt. Die Vielfalt an Unterwasserpflanzen und -tieren geht dramatisch zurück und die Erwärmung der Meere beschleunigt den Klimawandel. Dabei sind Meere und Ozeane eine wichtige Nahrungsquelle, bedeutende Transportwege und geben vielen Menschen Arbeit. Damit wir unsere Meere auch morgen noch nutzen können, müssen sie vor Überfischung und Verschmutzung geschützt werden.

Ziel 15: Landökosysteme erhalten

Intakte Ökosysteme sind die Grundlage für Leben auf der Erde und eine nachhaltige Entwicklung. Sind sie gestört, treibt das viele Menschen in Hunger und Armut, führt zu Umweltkatastrophen und gefährdet unser Klima und eine nachhaltige Entwicklung. Deshalb will die Staatengemeinschaft durch das Nachhaltigkeitsziel 15 Leben an Land wirksam schützen.

Ziel 16: Frieden schaffen und erhalten

Ohne ein sicheres Umfeld und rechtsstaatlich handelnde Institutionen ist eine nachhaltige Entwicklung unmöglich. Für Frieden, Gerechtigkeit und Rechtsstaatlichkeit ist gutes Regieren ohne Korruption unerlässlich. Dafür engagiert sich Deutschland und setzt sich mit der Nachhaltigkeitsstrategie konkrete eigene Ziele.

In Deutschland liegt dabei ein Schwerpunkt ist der Kampf gegen Korruption. Denn sie kann Frieden, wirtschaftliche Entwicklung und Rechtsstaatlichkeit gefährden.

Unser Beitrag:

[Unser Complianteteam](#) stellt bei uns Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten sicher.

Ziel 17: Globale Partnerschaften stärken

Die Agenda 2030 wird getragen von einer globalen Partnerschaft, die alle Akteure – Regierungen, Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und jeden und jede Einzelne – in die Pflicht nimmt. Gemeinsame Verantwortung bedeutet, dass niemand zurückgelassen wird und alle für das globale Gemeinwohl je nach ihrer Leistungsfähigkeit verantwortlich sind. Das erfordert gegenseitigen Respekt, gemeinsam getragene Werte und die gebündelte Kraftanstrengung aller.

4 Nachhaltigkeitsmanagement

„Wenn mein Sohn mich irgendwann fragt, was ich getan habe, um seiner Generation eine lebenswerte Welt zu hinterlassen, will ich eine gute Antwort haben.“

-Stefanie Schödel-Adam, **Nachhaltigkeitsmanagerin**



Abbildung 6: Stefanie Schödel-Adam, Nachhaltigkeitsmanagerin

Nachhaltigkeitsmanagement wird immer bekannter und stetig gefragter. Es beschreibt die Integration aller Aspekte der Nachhaltigkeit in eine Organisation, deren Strategie und Abläufe. Damit ist es eine umfassende Querschnittsaufgabe, die niemand allein bewältigen kann. Es braucht starke Motivation auf der Führungsebene, eine gute Arbeitsstruktur und Spezialistinnen und Spezialisten für die einzelnen Teilbereiche.

Die Motivation unserer Führungskraft steht auf der Einstiegsseite, unsere Arbeitsstruktur orientiert sich an der DIN 26.000 und unsere Spezialisten werden auf ihren Themenseiten vorgestellt.

4.1 Die Empfehlungen der DIN ISO 26000

Die **DIN ISO 26000** ist ein Leitfaden zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen und wird vom Bundesamt für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit als Orientierungshilfe für Unternehmen empfohlen. Die DIN ISO 26000 ist ein Ansatz für einen branchenübergreifenden Standard, der die Vielfalt an Aspekten der Nachhaltigkeit aufgreift. Inhaltlich baut die Norm auf zahlreichen etablierten Standards auf und definiert, was gesellschaftlich verantwortliches Handeln ausmacht. Im Grunde schlägt es dabei wie die meisten Managementsysteme ein plan-do-check-act vor und gibt Hilfestellungen, um dafür im eigenen Unternehmen alle relevanten Bereiche zu identifizieren und angemessen zu berücksichtigen. Bei über 600 Empfehlungen ist man niemals wirklich fertig und es gibt immer noch Verbesserungspotenzial.

Die Europäische Kommission erkennt die DIN ISO 26000 als Bestandteil eines globalen Rahmens für Unternehmerische Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) an und fordert Organisationen dazu auf, sich mit den Inhalten der Norm zu befassen.

4.2 Best Practice – Bericht Deutscher Nachhaltigkeitskodex DNK

Der anwenderfreundliche Einstieg in die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

4.2.1 Was ist das?

Der Einstieg in Nachhaltigkeitsberichterstattung erscheint vielen Unternehmen als eine große Hürde. Mit dem branchenübergreifenden Bericht des Deutschen Nachhaltigkeitskodex DNK gibt es einen anwenderfreundlichen Einstieg in die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dieser Transparenzstandard kann von Organisationen jeder Größe und Rechtsform aus allen Branchen angewendet werden.

Grundprinzip des Berichtes ist der comply or explain Ansatz. Das bedeutet es werden keine konkreten Zielwerte für einzelne Anforderungen verlangt. Stattdessen muss entweder die Transparenzanforderung zu einer Frage erfüllt werden (comply) indem offengelegt wird, ob und welche Aktivitäten dazu erfolgen oder erklärt werden (explain), warum hier noch nichts beschrieben werden kann. Der Fokus liegt hier auf Transparenz.

4.2.2 Welcher Nutzen wird erzeugt?

- Die klare Struktur und konkreten Fragestellungen des Berichtes erzielen eine sehr genaue Abbildung des aktuellen Status der Nachhaltigkeit insgesamt im Unternehmen.
- Sowohl Stärken als auch Lücken werden identifiziert.
- Die Datenbank ermöglicht einen Branchenvergleich und hilft Best Practices vergleichbarer Unternehmen zu finden.
- Der Bericht erzeugt Transparenz zu den eigenen Aktivitäten gegenüber Kunden und Partnern.
- Für die Erstellung eines niedrighschwelligten Berichtes für die Öffentlichkeit liefert er die optimale Datenbasis.
- Die regelmäßige Berichterstattung macht die Entwicklung des Unternehmens im Zeitverlauf sichtbar.

4.2.3 Was ist nötig zur Umsetzung?

Interesse und Begeisterung für Nachhaltigkeit. Leidenschaft und Freiraum zur Umsetzung. Gerade für den ersten Durchlauf ist eine Erstellung auch ohne Spezialistenwissen möglich. Das DNK Büro bietet Unterstützung und Feedback.

4.2.4 Was sind unsere lessons learned?

2019 erstellten wir unseren ersten DNK Bericht für das Berichtsjahr 2018. Im ersten Anlauf hatten wir nur für die Hälfte der Fragen substantielle Antworten. In der Folge begannen wir mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements, welches sich zunächst an der Struktur des DNK Berichtes orientierte. Die identifizierten Schwachstellen wurden in den Fokus genommen und konkrete Verantwortlichkeiten benannt. Schon im zweiten Bericht konnten wir deutlich mehr Fragen gut beantworten. Der dritte Bericht zum Berichtsjahr 2022 steht an und es zeichnet sich ab, dass bereits eine gewisse Routine vorhanden ist, die den Aufwand verringert.

4.2.5 Wo finde ich mehr dazu?

[Deutscher Nachhaltigkeitskodex](#)

[ITDZ Berlin DNK Bericht 2020](#)

5 Energiemanagement

„Das Energiemanagement des ITDZ Berlin ist seit 2018 nach der international gültigen Norm ISO 50001 zertifiziert. Wir streben an, diese Zertifizierung durchgängig aufrecht zu erhalten und unser Energiemanagement fortlaufend zu verbessern.“

- Rohit Singh, [Energiemanager](#)



Abbildung 7: Rohit Singh, Energiemanager

Besonders in den letzten zwei Jahren sind die Themen Energieeffizienz und Einsparpotenziale immer weiter in den Vordergrund gerückt. Coronakrise und Ukrainekrieg haben zu stark steigenden Energiepreisen geführt – auch für Unternehmen eine echte Herausforderung. Hinzu kommen die strengeren gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich optimaler Energienutzung. Diese beinhalten aber auch die Chance mit möglichen Optimierungen des Energieeinsatzes auch monetäre Einsparungen zu erreichen. Ein systemisches und funktionierendes Energiemanagement ist dafür von enormer Bedeutung. Essenziell hierfür sind Maßnahmen, die von allen im Unternehmen – von Vorstandsebene bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden – gelebt werden. Nur so kann das Energiemanagement als Schlüssel zum langfristigen Erfolg dienen! Das Energiemanagement des ITDZ Berlin ist seit 2018 nach der international gültigen Norm ISO 50001 zertifiziert. Wir streben an, diese Zertifizierung durchgängig aufrecht zu erhalten und unser Energiemanagement fortlaufend zu verbessern.

5.1 Energieverbrauch – Notwendig aber folgeschwer

Dreiviertel des Gesamtenergieverbrauches des ITDZ Berlin entsteht in unseren Rechenzentren. Wir sind eines von über 50.000 Rechenzentren in Deutschland, die zusammen jährlich 16 Milliarden Kilowattstunden verbrauchen. Das ist mehr als der Energieverbrauch der ganzen Stadt Berlin.

Die Digitalisierung voranzutreiben ist Kernaufgabe des ITDZ Berlin und die positiven Auswirkungen auf unsere gesellschaftliche Entwicklung sind unbestritten. Die Kehrseite ist jedoch ein ebenso stetiges Wachstum des Energiebedarfes. Wenn wir nicht drastisch und sehr zeitnah unsere daraus resultierenden Emissionen reduzieren, werden die Klimafolgekosten für uns und vor allem unsere Kinder untragbar sein. Nach den Daten des Weltklimarates IPCC haben wir nur noch ein knappes Budget an CO₂-Emissionen bevor wir Grenzpunkte der globalen Erwärmung erreichen und uns global schwerwiegende Folgen drohen. Die [CO₂-Uhr](#) zeigt das noch verbleibenden Budget auf.

5.2 Der CO₂-Fußabdruck – Emissionen messen und mindern

Um herauszufinden was unser Anteil an den CO₂-Emissionen ist und woran wir arbeiten müssen, berechneten wir den [CO₂-Fußabdruck des ITDZ-Berlin](#). Dabei arbeiteten wir gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Corporate Accounting and Reporting Standard. Dieser Standard wurde in Übereinstimmung mit den relevanten Standards ISO 14040 und ISO 14044 entwickelt und gilt international.

Der CO₂-Fußabdruck (auch Carbon Footprint genannt) zeigt, welche Menge von Treibhausgasen durch eine Aktivität, einen Prozess oder eine Handlung freigesetzt wird. Er lässt sich also beispielsweise für eine Reise, die Herstellung eines Produktes oder eben auch für die gesamte Geschäftstätigkeit eines Unternehmens berechnen. Der CO₂-Fußabdruck wird in sogenannten CO₂-Äquivalenten (CO₂e) angegeben. Denn neben Kohlenstoffdioxid werden auch die Emissionen von sechs anderen Treibhausgasen berücksichtigt: Methan, Lachgas, Schwefelhexafluorid, Fluorkohlenwasserstoffe, Perfluorcarbone und Stickstofftrifluorid. Deren Treibhauspotenzial wird dafür umgerechnet in das von CO₂. Für Methan beispielsweise um den Faktor 21, im Falle von Schwefelhexafluorid um den Faktor 22.800.

Einen CO₂-Fußabdruck für Unternehmen zu erstellen ist recht aufwändig, aber die größte Schwierigkeit besteht in der genauen Abgrenzung. Welche Emissionen entstehen tatsächlich durch die eigene Geschäftstätigkeit und welche werden zumindest durch diese ausgelöst? Dabei hilft die Gliederung in Scopes:

- Scope 1 umfasst die direkten Emissionen, also alles, was unmittelbar im ITDZ Berlin geschieht.
- Scope 2 umfasst Emissionen, die durch genutzte Energie entstehen. Diese Emissionen entstehen eigentlich in der Geschäftstätigkeit des Stromanbieters, aber letztlich nur, weil wir sie einkaufen.
- Scope 3 umfasst alle weiteren indirekten Emissionen, die durch das ITDZ Berlin verursacht werden, in unserer Lieferkette, den nachgelagerten Entsorgungsprozessen oder auch der nötigen Mobilität unserer Mitarbeitenden.

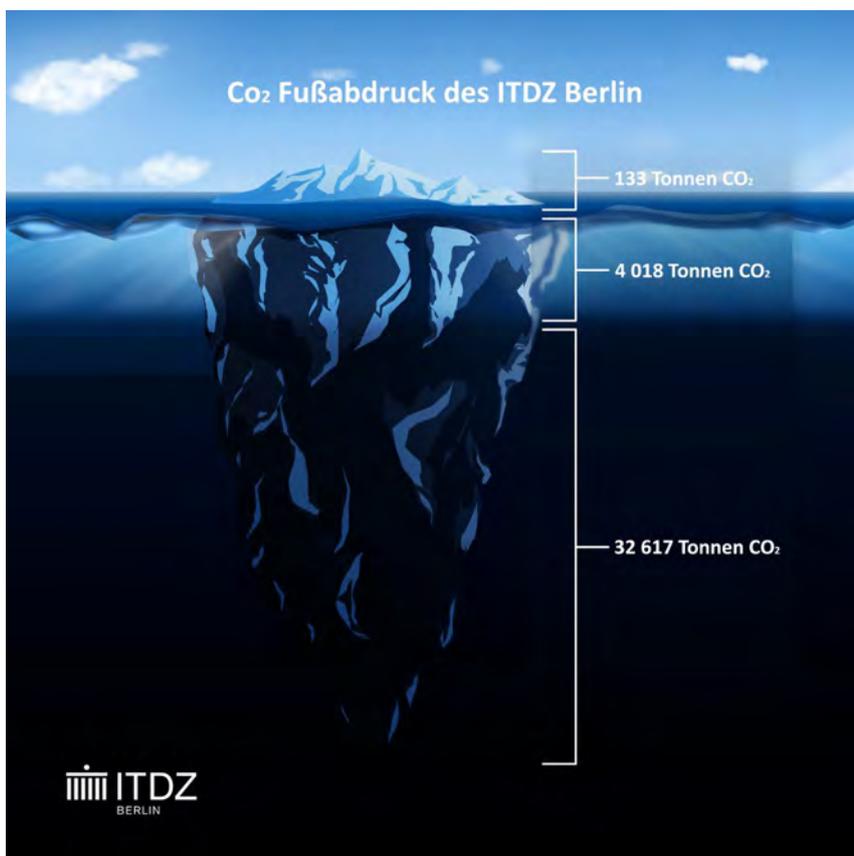


Abbildung 8: Eisberg – CO₂-Fußabdruck des ITDZ Berlin

Insgesamt 36.768 t CO₂e entstehen direkt und indirekt durch unsere Tätigkeit pro Jahr.

2019 wurden in ganz Deutschland etwa 800.000.000 t CO₂e verursacht. Das ist eine eher konservative Schätzung, die einige Emissionsquellen außen vorlässt. Daneben wirken die 36.768 t wenig.

Allerdings ist für das gesetzlich festgelegte Ziel von null Emissionen binnen 28 Jahren und nach IPCC Bericht selbst das eigentlich zu langsam. Daneben wirkt die Zahl dann doch wieder gewaltig.

5.3 Klimaschutzvereinbarung – Konkrete Ziele und Maßnahmen

Da das Energiemanagement für uns als IT-Dienstleister eine der größten Einflussfaktoren auf unsere direkten CO₂-Emissionen bearbeitet, halten wir uns hier an einen etablierten Standard. Bereits 2018 haben wir ein Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 eingeführt und inzwischen mehrfach erfolgreich rezertifiziert.

Da wir nun genau wissen, wie hoch unsere Emissionen sind, können wir uns messbare Ziele setzen und entsprechende Maßnahmen festlegen. Seit 2021 haben wir mit der Senatsverwaltung Umwelt, Verkehr und Klimaschutz eine Klimaschutzvereinbarung.

Vorrangiges Ziel dieser Vereinbarung ist die Reduzierung der direkten CO₂-Emissionen bis Ende 2030 um mindestens 33 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019.

Die indirekten CO₂-Emissionen, die aus den Endenergieverbräuchen resultieren, sollen bis Ende 2030 um mindestens 13 Prozent verringert werden.

Dafür enthält das Dokument bauliche, technische und organisatorische Maßnahmen, mit denen wir uns der Klimaneutralität nähern wollen.



Abbildung 9: Urkunde Zertifikat über CO₂ Einordnung

Gemäß der Selbstverpflichtung des ITDZ Berlin haben wir unsere CO₂-Äquivalente, die im Scope 1 gemäß Greenhouse Gas Protocol kompensiert bzw. eingespart, indem wir in Zusammenarbeit mit der Firma Atmosfair Klimaschutzprojekte finanziell unterstützen.

Für das Jahr 2022 haben wir insgesamt: 330 t CO₂eq, umgerechnet circa 7.600 Euro über Atmosfair gespendet.

6 Nachhaltige Beschaffung

"Ich möchte dazu beitragen, das ITDZ Berlin zu einem Vorreiter für nachhaltige Beschaffung zu machen."

- Annelie Evermann,

Nachhaltigkeitsmanagerin des Fachbereichs Zentrale Beschaffung



Abbildung 10: Annelie Evermann, Nachhaltigkeitsmanagerin des Fachbereichs Zentrale Beschaffung

Als zentraler IT-Dienstleister unserer Stadt trägt das ITDZ Berlin eine besondere Verantwortung dafür, soziale und umweltbezogene Kriterien in seinen Ausschreibungs- und Vergabeverfahren zu berücksichtigen. Diesen Prozess haben wir begonnen und werden ihn strategisch und dialogbasiert weiterentwickeln. Unser Ziel ist, dass soziale Nachhaltigkeit in den Lieferketten ebenso wie Umwelt- und Klima-Aspekte natürliche Bestandteile unseres Vertrags- und Lieferantenmanagements werden.

6.1 Umsetzung rechtlicher Anforderungen

Das ITDZ Berlin beachtet selbstverständlich die rechtlichen Vorgaben für nachhaltige Beschaffung. Der Schwerpunkt lag hierbei bislang auf „Green IT“. Die fachgerechte Entsorgung nach dem **Kreislaufwirtschaftsgesetz** ist in unseren Rahmenverträgen verankert. Die Lebenszykluskosten bei Hardware-Beschaffungen berücksichtigen wir bei der Berechnung des Angebotspreises in unseren Ausschreibungen. Weitergehende ökologische Anforderungen an Produkte spezifizieren wir in den Leistungsbeschreibungen. Dabei helfen uns die Leistungsblätter der **Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU)**. Außerdem legen wir unseren Beschaffungen die Umsetzung der **Frauenförderverordnung** und die Forderung nach Bezahlung eines Mindestlohns bzw. zur Tariftreue als besondere Vertragsbedingungen zu Grunde.



Abbildung 11: Holzfiguren auf einem Tisch im ITDZ

6.2 Immer einen Schritt weiter

Dem Thema soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette hat sich das ITDZ Berlin seit einigen Jahren schrittweise genähert. Bislang wurden entsprechende Arbeits- und Sozialstandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen vorwiegend als fakultative Anforderungen in den Zuschlagskriterien verankert. 2022 hat das ITDZ Berlin bei der Neuausschreibung der Rahmenverträge zu Arbeitsplatz-PCs (u. a. Desktop-PCs, Notebooks, Monitore, Drucker und Beamer) nun erstmals die verpflichtende Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards eingefordert. Ab 2023 werden weitere Hardware-Ausschreibungen identifiziert, um diesen Ansatz für alle relevanten IT-Hardware-Ausschreibungen weiterzuentwickeln und zu standardisieren.

Das ITDZ Berlin kontrolliert die vertraglich zugesicherten Verpflichtungen unserer Auftragnehmer sowohl anlassbezogen als auch stichprobenartig. Bei dem Thema Frauenförderung machen wir dies schon regelmäßig. Neu hinzugekommen sind seit November 2022 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 ab sofort unser Partner Electronics Watch.

6.3 Best Practice - Electronics Watch Menschenrechte in globalen Lieferketten schützen



Abbildung 12: Drei Schritte der Electronics Watch Menschenrechte

6.3.1 Was ist das?

Electronics Watch ist eine unabhängige Monitoring-Organisation, die öffentliche Vergabestellen dabei unterstützt, die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in ihren Ausschreibungen einzufordern und zu überprüfen. Hierbei koordiniert Electronics Watch unabhängige Überprüfungs- und Abhilfemaßnahmen in den Lieferketten ihrer Mitglieder. Durch den gemeinsamen Ansatz von Vergabestellen aus ganz Europa und Australien kann dies effektiver und zugleich kostengünstiger erfolgen als allein. Electronics Watch bezieht lokale zivilgesellschaftliche Organisationen vor Ort systematisch in die Überprüfung mit ein und ermöglicht so eine tiefgreifende Kontrolle der Arbeitsbedingungen, die durch einmalige Audits nicht erreicht werden kann. Electronics Watch zeichnet sich durch einen nachhaltigen Reformansatz aus, der auf eine stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten abzielt.

6.3.2 Welcher Nutzen wird erzeugt?

Die Zusammenarbeit mit Electronics Watch ist ein Hebel, um in unserer Lieferkette tatsächlich Veränderungen zu bewirken. Electronics Watch unterstützt uns dabei, menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette zu analysieren und konkret Abhilfe zu schaffen. Damit ist unsere Mitgliedschaft bei Electronics Watch zugleich ein wichtiger Baustein zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

6.3.3 Was ist nötig zur Umsetzung?

Seit September 2022 ist das ITDZ Berlin Mitglied bei Electronics Watch. Dies war ein erster wichtiger Schritt, um den Einkauf in unserem Kernbereich der IT-Beschaffung sozial nachhaltig zu gestalten. Für die praktische Umsetzung werden nun sukzessive die von Electronics Watch entwickelten Vertragsbedingungen in die Ausschreibungsunterlagen eingebunden. Diese definieren den Prozess der Lieferkettenoffenlegung durch die Lieferanten und deren Bereitschaft, im Falle von festgestellten Verstößen Abhilfemaßnahmen einzuleiten und mit Electronics Watch zu kooperieren. Intern werden nun sukzessive alle Mitarbeitenden der beschaffenden Einheiten durch Electronics Watch geschult.

6.3.4 Was sind unsere lessons learned?

Sozial nachhaltige Beschaffung beschränkt sich nicht allein auf das Einfordern von Arbeits- und Sozialstandards in den Ausschreibungsunterlagen. Nach dem Zuschlag beginnt die eigentliche Arbeit.

Für eine effektive Umsetzung der sozial nachhaltigen Beschaffung von IT-Produkten in unserer Lieferkette sind zeitliche Ressourcen und eine zentrale Koordination erforderlich. Daher hat das ITDZ Berlin beschlossen, den Fachbereich Zentrale Beschaffung mit einer zusätzlichen Kraft für nachhaltige Vergabe zu verstärken: Seit Mai 2023 unterstützt uns Annelie Evermann als Nachhaltigkeitsmanagerin des Fachbereichs.

6.3.5 Wo finde ich mehr dazu?

[electronics watch](#)



Verantwortungsvolle öffentliche Beschaffung.
Arbeitsrechte in der Elektronikindustrie.

Abbildung 13: Logo electronics watch

7 Vielfalt

7.1 Vielfalt erwünscht!

Im ITDZ Berlin wird Vielfalt als Bereicherung betrachtet, gefördert und geschätzt. Was ist eigentlich Vielfalt? Oft wird der mittlerweile häufig genutzte Begriff "Diversity" mit Geschlecht oder Alter assoziiert. Dabei sind die Diversity-Dimensionen vielfältig und umfassen darüber hinaus z.B. auch die soziale Herkunft, die erst vor einiger Zeit als 7. Diversity-Dimension aufgenommen wurde. Denn gerade in Deutschland entscheidet die soziale Herkunft häufig über den eigenen (beruflichen) Werdegang.

Die sieben Diversity-Kern-Dimensionen sind:

1. Alter
2. Geschlecht & geschlechtliche Identität
3. Sexuelle Orientierung
4. Religion & Weltanschauung
5. Körperliche und geistige Fähigkeiten
6. Ethnische Herkunft & Nationalität
7. Soziale Herkunft

Erklärtes Ziel des ITDZ Berlin ist es zum einen, Vielfalt mit allen Dimensionen zu fördern und zu feiern, zum anderen aber auch, sich gegen jegliche Form von Diskriminierung zu stellen und so ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in der jeder und jede seine oder ihre eigenen Stärken einsetzen kann.

7.2 Mitglied der Charta für Vielfalt

Das ITDZ Berlin hat sich die Förderung von Vielfalt, insbesondere im Rahmen der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2019 zur Aufgabe gemacht.



Abbildung 14: Charta der Vielfalt

Regelmäßig 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 bereitgestellt, 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.

7.3 Women at Work

"Nachhaltigkeit im Arbeitsumfeld heißt für mich, nicht nur mit meinem durch Solarenergie geladenen Elektroauto den Arbeitsweg zu beschreiten, sondern mich in meiner Rolle als Frauenvertreterin gegen Unterrepräsentanzen und Chancengleichheit aller Geschlechter einzusetzen."

- Carola Schade, Frauenvertreterin



Abbildung 15: Carola Schade, Frauenvertreterin des ITDZ Berlins

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem harten Wettbewerb um gute Mitarbeitende gewandelt. Es wird immer bedeutender, die Potentiale des sich veränderten Arbeitsmarktes zu erkennen und mit attraktiven Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld und einer guten Unternehmenskultur zu reagieren. Die digitalisierte Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts lässt es zu, aus starren Strukturen auszubrechen und auf mehr Flexibilität und Vertrauen im Arbeitsumfeld zu setzen. Das ITDZ Berlin wirkt dazu immer stärker auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin und ermutigt Frauen sich bei uns an IT zu wagen, sich zu vernetzen und in unterrepräsentierte Bereiche weiterzuentwickeln.

Mit dem Frauenförderplan, der alle sechs Jahre erstellt und alle zwei Jahre der Entwicklung anzupassen ist, sensibilisieren wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden 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.

In der Gewinnung von Nachwuchskräften mit den Programmen Girlsday, ITGirls, ITKlub, Entertechnik, einer Absichtserklärung für eine Reservierungsquote zur Steigerung von weiblichen STUZUBIS, Bewerberinnentage und der Nutzung von Social Media konnten wir den Frauenanteil in den letzten 2 Jahren von 15 % um 22 % in der Ausbildung, um 8 % in den Studiengängen und um 6,7 % im Traineeprogramm steigern. Diese positiven Veränderungen sollen weiter vorangetrieben werden.

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist fester Bestandteil des Diversity-Verständnisses im ITDZ Berlin. Der Frauenförderplan ist dabei ein wichtiges Instrument, gezielte Maßnahmen zu bündeln und nachzuhalten. Diese beziehen sich u. a. auf die Förderung von Nachwuchskräften, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie die ein vielfaltsförderndes Recruiting.

Im Fokus der weiteren Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes stehen:

- Vereinbarung einer Frauenquote für unterrepräsentierte Fachbereiche,
- Kooperationen mit Hochschulen,
- die Ansprache von weiblichen Bewerberinnen,
- die Tandemführung,
- das Mentoring-Programm außerhalb des Traineeprogramms und
- eine Verzahnung der Frauenförderung mit der strategischen Personalplanung und Personalentwicklungsplanung (im Rahmen einer Personalkonferenz).

Zudem ist das ITDZ Berlin seit 2022 Mitglied beim Frauennetzwerk EWMD. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft haben wir insgesamt 10 Kolleginnen aus dem ITDZ Berlin ins Netzwerk eingeladen. Sie können sich nun im professionellen Frauennetzwerk austauschen, an Veranstaltungen teilnehmen und werden als Botschafterinnen ihre neuen Impulse ins ITDZ Berlin transportieren.

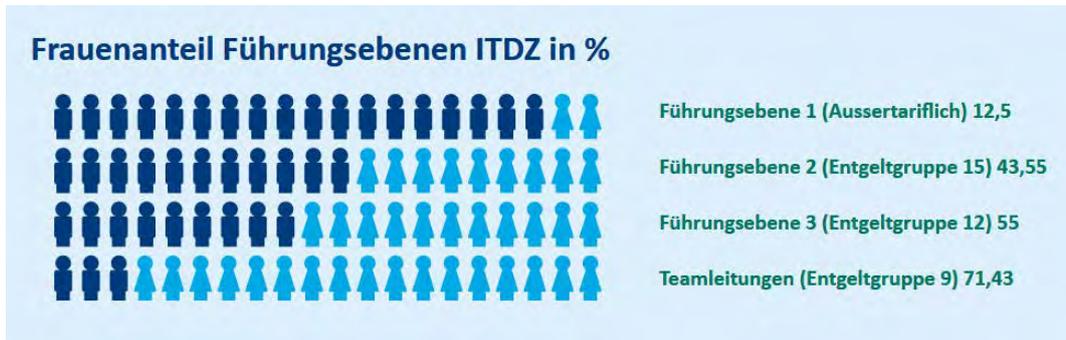


Abbildung 16: Frauenanteil in den Führungsebenen des ITDZ

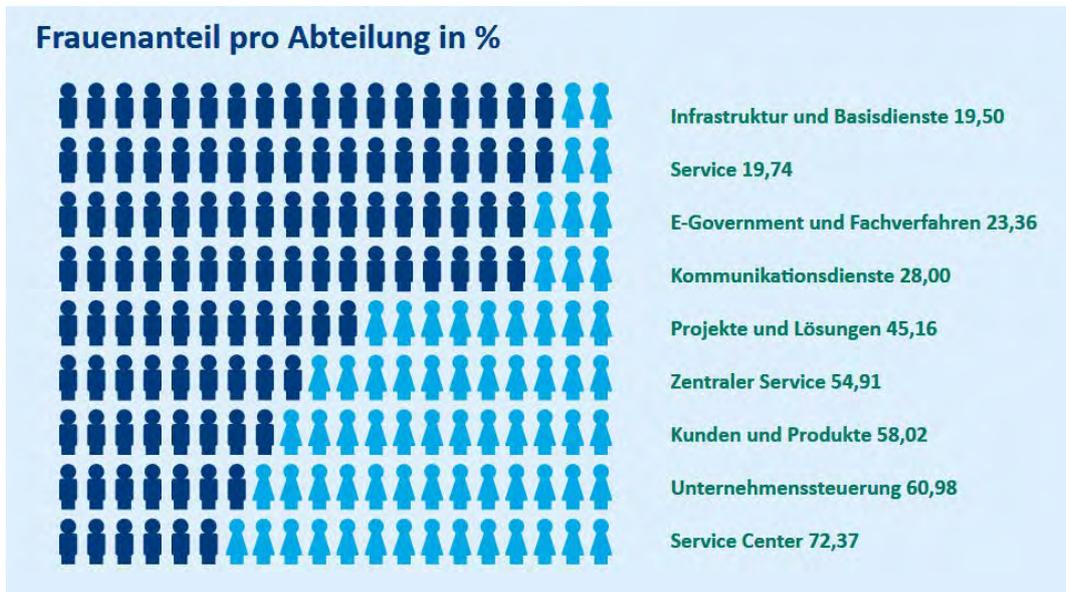


Abbildung 17: Frauenanteil in den Abteilungen des ITDZ

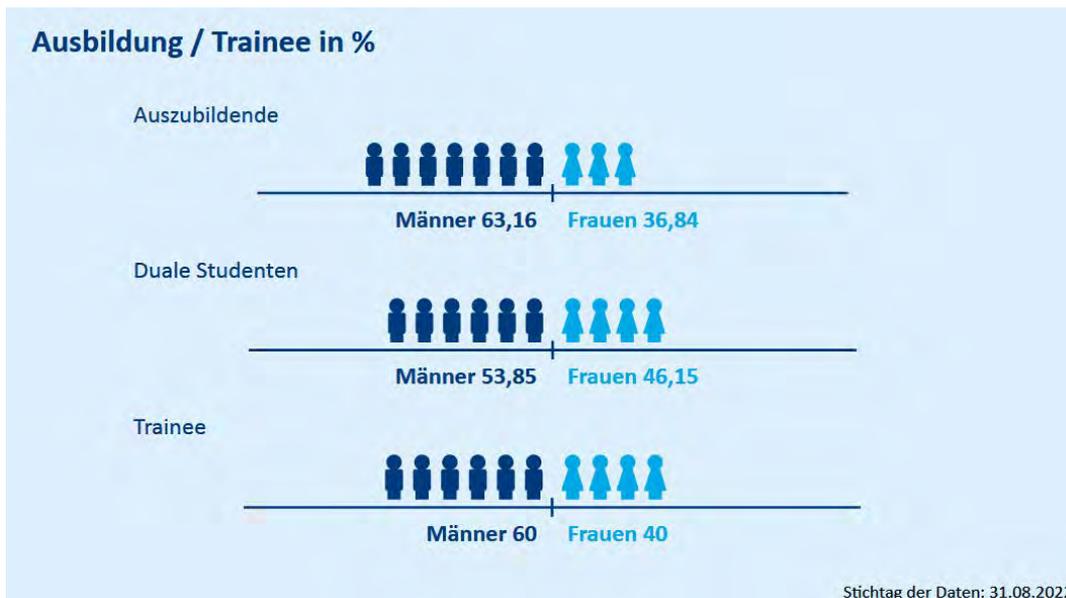


Abbildung 18: Frauenanteil in der Ausbildung und bei Trainees im ITDZ

7.4 Audit Beruf und Familie

Mit der erfolgreichen Rezertifizierung 2022 der Vereinbarkeit von „BerufundFamilie“ hat das ITDZ Berlin deutlich gemacht, dass die flexible Arbeitszeitgestaltung, Möglichkeiten der individuellen Teilzeitvereinbarung, Nutzung der Homeoffice-Regelung, ein Eltern-Kind-Zimmer und die neu etablierte Kinderbetreuung gute Bedingungen sind, sich als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Familien zu präsentieren.



Abbildung 19: Anne Lolass mit der Zeitschrift des Frauennetzwerks EWMD

Bereits seit 2010 ist das ITDZ Berlin als familien- und lebensphasenorientierte Arbeitgeberin im Rahmen des audit berufundfamilie zertifiziert. In den vergangenen Jahren wurde das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen im Kontext der jeweils dreijährigen Auditierungsprozesse kontinuierlich weiterentwickelt. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentraler Schwerpunkt der unternehmenspolitischen Agenda und eine Selbstverpflichtung des ITDZ Berlin. Das Zertifikat zum audit berufundfamilie ist von dauerhaftem Charakter und wurde dem ITDZ Berlin in 2022 bereits zum 5. Mal verliehen. 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.



Abbildung 20: Zertifikat audit berufundfamilie

8 Barrierefreiheit

"Ich möchte die digitalen Informationen und Angebote des ITDZ Berlin für alle erlebbar machen und damit die soziale Verantwortung stärken."

- Christian Fuchs,

Beauftragter für barrierefreie IKT (Informations- und Kommunikationstechnik)



Abbildung 21: Christian Fuchs, Beauftragter für barrierefreie IKT

8.1 Digitale Barrierefreiheit

Als eine Forderung aus dem **BIKTG Bln** heraus, hat das ITDZ Berlin eine eigene Stelle für eine IKT- Barrierefreiheitskoordination und Ansprechperson für digitale Barrierefreiheit geschaffen, die seit 2021 mit einer Person in Vollzeit besetzt ist. Damit wird dem Thema „Digitale Barrierefreiheit“ eine Stimme gegeben.

Für wen war es nicht schon eine Erleichterung, an einem fremden Flughafen den Hinweissymbole zu folgen, um an das Abfluggate pünktlich zu kommen, obwohl man nicht die Sprache des Landes spricht? Wer war nicht schon froh, eine Bauanleitung mit einfachen Zeichnungen vorzufinden? Die Schrift und den Kontrast einstellen zu können, wenn die Lesebrille vergessen auf dem Schreibtisch lag? Wer war nicht schon dankbar, nach einem Armbruch doch das Programm nur mit der Tastatur bedienen zu können?

Diese und weitere Themen haben alle mit digitaler Barrierefreiheit und Usability zu tun und unterstützen uns alle in unserem Alltag.

8.2 Rechtliche Grundlagen

Dieses Grundrecht ist Teil unseres [Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland](#) und wir nehmen es als selbstverständlich war. Auch erweitern digitale Dienste das Angebot und erleichtern den Zugang zu elektronischen Prozessen, sind jedoch nicht immer durch alle Menschen gleichermaßen nutzbar.

Artikel 3: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Aus Verordnungen, Gesetzen und Konventionen z.B. der [UN-Behindertenrechtskonvention](#), dem [Behindertengleichstellungsgesetz](#), [Onlinezugangsgesetz](#) sind die gesetzlichen Anforderungen für das Land Berlin entstanden. Das [E-Government-Gesetzes Berlin](#) von 2016 fordert beispielsweise die Verwaltung auf, ihre Informations- und Kommunikationstechnik – kurz IKT - barrierefrei zu gestalten. Diese Forderung ist mit dem Gesetz über die barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik Berlin (Barrierefreie-IKT-Gesetz Berlin - BIKTG Bln) 2019 verstärkt und konkretisiert worden. Das BIKTG Bln verpflichtet die Berliner Verwaltung und andere öffentliche Stellen, ihre IKT barrierefrei zu gestalten (BIKTG § 4, Absatz 1).

8.3 Fakten her!

- Während der durchschnittliche Bundesbürger an 5,1 Tagen die Woche ins Netz geht, sind Nutzer mit Behinderung circa 6,5 Tage in der Woche online. (Studie von [Aktion-mensch](#) 2010)
- Ca. 8% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine Behinderung. (Statistisches Bundesamt, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, [HVP Berlin](#))
- Ca. 10 Mio Menschen sind in Deutschland auf Leichte Sprache angewiesen. ([Bundesregierung Deutschland](#))

8.4 Barrierefreiheit im ITDZ Berlin

8.4.1 Was haben wir im ITDZ Berlin schon erreicht?



Abbildung 22: Blindenstock auf taktile Bodenmarkierungen

- Wir haben das Thema Barrierefreiheit im ITDZ-internen Softwareantragsprozess etabliert, um es bei zukünftigen Beschaffungen und Ausschreibungen zu berücksichtigen und den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.
- Unser Webauftritt ist weitgehend barrierefrei und in Leichter Sprache. Darüber hinaus ist ein Gebärdensprachefilm integriert.
- Bei Dokumenten, Broschüren, Handbüchern usw. die wir intern oder extern nutzen, verbessern wir stetig die Barrierefreiheit.
- Wir sensibilisieren, schulen und informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig umfänglich. Neue Mitarbeitende bekommen bereits im Rahmen des Onboardings eine Einführung.
- Wir prüfen im Rahmen von Gremienbeteiligungen im ITDZ Berlin die vorgelegten Nachweise zur digitalen Barrierefreiheit und geben Handlungsempfehlungen.
- Wir sind im ITDZ Berlin nicht nur divers aufgestellt, sondern haben Mitarbeitende mit Behinderungen in unseren Reihen, die uns helfen digitale Angebote für alle zugänglicher zu machen.
- Wir denken die digitale Barrierefreiheit bereits bei neuen Ideen und Aufgaben im Innovationsmanagement mit.
- Perspektivisch bieten wir unseren Kunden mit dem Rahmenvertrag Projektservice eine eigene Kategorie „Digitale Barrierefreiheit“ für Beratungsleistungen und Gutachten an.

Unsere Vision ist es, mit der IKT des ITDZ Berlin für unsere Mitarbeitenden und als Dienstleister für das Land Berlin bestehende Barrieren zu überwinden und abzubauen und allen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe an den digitalen Angeboten und Diensten zu ermöglichen. Wie einfach wäre es, wenn wir auch im digitalen Raum Unterstützung hätten, wie die Hinweissymbole am Flughafen.

Gemeinsam setzen wir diese Vision um.



Abbildung 23: Aufzugsnummern mit geritzter Blindenschrift

9 Betriebliches Gesundheitsmanagement

"Gesundheit am Arbeitsplatz ist entscheidend für ein gesundes Leben unserer Mitarbeitenden und Voraussetzung für ein erfolgreiches ITDZ Berlin."

- Nadine Wiest Gloger, Gesundheitsmanagerin



Abbildung 24: Nadine Wiest Gloger, Gesundheitsmanagerin

9.1 Gemeinsam in Bewegung

Gesunde und zufriedene Mitarbeitenden sind wesentliche Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg.

Daher bezieht das ITDZ Berlin die Gesundheit der Mitarbeitenden als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in hausinterne Prozesse und Strukturen mit ein. Die Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es in Zusammenarbeit mit dem Management, den Gremien und den Mitarbeitenden bedarfsorientierte Maßnahmen für den Erhalt und die Steigerung der Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Motivation und die Leistungsbereitschaft der Belegschaft bereitzustellen.

Gesundheitsaktionen

Für die Gesunderhaltung und Förderung des Teamzusammenhalts bieten wir verschiedene Aktionen an, unter anderem den jährlichen Gesundheitstag, die Teilnahme an Sportveranstaltungen und den Fahrradcheckup.

Kurse und Anwendungen

Als fürsorglicher Arbeitgeber bieten wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Sportkursen im ITDZ eigenen Sportraum teilzunehmen. Zudem können auch Anwendungen wie Massagen zur Erholung genutzt werden.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Die Gesundheit der Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Daher begleiten wir langzeiterkrankte Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Gesundes Umfeld

Ein soziales und gesundes Umfeld fördert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Hierbei freuen wir uns, den Mitarbeitenden eine eigene Kindertagespflege, ein Eltern-Kind-Büro sowie Ruheräume anbieten zu können.

Betriebsarzt

Ein externer Betriebsarzt steht den Mitarbeitenden in gesundheitlichen Fragen rund um die Arbeit und den Arbeitsplatz zur Seite. In den monatlichen Sprechstunden können sich die Mitarbeitenden bei Fragen oder gesundheitlichen Problemen persönlich beraten lassen.

Sozialberatung

Die externe Sozial- und Mitarbeitenden-Beratung unterstützt die Mitarbeitenden vertraulich und professionell in schwierigen Situationen im beruflichen und privaten Bereich.

9.2 Zukünftige Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Abbildung 25: T-Shirt mit Logo "Betriebliches Gesundheitsmanagement"

In den kommenden Jahren wollen wir noch enger mit den Führungskräften zusammenarbeiten, um noch näher am Bedarf der Mitarbeitenden agieren zu können. Das Thema „Mobiles Arbeiten“ und einhergehende Chancen, aber auch Risiken, sind selbstverständlich auch im BGM mehr in den Fokus gerückt. Dafür bieten wir aktuell insbesondere digitale Gesundheitsangebote und Unterstützung beim gesunden Führen auf Distanz. Langfristig braucht es vielseitige Angebote für ein gesundes Umfeld. Wichtige Bausteine bei uns sind:

1. ITDZ-Kindertagespflege für die Kleinsten
2. ITDZ-Dienstrad
3. Eltern-Kind Büro
4. Eigener Sportraum mit Dusche und Umkleide
5. Ruheräume (einer mit Massageliege)
6. Dachterrasse für ein entspanntes Mittagessen
7. Eigener Gesundheitsraum mit Angeboten des Betriebsarztes und der Sozial- und Führungskräfteberatung
8. Der hausinterne Ergonomieberater steht allen Mitarbeitenden für die richtige Einstellung am Arbeitsplatz zur Verfügung.
9. Massagen
10. Kursangebote wie Yoga, Pilates und weitere präventive Angebote

9.3 Nicht nur vorbeugend, sondern auch dann da, wenn es mal nicht so im Leben läuft

Wir begleiten unsere Mitarbeitenden auch, wenn es gesundheitlich schwierig wird. Das bedeutet konkret, dass langzeiterkrankten Mitarbeitenden, die wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird. Auf Basis vertraulicher, persönlicher Gespräche wird nach gemeinsamen Lösungen gesucht, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern.



Abbildung 26: Nackenmassage am Gesundheitstag des ITDZ Berlins

9.4 Noch besser sind wir mit Experten an unserer Seite

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz greifen wir auf externe Dienstleister, einen Betriebsärztlichen- und sicherheitstechnischen Dienst zurück. Diese beraten und betreuen das ITDZ bei arbeitsschutzbezogenen Themen. Die Mitarbeitenden können hier auf das Angebot von Augenuntersuchungen, Impfpasschecks, Ergonomie Beratungen und weitere medizinische Themen kostenfrei in Anspruch nehmen.

Auch psychische und soziale Krisen und Konflikte gehören zum Leben eines jeden Menschen dazu. Da wir uns dessen als fürsorglicher Arbeitgeber bewusst sind, bieten wir unseren Mitarbeitenden eine neutrale, vertrauliche und kostenfreie Beratung seitens der Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung an.

9.5 Best Practice - Firmen Kindertagespflege

9.5.1 Was ist das?

Wir bieten für 10 Kinder im Alter von 0-3 in speziell eingerichteten, kindgerechten Räumlichkeiten im ITDZ Berlin von 08:15 – 16:45 Uhr (freitags 16:15 Uhr) die Betreuung durch zwei qualifizierte und durch das Jugendamt geprüfte Kindertagespflegerinnen an.



Abbildung 27: Pfa uenförmiges Pferdchen im KITA des ITDZ Berlins

9.5.2 Welcher Nutzen wird erzeugt?

Wir ermöglichen damit unseren Mitarbeitenden ihren Wiedereinstieg in den Beruf sorgenfreier zu gestalten. Für uns ist damit eine planbare Rückkehr an den Arbeitsplatz gewährleistet. Angesichts des Fachkräftemangels und gleichzeitig einer enormen stillen Reserve an arbeitswilligen Eltern, denen lediglich eine adäquate Kinderbetreuung fehlt, ist dieses Angebot ein weiterer Baustein zur Sicherstellung unserer Ausstattung mit qualifizierten Mitarbeitenden.

9.5.3 Was ist nötig zur Umsetzung?

In Berlin bekommen Unternehmen umfassende Unterstützung bei „Kinderbetreuung mit Unternehmen“. Der Aufwand der Umsetzung variiert stark von der Art des Angebotes welches umgesetzt wird.

Es erfordert einen Kooperationsvertrag mit dem Jugendamt. Unter anderem wird damit die Abrechnung über den KitaGutschein geregelt.

Wir stellen 158 qm Fläche zur Verfügung. Der grundsätzliche Ausbau erfolgte durch unser Facility Management. Die Ausstattung mit Gerätschaften erfolgt durch das Jugendamt. Das Fachpersonal wurde uns durch MOKIS vermittelt, ein Teilprojekt von „Kinderbetreuung mit Unternehmen“.

9.5.4 Was sind unsere lessons learned?

Unsere Kindertagespflege wurde am 1.10.2022 eröffnet. Aktuell werden dort die ersten sechs Kinder betreut, deren Eingewöhnung inzwischen gelungen ist. Wir freuen uns auf Zuwachs.

9.5.5 Wo finde ich mehr dazu?

[Kinderbetreuung mit Unternehmen](#)

9.6 Best Practice – Dienstrad

9.6.1 Was ist das?

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Diensträder als Gehaltsextra im Rahmen unseres Mobilitätskonzeptes an. Diese können für den Arbeitsweg aber auch uneingeschränkt privat genutzt werden.



Abbildung 28: Mann auf Fahrrad

Mitarbeiter können ihr Dienstrad im Online Portal des Dienstleisters bestellen und bei einem Kooperationsfahrradhändler abholen. Sie erhalten dort auch kostenfreie Wartung und Reparatur. Nach der Leasingzeit können Sie das Dienstrad beim Kooperationsfahrradhändler zurückgeben oder durch Zahlung des Restwertes dauerhaft übernehmen.

9.6.2 Welcher Nutzen wird erzeugt?

Bei der Ermittlung unseres CO₂-Fußabdruckes zeigte sich, dass die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden ein relevanter Teil der Emissionen sind, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen. Mit dem Angebot der Diensträder wird ein Beitrag geleistet klimaschädliche Emissionen zu verringern.

Hinzu kommt der gesundheitsfördernde Nutzen als unterstützender Beitrag zu einer hohen Gesundheitsquote.

Unser zentraler Kooperationshändler ist das L-Werk Berlin. Ein gemeinnütziges Unternehmen in dem Menschen mit Behinderung unter qualifizierter Anleitung lernen und arbeiten. Dieses durch unseren Auftrag zu unterstützen ist uns eine zusätzliche Freude.

9.6.3 Was ist nötig zur Umsetzung?

Es erfordert die Ausschreibung eines entsprechenden Rahmenvertrages. Wir haben eine Laufzeit von 36 Monaten und werden rechtzeitig Folgeausschreibungen durchführen, um dieses Angebot dauerhaft fortzuführen.

Bei der korrekten Umsetzung gibt es zwei Möglichkeiten. Entweder baut der Leasingvertrag eines Dienstrades auf dem Prinzip der Gehaltsumwandlung auf. Das bedeutet, dass ein Teil des Gehaltes monatlich als Leasingrate direkt an den Leasinggeber gezahlt wird. Eine Gehaltsumwandlung ist aufgrund des TV-L Berlin in vielen Öffentlichen Einrichtungen wie dem ITDZ Berlin zurzeit nicht möglich. Daher entschieden wir uns für die zweite Möglichkeit des Angebotes als Gehaltsextra.

9.6.4 Was sind unsere lessons learned?

Bei uns können seit drei Jahren alle Mitarbeitenden nach Ende ihrer Probezeit, die keine andere Möglichkeit unsere Mobilitätskonzeptes wie Firmenticket oder Parkplatz nutzen, ein Dienstrad bestellen.

72 Räder sind aktuell in Benutzung womit gemeinsam mit dem Firmenticket ein großer Teil unserer Belegschaft umweltfreundliche Transportmittel nutzt. Die Räder selbst erhalten von den Nutzenden bestes Feedback.

9.6.5 Wo finde ich mehr dazu?

Lwerk Berlin

10 Ausbildung

„Die persönliche und berufliche Entwicklung der jungen Menschen in den drei Jahren der Ausbildungszeit zu beobachten erfüllt mich und gibt mir Motivation. Ihnen später als Kollege oder Kollegin zu begegnen begeistert mich! Ich freue mich besonders, wenn bereits die Bewerber*innen zu erkennen geben, dass sie sich bewusst für das ITDZ Berlin entschieden haben und mit ihrer künftigen Tätigkeit einen wertvollen Beitrag für ihre Stadt leisten wollen.“

- Sabine Carras, Leiterin Fachbereich **Ausbildung**



Abbildung 29: Sabine Carras, Leiterin Fachbereich Ausbildung

10.1 Prämierte Ausbildungsqualität

Qualifizierter Nachwuchs bildet sich nicht von allein. Wir möchten jungen Menschen den Einstieg in technische Berufe und in den öffentlichen Dienst ermöglichen und sie bestmöglich in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützen und begleiten. Dafür bieten wir Praktika, drei **Ausbildungsberufe (Video auf Youtube)** und zwei duale Studiengänge an.

Der Ausbildungsbereich arbeitet seit dem Jahr 2016 durchgängig unter dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“, welches die IHK Berlin nach Prüfung für zwei Jahre vergibt. Dabei werden nicht nur die Ausbildungsinhalte und die Organisation überprüft, sondern auch das Angebot von Schülerpraktika und Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung abgefragt.



Abbildung 30: Servicefachkraft für Dialogmarketing

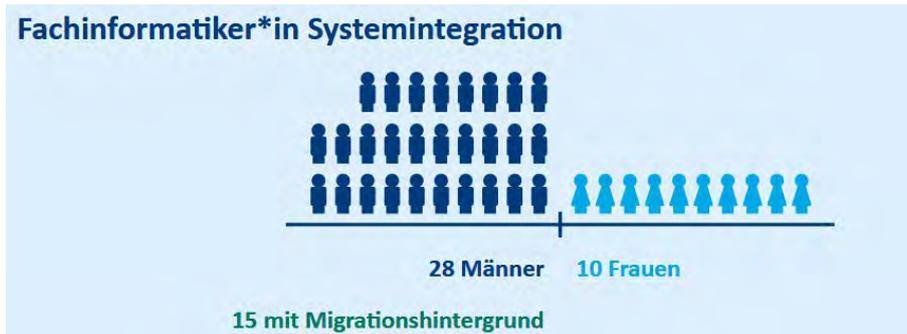


Abbildung 31: Fachinformatiker*in in der Systemintegration



Abbildung 32: Kaufmann/ Kauffrau für Digitalisierungsmanagement



Abbildung 33: Einstiegsqualifikation für Servicefachkraft für Dialogmarketing

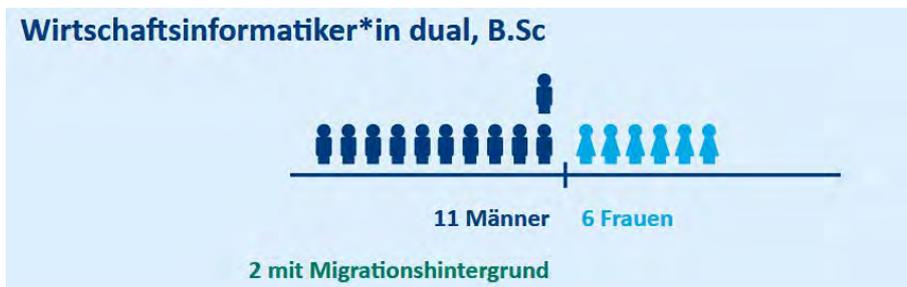


Abbildung 34: Wirtschaftsinformatiker*in dual, B.Sc

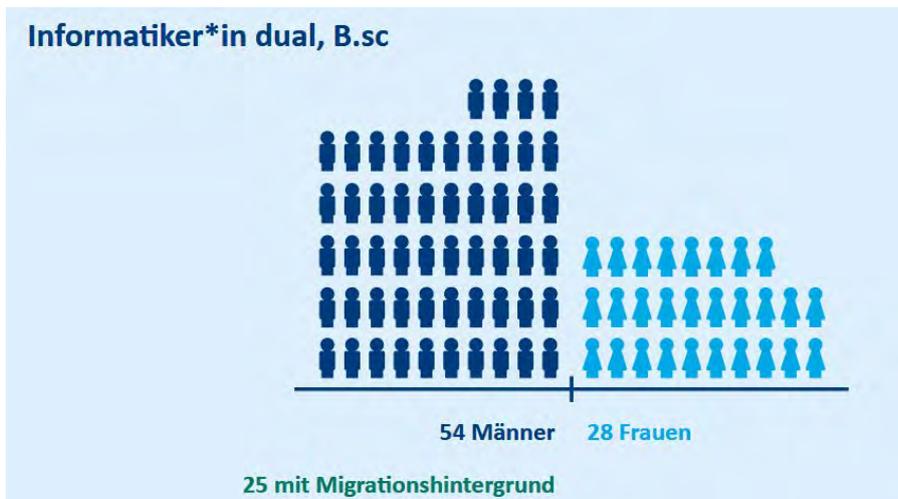


Abbildung 35: Informatiker*in dual, B.Sc

10.2 Mädchen an die Technik

Um den Zugang für Mädchen in technische Berufe zu fördern, beteiligt sich das ITDZ Berlin 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.

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 Mädchen durch Vermittlung von dreimonatigen Praktika einen qualifizierten Einblick in technische Berufe. Die Quote der weiblichen Auszubildenden und Studierenden liegt mit Stand 31.12.2023 bei 34 %.

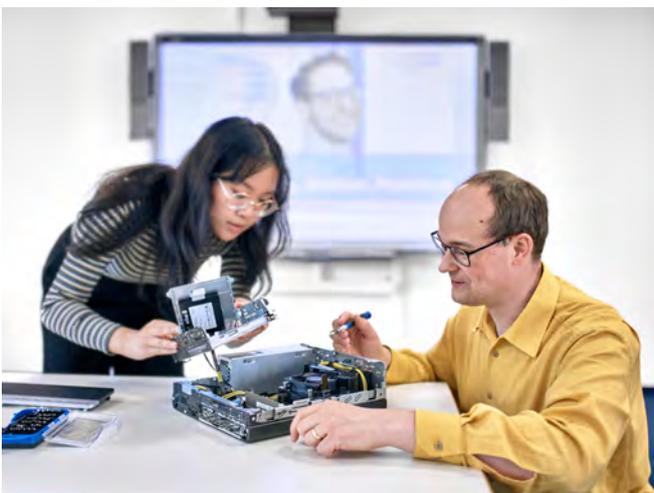


Abbildung 36: Zwei Personen schrauben an offenem PC

10.3 Best Practice - Berlin braucht dich!

10.3.1 Was ist das?

Berlin braucht dich! ist eine Initiative der Berliner Integrationsbeauftragten mit dem Ziel, den Zugang für Menschen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung in Ausbildung und Arbeit bei den öffentlichen Arbeitgebenden zu verbessern und Chancengleichheit herzustellen.

10.3.2 Welcher Nutzen wird erzeugt?

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. Der Zugang für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte wird erleichtert und gefördert. Chancengleichheit – zu der wir uns mit den Sustainable Development Goals verpflichtet haben – wird damit greifbar umgesetzt.

10.3.3 Was ist nötig zur Umsetzung?

Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert die regelmäßige und aufrichtige Reflexion der eigenen Prozesse. Dabei müssen alle Beteiligten, insbesondere die Jugend- und Auszubildendendenvertretung, aktiv einbezogen werden.

10.3.4 Was sind unsere lessons learned?

Die gemeinsame Arbeit an den Hürden für gelingende Integration ist ein kontinuierlicher Prozess, der langfristig in qualifizierte Arbeit mündet. Es bedarf einer Öffnung beider Seiten, sowohl von den beteiligten Schulen als auch von uns.

10.3.5 Wo finde ich mehr dazu?

[Berlin braucht dich!](#)

11 Personalentwicklung

"In der Personalentwicklung unterstützen wir Führungskräfte und Mitarbeitende in ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Mit digitalen Lernangeboten, die auf Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf einzahlen oder regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung setzen wir dabei auf eine nachhaltige Umsetzung"

- Julia Neufeld und Anna-Sophie Fürst, Personalentwicklung & Weiterbildung / Team Personalbindung



Abbildung 37: Julia Neufeld und Anna-Sophie Fürst, Personalentwicklung & Weiterbildung / Team Personalbindung

11.1 Entwicklung mit Perspektive

Das ITDZ ist eine lernende, zukunftsorientierte und nachhaltige Organisation mit dem Anspruch, stetig besser zu werden.

Die Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden spielt im ITDZ Berlin eine entscheidende Rolle. Daher bietet das ITDZ neben vielfältigen Weiterbildungen auch langfristige Entwicklungsweg e an. Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeitenden gezielt einzusetzen sowie Kompetenzen zu erhalten und auszubauen ist unser erklärtes Ziel. Dabei werden sowohl individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, als auch die Förderung spezieller Zielgruppen und Teambuilding-Maßnahmen angeboten.

11.1.1 Stärken im Fokus – Gezielte Förderung von Mitarbeitenden

Durch eine Vielzahl von Personalentwicklungsinstrumenten ermöglicht das ITDZ Berlin seinen Mitarbeitenden individuelle Entwicklungswege mit Fach- oder Führungsschwerpunkt. Das Personalentwicklungsteam steht sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitenden dabei beratend zur Seite und unterstützt z.B. durch Reflexionsgespräche und Stärkenanalysen bei der Identifikation von Entwicklungszielen und -feldern. Zur Erreichung von Entwicklungszielen werden Personalentwicklungsmaßnahmen wie z.B. individuelle Entwicklungspläne gezielt ausgewählt und mit Schulungen verknüpft. Für Führungskräfte gibt es zudem ein umfangreiches Schulungskonzept sowie die Möglichkeit individuellen Coachings. In 2021 wurde zudem die dritte Führungsebene als Personalentwicklungsinstrument und Einstieg in eine Führungslaufbahn etabliert.

11.1.2 Up-to-Date durch vielfältige Schulungsangebote und E-Learnings

Um Führungskräfte und Mitarbeitende bei Ihrer Entwicklung bestmöglich zu unterstützen stellt das ITDZ einen breit gefächerten Schulungskatalog zu sozialen, persönlichen, Methoden- sowie Fachkompetenzen zur Verfügung. Das Trainingsangebot dient zum einen dazu, die Qualifikationen und Kompetenzen im ITDZ Berlin stets up-to-date zu halten und so die Leistungs- und Innovationsfähigkeit zu sichern. Zum anderen können gezielt ausgewählte Schulungen Mitarbeitende dabei unterstützen, ihre Entwicklungsziele zu erreichen.

Um das Weiterbildungsangebot stets aktuell zu halten und dies zukunftsgerichtet zu gestalten, werden jährlich unternehmensübergreifende Bildungsbedarfserhebungen durchgeführt und der Trainingskatalog entsprechend aktualisiert. Auch in Bezug auf die Weiterbildungsformate ist das ITDZ breit aufgestellt: Neben Präsenztrainings und -workshops wird das E-Learning-Angebot im Sinne des zeit- und ortsunabhängigen Lernens kontinuierlich ausgebaut. Ein wichtiger Meilenstein ist die in 2023 geplante Implementierung einer 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.

11.1.3 Teamentwicklung – gemeinsam erfolgreich

Teamwork spielt eine entscheidende Rolle für den Unternehmenserfolg und wird im ITDZ Berlin großgeschrieben. Zur Stärkung der Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der einzelnen Teams werden daher einmal jährlich, durch externe Coaches moderierte Teamtage für alle Fachbereiche angeboten. Darüber hinaus sind Teamcoachings in Veränderungsprozessen ein fester Bestandteil der Teamentwicklung.

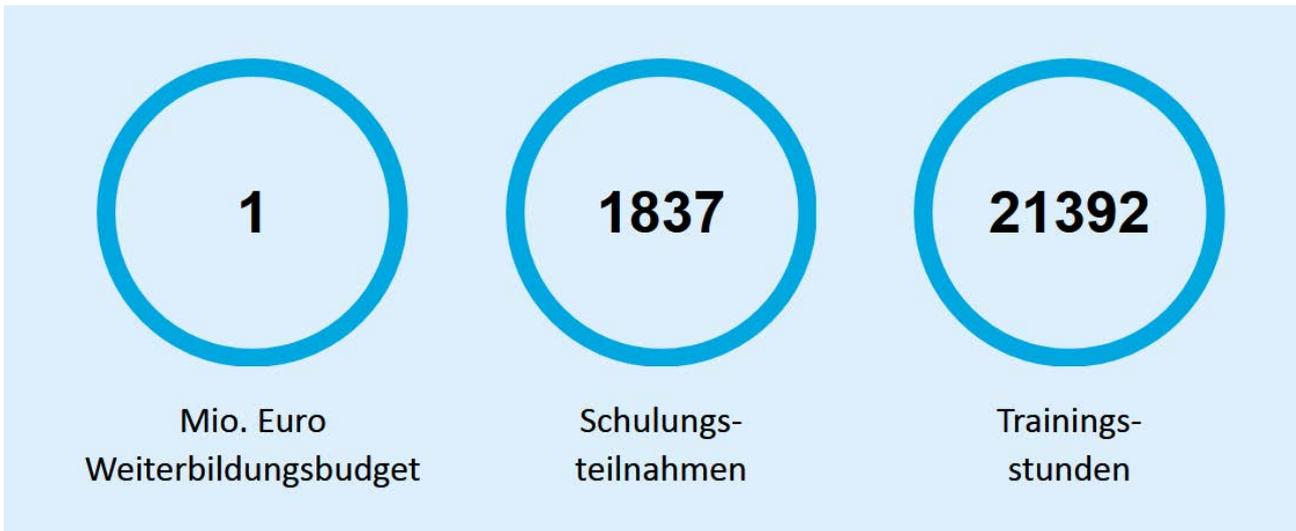


Abbildung 38: Kennzahlen zur Weiterbildung 2022

12 Innovationsmanagement

"Mit klugen Innovationen das Land Berlin in eine smarte und nachhaltige Zukunft begleiten. Das ist mein täglicher Anspruch."

- Dr. Matti Große, Innovationsmanager



Abbildung 39: Dr. Matti Große, Innovationsmanager

Als innovativer IT-Dienstleister begleiten wir die Berliner Verwaltung in die digitale Zukunft und ermöglichen so erlebbare digitale Services für die Bürgerinnen und Bürger Berlins.

Wenn wir über Zukunft reden, ist das ein Zustand, den wir heute noch nicht sehen, messen oder anfassen können. Dennoch können wir die Zukunft gestalten und zwar mit Entscheidungen, die wir heute treffen und die deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit Verwaltungshandeln von morgen beeinflussen. Die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit sind dabei zentrale Ankerpunkte, anhand derer wir zukünftige IT-Infrastrukturen, produktive Anwendungen und digitale Services für die Berliner Verwaltung - wirtschaftlich, sozial und ökologisch - nachhaltig entwickeln.

12.1 Innovationen gemeinsam entwickeln

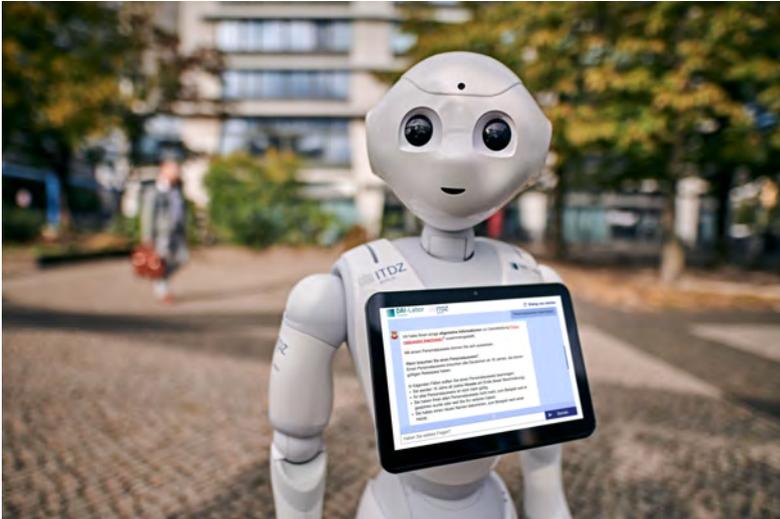


Abbildung 40: ITDZ Berlin-Roboter

Das ITDZ Innovationsmanagement bringt dabei wichtige Impulse ein und hilft Technologie- und Organisationstrends gemeinsam mit unseren Kunden in der Berliner Verwaltung zur Marktreife und damit in produktive Anwendungen zu überführen. Über die Initiierung von konkreten Innovationsvorhaben und damit die Entwicklung digitaler und nutzerzentrierter Services für die Bürgerinnen und Bürger Berlins, unterstützt das ITDZ Innovationsmanagement die Etablierung einer Innovationskultur. Diese zeichnet sich aus durch Kreativität, Transparenz und Partizipation und fördert innovatives Denken und Handeln aller Mitarbeitenden des ITDZ Berlin und aller Berliner Verwaltungseinheiten.

Blockchain:

- Wir begleiten die SenBJF gemeinsam mit der SenWEB bei der Digitalisierung von Zeugnissen.
- Wir initiieren den Aufbau einer Blockchain-Infrastruktur im ITDZ Berlin auf Basis unserer Mitgliedschaft in der govdigital eG.
- Wir fördern den Einsatz ressourceneffizienter Technologien zur nachhaltigen Digitalisierung der Berliner Verwaltung.

Künstliche Intelligenz:

- Wir entwickeln KI-basierte Auskunftssysteme, wie den Chatbot „Bobbi“, als Informationsquelle für die Berlinerinnen und Berliner fortwährend weiter.
- Wir schaffen mit dem FUTR HUB in Tegel Anwendungen zur klugen Nutzung urbaner Daten für ein nachhaltiges und smartes Berlin.
- Wir identifizieren KI-Einsatzszenarien für die Berliner Verwaltung zur Automatisierung von Routineaufgaben und zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen.

Open Source:

- Wir gründen das Open-Source-Kompetenzzentrum für das Land Berlin.
- Wir orchestrieren ein Open-Source-Ökosystem, um Best-Practice-Lösungen für Berlin umzusetzen und Synergien zu heben.
- Wir fördern den nachhaltigen Einsatz von Software und gewährleisten mit Open Source digitale Souveränität.

12.1.1 Innovationen für ein smartes und nachhaltiges Berlin

Natürlich ist IT stets im Wandel. Daher beobachten wir neue Technologie- und Organisationstrends fortwährend. Wir prüfen, welche davon einen echten Nutzen für das Land Berlin haben und übersetzen relevante Innovationen in Lösungen mit Mehrwert für die Berliner Verwaltung. Bei einigen Themen sind wir schon weit gekommen, bei anderen nehmen wir uns noch die Zeit, die es braucht, um nicht nur eine innovative, sondern auch sichere, funktionale und nachhaltige Produktivanwendung zu entwickeln.

12.2 Unser Selbstverständnis - Die 10 Prinzipien des Innovationsmanagements

1. Wir führen Innovationen mit unseren Kunden zur Marktreife und initiieren die Umsetzung in der Berliner Verwaltung.
2. Wir begleiten die Entwicklung digitaler und nutzerzentrierter Services für die Bürgerinnen und Bürger Berlins sowie für Unternehmen.
3. Wir berücksichtigen die Anforderungen der IT-Sicherheit, des Datenschutzes und der IKT-Architekturvorgaben des Landes Berlin und streben dabei nach hoher technischer Standardisierung.
4. Wir kommunizieren regelmäßig über unsere Aktivitäten, Wertbeiträge und Fortschritte.
5. Wir unterstützen den abteilungsübergreifenden Wissenstransfer und sichern die von uns erzeugten Wissens Elemente nachhaltig.
6. Wir schaffen gemeinsam eine Innovationskultur, die von Offenheit, Zusammenarbeit und Kreativität geprägt ist.
7. Wir kooperieren mit relevanten Akteuren der Innovationslandschaft, um Synergien für das ITDZ Berlin zu nutzen.
8. Wir nutzen aktiv kreative Arbeitsumgebungen und Methoden im Innovationsprozess im ITDZ Berlin.
9. Wir beziehen alle Mitarbeitenden des ITDZ Berlin ein und stimmen uns frühzeitig mit den Gremien ab.
10. Wir sind offen für alle Ideen und Vorschläge, die uns helfen als Organisation besser zu werden und fördern diese gezielt.

13 Corporate Governance und Compliance

"Die Integration von Compliance und Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Schritt um langfristig Erfolg zu erzielen und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt zu haben."

- Yvonne Goos, Justiziarin



Abbildung 41: Yvonne Goos, Justiziarin

13.1 Nachhaltig fair und korrekt - Corporate Governance und Compliance

Als Anstalt öffentlichen Rechts unterliegt das ITDZ Berlin einem umfassenden rechtlichen Regelwerk hinsichtlich finanzieller Ziele, Budgetverfügung und Mittelverwendung. Zusätzlich erlegt sich das ITDZ Berlin entsprechend seiner Philosophie interne Ziele und Regeln auf, um unter anderem angemessen nachhaltig zu handeln. Die Summe dieser Regeln, Verfahren und Gesetze gemäß derer ein Unternehmen geführt wird, bezeichnet man als Corporate Governance. Der Begriff Compliance steht für die Einhaltung von Vorschriften und Regeln. Diese Regelkonformität ist ein wesentliches Element der verantwortungsvollen Unternehmensführung.

13.1.1 Verankerung im ITDZ Berlin

Sicherheit und Compliance ist ein eigener Fachbereich und dem Vorstand direkt unterstellt. Er besteht aus einem Team von spezialisierten Mitarbeitenden, die in den Teilbereichen Datenschutz, Geheim- und Sabotageschutz, Notfallmanagement, Justizariat, Innenrevision und Risikomanagement gemeinsam die Grundlagen der Compliance und Informationssicherheit des Unternehmens abbilden. Die Mitarbeitenden identifizieren die einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Verhaltenskodizes, konzipieren in Abstimmung mit dem Vorstand ein Regel- und Wertesystem für das Unternehmen und überwachen deren Einhaltung, um Risiken vorzubeugen und zu vermeiden. In diesem Spannungsverhältnis zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und Kontrollaufgaben findet auch die Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil aller Prozesse Berücksichtigung.

Compliance und Nachhaltigkeit sind zwei miteinander verbundene Konzepte, die immer wichtiger werden. Compliance bezieht sich darauf, dass Unternehmen Gesetze, Regeln und Standards einhalten, die für ihre Geschäftstätigkeit gelten, während Nachhaltigkeit sich auf die Verantwortung von Unternehmen für soziale, ökologische und ökonomische Faktoren bezieht. Eine effektive Compliance-Strategie kann dazu beitragen, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen und langfristig erfolgreich sind. Eine wachsende Anzahl von Gesetzen und Richtlinien konzentriert sich darauf, Unternehmen zur Umsetzung von nachhaltigen Geschäftspraktiken zu verpflichten. Wir helfen diese Richtlinien zu verstehen und umzusetzen.

13.1.2 Innenrevision

Der Teilbereich Innenrevision führt im Auftrag des Vorstands Prüfungen durch, ob der Geschäftsablauf im ITDZ Berlin ordnungsgemäß, zweckmäßig und wirtschaftlich ist.

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 Innenrevision sind in der Revisionsordnung dokumentiert und vom Vorstand sowie vom Verwaltungsrat verabschiedet.

13.2 Informationssicherheit

"Spätestens durch die aktuelle geopolitische Situation ist jedem bewusst geworden, wie relevant die Informationssicherheit ist. Dieses Fachgebiet im Bereich der Berliner Verwaltung mitzugestalten, Einfluss zu nehmen sowie Verantwortung zu tragen, ist eine spannende Herausforderung, der ich mich sehr gerne jeden Tag mit viel Freude und Herz stelle."

- **Angelo Thomas Aschert**, Stellvertretender Informationssicherheitsbeauftragter



Abbildung 42: Angelo Thomas Aschert, Stellvertretender Informationssicherheitsbeauftragter

Von erheblicher Bedeutung für die Compliance ist die Informationssicherheit. Gerade als IT-Dienstleister trägt das ITDZ Berlin eine große Verantwortung. In unserem Secure Data Center werden hoch sensible Daten verarbeitet und gespeichert, zum Beispiel Berliner Bürgerdaten. Dieser Herausforderung begegnen wir jeden Tag mit motivierten Experten.

Ein wesentliches Ziel, um dieser Verpflichtung gerecht zu werden, ist die Einhaltung von Standards, insbesondere dem des Bundesamtes für Informationssicherheit (BSI). Dafür werden sämtliche zugehörige Prozesse jedes Jahr extern auditiert.

Bemerkenswert ist die State of the Art Sicherheitstechnologie, die im Cyber Defense Center der Landesverwaltung eingesetzt wird. Im Security Operations Centers (SOC) werden beispielsweise 1,2 Millionen unbefugte Zugriffsversuche pro Monat (!) abgewehrt.

Großen Gegnern begegnen wir mit Fachkompetenz und modernster Technologie – im Einsatz für Berlin – 24/7/365.



Abbildung 43: ISO 27001-Zertifikat BSI

14 Impressum

IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts

Berliner Straße 112-115
10713 Berlin

Tel.: +49 30 902-220

Fax: +49 30 902-223112

E-Mail: Post@itdz-berlin.de

De-Mail: Post@itdz-berlin.de-mail.de

Internet: www.itdz-berlin.de

Kontakt Nachhaltigkeitsmanagement

Stefanie Schödel-Adam

E-Mail: Nachhaltigkeit@itdz-berlin.de

Vorstand

N.N., i.V. Anne Lolas

Aufsichtsbehörde

Senatskanzlei Berlin

Handelsregister

Handelsregisternummer: HRA 36349 B

Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE205130669

Copyright

© ITDZ Berlin AÖR (2024). Alle Rechte vorbehalten, insbesondere Vervielfältigung und Weitergabe ist ohne Zustimmung der ITDZ Berlin AÖR nicht gestattet.

Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

Fotografie

NewPic Photography

www.newpic.eu

Daniel Rudolph - StadtLandMensch-Fotografie

Grafik-Gestaltung

graphodata AG, Aachen

www.graphodata.de