



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

NACHHALTIGKEITS- BERICHT DER GESCHÄFTSSTELLE CSR

2017

AutorInnen

Für die Geschäftsstelle CSR: Franz Lam, Katrin Müller

Zollikofen, 18. April 2018



INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE	3
2	UMWELTMANAGEMENT	4
2.1	Umweltkennzahlen 2017	4
2.1.1	Stromverbrauch	4
2.1.2	Energie für Heizung und Warmwasser	5
2.1.3	Wasserverbrauch	6
2.1.4	Papierverbrauch	6
2.1.5	Geschäftsreisen	7
2.2	Stand Umsetzung Massnahmen 2017	8
2.3	Massnahmen 2018	9
3	GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT	10
3.1	Personalkennzahlen	10
3.2	Diversität am EHB	12
3.2.1	Lohnleichheit	14
3.2.2	Familie & Beruf	14
3.2.3	Gesundheit & Arbeitssicherheit	15
3.2.4	Berufsbildung & Personalentwicklung	15
3.3	Stand Umsetzung Massnahmen 2017	15
3.4	Massnahmen 2018	16



1 AUSGANGSLAGE

Das EHB hat zum Ziel, sich als Hochschule akkreditieren zu lassen. Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz schreibt Folgendes vor:

„Die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs berücksichtigt, dass die Aufgaben im Einklang mit einer wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Entwicklung erfüllt werden. Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass sich die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs in diesem Bereich Ziele setzt und diese auch umsetzt.“

Um die Themen Gender, Diversity und Umwelt intern besser zu koordinieren und das Know-How längerfristig auch für innovative Projekten gegen aussen nutzbar zu machen, wurde im Jahr 2017 die Geschäftsstelle für Corporate Social Responsibility (CSR) gegründet.

Die Geschäftsstelle CSR koordiniert die Arbeiten der Arbeitsgruppe Umweltmanagement und der Arbeitsgruppe Gender- und Diversitymanagement.

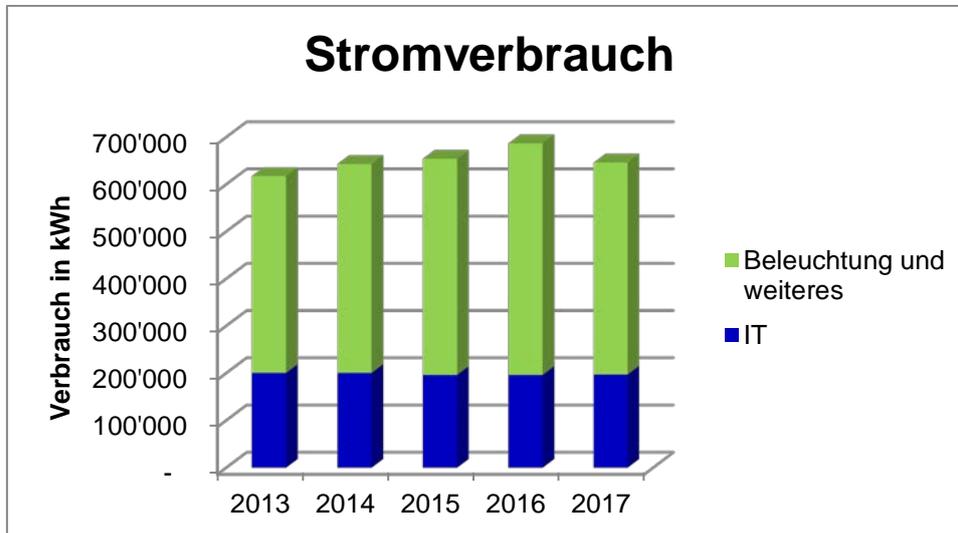
Um sowohl die Arbeiten der Geschäftsstelle CSR und der beiden Arbeitsgruppen als auch die des gesamten EHB im Bereich Umwelt und Soziales sichtbar zu machen, wurde entschieden, jährlich ein Nachhaltigkeitsbericht zu verfassen.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, welche Massnahmen umgesetzt wurden oder falls sie noch in der Umsetzungsphase sind, wie der Stand der Umsetzung ist. Im Bereich Umwelt wird anhand der jährlich erfassten Umweltkennzahlen aufgezeigt, ob die umgesetzten Massnahmen auch ihre Wirkung zeigen.

2 UMWELTMANAGEMENT

2.1 Umweltkennzahlen 2017

2.1.1 Stromverbrauch

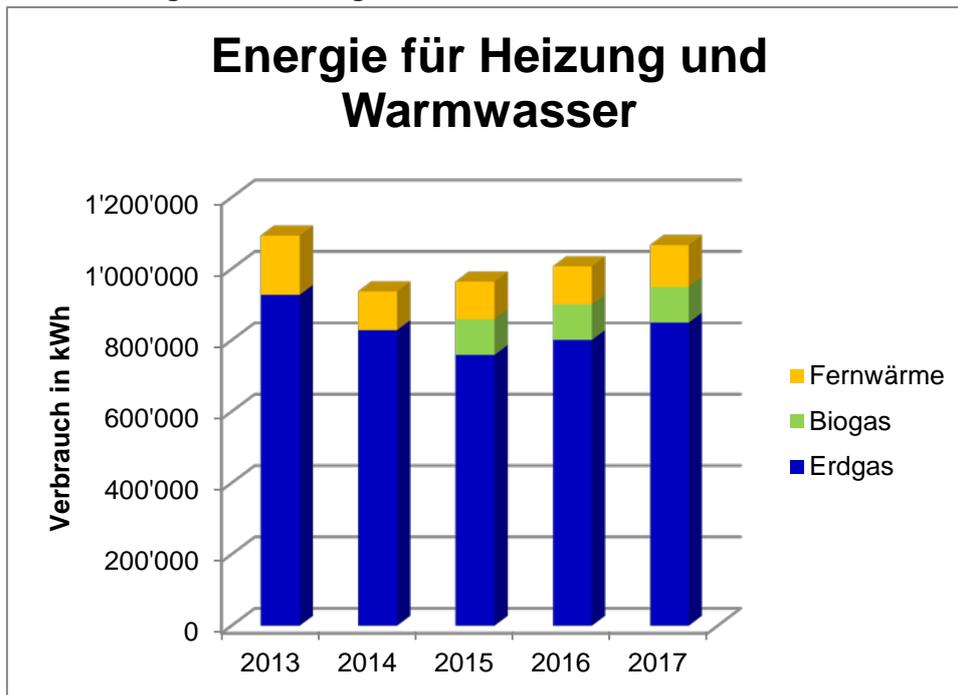


Der Stromverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um rund 6 % auf 645'993 kWh gesunken, was sehr erfreulich ist. Gründe für diesen Rückgang sind auf den Austausch einiger Geräte zurück zu führen. In Lausanne wurden bereits im August 2016 die Kopiergeräte ausgetauscht. Im April 2017 wurden ebenso in Lausanne die Getränkeautomaten durch energieeffizientere Modelle ausgetauscht.

Der Verbrauch für IT-Geräte blieb in den letzten Jahren in etwa gleich, da sich aufgrund des Leasingvertrags die Anzahl Geräte nicht oder nur leicht geändert hat. Im Jahr 2017 wurden beispielsweise zusätzliche PC-Monitore angeschafft. Dies, weil von den Mitarbeitenden für die Schulungen der neuen Bildungssoftware Monitore gewünscht wurde und weil vermehrt Mitarbeitende den Wunsch geäußert haben, mit zwei Bildschirmen zu arbeiten.

Um dem Ziel von 432'229 kWh bis im Jahr 2022 auch im nächsten Jahr ein Stück näher zu kommen, werden in den kommenden Jahren weiterhin stromsparende Massnahmen geprüft und umgesetzt werden.

2.1.2 Energie für Heizung und Warmwasser



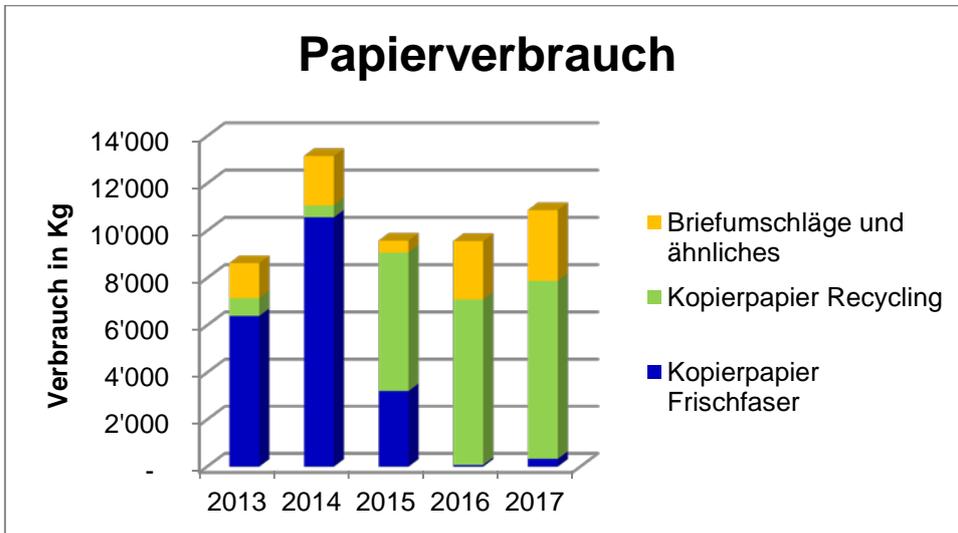
Der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf den Mehrverbrauch von Erdgas zurück zu führen. Eine mögliche Erklärung ist der kühle Februar 2017. Gemäss MeteoSchweiz lag die Temperatur im Februar 3 Grad unter der Norm. Eine massive Verbesserung soll im nächsten Jahr erzielt werden, wenn die Gasheizung am Standort Zollikofen durch ein energieeffizienteres Modell ersetzt wird. Das EHB bezieht seit dem Jahr 2015 eine festgelegte Menge von 100'000 kWh Biogas pro Jahr. Der Bezug von Fernwärme ist im 2017 nur leicht auf 117'640 kWh gestiegen.

2.1.3 Wasserverbrauch



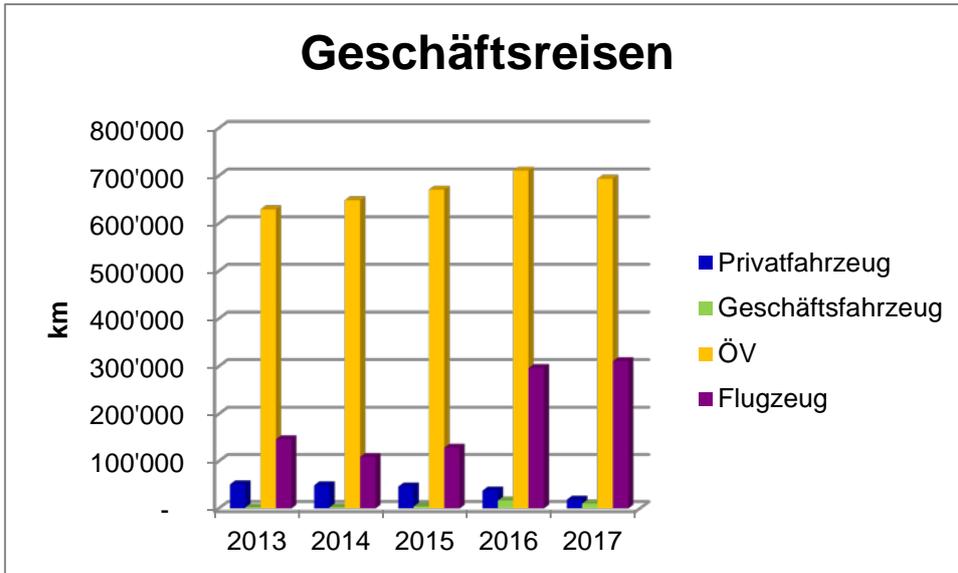
Der Wasserverbrauch konnte im Jahr 2017 um 7 % reduziert werden. Mit 4'910 m³ liegt der Verbrauch im Vergleich zu den vorangegangenen vier Jahren auf einem Rekordtief. Das Ziel 2022 von 4'905 m³ wird hiermit nur knapp verfehlt.

2.1.4 Papierverbrauch



Der Papierverbrauch ist im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht angestiegen. Im Rahmen der Digitalisierung soll im nächsten Jahr der papierlose Unterricht angegangen werden. Unter anderem soll das „bring your own device“ bei den Studierenden gefördert werden.

2.1.5 Geschäftsreisen



Die mit dem Privatfahrzeug gefahrenen Kilometer sind von 38'137 Km im Jahr 2016 auf 18'884 Km, also auf mehr als die Hälfte, gesunken. Auch sehr erfreulich ist, dass die mit dem Geschäftsfahrzeug zurückgelegten Kilometer im Berichtsjahr um 37 % auf 10'531 Km gesunken sind.

Die Flüge haben, wie bereits im Vorjahr, auch in diesem Jahr zugelegt. Zwar blieben die Anzahl Flüge in etwa gleich aber es wurden durchschnittlich weitere Distanzen geflogen. Die durch EHB-Flüge im Jahr 2017 verursachten CO₂-Emissionen werden kompensiert. Dies soll auch künftig so gehandhabt werden. Die Bundesverwaltungen sind bereits seit einigen Jahren daran, die nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen zu kompensieren. Der Bundesrat hat im Rahmen der Zielsetzung bis 2019 beschlossen, dass die Departemente einen möglichst grossen Teil ihrer verursachten Treibhausgasemissionen kompensieren müssen. Diese Kompensation erfolgt über die zentrale Beschaffung von Kompensationszertifikaten. Mit dem Kauf von Kompensationszertifikaten werden Projekte unterstützt, die Treibhausgasemissionen reduzieren. Als Beispiel wurde im Jahr 2015 ein Projekt zum Bau von Biogasanlagen in Nepal unterstützt.

Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) ist zusammen mit der Fachstelle RUMBA (Ressourcen- und Umweltmanagement der Bundesverwaltung) die zentrale Beschaffungsstelle für die Kompensationszertifikate. Das EHB hat bereits sein Interesse bekundet und erhält die Möglichkeit, zusammen mit anderen Bundesverwaltungen die verursachten Treibhausgasemissionen zu kompensieren.

Ziele 2022:

- Privatfahrzeug: 35'881 km
- Geschäftsfahrzeug: 1'589 km
- ÖV: kein Ziel definiert
- Flugzeug: 146'796 km



Die Mitarbeitenden des EHB werden weiterhin gebeten, möglichst den öffentlichen Verkehr zu benutzen. Das Geschäftsfahrzeug des EHB ist nur dann zu gebrauchen, wenn viel zusätzliches Material transportiert werden muss (wurde Mitte 2016 im Intranet kommuniziert). Für Auslandsdienstreisen ist, wo möglich, die Bahn dem Flugzeug vorzuziehen.

2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2017

Die von der Arbeitsgruppe Umweltmanagement vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2017 wurden von der Hochschulleitung am 01.06.2017 zur Umsetzung genehmigt.

Massnahmen 2017	Stand der Umsetzung per Ende 2017
Ersatzminen für Kugelschreiber	Umgesetzt
CO ₂ -Kompensation der vom EHB getätigten Flüge (gemäss HSL-Sitzung vom 01.06.17). Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) organisiert und koordiniert jährlich die CO ₂ -Kompensation der interessierten Bundesverwaltungen.	Das EHB hat beim BAFU Interesse an einer CO ₂ -Kompensation angemeldet. Das Formular zur Anmeldung der CO ₂ -Kompensationsmenge wird dem EHB im Frühjahr 2018 zugestellt.
Jährlich ab 2017: Umweltbericht erstellen	Umgesetzt
Solarvignette 2018	Umgesetzt. Die Aktion dauerte von Ende 2017 bis Anfang 2018. Es konnten insgesamt 101 Solarvignetten verkauft werden.
Im Rahmen der Digitalisierung: Kooperation mit PH Bern im Bereich BNE und Austausch mit anderen Hochschulen und Bundesstellen im Umweltbereich (gemäss HSL-Sitzung vom 01.06.17)	Ausstehend. Wird im Rahmen der Digitalisierung angegangen.
Im Rahmen der Digitalisierung: Work Smart-Schulung: PDF-Dokumente einfach mit Kommentaren, Notizen und Hervorhebungen versehen (gemäss HSL-Sitzung vom 01.06.17)	Umgesetzt. Die Work Smart-Schulung hat am 14.09.2017 in Zollikofen stattgefunden.
Im Rahmen der Digitalisierung: Papierlosen Unterricht initiieren, Umsetzung ab Studienjahr 2018/2019 (gemäss HSL-Sitzung vom 01.06.17)	Initiierung ist erfolgt. Im neuen Ausbildungskonzept sind <i>Bring your own device</i> und papierloser Unterricht vorgesehen.



2.3 Massnahmen 2018

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 01.03.2018 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2018 genehmigt.

Massnahmen 2018 im Bereich Umweltmanagement

Solarvignetten / Beteiligung an Umweltprojekt: Solarvignetten werden zu einem attraktiven Preis an die Mitarbeitenden abgegeben bzw. wird für nächste Aktionen nach anderen innovativen Projekten im Bereich Umweltmanagement gesucht.

Die Gasheizung in Zollikofen soll aufgrund ihres Alters durch ein energieeffizienteres Modell ersetzt werden (Ein Austausch ist vom BBL für 2018 vorgesehen).

CO₂-Kompensation der am EHB getätigten Flüge

Installation von Steckerleisten mit integriertem Kippschalter an den Arbeitsplätzen zur Reduktion des Stromverbrauchs

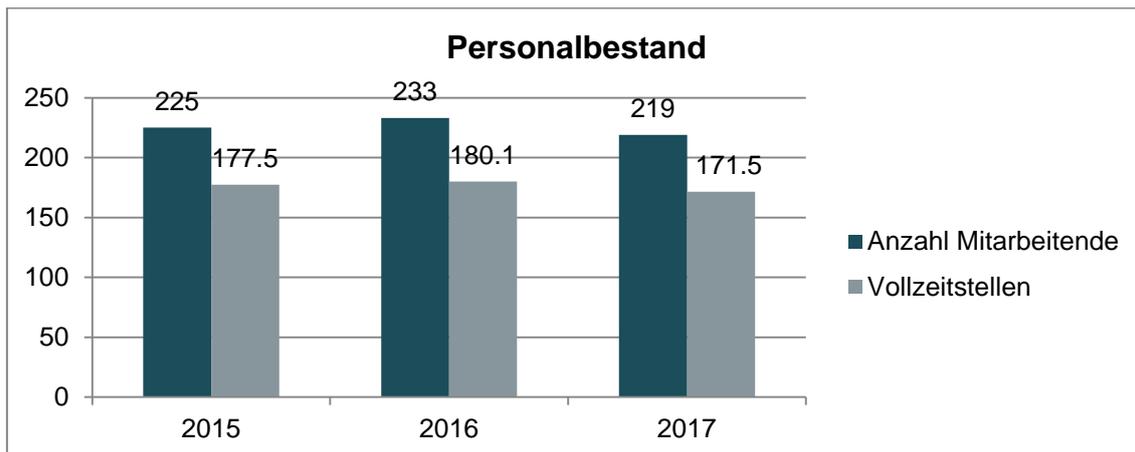
Prüfung von wiederbeschreibbaren Notizblöcken

3 GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT

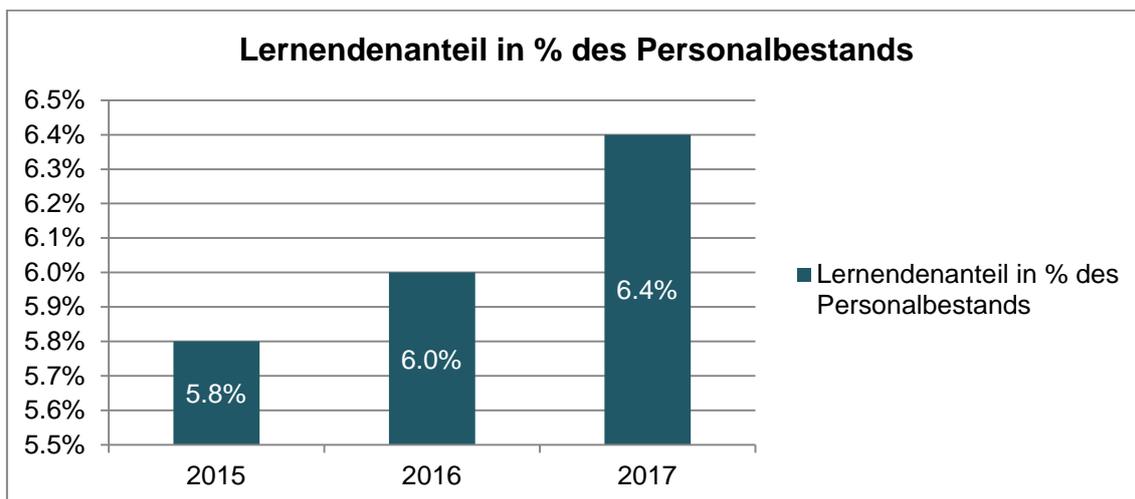
3.1 Personalkennzahlen

Personalbestand

Die Entwicklung der Anzahl Mitarbeitenden am EHB ist in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:



Die Anzahl Mitarbeitende ist gegenüber dem Vorjahr um 14 Personen zurückgegangen. Dies entspricht einer Abnahme um 6 %. Die Abnahme des Personalbestandes ist vor allem auf die Sparmassnahmen und die daraus resultierenden Reorganisationen zurückzuführen.



Das EHB bildet Lernende in drei unterschiedlichen Berufen aus:

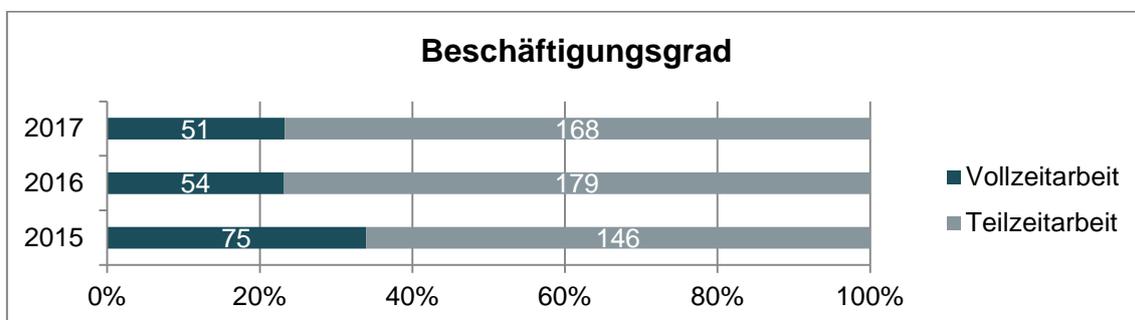
- Informatikerin/Informatiker Betriebsinformatik EFZ
- Kauffrau/Kaufmann EFZ
- Mediamatikerin/Mediamatiker EFZ



Die Anzahl Lernenden ist im Vergleich zum Vorjahr mit 14 Personen gleich geblieben. Aufgrund des niedrigeren Personalbestandes ist der Lernendenanteil leicht gestiegen. Gemäss den Indikatoren der vom Bundesrat vorgegebenen strategischen Ziele muss das EHB einen Lernendenanteil von mindestens 5 % des Gesamtpersonalbestandes erreichen. Diese Vorgabe wird erfüllt.

Als leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb ermöglicht das EHB jungen Sporttalenten, ihre Leistungssportkarriere voranzutreiben und parallel dazu eine berufliche Grundbildung zu absolvieren. Im Berichtsjahr zählte das EHB ein Lernender in der Belegschaft, der Fussball auf Leistungssport-Niveau ausübt und am EHB eine Ausbildung zum Kaufmann EFZ absolviert. Damit sorgt das EHB auch unter den Lernenden für Diversität.

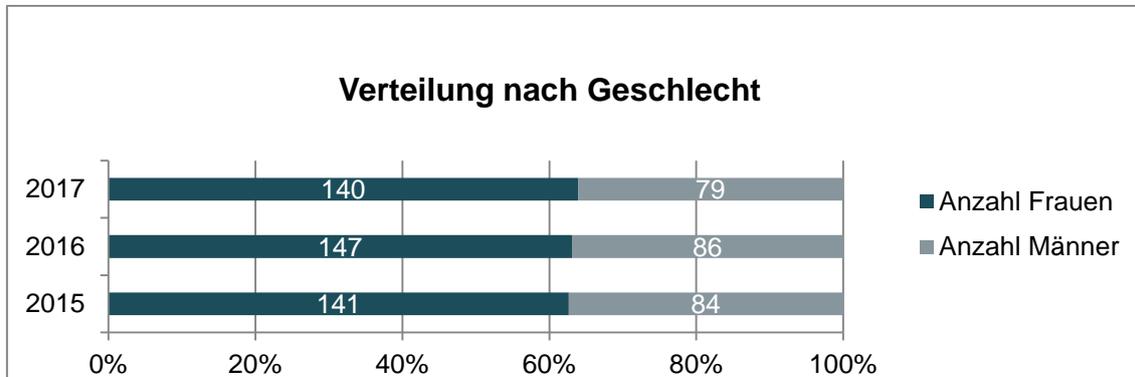
Beschäftigungsgrad



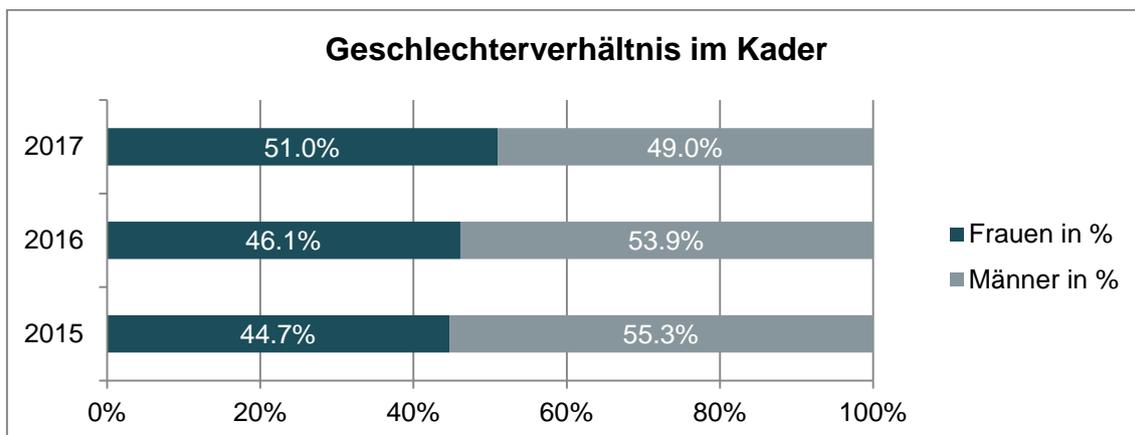
Teilzeitarbeit wird am EHB immer beliebter. Bereits im Jahr 2016 ist die Teilzeitarbeit von rund 66 % auf fast 77 % der Mitarbeitenden angestiegen. Dieser Wert blieb im 2017 in etwa gleich hoch.

3.2 Diversität am EHB

Geschlechterverhältnis



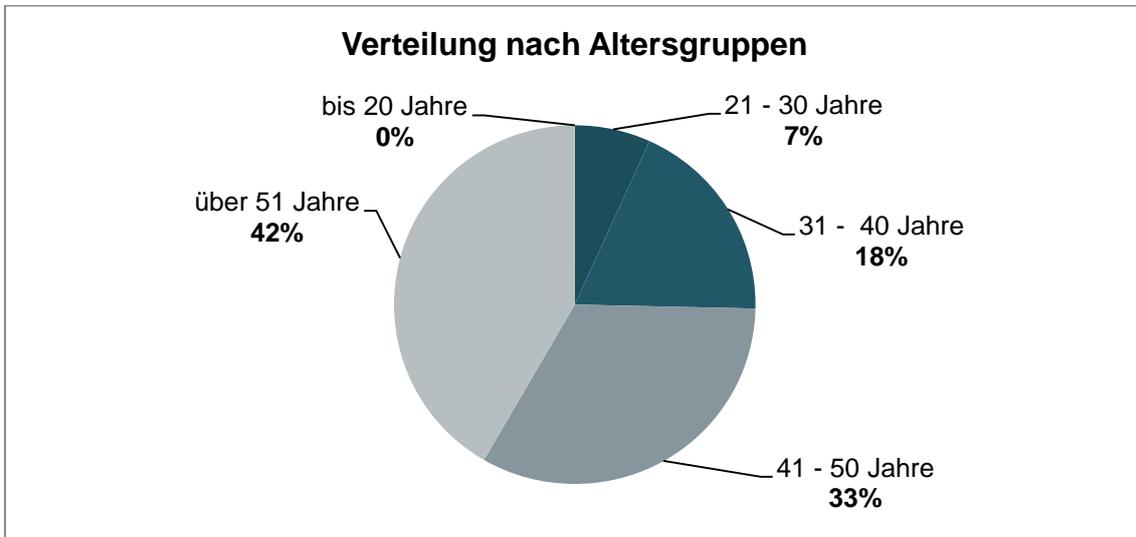
Der Frauenanteil hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und ist am EHB mit rund 64 % so hoch wie noch nie zuvor. Im Vergleich hierzu betrug im Jahr 2016 der durchschnittliche Frauenanteil aller Pädagogischen Hochschulen und anderen Institutionen der Lehrkräfteausbildung gemäss dem Bundesamt für Statistik rund 58 %¹.



Sehr erfreulich zeigt sich auch die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses im Kader des EHB. Im Berichtsjahr überschritt der Frauenanteil im Kader erstmals die Schwelle von 50 %.

¹ BFS (2017): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.3243777.html>

Altersverteilung



Das Durchschnittsalter am EHB beträgt 47.5 Jahre. Mit 42 % sind die Mitarbeitenden mit über 51 Jahren am stärksten vertreten.

Kulturelle Vielfalt am EHB

Das EHB versteht die kulturelle Vielfalt als Teil seiner Unternehmenskultur und setzt sich dafür ein, diese zu fördern. Am EHB sind Mitarbeitende mit den verschiedensten kulturellen Hintergründen (unabhängig der Staatsangehörigkeit) beschäftigt. Nachfolgend einige Beispiele:

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Bulgarien
- China
- Deutschland
- Italien
- Kambodscha
- Kosovo
- Spanien
- Tibet



Menschen mit Beeinträchtigung

Auch diese Art der Diversität fand im Berichtsjahr vermehrt Eingang in die Unternehmenskultur des EHB. So hat das EHB im 2017 drei Menschen mit Beeinträchtigung angestellt, davon absolviert eine Person ihre Ausbildung zur Kauffrau EFZ und zwei konnten im ersten Arbeitsmarkt engagiert werden. Das EHB erhofft sich, künftig weiterhin Menschen mit Beeinträchtigungen einen festen Platz in der Arbeitswelt anbieten zu können.

3.2.1 Lohngleichheit

Am EHB wurde das Lohngleichheitsinstrument des Bundes, die LOGIB, das letzte Mal im Jahr 2013 durchgeführt.

LOGIB ist ein Excel-programmiertes Selbsttest-Instrument für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Zentraler Bestandteil der Methode ist das statistische Verfahren der Regressionsanalyse. Dabei wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung) bzw. durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche Stellung und Anforderungsniveau) erklärt wird und welcher Teil auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Da noch andere objektive Erklärungsfaktoren die Lohnberechnung beeinflussen können, die in der LOGIB-Analyse nicht mitberücksichtigt wurden, wurde beim Bund und beim Kanton Bern eine Toleranzschwelle von 5 Prozent festgelegt. Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen dann Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das Ergebnis der festgestellten geschlechtsspezifischen (nicht erklärbaren) Lohnungleichheit kleiner als die festgelegte Toleranzschwelle von 5 Prozent ist bzw. nicht signifikant darüber liegt. Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird von Lohnungleichheit ausgegangen.

Gemäss den strategischen Zielen des Bundesrates sollte die nächste LOGIB-Analyse beim EHB im Jahr 2019 durchgeführt werden. Das EHB hat sich aber dazu entschieden, die Analyse ein Jahr vorzuziehen und sie bereits im Sommer 2018 durchzuführen, so dass allfällige Massnahmen bereits auf 2019 umgesetzt werden können.

3.2.2 Familie & Beruf

Von 2015 bis Ende 2017 erhielt das EHB das Prädikat Familie UND Beruf. Mit diesem Qualitätslabel zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die Geschlechtergleichstellung umsetzen. Dieses Label ist Ende 2017 ausgelaufen. Der Prozess zur Rezertifizierung des EHB wurde Ende 2017 eingeleitet. Der eigentliche Rezertifizierungsprozess wird im ersten Trimester 2018 durchgeführt.

3.2.3 Gesundheit & Arbeitssicherheit

Ende 2016 hat die Hochschulleitung das überarbeitete Gesundheitskonzept EHB verabschiedet, welches die Bereiche betriebliche Gesundheitsförderung, Absenzen- und Case Management sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz behandelt. Unter anderem ist in Hinblick auf die Akkreditierung des EHB als Hochschule ein solches Konzept und dessen Umsetzung notwendig. Das Konzept beinhaltet zudem einen Katalog von möglichen Massnahmen, die es im Jahr 2016/2017 umzusetzen galt. Folgende Massnahmen wurden umgesetzt:

- Was ist gesundheitsförderlicher Führungsstil? Input an einer Kadertagung.
- Einheitliche Handhabung von längeren Absenzen.
- Abbau administrativer Hürden
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Umfragen zur Arbeitsbelastung, resp. Gesundheitszustand.

3.2.4 Berufsbildung & Personalentwicklung

Im Jahr 2016 wurde das Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Darin sind Ziele sowie Massnahmen für die Jahre 2016 bis 2020 festgehalten. Für die Jahre 2017/2018 wurden für die Personalentwicklung folgende Massnahmen geplant:

Massnahme	Zielgruppe	Welches Ziel soll erreicht werden?
Führungsgrundsätze	Kader	Aufbauend auf dem Kaderanlass „Führungsverständnis“ sollen verbindliche Führungsgrundsätze sowie Grundanforderungen an die Führungskräfte definiert werden.
Kompetenzentwicklung spartenübergreifend	Kader, alle Mitarbeitenden	Die Kompetenzen der Mitarbeitenden werden systematisch erweitert, indem diese in spartenübergreifenden Projekten mitarbeiten.
Potenzialeinschätzung / Kompetenzeinschätzung	Kader / alle Mitarbeitenden	Zur Einschätzung und der systematischen Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden soll ein Instrument zur Potenzialeinschätzung erarbeitet und als Führungswerkzeug implementiert werden.
Fokus „ältere Mitarbeitende“	Ältere Mitarbeitende	Ältere Mitarbeitende weisen viel Erfahrung und Fachwissen auf. Damit diese Mitarbeitenden bis zur Pensionierung leistungsfähig bleiben können, sollen verschiedene Massnahmen angeboten werden (Planung mit dem Vorgesetzten, gezielter Einsatz und Erweiterung des Know-How's, Überprüfen des Arbeitszeitmodells, Wissensmanagement u.s.w).

3.3 Stand Umsetzung Massnahmen 2017

Die von der Arbeitsgruppe Gender- und Diversitymanagement vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2017 wurden von der Hochschulleitung am 04.05.2017 zur Umsetzung genehmigt.

Massnahmen 2017	Stand der Umsetzung per Ende 2017
Definition von CSR, Gender- und Diversity präzisieren, damit ein einheitliches Verständnis sichergestellt werden kann. Die Geschäftsstelle CSR setzt diese Massnah-	Massnahme umgesetzt. Die von der Geschäftsstelle präzisierete Definition wurde von der Arbeitsgruppe abgesegnet.



me um.	
Gender- und Diversity-Kompetenzen als Kategorie in die Kompetenzenliste der Mitarbeitenden aufnehmen. Nutzbarmachen dieser Kompetenzen, indem z.B. an Kartagungen oder Mitarbeitenden- Informationsveranstaltungen über Gender/Diversity informiert wird (Sensibilisierung)	Die Kompetenzenmatrix der Dozierenden wird derzeit vom HR erfasst. Die Ausweitung auf das weitere Personal ist geplant.
Diversität durch Anstellung von Personen mit Beeinträchtigung fördern	Im Berichtsjahr wurden drei Personen mit Beeinträchtigung angestellt. Eine Person absolviert die Ausbildung zur Kauffrau EFZ, eine Person absolviert ein Praktikum im Ressort Finanzen und eine weitere Person wurde als Sachbearbeiter im Direktionsstab angestellt.
Schulung von Sachbearbeitenden und Studiengangsleitenden mit Erstkontakt zu Studierenden im Thema Nachteilsausgleich (Schulung durch die Geschäftsstelle CSR und den Rechtsdienst)	Das Formular zum Thema Nachteilsausgleich hat nicht umfassend den Prinzipien des Nachteilsausgleich entsprochen. Es wurde deshalb angepasst. Eine Schulung durch die Geschäftsstelle CSR wird zusammen mit der Sparte Ausbildung in Angriff genommen, sobald der zukünftige Spartenleiter Ausbildung seine Arbeit aufgenommen hat.

3.4 Massnahmen 2018

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 01.03.2018 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2018 genehmigt.

Massnahmen 2018 im Bereich Gender- und Diversitymanagement
Beteiligung am interkantonalen Projekt zum Sprachaustausch für Lehrabsolventinnen und -absolventen (Swiss Mobility).
Zertifizierung Prädikat „Familie und Beruf“.
Optimierung der Sprachregelungen / des Sprachleitfadens: Der Sprachdienst ergänzt den bestehenden Sprachleitfaden laufend und sensibilisiert die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf gendergerechte Sprache.
Barrierefreiheit Gebäude: Auch wenn ein öffentlich zugängliches Gebäude unter die Bestimmungen des Gesetzes über behindertengerechtes Bauen fällt, sollen die Sensibilität dafür erhöht und Umsetzungen mit Hilfe von pragmatischen Lösungen vorgenommen werden. Vorschläge bezüglich Barrierefreiheitsoptimierung für blinde/sehbehinderte Personen existieren und werden realisiert. Weiter soll geprüft werden, wie sich die Zugänglichkeit des Gebäudes für Menschen mit Gehbehinderung und oder im Rollstuhl mit einfachen, kostengünstigen Lösungen optimieren lässt.
Überarbeitung und Weiterentwicklung des Lernendenkonzepts. Ziel: Vielfaltsförderung unter den Lernenden (bei der Rekrutierung sollen sowohl Jugendliche mit Migrationshintergrund als auch Lernende mit Beeinträchtigungen gleichermaßen berücksichtigt werden).
Label iPunkt: Das Label iPunkt zeichnet Unternehmen aus, welche Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt einstellen und deren berufliche Chancengerechtigkeit achten. Das Label wird durch den Verein Impulse an Unternehmen vergeben, die mind. Ein/e Mitarbeitende/r mit Behinderung einstellen, sich verpflichten, bei der Rekrutierung Menschen mit Einschränkungen chancengleich zu berücksichtigen sowie für das Projekt personelle Ressourcen bereitstellen.