



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

## DNK-Erklärung

### CEE - Coaching Experts Europe e. V.

---

**Berichtsjahr** 2016

**Leistungsindikatoren-Set** GRI 4

**Kontakt** Katja Mugele-Schurig  
Leiterin Arbeitskreis Nachhaltigkeit des CEE

Deutschland

+31 629 268933

[info@jobcoach-enschede.nl](mailto:info@jobcoach-enschede.nl)

## Allgemeine Informationen

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

Der Verband Coaching Experts Europe hat seinen Verwaltungssitz in Münster und bietet potentiellen Kunden (Unternehmen/Privatkunden) eine Plattform, um sich generell über das Thema Coaching, aber auch über die konkreten Leistungen der CEE-Coaches zu informieren. Der Verband hat gemäß Mitglieder-Liste 35 ordentliche Mitglieder (Stand: 31.12.2016), davon drei Ehrenmitglieder.

Gesellschaftliche Umfeld, in denen der CEE agiert:

1. Arbeitsmarkt, Arbeitnehmer: Die Mitglieder des CEE arbeiten für Arbeitnehmer, die sich im Arbeitsprozess befinden und ihre Position prüfen oder ändern wollen sowie für Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsprozess herausgefallen sind und einen neuen bzw. anderen Einstieg suchen, welcher ihrem Wunsch bzw. Anspruch im Hinblick auf eine nachhaltige berufliche Entwicklung gerecht wird. Die Mitglieder des CEE sorgen mit ihrem Coaching für neue Impulse und Möglichkeiten
2. Arbeitsmarkt, Arbeitgeber: Auf der Arbeitgeberseite werden die Mitglieder des CEE im Rahmen von Teamcoaching und Konfliktmanagement sowie zunehmend auch im Bereich Newplacement aktiv; denn nur wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Augenhöhe trennen, nimmt am Ende keine Seite Schaden bzw. können sogar beide Seiten profitieren
3. Privatpersonen: Die Mitglieder des CEE stehen Menschen in allen Lebensphasen zur Verfügung – bei Problemen in der Partnerschaft ebenso wie in ganz persönlichen Lebenskrisen, an denen der weitere Weg unklar ist. Auch Jugendliche zählen zu den Klienten und erfahren eine professionelle Unterstützung zum Beispiel in Konflikten mit Eltern, Freunden oder Schule. Fehlen die finanziellen Mittel arbeiten die Mitglieder des CEE auch pro bono – soziales Engagement ist Teil der Ethikrichtlinien, der sich alle Mitglieder verpflichten.

Der Vorstand ist gemäß Satzung verpflichtet, jährlich einen Geschäftsbericht zu erstellen. Diese Unterlagen werden in der Mitgliederversammlung öffentlich gemacht und dem Finanzamt eingereicht. Wir möchten ergänzen, dass es sich beim CEE um einen Verband ohne wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb handelt. Einnahmen erhält der Verband ausschließlich über die Mitgliedsbeiträge.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die wesentliche Aktivität der Mitglieder des CEE besteht darin, Menschen bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu begleiten bzw. zu unterstützen. Durch die Coachingprozesse kommt es zu Erkenntnisgewinnen, von denen sowohl Klienten und Coaches als auch die Gesellschaft insgesamt profitieren. Berufliche und persönliche Aspekte werden nachhaltig verändert, d.h. ressourcenorientiert mit der individuellen Situation in Einklang gebracht. Die Coaches im CEE-Verband gehen dabei wertschätzend, wertungsfrei und ergebnisoffen vor.

Risiken im Hinblick auf die durch den Verband erzielte nachhaltige Entwicklung bestehen grundsätzlich keine. Allerdings ist der Grad des Erreichten bzw. Erreichbaren für die Klienten (Privatpersonen wie Unternehmen) an die individuelle Eigenverantwortung bzw. –motivation sowie an die gesundheitliche Leistungsfähigkeit geknüpft.

Regelmäßige (Re-)Zertifizierungen der Coaches garantieren, dass die hohen Standards der Ethikrichtlinien des CEE sowie eine explizite Verpflichtung zur Nachhaltigkeit eingehalten und stetig verbessert werden. Das betrifft die Coaching-Kommunikation, die Haltung gegenüber den Klienten, die Einhaltung von Zielsetzungen für eine nachhaltige Berufswahl und -ausübung ebenso wie eine nachhaltige Lebensführung (inkl. Umgang mit der Umwelt) zur Anwendung kommen, die für den Klienten eine nachhaltige Zukunftsperspektive in allen ihn betreffenden Lebensbereichen anstreben.

Es finden Inter- und Supervisionen zu den aktuellen Coachingprozessen statt, in denen sich die Mitglieder gegenseitig im Kreise der Kollegen sowie unter Begleitung von Lehrcoaches inhaltlich austauschen und ergänzen. Auch dabei werden stets die Prämissen der Nachhaltigkeit im Auge behalten.

#### 2. Wesentlichkeit

*Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.*

Die Nachhaltigkeits-Aspekte sind Ökologie, Ökonomie, Soziologie, Sinnhaftigkeit, Gesundheit. Der Einfluss dieser Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit des CEE lässt sich an Ergebnissen jedes einzelnen Coachings bzw. dem daraus resultierenden Nutzen für den Klienten festmachen. Optimaler Weise werden alle fünf oben genannten Punkte abgedeckt. Hier aufgezeigt am konkreten Beispiel Jobcoaching:

1. **Sinnhaftigkeit** des eigenen Tuns
2. Auskommen für sich und seine Familie (**Ökonomie**)
3. Harmonisches Berufsumfeld ohne Auseinandersetzungen mit Kollegen oder Vorgesetzten (**Soziales**)
4. Gesteigertes allgemeines Wohlbefinden (**Gesundheit**).
5. Im Idealfall berufliche (Um-)Orientierung hin zu einem Job, in dem man **ökologisch** handeln kann, ohne der Umwelt nachhaltig zu schaden

Das Angebot der beruflichen Weiterentwicklung gilt nicht nur für Einzelpersonen, sondern auch für Unternehmen, bei denen es im Rahmen der nachhaltigen Personalentwicklung unter anderem um Themen wie Chancengleichheit und kulturelle Vielfalt, Wissenstransfer, Prozessoptimierung, Weiterbildung und Kompetenzmanagement gehen kann.

Jeder Coach im CEE-Verband ist selbst angehalten, die genannten Aspekte im eigenen (Arbeits-)Leben zu berücksichtigen und vorzuleben. Eine besondere Aufgabe übernimmt der CEE-Verband in Bezug auf die aktuelle Flüchtlingssituation: Interessierte Verbandsmitglieder bringen sich beim Coaching von Flüchtlingen mit Blick auf eine nachhaltige berufliche Entwicklung bzw. Eingliederung ein. Im Rahmen einer speziellen Ausbildung werden Coaches in arabischer und persischer Sprache ausgebildet, damit Landsleute zukünftig muttersprachlich gecoacht werden können. Dieses Engagement zeigt die Haltung, Verantwortung auch regional zu übernehmen und positive Veränderungen für die Gesellschaft herbeiführen zu wollen.

Der CEE-Verband legt Wert darauf, auch über sein eigentliches Kernthema Coaching hinaus zu mehr Nachhaltigkeit beizutragen. So werden regelmäßig Verbandsveranstaltungen für CEE-Mitglieder und Interessierte – zum Beispiel zum Thema „Nachhaltigkeit im Beruf“ – durchgeführt, durch die sich der Kreis der nachhaltige Handelnden und Denkenden ständig erweitert.

### 3. Ziele

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.*

Basis der CEE-Arbeit sind die fünf Säulen der nachhaltigen beruflichen und persönlichen Entwicklung: Ökologie, Ökonomie, Soziologie, Sinnhaftigkeit, Gesundheit. Diese Säulen tragen die Nachhaltigkeitsziele des CEE, welche zielgruppen- und bereichsspezifisch wie folgt definiert sind:

1. Klienten, Jobcoaching: Mehr Menschen in nachhaltige Berufe bringen und Unternehmen dabei unterstützen, die Zufriedenheit und das Miteinander Ihrer Mitarbeiter zu verbessern
2. Klienten, Systemisches Coaching: Nachhaltiges Denken als ethisches Fundament im Leben der Menschen und im Handeln von Unternehmen etablieren
3. CEE, Organisation und Administration: Nachhaltiges Agieren im CEE selbst – ökologisches Reisen, Getränke und Speisen mit Bioqualität, Finanzpartner GLS-Bank, Elektrizität der Stromrebellen Schönau

Ein Bewerten und Priorisieren der Ziele des CEE ist nicht sinnvoll – die Ziele stehen gleichwertig nebeneinander. Der CEE verfügt über Ethikrichtlinien, zu deren Einhaltung sich alle Mitglieder schriftlich verpflichten und über die sich die Mitglieder im Rahmen regelmäßiger Supervisionen austauschen. Die Ethikrichtlinien wurden unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitskriterien erstellt. Darüber hinaus gibt es Zertifizierungsrichtlinien, aus denen eine regelmäßige Rezertifizierung (alle 3 Jahre) der Mitglieder resultiert.

### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

*Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.*

Die Mitglieder des CEE verpflichten sich den festgeschriebenen Nachhaltigkeitszielen des Verbandes. Sie fordern das Einhalten der entsprechenden Ziele auch bei Lieferanten und Partnern ein.

Nachhaltigkeit ist zudem zentraler Bestandteil der Verbandskommunikation. Für den CEE haben die folgenden Werte eine hohe Bedeutung – sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation:

1. Eine wertschätzende Grundhaltung – objektiv, respektvoll und auf Augenhöhe mit jedem Kommunikationspartner – ganz gleich, ob Mitglied, Klient oder Interessent
2. Gewaltfreie Kommunikation im Sinne von Marshall Rosenberg
3. Abkehr von der reinen Leistungsgesellschaft, Hinwendung zur Transformation: genug für alle, für immer

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Die Verantwortlichkeit und Entscheidungsgewalt geht von allen CEE-Mitgliedern entsprechend dem Vereinsrecht aus. Der von den Mitgliedern gewählte Vorstand ermöglicht allen Mitgliedern gleichermaßen die Partizipation an Aktionen, Workshops und Messen. Jedes Mitglied hat zudem das Recht, an vom Verband herausgegebenen Pressemeldungen mitzuwirken oder sogar eigene Pressemeldungen zu verfassen, die dann im Namen der Verbandes veröffentlicht werden. Kollegiales Feedback, Austausch über Weiterentwicklung, Weiterbildung der einzelnen Coaches und Transparenz im Coaching sind Dauerthemen beim CEE.

Alle Mitglieder sind angehalten, das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen Ihrer gesamten Coachingtätigkeit – also in Gesprächen, Beratungen und Trainings – zu transportieren. Intern wird auf eine strikte Einhaltung der Ethik-Richtlinien durch alle Mitglieder geachtet. Im Zuge dessen ist auch die alle drei Jahre stattfindende Rezertifizierung zu erwähnen, zu der vom Vorstand eingeladen wird. An dieser Rezertifizierung nehmen alle Mitglieder und der Vorstand selbst teil. Darüber hinaus gibt es einen Arbeitskreis Nachhaltigkeit, der sich regelmäßig trifft, um Nachhaltigkeitsthemen im Wirkungskreis der Verbandes zu verankern oder Verbandsaktivitäten mit Nachhaltigkeitsbezug – zum Beispiel im Rahmen von Veranstaltungen wie „Münster nachhaltig“ – zu planen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wird von den Mitgliedern auf jährlich stattfindenden Versammlungen festgelegt. Im direkten operativen Geschäft – also dem Coachingprozess – ist eine Steuerung bzw. Kontrolle durch den Verband nicht möglich, weil jeder Coach selbstverantwortlich handelt. Dennoch gewährleistet der Verband – vertreten durch den Vorstand – insgesamt die Umsetzung der gemeinsam verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie. Und zwar insofern als er Klienten, Privatpersonen und Unternehmen als Ansprechpartner dient, sollten der Nachhaltigkeit dienende Regeln und Prozesse nicht eingehalten werden.

### 7. Kontrolle

*Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.*

Ab Oktober 2016 plant der CEE-Verband, alle unvermeidbaren Treibhausgasemissionen zu kompensieren und somit insgesamt klimaneutral zu agieren. Das gilt für sämtliche Bereiche der Verbandsarbeit – also für Aktivitäten, Versammlungen und Veranstaltungen –, aber auch für die Verwaltung.

Die benötigten Emissionsgutschriften werden aus hochwertigen, internationalen Klimaschutzprojekten erworben. Um das zu gewährleisten, arbeitet der CEE-Verband eng mit dem Umweltbundesamt zusammen und folgt dessen Empfehlungen. Das Umweltbundesamt stellt höchste Anforderungen an Projekte zur Kompensation von Treibhausgasen und bevorzugt Projekte, die positive neue Entwicklungen unterstützen. Besonderes Augenmerk gilt dabei Maßnahmen, die die nachhaltige Entwicklung eines Landes fördern oder in Ländern mit geringem Entwicklungsstand angesiedelt sind.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator G4-56*

*Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)*

Hierzu werden keine Daten erhoben, weil es beim CEE-Verband als Zusammenschluss von Dienstleistern keine Lieferkette und dementsprechend auch keine hierin eingebundene Partner und Lieferanten gibt. Der CEE-Verband ist jedoch bestrebt, mit Unternehmen, Verbänden und Organisationen zusammenzuarbeiten, die sich ebenfalls dem Erreichen nachhaltiger Entwicklungsziele verpflichtet fühlen. Zudem trägt jedes einzelne Verbandmitglied durch seine Coachingaktivitäten dazu bei, bei Klienten und beauftragenden Unternehmen das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen.

## 8. Anreizsysteme

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

Der CEE zahlen seinen Mitgliedern keinerlei Vergütungen; auch der Vorstand arbeitet komplett unentgeltlich – ebenso wie alle anderen Mitglieder die sich mit Zeit und Initiative einbringen.

Die Mitglieder entrichten jährliche Beiträge (je nach Zertifizierungsgrad zwischen 120 und 200 Euro pro Jahr). Die Beiträge wurden bewusst niedrig gehalten. Auch junge Coaches, die in der Gründungsphase ihres Unternehmens sind, sollen sich die Mitgliedschaft beim CEE-Verband leisten können. In naher Zukunft wird ein „Buddy-Programm“ entwickelt, das vorsieht, neuen Mitgliedern offiziell einen erfahrenen Coach als Ansprechpartner an die Seite zu stellen. So ergibt sich eine langfristig angelegte, nachhaltige Wertschöpfung für alle Mitglieder des Verbandes, von der letztendlich auch die Klienten profitieren.

Die Mitgliederbeiträge stehen dem Verband für Administration, Versicherungen und interne Leistungen zur Verfügung. Bei letzteren wird streng darauf geachtet, einen realen Mehrwert für die Mitglieder zu kreieren (unter anderem Workshops zur persönlichen Weiterentwicklung der Mitglieder). Über die konkrete Verwendung der Mitgliedsbeiträge wird im Rahmen der Mitgliederversammlung diskutiert. Die gesamte Verbandsarbeit ist also geprägt von Mitbestimmung im Sinne einer nachhaltigen Steuerung. Innerhalb des CEE-Verbandes eigene Ideen einzubringen – sowohl für die interne Abläufe als für Angebote nach außen –, ist absolut erwünscht.

Beispiele für gesellschaftliches Engagement:

1. Kostenlose Coachings für Mittellose – an den verschiedenen Standorten sind unsere Coaches vielfach sozial und gesellschaftlich engagiert.
2. Soforthilfe bei akuten Krisen- oder Notsituationen wie beispielsweise dem Selbstmord einer Schülerin und der daraus entstandenen Ausnahmesituation an der Schule.
3. Ehrenamtliche Entwicklung eines neuen Curriculums. Migranten werden als Systemische Job Coaches ausgebildet, um neuankommende Migranten effektiv unterstützen zu können. Dabei soll der Aspekt der muttersprachlichen Unterstützung besonders berücksichtigt werden. Im Dezember 2015 startete die persisch-arabisch-sprachige Gruppe.
4. Verschiedene Mitglieder sind in diversen sozialen Projekten aktiv, wie zum Beispiel Münster nachhaltig, der Flüchtlingshilfe Mecklenbeck oder der beruflichen Begleitung an der Zeppelin Universität Friedrichshafen

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator G4-51a*

*Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)*

Es gibt keine Vergütung – weder für den Vorstand noch für sonstige Mitglieder. Die Mitarbeit im Verband erfolgt ehrenamtlich.

*Leistungsindikator G4-54*

*Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)*

Da sämtliche Mitglieder ehrenamtlich tätig sind und keinerlei Vergütung stattfindet, gibt es auch keine höherbezahlten Mitglieder.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

*Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.*

Die wichtigsten Anspruchsgruppen des CEE sind die eigenen Mitglieder (1), die Kunden/Klienten aus dem Arbeitsmarkt (2), Privatpersonen in ihren persönlichen Systemen (3) sowie Interessenten und Multiplikatoren in Öffentlichkeit (4), Politik (5) und Bildung (6).

Das Identifizieren der Anspruchsgruppen resultiert aus der jahrzehntelangen Erfahrung der Vorstandsmitglieder sowie der Arbeit des seit 2014 bestehenden Projektteams „CEE nachhaltig“.

1.

Die Mitglieder fühlen sich den Ehtik-Richtlinien und den Nachhaltigkeitszielen des Verbandes verpflichtet und richten darauf Ihre Coachingtätigkeit aus.

Dementsprechend befinden sich die Mitglieder zum Thema Nachhaltigkeit untereinander im ständigen Dialog und Austausch.

2.

Zu den Kunden/Klienten aus dem Arbeitsmarkt zählen alle jene, die entweder sich selbst oder Ihre Tätigkeit bzw. deren inhaltliche Ausrichtung verändern wollen oder die sich bzw. ihre gewohnte Art zu handeln aufgrund von äußeren Bedingungen ändern wollen oder müssen. Das können sein: Arbeitnehmer, Personal- und Betriebsräte sowie Führungskräfte und Arbeitgeber. Ein direkter Austausch zwischen den Klienten und dem CEE als Verband existiert nicht, da Interaktion immer nur auf der persönlichen Ebene zwischen Coach und Klientem stattfindet. Hierbei hat das Thema Nachhaltigkeit jedoch stets höchste Relevanz, weil die Coachingleistungen an sich das Ziel verfolgen, jeden einzelnen Klienten bei einer nachhaltigen Lebensführung zu unterstützen.

3.

Der Kontakt zu und Austausch mit Privatpersonen entsteht über die Website, Fachartikel und Pressemeldungen sowie durch öffentlichen Veranstaltungen wie dem Tag der Nachhaltigkeit in Münster.

4.

Die Öffentlichkeit ist ein wichtiger Stimmungsträger bzw. Indikator für den Status Quo der Gesellschaft. Durch Beobachtung und Analyse erkennen die CEE-Mitglieder Trends und Entwicklungen (zum Beispiel Schnellebigkeit, Mobilität, Flexibilität) und sind so in der Lage, passende Angebote zu entwickeln, die den Menschen im (Berufs-)Alltag helfen. Den kontinuierlichen Austausch mit der Öffentlichkeit ist beim CEE gewährleistet durch soziales Engagement und Präsenz auf Veranstaltungen wie dem Tag der Nachhaltigkeit Münster. Zudem lädt der Verband regelmäßig zu öffentlichen Vortragsabenden und Diskussionsrunden ein.

5.

Im Kontakt mit Meinungsbildnern, wie den Verantwortlichen des Umweltamtes Münster, sieht der CEE für sich und seine Mitglieder eine große Chance auf das Beeinflussen der Beschleunigung von nachhaltiger Entwicklung – zur Veränderung in ökonomisch, ökologisch und sozialverträgliche und damit lebenswerte Lebensbedingungen auch für die weiteren Generationen, die wir mit anstoßen können, wenn uns dazu in einem Coaching die Chance gegeben wird.

6.

Im Bereich der Bildung sucht der CEE den Kontakt zu Vordenkern, die in der Lage sind, die Methoden und Bildungspläne mitzubestimmen. Darüber betreiben verschiedene Mitglieder Pro-Bono-Projekte – zum Beispiel in Form von kostenlosen Vorträgen zum Thema Mobbing an Schulen oder dem Social-Sponsoring des Club Of Rome Schulprojektes. Über eine Kooperation zum LWL Jugendhof Vlotho werden innovative Konzepte zur Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in sozialen Einrichtungen erprobt, zum Beispiel das Thema „Die Führungskraft als Coach“ und „Gewaltfreie Kommunikation in der Kinder- und Jugendarbeit für Führungskräfte“.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator G4-27*

*Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekomen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)*

Die in diesem Zusammenhang relevanten Stakeholder sind die Mitglieder des CEE. Jedes einzelne Mitglied trägt durch seinen Nachhaltigkeitsanspruch dazu bei, das Thema Nachhaltigkeit innerhalb des Verbandes weiter zu etablieren und auszubauen. So wurde zum Beispiel das von Mitgliedern formulierte Anliegen einer regelmäßigen Nachhaltigkeitserklärung seitens des Verbandes umgesetzt. Auch das Mitwirken in der Bürgerbewegung Münster Nachhaltigkeit sowie die jährliche Teilnahme am Tag der Nachhaltigkeit in Münster in Form eines eigenen Standes sind Beispiele dafür, wie das von den Mitgliedern als wichtig erachtete Thema Nachhaltigkeit auf Verbandsebene praktiziert und nach außen kommuniziert wird.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Der CEE plant, Coachings im Nachhinein zu evaluieren. Bei Klienten wird nach einem Jahr nachgefragt, ob und was sich im Beruf unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit verändert hat. So kann sichergestellt werden, dass anvisierte Ziele auch nachhaltig verfolgt werden. Auch werden die erreichten Veränderung im Bereich Nachhaltigkeit so noch mal vor Augen geführt, was zusätzlich dazu motiviert, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen.

Für das Produkt- und Innovationsmanagement gibt es beim CEE Projektgruppen, welche in Abhängigkeit von den Bedürfnissen der Klienten nachhaltige Bildungsangebote für die Coaches entwickeln. Ergebnisse dieser Arbeit sind zum Beispiel:

- Transkulturelles Coaching: Flüchtlinge sowie deren Wissen und Kultur als Bereicherung und Schatz wahrnehmen; miteinander statt voneinander lernen

- Teamcoaching 4.0: Effizientes, globales Vernetzen virtueller Arbeitsgruppen
- Job-Testing: Berufsbilder praktisch erfahrbar machen

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Der Verband hat keinerlei Berührungspunkte mit Finanzanlagen – weder als Investment noch in Form einer Beratertätigkeit gegenüber Klienten.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Aufgrund seiner dezentralen Struktur hat der CEE selbst nur geringen Einfluss auf den Ressourcenverbrauch bzw. Emissionsfreisetzungen. Es entstehen in geringem Umfang CO<sub>2</sub>-Emissionen, die zukünftig kompensiert werden sollen. Zudem sind alle Mitglieder dazu aufgefordert, zu Veranstaltungen des CEE umweltfreundlich anzureisen (ÖPNV, Fahrgemeinschaften etc.). Der CEE ist bestrebt, die Haltung der Klienten/Kunden im Hinblick auf Ressourcerverbrauch und Emissionverursachung positiv zu beeinflussen, sofern dies im Rahmen der Coachings möglich ist.

### 12. Ressourcenmanagement

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.*

Da es sich beim CEE um einen organisatorischen Dachverband handelt und nicht um ein Unternehmen mit eigener Infrastruktur und eigenem Ressourcenverbrauch, ist dieser Aspekt nicht relevant bzw. messbar.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Da es sich beim CEE um einen organisatorischen Dachverband handelt und nicht um ein Unternehmen mit eigener Infrastruktur und eigenem Ressourcenverbrauch, ist dieser Aspekt nicht relevant bzw. messbar.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Da es sich beim CEE um einen organisatorischen Dachverband handelt und nicht um ein Unternehmen mit eigener Infrastruktur und eigenem

Ressourcenverbrauch, ist dieser Aspekt nicht relevant bzw. messbar.

Leistungsindikator G4-EN6  
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Der Verband an sich verfügt weder über eigene Räume noch produziert er in irgendeiner Form Güter, für die es eines Energieeinsatzes bedarf. So gesehen kann ein Energiebedarf auf Verbandsebene weder erfasst noch verringert werden.

Leistungsindikator G4-EN8  
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Da es sich beim CEE um einen organisatorischen Dachverband handelt und nicht um ein Unternehmen mit eigener Infrastruktur und eigenem Ressourcenverbrauch, ist dieser Aspekt nicht relevant bzw. messbar.

Leistungsindikator G4-EN23  
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Da es sich beim CEE um einen organisatorischen Dachverband handelt und nicht um ein Unternehmen mit eigener Infrastruktur und eigenem Ressourcenverbrauch, ist dieser Aspekt nicht relevant bzw. messbar.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Ziel ist es, für das Jahr 2017 die CO<sub>2</sub>-Bilanz um 10 Prozent zu verringern, gemäß der durchschnittlichen Teilnehmerzahl je Veranstaltung: Mitgliederversammlung, Arbeitsgruppen, Abendveranstaltungen. Mitfahrgelegenheiten und das Zusammenlegen von Terminen (geringe Häufigkeit von An- und Abreisen) werden das oben genannte Ziel unterstützen. Weitere Verbräuche wie Wasser und Papier sind mengenmäßig zu vernachlässigen. Der CEE nutzt regenerative Energien von EWS Elektrizitätswerke. Das Unternehmen ist aus einer Bürgerbewegung heraus entstanden, die sich für eine nachhaltige Energiezukunft mit Fokus auf Atomausstieg und Klimaschutz einsetzt.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15  
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Der Verband produziert weder eigenen Güter, noch verfügt er über eigene Räume. So gesehen fallen keine direkten THG-Emissionen an.

Leistungsindikator G4-EN16  
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Es kommt zu keinerlei indirekt energiebezogenen THG-Emissionen.

Leistungsindikator G4-EN17  
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Es kommt zu keinerlei sonstigen indirekten THG-Emissionen.

Leistungsindikator G4-EN19  
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Keine Aussage möglich, da beim Verband an sich keine THG-Emissionen anfallen.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Da der CEE keine Arbeitnehmer hat, sondern nur gleichgestellte Mitglieder, gibt es keine Berichterstattung zum Thema Einhaltung von Arbeitnehmerrechten. Die Beteiligung der Verbandsmitglieder am Nachhaltigkeitsmanagement besteht darin, dass die Mitglieder angehalten sind, sich an den dort genannten Nachhaltigkeitskriterien zu orientieren und diese zu leben. Sofern es aus dem Mitgliederkreis (oder auch von außen) neue Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsmanagements gibt, zeigt sich der Verband offen und Entwicklungsgewillt, um noch bessere Ergebnisse erzielen zu können. So werden zum Beispiel Auf Anregung einzelner Mitglieder in Zukunft nach Möglichkeit Fahrgemeinschaften zu Verbandstreffen gebildet, um die Umwelt weniger zu belasten.

### 15. Chancengerechtigkeit

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

Der CEE ist offen für alle Mitglieder – egal welcher Herkunft/Nationalität, Religionszugehörigkeit oder Altersstufe. Auch Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Identität sowie Weltanschauung spielen bei der Aufnahme in den Verband keine Rolle. Der CEE zeigt sich stets sehr interessiert und Neuem zugewandt. Dies spiegelt sich unter anderem in der Arbeit mit benachteiligten Gruppen (zum Beispiel bei der kostenlosen Coaching-Ausbildung von Flüchtlingen) sowie in der kontinuierlichen Qualifikation mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten und Hintergründen der einzelnen Mitglieder wider.

### 16. Qualifizierung

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

Dank des geplanten Mentorenprogrammes können jüngere Coaches von den älteren an die Hand genommen werden, so dass die Integration in den CEE Verband für die Neumitglieder leichter wird. Jüngere Coaches profitieren wesentlich vom Erfahrungsschatz und Wissensvorsprung der älteren Mitglieder in Bezug aufs Coaching, den Umgang mit Klienten, Weiterbildungsmöglichkeiten etc. Die Teilnahme am Mentorenprogramm ist freiwillig und je nach Bedarf zwischen Alt- und Neumitglied in Eigenregie zu terminieren. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die kollegiale Fallbesprechung, die für beide Seiten Vorteile wie Expertenrat und Objektivität birgt. So bleibt das Fachwissen im Verband erhalten und wird durch die stete Erweiterung des Mitgliederkreises nicht nur ergänzt, sondern unter anderem durch Trends im Coachingbereich aktualisiert.

Darüber hinaus wird bei informell und unregelmäßig stattfindenden Informationsabenden zu ausgewählten Fachthemen der Wissensaustausch unter den Mitgliedern vorangetrieben. Diese Treffen dienen einerseits dazu, das eigene Fachwissen anderen zukommen zu lassen und andererseits dem Einholen von Feedback, um die eigene Methodik / das eigene Auftreten in einem geschützten Rahmen verbessern zu können. Auch in diesem Fall ist die Teilnahme freiwillig für die Mitglieder, wird aber aufgrund des Erkenntnisgewinns und neuem Input stets als Bereicherung wahrgenommen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Der Verband hat lediglich Mitglieder und keine angestellten Mitarbeiter. Deshalb kann hierzu keine Aussage getroffen werden.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Der Verband hat lediglich Mitglieder und keine angestellten Mitarbeiter. Deshalb kann hierzu keine Aussage getroffen werden.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Der Verband hat lediglich Mitglieder und keine angestellten Mitarbeiter. Deshalb kann hierzu keine Aussage getroffen werden. Jedes Verbandsmitglied entscheidet selbst, welche Weiterbildungen es besucht und bezahlt diese auch selbst.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Der Verband hat lediglich Mitglieder und keine angestellten Mitarbeiter. Darüber hinaus ist jedes Mitglied innerhalb des Verbandes gleichberechtigt. Die Altersgruppe der Verbandsmitglieder bewegt sich zwischen 30 und 70 Jahren, wobei die Mehrzahl zwischen 45 und 55 Jahren alt ist. Die Aufnahme in dem Verband steht jedem offen, der dafür die nötige fachliche Qualifikation mitbringt – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit oder andere Diversitäten.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Weder gab noch gibt es unter Mitgliedern des Verbandes Diskriminierungsvorfälle.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Coachinggespräche sind Dienstleistungen zwischen Coach und Klient. Inhalt ist ausschließlich das, was der Klient als Anliegen formuliert. Die Art der Umgangs mit dem Klienten und der Anwendung der Methoden unterliegt den strengen Ethikrichtlinien unseres Verbandes. Menschenrechtsverletzungen sind hier auszuschließen.

Die einzigen Produkte, die in einer Lieferkette auftauchen sind Wasser, Tee, Gebäck oder Nüsse, die bei Treffen der CEE-Mitglieder angeboten werden. Diese sind , bevorzugt aus der Region aber garantiert immer aus biologischem, fairem Handel.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator G4-HR1*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)*

Es gibt seitens des CEE keine Investitionsvereinbarungen und -verträge.

*Leistungsindikator G4-HR9*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)*

Der Sitz des CEE ist in Münster. Darüber hinaus existieren keine Geschäftsstandorte.

*Leistungsindikator G4-HR10*

*Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)*

Es gibt keine Lieferanten, die aufgrund ihres Standortes oder Ihrer Tätigkeit in diese Kategorie fallen. Die einzigen Produkte, die der Verband bezieht sind Lebensmittel und Getränke von regionalen Anbietern.

*Leistungsindikator G4-HR11*

*Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)*

Sind beim CEE nicht existent.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Ganz aktuell bietet unser Vorstand Marita Bestvater kostenlos, unter Mithilfe von Coaches aus dem Verband, eine transkulturne Coachingausbildung an für Flüchtlinge aus dem Raum Münster, Westfalen. Der Zeitrahmen der Ausbildung beträgt 24 Tage à 8 Stunden. Es sind Übersetzer dabei, die den Ausbildungsinhalt in die jeweilige Landessprache der Teilnehmer übersetzen. Das Ziel ist, Flüchtlingen die eine entsprechende Vorbildung haben (Ärzte, Psychologen, Psychotherapeuten, ... ) Methoden und Wissen an die Hand zu geben, damit sie in ihrer Muttersprache andere Flüchtlinge coachen und begleiten können. Weg vom Trauma hin zu einer Integration in die Gesellschaft und vor allem in den Arbeitsmarkt.

Eine weitere Aktivität ist die Teilnahme unseres Vorstandes an der Vorbereitung, Planung und Durchführung des Tages der Nachhaltigkeit in der Stadt Münster im Team Münster nachhaltig.

Hinzu kommen diverse Jobcoachings der CEE-Coaches auf freiwilliger Basis, die dazu beitragen, dass finanziell schlechtergestellte Menschen, die sich ein Coaching nicht leisten können, Hilfestellungen, Ideen, Mut bekommen, um wieder in den Arbeitsmarkt zu gelangen oder um sich neu zu orientieren.

Als Zukunftsidee haben die Coaches des Verbandes vor, eine kostenlose (Job-)Coaching-sprechstunde für mittellose Menschen anzubieten. Mit Unterstützung der Stadt Münster, die dazu die Räumlichkeiten bereit stellen müsste, könnte dieses Angebot in Form einer festen Einrichtung etabliert werden.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator G4-EC1*

*Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)*

Da der CEE nicht erwirtschaftet, werden auch keine Werte verteilt.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Es gibt derzeit keine Gesetzgebung, welche akuten Einfluss auf den CEE hat. Gleichwohl sind die Klienten oft wechselnden Einflüssen durch die Gesetzgebung ausgesetzt, die aber so unterschiedlich sind, dass sich zur Zeit keine allgemeinen Vorgehensweisen für den Verband bzw. dessen Mitglieder ableiten lassen.

Der Verein selbst ist kein Mitglied in einer anderen Organisation. Es zahlt seinerseits also keine Mitgliedsbeiträge. Es gibt auch keine Zuwendungen an Regierungen und keine Spenden an Parteien und Politiker.

Der Verein selbst finanziert sich im wesentlichen über die bewusst niedrig gehaltenen Mitgliedsbeiträge der Mitglieder.

Die Mitgliedsbeiträge unserer ordentlichen Mitglieder werden jährlich per Mitgliedsbeitragsrechnung erhoben. Gemäß Beitragsordnung sind sie wie folgt gestaffelt:

- Ehrenmitglieder sind von der Beitragspflicht ausgeschlossen
- Fördermitglied 50,- Euro
- Systemischer Coach oder Job Coach 120,- Euro
- Systemischer Fachcoach, Systemischer Mastercoach 150,- Euro
- Lehrcoach und Lehrtrainer 200,- Euro

Es wird nicht nach Herkunftsländern der Mitglieder unterschieden.

Neben den Mitgliedsbeiträgen werden gemäß Beitragsordnung für gewisse Verbandsaufgaben folgende Gebühren festgesetzt:

Für die Prüfung der Aufnahmevoraussetzungen in den Verein werden Gebühren in Höhe von EUR 50,- erhoben. Für die Prüfung eines Qualifizierungsstatuswechsels werden ebenfalls Gebühren in Höhe von EUR 50,- erhoben. Beide Gebühren ermäßigen sich um 50 Prozent, sofern der Antragssteller die Antragsvoraussetzungen mit durch den CEE e.V. zertifizierten Ausbildungen nachweist.

Sofern ein Lehrcoach/Lehrtrainer eine zertifizierte Ausbildung über den CEE e.V. anbieten möchte, werden für die Prüfung der Ausbildungsinhalte und die Möglichkeit der Zertifizierung über den Verband einmalig Kosten in Höhe von EUR 50,- fällig.

Für die Abnahme eines Livecoachings (bei der Aufnahme in den Verein, bei der Zertifizierung oder bei der Rezertifizierung) wird von den Mitgliedern ein Beitrag in Höhe von EUR 100,- erhoben.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator G4-S06*

*Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)*

Es gibt keine derartigen Zahlungen seitens des Verbandes.

### 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

*Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.*

Die Mitgliederbeiträge und die anderen unter Kriterium 19 genannten Aufnahmegebühren sind die einzigen finanziellen Mittel des Verbandes. Gemäß unserer Satzung erfüllt der Verband mit diesen Mitteln seine Verbandsaufgaben, die dem Zweck dienen, die Wissenschaft, Forschung und Bildung durch die Weiterentwicklung von gewissen Coachingarten- und -formen zu fördern. Der Fokus liegt dabei auf dem Wohl des Coaching-Klienten.

Da die gesamte Arbeit im Verband auf freiwilliger Basis stattfindet, also nicht finanziell vergütet wird und die Mitgliedsbeiträge (also die laufenden Einnahmen) bewusst niedrig gehalten sind, gibt es wenig Möglichkeiten für rechtswidriges Verhalten oder Korruption.

Die beiden beim Registergericht Münster einetragenen Vorstandsmitglieder bilden den Vorstand. Im Rahmen der Alltagsgeschäfte des Vereins ist jedes Vorstandsmitglied einzelvertretungsberechtigt. Für Geschäfte ab einer Summe von EUR 1.000,- je Geschäftsvorfall haben zwei Vorstandsmitglieder zu zeichnen.

Die vom Vorstand einberufene Mitgliederversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Die Mitgliederversammlung genehmigt unter anderem die Jahresrechnung und wählt den Kassenprüfer. Die Beschlüsse der Mitgliederversammlungen werden schriftlich protokolliert.

Die Buchführung wurde im Rahmen der Mitgliederversammlung an ein fachkompetenes Mitglied (Dipl. Betriebswirtin) übergeben, das alle finanziellen Transaktionen kontrolliert und über eine Bankvollmacht verfügt. Jedes Jahr wird eine Einnahme-Überschuss-Rechnung erstellt, die wiederum von einem weiteren Mitglied (Kassenprüfer) geprüft wird. Alle Kontoauszüge und Belege werden zur Einsichtnahme und Überprüfung bereitgestellt. Der Vorstand legt in der Mitgliederversammlung den geprüften Kassenbericht vor.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator G4-SO3*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)*

Es gibt beim CEE generell keine Korruptionsrisiken, da keine Werte erwirtschaftet werden. Darüber hinaus betreibt der Verband keine Geschäftsstandorte neben dem Sitz in Münster.

*Leistungsindikator G4-SO5*

*Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)*

Es gibt keine Korruptionsfälle.

*Leistungsindikator G4-SO8*

*Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)*

Weder musste der Verband bisher Bußgelder zahlen, noch gab es Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.