



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Evangelische
Diakonieschwesternschaft
Herrenberg-Korntal e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Verwaltungsleiter
Ansgar Deichmann

Hildrizhauser Straße 29
71083 Herrenberg
Deutschland

07032 206-0
a.deichmann@evdiak.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS



Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir – die [Evangelische Diakoniewesterschaft Herrenberg-Korntal e.V.](#) (im Folgenden EDHK) – stehen in einer über 100-jährigen Tradition und sind Experte im Bereich der Pflege. Wir sind eine Gemeinschaft mit 700 Mitarbeitenden aus 40 Nationen und engagieren uns in vielen unterschiedlichen Bereichen, betreiben neun Pflegeheime, einen ambulanten Dienst, Tagespflege, einen Hospizdienst, ein gastfreundliches Tagungshotel und eine Familienpflegeschule. Zudem bieten wir nicht nur verschiedene Wohnformen an, wie beispielsweise Pflege-Wohngemeinschaften, sondern auch individuelle Pflegeangebote im betreuten Wohnen oder zuhause und gestalten aktiv Quartiersentwicklung. Beim letztgenannten handelt es sich um ein Areal in der Herrenberger Kernstadt, was als ein Ort des Wohnens, der Versorgung und der Begegnung betrachtet werden kann. Auf der insgesamt 2,1 ha großen Fläche entsteht ein urbanes Quartier mit vielfältigem Wohnungsangebot für unterschiedliche Zielgruppen. Durch unterschiedliche Bauformen und eine ansprechende Architektur, durch ein Energieversorgungskonzept mit hohem energetischem Standard sowie durch Freiräume mit hoher Aufenthaltsqualität wird ein lebenswertes und hochwertiges Wohnquartier entwickelt. Innerhalb des Quartiers entstehen aufeinander abgestimmte Betreuungs- und Pflegeangebote, die es den Menschen ermöglichen, selbstbestimmt in der eigenen Häuslichkeit und in gewachsenen sozialen Strukturen alt zu werden. Zielsetzung ist insbesondere auch ein Leben in Gemeinschaft. Basis hierfür sind verschiedene Begegnungstreffe für Jung und Alt mit unterschiedlichsten Angeboten. Insbesondere soll eine generationenübergreifende Gemeinschaft entstehen. Es soll eine Kümmerer-Struktur aufgebaut werden und der Ausbau von Nachbarschaftsnetzwerken erfolgen.

Im Sinne unserer christlichen Werte setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen, für die wir unsere Dienstleistungen erbringen, professionell sowie einfühlsam betreut und gepflegt werden. So tragen wir zum globalen Nachhaltigkeitsziel 3 der SDGs (Sustainable Development Goals) bei, welches „ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“ möchte.

Unsere zentralen Dienstleistungen haben wir in operativen Gesellschaften organisiert:

DS-Service gGmbH

Die DS-Service gGmbH erbringt in weitesten Sinn Servicedienstleistungen für die Unternehmen der EDHK. Hierbei handelt es sich insbesondere um:

- hauswirtschaftlichen Dienste
- Reinigungs- und textilen Dienstleistungen
- Küchen- und Verpflegungsdienstleistungen
- Hausmeister- und Instandhaltungsdienstleistungen
- Landschaftspflege
- Transport- und Fahrdienstleistungen

EDH-Seniorendienste gGmbH

Aufgrund ihres Zieles, Diakonie als Lebens- und Wesensäußerung der Evangelischen Kirche in Württemberg zu betreiben und ihren Auftrag in Ausübung christlicher Nächstenliebe zu erfüllen, nimmt die Gesellschaft Aufgaben der Altenhilfe wahr (z.B. Seniorenwohnheime, Pflegeheime, betreute Seniorenwohnheime, Pflegedienste). So betreibt sie das Pflegeheim Friedensheim in Calw-Stammheim, das Pflegeheim Gustav-Fischer-Stift in Hildrizhausen, das Stephanus-Stift in Herrenberg-Kuppington, das Pflegeheim Martin-Stift in Gechingen, das Karolinen-Stift in Gültstein sowie das Haus Weitblick in Aidlingen. Ziel des Ambulanten Pflegedienstes ist es, Menschen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen, sodass ihnen eine ihren Lebensbedingungen entsprechende Integration in das gesellschaftliche Umfeld erhalten bleibt bzw. neu ermöglicht wird.

DS Hotel GmbH

Das Hotel am Schlossberg liegt direkt am neuentwickelten Quartier der EDHK. Angehörige von Bewohnern können so in unmittelbarer Nähe übernachten. Auch Menschen mit Einschränkungen sind im Hotel herzlich willkommen. Deshalb ist das Hotel barrierefrei gestaltet und für Rollstuhlfahrer geeignet. Das heißt, dass der Eingang stufenlos ist, die Gästezimmer mit dem Aufzug erreichbar und die Zimmer mit besonders breiten Türen ausgestattet sind. Zudem bieten Dusche/WC genügend Freiraum, Haltegriffe und Duschhocker. Das Waschbecken ist unterfahrbar und der Spiegel in Sitzhöhe angebracht. Ebenso wie alle Kleiderstangen. Außerdem sind die Betten der barrierefreien Zimmer auf Sitzhöhe des Rollstuhls und damit besonders leicht erreichbar.



Es ermöglicht somit auch Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen hier einen Urlaub zu verbringen. Für die Mitglieder der Schwesternschaft ist das Mutterhaus in Herrenberg ihr geistliches Zentrum, wo man zusammenkommt zu Gottesdiensten, Bibeltagen, Diakoniekursen und vielen weiteren Veranstaltungen. Dabei umfasst das Mutterhaus neben der Mutterhauskirche, der Zentralverwaltung und einigen Wohnungen auch die Räumlichkeiten des Hotels. Außerdem werden regelmäßige Fortbildungen, Tagungen und Veranstaltungen in den Räumlichkeiten durchgeführt, wo Teilnehmer Übernachtungsmöglichkeiten im Hotel haben. Vor dem Hintergrund des Nachhaltigkeitsgedankens wurde das Hotel zu einem „Bett+Bike“ Gastbetrieb erweitert. Es bietet für Radfahrer E-Bike-Ladestationen an, Lunchpakete und Tagestouren.

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.

Das Evangelium von Jesus Christus ist Grundlage unseres Arbeitens. So steht in unserem Leitbild: „**Wir achten den Wert und die Würde eines jeden Menschen; seine Einmaligkeit verstehen wir als Gabe Gottes.**“ Hieraus leiten wir vor allem unser diakonisches Handeln ab, weshalb es auch in der Unternehmensstrategie Bestandteil ist. Diese Werte tragen wesentlich zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei und sind grundsätzlich nachhaltig. Übergeordnet gilt hier die Verfolgung des Nachhaltigkeitsziels ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters (siehe oben).

Die **Bewahrung der Schöpfung** (s. Leitbild) ist ebenfalls ein wesentliches Ziel und fordert einen nachhaltigen und effizienten Einsatz von Mitteln. Die Unterstützung der SDGs 14 und 15 ist somit bereits in unserem Leitbild verankert.

Mit der **Quartiersentwicklung** verfolgen wir Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG NR. 11) außerdem friedliche und inklusive Gesellschaften (SDG Nr. 16) sowie ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters (SDG Nr. 3).

Die Unternehmensstrategie wird jährlich überprüft und fortgeschrieben. Dabei stehen die gesellschaftlichen Megatrends demographischer Wandel, Digitalisierung und Klimawandel im Fokus besonderer Aufmerksamkeit. Mit dem Ziel nachhaltiges Handeln noch stärker zu verfolgen, wird das Thema „Nachhaltigkeit“ ab 2024 ein Schwerpunkt sein. Dann soll auch eine 12. Vision erarbeitet werden, die die hohe Bedeutung der „Nachhaltigkeit“ für die EDHK unterstreicht. Die EDHK strebt für 2023 die Zertifizierung nach der ISO 50001 an.

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.

Unsere diakonischen Dienstleistungen beziehen sich auf die Förderung des öffentlichen Gesundheits- und Wohlfahrtswesens. Der Mensch steht demnach im Mittelpunkt unseres Handelns. Hierbei ist eine hohe Qualität für uns Voraussetzung, die es gilt permanent weiterzuentwickeln und entsprechend kontrolliert wird. Die Finanzierung unserer Leistungen erfolgt primär durch die Pflegekassen. Dadurch steht die EDHK in enger Verbindung mit der aktuellen Sozialgesetzgebung und ist maßgeblich von der finanziellen Stabilität der zuständigen Sozialkassen abhängig. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen wesentlich unsere betrieblichen Entscheidungen und strategische Ausrichtung. Unternehmerische Erfolge werden im Sinne der Gemeinnützigkeit wieder in das Unternehmen reinvestiert.

2024 wird die Verantwortung für die operative Umsetzung des Themas Nachhaltigkeit beim Verwaltungsleiter liegen. Er wird ebenfalls für die Weiterentwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich sein sowie deren Ziele. Vor dem Hintergrund wird sich erst in den kommenden Jahren entscheiden, ob und wann wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Dennoch lassen sich bereits folgende positive und negative Auswirkungen identifizieren.

Positive Auswirkungen

Durch unsere Leistungen erbringen wir einen wesentlichen Beitrag zur Gewährleistung eines gesunden Lebens sowie der Förderung des Wohlergehens vor allem älterer Menschen. Darüber hinaus begleiten wir Menschen und ihre Angehörige in der letzten Lebensphase. Mit dem Auf- und Ausbau unserer Quartiere steigern wir ein generationsübergreifendes Zusammenleben und erhöhen damit wesentlich die Lebensqualität aller. Zudem betreiben wir die Familienpflegeschule in Korntal. Die dort ausgebildeten Familienpfleger:innen sorgen dafür, das Leben einer ganzen Familie in Gang zu halten, wenn sie selbst dazu nicht mehr in der Lage ist (z. B. bei Krankheit). Ferner legen wir großen Wert auf die Ausbildung junger Menschen. Die Gemeinschaft zwischen den Schwestern und Brüdern ist uns ein großes Anliegen, da wir den Austausch und das Miteinander als eine wesentliche Grundlage für unsere Arbeit und unser soziales Engagement verstehen.

Negative Auswirkungen

Obwohl unsere Tätigkeiten grundsätzlich positiv zu bewerten sind, stehen wir vor Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit. Aufgrund der oben genannten Finanzierungsstruktur sind unsere Möglichkeiten, in nachhaltige Produkte zu investieren, oft begrenzt, da diese häufig im höheren Preissegment angesiedelt sind.

Daher müssen wir Prioritäten setzen und uns vorwiegend auf kostenneutrale Nachhaltigkeitsmaßnahmen konzentrieren. Dies führt zu einem ständigen Spannungsfeld zwischen ökonomischer Nachhaltigkeit und ökologischer Verantwortung, dass insbesondere die Bereiche Lebensmittelbeschaffung, Textilienauswahl und Energiemanagement betrifft. Trotz dieser Herausforderungen sind wir bestrebt, nachhaltige Lösungen zu finden und umzusetzen, die sowohl unseren finanziellen Rahmenbedingungen als auch unseren ökologischen Zielen gerecht werden. Mit Blick auf den demografischen Wandel stellt die EDHK außerdem vor zwei wesentliche Herausforderungen: Einerseits verschärft sich der Fachkräftemangel durch den bevorstehenden Renteneintritt vieler erfahrener Mitarbeitenden. Andererseits steigt die Zahl der Menschen, die zunächst ambulante Unterstützung und später vollstationäre Pflege benötigen (Babyboomer). Diese Entwicklung erfordert innovative Personalplanung und den Ausbau unserer Pflegekapazitäten.

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.

Basierend auf den vorhergehenden Informationen, haben wir folgende Ziele identifiziert:

- Durch mehr Unterstützende (Spenden und Ehrenamt) im Bereich des Hospizdienstes, werden wir die Anzahl der Begleitungen von Sterbenden und ihren Angehörigen erhöhen (SDG 3 „**Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern**“). Hier hat sich im Vergleich zu dem Jahr 2022 die Anzahl der Begleitenden bis Ende 2023 verdoppelt.
- Aufgrund der Ziele unseres Leitbildes sowie der Notwendigkeit der Reduzierung von Ressourcen, werden wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 in allen Unternehmensteilen einführen. Die Zertifizierung hierfür erfolgte im Herbst 2023. Gleichzeitig sollen im Rahmen der Auditierung sofort, mittel, und langfristige Energiesparmaßnahmen ermittelt werden (SDG 15 „**Landökosysteme schützen**“).
- Zur Reduzierung von Papier wird in einem ersten Schritt die digitale Personalakte eingeführt (SDG 15 „**Landökosysteme schützen**“). Dies erfolgt stufenweise ab Herbst 2023.

Angesichts des demographischen Wandels steht die EDHK vor der Herausforderung, die Mitarbeiterbindung zu stärken und gleichzeitig neue Fachkräfte zu gewinnen. In den kommenden Jahren wird ein erheblicher Teil unserer erfahrenen Belegschaft in den Ruhestand treten. Dies erfordert eine proaktive Personalstrategie, um den wachsenden Fachkräftemangel zu bewältigen. Unsere oberste Priorität ist es daher, eine nachhaltige Personalpolitik zu entwickeln.

Diese zielt darauf ab, einerseits das wertvolle Know-how unserer Mitarbeitenden zu bewahren und andererseits neue, qualifizierte Fachkräfte für die EDHK zu begeistern.

Wir sind uns bewusst, dass der Wettbewerb um Talente in den nächsten Jahren intensiver wird. Daher investieren wir gezielt in Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und in innovative Rekrutierungsstrategien, um die EDHK als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein.

- Um kurzfristige Personalengpässen besser ausgleichen zu können, wird ab Oktober 2023 ein „Jokerdienst“ in einer Einrichtung testweise eingeführt. Diese Testphase ist zunächst bis Mitte 2024 geplant. Hierbei geht es um eine Art „Bereitschaftsdienst“ von Mitarbeitenden, was gleichzeitig eine verlässliche Freizeit der übrigen Kolleg:innen sichert (SDG 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“)
- Vorhandene Immobilien sollen zu bezahlbarem Wohnraum für Mitarbeitenden umgebaut werden (SDG 1 „**Armut in all ihren Formen und überall beenden**“). Die ersten Wohnungen wurden bereits begonnen entsprechend umzubauen. Dieser Prozess wird uns weitere Jahre begleiten, allerdings sind aufgrund der Komplexität aktuelle noch keine konkreten Termine zu benennen.
- Um Sprachbarrieren von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu reduzieren, werden digitale Sprachförderungen angeboten (SDG 10 „**Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern**“).

Verantwortlich für die Ziele sind einzelne Führungskräfte und Stabsstellen der jeweiligen Bereiche. Sie berichten regelmäßig in Vorstandssitzungen über den Grad der Zielerreichung.

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 EDHK hat in der Pflege und Begleitung kranker, alter und behinderter Menschen und ihrer Angehörigen sowie in der Familienpflege ihre Hauptaufgabe. Darüber hinaus nehmen wir auch andere diakonische Aufgaben wahr und führen ein Tagungshotel. Im Wesentlichen erbringen wir unsere Wertschöpfung somit selbst, da das wichtigste Element der Wertschöpfungskette der direkte Dienst an den Menschen ist (ca. 64% der Gesamtleistung sind Personalaufwand). In unseren 15 Einrichtungen helfen wir vor allem Menschen in allen Lebensphasen, die Pflege, medizinische Behandlung, Bildung, Beratung, Seelsorge und professionelle Begleitung brauchen. Deshalb ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden elementar für die Sozialbranche. Um dies zu gewährleisten, werden durch die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Württemberg Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen festgelegt und weiterentwickelt. Des Weiteren sind wir dabei ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit Angeboten zur Gesundheitsförderung aufzubauen.

Ein besonderes Spannungsfeld ergibt sich aus der Rolle im Beruf und der Verantwortung in den Familien unserer Mitarbeitenden.

Deshalb ist uns die nachhaltige Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sehr wichtig und wir haben entsprechende Maßnahmen etabliert. So wurden wir 2023 als Familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und tragen das „Evangelische Gütesiegel Familienorientierung“.

Einen großen Wert legen wir auf die Personalentwicklung. Die Ausbildungsqualität ist in einem trägerweiten Ausbildungskonzept verankert und wird regelmäßig weiterentwickelt. Internen und externen Mitarbeitenden steht ein umfassendes Fortbildungsangebot zur Verfügung. Im Rahmen von jährlichen, standardisierten Mitarbeitergesprächen werden die individuellen Entwicklungsbedarfe, -wünsche und -potenziale, sowie die Personalentwicklungsbedarfe des Unternehmens abgeglichen. Im Bereich der Personalverwaltung wurde mit der Umstellung auf elektronische Aktenführung begonnen, die Umstellung soll bis Ende 2024 abgeschlossen sein. Im nächsten Schritt ist die Einführung eines umfassenden elektronischen Dokumentenmanagements geplant, um Dokumente mit Bewerbenden und Mitarbeitenden weitestgehend auf elektronischem Weg auszutauschen und somit Papier einzusparen und Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. Für die Beschäftigten ist für 2024 die Einführung eines bezuschussten Fahrradleasing-Angebots und im nächsten Schritt eines ÖPNV-Zuschusses geplant.

Die sozialen sowie ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette sind weitreichend. Wesentlich ist dabei sowohl der food als auch non-food Bereich. Um Verwurf zu vermeiden, werden Bestellprozesse und -mengen regelmäßig überprüft und angepasst.

Speisepläne werden nach den Vorlieben der Bewohnerschaft erstellt. Wo möglich, sinnvoll und finanziell leistbar, werden nachhaltige Produkte bestellt und von Einweg- auf Mehrwegprodukte umgestellt. Die Warenkörbe der Lieferanten werden regelmäßigen Abständen auf die Aspekte Preis/Leistung sowie Nachhaltigkeit hin überprüft. Weitere Ressourcen (z.B. Wasser/Strom/Wärme) sind für die Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig.

Darüber hinaus spielt für den Bereich der ambulanten sowie teilstationären Pflege die Mobilität eine wichtige Rolle. Ein Fuhrpark wird hierfür vorgehalten. Es wird angestrebt, diesen sukzessive auf e-Mobilität umzustellen. Neue Fahrzeuge sollten zukünftig als e-Fahrzeug beschafft werden. In unserem ambulanten Pflegedienst ist ein e-Bike vorhanden.

Die EDHK kauft nicht ausschließlich nachhaltige Büromaterialien, da diese Produkte häufig deutlich teurer sind. Dennoch achten wir durch die Überprüfung unserer Zulieferer auf deren Nachhaltigkeit und stellen sicher, dass sie umweltfreundliche Standards einhalten. Zudem arbeiten wir bevorzugt mit zertifizierten Lieferanten zusammen, die nachweislich nachhaltige und ressourcenschonende Produkte anbieten.

Die bestellten Menüs bzw. Einzelkomponenten für das Cook&Chill Verfahren werden in Gastronormbehältern aus recycelfähigen Kunststoff angeliefert und erwärmt. Es wird daran festgehalten, recycelfähige Behälter einzusetzen da diese umweltfreundlicher sind als die momentanen Aluschalen auf dem Markt.

Die Menübestellung wurde teilweise auf Einzelkomponentenbestellung umgestellt um die Bestellung noch genauer durchführen zu können. Die Produkte für die Mittagessenzubereitung werden nahezu regional eingekauft um die Transportwege zu minimieren. Kunden können ihre Mittagessenbestellung digital abgeben. Rechnungen der Lieferanten kommen nicht mehr postalisch, sondern digitalisiert bei uns an. Viele Firmen haben Photovoltaik Anlagen installiert um von fossilen Energieträgern nicht abhängig zu sein um die entsprechenden Autos laden zu können.

Unsere Bäckerlieferanten verarbeiten das Mehl, Eier und Wurstwaren aus der Region bzw. aus ökologischem Anbau aus Baden-Württemberg und teilweise aus Bio-Betrieb und BIOLAND Partner. Zudem arbeiten sie mit dem Verein „Foodsharing“ zusammen, die dafür sorgen, dass auch unsere Retouren nicht in der Biogasanlage landen, sondern auch diese noch verwendet wird.

Im Bereich Reinigung sind die PET Flaschen, in denen Reinigungsmittel enthalten sind, aus 100% recyceltem Material (haushaltsnaher Sammlung der gelben Säcke) hergestellt. Die Reinigungsmittel sind Benutzer/Anwender - und umweltfreundlich hergestellt und einfach zu handhaben.

Die EDHK ist Eigentümerin einer großen Vielzahl von Immobilien, welche alle auch betrieben und genutzt werden. Es handelt sich beispielsweise um Pflegeheime, Verwaltungsbauten, Tagungsräume, Wohnhäuser, aber auch eine Kirche und ein Hotel. Zur Erbringung unserer Dienstleistungen in der Pflege aber auch zum Aufrechterhaltung des Betriebs in den diversen Immobilien werden Ressourcen (Strom, Wasser, Heizung) benötigt.



Die EDHK setzt insgesamt zwei energieeffiziente Blockheizwerke mit einem sehr hohen Wirkungsgrad ein. Dies wird dadurch erreicht, dass die Motorwärme des Verbrennungsmotors für Beheizung der Objekte genutzt wird, während der Motor zur Stromerzeugung dient. Durch diese Technologie wird effektiv CO₂ eingespart. Diese Blockheizkraftwerke wurden durch einen externen Dienstleister eingebaut und werden nun durch diesen betrieben, überwacht und gewartet. An anderen Objekten wird zur Gewinnung der Heizenergie mit umweltfreundlichen Pellets gearbeitet. Eines der Wohngebäude ist bereits heute mit einer zeitgemäßen Photovoltaik-Anlage ausgerüstet. Bereits 2 der Pflegeheime sind energetisch auf dem technisch aktuellen Stand. Bei der großen Anzahl von Immobilieneigentum stehen auch regelmäßig Sanierungs- Renovierungs- oder Umbaumaßnahmen an. Viele Immobilien sind noch unsaniert und sind daher in einem aus energetischer Sicht nicht mehr zeitgemäßen Zustand. Im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen wird stets auf umweltschonende Bauweise und auf eine Reduzierung des Energiebedarfes für den Unterhalt und die Nutzung der Immobilien, beispielsweise durch energetische Sanierung geachtet. Für die Immobilien welche nicht auf technisch aktuellen Stand sind, wird ein Immobilienkonzept erarbeitet, das die Schwachpunkte dieser Objekte aufzeigt und einen Sanierungsfahrplan für die kommenden Jahre darstellt.

Bei der Sanierung der Objekte wird angestrebt sowohl den Umweltschutz, die Wirtschaftlichkeit und die künftige Nutzung ausgewogen zu berücksichtigen. Durch den Sanierungsfahrplan werden auch die Objekte mit dem höchsten Sanierungsbedarf gefiltert und priorisiert. Der Sanierungstau wird sukzessive aufgearbeitet und die Immobilien auf einen zeitgemäßen Stand gebracht.

In den teilweise sehr großen Objekten wird auch mit kleinen Maßnahmen der Energieverbrauch reduziert. So werden beispielsweise in den Zyklen der Unterhaltungsmaßnahmen Leuchtmittel auf Ressourcenschonende LED-Technologie umgestellt. Bei baulichen Maßnahmen werden die Aufträge weitest möglich an örtliche Planungsbüros, Handwerksbetriebe und Zulieferer vergeben. Hierdurch kann durch kurze Wege CO₂ eingespart werden. Weiterhin kann die örtliche Wirtschaft gestärkt und unterstützt werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltiges Handeln ist bei der EDHK Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird durch den gesamten Vorstand unterstützt. Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in der EDHK trägt der Vorstand.

Um das Thema Nachhaltigkeit noch stärker voranzutreiben, wird ab 2024 die Verantwortung für die operative Umsetzung beim Verwaltungsleiter liegen, diese Stelle wurden zu diesem Zweck um 50% aufgestockt. Er wird ebenfalls für die Weiterentwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich sein sowie deren Ziele, er leitet Projekte und koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen.

Die Führungskräfte verantworten spezifische Nachhaltigkeitsziele, wie beispielsweise die Reduzierung von Essensresten.

6. Regeln und Prozesse

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

Grundsätzlich werden, im Rahmen einer Führungskräftekonferenz im Herbst, partizipativ Ziele für das Folgejahr erarbeitet und diese im Anschluss zwischen Unternehmensleitung und Verwaltungsrat abgestimmt. In Einzelgesprächen zwischen Vorstand und Führungskräften werden die Ziele SMART (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert) vereinbart. Diese wiederum konkretisieren die Ziele im Rahmen von Mitarbeitergesprächen mit den ihnen zugeordneten Kolleg:innen.

Die Zielerreichung wird in Tabellen visualisiert und unternehmensweit in halbjährlich stattfindenden Führungsmeetings besprochen. In der Zwischenzeit werden die Ziele bearbeitet und in Maßnahmenpläne heruntergebrochen.

Energiemanagement

Im Jahr 2023 wurde durch den Vorstand ein Projektteam gegründet, mit dem Ziel für die Unternehmensgruppe EDHK ein Energiemanagementsystem einzuführen und die DIN EN ISO 50001:2018 - Zertifizierung zu erhalten.

Die Erkenntnisse und Empfehlungen wurden in einem Management Review bewertet, priorisiert und bearbeitet. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess im Energiemanagement orientiert sich am sogenannten PDCA Zyklus (plan-do-check-act). So werden durch jährliche Audits die Umsetzung geplanter Maßnahmen überprüft und weitere Optimierungen vorgeschlagen.

Prozesse und Strukturen

Bisher gibt es keine standardisierten Prozessabläufe in der EDHK, um die Nachhaltigkeitsstrategie zu verankern. Mit dem neugeschaffenen Aufgabenschwerpunkt „Nachhaltigkeit“ beim Verwaltungsleiter ab 2024 werden entsprechende Prozesse und Strukturen aufgebaut 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.

Umfassende Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit im Bereich der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle werden gegenwärtig im Bereich Energiemanagement genutzt. Dies erfolgt durch regelmäßig stattfindende Energieteamsitzungen zum Umsetzungsgrad von geplanten Maßnahmen, durch Bericht von Verantwortlichen an den Vorstand und vor allem durch jährliche Audits. Die Bewertung erfolgt dabei in erster Linie durch die Überprüfung des Energieverbrauchs auf Basis von Messungen und anderen analysierte Daten. Kennzahlenbasierte Berichte sollen zukünftig mit den Einrichtungsleitungen besprochen und Ziele abgeleitet werden.

Personalmanagement

Im Personalmanagement werden verschiedene Leistungsindikatoren erfasst, darunter die Krankheits- und Teilzeitquote, der Anteil von Frauen in Führungspositionen, die Übernahmequote von Auszubildenden, die Anzahl der Überstunden, der Gesamtanteil befristeter Arbeitsverträge, die Geschlechterverteilung, die Fortbildungsstunden der Mitarbeitenden sowie der Erfüllungsgrad der Schwerbehindertenquote.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Selbstverständnis und Auftrag

Die EDHK ist eine Gemeinschaft von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche, die in der Pflege und Begleitung kranker, alter und behinderter Menschen und ihrer Angehörigen sowie in der Familienpflege ihre Hauptaufgabe sieht. Das Evangelium von Jesus Christus ist Grundlage unseres Lebens und Arbeitens. Diakonie ist für uns Auftrag und Möglichkeit, die Zuwendung Gottes, aus der wir leben, anderen im Alltag und in Krisen- und Grenzsituationen erfahrbar zu machen. Unserem Dienst liegt das christliche Menschenbild zugrunde. Das bedeutet: Wir achten den Wert und die Würde eines jeden Menschen; seine Einmaligkeit verstehen wir als Gabe Gottes.

Unsere gemeinsame Arbeit

Für die gute Zusammenarbeit bei den alltäglichen Aufgaben ist die Wahrnehmung und Achtung jeder und jedes einzelnen mit ihren/seinen unterschiedlichen Gaben und Kenntnissen eine wichtige Voraussetzung. Dadurch entsteht eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens, in der jede und jeder sich angenommen fühlen kann und vorhandene Ängste im Umgang miteinander abgebaut werden.

Herausforderungen für den diakonischen Dienst

Bei der Gestaltung und Führung eigener Einrichtungen achtet die Schwesternschaft darauf, dass moderne Erfordernisse und Möglichkeiten in Verbindung mit Gesichtspunkten christlichen Zusammenlebens und sparsamen Haushaltens beachtet werden. Dabei ist uns auch die Bewahrung und Schonung der Schöpfung wichtig. Aspekte eines modernen Managements und neue Erkenntnisse zur Organisationsentwicklung sollen dazu dienen, Raum zu schaffen für die Förderung menschlicher Kooperation und Kommunikation.

Die Vision der EDHK lautet:

1. Unsere Pflegekompetenzzentren sind DIE Ansprechpartner in unseren Regionen
2. Unsere Arbeitsfelder entwickeln sich professionell in sich und miteinander vernetzt weiter
3. Eigenverantwortlich und gemeinsam zu lernen sind Haltung und Anspruch; eine transparente Zusammenarbeit ist unser Selbstverständnis
4. Wir begeistern uns untereinander und andere
5. Unsere Gemeinschaft ist die Kraftquelle für die tägliche Arbeit
6. Durch sinnvoll eingesetzte Technologie gewinnen wir Zeit für unseren Auftrag
7. Wir sind Anwalt für Pflege, damit sie für alle leistbar ist

8. Wir sind Partner der Politik in Pflegefragen
9. Wir sind eine offene Gemeinschaft mit starken Wurzeln
10. Mit der Gemeinschaft der Schwestern und Brüder bieten wir Weggemeinschaft an
11. Unser christlicher Glaube ist uns Auftrag, Motivation und Stärkung

Um das Thema „Nachhaltigkeit“ in der Vision stärker zu verankern, soll eine entsprechende

12. Vision im Jahr 2024 erarbeitet werden.

Die Entwicklung von Werten ist für das Jahr 2024 geplant.

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.

Die Vergütung erfolgt in der Muttergesellschaft und der diakonischen Tochtergesellschaft nach den „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Württemberg, Buch I“, in den beiden anderen Tochtergesellschaften nach betrieblich vorgegebenen Entgelttabellen mit einheitlichen Eingruppierungsvorgaben. Ein monetäres oder nicht-monetäres Anreizsystem hinsichtlich der Nachhaltigkeitsziele oder sonstiger Zielerreichung ist in beiden Systemen nicht vorgesehen.

Unternehmensziele werden jährlich von Unternehmensleitung und Führungskräften aller Ebenen in Führungskräftekonferenzen entwickelt und anschließend zwischen Unternehmensleitung und Verwaltungsrat abgestimmt und verabschiedet. Die Überwachung erfolgt durch die Führungskräfte, den Vorstand bzw. Geschäftsführung und den Verwaltungsrat.

Auf Ebene der einzelnen Mitarbeitenden werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen individuelle Ziele mit jedem/jeder einzelnen Mitarbeitenden vereinbart. Nachhaltigkeitsaspekte können hier einfließen, sind aktuell jedoch nicht verbindlich vorgesehen. Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt durch die Führungskräfte.

Es wurden für 2024 strategische Unternehmensziele zwischen Unternehmensleitung und Verwaltungsrat verabschiedet, die unter anderem die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements beinhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Führungskräfte der obersten Ebene erhalten ein Festgehalt, Führungskräfte aller nachgeordneten Ebenen eine tarifliche bzw. in den nicht-diakonischen Tochtergesellschaften eine vertragliche Vergütung, siehe oben. Die Vergütung gemäß der „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Württemberg, Buch I“ beinhaltet eine größtenteils arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung über die Zusatzversorgungskasse. Darüber hinaus bieten wir für Mitarbeitende aller Gesellschaften die Möglichkeit einer arbeitnehmerfinanzierten Betrieblichen Altersversorgung an und leisten im Fall der Inanspruchnahme Arbeitgeberzuschüsse, welche 1/3 oberhalb der gesetzlich geforderten Arbeitgeberzuschüsse liegen.

Im Rahmen des „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programms erhalten Mitarbeitende Prämien bei erfolgreicher Anwerbung neuer Mitarbeitenden. Eine von der Zielerreichung abhängige Vergütung wurde bewusst abgeschafft.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person ist 2,33-mal so hoch wie der Median der Jahresgesamtvergütung aller anderen Angestellten. Die Grundlage für diese Berechnung ist die Basis Brutto Personal Kosten (BPK) Oktober 2023, wobei Freiwilligendienstleistende (FSJ) und Auszubildende nicht in die Berechnung einbezogen wurden.

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.

Als EDHK stehen wir in einem regelmäßigen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Diesen führen wir in Form von persönlichen Gesprächen, in eigenen Formaten wie den Werkstatt-Gespräche, Brainstorming-Gespräche, regelmäßige Informationsveranstaltungen, Informationen persönlich oder über Aushänge oder durch verschiedene gedruckte oder digitale Medien (z.B. Magazine, Mitarbeiter-Newsletter, Schwesternbriefe, etc.) Außerdem Formate wie Mitgliederversammlung, Schwestern- und Brüderrat, Quartiersrat und Stadt – fachspezifischer Austausch.

Durch die Teilnahme der Mitarbeitenden an Fachkonferenzen, Symposien und diakonischen Fortbildungen findet darüber hinaus ein Dialog und Aufspüren weiterer Stakeholder statt, aber auch eine Vernetzung mit anderen Trägern, wie DWW (Diakonisches Werk Württemberg), BWKG (Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft e.V.) oder DI (Diakonisches Institut). Durch die verschiedenen Formate haben wir unsere wesentlichen Stakeholder wie folgt identifiziert.

Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen:

1. Mitarbeitende und Schwesternschaft (Pflege- Betreuungskräfte, Hauswirtschaft), Verwaltungspersonal, ehrenamtliche Helfer, MAVen, Verwaltungsrat, Schwester- und Brüderrat, Ehrenamtliche, Mitgliederversammlung.
2. Bewohner und deren Angehörige: Bewohner der Pflegeheime und der Wohngemeinschaft, der Tagespflege, Nutzer der Hospiz- und mobilen Dienste sowie deren Familien, Heimbeirat bzw. -fürsprecher.
3. Auszubildende sowie Schüler der Schule für Familienpflege und deren Angehörige.
4. Gemeinschaft und Gesellschaft: Lokale Gemeinden, kirchliche Gemeinschaften, die breitere Öffentlichkeit, Ärzte, Kirchengemeinden.
5. Partner und Lieferanten: Geschäftspartner, medizinische Dienstleister, Lieferanten, etc.
6. Regierungs- und Aufsichtsbehörden: Lokale und nationale Behörden (Gesundheit, Bau, ...), Kostenträger, Heimaufsicht, Stadt, Medizinischer Dienst.
7. Investoren und Financier: Finanzinstitute, Spender, Sponsoren, Förderer, Freundeskreis, Stiftungen, gemeinnützige Organisationen, Kostenträger.

Dialoge mit den Stakeholdern

Zum Beispiel:

- Regelmäßige Treffen mit Bewohnern und deren Angehörigen, Heimfürsprechern, regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen (hybrid, persönlich, online), Schulversammlungen, regionale Schwesternkonferenzen.
- Mitgliederversammlung
- Regelmäßige Gemeindetreffen (z.B. vor und nach bei Gottesdiensten), organisierte Treffen mit Gemeindemitgliedern, Schwestern und ehrenamtlichen Helfern, Diskussionsrunden
- Umfragen zu bestimmten Themen bei Bewohnern, Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern, um Feedback zu sammeln.
- Themenspezifische Infos an Angehörige und Fokusgruppen zur Vertiefung bestimmter Themen und Herausforderungen.
- Nutzung von Online-Plattformen (z.B. Bewertungsportale), um kontinuierliches Feedback zu ermöglichen und Informationen auszutauschen.
- Veröffentlichen von Berichten, Nachrichten, Neuigkeiten in eigenen Formaten (Info des Vorstandes, Schwesternbrief, ...) und Newslettern, die die Stakeholder über wichtige Entwicklungen informieren.

Klassische Mitarbeiterbefragungen werden bisher noch nicht durchgeführt. Das Thema Nachhaltigkeit wurde bisher kaum in die Befragungen bzw. Umfragen einbezogen. Ist aber für Folgejahre geplant, wenn dieses Thema ausgebaut wird.

Nutzung der Dialogergebnisse

Zum Beispiel:

- Die Ergebnisse aus dem Stakeholder-Dialog werden zum Teil genutzt, um z.B. den Pflegeprozess zu verbessern oder den Umweltauswirkungen zu begegnen.
- Die Ergebnisse aus dem Dialog werden in Berichte oder Artikel integriert und versucht transparent zu kommunizieren, um die Rechenschaftspflicht aber auch das Vertrauen der Stakeholder zu erhöhen.
- Die gewonnenen Erkenntnisse werden zudem in Schulungs- und Fortbildungsprogramme für unsere Mitarbeitenden integriert, um deren Bewusstsein und Kompetenz auf allen Ebenen zu erhöhen.
- Ausarbeitung von Pilotprojekten, wie z.B. die geplante Einführung eines Pflege-Joker-Teams, um eine Entlastung der Mitarbeiter in der Pflege zu erreichen - basierend auf den spezifischen Anliegen und Vorschlägen der Stakeholder.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Die Vereinbarkeit von Familien und Beruf aber auch Gesundheitsförderung werden für die Mitarbeitenden schon seit längerer Zeit von der EDHK umgesetzt (Gütesiegel für familienfreundliches Unternehmen). Den Mitarbeitenden wird u.a. kostenloses Wasser, betriebliches Gesundheitsmanagement oder verschiedene Sozialleistungen, betriebliche Altersversorgung, etc. angeboten.

Die Einführung von Job Bike ist für 2024 geplant.

Das beinhaltet auch die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle, die von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden können, inkl. individueller Homeoffice Zeiten.

Fortbildungsprogramme, insbesondere zur Diakonischen Bildung gehören zum Pflichtprogramm.

Da erst für 2024 die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements geplant ist, gibt es bisher keinen eigenen Prozess, um die Ergebnisse aus den Dialogen mit den Stakeholdern zu validieren.

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.

Soziale Nachhaltigkeit

Eine unserer Unternehmensvisionen lautet: „**Wir sind Anwalt für Pflege, damit sie für alle leistbar ist.**“ Dies bezieht sich nicht nur auf die finanzielle Leistbarkeit durch die pflegebedürftigen Personen und deren Angehörige. Dies bezieht im Wesentlichen auch die Mitarbeitenden mit ein, die die Arbeit tagtäglich tun müssen.

Konzeptionelle Fragen werden im Pflegefachreferat er- und bearbeitet. Das Referat ist eng an den Fachlichen Vorstand gekoppelt.

Kern unserer Tätigkeit ist menschenwürdige Pflege unter Beachtung von Eigenständigkeit und Autonomie des Pflegeempfängers. Dabei ist uns ein achtungsvolles Miteinander unter Mitarbeitenden und zu unseren Pflegeempfängern wichtig. Unser Ziel ist es stellvertretend für die Gesellschaft die Pflege und Begleitung im letzten Lebensabschnitt durchzuführen. Dabei möchten wir verantwortlich mit Ressourcen umgehen (aus unserem Leitbild). So müssen beispielsweise, vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, neue, innovative und zukunftsweisende Lösungen gefunden werden, um mit der knapper werdenden Ressource Personal haushalten zu können:

- Personalmix neu denken: Einführung kompetenzorientierter Personalmix, der stetig weiter evaluiert und angepasst wird.
- Evaluation und Anpassung der Arbeitsablauforganisation.
- Einführung der stationären Tourenplanung. Dadurch Arbeitsorganisation auf Aufgabenebene. Bietet Erleichterung im Bereich des Ausfallmanagements und passgenaues Einspringen, sofern notwendig.
- Stärkung des ambulanten und teilstationären Bereiches. Hohe Personalressourcen im stationären Bereich werden geschont. Pflegenden An- und Zugehörigen gestärkt.



Ökologische Nachhaltigkeit

Die direkten ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen wurden noch nicht strukturiert ermittelt.

Innovationsmanagement

Auch im Bereich Nachhaltigkeit- Die Umsetzung erfolgt nach Prüfung von Mehrwert und unter Beachtung von Belastbarkeit unserer Mitarbeiterschaft top-down durch Vorstand und Fachreferat. Die „Qualtime“ wird monatlich ermittelt und ausgewertet und zeigt auf, dass unsere Fachkräfte Zeit für ihre Vorbehaltstätigkeiten bekommen. Durch „Tourenplanungsvisiten“ konnte die erfolgreiche Umsetzung der kompetenzorientierten Arbeitsablauforganisation überprüft werden. Dadurch konnte gezeigt werden, dass die Mitarbeiter in der Pflege entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Für das Jahr 2024 wird ein weiteres Audit zur Umsetzung der kompetenzorientierten Pflege anvisiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Derzeit findet keine eigene Bewertung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren der Finanzanlagen statt. Wir nutzen stattdessen die Expertise unserer renommierten Handelspartner im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements.

Aktuell ist keine eigene Prüfung nach Umwelt- oder Sozialfaktoren geplant. Der Anteil an Finanzanlagen im Verhältnis zu unserem eigenen sozialen Engagement ist sehr gering.

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.

Der Materialeinsatz ist für die Geschäftstätigkeiten der EDHK nicht so wesentlich wie bei Produktions- und Vertriebsunternehmen. Natürliche Ressourcen werden für verschiedene Zwecke verwendet, darunter Pflege- und Verbrauchsmaterialien, Büromaterialien, Lehr- und Lernmittel, Materialien für Wartung und Reparaturen sowie für Veranstaltungs-, Übernachtungs- und Gastronomieservices. Eine strukturierte Erfassung dieser Materialien erfolgt aktuell nicht.

Mit der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001:2018 im November 2023 weist die EDHK ihr Engagement für Energieeffizienz in allen Phasen ihrer Prozesse nach. Das Zertifikat bestätigt offiziell, dass die Anforderungen des internationalen Standards für Energiemanagementsysteme erfüllt werden. Es dient auch als Nachweis zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben wie beispielsweise das Energieeffizienzgesetz (EnEfG). Der Einsatz von Ressourcen wie Strom, Öl und Pellets ist für alle Tätigkeitsbereiche unabdingbar, und spielt bei der Versorgung der Pflegeheime mit Wärme eine bedeutende Rolle. Energie wird auch für die Warmwasserbereitung, den Betrieb von Lüftungsanlagen, den Betrieb von elektronischen Geräten und Anlagen sowie die Beleuchtung eingesetzt.

Der Einsatz von Trinkwasser umfasst die Versorgung aller Einrichtungen wie Hygiene- und Körperpflegebereiche, Toiletten, wassergebundene Geräte, Küchen, Wäschereien, wasserführende technische Anlagen und die Gartenbewässerung. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 35.245.000 Kubikmeter Trinkwasser verbraucht. Trinkwasser wird für die Gartenbewässerung nur dann verwendet, wenn alternative Versorgungsmöglichkeiten wirtschaftlich nicht sinnvoll oder realisierbar sind.



Im Jahr 2024 planen wir, den Abfall im Bereich der Essensversorgung in unseren Pflegeheimen regelmäßig zu messen und auszuwerten. Diese Ergebnisse werden in Qualitätszirkeln umfassend analysiert, und darauf basierend werden gezielte Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Zur Reduktion des Plastikverbrauchs bei der Verpackung von gereinigter Wäsche werden wir in 2024 nach Alternativen suchen.

Durch das Heizen mit Sonnen-Pellets anstelle von Heizöl hat die Firma Kafa (unsere Wäscherei, in der alle Flachwäsche gewaschen und aufbereitet wird) eine Einsparung von 1.951,1 Tonnen CO₂ erzielt.

In einer Bäckerei, die uns beliefert wird die Abwärme von den Kältemaschinen zur Brauchwassererwärmung genutzt.

Bei der Umstellung von Kunststoffeinwegschalen auf Edelstahlbehälter beim Mittagessen gibt es momentan mehr Nachteile als Vorteile:

- Leergut kommt oftmals nicht zurück → Preissteigerung
- hohe Spülkosten
- mehr Kosten für den Transport, es müssen mehr Fahrzeuge eingesetzt werden, da sich das Gewicht erhöht → mehr Personal, steigende Kosten
- mehr Körbe packen, da sonst die Körbe zu schwer zum Tragen werden
- Edelstahlbehälter sind nicht 100% dicht. Dies ist für den Transport schlecht und bei der Regeneration geht Feuchtigkeit verloren → Produkt verändert sich negativ
- Die Einwegschalen werden über den grünen Punkt vom Landkreis recycelt

Bei der Arbeitswäsche wurde schon 2011 das Niedrigtemperaturwaschverfahren eingeführt. Wärmerückgewinnungstanks sind eingeführt. Hier wird nach dem Waschbaukastensystem gearbeitet, d.h., je nach Verschmutzung der Kleidung wird das abbaubare Waschmittel eingesetzt.

Unser Grossist hat uns zugesagt, dass bis 2026 alle LKW auf Biodiesel umgestellt sein sollten. E-LKW fahren ausschließlich im direkten Umkreis vom Firmensitz Ware aus. Außerdem zählt unser Grossist deutschlandweit zu den ersten 6 Favoriten der Nachhaltigkeit.

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.

Die Verknappung der Energieressourcen, der weltweit steigende Energieverbrauch und der sich abzeichnende Klimawandel sind die Herausforderungen der Energiepolitik der Zukunft. Angesichts dieses Auftrags ist es für die EDHK unabdingbar, ihren Beitrag dazu zu leisten und eine ökologische, wirtschaftliche und sichere Energieversorgung aktiv und nachhaltig zu unterstützen.

Neben der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung mit Energie und Wasser, dem verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Mitarbeitenden und bestmöglichem Service an unseren Kunden stellt die Energie- und Wassereffizienz auch aufgrund des hohen Kostenanteils an unseren Produkten eine weitere Säule in der Unternehmensleitlinie der EDHK dar.

Das Energiemanagement steht im Zentrum unserer aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2023 die DIN EN ISO 50001:2018 eingeführt, um die Standardisierung energierelevanter Prozesse und Analysen innerhalb unseres Unternehmensverbunds zu beschleunigen. Im Dezember 2023 wurde die EDHK erstmals durch die GZQ GmbH zertifiziert. Das nächste jährliche Überwachungsaudit findet im Oktober 2024 statt.

Durch die Einführung der DIN EN ISO 50001:2018 soll unter anderem die Grundlage für eine umfassende Sanierung der Standorte gelegt werden. Da Sanierungen mit großen Investitionen verbunden sind, ist die Entscheidung für die Umsetzung von energetischen Maßnahmen auch eine Frage der Wirtschaftlichkeit.

In einem ersten Schritt wurden nicht kapitalintensive Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz bestehender Anlagen umgesetzt wie z.B. die Anpassung der Heizkurven, nutzungsgerechte Einstellungen der Heizkörper, Lastenmanagement elektrischer Anlagen, usw. Durch das monatliche Energie Monitoring wird der Energieverbrauch kontinuierlich überwacht und Großverbraucher identifiziert.

Als Ausgangsbasis für die langfristige Zielsetzung wird das Jahr 2019 herangezogen, um eine kontinuierliche Reduzierung des Strom- und Wärmeverbrauchs bis zum Jahr 2040 zu erreichen. Das heißt:

- Reduzierung des Kennwertes (kWh (Strom) / Fläche) von 76 kWh/m² auf 10,2 kWh/m² bis zum Jahr 2040 (Basis 2019)
- Reduzierung des Kennwertes (kWh (Wärme) / Fläche) von 105,9 kWh/m² auf 61,4 kWh/m² bis zum Jahr 2040 (Basis 2019)

Die EDHK setzt seit 2014 in neuen Gebäuden Geothermie, Wärmepumpen und Blockheizkraftanlagen, teilweise mit Unterstützung von Solarthermie, ein. In bestehenden Gebäuden werden Gas-, Öl- sowie Pelletheizungen zur Wärmeerzeugung betrieben. Solarthermie zur Erwärmung von Brauchwasser soll in Zukunft zur Heizungsunterstützung weiter ausgebaut werden.

Für den Fuhrpark mit Dienstwagen, Kleintransporter, Aufsitzkehrmaschinen sowie für den Betrieb der Notstromaggregate sind Kraftstoffe notwendig. Im Moment gibt es noch keine Strategie wie in Zukunft mit dieser Ressource umgegangen werden soll.

Die Geschäftstätigkeit der EDHK hat durch den Einsatz von Energie negative Auswirkungen auf das Ökosystem. Durch die Einführung des Energiemanagementsystems wird der Energieverbrauch kontinuierlich überwacht. Durch geeignete Maßnahmen wie energetische Verbesserungen an und in Gebäuden soll der Energieverbrauch in Zukunft schrittweise reduziert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die EDHK erfasst die erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien nicht, da die Hauptaufgabe in der Erbringung von Dienstleistungen in der Pflege liegt.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Kraftstoffverbrauch der EDHK wird durch das Energiemanagementsystem erfasst. Für das Jahr 2023 ergeben sich für nicht erneuerbare Quellen folgende Werte:

Kraftstoff 2023	kWh
Benzin	22.891
Diesel	14.825
Summe	37.716

Für Dienstwagen und Kleintransporter werden Kraftstoffe aus nicht erneuerbaren Quellen (Benzin und Diesel) eingesetzt.

Bei der künftigen Beschaffung von Dienstfahrzeugen sollen überwiegend Fahrzeuge berücksichtigt werden, deren Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen stammt.

Die folgende Tabelle zeigt den Verbrauch für Heizenergie und Strom auf:

Jahr	Wärme in kWh	Strom in kWh
2023	4.307.961	1.761.390

Im Stromverbrauch sind auch die Kälteanlagen in den Küchen und in den IT-Räumen enthalten. Dampfverbrauch fällt aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht an.

In drei Einrichtungen wird Solarthermie genutzt, um nachhaltige Energie zu gewinnen.

Der Energieverbrauch wird nach DIN EN ISO 50001: 2018 erfasst und bewertet. Die Erfassung des Verbrauchs erfolgt auf monatlicher Basis durch Ablesen der Zählerstände und durch Abgleich mit den Rechnungen der Energieversorger. Alle Daten werden in der Software Interwatt erfasst und ausgewertet. Um den Energieverbrauch über die Jahre vergleichbar zu machen, werden die Daten witterungsbereinigt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

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

Die erste Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001:2018 fand im November 2023 statt, daher liegen noch keine Daten zur Energieeinsparung vor.

Die Vorgehensweise zur Ermittlung des Energieverbrauchs sind im Energiemanagementsystem definiert.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Die Wasserentnahme wird bisher noch nicht erhoben, da eine Pflegeeinrichtung
in der Regel kein Wasser entnimmt, im Sinne des Leistungsindikators GRI SRS-
303-3, da sie hauptsächlich auf den täglichen Wasserverbrauch für die
Versorgung der Bewohner und den Betrieb der Einrichtung angewiesen ist,
weshalb die Erfassung dieses Indikators in diesem Kontext nicht erforderlich ist

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

Die Erfassung des angefallenen Abfalls wird bisher noch nicht erhoben.

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.

Als christliche Unternehmensgruppe, das die „**Bewahrung der Schöpfung**“ im Leitbild
festgehalten hat, ist es für uns ein wesentliches Ziel, klimarelevante Emissionen
kontinuierlich zu reduzieren. Die größte Emissionsquelle der EDHK ist der Energieverbrauch
durch Heizenergie. Um diese in den Fokus zu nehmen, haben wir die DIN EN ISO
50001:2018 eingeführt.

Darüber hinaus hat die EDHK verschiedene Maßnahmen ergriffen, um nachhaltig CO₂ und
natürliche Ressourcen zu reduzieren. Hierzu gehörten:

- Einführung von hybriden Meetings
- Einsatz von Diensträder anstelle von Dienstautos, wo möglich
- Reduktion des Papierverbrauchs durch Einführung der digitalen Personalakte und
weniger Papierversand
- Erweiterung des Hotels zum „Bett+Bike-Hotel“
- Zukünftig sollen neuanschaffende Dienstfahrzeuge nach Möglichkeit e-Antrieb
haben
- In 2024 soll das Fahrradleasing sowie ein ÖPNV-Zuschuss für alle Mitarbeitenden
eingeführt werden

Die wesentlichen Emissionsquellen der Immobilien in der Arbeit der EDHK sind die
Heizenergie, Warmwasser und Strom. Der Ermittlung dieser Größen liegen die
Abrechnungen der Energielieferanten zugrunde.



Den größten Anteil der Energiemenge die in der EDHK benötigt wird, wird derzeit mit ca. 55% noch aus fossilen Energieträgern (Heizöl und Erdgas) gewonnen. In diesem Wert stecken auch zwei sehr moderne Blockheizkraftwerke externer Dienstleister. Diese Blockheizkraftwerke besitzen einen sehr hohen Wirkungsgrad und sind ökologisch auf einem aktuellen Stand. Den genauen Energiebedarf dieser beider Anlagen in Bezug auf den Gesamtenergiebedarf kann derzeit noch nicht beziffert werden. Es ist aber anzumerken, dass diese Anlagen die Energiebilanz verbessern.

An zweiter Stelle steht mit 36% der Stromverbrauch. Durch die beiden Blockheizkraftwerke wird auch Strom produziert, welcher dieser Bilanz ebenfalls zu Gute kommt.

An derzeit letzter Stelle steht die Energiegewinnung aus regenerativen Energiequellen, den Holzpellets. Es werden aktuell ca. 8% des Energiebedarfes mit diesem Energieträger gedeckt.

Im Rahmen der Unterhaltungs-, Sanierungs-, und Modernisierungsmaßnahmen in allen Immobilien der EDHK wird der Energiebedarf stets bewertet und zu einer Verbesserung der Nachhaltigkeit herangezogen. Das Immobilienkonzept bewertet im Speziellen auch den energetischen Zustand der Objekte. Es werden sowohl die Heizungsanlagen wie auch die Gebäudehülle z.B. Dach, Außenwänden und Fenstern in diese Bewertung einbezogen und daraus die Sanierungsmaßnahmen entwickelt sowie vorangetrieben. Durch das Immobilienkonzept wird es in der Zukunft die Möglichkeit geben, Bauwerke in ihrem energetischen Zustand zu bewerten und besonders die Immobilien in der Sanierung forcieren, welche negativ aus dieser Bearbeitung auffallen. Dadurch wird es möglich zu einer nachhaltigen Arbeitsabfolge die Objekte zu modernisieren.

Wir werden über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für klimarelevante Emissionen sowie die Nutzung erneuerbarer Energien erst zu einem späteren Zeitpunkt berichten können, da wir zuerst eine Bestandsaufnahme und Analyse unserer aktuellen Emissionen durchführen möchten, um realistische Ziele definieren zu können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten THG Emissionen in Tonnen CO₂ berechnen sich für die einzelnen Energieträger wie folgt:

Energieträger 2023	kWh	Faktor Gramm CO ₂	Tonnen CO ₂	Quelle der Faktoren
Erdgas	3.160.732	240	759	GEG - Einzelnorm
Heizöl	192.703	310	60	GEG - Einzelnorm
Wärme von Wärmepumpe	189.858	150	28	tech for future
KWK Wärme (BHKW)	56.163	180	10	GEG - Einzelnorm
Holzpellets	518.500	360	187	bafa
Nahwärme aus Gas+Pellets	190.006	300	57	GEG - Einzelnorm
Ökostrom	1.761.390	5,3	9	Umweltbundesamt
Summe	6.069.351		1.110	

Die Reduktion der CO₂ Emissionen wird zusätzlich durch den Bezug von Ökostrom unterstützt.

Eine detailliertere Darstellung dieses Leistungsindikators ist uns zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen werden bisher nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Sonstige indirekte THG-Emissionen werden bisher nicht erfasst.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Energiemanagementsystem wurde im Jahr 2023 erstmalig zertifiziert.
Die Erfassung der indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) nach Leistungsindikator GRI SRS-305-2 kann für unsere Pflegeeinrichtungen derzeit nicht erfolgen, da uns die erforderlichen Daten zu unserem Energiebezug und den damit verbundenen Emissionen nicht vorliegen.

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.

Die EDHK ist ausschließlich in Baden-Württemberg tätig. Es gelten die nationalen gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitnehmerrechten und Arbeitnehmerschutz, sowie im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geltenden kirchlichen Regelungen, insbesondere das Arbeitsrechtsregelungsgesetz, die Arbeitsvertragsrichtlinien und das Mitarbeitervertretungsgesetz.

Die EDHK hält alle geltenden Regelungen, Gesetze und Vorgaben zu Arbeitnehmerrechten, sowie die geltenden Schutzbestimmungen zu Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Datenschutz, Hygiene, Brandschutz, Betrieblichem Eingliederungsmanagement ein und unterhält teilweise deutlich über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende interne Vorgaben, die in Dienstvereinbarungen oder im Rahmen des Qualitätsmanagements festgeschrieben sind. Einen besonderen Wert legen wir auf die Beteiligung der Mitarbeitenden. So besteht eine intensive und sehr kooperative Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Personalleitung und Gesamtmitarbeitervertretung, sowie zwischen den einzelnen Dienststellenleitungen und den Mitarbeitervertretungen der einzelnen Dienststellen. Darüber hinaus findet seit 2023 eine regelmäßige, weit über die Vorgaben hinausgehende Beteiligung der Mitarbeitenden durch regelmäßig stattfindende „Werkstattgespräche“ (themenbezogene Austauschforen zwischen Vorstand und interessierten Mitarbeitenden aller Ebenen) statt. Kamingespräche finden dienststellenbezogen auf Leitungsebene statt. Für das Jahr 2024 ist die Überarbeitung und Aktualisierung der bestehenden Dienstvereinbarungen unter Beteiligung von Vorstand, Personalleitung und Gesamtmitarbeitervertretung geplant.

Die wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit sehen wir für die Mitarbeitenden im Wesentlichen in der gesundheitlichen Belastung durch die Arbeit im Schichtdienst mit teilweise schwerst-, hilfs- und pflegebedürftigen Menschen bei gleichzeitig massivem Arbeitskräftemangel in allen Bereichen. Um diesem Risiko zu begegnen, setzen wir uns kontinuierlich für eine möglichst verlässliche Dienstplangestaltung ein und erproben aktuell in einem Pilotprojekt sogenannte „Joker-Dienste“, über die eine planbare Handlungsmöglichkeit für kurzfristige Personalausfälle geschaffen werden soll. Für das Pilotprojekt ist Ende 2024 / Anfang 2025 eine Auswertung geplant, in der Folge wird entschieden, ob eine Übertragung auf andere Einrichtungen des Trägers erfolgt. In unserer DS-Service gGmbH haben wir eine Vergütung für kurzfristiges Einspringen eingeführt, in der Evangelischen Diakoniewesterschaft Herrenberg-Korntal e.V. und der EDH-Seniorendienste gGmbH ist eine vergleichbare Zulage für kurzfristiges Einspringen im Tarif beinhaltet. Im Rahmen einer trägerweiten Arbeitsgruppe entwickeln wir ein Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und nehmen in einer Einrichtung modellhaft am Projekt „PIP – Prävention in der Pflege“ in Zusammenarbeit mit der AOK Baden-Württemberg teil. Das Projekt hat eine geplante Laufzeit bis Herbst 2025 und wird dann ausgewertet. Bereits während der Projektlaufzeit sollen laufend eventuelle Übertragungsmöglichkeiten auf andere Einrichtungen des Trägers reflektiert werden. Zusätzlich steht unseren Mitarbeitenden, sowie unseren Bewohner:innen eine seelsorgerische Beratung zur Verfügung.

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.

In unserem Leitbild ist unter anderem folgendes verankert:

„Wir achten den Wert und die Würde eines jeden Menschen; seine Einmaligkeit verstehen wir als Gabe Gottes; seine Lebensgeschichte wollen wir als Chance von Gott für ihn selbst und für seine Mitmenschen erkennen; wir respektieren seine Freiheit und Eigenständigkeit. Unsere Bereitschaft, die eigene Überzeugung offen zu vertreten, schließt die Achtung vor anderen Überzeugungen ein. Menschen, denen unsere Kultur fremd ist, brauchen unser besonderes Verständnis.“

Vor diesem Hintergrund legen wir besonderen Wert auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, Nationalität oder Behinderung. Wir beschäftigen Mitarbeitende aus rund 40 Nationen und bieten im Rahmen des Recruitings neuen Mitarbeitenden gezielte Beratung und individuelle Unterstützung bei Spracherwerb, Integration und Berufsanerkennung an.

Im Rahmen der Zertifizierung mit dem „Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung“ haben wir auf unterschiedlichsten Ebenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und der beruflichen Tätigkeit in unseren Einrichtungen entwickelt und umgesetzt und planen, dies im Rahmen regelmäßiger Rezertifizierungen weiter zu verstetigen. 2023 fand eine erfolgreiche Rezertifizierung mit dem „Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung“ statt. Die nächste turnusmäßige Rezertifizierung ist für 2026 geplant. Im Rahmen der Rezertifizierung werden die bereits umgesetzten Maßnahmen überprüft und ggf. neue Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit geplant. Darüber hinaus liegen aktuell keine konkreten weiteren Zielsetzungen im Bereich Chancengerechtigkeit vor, da dieser Bereich bereits umfangreich verankert ist.

Konkret zu nennen sind hier unter anderem verschiedenste Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, sofern die Tätigkeit es zulässt, anteilig mobil zu arbeiten, die insbesondere in verwaltenden und leitenden Positionen vielfältig genutzt wird.

In der Vergütung ist die Gleichbehandlung in den beiden diakonischen Gesellschaften durch die durchgängige Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks gegeben. In den anderen Gesellschaften bestehen einheitliche Arbeitsvertragsvorlagen und Entgelttabellen mit klaren Eingruppierungsvorgaben, durch die die Gleichbehandlung sichergestellt ist.

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.

Ziel unseres betrieblichen **Gesundheitsmanagements** ist es, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten. Zielsetzungen (Z), Strategien (S), Maßnahmen (M), Evaluation (E) und Risiken (R):

- Z: Ein Ist-Stand der Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement soll im Jahr 2024 erhoben und in unser QMH (Qualitätsmanagementhandbuch) aufgenommen werden.

- Z: Im Jahr 2025 soll in unserem Unternehmen eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden
- S+M+E: Mit dem von der AOK begleiteten Projekt PIP (Prävention in der Pflege) sammeln wir in einer unserer Pflegeeinrichtungen erste Erfahrungen im Aufbau eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Projektdauer beträgt zwei Jahre (2023 – 2025). Im Rahmen des Projektes wird eine Mitarbeiterin zur „Gesundheitsmanagerin“ qualifiziert.
- M: Eine zentrale AG BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung) trifft sich ca. 3x im Jahr, analysiert den IST-Stand, plant geeignete Maßnahmen, setzt diese um und evaluiert.
- M: Unser jährliches Fortbildungsangebot umfasst stets mehrere Angebote zur Gesundheitsförderung und zur Diakonischen Bildung, darin enthalten Angebote zur Resilienz und Selbstfürsorge.
- R: keine

Digitalisierung

- M: Eine unserer Pflegeeinrichtungen erhält in den Jahren 2023 und 2024 eine externe Begleitung im Hinblick auf die digitale Transformation.
- Z+M: Wir haben unsere Pflegedokumentationssoftware MediFox erfolgreich eingeführt, begleitet von zahlreichen Mitarbeiterschulungen. In jeder Einrichtung haben wir Ansprechpartner und Multiplikatoren für die Software ausgebildet.
- Z + E: Im Jahr 2024 soll eine Evaluation durch ein externes Institut erfolgen.
- Z: Es ist eine Arbeitsgruppe E-Learning gegründet, die überprüft ob und in welchem Rahmen wir E-Learning in unseren Pflegeeinrichtungen etablieren.
- R: Überforderung der Mitarbeitenden durch Zunehmende Digitalisierung. Aus diesem Grund schulen, begleiten und evaluieren wir die digitale Transformation kontinuierlich

Qualifizierung

- M: Jährlich stärken wir alle unsere Mitarbeitenden im diakonischen Denken und Handeln durch eine diakonische Pflichtfortbildung
- Azubis erhalten den Zugang zu unserer diakonischen Kultur durch mehrtägige Diakoniekurse
- R: keines

Jährlich wird ein internes, abwechslungsreiches, auf unsere Unternehmen zugeschnittenes Fortbildungsheft herausgegeben. Mitarbeitende haben die Möglichkeit Feedback zu diesen Fortbildungen zu geben und für das kommende Jahr zusätzliche Themen einzureichen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen



offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie

entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Eine statistische Erfassung der arbeitsbedingten Unfälle und Erkrankungen in dieser Detailtiefe erfolgt bisher nicht. Es gab im Berichtsjahr insgesamt 11 meldepflichtige Arbeitsunfälle und 2 Wegeunfälle, alle von Angestellten.

Die häufigsten arbeits- bzw. unfallbedingten Verletzungen waren orthopädische Verletzungen in Folge von Stürzen.

Es gab keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen.

Arbeitsbedingte Verletzungen/Unfälle wurden 77 im sogenannten Verbandsbuch dokumentiert.

Unfälle und Verletzungen (Verbandsbuchstatistik) werden regelmäßig erfasst und jährlich in der Arbeitssicherheit besprochen. Ein Prozess für den Umgang mit Unfällen und Verletzungen liegt im Handbuch vor.

Die Anzahl der gearbeiteten Stunden aller Angestellten beträgt 830.851.

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

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

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

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

Der Arbeitssicherheit Ausschuss findet 2x jährlich mit folgenden Personengruppen statt: Fachlicher Vorstand, Einrichtungsleitungen, Zentrales Qualitätsmanagement, Fachbereichsleitungen, Technischer Leiter, Hygiene Beauftragte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Hoteldirektion.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen über den gesamten Unternehmensverbund wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst. Ob die Kennzahl künftig erfasst wird, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht fest, da eine Erfassung aktuell unverhältnismäßig aufwändig wäre.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Das Kontrollorgan, in der EDHK (der Verwaltungsrat), besteht aus:

18 % zwischen 30 und 50 Jahre alt
82 % über 50 Jahre alt

56 % weiblich
44 % männlich



Unter den Angestellten (ohne Auszubildende) findet sich folgende Alters- und Geschlechtsverteilung:

13% unter 30 Jahren
38% zwischen 30 und 50 Jahren
49% über 50 Jahren

85% weiblich
15% männlich

Der branchentypisch hohe Frauenanteil spiegelt sich auch in unseren Leitungsfunktionen wieder. Frauen sind unter den Führungskräften aller Ebenen vielfältig vertreten, ebenso ermöglichen wir, ebenfalls auf allen Ebenen, Führung in Teilzeit.

Die Altersverteilung spiegelt einen sehr hohen Anteil Angestellter über 50 Jahren wieder. Die Bemühungen, insbesondere im Recruiting Bereich um junge Nachwuchskräfte, haben deshalb einen hohen Stellenwert. Nicht zuletzt, um die erwarteten Renteneintritte adäquat nachbesetzen zu können.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es liegen keine bekannten Diskriminierungsvorfälle vor.

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.

In der Geschäftstätigkeit der EDHK besteht kein wesentliches Risiko der Menschenrechtsverletzung. Wir beziehen unsere Materialien hauptsächlich aus Deutschland. Wir legen auf eine regionale Beschaffung Wert. Nur in Einzelfällen bestellen wir bei Lieferanten aus dem Ausland. Momentan besitzt die EDHK mangels der erwähnten Gesichtspunkte kein umfassendes Steuerungssystem bezüglich menschenrechtlicher Themen.

Alle Standorte der EDHK befinden sich in Württemberg, sodass ausländische Standorte mit möglicherweise problematischen menschenrechtlichen Bedingungen nicht relevant sind.

Die Kapitalanlagen in der betrieblichen Zusatzversorgung erfolgen überwiegend nach den Richtlinien des „Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der evangelischen Kirche“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die EDHK zeichnet sich durch ihre christlichen Werte und ihre enge Verbundenheit mit der Region aus. Internationale Zulieferer spielen deshalb keine entscheidende Rolle, da die Beschaffung überwiegend regional erfolgt.

Aufgrund der stabilen Menschenrechtslage in Deutschland war es nicht erforderlich, Lieferanten nach Menschenrechtskriterien zu prüfen, und es bestehen keine negativen menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette. Daher gibt es weder eine nennenswerte Zahl noch einen Prozentsatz an Investitionsvereinbarungen und -verträgen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder in Bezug auf Menschenrechte überprüft wurden.

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

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

Alle Standorte der EDHK befinden sich in Württemberg, sodass ausländische Standorte mit möglicherweise problematischen menschenrechtlichen Bedingungen nicht relevant sind.

Die Kapitalanlagen in der betrieblichen Zusatzversorgung erfolgen überwiegend nach den Richtlinien des „Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der evangelischen Kirche“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

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

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

Aus den bereits genannten Gründen (insbesondere der hauptsächlichen Produktion der von uns bezogenen Materialien und Produkte in Deutschland) erfolgt die Bewertung und Auswahl der Lieferanten nicht explizit auf Basis sozialer Kriterien. Zudem wurde bisher kein Zeitpunkt festgelegt, zu dem eine erneute Überprüfung stattfinden soll.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Aus den bereits genannten Gründen (insbesondere der hauptsächlichen Produktion der von uns bezogenen Materialien und Produkte in Deutschland) erfolgt die Bewertung und Auswahl der Lieferanten nicht explizit auf Basis sozialer Kriterien. Zudem wurde bisher kein Zeitpunkt festgelegt, zu dem eine erneute Überprüfung stattfinden soll.

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.

Die EDHK trägt intensiv zum Gemeinwesen in der Region bei. Neben dem Leitbild ist eine unserer Visionen handlungsleitend:

"Unsere Pflegekompetenzzentren sind DIE Ansprechpartner in unseren Regionen"

- Für Hilfesuchende in Sachen Pflege stehen wir als Ansprechpartner bereit. Niemand kommt in Fragen der Pflege an uns vorbei.
- Wir haben ein vielseitiges und bedürfnisorientiertes Angebot und bieten in allen Bereichen der Pflege eine professionelle Beratung und Unterstützung an.
- Wir wagen auch Neues und bauen dabei auf die kreativen Ideen und den breiten Erfahrungsschatz unserer Mitarbeitenden.
- Ein Multiprofessionelles Team steht zur Verfügung (Personalmix).
- Unsere Einrichtungen sind in den Orten bekannt und unübersehbar.

In den Landkreisen Böblingen, Calw und Ludwigsburg stellt die Schwesternschaft eine umfangreiche Pflegeinfrastruktur zur Verfügung von insgesamt 453 stationären Pflegeheimplätzen, 12 Tagespflegeplätzen (ab 2024 30 Plätze), einem ambulanten Hospizdienst und einem ambulanten Pflegedienst. In den Pflegeheimen wird ein regelmäßiger Mittagstisch angeboten, der alle Bürger, v.a. die Älteren einlädt.

Am Hauptstandort in Herrenberg unterhält die Schwesternschaft außerdem die Mutterhauskirche mit einem umfassenden geistlichen und kulturellen Angebot.

Bei der Planung des neuen Quartiers in Herrenberg werden zahlreiche Akteure einbezogen, um das Quartier zukunftsfähig und bürgernah zu gestalten.

- Aufbruch Quartier: Einbezug Kommune, Kirchen, Vereine, weitere Akteure aus der Sozialbranche, z.B. GWW
- Aufbau von Nachbarschaftsnetzwerken
- Informationsveranstaltungen
- Gemeinsame Projekte mit den Kommunen, z.B. „Quartiersimpulse“

Im Quartier wurde ein Bewegungsparcour errichtet mit Sportgeräten zur Förderung des Gleichgewichtssinns und Stärkung der Muskulatur sowie einer Musiksäule, der bspw. zur Begegnung von Jung und Alt aus dem ganzen Stadtteil einlädt. Es wurde nördlich der Neubauten ein Park eingerichtet, in dem sich dieser befindet. Dieser ist öffentlich zugänglich.

Die Schwesternschaft hat im Jahr 2023 insgesamt 309 ehrenamtliche Mitarbeitende, die sich in verschiedenste Bereiche einbringen. Jährlich findet die große zentrale Ehrenamtsfeier mit festlichen Essen und Rahmenprogramm statt, um das Engagement zu würdigen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der Umsatzerlöse betrug im Jahr 2023, 38.693.556 Mio. €.

Davon sind als wirtschaftliche Werte „ausgeschüttet“ worden:

37.511.155,89 Mio. €.

Der beibehaltene wirtschaftliche Wert beträgt: 1.182.400,11 Mio. €.

Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert wird auf Grundlage des Konzernabschlusses 2023 angegeben, wobei die Gesamtleistung 37.400.040 Mio. € beträgt. Die Angabe erfolgt auf Konzernebene.

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.

Die politische Einflussnahme erfolgt durch Stellungnahmen bei Anhörungen, schriftliche Stellungnahmen und/ oder durch den direkten Austausch mit relevanten politischen Mandatsträgern aus der Region und in den Ministerien. In Einzelfällen wird das Anliegen auch an die Medien herangetragen, in der Regel durch Pressemitteilungen und Pressegespräche.

Eine der Visionen der EDHK drückt unsere Haltung und das Ziel aus:

"Wir sind Partner der Politik in Pflegefragen"

- Wir melden uns zu Wort, damit Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einer situationsbezogenen und bedürfnisorientierten Pflege gerecht zu werden (Personalschlüssel und Fachkraftquote).
- Dies gilt auch für pflegende Angehörige. Sie brauchen Unterstützung und Begleitung.
- Wir fördern lokale Partnerschaften und fördern somit die Vernetzung untereinander.
- Pflege muss für Betroffene finanzierbar sein. Wir machen uns u.a. stark für eine Reform der Pflegeversicherung hin zu einer echten Teilkaskoversicherung.

Wir suchen den regelmäßigen Kontakt mit der lokalen Politik. Über unsere Verbände machen wir uns stark in der Landes- und Bundespolitik.

Es gibt keine Zuwendungen zugunsten politischer Parteien, Politikern, politische Ausschüsse oder einer sonstigen politischen Einrichtung.

In folgenden Verbänden ist EDHK Mitglied:

- Diakonisches Werk Württemberg
- BWKG Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft e.V.
- DEHOGA - Deutschen Hotel- und Gaststättenverband
- WEFA - Württembergischer Evangelischer Fachverband für Altenhilfe
- Landesverband für Diakonie-Sozialstationen in Württemberg
- Zehlendorfer Verband für Ev. Diakonie, Berlin-Zehlendorf
- DIAKONIA Weltbund
- Ev. Schulwerk für Baden und Württemberg

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Politische Spenden lagen im Jahr 2023 nicht vor und sind generell auch nicht angedacht.

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.

Der Verwaltungsrat, der Vorstand und die Führungskräfte der EDHK setzen sich für eine nachhaltige Unternehmensführung ein, die sich an christlichen Werten orientiert. Sie betrachten Transparenz sowie eine effiziente Zusammenarbeit der EDHK-Organe als zentrale Elemente einer guten Unternehmensleitung. So gibt es Richtlinien zur Annahme von Geschenken und auch Spenden von abhängigen Personen sowie Bewohnern.

Dadurch wird gewährleistet, dass:

- Spenden korrekt gebucht werden,
- das Verbot der Leistungsannahme beachtet wird,
- Spendeneinnahmen und -ausgaben jederzeit einsehbar sind
- die Verwendung der Spenden zeitnah und dem Spendenzweck entsprechend sichergestellt wird.

Ferner gibt es folgende Richtlinien: „Beschaffung und Lagerung“, „Anordnungsbefugnisse“ sowie „Zeichnungsberechtigungen“.

Die Richtlinie zur „Beschaffung und Lagerung“ sowie die „Anordnungsbefugnisse“ haben den Zweck, die Verantwortlichkeiten und Abläufe für die Beschaffung sämtlicher Betriebsmittel und Dienstleistungen transparent zu machen und zu regeln. Ziel ist dabei Produkte und Dienstleistungen zu beschaffen, die einen optimalen Mix der Aspekte Qualität, Umweltbelastung, Nachhaltigkeit, Kostengünstigkeit und Liefertermin darstellen.

Sollten bei der Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten zwei gleiche Angebote vorliegen, wird die energetische Leistung als ein Faktor in die Entscheidung einfließen. Ziel ist weiterhin, die Einhaltung vereinbarter Budgets und Wirtschaftspläne an verantwortliche Personen zu binden. Wir arbeiten mit dem 4 Augen Prinzip.

Compliance

Compliance wird intern von einem Mitarbeitenden des Zentralen Qualitätsmanagement sowie einem stellvertretenden Mitarbeitenden des Qualitätsmanagements betreut. Ein Prozess hierzu liegt im Qualitätsmanagementhandbuch vor. Interne und externe können sich persönlich, telefonisch bzw. per Mail melden. Die Meldung wird vorerst intern bearbeitet, falls Bedarf besteht kann Unterstützung von Völker und Partner eingeholt werden. Einmal im Jahr wird im Vorstand über die aktuellen Fälle berichtet. Außerdem werden Führungskräfte regelmäßig in den Konferenzen sensibilisiert. Neue Mitarbeitende werden am Einführungstag informiert und alle anderen Mitarbeitenden im Rahmen der Pflichtschulungen regelmäßig darauf aufmerksam gemacht.

Datenschutz

Beauftragte für den Datenschutz ist ebenfalls eine Mitarbeitende aus dem Qualitätsmanagement. Sie hat die Grundausbildung und ist im Unternehmen für den Datenschutz zuständig. Sie nimmt am regelmäßigen Erfahrungsaustausch teil und bietet 2x jährlich Fortbildungen an. Alle neu eingestellten Mitarbeitenden werden über den Datenschutz informiert.

Im Qualitätsmanagementhandbuch sind umfangreiche Informationen über den Datenschutz enthalten. Alle Mitarbeitende haben Zugriff und können sich im Qualitätsmanagementhandbuch auf dem Laufenden halten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die EDHK betreibt alle ihre Standorte in der Nähe von Stuttgart. Da für die EDHK kein erhebliches Korruptionsrisiko besteht, wurden ihre Betriebsstätten bisher nicht auf Korruptionsrisiken überprüft. Aufgrund dieses geringen Risikos wurden auch keine spezifischen Ziele in diesem Bereich festgelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Aufgrund des geringen Risikos der Korruption in der EDHK, werden diesbezüglich keine Daten erhoben. Es sind bislang auch keine Korruptionsfälle bekannt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Jahr 2023 wurden weder Bußgelder noch nicht monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.