



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

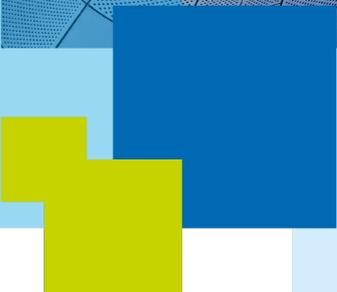
Kontakt

Diakonisches Werk Württemberg

Sabrina Thillmann

Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Deutschland

07111656469
thillmann.s@diakonie-
wuerttemberg.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: 2022, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Das Diakonische Werk Württemberg ist ein Dachverband für ca. 1.400 Einrichtungen und Dienste. Insgesamt werden über die Diakonie Württemberg über 270.000 Menschen in Beratungsstellen oder in Einrichtungen, in denen sie leben, betreut. Es sind Kinder, Jugendliche und Familien, Menschen mit Behinderungen, alte und pflegebedürftige Menschen, Arbeitslose, Wohnungslose, Überschuldete und andere Arme, Suchtkranke, Migranten und Flüchtlinge sowie Mädchen und Frauen in Not. Über 50.000 Menschen sind hauptamtlich in der württembergischen Diakonie beschäftigt, rund 35.000 Bürgerinnen und Bürger engagieren sich ehrenamtlich.

Die Landesgeschäftsstelle hat die Aufgabe die Mitglieder bei ihrer Arbeit durch Rechtsberatung, Fortbildungen und andere Hilfsmaßnahmen zu unterstützen. Durch diesen Service werden die Fachlichkeit der diakonischen Arbeit sowie die finanziellen Rahmenbedingungen gefördert und gesichert. Das Diakonische Werk Württemberg übernimmt zudem zentrale kirchliche Aufgaben wie die Beratung von Flüchtlingen.

Die Landesgeschäftsstelle mit ihren etwa 300 Beschäftigten vertritt und koordiniert die Arbeit der Diakonie auf Landesebene. Sie ist Mitglied in der Liga der freien Wohlfahrtspflege. Außerdem bietet das Werk für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein umfassendes Fortbildungsprogramm an.

Die Mitglieder des Verbandes sind eigenständige Träger, sodass die Nachhaltigkeitsbestrebungen des Verbandes eine Breitenwirkung für die Mitglieder erzielen und diese in ihren Bestrebungen unterstützen sollen. Ein Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird seitens des Diakonischen Werks Württemberg nur für den Standort der Landesgeschäftsstelle in Stuttgart betrieben und vorbereitet. Die Mitglieder betreiben eigenständig teils sehr umfangreiche Nachhaltigkeitsmanagementsysteme.

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 Diakonische Werk Württemberg hat Nachhaltigkeit in unterschiedlichen strategischen Dokumenten verankert. Zentrales Dokument hierfür sind die Schöpfungsleitlinien. Die Schöpfungsleitlinien beschreiben die Umweltpolitik des Diakonischen Werks Württemberg. Hier wurden sechs Bereiche definiert, die für das Nachhaltigkeitsmanagement der Landesgeschäftsstelle maßgeblich sind. Diese Bereiche sind wie folgt definiert

- **Reduzierung der Umweltwirkung und der Ressourcennutzung**

Das Umweltprogramm soll bei der Reduzierung von Umweltwirkung und Ressourcennutzung helfen. Die Einhaltung der Umweltgesetze und bindende Verpflichtungen gilt für uns als Mindeststandard.

- **Energie und Mobilität**

Der Verbrauch von natürlichen Ressourcen soll reduziert werden. Die Mobilität unserer Mitarbeiter und Gäste und die Gebäude- und Flächennutzung wollen wir nachhaltiger gestalten.

- **Verpflegung und Beschaffung**

Unseren Mitarbeitenden und Gästen wollen wir eine regionale, biologische und fair gehandelte Verpflegung anbieten. Bei der Beschaffung von Lebensmitteln, Materialien und Dienstleistungen wollen wir regionale und Umweltbewusste Erzeuger, Produzenten, Händler, Tagungshäuser und Bildungseinrichtungen bevorzugen.

- **Abfall**

Unser Abfallkonzept sieht eine Abfallvermeidung vor, indem wir wieder und weiter verwendbare Produkte einkaufen. Erst danach folgen die Abfallverwertung und Abfallbeseitigung.

- **Finanzen**

Für unsere Kapitalanlagen haben wir eine verbindliche Anlagerichtlinie entwickelt und soe nach nachhaltigen Aspekten ausgerichtet. Bei Anlagen

sollen ökologische, ethische und soziale Aspekte unter Beachtung der Risikoklassen Berücksichtigung finden.

• **Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit**

Durch regelmäßige Information soll unseren Mitarbeitenden, Gästen und anderen Akteuren Umweltwissen vermittelt werden. Damit wollen wir das Umweltbewusstsein und die Verantwortung für die Umwelt fördern, um ein umweltschonenderes Verhalten zu erreichen.

In der mehrjährigen strategischen Ausrichtung des Verbandes, die bis Ende 2023 Anwendung findet, wurde Nachhaltigkeit zum Zeitpunkt des Berichtsjahres (2022) noch nicht berücksichtigt. Im Überarbeitungsprozess für die neue strategische Ausrichtung ab 2024 ist die Thematik jedoch zentral. In der jährlichen strategischen Planung 2022 wurde die bis dato geltende strategische Ausrichtung allerdings um den folgenden Aspekt ergänzt: „Wir gestalten diakonisches Handeln nachhaltig, global und lokal.“

Unter diesem Ziel wurden dann einzelne Unterziele als strategisch wichtig und für das Jahr 2022 handlungsweisend definiert. Dazu gehörten beispielsweise:

- Das Diakonische Werk Württemberg positioniert sich zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Nachhaltigkeit wird proaktiv in allen Prozessen der Landesgeschäftsstelle berücksichtigt. Die Mitglieder und diakonischen Partner werden bei der Umsetzung ihrer Prozesse unterstützt.
- Fachtage und andere Formate zu Nachhaltigkeit werden durchgeführt (u.a. zu Taxonomie von Immobilien und nachhaltige Geldanlagen).
- Beteiligung im Arbeitskreis kirchlicher Investoren an Projekten zur Förderung ethisch-nachhaltiger Geldanlagen im Bereich der evangelischen Kirche und Diakonie.

Bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich das Diakonische Werk Württemberg im Bereich "Umwelt" auf die Standards nach EMAS. Im Jahr 2022 wurde das Diakonische Werk Württemberg hier erstmals zertifiziert. In diesem Zuge wurde auch ein Umweltprogramm mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet.

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.

Im Rahmen der EMAS Auditierung wurden bereits wesentliche Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken mit Blick auf das

Umweltmanagementsystem im Diakonischen Werk Württemberg ins Auge gefasst.

Das Diakonische Werk Württemberg hat externe und interne Themen ermittelt, die für sie relevant sind und die sich auf die beabsichtigten Ergebnisse ihres Umweltmanagementsystems auswirken können. Die folgenden Themenbereiche wurden in den Blick genommen:

- Klima, Luftqualität, Wasserqualität, Bodennutzung, Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen und Biodiversität
- externe kulturelle, soziale, politische, gesetzliche, behördliche, finanzielle, technologische, wirtschaftliche, natürliche und wettbewerbliche Umstände – ob international, national, regional oder lokal
- interne Merkmale oder Bedingungen des Diakonischen Werks Württemberg, wie z.B. Tätigkeiten, Dienstleistungen, strategische Ausrichtung, Kultur und Fähigkeiten (d.h. Personen, Wissen, Prozesse, Systeme)

Die Auswertung **der externen Themen** ergaben das folgende Ergebnis:

- **Voranschreitender Klimawandel (Starkregenereignisse und Hitzeperioden)** - Bedeutung: hoch
Risiken: Überschwemmung der Gebäude, Kosten für Klimatisierung
- **Energiepreissteigerungen** - Bedeutung: hoch
Risiken: Steigende Betriebskosten bei gleichbleibenden Einnahmen
Chancen: Anlass Energie zu sparen und MitarbeiterInnen zu sensibilisieren

Die Auswertung **der internen Themen** ergaben das folgende Ergebnis:

- **Öffentliche Wahrnehmung**, inwieweit sich das Diakonische Werk Württemberg mit Umweltthemen beschäftigt bzw. Nachhaltigkeit umsetzt - Bedeutung: hoch
Chancen: Stärkung der eigenen Position und Glaubwürdigkeit gegenüber Dritten
- **Öffentliche Verkehrsanbindung** des Diakonischen Werks Württemberg führt zu ggf. Benutzung (Nichtbenutzung) von öffentlichem Nahverkehr - Bedeutung: mittel
Risiken: Fahrverbot für ausgewählte PKWs
Chancen: Ausbau des ÖPNV und verstärkte Nutzung durch MitarbeiterInnen
- **Öffentliche Förderung** von Umweltmaßnahmen - Bedeutung: gering
Risiken: Sanierungen können nicht durchgeführt werden
- **Finanzielle Beschränkungen** durch den Haushalt
Risiken: Sanierung können nicht durchgeführt werden - Bedeutung: hoch
- **Gebäudebetrieb** - Bedeutung: hoch / mittel
Risiken: Höhere Kosten für Gebäudebetrieb durch Schwierigkeiten bei energetischen Sanierung sowie Verschlechterung der Umweltleistung
- **Vorhandenes Wissen** im Diakonischen Werk Württemberg, Bedeutung:

mittel

Risiken: Überlastung der MitarbeiterInnen durch Abnahme der Motivation in Bezug auf Umweltthemen

Chancen: Kosteneinsparungen durch hohes Umweltbewusstsein der MitarbeiterInnen und verbessertes Betriebsklima sowie Steigerung der Motivation

Im Zuge des Überarbeitungsprozesses der strategischen Ausrichtung wurde eine Abfrage ausgewählter Stakeholder durchgeführt. So wurden die Mitarbeitenden der Landesgeschäftsstelle, verschiedene Verbandsgremien (Präsidium, Verbandsrat, Leitungskonferenz, Mitgliederversammlung) sowie unterschiedliche Zielgruppen in den Mitgliedseinrichtungen (Führungskräfte, Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten) zur strategischen Ausrichtung ab 2024 befragt. Dabei wurde auch analysiert, welchen Stellenwert die Mitarbeitenden dem Thema „Klimaneutralität“ und „Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation“ beimessen. Als zusätzliche externe Perspektive wurde außerdem ein Dialogformat mit Landtagsabgeordneten sowie Vertretungen der Kommune und der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse haben gezeigt, dass das Thema „Klimaneutralität“ bei Mitarbeitenden einen relativ hohen Stellenwert haben – bei Führungskräften nimmt die Relevanz etwas ab. Bei Stakeholdern aus Politik und Gesellschaft wurde das Thema bisher nicht als zentral für die Aufgaben des Verbandes identifiziert.

An dieser Stelle gibt es deutliche Limitationen:

- Die Wesentlichkeitsanalyse ist bisher nur auf Umweltaspekte begrenzt und zieht bisher noch keine Nachhaltigkeitsaspekte mit ein.
- Eine Stakeholder-Analyse ist bisher nicht in dem gebotenen Umfang mit Blick auf Nachhaltigkeit durchgeführt worden und noch nicht alle relevanten Stakeholder wurden identifiziert und befragt.
- Bisher wurde keine CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Daher ist im Jahr 2024 eine umfangreichere Wesentlichkeitsanalyse geplant, um die Nachhaltigkeitsbestrebungen stärker auf die besonders relevanten Aspekte auszurichten.

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.

Die konkreten operativen Ziele im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements sind im Diakonischen Werk Württemberg in unserem Umweltprogramm hinterlegt. Diese wurden im Mai 2022 vom Vorstand verabschiedet und gelten bis Ende 2024.

Das Umweltprogramm ist unterteilt nach den verschiedenen Themenbereich und legt klare Zuständigkeiten fest. Ziele sind beispielsweise die folgenden:

Ziel: Reduzierung des Stromverbrauchs um 2% pro Mitarbeitenden bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Schulung für Mitarbeitende, Einführung von Zeitschaltuhren und/oder Master-Slave-Steckerleisten bei der Sanierung des Weckherlin Hauses, Bewegungsmelder für Beleuchtung bei der Sanierung des Weckherlin-Hauses, Reduzierung überflüssiger Lampen im Weckherlin-Haus

Ziel: Umstellung auf E-Fahrzeuge als Dienstwagen

Maßnahme: Erstellung von Kriterien für Neuanschaffung von Dienstwagen

Ziel: Ausbau der E-Mobilität

Maßnahme: Einrichtung einer E-Ladesäule für Gäste und Dienstfahrzeuge des Diakonischen Werks im Zuge der Sanierung des Weckherlin-Hauses, Anschaffung von E-Dienstfahrrädern

Ziel: Verringerung des Anteils am Restmüll um 30% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Regelmäßige Überprüfung der Restabfallcontainer, Verbesserung der Sortierung des Restmülls, Mülltrennung in der Cafeteria, Schulung der Mitarbeitenden

Ziel: Kompensation von Treibhausgasemissionen

Maßnahme: Ausgleichszahlungen für innerdeutsche Flugreisen (Beschluss durch den Vorstand)

Unser Umweltprogramm ist auf [der Webseite](#) vollständig einsehbar. Die Ziele sind unterteilt in die Bereiche Stromverbrauch, Beschaffung von Büromaterialien und Give-aways, Reinigung, Mobilität, Abfall, Heizenergieverbrauch, Klimaschutz, Umweltbildung, Biodiversität, Bewirtung / Catering und Wasserverbrauch. Sie werden im Kriterium 12 nochmals ausführlicher dargelegt.

Mit besonderer Priorität werden die Ziele bearbeitet, die im Umweltprogramm nach EMAS festgelegt sind. Dies resultiert daraus, dass im Bereich Umwelt derzeit der größte Hebel gesehen wird.

Diese Ziele werden vom Umwielteam der Landesgeschäftsstelle, federführend durch die Umweltbeauftragte, kontinuierlich bearbeitet und deren Einhaltung nachverfolgt. Diese haken bei den verantwortlichen Stellen nach und verweisen auf die Frist, die im Umweltprogramm zur Einhaltung gesetzt ist.

Als Landesverband der Diakonie Deutschland schließt sich das Diakonische

Werk Württemberg außerdem dem Ziel der Klimaneutralität bis 2035 an. Eine Operationalisierung dieses Zieles ist noch nicht erfolgt.

Darüber hinaus richtet sich die Arbeit der Landesgeschäftsstelle nach den Sustainable Development Goals, den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen, aus. Diese stehen insbesondere bei der Arbeit der Landesstelle von Brot für die Welt, die Teil der Landesgeschäftsstelle ist, im Mittelpunkt. Im Rahmen von Bildungsarbeit und Projekten zeigt für Brot für die Welt auf, was vor Ort für eine gerechte und nachhaltige Welt getan werden kann. Dies zeigt sich auch durch die Auszeichnungen "Faire Gemeinde" und "Faire Einrichtung", die durch die Landesstelle koordiniert und verliehen werden. Auch die Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werks Württemberg ist als "Faire Einrichtung" ausgezeichnet.

Die Jahresziele, die auf Basis der strategischen Ausrichtung erstellt werden, beinhalten außerdem weitere Ziele, die sich einer Stärkung der Nachhaltigkeit im Verband widmen (siehe Kriterium 2). Die Einhaltung dieser Ziele wird durch den Vorstand sowie die Aufsichtsorgane (Präsidium und Verbandsrat) überprüft.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Das Diakonische Werk Württemberg ist Landesgeschäftsstelle für den Verband der Diakonie in Württemberg und betreibt keine eigenen Einrichtungen und Dienste.

Die Wertschöpfungskette des Diakonischen Werks Württemberg bezieht sich daher auf zwei Verwaltungsgebäude und umfasst die Beschaffung von Büromaterialien, die Verpflegung durch die Cafeteria, den (kleinen) Fuhrpark, die Unterhaltung unserer Immobilien sowie die IT-Infrastruktur. Die Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien in der Wertschöpfungskette ist für uns im Bereich der Beschaffung, Bereitstellung, Entsorgung und Unterhaltung möglich.

Nachhaltigkeitskriterien in der **Beschaffung von Büromaterialien** werden überprüft, indem auf einen nachhaltigen Anbieter (MEMO) umgestellt wurde. Für deren Entsorgung gibt es ein Abfallkonzept.

Die **Beschaffung in der Cafeteria** wird zunehmend auf nachhaltige Anbieter umgestellt, sodass Kaffee, Tee, Kekse und einige Schokoladen-Artikel bereits

vom Fair-Trade-Unternehmen GEPA bezogen werden. Backwaren und Getränke werden von regionalen Erzeugern gekauft. Produkte aus biologischer Landwirtschaft werden bisher nicht eingekauft. In der Beschaffung von Lebensmitteln sehen wir soziale und ökologische Risiken in der Wertschöpfungskette, denen wir durch einen zunehmenden Anteil an fair gehandelten Lebensmitteln begegnen möchten. Soziale und ökologische Risiken sehen wir hier außerdem in der hohen Anzahl an Veranstaltungen in unserer Landesgeschäftsstelle und damit einhergehend oftmals eine Verpflegung durch externe Caterer. Um diese Risiken zunehmend minimieren zu können, wird derzeit ein nachhaltiges Veranstaltungskonzept erarbeitet das zum Berichtsjahr 2024 vorliegen wird.

Für den **kleinen Fuhrpark** gibt es einen Vorstandsbeschluss, der bei Neuanschaffung von Dienstwägen E-Fahrzeuge vorsieht. Den ökologischen Risiken, die durch eine hohe Mobilität durch nicht-elektrifizierte Fahrzeuge entstehen kann, wirken wir damit entgegen - zumal der Fuhrpark mit 4 Wägen relativ klein ist.

Die Wertschöpfungskette im Bereich der zwei **Immobilien der Diakonie Württemberg** sowie die **IT-Infrastruktur** wird derzeit nicht systematisch erfasst. Hier sehen wir ökologische Risiken, die wir perspektivisch betrachten möchten und voraussichtlich im Berichtsjahr 2025 mehr Aussagen dazu machen können.

Im Rahmen des EMAS-Prozesses wurden mit verschiedenen Zulieferern und Dienstleistern, beispielsweise der Reinigungsfirma, Gespräche geführt über die stärker nachhaltige Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen. So werden beispielsweise die Verwendung der Reinigungsmittel sowie deren Dosierung abgefragt und gemeinsam weiterentwickelt.

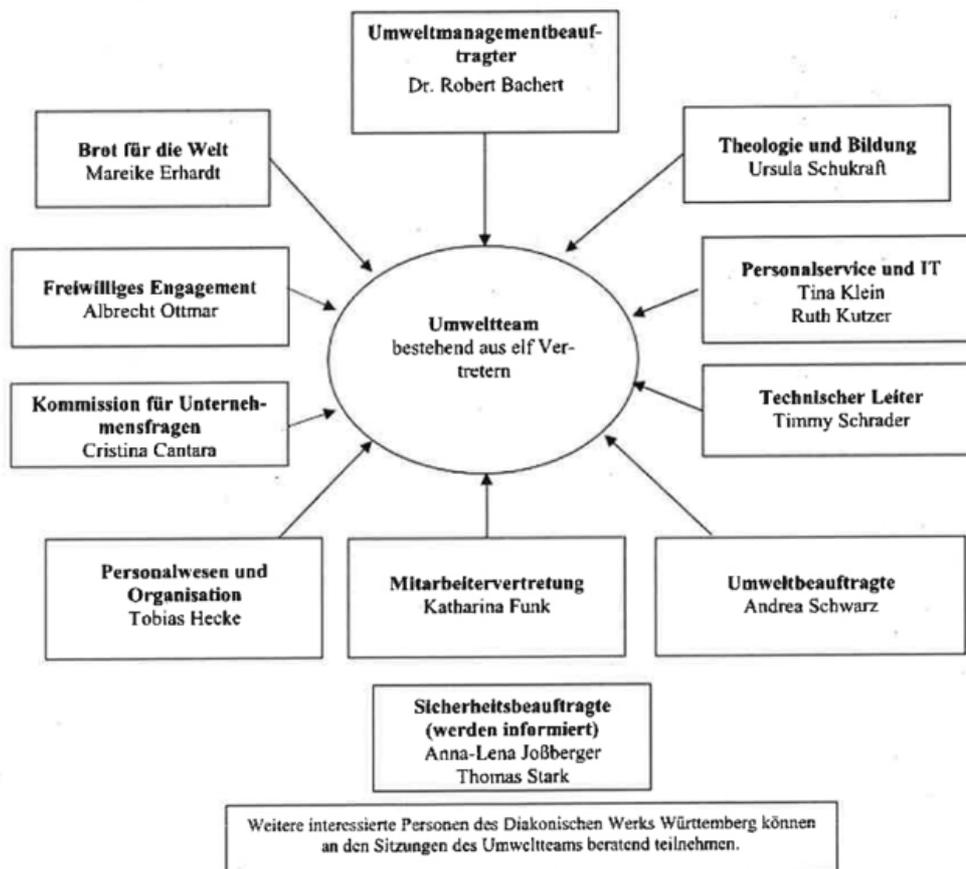
Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die Einhaltung des Umweltmanagements ist federführend die Umweltbeauftragte sowie der Umweltmanagementbeauftragte (Finanzvorstand) verantwortlich. Damit ist die Überprüfung auf oberster Ebene verortet.

In der operativen Umsetzung koordiniert die Umweltbeauftragte die Einhaltung und wird dabei vom Umweltteam unterstützt, das wie folgt zusammengesetzt ist:



Mitarbeitende können sich über das Umweltteam außerdem jederzeit an der Weiterentwicklung beteiligen.

Für die Schnittstelle der verbandlichen Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit und den Prozessen innerhalb der Landesgeschäftsstelle ist die Referentin Nachhaltigkeit außerdem Teil des Umweltteams und unterstützt die

Umweltbeauftragte in der Umsetzung. Sie ist außerdem für die nachhaltige Ausrichtung des Gesamtverbandes inklusive der Landesgeschäftsstelle verantwortlich, auch über den Umweltaspekt nach EMAS hinaus.

6. Regeln und Prozesse

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

Im operativen Prozess wird die Nachhaltigkeitsstrategie durch verschiedene Richtlinien und Vorlagen implementiert

- Umweltprogramm
- Anlagerichtlinien für Finanzanlagen
- Reiserichtlinien für die Mobilität der Mitarbeitenden
- Managementkonzept für die Zusammenarbeit
- Leitlinien zum Systematischen Personalmanagement
- Prozessbeschreibung Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Beschwerdemanagement
- Compliance-Management-System (sowie eine Ombudsfrau)

Für Transparenz bezüglich der wirtschaftlichen Aktivitäten wird durch eine freiwillige Prüfung durch ein externes Wirtschaftsprüfungsunternehmen gesorgt. Jedes Jahr wird der Jahresabschluss und der Lagebericht von einer externen Wirtschaftsprüfung auf ordnungsgemäße Geschäftsführung geprüft. Der Corporate Governance Kodex für die Diakonie ist für die wirtschaftlichen Aktivitäten der Landesgeschäftsstelle maßgeblich.

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.

Die Umsetzung des Umweltprogrammes wird durch das Umweltteam, federführend durch die Umweltbeauftragte, sichergestellt. Diese hakt regelmäßig bei allen Beteiligten nach, um sich nach dem aktuellen Stand zu erkundigen.

Das Umweltmanagement nach EMAS wird einmal jährlich durch einen externen Auditor überprüft. Unterjährig werden interne Audits durchgeführt, um

sicherzustellen, dass alle Abteilungen bei dem Prozess mitgenommen werden. Zudem gibt es ein Umweltmanagement-Handbuch, das die Prozesse darstellt. Die Umwelt- und Energiedaten für beide Gebäude werden in diesem Rahmen in einem jährlichen Prozess (Scope 1 und Scope 2) erhoben. Dadurch ist eine Vergleichbarkeit und Konsistenz sichergestellt. Zuständig hierfür ist der technische Leiter.

Weitere Zielvorgaben werden durch den Prozess der Jahreszielplanung in der Leitungskonferenz (Zusammenschluss aller Abteilungsleitungen und Vorstand) festgelegt und im Rahmen des Prozesses zur Jahreszielerreichung in jedem Jahr überprüft. Die Jahreszielplanung- und -erreichung wird in jedem Jahr von den Aufsichtsgremien entgegengenommen und überprüft.

In den Regelprozessen ist sichergestellt, dass alle erforderlichen Gremien und Aufsichtsorgane (u.a. Finanzausschuss des Verbandsrats, Verbandsrat, Präsidium) an geeigneter Stelle in den Prozess einbezogen sind.

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.

Die Werte und Grundsätze der Diakonie Württemberg sind im [Leitbild](#) festgehalten. In der ausführlichen Fassung sind die Grundsätze ausführlich dargelegt und Implikationen für den Verband dargestellt.

In Kurzform lässt sich sagen, dass die Grundsätze des Diakonischen Werks Württemberg auf den folgenden Aspekten beruhen

- Die biblische Botschaft ist Auf trag und Ermutigung der Diakonie
- Die Tradition der Diakonie ist ständiger Impuls zur Erneuerung
- Die Würde des Menschen steht im Mittelpunkt der Diakonie
- Die Diakonie ist Teil der Kirche
- Die Verbandsmitglieder der Diakonie arbeiten partnerschaftlich zusammen
- Aufgabe der Diakonie ist die Mitgestaltung einer gerechten und solidarischen Gesellschaft
- Die Verbandsorganisation der Diakonie lebt von der Mitwirkung aller Mitglieder
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten gemeinsam die Diakonie
- Die Diakonie steht für Qualität
- Wirtschaftliches Handeln unterstützt die Erfüllung des Auftrags der

Diakonie

Darüber hinaus wurde ein [Selbstverständnis zur Thematik der "Corporate Social Responsibility"](#) formuliert. Es umfasst wesentliche Grundsätze und beschreibt konkrete Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten als Spitzenverband, als operative Einheit und als Dachverband.

Der [„Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“ \(DK\)](#) beschreibt außerdem wesentliche Grundlagen zur Leitung und Überwachung diakonischer Einrichtungen und Dienste in Württemberg und enthält Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er lehnt sich an den Deutschen Corporate Governance Kodex an.

Maßgeblich für die Wertevorstellung sind außerdem die bereits vielfach erwähnten [Schöpfungsleitlinien](#).

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.

Das Vergütungssystem im Diakonischen Werk Württemberg ist derzeit nicht an das Erreichen von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen gekoppelt. Dies ist auch nicht vorgesehen.

Wir setzen auf ein Nachhaltigkeitsmanagement, das unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden intrinsisch motiviert bei der Ausgestaltung von Zielen auch Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Durch die regelmäßigen Audits durch die EMAS-Zertifizierung wird sichergestellt, dass Umweltaspekte bei der täglichen Arbeit stets mitbedacht werden.

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.

a. (i-v) Die Vergütung der Angestellten in der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werks Württemberg erfolgt nach der [Kirchlichen Anstellungsordnung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg](#).

b. Das Vergütungssystem im Diakonischen Werk Württemberg ist derzeit nicht an das Erreichen von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen gekoppelt. Dies ist auch nicht vorgesehen. Wir setzen auf ein Nachhaltigkeitsmanagement, das unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden intrinsisch motiviert bei der Ausgestaltung von Zielen auch Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Durch die regelmäßigen Audits durch die EMAS-Zertifizierung wird sichergestellt, dass Umweltaspekte bei der täglichen Arbeit stets mitbedacht werden.

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.

Das Verhältnis der Jahresbruttogehälter aller Mitarbeitenden in der Landesgeschäftsstelle (Arbeitnehmer-Brutto) zum höchsten Gehalt in der Landesgeschäftsstelle im Jahr 2022 betrug 1: 2,85.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Diakonie Württemberg ist sowohl verbandsintern als auch nach außen im ständigen Dialog und Austausch mit verschiedenen Stakeholdern. Eine systematisierte Abfrage zu relevanten Stakeholdern gab es zum Berichtszeitpunkt noch nicht, wurde aber für die Folgejahre bereits vorgesehen.

Nach erster Einschätzung sind verbandsintern die wichtigsten Stakeholder

- die Mitarbeitenden in der Landesgeschäftsstelle
- Mitglieder im Verband.

Extern sind die wichtigsten Stakeholder

- Kirche
- Politik auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene
- Kommunen
- Klientinnen und Klienten
- Bundesagentur für Arbeit
- Interessensvertretungen
- Andere Wohlfahrtsverbände
- Naturschutzverbände
- Wirtschaftsunternehmen
- Stiftungen

Mit den verschiedenen Stakeholdern gibt es unterschiedliche Kommunikationskanäle und Austauschplattformen. Für Nachhaltigkeit Aspekte besonders relevante Austauschplattformen sind

- Mit Politik, Kommunen sowie Bundesagentur für Arbeit wurde ein Dialogformat im Rahmen der Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung geführt. Diese Dialogformate wurden separat auch mit den Mitgliedern, mit Mitarbeitenden in den Einrichtungen sowie mit Mitarbeitenden in der Landesgeschäftsstelle geführt.

- Mit der Politik und Kommunen finden regelmäßig Austauschgespräche zu mehr Klimaschutz in der Sozialwirtschaft statt.
- Mit Naturschutzverbänden wurde (erst nach dem Berichtsjahr 2022) Kontakt aufgenommen.
- Mit Wirtschaftsunternehmen bestehen Austauschformate im Rahmen des „LEA Mittelstandspreis“, der u.a. durch die Diakonie Württemberg an Unternehmen mit hoher unternehmerischer Verantwortung, verliehen wurde.
- Mit Mitarbeitende im Haus wird ein kontinuierlicher Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen u.a. im Rahmen von Hausversammlungen gepflegt.

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.

Durch den Austausch mit den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Württemberg ist besonders das Anliegen der Refinanzierung von Nachhaltigkeitskosten hervorgebracht worden. Auf dieses Anliegen wurde insbesondere durch einen [Onepager zur Refinanzierung von Nachhaltigkeitskosten](#) reagiert sowie durch Intensivierung der Gespräche mit Politik und Kommunen (Aktivitäten liegen teilweise später als der Berichtszeitraum 2022).

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.

Für den Berichtszeitraum 2022 befanden sich verschiedene Innovationsansätze in Planung. Im kommenden Bericht kann dazu mehr berichtet werden. Beispielhaft sie hier genannt:

- Das Zukunftszentrum "Futurum" der Diakonie Württemberg wurde seit 2021 geplant und strategisch vorbereitet. Ab der Eröffnung im Juni 2024 wird es hier einen zentralen Ort geben, um an Zukunftsthemen zu bearbeiten - zentral sind hier insbesondere die Themenfelder Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Durch einen verstärkten Austausch zu diesen Themen erhoffen wir uns neue Impulse zum Thema Nachhaltigkeit und Anregungen, wie wir Nachhaltigkeit in der Landesgeschäftsstelle weiter vorantreiben können.
- Ab 2023 wurden VUCA-Veranstaltungen (Akronym für volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), die von der Kommission für Unternehmensfragen des Diakonischen Werks Württemberg und dem Diakonischen Werk Württemberg organisiert wurden, durchgeführt. In diesen Veranstaltungen wurden ebenfalls Innovationen und Nachhaltigkeitsaspekte diskutiert und bearbeitet. Durch den gemeinsamen Austausch können die Nachhaltigkeitsleistungen aller Beteiligten verbessert werden.

Durch Digitalisierungsprozesse innerhalb der Landesgeschäftsstelle (Digitalisierung Rechnungsein- und ausgang, Einführung von Zoom als Videokonferenz-Software, Erweiterung der Technik für hybride Sitzungen etc.) wurde außerdem die Nachhaltigkeitsleistung der Landesgeschäftsstelle verbessert. Bisher wird nicht systematisch erfasst, wie viel Papier beispielsweise durch die Digitalisierung dieser Prozesse eingespart wird oder wie viele Präsenz-Sitzungen aufgrund der digitalen/hybriden Sitzungstechnik entfallen sind. Durch die Corona-Pandemie und das verstärkte Homeoffice kann es hier auch zu Effekten kommen, die nicht auf die Nachhaltigkeitsleistungen zurückzuführen sind.

Im Bereich der internen Innovationsprozesse sind außerdem die folgenden Aspekte zu nennen

- Über die AG Verbesserung können Mitarbeitende fortlaufend

Verbesserungsvorschläge für die Organisationsentwicklung einbringen. Darüber hinaus finden vier Mal im Jahr Hausversammlungen statt, in denen aktuelle Themen vorgestellt werden und ein offener Austausch und Diskurs dazu stattfindet.

- Begleitend zum zukunftszenrum gibt es ein Kompetenzzentrum "Futurum", das aus Mitarbeitenden aus den verschiedenen Abteilungen im Haus zusammengesetzt ist, durch die die Innovationsprozesse im Haus begleitet werden.

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)

Die Anlagestrategie des Diakonischen Werks Württemberg richtet sich nach den Grundsätzen des Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der Evangelischen Kirche Deutschland und der Haushaltsordnung der Evangelischen Landeskirche Württemberg.

Als Investor steht die Diakonie in der Verantwortung, ihr Geld nicht nur ökonomisch, sondern auch ökologisch nachhaltig, sozialverträglich und generationengerecht anzulegen. Das bedeutet, dass bei der Anlageentscheidung nicht nur auf Sicherheit und Gewinnchancen geachtet wird, sondern auch die Auswirkung auf andere Menschen und die Umwelt bedacht werden muss.

Die folgenden Auszüge aus der Anlagestrategie verdeutlichen dies:

1. Geltungsbereich

Für alle Kapitalanlagen ist die bestehende Anlagerichtlinie verbindlich einzusetzen. Sie unterstützt bei der Ermittlung und Festlegung der Anlagestrategie. Ferner werden die Rahmendaten für die Kapitalanlagen festgelegt. Somit wird eine strukturierte Entscheidungsgrundlage geschaffen, die zusätzlich noch Elemente der Risikoüberwachung, des Risikomanagements und der Information regelt.

2. Anlageziele und allgemeine Grundsätze zur Verwaltung des Kapitalvermögens

Die Anlagestrategie ist darauf ausgerichtet, eine möglichst große Sicherheit bei angemessener Rentabilität und hoher Verfügbarkeit des Kapitals zu erreichen.

Im Rahmen der Vermögensanlage für die Einrichtung ist die Zielsetzung auf die reale Kapitalerhaltung also unter Berücksichtigung der Inflationsrate bei Renditemaximierung ausgelegt. Die Vermögensanlagen sind so zu wählen, dass das Gesamtvermögen langfristig erhalten bleibt. Das DWW verfolgt grundsätzlich eine defensive Anlagestrategie. Vorrangig für die Anlageentscheidung der Einrichtung ist der Grundsatz „Sicherheit vor Ertrag“.

3. Integration von nachhaltigen Aspekten

Grundsätzlich sollen bei der Vermögensanlage die Integration von nachhaltigen Aspekten Berücksichtigung finden. Für die Diakonie ist es wichtig, die Aspekte des konziliaren Prozesses mit in die Anlageentscheidung einzubinden. Bei den Anlagen sollen ökologische, ethische und soziale Aspekte analog den Empfehlungen von Brot für die Welt für ein ethisches Investment und entsprechend der Nachhaltigkeitskriterien des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung unter Beachtung der Risikoklassen Berücksichtigung finden. Das DWW ist Mitglied im Arbeitskreis Kirchlicher Investoren.

Da alle Anlagen im Rahmen der Anlagerichtlinie getätigt werden, beträgt der Prozentsatz der Finanzanlagen, die nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geprüft werden, 100%.

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.

Die Landesgeschäftsstelle hat einen Ressourcenverbrauch, der durch die Verwaltungstätigkeit in einem Bürogebäude zustande kommt. Dazu gehören

- Energie durch Heizenergieverbrauch und Stromverbrauch
- Wasser
- Papier
- Abfälle
- Abwasser
- Mobilität

Die Höhe der Verbräuche wird in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 dargelegt.

Die Diakonie Württemberg ist kein produzierendes Gewerbe und verursacht keine Verschmutzungen des Abwassers.

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.

Durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen Risiken für die Umwelt indem wir durch Mobilität, Gebäude und Materialien CO₂-Emissionen verursachen.

Dadurch dass viele Mitarbeitenden in unseren beiden Verwaltungsgebäuden arbeiten verwenden wir Strom, Wärmeenergie und Wasser. Durch den Bürobetrieb verwenden wir außerdem Büromaterialien, nutzen Papier und Tinte zum Drucken sowie technische Geräte. Auch durch unsere Mobilität - zum Einen durch die Arbeitswege, aber auch durch Dienstreisen - werden Ressourcen in Anspruch genommen. Durch Veranstaltungen in unserem Haus sowie durch die Verpflegung von unseren Mitarbeitenden in der Cafeteria werden außerdem Lebensmittel verwendet.

Ziele und Maßnahmen um diesen Anteil an Ressourcen - insbesondere in den oben genannten Bereichen, aber auch darüber hinaus - zu verringern und die Ressourceneffizienz zu steigern sind in unserem Umweltprogramm dargelegt. Es ist auf [der Webseite](#) vollständig einsehbar.

Hier aufgeführt sind die Zielsetzungen, die die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen betreffen.

Ziel: Reduzierung des Stromverbrauchs um 2% pro Mitarbeitenden bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Schulung für Mitarbeitende, Einführung von Zeitschaltuhren und/oder Master-Slave-Steckerleisten bei der Sanierung des Weckherlin Hauses, Bewegungsmelder für Beleuchtung bei der Sanierung des Weckherlin-Hauses, Reduzierung überflüssiger Lampen im Weckherlin-Haus

Ziel: 100% des Stroms aus erneuerbaren Energien

Maßnahme: Aufrechterhaltung des Ökostrom-Vertrages Klima Plus

Ziel: Erhöhung des Recyclingpapieranteils für alle Papiersorten auf 95% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Umstellung auf Brief-Papier mit Zertifikat "Blauer Engel", Umstellung auf Recyclingpapier mit dem Blauen Engel bei aller Art von Papier (Toilettenpapier und externe Druckerzeugnisse)

Ziel: Einsparung von Papier um 15% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Umstellung von Büroabläufen hin zu verstärkter umweltfreundlicher Digitalisierung, Voreinstellung Doppelseitiges Drucken, Druckerzeugnisse bedarfsorientiert herstellen lassen

Ziel: Etablierung von nachhaltigen Beschaffungsstandards

Maßnahme: Beschaffung von hauptsächlich ökologischen (und zertifizierten, z.B. Blauer Engel) Produkten aus ökologischen Firmen (z.B. Memo), Erstellung einer Beschaffungsrichtlinie nach ökologischen, fairen und regionalen Kriterien und der Vermeidung von Produkten aus Kinderarbeit

Ziel: Umstellung bei Werbeartikeln

Maßnahme: Benutzung von ökologischen Materialien bei Werbeartikeln und Give-Aways

Ziel: Erhöhung des Anteils ökologischer Reinigungsmittel auf 50% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Umstellung auf ökologische Seife oder Verpackung und Umstellung auf ökologische Reinigungsmittel in der Unterhaltsreinigung

Ziel: Umstellung auf E-Fahrzeuge als Dienstwagen

Maßnahme: Erstellung von Kriterien für Neuanschaffung von Dienstwagen

Ziel: Ausbau der E-Mobilität

Maßnahme: Einrichtung einer E-Ladesäule für Gäste und Dienstfahrzeuge des Diakonischen Werks im Zuge der Sanierung des Weckherlin-Hauses, Anschaffung von E-Dienstfahrrädern

Ziel: Förderung der Fahrrad-Mobilität

Maßnahme: Dienstrads-Leasing nach KAO-Regelung, Benennung Fahrrad Beauftragte/r

Ziel: Förderung der ÖPNV-Nutzung

Maßnahme: Tagungs- und Veranstaltungsorte bevorzugt nutzen, die eine Anreise mit ÖPNV ermöglichen, Erhöhung des Firmenzuschusses zum VVS-Ticket, Anschaffung von übertragbaren VVS-Firmentickets und Bahn-Card

Ziel: Ausbau von Mitfahrmöglichkeiten

Maßnahme: Gründung einer DWW-internen Mitfahrzentrale

Ziel: Verringerung des Anteils am Restmüll um 30% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Regelmäßige Überprüfung der Restabfallcontainer, Verbesserung der Sortierung des Restmülls, Mülltrennung in der Cafeteria, Schulung der Mitarbeitenden

Ziel: Verringerung des Verpackungsmüll

Maßnahme: Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Informationsveranstaltungen

Ziel: Reduzierung des Heizenergieverbrauchs um 1% pro m2 bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Überprüfung der effizienten und energiesparenden Nutzung der Heizkörper, Mitarbeiterschulung bzgl. Heizenergiesparen (richtiges Lüften etc.), Überprüfung der Erneuerung der Heizanlage im Weckherlin-Haus

Ziel: Reduzierung der CO2-Emissionen um 3% bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Innerdeutsche Flugreisen nur in begründeten Ausnahmefällen,
Nutzung von Videokonferenz bei nicht notwendigen Vor-Ort-Terminen

Ziel: Kompensation von Treibhausgasemissionen

Maßnahme: Ausgleichszahlungen für innerdeutsche Flugreisen (Beschluss durch den Vorstand)

Ziel: Einsparung von THG Emissionen durch Umstellung der IT

Maßnahme: Prüfung der Einführung von Green-IT

Ziel: Benutzung von ökologischen Suchmaschinen

Maßnahme: Standardeinstellung umstellung auf z.B. Ecosia

Ziel: Erweiterung des vegetarischen und veganen Essensangebots

Maßnahme: Schrittweise Umstellung auf ausschließlich ökologische, faire und regionale Bewirtung

Ziel: Senkung des Wasserverbrauchs um 2% pro Mitarbeitenden bis 2024 (Basisjahr 2021)

Maßnahme: Einbau von Wasserstrahlregelung und/oder Einbau von Start-Stop-Funktion (Sensor)

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.

Als nicht produzierendes Gewerbe ist unser einziger nennenswerter Materialeinsatz Büromaterial.

Der Papierverbrauch lag im Jahr 2022 bei 822.897 Blatt, davon 816.164 schwarz/weiß und 6.733 farbig.

Die eingesetzten Materialien sind erneuerbar, da wir seit Juli 2021 auf Recycling-Papier umgestellt haben.

Zu den Bürochemikalien liegen keine Mengen vor, da sich das System direkt an die Fremdfirma wendet, die dann dem Diakonischen Werk Württemberg eine Tonerkartusche zukommen lässt. Sie wird anschließend vom Hausmeister oder

von den Mitarbeitern in der Hausdruckerei ausgetauscht. Die Abrechnung mit Canon erfolgt also nicht nach der Menge an Tonerkartuschen, sondern nach der Anzahl der Drucke.

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.

a.

Fernwärmeverbrauch in 2022 im Herbert-Keller-Haus: 483.188 kWh

Fernwärmeverbrauch in 2022 im Weckherlin-Haus: 618.481 kWh

Gesamtverbrauch: 1.101.669 kWh

Treibstoffverbrauch im Bereich Mobilität wird bisher noch nicht erfasst.

b.

Stromverbrauch in 2022 im Herbert-Keller-Haus: 283.695 kWh (Ökostrom)

Stromverbrauch in 2022 im Weckherlin-Haus: 12.245 kWh (das Haus wurde

jedoch ab Oktober 2022 saniert) (Ökostrom)

Gesamtverbrauch: 295.940 kWh

Der Verbrauch für die E-Fahrzeuge wird bisher nicht erfasst.

Auf dem Dach des Herbert-Keller-Hauses des Diakonischen Werks Württemberg befindet sich eine Photovoltaikanlage mit einer Wirkleistung von 10,3 kWp. Die erzeugte Energie wird ins eigene Stromnetz eingespeist.

Eigenerzeugung der PV-Anlage in 2022: 11.223 kWh

c.

i. Stromverbrauch: 295.940 kWh

ii. Heizenergieverbrauch: 1.101.669 kWh

iii. 0

iv. 0

d.

i. 0

ii. 0

iii. 0

iv. 0

e.

Gesamtenergieverbrauch: 1.397.609 kWh (ohne Energieverbrauch im Rahmen der Mobilität)

f. und g.

Die verwendeten Umrechnungsfaktoren finden Sie in unserer [Umwelterklärung](#).

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.

a.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2021 ist der Stromverbrauch im Herbert-Keller-Haus leicht gestiegen (von 274.285 kWh auf 283.685 kWh), ist aber dennoch niedriger als in den vorherigen Jahren. Es ist zu vermuten, dass der Wert in 2021 durch die anhaltende Corona-Pandemie niedriger war und deshalb mit verstärkter Rückkehr ins Büro ein Anstieg zu verzeichnen ist. Die Stromverbräuche im Weckherlin-Haus sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen, was mit dem Einbau einer Kühldecke verbunden war, die auch für die Beheizung des Stockwerks genutzt wurde. Im Jahr 2022 ist der Stromverbrauch im Vergleich zum Referenzjahr 2021 gesunken, was aber mit der Sanierung des Gebäudes ab Oktober 2022 zusammenhängt.

Um eine Verringerung des Energieverbrauchs zu erreichen, wie in unserem Umweltprogramm festgehalten, muss in diesem Bereich noch nachgesteuert werden. Eine Entwicklung der Verbräuche ist aufgrund der verschiedenen Sanierungen, der Corona-Pandemie sowie des Personalanstiegs derzeit nicht aussagekräftig. In unserem nächsten Bericht möchten wir diese Kennzahlen detaillierter analysieren.

Der Fernwärmeverbrauch im Herbert-Keller-Haus ist im Vergleich zum Jahr 2021 zurückgegangen. Dies ist insbesondere auf die Corona-Pandemie und die verstärkte Nutzung des mobilen Arbeitens zurückzuführen. Mit der Renovierung des HKH im Jahr 2019 wurden zwar eine Gebäudeleittechnik, neue Heizungspumpen und Regeltechnik eingebaut, die sich aber nur bedingt auf den Rückgang des Fernwärmeverbrauchs ausgewirkt haben, da 2021 der Energieverbrauch im Vergleich zum Jahr 2020 gestiegen ist. 2022 ist der Verbrauch wieder um ein Fünftel (20,6 Prozent) zurückgegangen. Er lag damit auf dem zweit-niedrigsten Wert seit Erfassung des Fernwärmeverbrauchs.

b. Es wurden folgenden Energiearten einbezogen: elektrischer Strom, Heizung. Wir beziehen den KSE Ökostrom- KlimaPlus, der mit dem Label ok-power zertifiziert ist.

Wir beziehen Fernwärme der EnBW Stuttgart, die zu rund 90% aus Kraft-Wärme-Kopplung erfolgt. Als Brennstoffe werden Steinkohle, Abfall und Erdgas eingesetzt.

c. Das Basisjahr für die Referenz ist das Jahr 2021. Für unsere Maßnahmen in unserem Umweltprogramm haben wir dieses Jahr gewählt, da in diesem Jahr mit der systematischen Erfassung im Rahmen eines Umwelt- und Energiemanagementsystems begonnen wurde. Darüberhinaus gab es durch eine längere Umzugs- und Sanierungsphase in den Vorjahren keine guten Vergleichswerte.

d. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren finden Sie in unserer [Umwelterklärung](#).

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.

a. Das Trinkwasser stammt vom Wasserversorgungsunternehmen Netze BW GmbH mit Sitz in Stuttgart. Netze BW bezieht sein Trinkwasser gleich aus zwei Quellen, nämlich aus dem Bodensee und aus dem Donauried bei Ulm. Verantwortlich für die zuverlässige Lieferung von dort nach Stuttgart sind die beiden Zweckverbände „Bodensee-Wasserversorgung“ und „Landeswasserversorgung“. Die Aufbereitung des „Rohwassers“ zum Trinkwasser übernehmen jeweils die beiden Zweckverbände in einem aufwändigen Verfahren. Es wird gereinigt, entkeimt und vor dem Transport gechlort. Ist es dann in Stuttgart angekommen, wird es in den Hauptübergabebehältern gespeichert. Eine Aufschlüsselung nach Quellen ist deshalb nicht möglich.

Der Wasserverbrauch 2022 lag zum Berichtszeitraum noch nicht vor, in 2021 betrug dieser im Herbert-Keller Haus 516 m³ sowie im Weckherlin-Haus 330m³.

- b. Wasserentnahme aus Bereichen mit Wasserstress lagen nicht vor.
- c. Die Wasserentnahme erfolge ausschließlich aus Süßwasser.

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.

a. Das Abfallvolumen im Herbert-Keller-Haus betrug 2022 201.680 Liter, im Weckherlin-Haus betrug es 115.060 Liter. Den größten Anteil daran haben Rest-Müll-Abfälle, dann Altpapierabfälle und mit deutlichem Abstand Bioabfall.

b. In den Büroräumen stehen Behälter, die mit Müllsäcken ausgelegt sind, zur Abfalltrennung bereit. Darüber hinaus stehen zentrale Behältnisse zur Sammlung von Batterien am Empfang bereit. Gefahrstoffe und Leuchtstoffröhren werden über die Firma Schief entsorgt. Die Berechnung erfolgt nach der Größe der Abfallbehälter, der Anzahl der Behälter und der Anzahl an Leerungen.

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.

Bisher werden die CO₂-Emissionen, die durch Strom, Heizenergie und Mobilität verursacht werden, erfasst. Hier werden die größten Handlungsfelder gesehen. Die Erfassung der CO₂-Emissionen durch Strom und Heizenergie erfolgt jährlich, für die Mitarbeitendenmobilität fand eine Erfassung durch eine Mobilitätsumfrage zuletzt 2019 statt und ist für 2024 wieder geplant. Eine

vollständige Bilanzierung aller Emissionen ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht erfolgt, ist aber derzeit in der Planung. Die Größe der bisher erfassten Emissionen wird in den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 dargelegt.

Die Landesgeschäftsstelle hat sich dem Ziel des Bundesverbandes zur Klimaneutralität bis 2035 angeschlossen. Eine Strategie zur Erreichung dieses Ziels wird derzeit erarbeitet. Eine Senkung unserer Emissionen im Bereich Gebäude und Mobilität ist auch in den Zielen in [unserem Umweltprogramm](#) dargelegt. Leider ist es uns bisher noch nicht möglich zu berichten, inwiefern wir die Ziele bisher erreicht haben oder eine Verringerung stattgefunden hat. Dies wird mit der Auswertung des Umweltprogrammes in diesem Jahr erfolgen. Verschiedene Faktoren (Sanierung des Herbert-Keller-Hauses von 2018 bis 2019, Sanierung des Weckherlin-Hauses von 2023 bis 2024, Corona-Pandemie) führen dazu, dass bisher noch keine aussagekräftige Entwicklung gesehen werden kann.

Für die Ermittlung der CO₂-Emissionen werden die CO₂-Emissionsfaktoren der EnBW für Fernwärme im Großraum Stuttgart zugrunde gelegt sowie für den Stromverbrauch die Bilanzierungs-Systematik Kommunal (BISKO).

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.

Bisher erfolgt keine vollständige Klimabilanzierung oder eine Aufschlüsselung der Emissionen nach Scopes. Dies ist derzeit in Planung und soll im Jahr 2025 vorliegen.

Bisher erfasste Kennzahlen sind für das Jahr 2022 die folgenden:

CO₂-Emissionen durch Fernwärme im Herbert-Keller-Haus: 73,9 Tonnen

CO₂-Emissionen durch Fernwärme im Weckherlin-Haus: 31,3 Tonnen

(Sanierung ab Oktober 2022 zu beachten)

CO₂-Emissionen durch Strom im Herbert-Keller-Haus: 11,3 Tonnen

CO₂-Emissionen durch Strom im Weckherlin-Haus: 0,5 Tonnen (Sanierung ab

Oktober 2022 zu beachten)

Im Bereich Mobilität wurde zuletzt das Jahr 2019 erfasst

CO₂-Emissionen durch Flugreisen: 83 Tonnen

CO₂-Emissionen durch Dienstreisen mit dem PKW: 64 Tonnen

CO₂-Emissionen durch Dienstreisen mit der Bahn: 13 Tonnen

Der Anteil an den Emissionen durch Flugreisen ist am höchsten, obwohl es das am wenigsten benutzte Verkehrsmittel für Dienstreisen war. Diese Zahlen beziehen sich aber auf einen Erhebungszeitraum, bevor der Vorstandsbeschluss zur Genemigung von Flugreisen nur in Ausnahmefällen gefasst wurde.

Bisher kann noch keine Verringerung berichtet werden, da sich die Zahlen auf das Basisjahr beziehen.

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.

siehe GRI SRS-305-1

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.

siehe GRI SRS-305-1

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.

siehe GRI SRS-305-1

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.

Arbeitnehmerrechte

Da das Diakonische Werk Württemberg nur im Inland tätig ist, werden die national gültigen Standards zu Arbeitnehmerrechten vollständig eingehalten. Bestimmungen zur arbeitgeberfinanzierten Zusatzversorgung sowie Arbeitnehmerrechte sind in der [Kirchlichen Anstellungsordnung](#) geregelt, die für alle Mitarbeitenden im Diakonischen Werk Württemberg maßgeblich ist.

Auf die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitsrechts und der Arbeitnehmerrechte wird strengstens geachtet. Falls Mitarbeitende Verstöße oder Nicht-Einhaltung von gesetzlichen Standards melden möchten, steht hierfür eine Compliance-Beauftragte und eine Ombudsfrau zur Verfügung.

Übergeordnetes Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden in ihren Rechten geschützt werden. Dies versuchen wir durch die beschriebenen Instrumente zu erreichen. Im Berichtsjahr gab es hierzu keine Beschwerden oder Meldungen, weshalb dieses Ziel erfüllt werden konnte.

Mitbestimmung

Die Mitarbeitendenvertretung ist im [Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg](#) geregelt. In der Landesgeschäftsstelle gibt es eine gewählte Mitarbeitendenvertretung, die sich für die Belange und Interessen der Arbeitnehmer*innen einsetzt.

Über die AG Verbesserung können Mitarbeitende fortlaufend Verbesserungsvorschläge für die Organisationsentwicklung einbringen. Darüber hinaus finden vier Mal im Jahr Hausversammlungen statt, in denen aktuelle Themen vorgestellt werden und ein offener Austausch und Diskurs dazu stattfindet.

In jährlichen Personalentwicklungsgesprächen mit den Vorgesetzten können Mitarbeitende außerdem ihre Wünsche und Verbesserungsvorschläge einbringen und können die Arbeitsbedingungen so mitgestalten.

Übergeordnetes Ziel ist es eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der alle Stimmen gehört werden und Mitarbeitende in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Durch die beschriebenen Instrumente stellen wir dies sicher.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für Arbeits- und Gesundheitsschutz setzt sich der Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) in der Landesgeschäftsstelle ein. Darüberhinaus gibt es ein Beschwerdemanagement sowie eine AG Gesundheit. Ebenfalls sind Sicherheitsbeauftragte sowie Brandschutzhelfer*innen benannt. Evakuierungsübungen finden regelmäßig statt. Weiter sind regelmäßige Untersuchungen durch die Betriebsärztin eingeplant, zu denen sich Mitarbeitende anmelden können. In regelmäßigen Abständen findet eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze statt.

Ziel ist es, allen Mitarbeitenden ein gesundes Arbeitsumfeld sowie eine sichere Arbeitsstelle zu bieten. Wie in den folgenden Leistungsindikatoren angegeben, kam es zu keinen Verletzungen am Arbeitsplatz, sodass wir dieses Ziel im Berichtsjahr erreichen konnten.

Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement

Das Umweltteam informiert regelmäßig im Intranet über seine Aktivitäten und gestaltet in regelmäßigen Abständen die Hausversammlungen mit. In diesem Zuge können Mitarbeitende ihre Anregungen und Rückmeldungen eingeben. Darüber hinaus finden im Rahmen des EMAS-Prozesses regelmäßige interne Audits statt, in dem Mitarbeitende Rückmeldung zum Umweltmanagement geben können. Eine aktive Beteiligung im Umweltteam oder an Initiativen, die vom Umweltteam angestoßen werden, steht allen Mitarbeitenden offen. Hier besteht ein Risiko darin, dass nicht alle Mitarbeitende in gleichem Maße in dem Prozess mitgenommen werden können. Dazu gibt es im Umweltteam bereits Überlegungen neue Aktionen zu initiieren und eine stärkere Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Mitarbeiterschaft voranzutreiben.

Ziel ist es, mit dem Nachhaltigkeitsmanagement einen Prozess zu schaffen, der von bestenfalls allen - aber mindestens einem Großteil der - Mitarbeitenden mitgetragen wird. Momentan befinden wir uns hier noch auf dem Weg, wollen uns aber kontinuierlich verbessern. Für das Jahr 2024 sind bereits weitere Aktionen und Maßnahmen des Umweltteams hierzu geplant.

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.

Angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden in der Landesgeschäftsstelle werden nach der [Kirchlichen Anstellungsordnung](#) vergütet. Diese Vergütungssystematik schließt eine Differenzierung bei den Gehaltsstrukturen nach Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, sexueller Identität oder körperlichen Einschränkungen aus.

Für ein attraktives Gehalt für die Mitarbeitende im Verband setzt sich die Diakonie Württemberg außerdem über die [Kampagne attraktiver.de](#) ein.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Diakonische Werk Württemberg ist als [„familienbewusstes Unternehmen in Baden-Württemberg“](#) ausgezeichnet worden. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, die Arbeitgeber und der Landesfamilienrat Baden-Württemberg zeichnen im Rahmen des Projekts familyNET engagierte Unternehmen, die eine systematische familienbewusste Personalpolitik umsetzen, mit diesem Prädikat aus.

Darüber hinaus sorgt die Landesgeschäftsstelle durch eine großzügige Gleitzeitregelung sowie Teilzeitmodelle (auch in Führungspositionen) für familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Das Diakonische Werk Württemberg ist der Charta der Vielfalt beigetreten. Eine AG Vielfalt in der Landesgeschäftsstelle bearbeitet diese Fragen außerdem in einem interdisziplinären Team.

Im Diakonischen Werk Württemberg gibt es verschiedene Fortbildungskonzepte und Mentoringprogrammen, die insbesondere auch Frauen den Einstieg in Führungsrollen erleichtern und sie dazu ermutigen sollen.

In §4 der Satzung des Diakonischen Werks Württemberg sind die Pflichten für Mitglieder festgelegt. Absatz 2 Nr. 11 verpflichtet die Mitglieder dazu eine "geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen anzustreben." Diese Verpflichtung wird auch in der Landesgeschäftsstelle ernstgenommen.

In unserer Jahreszielplanung finden diese Themen in den folgenden Zielen Niederschlag:

Ziel: Teilhabe wird durch Sensibilisierung von Beschäftigten in unseren Fortbildungsformaten, im Projekt Chancengleichheit und durch Unterstützung von marginalisierten Gruppen bei Ausbildung und Stellensuche in allen Bereichen der Diakonie gestärkt.

Zielerreichung: Das besondere Augenmerk auf marginalisierte und vulnerable Gruppen prägt durchgängig alle Bildungsformate. Fachkräftegewinnung unterstützt insbesondere internationale Fachkräfte bei Integration und Stellensuche. Das Projekt Hauswirtschaft widmet sich insbesondere Menschen mit Teilhabehindernissen.

Ziel: Die Fachstellen Interkulturelle Orientierung bringen sich aktiv in die Prozesse zur „Charta der Vielfalt“ ein und machen Angebote für vielfaltsorientierte Qualifizierungen in der Landesgeschäftsstelle.

Zielerreichung: Die hausinterne AG ist aus Zeitgründen verzögert gestartet. Arbeitsschritte und Prozesse sind deshalb noch nicht letztgültig definiert.

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.

Als übergeordnetes Ziel im Bereich der Personalentwicklung hat die Landesgeschäftsstelle das Folgende festgehalten: "Eine möglichst hohe Übereinstimmung zu erreichen zwischen dem, was Mitarbeitende tun sollen, dem was sie tun wollen und dem, was sie tun können."

Hierfür haben wir uns die folgenden Leitlinien gegeben

- Wir achten die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir geben Frauen und Männer dieselben Zugangs- und Entwicklungschancen.
- Wir fördern die Gaben und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie.
- Wir stärken ihre Leistungsfähigkeit durch Förderung der Eigeninitiative und Kreativität.

- Wir sind einem ressourcenorientierten Ansatz verpflichtet, der primär an den Stärken des Menschen mit seinen Gaben und Fähigkeiten ansetzt, NICHT AN SEINEN SCHWÄCHEN.
- Wir begreifen Verschiedenheit als Chance.
- Wir leben eine Kultur DER FEHLERFREUNDLICHKEIT.

Die folgenden Instrumente unterstützen uns dabei:

Personalentwicklungsgespräche

Alle Mitarbeitenden führen ein jährliches Personalentwicklungsgespräch mit ihren Vorgesetzten. Jede Führungskraft hat hierfür eine zweitägige Schulung erhalten. In diesen Gesprächen wird die Weiterentwicklung jedes Mitarbeitenden besprochen und mögliche Vereinbarungen zur Weiterentwicklung getroffen.

Durch die feste Verankerung der Personalentwicklungsgespräche ist sichergestellt, dass für alle Mitarbeitenden ein jährliches Reflektionsgespräch stattfindet und eine Feedback-Kultur in beide Richtungen gelebt wird.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen sowie Supervision werden gemäß Anlage zur KAO - Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen (ARR FB) gewährt. Jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin steht ein jährliches Budget an Fortbildungszahlung unter Lohnfortzahlung zur Verfügung. Dieses kann nach Rücksprache mit den Vorgesetzten beantragt werden.

Ziel ist es, Mitarbeitende kontinuierlich weiterzuentwickeln und auf ihre persönlichen Förderbedürfnisse einzugehen. Da das Fort- und Weiterbildungsangebot gut angenommen wird, wurde das Ziel im Berichtsjahr weitgehend erreicht.

Managementkonzept / Qualifizierung von Führungskräften

Im Managementkonzept sind ein Leitbild für die Landesgeschäftsstelle, die Grundsätze zur Kommunikation sowie Führungsprinzipien und Führungsinstrumente dargelegt. Die verankerten Führungsprinzipien nennen einen kooperativen Führungsstil, Partizipation in der Entscheidungsfindung, Delegation, Verantwortung und Budgetverantwortung.

Das Managementkonzept wird im Gremium der Abteilungsleitenden mit dem Vorstand, der Leitungskonferenz, regelmäßig besprochen und reflektiert und weiterentwickelt.

Ziel ist es, dass Managementkonzept stetig weiterzuentwickeln und als zentrale Leitlinie für Führungskräfte im Diakonischen Werk Württemberg zu verankern. Aus diesem Grund hat auch im Berichtsjahr ein Reflektions-Workshop zum Managementkonzept mit einem externen Berater stattgefunden.

Risiken sehen wir bei der hohen Arbeitsbelastung, die sich insbesondere

durch und nach der Corona-Zeit in vielen Bereichen im Haus eingestellt hatte. Diese Thematik wurde vielfach im Leitungsgremium beraten und ernstgenommen. Darüber hinaus betreffen uns die Megatrends Digitalisierung und demografischer Wandel genauso wie viele andere Organisationen. Unsere Mitarbeitende bei der digitalen Transformation mitzunehmen ist für uns eine zentrale Aufgabe. Durch verschiedene Qualifizierungsangebote und Schulungen in diesem Bereich (Umgang mit Office-Anwendungen, Einführung in hybride Sitzungstechnik, Zoom gewinnbringend bei Fachtagen nutzen etc.) versuchen wir dies zu erreichen. Durch eine vorausschauende Personalplanung versuchen wir außerdem frühzeitig auf die Entwicklungen, die im Zuge des demografischen Wandels auf uns zukommen werden, zu reagieren.

Im Berichtsjahr wurde außerdem das **Kompetenzzentrum Personalgewinnung** eingerichtet. In der Jahreszielplanung sind die Ziele für diesen Themenbereich wie folgt dargelegt:

- Die Interessen und Bedarfe der Fachverbände und Mitglieder im Bereich Personalgewinnung (Nachwuchskräftegewinnung, Gewinnung von Mitarbeiter:innen aus dem Ausland, Förderung Wiedereinstieg, Quereinstieg in soziale Berufe) werden fortlaufend erörtert und zu einer Personalgewinnungsstrategie der Diakonie Württemberg gebündelt.
- Diese Aktivitäten sind für die Mitglieder transparent dargestellt und entfalten verbandsweit Wirkung für alle interessierten (insbesondere auch kleine) Mitglieder.
- Politische Handlungsbedarfe im Bereich Hochschul-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik sind formuliert und werden vertreten.
- Innovative Maßnahmen der Personalgewinnung werden fortlaufend modellhaft entwickelt und gegebenenfalls in weiteren Projekten umgesetzt.

Zum derzeitigen Zeitpunkt kann noch keine Aussage zur Zielerreichung getroffen werden, die Prozesse sind aber erfolgreich angelaufen und eine erste Orientierungsphase ist erfolgt. Ein Kick-Off zum Projekt hat stattgefunden.

Bisher ist die Zielsetzung rein qualitativ und wir haben keine quantitativen Ziele mit definiertem Zeithorizont. Wir befinden uns aber derzeit in einer Überarbeitung des Jahreszielplanungsprozesses, in der ein verstärkter Fokus auf quantifizierbare Ziele gesetzt werden soll. Mit einer überarbeiteten Form des Jahreszielplanungsprozesses ist erst ab dem Jahr 2025 zu rechnen. Darüber hinaus sehen wir in diesem Bereich einen hohen Fokus in der qualitativen Weiterentwicklung unserer Arbeit, weshalb auch in Zukunft weiter ein Fokus auf qualitativen Zielen liegen wird.

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.

GRI SRS 403-9

a.
i. -iv. Keine v. Wird erfasst, aber kann nicht auswertet werden.

b.
i. - iv. Keine v. Wird nicht erfasst.

GRI SRS 403-10 a.

i- iii. Keine

b.

i-iii. Keine

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.

a. Die Offenlegung von Informationen gegenüber den Mitarbeitenden erfolgt hauptsächlich über das Social-Intranet "Coyo". Dort werden aktuelle Informationen veröffentlicht und gespeichert, wodurch sie für jeden Mitarbeitenden zugänglich sind. Vereinzelt erfolgt eine Information per E-Mail.

b. Es existiert ein Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Dieser besteht aus einer Betriebsärztin und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (beide vom BAD – betriebsärztlichen Dienst), Vertreter*innen der Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung sowie mehreren

Mitarbeitenden, die eine Weiterbildung zum*r Arbeitssicherheitsbeauftragte*n abgeschlossen haben. Der ASA trifft sich einmal pro Quartal zur Sitzung. Der ASA ist zuständig für alle Themen und Fragen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb, es werden Schulungen von Mitarbeitenden geplant (Brandschutz- und Erst-Helfer), Angebote zu medizinischen Untersuchungen (G37, Arbeitsplatzbegehung) etc., Hausbegehungen um mögliche Arbeitssicherheitsrisiken zu beheben, Planung von Brandschutzübungen, etc.

Die Mitglieder des ASA können in diesem Rahmen und innerhalb des gebuchten Budgetrahmens bei BAD selbst über die Angebote entscheiden.

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.

i.

weiblich: 2.560 Std.

männlich: 408 Std. ii.

Referent*in: 2.256 Std.

Sachbearbeitung/Verwaltung: 584 Std.

Abteilungsleitung/Teamleitung: 128 Std.

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).

a. (Stand 31.12.2022)

i.

Präsidium:

männlich: 33,3%

weiblich: 66,3 %

Verbandsrat:

männlich: 64,3%

weiblich: 35,7%

ii.

Präsidium:

unter 30 Jahre: 0 %

30-50 Jahre: 0%

über 50 Jahre: 100%

Verbandsrat:

unter 30 Jahre: 0%

30-50 Jahre: 17,9%

über 50 Jahre: 82,1%

iii.

Weitere Indikatoren werden nicht erfasst.

b.

i.

männlich: 28%

weiblich: 72%

- ii.
 - unter 30 Jahre: 6 %
 - 30-50 Jahre : 43 %
 - über 50: 51 %

- iii.
 - Nationalität**

- Deutsch: 97%

- Andere: 3%

- Weitere**

- Schwerbehinderte Mitarbeitende: 6%

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.

Im Berichtszeitraum lagen keine Diskriminierungsfälle 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.

Als kirchlicher Wohlfahrtsverband ist ein christliches Menschenbild für uns die Grundlage unserer Arbeit. Aus unserer Sicht sind alle Menschen gleich an Würde und Rechten. Dafür setzt sich das Diakonische Werk Württemberg in unterschiedlicher Form ein.

Im Folgenden wird dargelegt, welche Risiken wir in diesem Kontext sehen, wie wir darauf eingehen und welche Ziele wir uns dafür gegeben haben.

- **Risiko:** Durch unsere Geschäftstätigkeit entsteht ein Risiko, dass wir durch unsere Anlagen Investitionen fördern, die Menschenrechte verletzen.
Ziel: In den Schöpfungsleitlinien haben wir dargelegt, dass unsere Anlagen ökologische, ethische und soziale Aspekte unter Beachtung der Risikoklassen Berücksichtigung finden sollen.
Zielerreichung: Da unsere Anlagerichtlinien stringent angewendet werden, ist dieses Ziel erreicht.
- **Risiko:** Durch unsere Verwaltungstätigkeit kaufen wir Büroartikel in größeren Mengen ein und haben daher ein Risiko, dass in den Lieferketten Sozial- und Umweltstandards nicht ausreichend eingehalten werden.
Ziel: Wir wollen eine faire Beschaffung und sicherstellen, dass durch den Bezug unsere Büroartikel keine Menschenrechte verletzt werden.
Zielerreichung: Büroartikel werden nur über den Anbieter Memo bezogen. Dieser schreibt über sich: "Bevor ein Produkt einen Platz im memo Sortiment einnimmt, wird es hinsichtlich ökologischer, sozialer, ökonomischer und qualitativer Kriterien sorgfältig geprüft. Viele Produkte tragen anerkannte Umweltzeichen und Labels wie den Blauen Engel, FSC oder Nordic Swan. Die eigenen memo Markenprodukte erfüllen höchste Standards in Sachen Nachhaltigkeit." Damit erreichen wir das Ziel einer fairen Beschaffung.
- **Risiko:** In der Arbeit mit Menschen können Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen auftreten.
Ziel: Wir wollen die Diversitätsorientierung steigern und eine diskriminierungskritische Haltung bei unseren Mitarbeitenden fördern. Wir wollen eine sichere Landesgeschäftsstelle sein.
Zielerreichung: Die Fachstellen Antidiskriminierung und Migration begleiten diversitätsorientierte Prozesse und fördern eine diskriminierungskritische Haltung bei den Mitarbeitenden auf allen Ebenen in den Einrichtungen der Diakonie Württemberg. Sie bieten außerdem Vorträge und Workshops zu rassistuskritischen Themen vor Ort in den Einrichtungen an. In der Landesgeschäftsstelle wird derzeit ein Gewaltschutzkonzept erarbeitet. Durch diese Instrumente arbeiten wir daran, diese Ziele zu erreichen.

Bisher ist die Zielsetzung rein qualitativ und wir haben keine quantitativen Ziele

mit definiertem Zeithorizont. Wir befinden uns aber derzeit in einer Überarbeitung des Jahreszielplanungsprozesses, in der ein verstärkter Fokus auf quantifizierbare Ziele gesetzt werden soll. Mit einer überarbeiteten Form des Jahreszielplanungsprozesses ist erst ab dem Jahr 2025 zu rechnen. Darüber hinaus sehen wir in diesem Bereich einen hohen Fokus in der qualitativen Weiterentwicklung unserer Arbeit, weshalb auch in Zukunft weiter ein Fokus auf qualitativen Zielen liegen wird.

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“.

Unsere Anlagerichtlinien geben vor, dass alle Investitionen auf diese Aspekte geprüft werden müssen.

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.

Das Diakonische Werk Württemberg ist allein regional tätig und handelt nach den gesetzlichen Verpflichtungen. Aus diesem Grund ist eine dezidierte Überprüfung auf Menschenrechte nicht zusätzlich notwendig.

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.

Neuer Lieferant ist nur der nachhaltige Büroanbieter Memo im Jahr 2021.
Dieser wurde anhand von sozialen Kriterien bewertet und aufgrund seiner
mehrfachen Auszeichnungen als nachhaltiger Anbieter zur Beschaffung von
Büromaterialien ausgewählt.

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.

Es wurden bisher potenziellen Risiken bei den Lieferanten aufgedeckt. Da die
Landesgeschäftsstelle allein regional und als Verwaltungsstelle tätig ist,
beschränkt sich die Zusammenarbeit mit Lieferanten auf Büroartikel sowie
Verpflegung in der Cafeteria. Eine strukturierte Befragung von Lieferanten hat
bisher nicht stattgefunden.

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.

Das Diakonische Werk Württemberg ist ein selbstständiges Werk der Evangelischen Landeskirche und der Freikirchen. Es steht für deren soziale Arbeit. Weil der christliche Glaube und die Nächstenliebe eng zusammengehören, hilft die Diakonie auf der Grundlage des christlichen Menschenbilds allen, die auf Unterstützung angewiesen sind – egal, in welcher Lebenssituation sie sind und welcher Religion oder Konfession sie angehören. Konkrete Hilfe und Einsatz für soziale Gerechtigkeit zeichnen die Arbeit der Diakonie aus.

Das Diakonische Werk Württemberg ist der Dachverband für über 1.400 Einrichtungen und Dienste. Dort begleiten und betreuen die Mitarbeitenden Alte und Pflegebedürftige, Menschen mit Behinderungen, Kinder, Jugendliche und Familien, Wohnungslose, Arbeitslose und Überschuldete, Flüchtlinge und Migranten, psychisch kranke und suchtkranke Menschen. In den Kirchenbezirken der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gibt es insgesamt 48 Diakonische Bezirksstellen. Sie sind Anlaufstellen für Menschen in materieller und seelischer Notlage. Innerhalb der Diakonie in Württemberg gibt es viele Einsatzstellen für das Freiwillige Soziale oder Ökologische Jahr sowie den Bundesfreiwilligendienst. Auch bieten viele Einrichtungen eine Ausbildung in sozialen Berufen oder in der Verwaltung an. Fast 50.000 Menschen arbeiten hauptamtlich in der württembergischen Diakonie, weitere 35.000 engagieren sich ehrenamtlich für diakonische Belange.

Als Organisation in der Nachfolge Jesu ist es Anwalt für benachteiligte Menschen. Es setzt sich dafür ein, die gesellschaftlichen Ursachen von Armut und Ausgrenzung zu beheben und soziale Gerechtigkeit zu schaffen.

Täglich erreicht die württembergische Diakonie über 200.000 Menschen. Viele von ihnen wohnen und leben in diakonischen Einrichtungen. Neben den Wohn- und Pflegeheimen gehören Beratungsstellen oder ambulante Dienste zum Angebot. Die Diakonie schafft Arbeitsplätze auf dem öffentlich geförderten Arbeitsmarkt und richtet spezielle Einkaufsmöglichkeiten für Arme ein. Sie bietet Schulen, Aus- und Fortbildungsstellen für junge Menschen, Stellen im Freiwilligen Sozialen und Ökologischen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst, auch im Ausland. Zudem gibt es Programme für Jugendliche aus dem Ausland. Die Angebote richten sich auch an Geflüchtete.

Die Landesgeschäftsstelle der Diakonie Württemberg nimmt diese Aufgaben nicht direkt wahr, sondern leistet diesen Beitrag zum Gemeinwesen darin, dass

sie die Mitglieder in ihrer Tätigkeit unterstützt. Sie hat die Aufgabe die Mitglieder bei ihrer Arbeit durch Rechtsberatung, Fortbildungen und andere Hilfsmaßnahmen zu unterstützen. Durch diesen Service werden die Fachlichkeit der diakonischen Arbeit sowie die finanziellen Rahmenbedingungen gefördert und gesichert. Das Diakonische Werk Württemberg übernimmt zudem zentrale kirchliche Aufgaben wie die Beratung von Flüchtlingen. Die Landesgeschäftsstelle vertritt und koordiniert die Arbeit der Diakonie auf Landesebene.

Das Diakonische Werk Württemberg ist außerdem Landesstelle für die internationalen Hilfswerke der Diakonie:

- **Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst**
ist das Hilfswerk der evangelischen Landes- und Freikirchen in Deutschland mit Sitz in Berlin. Gemeinsam mit einheimischen Kirchen und Partnerorganisationen leistet es seit 1959 Hilfe zur Selbsthilfe in über 2.500 Projekten. Weltweit hungern fast eine Milliarde Menschen. Brot für die Welt tritt für ein Umdenken in Politik und Gesellschaft ein.
- Die **Diakonie Katastrophenhilfe**
unterstützt Menschen, die Opfer von Naturkatastrophen, Krieg und Vertreibung geworden sind und diese Notlage nicht aus eigener Kraft bewältigen können. Gemeinsam mit einheimischen Partnern leistet sie Überlebenshilfe. Ebenso wichtig sind Wiederaufbauprogramme und Vorsorge. Die Diakonie Katastrophenhilfe fördert im Durchschnitt jährlich 150 Hilfsmaßnahmen.
- Mit der **Aktion Hoffnung für Osteuropa**
setzt sich die Diakonie Württemberg seit 1994 für alte Menschen, Menschen mit Behinderung und benachteiligte Menschen wie die Roma ein. Die Hilfeaktion unterstützt soziale und kirchliche Projekte in Mittel- und Osteuropa sowie Partnerschaften zwischen Gemeinden und Gruppen in Württemberg und Osteuropa.

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.

Transparenz über die Wirtschaftsdaten des Diakonischen Werks Württemberg wird über die öffentliche Einsicht in unseren Finanzbericht sichergestellt:

<https://www.diakonie-wuerttemberg.de/ueber-uns/transparenzseite/>

- Die Umsatzerlöse betragen im Jahr 2022 6.248.195,69 Euro.
- Materialaufwand- und Personalaufwand betragen im Jahr 2022 19.465.141,80 Euro.

Das Diakonische Werk Württemberg ist allein regional tätig, sodass die Marktebene sich auf Württemberg begrenzt.

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.

Neben der Unterstützung der Mitglieder im Verband ist Kernaufgabe der Landesgeschäftsstelle die Interessensvertretung von Mitgliedern und Zielgruppen und Koordinierung dieser Aufgaben auf der Landesebene. Dabei ist sie Mitglied in der [Liga der freien Wohlfahrtspflege](#).

In dieser Vertretungs- und Koordinierungsfunktion nimmt sie die folgenden Aufgaben wahr

- Koordination der verschiedenen Arbeitsbereiche der Diakonie auf Landesebene
- Vertretung der Rechte und Interessen der Mitglieder in staatlichen und kirchlichen Gremien
- Anwaltschaftliche Vertretung der Hilfebedürftigen in den Gremien und in der Öffentlichkeit
- Außenvertretung der württembergischen Diakonie durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Verhandlungen über finanzielle Rahmenbedingungen der Arbeit vor Ort

In dieser Funktion wird eine Vielzahl von [sozialpolitischen Positionen](#) und [Pressemitteilungen](#) veröffentlicht. Aufgrund der Vielzahl und Komplexität können wir diese nicht einzeln darstellen.

Im [Lobbyregister des Bundes](#) ist der Bundesverband in Berlin eingetragen. Im [Transparenzregister des Landes Baden-Württemberg](#) ist das Diakonische Werk Württemberg eingetragen.

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.

Im Jahr 2022 wurden keine Parteispenden getätigt.

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.

Im Berichtsjahr gehen wir nicht von erhöhten Risiken in Bezug auf rechtswidriges Verhalten oder Korruption aus. Nichtsdestotrotz besteht auch im Diakonischen Werk Württemberg das grundsätzliche Risiko durch nicht-regelkonformes Verhalten die eigene Glaubwürdigkeit oder sogar die Gemeinnützigkeit zu verlieren. Dies hätte für uns weitreichende wirtschaftliche Folgen, aber auch einen nachhaltigen Einfluss auf unser Bild in der Öffentlichkeit. Da wir als Dachverband agieren hätte dies auch Folgen für das Image unserer diakonischen Mitglieder und insbesondere auf das Vertrauen unserer Klientinnen und Klienten.

Um sicherzustellen, dass diese Risiken ggf. frühzeitig entdeckt werden können und Verstöße ggf. verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden können, nutzen wir die folgenden Maßnahmen, Standards, Systeme Und Prozesse:

- **Kontrollorgane**

In der [Verbandsstruktur](#) sind die Kontrollorgane beschrieben. Das Präsidium besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und zwei

stellvertretenden Vorsitzenden. Es führt die Aufsicht über den Vorstand und leitet die Sitzungen der Mitgliederversammlung und des Verbandsrates. Der Verbandsrat ist das „kleine Parlament“ des Diakonischen Werks Württemberg. Er tagt mindestens viermal im Jahr. In ihm sind alle Kreise der Diakonie in Württemberg vertreten.

- **Compliance Management System**

Im Diakonischen Werk Württemberg wird ein Compliance Management System (CMS) betrieben. Darunter wird ein planvoller, strukturierter Umgang mit den wesentlichen Compliance-Risiken der Organisation verstanden. Es wird ein CMS nach IDW PS 980 C betrieben.



Im Juli 2019 wurden gemeinsam mit den Führungskräften des Diakonischen Werks Württemberg Risikofelder definiert, zu welchen dann ein Maßnahmenkatalog erstellt wurde. Dieser wurde mit entsprechenden Verantwortlichkeiten hinterlegt. Die Compliance-Beauftragte überprüft die Erfüllung der Maßnahmen und stellt dem Vorstand in regelmäßigen Abständen den aktuellen Stand vor. Auch dem Präsidium wird einmal jährlich der Compliance-Bericht vorgelegt. Die Compliance-Beauftragte als Ansprechpartnerin für alle Compliance-relevanten Fragen ist für das Compliance-Programm, die Compliance-Kommunikation, die Compliance-Überwachung und -Verbesserung sowie die Berichterstattung gegenüber dem Vorstand verantwortlich. Darüberhinaus wurde ein Risiko- und Compliance-Komitee eingesetzt, mit der Aufgabe, die Themenfelder der Governance-Organisation des Diakonischen Werks unter Berücksichtigung der relevanten Organisationsperspektiven laufend zu evaluieren und Empfehlungen zur Diskussion und Beschlussfassung für den Vorstand zu erarbeiten.

- **Hinweisgeberschutzsystem / Ombudsperson**

Im Diakonischen Werk Württemberg wurde ein Hinweisgeberschutzsystem implementiert und eine externe Ombudsperson eingesetzt. Die Vertrauensanwältin ist Ansprechpartnerin im Hinblick auf Gesetzes- und interne Regelverletzungen im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten der Landesgeschäftsstelle für sämtliche Mitarbeitenden des Diakonischen Werks aber auch für deren Geschäftspartner und Dritte. Sie ist zur Wahrung der Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden verpflichtet.

- **Interne Revision**

Die Interne Revision ist primär zuständig zur Durchführung von

risikoorientierten Prüfungen in allen Tätigkeitsfeldern des Diakonischen Werks Württemberg. Sie wird jährlich durchgeführt und ein Themenschwerpunkt festgelegt. Der Bericht der internen Revision wird dem Vorstand vorgelegt.

Die genannten Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse beruhen auf bzw. sind eine Weiterentwicklung des [Corporate Governance Kodex](#).

In unserer Jahreszielplanung ist zu Compliance das folgende Ziel festgehalten

- Im Rahmen der Etablierung des Compliance- Management-Systems (CMS) in der Landesgeschäftsstelle ist ein Verhaltenskodex erarbeitet. Ein Beratungsangebot für CMS und Hinweisgebersysteme für die Mitgliedseinrichtungen ist aufgebaut. Rahmenverträge für Hinweisgebersysteme sind abgeschlossen.

Zielerreichung: Ein Entwurf für den Verhaltenskodex ist erarbeitet und wird weiter diskutiert. Ein Konzept für ein Beratungsangebot für CMS ist entwickelt. Die Umsetzung erfolgt in 2023. Rahmenvereinbarungen für Hinweisgebersysteme mit den Trägern sind abgeschlossen. Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird durch die Vorarbeiten durch die Landesgeschäftsstelle bei den Trägern deutlich erleichtert.

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.

a. Das CMS erfasst die Landesgeschäftsstelle und somit 100% der Betriebsstätten.

b. Korruption wurde als Risikofeld innerhalb des CMS aufgenommen. Im Rahmen der Risikobewertung wurden hier aber keine Hinweise darauf festgestellt.

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.

Im Jahr 2022 gab es im Diakonischen Werk Württemberg keine Korruptionsvorfälle.

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 2022 gab es im Diakonischen Werk Württemberg keinen Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften, die durch Bußgeldern oder nicht-monetäre Sanktionen sanktioniert wurden.

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.