



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Diakonie-Stetten e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Ana-Maria Diaconu

Schlossberg 2
71394 Kernen-Stetten
Deutschland

01757-9403142
Ana-Maria.Diaconu@diakonie-
stetten.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2021, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir bieten professionelle, soziale Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen und deren Familien, junge Menschen mit Förderbedarf, Kinder, Schüler und Jugendliche, ältere und pflegebedürftige Menschen und Menschen mit psychischer Erkrankung.

An rund 100 Standorten, überwiegend im Großraum Stuttgart, unterhalten wir ein breit gefächertes regionales Angebot an Wohn-, Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie therapeutischen und medizinischen Hilfen.

Gemäß unseren christlich-diakonischen Werten, setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen, für die wir unsere Dienstleistungen erbringen, mitten in der Gesellschaft wahrgenommen werden und ihre Anerkennung und ihren Platz darin finden. Damit entsprechen wir im Kern unseres Geschäftsmodells dem globalen Nachhaltigkeitsziel 10. „Weniger Ungleichheiten“ der SDG (Sustainable Development Goals 10.2), dem Abbau von Ungleichheit und der Förderung von Inklusion. So heißt unsere Vision des Leitbildes: „Für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird“

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die übergreifende Unternehmensstrategie des Diakonie Stetten e.V. ist im Leitbild formuliert. Insbesondere heißt es dazu: Ich habe dabei die langfristigen Interessen des Diakonie Stetten e.V., der Kund*innen und der Gesellschaft im Blick. Ich gehe mit Ressourcen sorgfältig und möglichst nachhaltig um (Unsere Werte, Verantwortung). Übergeordnet gilt auch hier die Verfolgung des Nachhaltigkeitsziels dem Abbau von Ungleichheit (siehe oben).

In einem ersten Schritt wird die Nachhaltigkeitsstrategie für den Diakonie Stetten e.V. und den Bereich der Ernährungsbetriebe (Teil der Service GmbH) formuliert. Die Einbeziehung der übrigen Gesellschaften, insbesondere der Geschäftsbereiche Altenhilfe und Bildung soll folgen. Satzungszweck des Diakonie Stetten e.V. ist insbesondere die Behindertenhilfe, Pflege, Jugendhilfe und Bildung. Darin leistet der Diakonie Stetten e.V. seinen Beitrag für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird. Die im Leitbild des Diakonie Stetten e.V. genannten Werte Nächstenliebe, Respekt und Verantwortung stammen aus der christlich-diakonischen Tradition des Diakonie Stetten e.V. Diese Werte tragen wesentlich zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei. Zusammenhalt und Nicht-Ausgrenzung sind grundlegende menschliche Bedürfnisse. Darum ist die in Satzung und Leitbild des Diakonie Stetten e.V. benannte Zielsetzung des Handelns im Kern nachhaltig, denn die weithin anerkannte Definition für Nachhaltigkeit, die aus dem sog. Brundtland Bericht von 1987 stammt, stellt die Bedürfnisse der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen als wesentliches Kriterium der Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt.: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die gewährleistet, dass künftige Generationen nicht schlechter gestellt sind, ihre Bedürfnisse zu befriedigen als gegenwärtig lebende.“ **Dimensionen und Kriterien der Nachhaltigkeitsstrategie** Die Nachhaltigkeitsstrategie der Diakonie Stetten orientiert sich an dem aktuell weit verbreiteten Nachhaltigkeitskonzept der drei

Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales, die in gegenseitiger Beziehung stehen. Für den Diakonie Stetten e.V. ist die Verwurzelung in der christlich diakonischen Tradition und die Orientierung an den diakonischen Werten, die die Motivation, die Haltung und das Verhalten der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitenden prägen. Diese Dimension betont „den lange vernachlässigten Einfluss des Werte- und Orientierungswissens von Religionen auf nachhaltiges Handeln und gelingende Entwicklung.“ **Dimension Soziales:**

Selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe fördern Die Basisstrategie des Diakonie Stetten e.V. ist es, die in seiner Satzung und dem Leitbild verankerte soziale Zielsetzung zu erreichen, insbesondere die Reduzierung von Ausgrenzung und Ungleichheit und das Angebot von Bildung für Jugendliche und junge Erwachsene, vor Allem für diejenigen mit Lernhemmnissen- und Schwierigkeiten. Durch die UN-Behindertenrechtskonvention, die Landesheimbauverordnung in Baden-Württemberg (BW) und das Bundesteilhabegesetz (BTHG und Rahmenvertrag für BW) sind die Rahmenbedingungen für die Behindertenhilfe in Baden-Württemberg neu gesetzt. Die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen ist grundlegend nachhaltig für den Diakonie Stetten e.V., da er sich ganz überwiegend aus den Zahlungen der öffentlichen Hände finanziert, die die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen dazu voraussetzen. So konkretisiert der Diakonie Stetten e.V. seine Basisstrategie bis 2025: 1. Indem er eine führende Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung der neuen Systematik des BTHG einnimmt und dies als Innovationschance nutzt. 2. Indem er zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Landesheimbauverordnung (Baden-Württemberg) eine deutliche Reduktion der Angebotsvielfalt- und dichte am zentralen Standort in Kernen Stetten (LWK) und Waiblingen (BBW und RW) und die Dezentralisierung und Regionalisierung großer Teile seiner Angebote vornimmt.

Dimension Ökologie: Ökologisch nachhaltige Maßnahmen prüfen und umsetzen Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit kommt insbesondere in den Bereichen zum Tragen, in denen durch den Diakonie Stetten e.V auch Leistungen aus den Bereichen Unterkunft und Hilfen zum Lebensunterhalt erbracht werden. Im Rahmen von Interviews mit den Bereichsverantwortlichen des Diakonie Stetten e.V. ergeben sich für diese ökologische Dimension drei Schwerpunkte: • Nachhaltiges Instandhalten, Sanieren und Bauen • Nachhaltiger Einkauf • Nachhaltige Ernährung Zur Umsetzung dieses Aspekts der Nachhaltigkeitsstrategie werden für die drei genannten Schwerpunkte von den Verantwortlichen regelhaft die drei Nachhaltigkeitskriterien Suffizienz, Effizienz und Konsistenz geprüft: Eine Maßnahme im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit wird dann umgesetzt, wenn ihr Beitrag zur sozialen Dimension und ihre Vereinbarkeit mit der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit gewährleistet ist. **Dimension Ökonomie: Sicherheit und**

Risikominimierung bei wirtschaftlicher Geschäftsführung und Vermögensverwaltung Die Dimension der Ökonomie ist für den Diakonie Stetten e.V. wesentlich geprägt von seiner Verpflichtung, verantwortlich mit den ihm zugewandten Mitteln umzugehen. Darum ist die Sicherheit und das Risikomanagement ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des

Diakonie Stetten e.V., er seinen heutigen und zukünftigen Verpflichtungen nachkommen kann. Als gemeinnütziges Sozialunternehmen nimmt der Diakonie Stetten e.V. seine Verpflichtung zu einer Geschäftsführung wahr, die auskömmliche Vergütungen für Leistungen im Rahmen der jeweiligen Leistungsvereinbarungen realisiert. Wo möglich nimmt der Diakonie Stetten e.V. bei seinen Investitionen Förderungen in Anspruch und bewegt sich dabei im Rahmen der jeweils gültigen Förderrichtlinien. Seine Anlagenpolitik, insbesondere der Mittel der Zusatzversorgungskasse, richtet sich nach den EKD Leitlinien zur nachhaltigen Vermögensanlage.

Dimension Diakonie: Nächstenliebe und Bewahrung der Schöpfung aus diakonischer Motivation Nächstenliebe als zentraler diakonischer Wert und Handlungsimpuls bezieht sich auf alle Menschen. „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ bedeutet schlichtweg die Absage an ein rücksichtsloses, eigennütziges und selbstsüchtiges Verhalten. Der Einsatz gegen Ausgrenzung von Menschen, insbesondere benachteiligte, beeinträchtigte und „vulnerable“ Menschen ist ein Merkmal der Nächstenliebe. Wie in den „Nachhaltigkeitsleitlinien für die Diakonie“ beschrieben, geht auch der Diakonie Stetten e.V. davon aus, dass die christlichen Werte und der christliche Glaube Menschen dazu motivieren, ihren Beitrag dazu zu leisten, dass die Welt für alle Menschen dieser und künftiger Generationen lebenswert ist und bleibt.

Transparenz, Entwicklung und Lobbying Zur Schaffung von Transparenz, Reflexion und Entwicklung nutzt der Diakonie Stetten e.V. das Instrumentarium der Nachhaltigkeitsberichterstattung des DNK und in Verbindung damit die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) und das Kennzahlengerüst des RGI Zur Förderung der notwendigen Weiterentwicklung und Anpassung der Rahmenbedingungen zu einer Vergütung und Investitionsförderung, die im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet sind, nutzt der Diakonie Stetten e.V. alle Möglichkeiten seiner Öffentlichkeitsarbeit und politischen Netzwerkarbeit. (Stand Nachhaltigkeitsstrategie Dezember 2021)

Zentrale Handlungsfelder: Für Menschen mit Behinderungen

- Bildung anbieten in inklusiven Kindertagesstätten (Kinderhaus Bachwiesenstraße Stuttgart, Kita Baumhaus im Ameisenbühl, Waiblingen), sonderpädagogischen Bildungszentren (Theodor-Dierlamm-Schule Stetten) und inklusiven Schulen (Torwiesenschule Stuttgart) für Menschen mit Behinderung (SDG 4.5, 4.A: Eliminierung von Diskriminierung in der Bildung und Sicherstellung von einem gleichberechtigten Zugang für vulnerable Personen und Menschen mit Behinderung)
- Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und auf Außenarbeitsplätzen (SDG 8.5: Angemessene Arbeit und Entlohnung für Menschen mit Behinderung)
- Nachhaltigkeit in der Quartiersentwicklung: Beteiligung an der Entwicklung inklusiver, barrierefreier und nichtdiskriminierender Wohnquartiere (SDG 11.3: Inklusiv und nachhaltige Kommunalentwicklung)

Für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung:

- Entwicklung von Möglichkeiten der Beschäftigung von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten: Der Diakonie Stetten e.V. bietet berufliche Bildungsmaßnahmen für junge Menschen mit Lernschwierigkeiten und Zugangsproblemen zur Arbeitswelt an (BBW) (SDG 8.8)

Für Mitarbeiter*innen:

- Nachhaltigkeit im Blick auf die Arbeitnehmerrechte: die angestellten Mitarbeiter*innen des Diakonie Stetten e.V. sind in den Kernbereichen nach dem kirchlichen Tarifrecht AVR in Anlehnung an den TVöD beschäftigt, das auf dem dritten Weg zustande gekommen ist und die Arbeitnehmerrechte vollumfänglich umsetzt. Die Mitarbeiter*innen in den Servicebereichen sind nach dem Gebäudereinigertarif beschäftigt. Für sie gelten ebenfalls die in Deutschland geltenden gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. (SDG 8.8: Schutz der Arbeitnehmerrechte)

Zur Leistungserbringung notwendige Ressourcen: Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen: **Reduzierung von CO₂ Ausstoß (SDG 12.C)** In den Zielen für das Jahr 2022 des Geschäftsbereichs Leben Wohnen Regional wurde das Ziel aufgenommen, Arbeitswege durch mobiles Arbeiten einzusparen.

Lebensmittel (SDG 12.3) Der Ernährungsbetrieb der Diakonie Stetten erwirbt bereits nur noch Bio-Bananen.

Abfallbewirtschaftung (SDG 12.5) Im gesamten Verein setzen wir uns Ziele und Standards, weniger Abfall zu produzieren. Durch den Umstieg von konventionellen Umverpackungen aus Karton auf ein Umweltfreundliches Pfandbehälter-System in der Belieferung, kann eine Reduzierung des Kartonagenmülls um ca. 3 Tonnen erfolgen.

Textilien (SDG 12.7) In den Zielen für das Jahr 2022 der Geschäftsbereiche der Eingliederungshilfe und der Verwaltung und Dienstleistung, wurde das Ziel aufgenommen, dass bei Neuanschaffungen Wert auf nachhaltige Produkte gelegt wird. Zusätzlich sollen die Mitarbeitenden Inkontinenzschulungen erhalten, um Inkontinenzartikel einzusparen.

Nachhaltige Bauweisen im Immobilienbestand (SDG 12.7) In den Zielen für das Jahr 2022 des Geschäftsbereichs Verwaltung und Dienstleistung wurde das Ziel aufgenommen, die Umsetzung von nachhaltigen Maßnahmen (mit Blick auf Kosten-Nutzen) bei umfangreichen Baumaßnahmen im üblichen Instandhaltungsprozedere einzubauen.

Nachhaltigkeit beim Management der Gelder der betrieblichen Zusatzversorgung In den Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg (AVR Wü) ist in der Zusatzregelung 3 (ZRW 3 AVR Wü) festgehalten, dass die Anstalt Stetten (heute Diakonie Stetten) von der Anwendung des § 27 Abs. 1 Satz 1 AVR DW (heute § 25 AVR Württemberg) „befreit“ ist. Im Gegensatz zu den anderen Einrichtungen in Württemberg hat der Diakonie Stetten e.V. die Verpflichtung, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sicherzustellen, die, mit Ausnahme der Überleitbarkeit, der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst mindestens gleichwertig ist.

Der Diakonie Stetten e.V. legt insbesondere die Gelder der betrieblichen Zusatzversorgung nach den Leitlinien der EKD zur ethisch, nachhaltigen Geldanlage an.

2. Wesentlichkeit

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

Die Hauptleistungsangebote der Diakonie Stetten e.V. beziehen sich auf die Assistenz, Bildung, Pflege und Unterstützung von vulnerablen Menschen und Menschen mit Beeinträchtigungen. Sozialökonomisch bedeutet dies, dass die wesentliche Refinanzierung dieser Angebote durch Mittel der öffentlichen Hände erfolgt: Sozialhilfe, Eingliederungshilfe, Mittel der Arbeitsagentur, Leitungen der Pflegekassen. Insofern ist der Diakonie Stetten e.V. wesentlich abhängig von der Sozialgesetzgebung und der Finanzkraft der entsprechenden Sozialkassen.

Für den aktuellen Bericht hat bisher keine Wesentlichkeitsanalyse stattgefunden, dennoch können folgende positive und negative Auswirkungen benannt werden:

Positive Auswirkungen: Durch unsere Leistungen erbringen wir einen wesentlichen Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und tragen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bei.

Durch die Ausbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigung und Vermittlungshemmnissen tragen wir dazu bei, dass diese selbstständig ihren eigenen Lebensunterhalt erarbeiten und verdienen können und ganz überwiegend in ihrem späteren Arbeitsleben nicht mehr abhängig von Transferleistungen sind. Durch unsere weitere Arbeit tragen wir dazu bei, dass die Gemeinwesen in denen wir unsere Angebote erbringen, inklusive Quartiere werden können und tragen damit wesentlich zur Erhöhung der Lebensqualität für alle bei.

Negative Auswirkungen: Negative Aspekte dieser Tätigkeiten erkennen wir keine. Aus den oben benannten Gründen der Finanzierung, die zum großen Teil auf Sozialhilfeniveau stattfindet, können wir uns bei der Beschaffung und dem Verbrauch von Ressourcen nur im Rahmen des Sozialhilfeniveaus bewegen. Dieses lässt oft den Einkauf von (hochpreisigen) Produkten und Dienstleistungen nicht zu.

Leider sind allerdings viele nachhaltig produzierten Produkte gerade in diesem hochpreisigen Niveau angesiedelt. Insbesondere im Blick auf den Aspekt der Ressourcen des Nachhaltigkeitsmanagements, müssen wir solche Maßnahmen

priorisieren, die kostenneutral sind. Hier befinden wir uns im Spannungsfeld zwischen ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit. Dies gilt für Lebensmittel, Textilien und auch Energie. Das Hauptrisiko besteht in der Diskrepanz zwischen der Demografischen Entwicklung, dem zunehmenden Bedarf, der durch den UN-Behindertenrechtskonvention und das Bundesteilhabegesetz einerseits und den Restriktionen der öffentlichen Finanzierung andererseits.

Insbesondere die im Grundgesetz verankerte sogenannte „Schuldenbremse“ und die zusätzlichen Belastungen, die nach der Corona-Pandemie die öffentlichen Haushalte prägen werden, stellen ein hohes Risiko in der Refinanzierung unserer Leistungen und Angebote dar. Dadurch werden zusätzlich die Spielräume für Maßnahmen (z.B. Einkauf nachhaltig produzierter Textilien und Lebensmittel), die mit Investitionen oder höheren Kosten verbunden sind, minimiert.

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.

Im Rahmen unserer übergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie:

Für Menschen mit Behinderung:

Wir haben uns als Ziel gesetzt, die Landesheimbauverordnung bis 2038 umzusetzen, das heißt unser Immobilienbestand ist modernisiert und ein wesentlicher Anteil unserer Angebote findet in der Region statt. Bis zum Jahr 2025 ist geplant, die Zahl der Plätze in den besonderen Wohnformen von aktuell 1339 auf 1201 zu reduzieren und im Gegenzug die Zahl der ambulanten Wohnformen von aktuell 208 auf 340 zu erhöhen. Die Zahl unserer ambulanten Wohnangebote ist deutlich erhöht und mit diesem differenzierten Angebot verbessern wir die Möglichkeiten der Teilhabe und Förderung. Dieses Ziel priorisieren wir, da wir die Teilhabechancen durch die Ausdifferenzierung und Regionalisierung unserer Angebote nachhaltig verbessern, gleichzeitig modernisieren wir den Immobilienbestand und reduzieren die Zahl derjenigen Immobilien, die nicht nachhaltig betrieben werden können, drastisch. **Für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung:** Bis zum Jahr 2025 wird ein erheblicher Teil der Ausbildungsangebote des BBW in ein neues, modernes Gebäude im Industriegebiet Ameisenbühl in Waiblingen umgezogen sein. Um die Vermittelbarkeit von Auszubildenden noch mehr zu erhöhen, werden Ausbildungsmöglichkeiten noch mehr in Kooperation mit gewerblichen- und Dienstleistungsbetrieben erbracht.

Gleichzeitig ersetzen wir das nicht nachhaltig sanierbare Bestandsgebäude, da die Sanierung zum einen nicht refinanzierbar ist und die überdimensionierten Verkehrsflächen und die Baumaterialien (Asbest) eine Sanierung

unwirtschaftlich machen.

Für Mitarbeiter*innen: Langfristig wollen wir die Mitarbeiterbindung erhöhen. Entsprechend der Demografischen Entwicklung wird der Diakonie Stetten e.V. eine erhebliche Zahl an Mitarbeiter*innen neu gewinnen müssen, da viele Mitarbeiter*innen in den Ruhestand gehen werden. Dieses Ziel priorisieren wir, weil wir durch den Demografischen Wandel einen Fachkräftemangel erkennen, der sich in den nächsten Jahren noch stärker bemerkbar machen wird.

Zur Leistungserbringung notwendiger Ressourcen: Unter Beachtung der in der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Prinzipien, werden die Ziele vom Vorstand mit den Geschäftsbereichsleitungen des Diakonie Stetten e.V. jährlich vereinbart.

Die Überwachung der Ziele erfolgt vor Ort durch die jeweiligen Steuerungsinstrumente und durch die Quartalsgespräche des Vorstands mit den Geschäftsbereichsleitungen.

Dabei werden die Zahlen aus dem Controlling genutzt, aber auch die Daten aus den Energieaudits.

Durch die Bewältigung der Corona Pandemie werden die Termine zur Umsetzung voraussichtlich bis in das Jahr 2025 gesetzt werden müssen.

Folgendem Fahrplan zur Zielerreichung hat sich der Diakonie Stetten e.V. bis zum nachfolgenden Bericht gegeben:

- Nachhaltigkeitsziele werden im Zielbild 2025 verankert und erstmalig in den Zielen 2022 aufgenommen werden.
- Interne und externe Kommunikation und Information zum Thema Nachhaltigkeit aufbauen nach Formulierung der Ziele
- Etablierung des Kennzahlenkonzeptes vgl. Kriterium 07 Kontrolle

Mit unseren Nachhaltigkeitszielen beziehen wir uns inhaltlich und sachlich, nicht quantitativ auf die weiter oben genannten SDGs 4.5, 8.5, 8.8, 10.2, 11.3, 12c, 12.2, 12.3, 12.5, 12.7.

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.

Als wesentlichen Aspekt unserer Wertschöpfungskette betrachten wir die Bereitstellung von Assistenz, Bildungs-, Unterstützungs- und Pflegeleistung durch unser Personal. Nachhaltig im Sinne unserer Wertschöpfung bedeutet eine ganzheitliche und auf Dauer angelegte Begleitung unserer Kund*innen in allen Lebensphasen. Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unserer Arbeit (ca. 67,5 der Gesamtleistung sind Personalaufwand). Um diese Basis dauerhaft aufrecht erhalten zu können, ist die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter*innen ein besonderes Anliegen des Diakonie Stetten e.V. Wir legen

seit vielen Jahren Wert auf eine kontinuierliche Personalentwicklung, die neben den finanziellen tariflichen Aspekten, eine hohe Zufriedenheit ermöglicht. Diese wurde uns auch in mehreren Mitarbeiterbefragungen bescheinigt.

Die Aspekte 1-4 finden in der Diakonie Stetten keine weitere Anwendung, da sie im Blick auf Personalgewinnung und Personalbindung irrelevant sind. Die sozial-ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind in der Wertschöpfungskette weitreichend. Im Blick auf die Ressourcenverwendung sind die Bedarfe an Food und non-food Produkten zu berücksichtigen, die zur Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind. Um Abfall zu reduzieren, wird durch unseren Einkauf dort wo möglich von Einweg auf Mehrweg umgestellt und versucht Wert darauf zu legen (soweit es die Finanzierung zulässt) nachhaltige Artikel zu beschaffen. Unser Einkauf tritt regelmäßig mit den Lieferanten in Kontakt, um immer mehr nachhaltige Artikel bestellen zu können.

Des Weiteren benötigen wir für die Erbringung unserer Dienstleistungen Ressourcen (Strom, Wasser, Heizung). Der Diakonie Stetten e.V. setzt insgesamt sechs energieeffiziente Blockheizwerke mit einem Wirkungsgrad von 90 ein. Dies wird dadurch erreicht, dass die Motorwärme des Verbrennungsmotors für Beheizung mitgenutzt wird und die eingesetzten Anlagen diesbezüglich zertifiziert sind. Besonders bedeutsam sind die zwei Blockheizkraftwerke auf dem Kerngelände des Diakonie Stetten e.V. Hier finden jährlich ökonomische und ökologische Einsparungen statt, die sich positiv auf unseren CO₂-Verbrauch auswirken. Die Motorwärme des Gas-Verbrennungsmotors erzeugt über einen Generator Strom, den wir in weiteren Teilen selbst nutzen und nicht teuer einkaufen müssen. Verglichen dazu, hat Strom aus der Steckdose einen Wirkungsgrad von 35% der eingesetzten Energie. Darüber hinaus spielt die Mobilität eine wichtige Rolle in unserer täglichen Arbeit. 2020 wurde das erste Elektroauto als Poolfahrzeug angeschafft, welches größtenteils über Blockheizkraftwerk-Strom aufgeladen wird. Außerdem bieten wir bereits 100 unserer Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eines E-Bike-Leasings an. Im vergangenen Tarifbeschluss wurde die rechtliche Grundlage geschaffen, dass alle Mitarbeiter*innen einen Anspruch auf ein Dienstfahrrad haben. Im Jahr 2022 wird dieses Angebot für alle Mitarbeiter*innen der Diakonie Stetten ausgeweitet.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit im Diakonie Stetten e.V. trägt der Vorstand. Bei der Tochtergesellschaft Service GmbH trägt der/die GmbH-Geschäftsführer*in die Verantwortung.
Für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind in den Geschäftsbereichen die Führungskräfte der dritten Führungsebene zuständig. Für die Ressourcenverwendung ist die Aufgabe an die entsprechenden Fachkräfte zugeordnet. Nicht zuletzt liegt eine gewisse Verantwortung bei jedem einzelnen Mitarbeitenden.

6. Regeln und Prozesse

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

Ausgehend von Satzung, Leitbild und Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet der Vorstand der Diakonie Stetten ein Zielbild 2025. Aus diesem Zielbild werden die Jahresziele für die einzelnen Geschäftsbereiche heruntergebrochen und im regelhaften, unterjährigen Monitoring in Quartalsgesprächen und Gesellschafterversammlungen nachgehalten. Dazu gehört auch, dass unsere Abläufe und Prozesse in Verfahrensweisungen beschrieben sind und ihren Rahmen in Organisationsweisungen haben.

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.

Für Menschen mit Behinderung: Für die Teilhabeziele werden aktuell im Rahmen der Umsetzung des Landesrahmenvertrags zum Bundesteilhabegesetz Indikatoren zur Wirkungsfeststellung erarbeitet. Im Diakonie Stetten e.V. gibt es keine eigene Systematik dazu und den Ergebnissen der landesweiten

Entwicklungen will der Diakonie Stetten e.V. nicht vorgereifen.

Für Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten: Indikatoren sind die Abbrecherquote und die Vermittlungsquote.

Mit Mitarbeiter*innen: Indikatoren sind die Fehlzeitenquote, Anzahl an Überstunden, Gesamtanteil an befristeten Arbeitsverträgen, Geschlechterverteilung und Erfüllungsgrad der Schwerbehindertenquote. Diese Daten erhalten wir vom Personalcontrolling, welche tagesgenau in digitaler Form (SAP HR) geführt werden.

Zur Leistungserbringung notwendiger Ressourcen: Im Blick auf den Energieverbrauch nutzen wir die Daten des Energieaudits, welches alle drei Jahre erfolgt. Zum Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung kommen darum folgende Kennzahlen zum Tragen:

- Gesamtenergiebezug:
- Stromverbrauch in kWh
- Erdgas in kWh
- Erdöl in kWh
- Fernwärme

Kraftstoffverbrauch nach Art und Menge

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.

Das Leitbild der Diakonie Stetten:

Vision: Für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird.

Werte: Nächstenliebe, Verantwortung, Respekt

Berufung: Von der Einrichtungsorientierung zur Personenzentrierung. Wir begleiten Menschen mit Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg zu mehr Selbstbestimmung und Teilhabe.

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.

Beim Diakonie Stetten e.V. werden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kommunale Fassung – in der jeweiligen Fassung der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg – (AVR-Württemberg) angewendet. Eine aktienbasierte Vergütung ist nicht vorgesehen. Darüber hinaus gibt es gemäß den oben genannten Arbeitsvertragsrichtlinien eine größtenteils arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung. Zudem bietet der Diakonie Stetten e.V. in Ergänzung einen weiteren Beitrag zur arbeitnehmerfinanzierten Zusatzversorgung an. Das „Tarifwerk“ wird auf dem „Dritten Weg“ unter paritätischer Beteiligung der Mitarbeiter*innenseite ausgehandelt. Das Vergütungssystem der Diakonie in Württemberg und der Diakonie Deutschland sieht ein Anreizsystem zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele aktuell und auch in Zukunft nicht vor. Die Erreichung der Ziele wird jährlich zwischen Verwaltungsrat und Vorstand in drei Verwaltungsratssitzungen evaluiert. Der Vorstand bewertet die Erreichung der Ziele in den Quartalsgesprächen mit den Geschäftsbereichsleitungen. Die Geschäftsbereichsleitungen kontrollieren die Erreichung der Ziele mit den jeweiligen Kostenstellenverantwortlichen, in den Gesprächen, in denen die Quartalsgespräche vorbereitet werden.

Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene.

Jahresgesamtvergütung: Aktuell ist es uns nicht möglich, anhand der erhobenen Daten diesen Wert zu vermitteln und wäre mit erheblichem Aufwand verbunden, der im Moment (durch Corona) nicht erbracht werden kann. Ziel des Vorstands ist es, diese Aussage bis zum nächsten Bericht tätigen zu können.

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.

Beim Diakonie Stetten e.V. werden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kommunale Fassung – in der jeweiligen Fassung der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg – (AVR-Württemberg) angewendet. Eine aktienbasierte Vergütung ist nicht vorgesehen. Darüber hinaus gibt es gemäß den oben genannten Arbeitsvertragsrichtlinien eine größtenteils arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung. Zudem bietet der Diakonie Stetten e.V. in Ergänzung einen weiteren Beitrag zur arbeitnehmerfinanzierten Zusatzversorgung an. Das „Tarifwerk“ wird auf dem „Dritten Weg“ unter paritätischer Beteiligung der Mitarbeiter*innenseite ausgehandelt. Das Vergütungssystem der Diakonie in Württemberg und der Diakonie Deutschland sieht ein Anreizsystem zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele aktuell und auch in Zukunft nicht vor. Die Erreichung der Ziele wird jährlich zwischen Verwaltungsrat und Vorstand in drei Verwaltungsratssitzungen evaluiert. Der Vorstand bewertet die Erreichung der Ziele in den Quartalsgesprächen mit den Geschäftsbereichsleitungen. Die Geschäftsbereichsleitungen kontrollieren die Erreichung der Ziele mit den jeweiligen Kostenstellenverantwortlichen, in den Gesprächen, in denen die Quartalsgespräche vorbereitet werden.

Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene.

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.

Aktuell ist es uns nicht möglich, anhand der erhobenen Daten diesen Wert zu
vermitteln und wäre mit erheblichem Aufwand verbunden, der im Moment
(durch Corona) nicht erbracht werden kann. Ziel des Vorstands ist es, diese
Aussage bis zum nächsten Bericht tätigen zu können.

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.

Der Diakonie Stetten e.V. setzt sich fortlaufend durch Gespräche, Dialoge,
Informationsveranstaltungen, Befragungen und Analysen mit ihren
Stakeholdern auseinander. Durch die verschiedenen Formate haben wir unsere
wesentlichen Stakeholder identifiziert. Darüber hinaus nehmen unsere
Mitarbeitenden regelmäßig an branchen- und fachspezifischen Veranstaltungen
und Konferenzen teil.

Unsere wesentlichen Stakeholder sind:

- Mitarbeitende mit ihrem Vertretungsgremium (MAV)
- Klient*innen der Eingliederungshilfe mit ihren Vertretungsgremien
- Schüler*innen unserer Schulen und ihre Erziehungsberechtigten
- Kinder unserer Kindertagesstätten Einrichtungen und ihre Erziehungsberechtigten
- Jugendliche und junge Erwachsene in der Berufsförderung
- Kund*innen in den Segmenten (Werkstatt, Catering, Reinigung)
- Kostenträger
- Lieferanten
- Kooperationspartner
- Politik und Behörden

- Gesellschaft in den Regionen, in denen wir Angebote haben.

Der Diakonie Stetten e.V. hat ein Ethikforum veranstaltet, in dem Mitarbeitende erste Gedanken und Ideen einbringen konnten.

Eine für 2020 geplante Konferenz mit allen Führungskräften (Führungskräftekonferenz), musste aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden und wird bei nächster Gelegenheit nachgeholt. Thema dieser Konferenz wird das Thema Nachhaltigkeit sein. Der Dialog mit den Stakeholdern findet punktuell und anlassbezogen statt, ist aber nicht regelmäßig organisiert und auch nicht auf Nachhaltigkeitsziele fokussiert. Die Rückmeldungen aus den Vertretungsgremien werden in den Führungsgremien der Geschäftsbereiche diskutiert. Bislang gibt es allerdings keinen Prozess, wie die Ergebnisse aus dem Dialog mit den Stakeholdern in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen.

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.

Angesichts der Dringlichkeit des Klimaschutzes und der politischen Gewichtung dieses Themas wird eine durchgängige Beachtung der entsprechenden Themen immer notwendiger. An vielen Stellen ist die Diakonie Stetten hier schon gut aufgestellt und einige Maßnahmen sind in der Planung. Mit Veröffentlichung der DNK Entsprechenserklärung, rückt das Thema der Nachhaltigkeit in der Diakonie Stetten noch mehr in den Fokus. So können künftig Äußerungen, Anliegen und Verbesserungsvorschläge der Stakeholder berücksichtigt werden.

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.

Am Beispiel der Einführung des „ambulanten, intensiv betreuten Wohnens“ des Geschäftsbereichs Leben Wohnen Regional, können die Möglichkeiten und Grenzen von Innovationen aufgezeigt werden.

Die Entwicklung des ambulanten Wohnens auch für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, hat die Ermöglichung von Teilhabe für diesen besonderen Personenkreis zum Ziel.

Damit wird bewirkt, dass die Assistenz und Unterstützung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen nicht ausschließlich in Sonderwohnformen stattfinden muss, sondern im Sinne der Teilhabeziele auch in regionalen Wohngemeinschaften umsetzbar ist. Bei der Finanzierung werden dafür unterschiedliche Unterstützungssysteme kombiniert und somit die überproportionale Belastung eines einzelnen Kostenträgers vermieden. Die Grenze dieser Entwicklung zeigt sich immer dann, wenn entsprechender Wohnraum nicht zur Verfügung steht und nur durch weitere Förderprogramme z.B. des Bundeslandes beschafft werden kann. Außerdem ist eine gewisse Flexibilität der Kostenträger notwendig, weil es auch zu erhöhten Mietkosten kommen kann. Die Ermittlung des Bedarfs und der dadurch ausgelösten Auswirkungen obliegt den Landratsämtern. Die Ermittlung der Auswirkung geschieht durch einen vielschichten Prozess im Zuge der Begleitung des jeweiligen Menschen mit Behinderung. Die Einbindung der beteiligten Akteure geschieht durch die speziell beauftragten Fachkräfte.

- Mensch mit Behinderung mit rechtlicher Betreuung:
- Sozialplanung des Landratsamtes zur Bedarfsermittlung und Bedarfsfeststellung
- Ambulanter Pflegedienst vor Ort
- Pflegekasse
- Evtl. Arzt und Krankenkasse
- Vermieter*in
- Evtl. Wohnbaugenossenschaft
- Mitbewohner*innen der Wohngemeinschaft
- Leistungsabteilung des Landratsamtes zur Übernahme der Fachleistungskosten
- Sozialamt zur Übernahme der Wohnkosten und der Kosten des Unterhalts
- Geeignetes Personal
- Heimaufsicht
- Feuerwehr zur Gewährleistung der Brandschutzauflagen

Ökologische Auswirkungen sind unter Umständen dadurch zu erwarten, dass eine dezentrale Versorgungsstruktur auch zu einem vermehrten Fahrtaufkommen führt, da die Mitarbeiter*innen unter Umständen an weit entfernten und auseinanderliegenden Standorten ihre Leistungen erbringen. Gleichzeitig wird der Bau von Sonderimmobilien damit vermieden.

Bislang konnten noch keine Prozesse etabliert werden, die Innovationen fördern.

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)**

Bisher kann noch kein Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, benannt werden.

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.

Im Wesentlichen sind die ökologischen Auswirkungen die Tätigkeit des Diakonie Stetten e.V. im Bereich Gebäudemanagement und in der Nutzung von:

Qualitativ: Strom: in den Häusern, Werkstätten, zur Produktion von Lebensmitteln, zum Betreiben der Wäscherei

Heizung: in den Häusern, Büros, Werkstätten, Tagesstruktur, Gemeinschaftsräumen (z.B. Kapelle, Kantine, Konferenzräume,...)

So muss es in einigen Werkstatträumen und in Physiotherapieräumen besonders warm sein, da einige Klient*innen wenig bekleidet sind und sich gerne auf dem Boden aufhalten. **Wasserverbrauch/Abwasser inkl.**

Chemikalien durch Reinigungsmittel: gesamte Diakonie Stetten

Versiegelte Fläche bei eigenen Gebäuden/ Asphalt: Für Wohn- und Arbeitsflächen, Parkplätze, versiegelte Wege, da viele Menschen mit Behinderungen/körperlichen Einschränkungen bei uns Wohnen und sich aufhalten.

Gärtnerflächen: zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und Auszubildende des Berufsbildungswerks , Friedhof, Grünflächen um unsere Gebäude

Abfall: (z.B. Inkontinenzartikel, Lebensmittelabfälle, medizinischer Abfall, Industriemüll, Verpackungsmüll, Büroabfall, Papier, ...)

Kraftstoff: bei Ausübung der (pflegerischen) Dienstleistungen

Co2: durch Heizkraftwerk

Quantitativ: aus dem Energieaudit des Diakonie Stetten e.V. 2018:

Strom: ca. 7.000.000 kWh Heizung:

- Erdgas: ca. 8.000.000 kWh
- Erdöl: ca. 2.000.000 kWh
- Fernwärme: ca. 12.000.000 kWh

Kraftstoffverbrauch: ca. 0,8 kWh/km

Es wird bei der Erbringung der sozialen Dienstleistungen darauf Wert gelegt, dass grundsätzlich mit den natürlichen Ressourcen schonend umgegangen wird. Durch unsere dezentralen Strukturen ergeben sich viele Wegezeiten, um bei Präsenzveranstaltungen anwesend zu sein. Hier entwickeln wir aktuell Alternativen, wie bspw. Videokonferenzen und Digitalisierung der Qualifizierungen durch unsere neue Schulungssoftware SAM. Papierreduziertes Büro, digitalbasierte Vorgänge wie der digitale Kreditorenworkflow und digitale Bewerbungen und Personalakten.

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.

Innerhalb des Diakonie Stetten e.V. gibt es keine quantitative Zielformulierung zur Ressourceneffizienz.

Erneuerbare Energien: Zielsetzung: Energieverbrauch möglichst durch erneuerbare Energien und steuerrechtlich und gemeinnützigkeitsrechtlich zu erfüllen. Wir haben eine Kraftwärmekopplungsanlage installiert. Verringerung der Inanspruchnahme der Ökosystemdienstleistungen: Durch die Errichtung der Salatbar in unserer Kantine, sollen vegetarische Alternativen für Klient*innen und Mitarbeiter*innenangeboten werden, um den Fleischkonsum zu reduzieren. Die meist deutlich höheren und nicht refinanzierten Kosten, die in direktem Zusammenhang mit einem nachhaltigen Handeln stehen, erschweren es uns an vielen Stellen, ökologisch nachhaltig zu handeln. Dennoch scheuen wir diesen Zielkonflikt nicht und werden auch für die Zukunft immer wieder prüfen, wo es uns möglich ist, den Weg zur Nachhaltigkeit zu gehen.

Negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Dienstleistung auf Ressourcen und Ökosysteme ergeben sich durch den Energieverbrauch. Ein Risiko besteht darin, dass sich der Energieverbrauch erhöhen könnte.

Aus Wesentlichkeitsgründen besteht bislang noch kein konkretes Konzept, jedoch sollen bis zum nächsten Bericht Maßnahmen entwickelt werden, womit sich der jährliche Energieverbrauch ermitteln lässt.

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.

Innerhalb des Diakonie Stetten e.V. gibt es keine quantitative Zielformulierung zur Ressourceneffizienz und diese hätte für die wesentlichen Prozesse auch keine Relevanz, da die Diakonie Stetten sein Augenmerk auf die Dienstleistung legt und nicht auf die Produktion.

Allerdings wurde in den Zielen 2021 formuliert, dass der Papierabfall deutlich reduziert werden soll (um ca. 3 Tonnen), indem Mehrwegbehälter erworben wurden.

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

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der genaue Verbrauch ist unter 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu finden.

Quantitativ: aus dem Energieaudit des Diakonie Stetten e.V.

2018: Strom: ca. 7.000.000 kWh Heizung:

- Erdgas: ca. 8.000.000 kWh
- Erdöl: ca. 2.000.000 kWh
- Fernwärme: ca. 12.000.000 kWh

Kraftstoffverbrauch: ca. 0,8 kWh/km

Erneuerbare Energien: Zielsetzung: Energieverbrauch möglichst durch erneuerbare Energien und steuerrechtlich und gemeinnützigkeitsrechtlich zu erfüllen. Wir haben eine Kraftwärmekopplungsanlage installiert. Verringerung

der Inanspruchnahme der Ökosystemdienstleistungen: Lebensmittel: Durch die Errichtung der Salatbar in unserer Kantine, sollen vegetarische Alternativen für Klient*innen und Mitarbeiter*innenangeboten werden, um den Fleischkonsum zu reduzieren. Die meist deutlich höheren und nicht refinanzierten Kosten, die in direktem Zusammenhang mit einem nachhaltigen Handeln stehen, erschweren es uns an vielen Stellen, ökologisch nachhaltig zu handeln. Dennoch scheuen wir diesen Zielkonflikt nicht und werden auch für die Zukunft immer wieder prüfen, wo es uns möglich ist, den Weg zur Nachhaltigkeit zu gehen. Wir sehen in unserer Geschäftstätigkeit und unserer Dienstleistung keine negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme. Wir sehen keine wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und/oder Dienstleistungen ergeben. Ebenfalls sehen wir keine negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme.

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.

Bisher wurden noch keine aktiven Initiativen ergriffen, um den Energieverbrauch zu verringern.

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.

Kann bisher nicht so differenziert erhoben werden.

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.

Wird momentan nicht so differenziert erhoben.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Eine detaillierte Darstellung dieses Leistungsindikators ist uns zum jetzigen
Zeitpunkt und perspektivisch nicht möglich. Die größte Emissionsquelle des
Diakonie Stetten e.V. ist der Energieverbrauch durch Heizenergie und von
Kraftstoffen. Bislang war der Verbrauch nicht wesentlich für den Diakonie
Stetten e.V. Dennoch ist es ein von uns gesetztes Ziel, unseren ökologischen
Fußabdruck bis zum nächsten Bericht zu ermitteln und den Energieverbrauch
durch folgende Faktoren zu reduzieren:

- Verstärkter Einsatz von Videokonferenzen seit Beginn der Corona-Krise,
was auch in Zukunft, wo möglich und sinnvoll, beibehalten werden soll
- Umrüstung Dienst und Poolfahrzeugen auf E-Antrieb
- Stetige Fahrrountoptimierung (z.B. bei der Essensauslieferung)
- Reduktion des Papierverbrauchs durch weniger Papierversand

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.

Eine detaillierte Darstellung dieses Leistungsindikators ist uns zum jetzigen Zeitpunkt und perspektivisch nicht möglich. Die größte Emissionsquelle des Diakonie Stetten e.V. ist der Energieverbrauch durch Heizenergie und von Kraftstoffen. Bislang war der Verbrauch nicht wesentlich für den Diakonie Stetten e.V. Dennoch ist es ein von uns gesetztes Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck bis zum nächsten Bericht zu ermitteln und den Energieverbrauch durch folgende Faktoren zu reduzieren:

- Verstärkter Einsatz von Videokonferenzen seit Beginn der Corona-Krise, was auch in Zukunft, wo möglich und sinnvoll, beibehalten werden soll
- Umrüstung Dienst und Poolfahrzeugen auf E-Antrieb

- Stetige Fahrrouenoptimierung (z.B. bei der Essensauslieferung)

Reduktion des Papierverbrauchs durch weniger Papierversand

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.

diese Daten werden bislang noch nicht erhoben.

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.

diese Daten können bislang nicht erhoben werden, jedoch soll dieses Thema mehr Relevanz bekommen, um diese Daten künftig erheben und messen zu können.

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.

diese Daten können bislang nicht erhoben werden, jedoch soll dieses Thema mehr Relevanz bekommen, um diese Daten künftig erheben und messen zu können.

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.

Bisher wurden keine Ziele und kein Zeitpunkt zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten festgesetzt.

Da der Diakonie Stetten e.V. nur innerhalb Baden-Württembergs tätig ist, spielen internationale Standards zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte keine Rolle.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Arbeitsstandards und die Achtung der Menschenrechte in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen liegt beim Vorstand. Als Mitglied des Diakonischen Werks in Württemberg ist der Diakonie Stetten e.V. verpflichtet, die im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geltenden gesetzlichen Bestimmungen (u.a. Arbeitsrechtsregelungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz) einzuhalten u. anzuwenden. Damit hält der Diakonie Stetten e.V. alle nationalen und internationalen Standards ein und achtet die Rechte der Mitarbeitenden. Die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen zur Arbeitssicherheit, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, Datenschutz, Brandschutz, Hygienestandards, sowie präventive Maßnahmen wie z.B. Rückenschulungen oder Proaktives Deeskalationsmanagement (ProDeMa) werden regelmäßig umgesetzt. Die Mitarbeiter*innenvertretung vertritt die Interessen der Mitarbeiter*innen. Die Mitarbeiter*innenvertretung hat zwei stimmberechtigte und feste Sitze im Verwaltungsrat der Diakonie Stetten e.V. und geht damit über die gesetzlichen Bestimmungen (Mitarbeitervertretungsgesetz) hinaus.

Alle Mitarbeiter*innen des Diakonie Stetten e.V. werden nach dem Tarifvertrag AVR vergütet und erhalten alle damit verbundenen Leistungen. Neben der Gehaltseinstufung beinhaltet der AVR Tarifvertrag Regelungen zu Ruhepausen, Höchst- und Mindestarbeitszeit, Überstunden, Jahressonderzahlungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht- und Feiertagsarbeit, eine betriebliche Altersversorgung, uvm.

Die Werte: Nächstenliebe, Verantwortung und Respekt bilden den Handlungsrahmen, an dem sich alle Mitarbeiter*innen orientieren. Auch das Diakonie Stetten Führungsmodell beruht auf diesen Werten. Der Diakonie Stetten e.V. legt Wert auf respektvolle Behandlung aller Mitarbeiter*innen. Bereits aus dem diakonisch-christlichen Selbstverständnis verpflichtet sich der Diakonie Stetten e.V. zur Achtung der Menschenrechte.

Beteiligung der Mitarbeiter*innen: Ethikforum: 2019 hat ein Ethikforum mit Herrn Wolfgang Schuster, von 2012-2019 Mitglied des Rates für nachhaltige Entwicklung, stattgefunden, worin das Thema Nachhaltigkeit erstmals thematisiert wurde. Dabei hatten alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit daran teilzunehmen. Führungskonferenz: Im Anschluss an das Ethikforum war geplant, das Thema Nachhaltigkeit in der großen Führungskräftekonferenz 2020 einzuführen. Leider konnte diese aufgrund von Corona nicht stattfinden, soll aber nachgeholt werden. Bei Vorschlägen und Anliegen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements können sich Mitarbeiter*innen bislang an die Geschäftsbereichsleitungen wenden. Bis zur nächsten Berichterstattung soll ein Nachhaltigkeitsteam gegründet werden, welches durch die Assistenz des Vorstandsvorsitzenden koordiniert wird. Dieses soll dann die Vorschläge und Anliegen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie bewerten und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dem Vorstand vorschlagen.

Wesentliche Risiken: Die psychischen und gesundheitlichen Risiken, die sich für Arbeitnehmer*innen durch die Arbeit in der Beratung, Pflege und Versorgung von Menschen mit Hilfebedarf ergeben, werden durch Schulungen zu Themen wie Gesundheit sowie dem gesamten Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements Rechnung getragen. Zusätzlich gibt es eine Theologische Seelsorge, an die sich Mitarbeiter*innen wenden können.

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.

Unser Auftrag gründet in der biblischen Botschaft von der Liebe Gottes zu allen Menschen, wie sie Jesus Christus verkündet und gelebt hat. Aus diesem Selbstverständnis heraus werden alle Mitarbeiter*innen vorurteilsfrei behandelt und wertgeschätzt – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Behinderung. Durch die Anwendung der Tarifwerke ist eine angemessene Bezahlung aller

Mitarbeitenden, unabhängig des Geschlechts, gewährleistet. Durch unsere Dienstvereinbarung „Gleichstellung in Führungspositionen“ mit einer 40% : 40%- Geschlechtsquote ist die gerechte Geschlechtsverteilung vorwiegend erfüllt.

Die Mitarbeiter*innen sind in der Wahl ihrer Arbeitszeitmodelle grundsätzlich frei, solange sie sich im Rahmen der tariflichen Vorgaben bewegen und die Organisationsstruktur es ermöglicht. Damit gelten wir als eines der familienfreundlichsten Unternehmen und attraktivsten Arbeitgeber für Fachkräfte Gesundheit in Deutschland und haben dafür bereits mehrfach die Bestätigung in Form des Kununupreis und des Trendencepreises erhalten. Die freie Wahl der Arbeitszeit ist insbesondere für die Bereiche eingeschränkt, in denen eine Betreuung gewährleistet werden muss.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet der Diakonie Stetten e.V. diverse Teilzeitarbeitsmodelle an. Mobiles Arbeiten ist nach Vereinbarung möglich. Auch Männer werden darin bestärkt, Elternzeit zu nehmen.

Durch die Coronapandemie hat unser Unternehmen festgestellt, dass mobile Arbeit, dort wo möglich, zu gleichwertigen Arbeitsergebnissen führt. Aus diesem Grund macht es sich der Diakonie Stetten e.V. zum Ziel, die mobile Arbeit über die Coronapandemie hinaus in Teilen beizubehalten, was zu einer positiven Work-Life-Balance führt und die Familienfreundlichkeit unterstreicht.

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.

In all unserem Tun dürfen wir nicht die Art der Erkrankung bei den jeweiligen Mitarbeitenden aktiv abfragen. In unserem betrieblichen Eingliederungsverfahren sind nur die arbeitsplatzbezogenen Auswirkungen von Relevanz, alle weiteren Angaben durch den Mitarbeiter sind freiwillig und werden statistisch nicht weiter erhoben. Einzig und allein erhalten die Krankenkassen auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Verschlüsselung des Arztes die Art der Erkrankung mitgeteilt. Unsere größte Krankenkasse lässt uns jährlich einen Bericht über die Arbeitsunfähigkeitsdaten zukommen, wodurch wir ein Gefühl bekommen können, was die häufigsten Arbeitsunfähigkeitsursachen sind.

Die durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben wird momentan im Diakonie Stetten e.V. nicht in dieser Ausführlichkeit erhoben. Durch die neue Weiterbildungsplattform könnten aber solche Auswertungen in Zukunft gemacht werden.

Der durch den demographischen Wandel zu erwartende Mangel an qualifizierten Fachkräften ist auch für den Diakonie Stetten e.V. eine wesentliche Herausforderung. Die wichtigsten Schlüsselfaktoren sind dabei für uns die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden langfristig zu erhalten und zu fördern. Ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitenden, eine der Tätigkeit angemessene Entlohnung und vielfältige Entwicklungschancen sind für den Diakonie Stetten e.V. eine wichtige Vorgabe. Folgende Maßnahmen werden am der Diakonie Stetten e.V. dafür bereits angeboten:

Weiterbildung:

- Ausbildungshäuser, in denen dem Auszubildenden in der Pflege ein intensives Lernen ermöglicht wird
- Attraktive Karriereplanung durch Finanzierung von Weiterbildung in Leitungsfunktionen

Digitalisierung:

- Einführung einer digitalen Schulungs- und Lernplattform (SAM), die selbstorganisiertes Lernen ermöglicht, Wissen on demand zur Verfügung stellt und Fahrzeiten und –kosten einspart
- An vielen Stellen ist die Möglichkeit von flexiblen Arbeiten möglich, wie z.B. Nutzung von mobilem Arbeiten

Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels/Gesundheitsmanagement:

- fest etabliertes betriebliches Eingliederungsmanagement nach Erkrankung
- Altersteilzeitmodell
- Angebot zu E-Bike Leasing
- Beschwerdemanagement

Sonstiges:

- attraktive Zusatzleistungen wie beispielsweise Bruttogeltumwandlung
- Jubiläumsfeiern
- VVS Firmenticket
- Besondere Dienstformen, sogenannte „Mütterdienste“, um Familie und Beruf vereinbaren zu können
- Bestehen einer Dienstvereinbarung, die festlegt, dass Personalentwicklung einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat
- Hoher Stellenwert von Arbeitssicherheit: Schulungen zum Thema der Arbeitssicherheit im gesamten Unternehmen
- Gesprächsangebote und Begleitung durch Betriebsärztin und theologischen Dienstag

Im Zug der Personalentwicklung bietet der Diakonie Stetten e.V. ein umfassendes Qualifizierungsprogramm an. Dieses wird jährlich neu erstellt und fortlaufend angepasst. Des Weiteren wird Coaching, Teamentwicklung und Supervision angeboten. Um eine Erweiterung des persönlichen Erfahrungshorizonts sowie eine Verbesserung der beruflichen Perspektive zu ermöglichen, sind Hospitationen in anderen Geschäftsbereichen möglich. Außerdem verfügen wir über ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement. Im Geschäftsbereich Remstal Werkstätten (Werkstatt für Menschen mit Behinderung) bieten wir ebenfalls ein umfassendes

Qualifizierungsprogramm an, welches Menschen mit Behinderung bei einer nachhaltigen und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen soll. Der Geschäftsbereich ist nach DIN ISO 9001:2015 und nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert. Der Geschäftsbereich Berufliche Bildung ist eines der größten Kompetenzzentren für berufliche Bildung in Baden-Württemberg mit Standorten in Waiblingen, Esslingen, Aalen und Schwäbisch Gmünd. Unser Ziel ist die Eingliederung junger Menschen mit Unterstützungsbedarf in Beruf und Gesellschaft.

Aufgrund der besonderen Arbeitssituation in Folge der Coronapandemie (z.B. mobiles Arbeiten / Arbeitsplatzverlagerungen / tlw. Schließungen) sind die Unfallzahlen nicht mit anderen Jahren vergleichbar. Daher auch keine Angabe zur Entwicklung zielführend.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle (größer drei Ausfalltage) im e.V. ohne Berufliche Bildung [Bearbeitung Unfallmeldungen BB wurde erst Mitte 2021 zentral übernommen & unterschiedliche Auswerteverfahren]. 45 meldepflichtige Unfälle (1403 Ausfalltage in 2020), davon 15 Wegeunfälle (327 Ausfalltage in 2020). Unfallschwerpunkt – Übergriffe, Wegeunfälle zu Fuß

Keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen 8 meldepflichtige Unfälle (Ausfalltage folgen), davon 6 Wegeunfälle (Ausfalltage folgen). Unfallschwerpunkt – Stolpern / Ausrutschen

Aktuell können keine bisher erreichten Ziele benannt werden.
Für die genannten Themenbereiche gibt es bisher keine konkreten Zielsetzungen.

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.

Aufgrund der besonderen Arbeitssituation in Folge der Coronapandemie (z.B. mobiles Arbeiten / Arbeitsplatzverlagerungen / tlw. Schließungen) sind die Unfallzahlen nicht mit anderen Jahren vergleichbar. Daher auch keine Angabe zur Entwicklung zielführend.

45 meldepflichtige Unfälle (1403 Ausfalltage in 2020), davon 15 Wegeunfälle (327 Ausfalltage in 2020). Unfallschwerpunkt – Übergriffe, Wegeunfälle zu Fuß.

Null Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen 8 meldepflichtige Unfälle (Ausfalltage folgen), davon 6 Wegeunfälle (Ausfalltage folgen). Unfallschwerpunkt – Stolpern / Ausrutschen

In all unserem Tun dürfen wir nicht die Art der Erkrankung bei den jeweiligen Mitarbeitenden aktiv abfragen. In unserem betrieblichen Eingliederungsverfahren sind nur die arbeitsplatzbezogenen Auswirkungen von Relevanz, alle weiteren Angaben durch den Mitarbeiter sind freiwillig und werden statistisch nicht weiter erhoben. Einzig und allein erhalten die Krankenkassen auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Verschlüsselung des Arztes die Art der Erkrankung mitgeteilt. Unsere größte

Krankenkasse lässt uns jährlich einen Bericht über die Arbeitsunfähigkeitsdaten zukommen, wodurch wir ein Gefühl bekommen können, was die häufigsten Arbeitsunfähigkeitsursachen sind.

Die durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten der Diakonie Stetten während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, wird momentan nicht in dieser Ausführlichkeit erhoben. Durch die neue Weiterbildungsplattform könnten aber solche Auswertungen in Zukunft gemacht werden.

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.

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, ist bisher nicht möglich, da hierzu bislang keine Daten erhoben werden.

In der Diakonie Stetten gibt es keine formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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.

Wird momentan im Diakonie Stetten e.V. nicht in dieser Ausführlichkeit erhoben. Durch die neue Weiterbildungsplattform könnten aber solche Auswertungen in Zukunft gemacht werden.

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).

Der durch den demographischen Wandel zu erwartende Mangel an qualifizierten Fachkräften ist auch für den Diakonie Stetten e.V. eine wesentliche Herausforderung. Die wichtigsten Schlüsselfaktoren sind dabei für uns die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden langfristig zu erhalten und zu fördern. Ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitenden, eine der Tätigkeit angemessene Entlohnung und vielfältige Entwicklungschancen sind für den Diakonie Stetten e.V. eine wichtige Vorgabe. Folgende Maßnahmen werden am der Diakonie Stetten e.V. dafür bereits angeboten:

Weiterbildung:

- Attraktive Karriereplanung durch Finanzierung von Weiterbildung in Leitungsfunktionen

- Ausbildungshäuser, in denen dem Auszubildenden in der Pflege ein intensives Lernen ermöglicht wird

Digitalisierung:

- Einführung einer digitalen Schulungs- und Lernplattform (SAM), die selbstorganisiertes Lernen ermöglicht, Wissen on demand zur Verfügung stellt und Fahrzeiten und –kosten einspart
- An vielen Stellen ist die Möglichkeit von flexiblen Arbeiten möglich, wie z.B. Nutzung von mobilem Arbeiten

Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels/Gesundheitsmanagement:

- fest etabliertes betriebliches Eingliederungsmanagement nach Erkrankung
- Altersteilzeitmodell
- Angebot zu E-Bike Leasing
- Beschwerdemanagement

Sonstiges:

- attraktive Zusatzleistungen wie beispielsweise Bruttogeltdumwandlung
- Jubiläumsfeiern
- VVS Firmenticket
- Besondere Dienstformen, sogenannte „Mütterdienste“, um Familie und Beruf vereinbaren zu können
- Bestehen einer Dienstvereinbarung, die festlegt, dass Personalentwicklung einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat
- Hoher Stellenwert von Arbeitssicherheit: Schulungen zum Thema der Arbeitssicherheit im gesamten Unternehmen
- Gesprächsangebote und Begleitung durch Betriebsärztin und theologischen Dienstag

Im Zug der Personalentwicklung bietet der Diakonie Stetten e.V. ein umfassendes Qualifizierungsprogramm an. Dieses wird jährlich neu erstellt und fortlaufend angepasst. Des Weiteren wird Coaching, Teamentwicklung und Supervision angeboten. Um eine Erweiterung des persönlichen Erfahrungshorizonts sowie eine Verbesserung der beruflichen Perspektive zu ermöglichen, sind Hospitationen in anderen Geschäftsbereichen möglich. Außerdem verfügen wir über ein betriebliches Widereingliederungsmanagement. Im Geschäftsbereich Remstal Werkstätten (Werkstatt für Menschen mit Behinderung) bieten wir ebenfalls ein umfassendes Qualifizierungsprogramm an, welches Menschen mit Behinderung bei einer nachhaltigen und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen soll. Der Geschäftsbereich ist nach DIN ISO 90001:2015 und nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert. Der Geschäftsbereich Berufliche Bildung ist eines der größten Kompetenzzentren für berufliche Bildung in Baden-Württemberg mit Standorten in Waiblingen, Esslingen, Aalen und Schwäbisch Gmünd. Unser Ziel ist die

Eingliederung junger Menschen mit Unterstützungsbedarf in Beruf und Gesellschaft. Der Geschäftsbereich ist nach DIN ISO 90001:2015 und nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert.

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.

Bisher gab es keine nennenswerten Vorfälle, die die Erhebung von Diskriminierungsfällen erforderlich machte. Aus diesem Grund kann keine Aussage zur Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle im Diakonie Stetten e.V. getroffen werden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

In der Geschäftstätigkeit des Diakonie Stetten e.V. besteht kein wesentliches Risiko der Menschenrechtsverletzung. Wir beziehen unsere Materialien hauptsächlich aus Deutschland. Wir legen auf eine regionale Beschaffung Wert. Nur in Einzelfällen bestellen wir bei Lieferanten aus dem Ausland. Die Geschäftsbereiche werden angehalten, Produkte mit dem Siegel „Blauer Engel“ bevorzugt zu erwerben. Zudem ist die Abteilung Einkauf angehalten bei der

Aushandlung der Einkaufskonditionen darauf achten, dass Nachhaltigkeitsstandards eingehalten bzw. angestrebt werden. Aufgrund der genannten Aspekte, hat der Diakonie Stetten e.V. bislang kein übergreifendes Managementkonzept für Menschenrechtsbelange etabliert.

Die Kapitalanlage unserer betrieblichen Zusatzversorgung erfolgt weitestgehend auf Grundlage des „Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der evangelischen Kirche“ der evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

Der Diakonie Stetten e.V. hat lediglich Geschäftsstandorte in Baden-Württemberg, Deutschland, weshalb eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung nicht notwendig ist.

Bisher werden Lieferanten nicht explizit anhand von sozialen Kriterien bewertet oder ausgewählt und eine konkrete Zielsetzung gibt es diesbezüglich aktuell nicht.

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“.

In der Geschäftstätigkeit des Diakonie Stetten e.V. besteht kein wesentliches Risiko der Menschenrechtsverletzung. Wir beziehen unsere Materialien hauptsächlich aus Deutschland. Wir legen auf eine regionale Beschaffung wert. Nur in Einzelfällen bestellen wir bei Lieferanten aus dem Ausland. Die Geschäftsbereiche werden angehalten, Produkte mit dem Siegel „Blauer Engel“ bevorzugt zu erwerben. Zudem ist die Abteilung Einkauf angehalten bei der Aushandlung der Einkaufskonditionen darauf achten, dass Nachhaltigkeitsstandards eingehalten bzw. angestrebt werden. Die Kapitalanlage unserer betrieblichen Zusatzversorgung erfolgt weitestgehend auf Grundlage des „Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der evangelischen Kirche“ der evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

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.

Der Diakonie Stetten e.V. hat lediglich Geschäftsstandorte in Baden-Württemberg, Deutschland, weshalb eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung nicht notwendig ist.

Aus diesem Grund haben bisher keine Prüfungen auf Einhaltung der Menschenrechte stattgefunden und werden bisher auch nicht angestrebt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aus oben genannten Gründen (hauptsächliche Produktion der von uns bezogenen Materialien und Produkte in Deutschland) werden die Lieferanten nicht explizit anhand von sozialen Kriterien bewertet oder ausgewählt. Bisher wurde auch kein Zeitpunkt definiert, an dem dies erneut geprüft werden soll.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aus oben genannten Gründen (hauptsächliche Produktion der von uns bezogenen Materialien und Produkte in Deutschland) werden die Lieferanten nicht explizit anhand von sozialen Kriterien bewertet oder ausgewählt. Bisher wurde auch kein Zeitpunkt definiert, an dem dies erneut geprüft werden soll.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Für diesen Berichtszeitraum kann noch kein Managementkonzept beschrieben werden.

Es besteht bislang auf kein geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung.

Mit seinem Leitbild trägt der Diakonie Stetten e.V. jedoch zum Gemeinwesen in

der Region positiv bei:

Vision: Für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird.

Werte: Nächstenliebe, Verantwortung, Respekt

Berufung: Von der Einrichtungsorientierung zur Personenzentrierung. Wir begleiten Menschen mit Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg zu mehr Selbstbestimmung und Teilhabe.

Für diesen Berichtszeitraum kann noch kein Managementkonzept beschrieben werden.

Es besteht bislang auf kein geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung.

Umsatzerlöse der Diakonie Stetten im Jahr 2020: 186.324 TEUR

Materialaufwand: 16.078 TEUR

Personalaufwand: 130.553 TEUR

Sonstige betr. Aufwendungen: 30.212 TEUR

Zinsen und ähnliche Aufwendungen: 17.882 TEUR

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.

Umsatzerlöse der DS im Jahr 2020: 186.324 TEUR
Materialaufwand: 16.078 TEUR
Personalaufwand: 130.553 TEUR
Sonstige betr. Aufwendungen: 30.212 TEUR
Zinsen und ähnliche Aufwendungen: 17.882 TEUR

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.

Für den Diakonie Stetten e.V. sind alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die unser Kerngeschäft direkt oder indirekt betreffen. Dies sind besonders Gesetzgebungsverfahren zum SGB V, VIII, IX, XI und XII. Aktuell gibt es kein Gesetzgebungsverfahren, das für den Diakonie Stetten e.V. relevant ist. Um die Interessen der Einrichtungen wahrzunehmen, werden in der Regel Informationen gegeben, konkrete Konsequenzen aus gesetzlichen Regelungen aufgezeigt oder die Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien angeboten. Die politische Einflussnahme erfolgt durch Stellungnahmen bei Anhörungen, schriftliche Stellungnahmen und/ oder durch den direkten Austausch mit relevanten politischen Mandatsträgern aus der Region und in den Ministerien. In Einzelfällen wird das Anliegen auch an die Medien herangetragen, in der Regel durch Pressemitteilungen und Pressegespräche. Es gibt keine Zuwendungen zugunsten politischer Parteien, Politikern, politische Ausschüsse oder einer sonstigen politischen Einrichtung. Kriterium für das politische Engagement des Diakonie Stetten e.V. ist

1. Die wesentliche Bedeutung für die wirtschaftliche Existenz des Diakonie Stetten e.V.
2. Die wesentliche Bedeutung des Themas in Bezug auf die Vision des Leitbildes: „für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird.“

In folgenden Verbänden ist der Diakonie Stetten e.V. Mitglied:

- -EWDE – Diakonisches Werk Deutschland
- -BeB – Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe
- -VdDD – Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands
- Brüsseler Kreis
- Diakonisches Werk Baden-Württemberg

- Die Initiative der Komplexträger in Baden-Württemberg
- Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

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.

Für den Diakonie Stetten e.V. sind alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die unser Kerngeschäft direkt oder indirekt betreffen. Dies sind besonders Gesetzgebungsverfahren zum SGB V, VIII, IX, XI und XII. Aktuell gibt es kein Gesetzgebungsverfahren, das für den Diakonie Stetten e.V. relevant ist. Um die Interessen der Einrichtungen wahrzunehmen, werden in der Regel Informationen gegeben, konkrete Konsequenzen aus gesetzlichen Regelungen aufgezeigt oder die Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien angeboten. Die politische Einflussnahme erfolgt durch Stellungnahmen bei Anhörungen, schriftliche Stellungnahmen und/ oder durch den direkten Austausch mit relevanten politischen Mandatsträgern aus der Region und in den Ministerien. In Einzelfällen wird das Anliegen auch an die Medien herangetragen, in der Regel durch Pressemitteilungen und Pressegespräche. Es gibt keine Zuwendungen zugunsten politischer Parteien, Politikern, politische Ausschüsse oder einer sonstigen politischen Einrichtung. Kriterium für das politische Engagement des Diakonie Stetten e.V. ist

1. Die wesentliche Bedeutung für die wirtschaftliche Existenz des Diakonie Stetten e.V.
2. Die wesentliche Bedeutung des Themas in Bezug auf die Vision des Leitbildes: „für eine Welt, in der niemand mehr ausgegrenzt wird.“

In folgenden Verbänden ist der Diakonie Stetten e.V. Mitglied:

- -EWDE – Diakonisches Werk Deutschland
- -BeB – Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe
- -VdDD – Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands
- Brüsseler Kreis

- Diakonisches Werk Baden-Württemberg
- Die Initiative der Komplexträger in Baden-Württemberg

- Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Compliance Regelungen des Diakonie Stetten e.V. ergeben sich aus

1. Satzungen und Geschäftsordnungen für Verwaltungsrat und Vorstand
2. Organisationsanweisungen 1-4 (inkl. Unterschriftsberechtigung nach dem 4-AugenPrinzip)
3. Rechten und Pflichten für jede Führungskraft der Führungsebenen 1 – 3

Die Satzung und Geschäftsordnung für Verwaltungsrat und Vorstand wird von diesen erarbeitet. Die Organisationsanweisungen werden ebenfalls vom Vorstand in Zusammenarbeit mit der juristischen Abteilung und der Mitarbeitervertretung des Diakonie Stetten e.V. erarbeitet.

Ebenso die Rechte und Pflichten der Führungskräfte. Somit sind diese für Compliancethemen im Unternehmen verantwortlich.

Dazu kommen die Regelungen der diakonischen Leitlinien, in denen die erwünschten und geforderten Haltungen und das dazugehörige Verhalten definiert sind. Die Umsetzung der Organisationsanweisungen und geltenden Verfahrensregeln wird durch die Interne Revision nach einem vorab festgelegten Revisionsplan überprüft.

In der Geschäftstätigkeit der Diakonie Stetten bestehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Korruption oder Bestechung. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass keine Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich in diesem Berichtsjahr vorlagen.

Demzufolge sind bisher auch keine konkreten Ziele zu dieser Thematik formuliert.

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.

Für die Diakonie Stetten gibt es kein wesentliches Risiko der Korruption, weshalb bisher keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft werden. Aufgrund des geringen Risikos wurden diesbezüglich auch keine Ziele formuliert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Es lagen keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich in diesem Berichtsjahr vor.

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.