



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## Diakonie Himmelsthür e. V.

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Diakonie Himmelsthür

Ute Quednow

Läuferweg 20  
30655 Hannover  
Deutschland

05121 604401  
05121 60488401  
[ute.quednow@dh-himmelsthuer.de](mailto:ute.quednow@dh-himmelsthuer.de)



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die [Diakonie Himmelsthür](#) ist ein spezialisierter Dienstleister für Menschen aller Altersgruppen mit Assistenzbedarf. Die selbst bestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller am Leben in der Gesellschaft ist das Ziel. Evangelisches, freiheitliches und verantwortungsbewusstes Denken prägt die tägliche Arbeit.

Die Angebote des Unternehmens tragen dazu bei, das Ziel 10 "weniger Ungleichheiten" aus dem Katalog der 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG's) zu erreichen.

Die [Diakonie Himmelsthür](#) ist fast ausschließlich in Niedersachsen tätig. Zum Verbund des Unternehmens gehören sieben größtenteils gemeinnützige Tochtergesellschaften. Alle gemeinnützigen Bereiche des Verbundes sind Mitglieder im Diakonischen Werk in Niedersachsen (DWiN).

Der Diakonie Himmelsthür e. V. (Mutterunternehmen) wurde 1884 als Frauenheim gegründet, war anschließend lange Zeit hauptsächlich in der Kinder- und Jugendhilfe tätig und hat sich seit den 70er Jahren auf die Behindertenhilfe spezialisiert mit dem Schwerpunkt auf kognitiven bzw. mehrfachen Assistenzbedarf. Die Angebote des Unternehmens umfassen den Wohn- und Arbeitsbereich sowie die Freizeitgestaltung der Kund:innen. Diese werden dabei unterstützt, ihren Alltag so selbstbestimmt wie möglich zu gestalten.

Der operative Bereich des Mutterunternehmens wird strukturiert in vier jeweils lokal zusammengefasste Regionen, daneben gibt es zwei Verwaltungsbereiche und einige Stabsstellen.

Die Tochtergesellschaften des Unternehmens bedienen zurzeit folgende Geschäftsfelder:

- [Catering Himmelsthür GmbH](#) (CGH): Essensversorgung
- [Diakonische Altenhilfe Himmelsthür/Bethel im Norden gGmbH](#) (DAH): Altenhilfe
- [Diakonische Wohnheime Himmelsthür gGmbH](#) (DWH): Behindertenhilfe
- [Gemeinschaftswäscherei Himmelsthür gGmbH](#) (GWH): Wäschedienstleistungen

- [Herberge zur Heimat Himmelsthür gGmbH](#) (HZH): Wohnungslosenhilfe
- [Immobilien und Service Himmelsthür gGmbH](#) (ISH): Bautätigkeiten, Facility Management
- [ProTeam Himmelsthür gGmbH](#) (PTH): Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Im Unternehmensverbund arbeiteten Ende 2023 3.407 Mitarbeitende (Köpfe), davon 2.308 Personen im Mutterunternehmen. In der Zusammensetzung der Teams wird ein multiprofessioneller Ansatz verfolgt, mit dem aus Sicht des Unternehmens die besten Ergebnisse erzielt werden können.

Der Umsatz des Verbunds betrug 2023 ohne Spenden 221.205 TEuro, davon kamen 142.502 TEuro aus dem Mutterunternehmen.

#### Ergänzende Anmerkungen:

Die Diakonie Himmelsthür als Verbund sorgt für Klarheit im Umgang mit den ihr anvertrauten Geldern. Jedes Jahr prüft ein externes Wirtschaftsprüfungsunternehmen die einzelnen Jahresabschlüsse und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Die Jahresberichte enthalten unter anderem das Jahresergebnis, die Spendenbilanz und Angaben über die Mittelverwendung. Eine durchgängige Struktur zur Kontrolle und Aufsicht der Verantwortungsträger:innen und der Organe ist etabliert und in der Satzung sowie im Qualitätsmanagement verankert.

# 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 Diakonie Himmelsthür arbeitet im Mutterunternehmen und auch im Verbund insgesamt nach einem [Leitbild](#), in dem es zum Beispiel heißt: "Das christliche Menschenbild ist Motivation und Orientierung für unsere Arbeit. Deswegen setzen wir uns dafür ein, dass umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für alle möglich wird. - Unsere Leistungen erbringen wir wirtschaftlich und umweltschonend. Die uns anvertrauten Ressourcen setzen wir sorgsam und nachhaltig ein."

Auf diesem Hintergrund wurden 2021 [Vision, Mission und fünf Ziele](#) für den Diakonie Himmelsthür e. V. beschrieben, die aktuell und in den kommenden Jahren für das Unternehmen handlungsleitend sind.

Eines dieser Ziele lautet: "Wir übernehmen Verantwortung für den Klimaschutz." Zusammen mit den anderen Zielen werden alle drei ESG-Kriterien der Nachhaltigkeit angesprochen (s. Punkt 3).

Während die Diakonie Himmelsthür aufgrund ihres Auftrags im sozialen Bereich schon immer stark war und der Bereich der Unternehmensführung in den letzten Jahren ausgebaut und verbessert wurde, ist das Thema Nachhaltigkeit in der aktuellen Intensität relativ neu.

Erste Maßnahmen zu diesem Bereich umfassen zum Beispiel

- die Umstellung des Strombezugs auf grünen Strom;
- die Vorgabe, Dienstfahrzeuge (Pkw) zukünftig durch elektrisch betriebene Autos zu ersetzen;
- die Bereitstellung von Ladesäulen für Dienstfahrzeuge;
- die Umstellung auf ein möglichst papierloses Büro;
- die Umstellung auf Recyclingpapier;

- die Reduktion von Dienstfahrten;
- die Einrichtung einer Stabsstelle zum Thema;
- der Einbau von Photovoltaik-Anlagen;
- Erfassung der Heiz-, Strom- und Wasserdaten eigener oder angemieteter Immobilien.

Viele der Maßnahmen sind noch nicht abgeschlossen. Die Erhebung zusätzlicher Daten wird dazu führen, dass der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck immer genauer und vollständiger abgebildet wird und so zielgenauer Maßnahmen abgeleitet werden können. Allerdings ist auch klar, dass an einigen Stellen mit Hochrechnungen und allgemein zugänglichen Zahlen gearbeitet werden muss, um Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis zu halten.

Seit 2024 werden auch im Bereich Klimaschutz Jahresziele gesetzt (z. B. die Erstellung eines ersten Berichts), um letztlich den CO<sub>2</sub>-Handabdruck zu vergrößern, die Verantwortung für den Klimaschutz operativer zu gestalten und messbar zu machen. Die Sustainable Development Goals (SDG's) der Vereinten Nationen (UN) sind dabei grundsätzlich handlungsleitend.

Als besonders relevant für die Handlungsfelder in der Diakonie Himmelsthür werden die Ziele 3-5, 8, 10, 12+13 sowie 16+17 angesehen.

## ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Der DNK-Bericht bezieht sich auf das Mutterunternehmen, also den Verein.

## Inhaltliche Ergänzungen

### Vorbereitung auf die Umsetzung der CSRD

Da die Diakonie Himmelsthür ab 2026 für 2025 berichtspflichtig sein wird, laufen zurzeit (Mitte 2024) die Vorbereitungen zur Umsetzung der CSRD, zum

Beispiel in Form einer Wesentlichkeitsanalyse und einer Stakeholderauswahl. Außerdem sind inzwischen die [Lieferketten](#) des Unternehmens auf die relevanten Kriterien überprüft worden.

## 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.

Der Diakonie Himmelsthür e. V. stellt seine Angebote in der Behindertenhilfe auf der Grundlage der entsprechenden Sozialgesetzbücher zur Verfügung und erhält die Vergütung dafür aus Geldern der öffentlichen Hand. So ist die Arbeit von beidem wesentlich bestimmt. Das Unternehmen verbraucht Ressourcen und produziert CO<sub>2</sub>-Emissionen, die möglichst gering werden sollen. Damit der Umbau zur Klimaneutralität gelingt, braucht es den politischen Willen zu einer angemessenen Unterstützung.

Das Unternehmen beeinflusst durch seine Geschäftstätigkeit für die Kund:innen folgende SDG's wesentlich, weil sie in der Aufgabenstellung des Unternehmens sowie im [Leitbild](#) verankert sind: kein Hunger (2), Gesundheit und Wohlergehen (3), hochwertige Bildung (4), Geschlechtergerechtigkeit (5), weniger Ungleichheiten (10), Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (16) sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (17). Die genannten SDG's werden von der eigenen Arbeit positiv beeinflusst.

Außerdem wurden in einem Workshop mit Vertreter:innen aus allen Unternehmensteilen folgende Handlungsfelder als wesentlich für die Diakonie Himmelsthür eingestuft: Familie und Life-Balance (Soziales), Energiemix (Umwelt), Ressourcenverbrauch (Umwelt), Bildung (Soziales), Gesundheit (Soziales) und Mitbestimmung (Unternehmensführung). Diese Auswahl korrespondiert überwiegend mit der oben genannten Aufzählung.

Ziel des Unternehmens ist die möglichst weitgehende Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen. Der Stand dazu kann zum Beispiel in den Entwicklungsberichten der Kund:innen nachgelesen werden. Das betrifft etwa ihren Ernährungs- sowie ihren Gesundheitszustand oder ihr aktuelles Wohlbefinden. In der Schule, der Tagesförderstätte bzw. in der Werkstatt erhalten die Kund:innen außerdem Bildungsangebote für ihre schulische oder berufliche Weiterentwicklung. Mitarbeitende können aus einem umfangreichen Fortbildungsangebot wählen.



Mitarbeitende und Kund:innen sind manchmal jedoch auch Gefährdungen ausgesetzt, wenn sich die Arbeit durch Personalmangel sehr stark verdichtet oder Gewaltschutzmaßnahmen nicht schnell genug greifen (SDG 3).

Das Unternehmen hat damit begonnen, beim Wareneinkauf nach Möglichkeit eher nachhaltige Produkte zu erwerben (SDG 12). Das geschieht im Rahmen der vorgegebenen Budgets. Damit sowie mit weiteren Maßnahmen (s. Punkt 1) soll der eigene CO<sub>2</sub>e-Ausstoß gesenkt werden und so die negativen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf das Klima reduziert werden (SDG 13).

Auf die Geschäftstätigkeit wirkt es sich wiederum aus, wenn Energie (nicht bezahlbar ist (SDG 7). Es wird Ökostrom aus dem öffentlichen Netz gekauft, mit dem keine neuen Anlagen für erneuerbare Energie gefördert werden. So fallen für diesen Strom leider weitere Emissionen an. Der größte zzt. ermittelte Posten bzgl. CO<sub>2</sub>-Emissionen liegt allerdings schon bei der Heizenergie durch die Verbrennung von Erdgas (s. Punkt 13).

Außerdem wirkt auf die Geschäftstätigkeit die CO<sub>2</sub>-Abgabe ein, die im Jahr 2025 z. B. schon über 10% des Gaspreises ausmacht, Tendenz steigend. Das macht finanzielle Spielräume kleiner, ebenso wie ein hoher Strompreis. Ebenso müsste im Gebäude-Altbestand in Maßnahmen zum Hitzeschutz investiert werden. Hier sind zzt. nur Maßnahmen ohne großen zusätzlichen Invest möglich. Bei Neubauten werden allerdings schon möglichst viele ökologische und nachhaltige Maßnahmen mitgedacht und umgesetzt.

Der Schub, der durch die Gesetzgebung in das Thema Nachhaltigkeit gekommen ist, bietet die Chance, sich als diakonisches Unternehmen hier ganzheitlich aufzustellen. Neben dem Sozialen und dem Bereich der Unternehmensführung, die in der Sozialwirtschaft beide naturgemäß recht stark ausgeprägt sind, gerät nun auch der Umweltaspekt stärker in den Blick. Kritisch könnte es werden, wenn die Kosten für den Umbau allein bei den sozialen Unternehmen verblieben. Dann wäre er in absehbarer Zeit wahrscheinlich nur sehr eingeschränkt möglich. Die Diakonie Himmelsthür versucht gegenzusteuern, indem sie auf möglichst vielen Ebenen zum Mitdenken und zu einem achtsamen Umgang mit den Ressourcen aufruft.

### 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.

Das sind die übergeordneten strategischen Ziele des Diakonie Himmelsthür e. V. für die nächsten Jahre, die so genannten "DH5". Sie stehen gleichrangig nebeneinander und sprechen alle drei ESG-Kriterien an:

1. Wir entwickeln uns zu einer der attraktivsten Arbeitgeber:innen der Sozialbranche (Unternehmensführung; Governance).
2. Wir investieren in Innovationen für Menschen mit Assistenzbedarf (Soziales; Social).
3. Wir arbeiten personenzentriert und stellen damit die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) sicher (Soziales; Social).
4. Wir starten eine Digitalisierungsoffensive (Unternehmensführung; Governance).
5. Wir übernehmen Verantwortung für den Klimaschutz (Umwelt; Environmental).

Die Strategie deckt eine eher langfristige Perspektive ab, wobei kein Zielzeitpunkt festgelegt worden ist. Sie wurde Anfang 2022 verabschiedet und wird seitdem in Jahreszielen operationalisiert. Dieser Vorgang wiederholt sich jährlich mit je neuen Jahreszielen, die innerhalb dieses Zeitraums erreicht werden sollen und so die strategischen Ziele von Jahr zu Jahr voranbringen. Eine Priorisierung unter den strategischen Zielen wurde nicht vorgenommen, weil ihre Wichtigkeit im Unternehmen gleichrangig nebeneinander steht.

Alle Jahresziele sollen sich an diesen übergeordneten strategischen Zielen des Unternehmens orientieren. Auch für den Vorstand werden Jahresziele festgelegt, die ebenfalls den fünf übergeordneten Zielen zugeordnet werden.

Für 2024 sind das beispielsweise folgende Ziele:

- Erarbeitung eines Onboarding-Modells für neue Führungskräfte (SDG 4)
- Bauplanung und -umsetzung konkreter neuer Wohn- und Arbeitsangebote für Kund:innen (SDG 3+10)
- Abschluss der Einführung einer neuen Dokumentations-Software (SDG 3,8,9)
- Einführung einer neuen Mitarbeitenden-App (SDG 3+9)
- Erstellung eines ersten Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage des DNK (SDG 16)

So werden für jede Organisationseinheit Jahresziele vereinbart, deren Umsetzung von der nächsthöheren Leitungsperson in den Regelgesprächen mit der verantwortlichen Leitungskraft begleitet und überprüft wird. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat über den Erreichungsgrad seiner Ziele.

Eine Zuordnung zu den Sustainable Development Goals wird explizit noch nicht vorgenommen, lässt sich aber sehr leicht herstellen (Angaben oben ergänzt).

## ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette des Diakonie Himmelsthür e. V. unterteilt sich in Kern-, Leitungs- und Unterstützungsprozesse. In allen Bereichen geht es um Dienstleistungen, nicht um Produktion.

Für die Assistenzleistungen als Kernprozess sollen mindestens 50% des Personals Fachkräfte sein. Diese haben eine einschlägige, in der Regel dreijährige Berufsausbildung zum Beispiel in der Heilerziehungspflege abgeschlossen und damit die Vorarbeit geleistet, um in der Assistenz mitarbeiten zu können. Die Qualität der Ausbildung, auch bezüglich nachhaltiger Aspekte, wird nicht hinterfragt. Die Diakonie Himmelsthür verlässt sich auf die Zulassung der Bildungseinrichtungen. Dieses SDG ist hier relevant:



Während ihrer Tätigkeit im Unternehmen wird im Gespräch mit den jeweiligen Vorgesetzten ermittelt, welche Qualifikations- oder anderen Maßnahmen für die Mitarbeitenden sinnvoll sind, um die Effizienz ihrer Wertschöpfung in der Assistenzarbeit zu erhalten bzw. zu erhöhen.

Die Diakonie Himmelsthür geht so weit wie möglich auf die Wünsche der Mitarbeitenden ein bezüglich Arbeitszeit und Wunschdienstplan, stellt Hilfsmittel

zur Verfügung, um die Arbeit zu erleichtern (z. B. Lifter, Duschstühle, digitale Dokumentation) und bietet verschiedenen Maßnahmen an, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten (z. B. Supervision, Hansefit, Gewaltprävention, Waldtage). Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung stehen die nötigen Hilfsmittel ebenfalls zur Verfügung. Die folgenden SDG's sind hier zu nennen.



Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Diakonie Himmelsthür werden Gespräche geführt bzw. angeboten und zum Teil Unterstützungsangebote für den Übergang gemacht. Das betrifft diese SDG's:



Im Kernprozess des Diakonie Himmelsthür e. V. gibt es kaum ökologische Fragen. Aber natürlich gibt es sie am Rand des Kernprozesses, zum Beispiel bei der Frage, wie die Mitarbeitenden zur Arbeit kommen, bei der Frage nach Art und Menge des bestellten/gekauften Essens, nach Art und Menge des Abfalls oder der Menge der zu waschenden Wäsche sowie bei der Frage, ob Verbrauchsmaterial reduziert oder nachhaltiger eingekauft werden kann. Hier wären die folgenden SDG's zu nennen:



Mit den beiden Tochtergesellschaften für Catering und Wäsche ist das Mutterunternehmen beispielsweise immer wieder im Austausch und begrüßt Verbesserungen wie zum Beispiel die Umstellung der Wäscheverpackung von Plastikfolie auf Papierbänderolen oder das Angebot, jeden Tag auch ein fleischloses Mittagsgeschicht bestellen zu können.

Interne sowie externe Lieferanten sind im Rahmen der Vorgaben nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltaspekten überprüft worden. Der Bericht dazu kann [hier](#) nachgelesen werden. Handlungsbedarf hat sich daraus für die Diakonie Himmelsthür nicht ergeben. Weiter gehende Prüfungen finden nicht statt.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt für den Diakonie Himmelsthür e. V. beim Vorstand, für die Tochtergesellschaften bei der jeweiligen Geschäftsführung. Für die operative Bearbeitung sind die jeweiligen Leitungspersonen zuständig, unterstützt durch Stabsstellen oder Beauftragte für das Thema. Diese beraten sich regelmäßig in einer Arbeitsgruppe, in der alle Teile des Verbundes vertreten sind, um die nächsten Schritte festzulegen und aufeinander abzustimmen.

Letztendlich tragen aber auch die Mitarbeitenden eine Mitverantwortung bei der Umsetzung, denn manche Themen wie z. B. Mülltrennung oder Energiesparen gelingen nur mit der Beteiligung aller.

Aufgabe der Leitungspersonen aller Hierarchie-Ebenen ist es, im Rahmen ihres Führungshandelns die Strategie des Unternehmens z. B. über Jahresziele in die Umsetzung zu bringen und diese zu begleiten. Jährlich wiederholt sich hier der PDCA-Zyklus: planen (plan), umsetzen (do), überprüfen (check), handeln (act).

### 6. Regeln und Prozesse

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

In der Diakonie Himmelsthür wird mit einem Qualitätsmanagement nach der DIN EN ISO 9001 gearbeitet. So gibt es zu allen relevanten Prozessen Vorgaben, Hilfsmittel und Erläuterungen sowie den Hinweis auf eine Ansprechperson.

Themen des QM-Handbuches:

Hinweise zu neuen Dokumenten /-versionen etc. (Veröffentlichungsmails)  
Übersicht der QH Kapitel VA etc  
Qualitätsmanagementhandbuch  
Qualitätshandbuch Wohnen  
Qualitätshandbuch Tagesförderstätte  
Qualitätshandbuch IMD  
Qualitätshandbuch Fachdienste  
Qualitätshandbuch Hygieneplan  
Qualitätshandbuch Pflege  
Qualitätshandbuch Hauswirtschaft Ernährung  
Qualitätshandbuch Hauswirtschaft Reinigung  
Qualitätshandbuch Ambulanter Pflegedienst  
Qualitätshandbuch Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)  
Qualitätshandbuch Verwaltungsabläufe  
Qualitätshandbuch Dienstvereinbarungen  
Qualitätshandbuch Personalentwicklung  
Qualitätshandbuch Öffentlichkeitsarbeit/Fundraising  
Qualitätshandbuch Standards Unterstützte Kommunikation (UK) und Dokumente in Leichter Sprache (LS)  
Arbeits- und Brandschutz  
Aufgabenbeschreibungen  
Konzeptionen etc.  
Gesamt-Auditberichte  
Auditjahresplan 2024  
Individuelle Hilfsdokumente  
Abkürzungsverzeichnis

In den Dokumenten finden sich zum Beispiel genaue Vorgaben zum Umgang mit den anvertrauten Kund:innen und Ressourcen oder Schulungskonzepte und Sicherungsmechanismen für die Vergabe von Medikamenten. Außerdem sichern regelmäßige interne Audits die Qualität der Arbeit ab.

Daneben werden in allen Bereichen basierend auf den strategischen Zielen des Unternehmens für die nächsten Jahre, den so genannten "[DH 5](#)", Jahresziele festgelegt. Da die strategischen Ziele Aspekte aus den 17 UN-Zielen zum Thema Nachhaltigkeit aufgreifen, finden sich diese Aspekte mehrheitlich auch in den untergeordneten Zielen wieder.

## 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.

Ein wichtiger Leistungsindikator zur Entwicklung der Nachhaltigkeit im Unternehmen sind die Ziele, die für jede Organisationseinheit jährlich festgelegt werden. Da sie sich an den [fünf Hauptzielen](#) des Unternehmens orientieren, beinhalten sie in der Regel einen Aspekt der Nachhaltigkeit nach den 17 Sustainable Development Goals (SDG's) der Vereinten Nationen (UN).

Außerdem liegen Zahlen zum Beispiel über Krankheitstage von Mitarbeitenden

oder die Belegung verschiedener Wohn- und Arbeitsangebote im Controlling vor. Sie werden nach festgelegten Kriterien einheitlich erhoben und sind somit vergleichbar und zuverlässig. Diese und weitere Zahlen werden monatlich vom Controlling an die verantwortlichen Leitungspersonen berichtet, quartalsweise in etwas ausführlicherem Umfang.

Die Ziele und die Zahlen werden zur Steuerung des Unternehmens eingesetzt und deswegen auch verfolgt sowie regelmäßig berichtet (Stand).

Weiterhin stehen einige Zahlen zu Verbräuchen und entsprechenden Emissionen des Unternehmens zur Verfügung (s. Punkt 11, zzt. Scope 1 und 2). Dieser Bereich befindet sich noch im Aufbau; wesentliche Zahlen aus Scope 3 sollen zukünftig ergänzt werden.

Die Emissions-Zahlen sollen so bald wie möglich um die Daten aus den Tochtergesellschaften vervollständigt und nach und nach um weitere relevante Positionen wie zum Beispiel die Speiserversorgung ergänzt werden. Die Zahlen dienen als Grundlage, um Ziele zur Reduktion oder Vermeidung von Verbräuchen festlegen zu können. Bisher ist dieser Teil noch nicht ins Berichtswesen implementiert worden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Werte des Unternehmens werden in verschiedenen Dokumenten beschrieben, in Einführungstagen für neue Mitarbeitende besprochen und in Dienstbesprechungen thematisiert. Alle Mitarbeitenden unterschreiben mit ihrem Arbeitsvertrag, dass sie sich gegenüber den christlichen Werten als Grundlage der Arbeit in der Diakonie Himmelsthür mindestens loyal verhalten.

Nahezu alle relevanten Regelungen und Standards finden sich im Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 wieder. Es steht allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle das [Unternehmensleitbild](#), eine Complierichtlinie [compliance.pdf](#) (559.53 KB), eine Datenschutzrichtlinie und eine [Datenschutzerklärung](#), ein [Gewaltschutzkonzept](#) sowie eine Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit im Unternehmensverbund.

## 8. Anreizsysteme

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

Die Diakonie Himmelsthür wendet in der Muttergesellschaft und den meisten Tochtergesellschaften den Tarif der Diakonie in Niedersachsen (TV DN) an (s. auch Punkt 14). Im Tarif ist ein begrenztes Anreizsystem im Rahmen des Ausfallmanagements vorgesehen. Es zahlt auf die soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit ein.

Die meisten Jahresziele der Geschäftsführungen berühren das Thema Nachhaltigkeit im Sinne der 17 UN-Ziele, wenn es zum Beispiel um modernere, inklusivere Wohn- oder Arbeitsangebote geht, wenn die Digitalisierung der Arbeitsprozesse vorangetrieben oder die Installation von Photovoltaikanlagen vereinbart wird. So werden für jede Organisationseinheit Jahresziele vereinbart, deren Umsetzung von der nächsthöheren Leitungsperson in den Regelgesprächen mit der verantwortlichen Leitungskraft begleitet und überprüft wird. Monetäre Anreize zur Erreichung der Ziele gibt es nicht.

Alle Jahresziele sollen sich an den übergeordneten strategischen Zielen des Unternehmens, den "[DHS](#)", orientieren. Diese fünf Ziele nehmen jeweils verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit in den Fokus. Auch für den Vorstand werden Jahresziele festgelegt, die ebenfalls den fünf übergeordneten Zielen zugeordnet werden. Der Stand der Umsetzung ist an dieser Stelle Teil des vierteljährlichen Berichtswesens an den Aufsichtsrat.

Für 2024 sind das beispielsweise folgende Ziele:

- Erarbeitung eines Onboarding-Modells für neue Führungskräfte
- Bauplanung und -umsetzung konkreter neuer Wohn- und Arbeitsangebote für Kund:innen
- Abschluss der Einführung einer neuen Dokumentations-Software
- Einführung einer neuen Mitarbeitenden-App
- Erstellung eines ersten Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage des DNK

Weiter gibt es für Mitarbeitende die Möglichkeit, bis zu 500 Euro in zwei Stufen zu erhalten, wenn sie eine Person aus dem Freundeskreis zu einer Bewerbung bei der Diakonie Himmelsthür bewegen und diese Person dann auch angestellt



wird.

Außerdem erhalten Mitarbeitende Vergünstigungen für ein Jobrad oder ein Jobticket, so dass hier Anreize gesetzt werden, klimafreundliche Mobilität zu nutzen. Weiterhin können sie eine Einkaufsplattform mit Vergünstigungen nutzen.

Und schließlich gibt es ab und zu kleine Aktionen, in deren Rahmen Mitarbeitende, die einen nachhaltigeren Lebensstil ausprobieren, einen kleinen nachhaltigen Preis gewinnen 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.

Das höchste interne Kontrollorgan der Diakonie Himmelsthür ist der Aufsichtsrat mit seinen Ausschüssen. Er arbeitet ehrenamtlich mit der Möglichkeit, Auslagen aus dieser Tätigkeit auf Belegbasis erstattet zu bekommen (z. B. Fahrtkosten).

Der zweiköpfige Vorstand sowie die sechs Geschäftsführungen und eine einstellige Anzahl weiterer Mitarbeitender werden außertariflich, aber nach dem Prinzip der Gleichbehandlung bezahlt, alle anderen Mitarbeitenden nach dem [Tarif der Diakonie in Niedersachsen](#), der feste und variable Vergütungsbestandteile enthält (z. B. Vertretungszuschlag). Außerdem gibt es für die Übernahme bestimmter Funktionen für tariflich bezahlte Mitarbeitende eine außertarifliche Zulage. Darüber hinausgehende, leistungsbasierte

Vergütungsbestandteile gibt es nicht, auch nicht für die erste Delegationsstufe oder den Vorstand.

Aktien gibt es für das Unternehmen nicht und spielen daher keine Rolle.

Alle Mitarbeitenden des Mutterunternehmens können eine Prämie von zzt. bis zu 500 Euro in zwei Stufen erhalten, wenn sie Freund:innen oder Bekannte davon überzeugen, sich bei der Diakonie Himmelsthür zu bewerben, und wenn diese dann auch eingestellt werden.

Abfindungen werden nur in Ausnahmefällen gezahlt und müssen von den Geschäftsführungen genehmigt werden, Rückforderungen werden möglichst durchgesetzt.

Die Diakonie Himmelsthür bietet eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung an, die für alle Mitarbeitenden in gleicher Weise geregelt ist.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Arbeitgeberbrutto (SBA) für das Jahr 2023 wurde ins Verhältnis gesetzt zum Gehalt des Vorstands. Das Verhältnis beträgt 1:3,49.

## 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.

An dieser Stelle steht die Diakonie Himmelsthür noch relativ am Anfang. Es gibt seit 2024 eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus allen Unternehmensteilen zum Thema Nachhaltigkeit, die sich mit externer Begleitung unter anderem der Frage nach den Anspruchsgruppen gewidmet hat. In einem Workshop wurden diese in einem strukturierten Prozess identifiziert und ihre Relevanz für das

---

Unternehmen bzw. der Einfluss der Diakonie Himmelsthür auf diese Anspruchsgruppen eingeschätzt.

Der Prozess ist noch nicht ganz abgeschlossen, aber es ist klar, dass Mitarbeitende und Kund:innen (Bewohner:innen und Beschäftigte) sowie insbesondere Energie-Lieferant:innen und Banken sehr wichtige Anspruchsgruppen darstellen. Letztere sind über Fragebögen zum nachhaltigen Engagement der Diakonie Himmelsthür inzwischen an uns herangetreten und haben uns ihre Ansprüche schon von sich aus mitgeteilt.

Es ist geplant, den Dialog zunächst mit der Mitarbeitervertretung, den Mitarbeitenden und ausgewählten Lieferant:innen zu beginnen und ihn nach und nach auszuweiten. Selbstverständlich werden die Rückmeldungen dann geprüft und sollen in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen. - Die Mitarbeitenden haben auch jetzt schon die Möglichkeit, der Stabsstelle Nachhaltigkeit ihre Ideen zum Thema mitzuteilen, zum Beispiel wenn die Stabsstelle vor Ort ist und eine Einführung zum Thema vornimmt und natürlich auch individuell und anlassbezogen per Mail oder über eine eigene Seite im Intranet.

Der Dialog mit der Mitarbeitervertretung hat inzwischen eingesetzt in einem Gremientermin im August 2024. Dabei wurden viele kleine, operative Maßnahmen zur Umsetzung vorgeschlagen, aber auch grundsätzlichere Punkte angesprochen wie diese, die Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden voranzutreiben oder die Verpflegungsstrategie des Unternehmens noch einmal zu überdenken.

Alle Anspruchsgruppen haben neben der Ansprache durch die Diakonie Himmelsthür die Möglichkeit, ihre Anmerkungen und Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit über das [Ideen- und Beschwerdemanagement](#) oder auch über die [Kontaktmöglichkeiten im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes](#) an das Unternehmen zu adressieren.

## 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.

Da die Bestimmung der Stakeholder zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch in der Bearbeitung ist, kann hierzu nur eine vorläufige Aussage getroffen werden.

Als besonders wichtige Stakeholder wurden bisher indetifiziert:

- Kund:innen und Beschäftigte
- Mitarbeitende
- Mutterunternehmen
- Unternehmensleitung
- Energielieferant:innen

Als ebenfalls wichtig werden angesehen:

- Angehörige
- Banken
- Bau-Aufsichtsbehörden
- Entsorgungsbetriebe
- Fahrdienste
- gesetzl. Betreuer:innen
- Heimaufsicht
- Leistungsträger:innen
- Kranken- und Pflegekassen
- Landessozialamt / Kommunen
- Reinigungsfirmen
- Tochterunternehmen

Eine Befragung der Stakeholder hat bisher noch nicht stattgefunden, ist aber - exemplarisch - für 2025 geplant. Erste Hinweise gab es jedoch schon aus einem Kontakt mit der Mitarbeitendenvertretung, die sich grundsätzlich wünscht, dass das Unternehmen im ökologischen Bereich Fortschritte macht und sich dort mehr engagiert, dass aber auch das Bewusstesein der

Mitarbeitenden geweckt bzw. geschärft werden sollte.

## 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.

In der Diakonie Himmelsthür sind die Abläufe darauf ausgerichtet, Menschen mit Assistenzbedarf zu unterstützen und ihnen ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Diese soziale Ausrichtung bestimmt die Arbeit im Unternehmen und hat - besonders bei Erfolg - einen sehr nachhaltigen (sozialen) Effekt: Menschen brauchen im besten Fall weniger Unterstützung und können eigenständiger agieren als früher. Das lässt sich zum Beispiel an der Zahl der ambulant betreuten Kund:innen ablesen, da hier aufgrund der Rahmenbedingungen oft ein höherer Grad der Selbstständigkeit vorausgesetzt werden muss: Wurde 2009 noch fast niemand in der Diakonie Himmelsthür ambulant betreut, waren es 2023 immerhin 186 Personen. Ökologisch hat diese Entwicklung kaum Auswirkungen.

Innovationen in diesem Umfeld werden normalerweise einbegettet in die reguläre Geschäftstätigkeit. Wenn beispielsweise eine Marktanalyse ergibt, dass eine bestimmte Zielgruppe noch kein Angebot bekommt, die Diakonie Himmelsthür aber eines anbieten oder entwickeln könnte, wird geprüft, unter welchen Bedingungen hier eine Probephase durchgeführt werden kann. So bietet die Diakonie Himmelsthür z. B. seit einigen Jahren erfolgreich spezielle Wohn- und Arbeitsangebote für 20 Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen an, die es vorher so nicht gab. Ebenso gibt es seit 2015 ein Angebot in der Jugendhilfe, das aus dem damaligen großen Bedarf neu entstanden ist, unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten eine Chance zum Ankommen und zur Integration zu geben.

An anderer Stelle wurde lange nach einem geeigneten System zur erleichterten Dokumentation für die Mitarbeitenden gesucht. Inzwischen kann mit der neuen Software nicht nur am Computer oder am Tablet dokumentiert werden sondern auch per Spracheingabe - eine echte Erleichterung für die Mitarbeitenden und eine Entlastung beim Einsatz ihrer Zeit.

Daneben gibt es außerdem das so genannte "A-Team", das mit agilen Arbeitsmethoden anstehende Fragestellungen aufgreift und dafür im besten

Fall eine Lösung erarbeitet. Die Mitglieder des Teams kommen aus möglichst verschiedenen Unternehmensbereichen und treffen sich ressourcenschonend meist virtuell.

Und schließlich kann beispielhaft das "[PIKSL-Labor](#)" genannt werden, das in Kooperation mit dem PIKSL-Netzwerk Deutschland dazu beiträgt, digitale Teilhabe für alle zu ermöglichen. Im Jahr 2023 haben 20 Workshops und Schulungen stattgefunden, ca. 150 Menschen haben davon profitiert.

Grundsätzlich gibt es in der Diakonie Himmelsthür sehr häufig kleine Innovationen, gerade für den operativen Alltag, wenn etwa eine Lösung für die Besonderheiten einer Person gebraucht wird. Wie an anderer Stelle schon erwähnt, passiert das möglichst ressourcenschonend, nicht zuletzt aus Kostengründen. - Innovation bleibt eine Daueraufgabe für das Unternehmen, denn neue Kund:innen müssen vom Angebot des Unternehmens überzeugt werden.

Geschäftspartner:innen sind zum Teil Dienstleistende bei innovativen Entwicklungen, wenn es zum Beispiel um weniger Plastikmüll im Unternehmen geht. So wird die saubere Wäsche der Kund:innen seit Mitte 2024 von der Wäscherei nicht mehr in Plastik eingeschweißt sondern mit einem Papierstreifen zusammengehalten. Dadurch werden im Jahr 16 t Plastikmüll gespart.

## 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)**

Im Qualitätshandbuch der Diakonie Himmelsthür ist eine kurze Richtlinie über Finanzanlagen hinterlegt, die sich konkret zu zulässigen Anlageformen und Risiken äußert, sich im Wesentlichen aber auf den [Leitfaden der Evangelischen Kirche in Deutschland für ethisch-nachhaltige Geldanlagen](#) bezieht.

Dort wird folgende Definition vorgenommen (5. Aufl., S. 13):

- Geldanlagen sind nach ökonomischen Grundsätzen vorzunehmen.
- Die gleichzeitige Auseinandersetzung der Wirkungen der Geldanlage auf Umwelt,
- Mitwelt und Nachwelt ist jedoch unverzichtbar.

- Darum sollen Geldanlagen unter Berücksichtigung unserer christlichen Werte sozialverträglich,
- ökologisch und generationengerecht erfolgen.

Gemäß der internen Richtlinie sollen alle Finanzanlagen der Diakonie HimmelsThür im Sinne dieses Leitfadens getätigt werden. Somit ist die genannte Auswahlprüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren im Vorfeld zu 100% sichergestellt.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Diakonie Himmelsthür bietet vorwiegend Dienstleistungen an. In diesem Rahmen werden folgende natürliche Ressourcen genutzt oder beeinflusst:

- Kraftstoffe: Pendelverkehr Mitarbeitende, Mobilität Kund:innen und ihre Besucher:innen, Dienstreisen, Lieferverkehr
- Heizenergie, diverse Quellen: Wohn- und Arbeitsangebote der Kund:innen, Arbeitsräume der Mitarbeitenden, Versammlungsräume, Toilettenanlagen
- Abfall: Lebensmittelreste, Inkontinenzartikel, med. Bedarf (z.B. 1x-Handschuhe), (Plastik-)Verpackungen, Papier/Pappe, weiteres Verbrauchsmaterial
- Strom: Wohn- und Arbeitsangebote der Kund:innen, Arbeitsräume der Mitarbeitenden, Versammlungsräume, Toilettenanlagen, E-Mobilität
- Wasser: Wohn- und Arbeitsangebote der Kund:innen, Arbeitsräume der Mitarbeitenden, Versammlungsräume, Toilettenanlagen
- Flächenversiegelung: Gebäude, Wege, z. T. Parkplätze; dadurch Einfluss auf die Biodiversität des Bereichs

Die folgenden Zahlen beziehen sich auf den Diakonie Himmelsthür e. V. (Mutterunternehmen) im Jahr 2023. Die Zahlen für die Tochtergesellschaften werden noch erhoben:

- Strom: 1.048.070 kWh
- Fernwärme: 284.365 kWh
- Erdgas: 773.000 m<sup>3</sup>
- Wasser: 81.000 m<sup>3</sup>
- Diesel: 48.812 Liter
- Benzin: 30.051 Liter



Bei Strom, Fernwärme, Erdgas und Wasser sind die Verbräuche der Kund:innen in der besonderen Wohnform (ehem. stationär) und zum Teil auch aus dem ambulanten Bereich mit enthalten, weil keine Zähler eingebaut sind, die den Verbrauch von Mitarbeitenden und Kund:innen unterscheiden.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Die Diakonie Himmelsthür nutzt bei ihren Dienstleistungen natürlich auch Ressourcen: erneuerbare und nicht erneuerbare wie Strom, Kraftstoffe, Gas, Lebensmittel, Wasser, Verbrauchsmaterial. Seit über 15 Jahren ist im Leitbild verankert, dass Ressourcen sowohl verantwortungsvoll als auch nachhaltig verwendet werden sollen. Nicht zuletzt steht dahinter auch ein wirtschaftlicher Aspekt, der in der Sozialwirtschaft spätestens seit Ende des Selbstkostendeckungsprinzips dauerhaft (wieder) große Relevanz hat. Weitere Ziele in diesem Bereich liegen nicht vor.

Die sparsame Mittelverwendung wird über Budgetvorgaben und das Controlling insgesamt betrachtet gut umgesetzt. Konkret vor Ort wird es immer Verbesserungspotential geben, z. B. beim Umgang mit Verbrauchsmaterial, Verpflegung, Wäsche, beim Heizen und Lüften oder im dezentralen Bestellwesen. Das ist ein mehrmals jährlich wiederkehrender Vorgang zu bestimmten Zeiten im Jahr.

Wie an anderer Stelle schon erwähnt, sind verschiedene Maßnahmen schon umgesetzt, die Ressourcen einsparen sollen (s. Punkt 1). Veränderungen mit Finanz-Einsatz werden vorgenommen, wenn regulär eine neue Anschaffung ansteht, da das neben dem Kostenfaktor i.d.R. den nachhaltigsten Umgang mit Ressourcen bedeutet.

Das Thema Kreislaufwirtschaft ist z. B. in einigen Tagesförderstätten präsent (Stichwort Upcycling). Bei Neubauten werden schon seit einigen Jahren Wasserreservoirs mit eingeplant und umgesetzt (Stichwort "Schwammstadt"), PV-Anlagen werden im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten installiert.

Das Unternehmen kann grundsätzlich nur so viel Geld in umweltfreundliche

Maßnahmen investieren wie finanziell neben dem Kerngeschäft noch möglich ist. Leider findet eine Refinanzierung von zusätzlichen ökologischen Maßnahmen in Niedersachsen durch die Leistungsträger:innen bisher nicht statt. Deswegen können hier auch keine relevanten quantifizierbaren Ziele oder Zeitziele genannt werden.

Alle neuen Investitionen werden aber trotzdem auf ihre nachhaltigen Aspekte und Möglichkeiten geprüft. Die Spielräume sind allerdings eng. Es werden jedoch andere Möglichkeiten genutzt. So steht bei der neuen Firmenzentrale allen Mitarbeitenden weniger Bürofläche als bisher zur Verfügung (kleinere Büros), und es wird darauf gesetzt, dass sich Mitarbeitende durch Homeoffice-Möglichkeiten Arbeitsplätze teilen und so weniger Fläche versiegelt und umbaut werden muss.

Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe ist der Ressourcenverbrauch im Sozialsektor insgesamt gesehen eher gering. Trotzdem hat auch die Geschäftstätigkeit der Diakonie Himmelsthür negative Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Ressourcen und schädigt in gewissem Umfang durch die entstehenden CO<sub>2</sub>e-Emissionen oder die Versiegelung von Flächen die Ökosysteme.

Die Energiekrise 2022/23 hat gezeigt, dass in der plötzlichen Verknappung und damit Verteuerung bestimmter Ressourcen aufgrund fehlender Refinanzierung ein mindestens mittleres Risiko für den Sozialsektor insgesamt besteht.

## 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.

Da der Diakonie Himmelsthür e. V. keine Produkte herstellt sondern Dienstleistungen anbietet, spielen Materialien keine herausragende Rolle in der Wertschöpfungskette. Trotzdem sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten (s. [Leitbild](#)), mit den Ressourcen sorgsam und nachhaltig umzugehen.

Erwähnt werden kann an dieser Stelle, dass z. B. beim Geschäftspapier und vielen Werbe-Print-Produkten schon seit einigen Jahren Recycling-Papier zum

Einsatz kommt.

Dagegen werden z. B. viele Produkte, die in der Pflege benötigt werden, noch nicht recycle-bar hergestellt (etwa Einmal-Handschuhe). Hier gibt es aus hygienischen Gründen keinen Spielraum bei der Verwendung.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

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

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Kraftstoffverbrauch für 2023 ist unterteilt in Diesel und Benzin.

- Diesel: 48.812 Liter
- Benzin: 30.051 Liter

Der Strom, der für Elektro-Fahrzeuge verwendet wurde, kann zzt. nicht gesondert ausgewiesen werden und ist im angegebenen Stromverbrauch enthalten (s. u.).

Es wurden 1.332.435 kWh an Strom verbraucht. Darin sind 284.365 kWh für Fernwärme enthalten.

Erdgas wurde in 7.728.120 kWh Heizenergie umgewandelt.

Kühlenergie und Dampf wurden nicht benötigt.

Weder Energie noch Dampf wurden verkauft.

Der Gesamtenergieverbrauch des Diakonie Himmelsthür e. V. betrug 9.060.555 kWh, also 9,06 Gigawattstunden.

Bei Strom, Fernwärme, Erdgas und Wasser sind die Verbräuche der Kund:innen in der besonderen Wohnform (ehem. stationär) und zum Teil auch aus dem ambulanten Bereich mit enthalten, weil keine Zähler eingebaut sind, die den Verbrauch von Mitarbeitenden und Kund:innen unterscheiden.

Die Daten für den Kraftstoff wurden aus den vorliegenden Rechnungen gezogen. Die angegebene verwendete Summe für den jeweiligen Kraftstoff wurde ins Verhältnis gesetzt zum durchschnittlichen Diesel- bzw. Bezinpreis für das entsprechende Jahr. So wurden die verbrauchten Liter berechnet.

Der verbrauchte Strom in kWh wurde anhand von Stromzählern bzw. Rechnungen ermittelt und addiert.

Die verbrauchte Menge an Erdgas wurde anhand von Gaszählern bzw. Rechnungen ermittelt und addiert.

Für die Umrechnung der verbrauchten m<sup>3</sup> Erdgas in kWh wurde der Faktor 10 angewendet, der auch vom Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V. (VEA) vorgeschlagen wird.

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.

Da das Basisjahr das jetzt berichtete Jahr darstellt, können noch keine Angaben zu Emissionssenkungen gemacht werden.

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 ( $\leq 1000$  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.

Der gesamte Frischwasserverbrauch für den Diakonie Himmelsthür e. V.  
beträgt  $80.697\text{m}^3$  (ca. 81 Megaliter). Der Bezug erfolgt über die örtlichen  
Wasserversorger:innen, welche unterschiedliche Quellen für die  
Wasserversorgung nutzen (z. B. Talsperren im Harz oder Grundwasser). Die  
Aufschlüsselung nach Quellen ist deshalb nicht möglich.

Welche Bereiche bei der Wasserentnahme inzwischen mit Wasserstress zu  
kämpfen haben, ist dem Unternehmen nicht bekannt.

Der Wasserbezug erfolgt ausschließlich in Form von Süßwasser (100%).

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.

Leider können diese Daten über das Gesamtunternehmen noch nicht berichtet werden.

Es wird geprüft, ob und wie diese Daten zukünftig zentral erhoben werden könnten.

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Bisher konnten folgende Emissionsquellen für den Diakonie Himmelsthür e. V. (Mutterunternehmen) entsprechend dem GHG Protocol identifiziert und beziffert werden (Zahlen für die Tochtergesellschaften liegen noch nicht vollständig vor):

### Scope 1

- Heizenergie - Erdgas: 1.878 t CO<sub>2</sub>e

### Scope 2

- elektrische Energie: 466 t CO<sub>2</sub>e
- Heizenergie - Fernwärme: 72 t CO<sub>2</sub>e

### Scope 3

- Kraftstoffe Dienstfahrzeuge, geleast: 162 t CO<sub>2</sub>e
- (Ab-)Wasser: 50 t CO<sub>2</sub>e

Umgerechnet auf die Zahl der Mitarbeitenden und Kund:innen (Köpfe) bedeutet

---

das 0,7 t CO<sub>2</sub>e pro Person für 2023. Dieses Jahr ist gleichzeitig das Basisjahr, da vorher nicht genug Daten vorlagen, um belastbare Aussagen zu treffen.

Der jährliche Energieverbrauch des Diakonie Himmelsthür e. V. beträgt für 2023 für Strom und Gas 9,06 Gigawattstunden. Da Ökostrom aus dem öffentlichen Netz eingekauft wird (kein Kauf bei einem Anbieter, der den Ausbau erneuerbarer Energiequellen vorantreibt), schlägt sich das in den Emissionen weiter anteilig nieder.

Bei Strom, Fernwärme, Erdgas und Wasser sind die Verbräuche der Kund:innen in der besonderen Wohnform (ehem. stationär) und zum Teil auch aus dem ambulanten Bereich mit enthalten, weil keine Zähler eingebaut sind, die den Verbrauch von Mitarbeitenden und Kund:innen unterscheiden.

Die Diakonie Himmelsthür möchte ihre Emissionen senken und hat dazu auch schon einige Maßnahmen ergriffen (s. Punkt 1). Ein konkretes Ziel, wann sie klimaneutral sein möchte, ist noch nicht festgelegt, da noch nicht alle relevanten Daten bekannt sind, die in die Reduktion von Emissionen einbezogen werden müssen. Dabei handelt es sich um die Scope 3 Emissionen. Ziel ist es, diese 2025 exemplarisch zu erheben. Ein zweiter Grund, warum hier keine konkrete Aussage getroffen wird, liegt in der fehlenden Refinanzierung der notwendigen Maßnahmen.

Trotzdem lassen sich einzelne Ziele benennen: Die Umstellung der Dienst-Pkw's auf Elektrofahrzeuge soll weiter vorangetrieben werden. Ausgenommen davon sind Caddy's und Transporter, für die es noch kein kostengünstiges Angebot als Elektrofahrzeug gibt. Außerdem wird eine erste Sensibilisierungskampagne der Mitarbeitenden 2025 abgeschlossen sein und hoffentlich zu einer Reduktion z. B. des Wasser-, Heiz- oder Stromverbrauchs führen. Eine zeitliche Aussage zur Klimaneutralität kann erst getroffen werden, wenn die Refinanzierung gesichert ist.



## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die schon bekannten THG-Emissionen zu Scope 1 sind in Punkt 13 benannt und beziffert.

Bisher wurde nur CO<sub>2</sub> in die Berechnungen einbezogen. Ob andere Gase z. B. bei Leckagen von Geräten ausgetreten sind, konnte noch nicht ermittelt werden, und es ist zzt. auch noch unklar, ob das mit vertretbarem Aufwand ausgewiesen werden kann. Ebenfalls sind bisher keine biogenen Emissionen in die Berechnung eingeflossen, da die einzige Holzpellettheizung so neu ist, dass noch keine Daten vorliegen.

Basisjahr ist das Jahr 2023, weil vorher noch keine (vollständigen) Daten zu

den relevanten Faktoren vorlagen.

Für die Umrechnung der verbrauchten m<sup>3</sup> Erdgas in kWh wurde der Faktor 10 angewendet, der auch vom Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V. (VEA) vorgeschlagen wird.

Für die Umrechnung der kWh in CO<sub>2</sub> wurde der Faktor 0,246 angewendet, vorgeschlagen von [Kate Umwelt und Entwicklung e. V.](#) Der Faktor stammt nach seinen Angaben aus verschiedenen öffentlichen Datenbanken und Studien, u.a. GEMIS, Probas und Publikationen von Umweltbundesamt, IPCC oder von statistischen Ämtern.

Da bisher nur CO<sub>2</sub>-Werte bekannt und ausgewiesen sind, ist die Angabe einer GWP-Quelle für die Umrechnung anderer Gase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (noch) nicht relevant.

Eine Konsolidierung der durch das Heizen entstehenden Emissionen wird zurzeit zum einen durch die Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Kund:innen bezüglich ihres Heizverhaltens vorgenommen, zum anderen durch den Einbau intelligenter Ventile, die die Heizung herunterregeln, wenn ein Fenster geöffnet wird. Größere Emissions-Einsparungen können hier aber nur durch einen Heizungstausch oder Dämm-Maßnahmen erreicht werden.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Die schon bekannten THG-Emissionen zu Scope 2 sind in Punkt 13 benannt und beziffert.

Es handelt sich hier ausschließlich um CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Basisjahr ist das Jahr 2023, weil vorher noch keine (vollständigen) Daten zu den relevanten Faktoren vorlagen.

Für die Umrechnung der kWh von Ökostrom aus dem öffentlichen Netz in CO<sub>2</sub> wurde der Faktor 0,445 angewendet, vorgeschlagen von [Kate Umwelt und Entwicklung e. V.](#) Dieser Wert wurde nach seinen Angaben für 2023 vom Umweltbundesamt bezogen.

---

Für die Umrechnung der kWh aus dem Fernwärmenetz in CO<sub>2</sub> wurde der Faktor 0,254 angewendet, vorgeschlagen von [Kate Umwelt und Entwicklung e. V.](#) Der Faktor stammt nach seinen Angaben aus verschiedenen öffentlichen Datenbanken und Studien, u.a. GEMIS, Probas und Publikationen von Umweltbundesamt, IPCC oder von statistischen Ämtern.

Da es hier ausschließlich um CO<sub>2</sub>-Werte geht, ist die Angabe einer GWP-Quelle für die Umrechnung anderer Gase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (noch) nicht relevant.

Eine Konsolidierung der durch das Heizen und die Stromnutzung entstehenden Emissionen wird zurzeit zum einen durch die Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Kund:innen bezüglich ihres Heizverhaltens vorgenommen, zum anderen durch den Einbau intelligenter Ventile, die die Heizung herunterregeln, wenn ein Fenster geöffnet wird. Außerdem wird die Nutzung von Kippschaltern intensiviert, die den Strom inkl. Standby-Funktion wirksam unterbrechen. Größere Emissions-Einsparungen können hier nur durch Dämm-Maßnahmen oder den Kauf energiesparender Geräte erreicht werden.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Die schon bekannten THG-Emissionen zu Scope 3 sind in Punkt 13 benannt und beziffert. Diese Auflistung muss noch erweitert werden, wenn entsprechende Daten z. B. zur Speiserversorgung vorliegen.

Es handelt sich hier ausschließlich um CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Basisjahr ist das Jahr 2023, weil vorher noch keine (vollständigen) Daten zu den relevanten Faktoren vorlagen.

Für die Umrechnung der verbrauchten Liter Diesel- bzw. Benzinkraftstoff der geleasteten Dienstfahrzeuge in CO<sub>2</sub> wurde der Faktor 2,021 bzw. 2,091 angewendet, vorgeschlagen von [Kate Umwelt und Entwicklung e. V.](#) Die Faktoren stammen aus verschiedenen öffentlichen Datenbanken und Studien, u.a. GEMIS, Probas und Publikationen von Umweltbundesamt, IPCC oder von

statistischen Ämtern.

Für die Umrechnung der verbrauchten Liter Frischwasser aus dem öffentlichen Netz und des Abwassers in CO<sub>2</sub> wurde der Faktor 0,334 bzw. 0,276 angewendet, vorgeschlagen von [Kate Umwelt und Entwicklung e. V.](#) Die Faktoren stammen aus verschiedenen öffentlichen Datenbanken und Studien, u.a. GEMIS, Probas und Publikationen von Umweltbundesamt, IPCC oder von statistischen Ämtern.

Da es hier ausschließlich um CO<sub>2</sub>-Werte geht, ist die Angabe einer GWP-Quelle für die Umrechnung anderer Gase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (noch) nicht relevant.

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Da das Basisjahr das jetzt berichtete Jahr darstellt, können noch keine Angaben zu Emissionssenkungen gemacht werden.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Diakonie Himmelsthür erbringt ihre Dienstleistungen ausschließlich in Deutschland. Sie hält die staatlichen und kirchlich-diakonischen gesetzlichen Regelungen ein und wendet in vollem Umfang den mit Verdi ausgehandelten Tarif der Diakonie in Niedersachsen (TV DN) an. In drei Töchtern gibt es davon abweichend eine freie Verdienstvereinbarung unter Einhaltung des Mindestlohns (CGH, GWH, ISH). Außerdem gibt es eine aktive Mitarbeitenden- und eine ebensolche Schwerbehindertenvertretung. - So sind die Arbeitnehmendenrechte der Mitarbeitenden und faire Arbeitsbedingungen strukturell gut abgesichert.

Im [Leitbild](#) ist festgelegt: "Unsere Mitarbeitenden beziehen wir in die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze ein. Sie bereichern die tägliche Arbeit mit ihren besonderen Fähigkeiten und Ideen." So gibt es vielfältige regelmäßige Arbeitsgruppen, an denen sich Mitarbeitende beteiligen können. Es gibt weiterhin singuläre Beteiligungsprozesse für herausgehobene Themen wie zum Beispiel die Frage, wie die Diakonie Himmelsthür eine noch bessere Arbeitgeberin werden kann oder wie die eigenen Räumlichkeiten im neuen Verwaltungsgebäude gestaltet werden sollten. Außerdem bieten der Vorstand und andere übergeordnete Funktionen in unregelmäßigen Abständen Online-Termine an, bei denen die Mitarbeitenden Fragen stellen, aber auch Vorschläge einbringen können.

Zusätzlich können sich Hinweisgebende an die Mitarbeitendenvertretung, ihre Vorgesetzten, an das [Ideen- und Beschwerdemanagement](#) oder an die [Meldestelle für Hinweisgebende](#) wenden.

Auch im Bereich Nachhaltigkeit gibt es die Möglichkeit der Beteiligung. Da das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen gerade aufgebaut wird, besucht die Stabsstelle Nachhaltigkeit nach und nach jeden Bereich des Unternehmens, um die Mitarbeitenden in das Thema einzuführen und dazu anzuregen, für den

eigenen Arbeitsbereich zu prüfen, was hier im Sinne der Nachhaltigkeit noch verbessert werden könnte. Außerdem gibt es die Möglichkeit, sich an Mitmach-Aktionen wie zum Beispiel "7 Wochen mit Nachhaltigkeit" zu beteiligen und sich im Intranet über das Thema zu informieren.

Für die Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes ist ein Arbeitssicherheitsausschuss eingesetzt, der sich aus Leitungspersonen, internen und externen Fachleuten sowie Delegierten der Mitarbeitenden- und Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Außerdem gilt ein Gewaltschutzkonzept im Unternehmen, das alle Mitarbeitenden unterschreiben.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmendenrechte haben, sind zurzeit nicht erkennbar.

Konkrete neue Ziele oder Maßnahmen zum Thema Arbeitnehmendenrechte sind über das Beschriebene hinaus aktuell nicht geplant bis auf den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zum Thema Gefährdungsbeurteilungen und die Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum Thema Ausbildung.

## 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 Migrant:innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Aufgabe der Diakonie Himmelsthür ist es, für mehr Chancengerechtigkeit von Menschen mit Assistenzbedarf einzutreten. So heißt es im [Leitbild](#): "Das christliche Menschenbild ist Motivation und Orientierung für unsere Arbeit. Deswegen setzen wir uns dafür ein, dass eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für alle möglich wird." Dieser Hintergrund bestimmt die Arbeit im Unternehmen seit seiner Gründung 1884. So setzt sich die Diakonie Himmelsthür ein für eine inklusive Gesellschaft: für ihre Kund:innen, aber auch allgemein gesellschaftspolitisch, zum Beispiel durch die Mitgestaltung der Sozialräume, in denen ihre Angebote verortet sind, oder über die eigenen Verbände im politischen Bereich.

Auf dieser Grundlage ist es selbstverständlich, dass die genannten Prinzipien auch für die Mitarbeitenden gelten. Durch die Tarifbindung (TV DN) ist eine angemessene Bezahlung für alle Mitarbeitenden in gleicher Weise sichergestellt.



Da die Mehrheit der Mitarbeitenden in den sozialen Berufen weiblich ist (in der Diakonie Himmelsthür 73%), spiegelt sich das auch auf der Leitungsebene wider. Nur auf Geschäftsführungsebene ist das Verhältnis noch nicht entsprechend.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird so weit wie möglich unterstützt. Das hat allerdings bei Schichtarbeit seine Grenzen. In den Verwaltungsbereichen mit Gleitzeit ist die Flexibilität sehr viel größer, was bei Bedarf auch genutzt werden kann. Die Schwerbehindertenbeauftragten, die Mitarbeitendenvertretung und die Stabsstelle Gesundheit unterstützen die Mitarbeitenden außerdem zu ihren Themen.

Zusätzlich engagiert sich das Unternehmen für Integration: Als 2015 sehr viele Menschen aus anderen Ländern nach Deutschland geflüchtet sind, hat die Diakonie Himmelsthür einen neuen Arbeitszweig aufgebaut und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge aufgenommen. Diese werden zum Teil über Jahre begleitet, damit sie in Deutschland Fuß fassen und sich integrieren können.

Die beschriebenen Maßnahmen sind zu einem großen Teil schon länger etabliert und funktionieren. Noch neue Maßnahmen wie der Einsatz einer Stabsstelle Gesundheit können evtl. noch ausgebaut und besser implementiert werden. Das wird bis Ende 2024 abgeschlossen sein. Weiterhin ist eine Bezahlung nach dem TV DN in drei Tochtergesellschaften aufgrund des Marktdrucks zurzeit nicht möglich (s. Punkt 14). Und schließlich wird zwar bei der Besetzung von Geschäftsführungspositionen bei gleicher Eignung versucht, die Geschlechterverteilung zu verbessern. Die Bewerberlage lässt dieses allerdings oft nicht zu.

Da die zuletzt genannten Faktoren zum Thema Chancengerechtigkeit nicht von der Diakonie Himmelsthür beeinflusst werden können, werden hier keine quantitativen Ziele oder Zeithorizonte zur Verbesserung oder Erfüllung benannt. Insgesamt ist das Unternehmen zum Thema Chancengerechtigkeit aber schon sehr gut aufgestellt.

## 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.

Die Diakonie Himmelsthür hält ein umfassendes internes Fortbildungsprogramm vor (analog und digital sowie seit einigen Jahren e-

learning) mit Themen, die Gruppen von Mitarbeitenden im Unternehmen betreffen. Daneben fördert das Unternehmen die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen, wenn das Thema nur einzelne Personen betrifft oder eine Bearbeitung außerhalb des Unternehmens sinnvoller erscheint. Weiterhin wird regelhaft Supervision und bei Bedarf Coaching angeboten.

Im Ausbildungsbereich fördert das Unternehmen Mitarbeitende u. a. durch Freistellungen, wenn sie sich zur Fachkraft qualifizieren wollen. Die Aus- und Weiterbildung in der Diakonie Himmelsthür befindet sich auf einem hohen Niveau, das kontinuierlich gehalten werden soll. Für dieses Ziel gibt es aufgrund der Dauerhaftigkeit weder quantitative noch zeitliche Angaben.

Zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden stehen zum Beispiel Arbeitsmittel wie Lifter, Schutzkleidung bei ansteckenden Krankheiten der Kund:innen und entsprechende Arbeitsvorgaben zur Verfügung. Daneben bietet die Diakonie Himmelsthür eine vergünstigte Mitgliedschaft bei Hansefit sowie Jobradleasing an. Regelmäßig unterstützt das Unternehmen außerdem die Beteiligung an Firmenläufen. Ein weiterer Ausbau der zusätzlichen gesundheitsfördernden Angebote ist aus finanziellen Gründen nicht geplant.

Für ältere Mitarbeitende bietet der Tarif neben dem regulären Urlaub von 30 Tagen zusätzlich 7 Entlastungstage an. Der Kirchliche Dienst lädt außerdem regelmäßig zum Beispiel zu Pilger- oder Waldtagen ein, die ebenfalls der Entlastung dienen sollen.

Zur Erleichterung der täglichen Dokumentationspflichten werden diese ausschließlich digital erfasst. Die Eingabe kann inzwischen nicht nur am Computer sondern auch am Tablet und neuerdings auch per Spracherfassung erfolgen. Die Einführung einer entsprechenden Software war in der jüngsten Vergangenheit ein Ziel, das nun unternehmenweit erreicht ist. Seit der Coronazeit werden viele Besprechungen (auch) digital durchgeführt. Das reduziert Fahrzeiten und Umweltbelastungen und bewirkt bei den meisten Mitarbeitenden mehr Effektivität und eine höhere Arbeitszufriedenheit. Die Entscheidung über digitale oder analoge Treffen werden aufgrund der Notwendigkeiten vor Ort getroffen und nicht allein aus ökologischen Gesichtspunkten. Deswegen lassen sich hier keine konkreten Ziele mit quantitativen Angaben oder einem Zeithorizont benennen.

Der demografische Wandel, der sich zurzeit vollzieht und noch weiter an Fahrt aufnehmen wird, ist auch für die Diakonie Himmelsthür eine große Herausforderung. Seit zwei Jahren werden deswegen Akquisemaßnahmen wie die Teilnahme an Jobmessen und Werbemaßnahmen wie Bus- oder Plakatwerbung intensiviert. In einem Markt, in dem zurzeit die Nachfrage das Angebot erheblich übersteigt, bleiben viele Maßnahmen leider nur mäßig erfolgreich. In einer Tochtergesellschaft wird gerade ein Pilotprojekt mit ausländischem Personal umgesetzt. Aktuell werden zum Teil Bereiche nicht belegt, oder es muss vermehrt Zeitarbeit eingesetzt werden, um Personalmangel auszugleichen.

Die Personalknappheit ist auch ein Risiko für die kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeitenden, da häufiger geplante Fortbildungstermine abgesagt werden müssen, wenn Kolleg:innen erkranken. Ein mit der Mitarbeitervertretung geeinter Springerpool schafft Abhilfe. Das gelingt allerdings noch nicht überall, da auch hier Personal fehlt. Da die Bekämpfung des Personalmangels vorrangig von äußeren Faktoren bestimmt wird, lässt sich seine Behebung kaum intern steuern, so dass hier keine Ziele festgelegt wurden.

## 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.**

Im Jahr 2023 gab es in der Diakonie Himmelsthür keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Die Statistik weist arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen auf, die der Berufsgenossenschaft gemeldet wurden, ohne den Schweregrad weiter zu differenzieren. Es wird unterschieden in meldepflichtige und nicht meldepflichtige Verletzungen bzw. Erkrankungen.

Bei den meldepflichtigen Verletzungen gab es im Jahr 2023 folgende:

Übergriffe:	23
Stolper-/Rutsch-/Sturzunfälle:	14
Wege-Unfälle:	11
sonstige Unfälle:	11
Unfall durch Bewohner:in:	05
Quetschungen:	02
Schnittverletzungen:	02
Nadelstichverletzungen:	00

Erkrankungen:	
Covid 19 Infektion:	03

nicht meldepflichtige Unfälle: 07

Da die internen Systeme bei der Auswertung nicht in Angestellte und Nicht-Angestellte unterscheiden, gelten die Zahlen für beide Gruppen zusammen. Die Zahl der Nicht-Angestellten ist außerdem sehr klein (z. B. FSJ).

Darüber hinausgehende Daten über arbeitsbedingte Unfälle oder Erkrankungen

liegen - auch aus Datenschutzgründen - nicht vor.

2023 wurden in der Diakonie Himmelsthür 3.005.967 Stunden gearbeitet.

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.

Die Diakonie Himmelsthür stellt den Mitarbeitenden relevante Informationen auch zu den genannten Themen über einen digitalen Newsletter und Aushänge sowie im Intranet zur Verfügung. Veränderungen und Neuerungen werden aktiv kommuniziert. Im Intranet stehen die Informationen gesammelt zur Verfügung. Für die Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz gibt es jeweils eigene Rubriken.

Darüber hinaus werden bestimmte Dokumente zu beiden Themen im Qualitätshandbuch zur Verfügung gestellt. Diese Dokumente werden unter der Beteiligung von Mitarbeitenden entwickelt und/oder von diesen vorab auf Praktikabilität geprüft. Danach werden alle QM-Dokumente auch von der Mitarbeitendenvertretung freigegeben.

Für die Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes ist ein Arbeitssicherheitsausschuss eingesetzt, der sich aus Leitungspersonen, internen und externen Fachleuten sowie Delegierten der Mitarbeitenden- und Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Das Gremium trifft sich vierteljährlich. Alle Beteiligten können über die regelmäßigen Tagesordnungspunkte hinaus aktuelle Punkte einbringen. Da auch zahlreiche Leitungspersonen zum Teilnehmendenkreis gehören, können kleinere Punkte direkt entschieden werden. Weitreichendere Entscheidungen werden weitergereicht an die Geschäftsführungskonferenz und das Gremium der Mitarbeitendenvertretung. Die Protokolle des Arbeitssicherheitsausschusses

sind im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar.

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.

Zurzeit können hier nur Zahlen berichtet werden, die eine gewisse Unschärfe beinhalten, da z. B. nicht immer hinterlegt ist, wie lange eine Fortbildung gedauert hat. Das aktuell genutzte System umfasst auch andere Auswertungsschwierigkeiten, so dass die Diakonie Himmelsthür eine Umstellung auf ein anderes System angestoßen hat, das dann konsistentere Ergebnisse liefern wird.

Mit diesem Vorbehalt sehen die Zahlen so aus:

- 12,5 h Aus- und Weiterbildung bei den männlichen Mitarbeitenden
- 13,5h Aus- und Weiterbildung bei den weiblichen Mitarbeitenden

Eine Unterscheidung in Mitarbeitende und Führungskräfte ist hier zzt. nicht sinnvoll möglich.

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).

Als Kontrollorgan der Diakonie Himmelsthür fungiert der Aufsichtsrat.

Er besteht aus elf Personen: drei Frauen und acht Männern. Bis auf eine Person sind alle Mitglieder älter als 50 Jahre, eine Person ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Weitere Diversitätsindikatoren sind für den Aufsichtsrat nicht zu erkennen.

Bei den Angestellten können die Diversitätskategorien (Stand Dezember 2023) wie folgt angegeben werden:

- 73% der Mitarbeitenden insgesamt sind weiblich, 27% männlich
- 5,6% der Mitarbeitenden verfügen über eine Schwerbehinderung
- 4,2% der Mitarbeitenden haben eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche

Altersgruppe unter 30 Jahre, Mitarbeitende:

- 68,5% Frauen
- 31,5% Männer

Altersgruppe 30-50 Jahre, Mitarbeitende:

- 71,5% Frauen
- 28,5% Männer

Altersgruppe über 50 Jahre, Mitarbeitende:

- 79% Frauen
- 21% Männer

Leitungskräfte, unter 30 Jahre alt:

- 72,7% Frauen
- 27,3% Männer

Leitungskräfte, 30 - 50 Jahre alt:

- 62% Frauen
- 38% Männer

Leitungskräfte, über 50 Jahre alt:

- 70,5% Frauen
- 29,5% Männer

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des  
Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf  
die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im  
Rahmen eines routinemäßigen internen  
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Ideen- und Beschwerdemanagement ist im Berichtszeitraum nur eine  
Beschwerde bekannt geworden, die man unter struktureller Diskriminierung  
fassen könnte, die auch mit dem Finanzierungsverhalten des Leistungsträgers  
zusammenhängt.

Es ging dabei um unzureichende Beteiligungsmöglichkeiten bei kurzfristig  
geplanten Ausflügen für eine Person, die auf einen Rollstuhl angewiesen ist.  
Der Fall befindet sich in der Erprobung von Maßnahmen wie z. B. einem  
Tausch von Dienstfahrzeugen oder die Bestellung von Großraumtaxen in diesen  
Fällen.

## 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.

Da die Diakonie Himmelsthür ausschließlich in Deutschland tätig ist, die hier  
geltenden Gesetze einhält und auch im [Leitbild](#) die Achtung der Würde des  
Menschen noch einmal verankert hat, ist die Wahrung der Menschenrechte im  
Unternehmen strukturell gewährleistet. Ergänzend ist ein [Gewaltschutzkonzept](#)



---

erstellt worden, das sowohl Mitarbeitende als auch Kund:innen schützen soll.

Das Konzept liegt auch in Leichter Sprache vor. Denn hier liegt für Menschen mit geistiger Behinderung, die Kund:innen des Unternehmens, aufgrund ihrer Beeinträchtigung ein besonderes Risiko vor. In dem Konzept wird neben den präventiven Maßnahmen auch das Vorgehen beschrieben, das umgesetzt wird, wenn es zu Gewalt in irgendeiner Form gekommen ist. Vorbeugend legen alle neu eingestellten Mitarbeitenden der Diakonie Himmelsthür ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor.

Das Unternehmen hat 2019 ein Ethikkomitee installiert, das sich mit internen ethischen Fragen beschäftigt, die zum Teil auch Menschenrechte berühren wie etwa die Frage nach dem Anspruch auf assistierten Suizid in der Diakonie Himmelsthür.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat sich das Unternehmen außerdem mit den eigenen Sorgfaltspflichten bezogen auf Menschenrechte und Umwelt auseinandergesetzt. Die Grundsatzerklärung dazu und der Bericht für 2023 sind [hier](#) einsehbar.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Diakonie Himmelsthür die Menschenrechte in ihrer Geschäftstätigkeit und auch in den Lieferketten einhält, da das Unternehmen zu fast 100% nur Lieferanten aus Deutschland beauftragt, die ebenfalls den deutschen Gesetzen und Vorgaben unterliegen.

Da auch die neueste Regelung, das Gewaltschutzkonzept, inzwischen abschließend überall vorgestellt und eingeführt wurde, gibt es zzt. intern kein konkretes Ziel (mehr), das sich die Diakonie Himmelsthür zum Thema Menschenrechte vorgenommen hat. Strukturell ist aus ihrer Sicht alles getan, um die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen, (inkl. des Vorgehens bei auftretenden Abweichungen).

Die politische Arbeit am Thema über die Fachverbände wird natürlich weitergeführt. An dieser Stelle können aber keine konkreten Zielangaben gemacht werden, weil sie nicht in der Gestaltungshoheit der Diakonie Himmelsthür liegen und die Arbeit an dieser Stelle sehr komplexen Einflüssen unterworfen ist.

## 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“.

Aus den unter Punkt 17 genannten Gründen besteht aus Sicht der Diakonie Himmelsstür kein Risiko bezüglich menschenrechtlicher Fragestellungen für die eigene Geschäftstätigkeit. Die Überprüfung der Geschäfts- bzw. Kooperationspartner:innen ist über die Bearbeitung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfolgt und hat keine Risiken ergeben (s. Punkt 17).

Trotzdem werden Menschenrechtsfragen und Umweltbelange in zukünftig abzuschließende Verträge aufgenommen.

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.

Aus den unter Punkt 17 genannten Gründen ist aus Sicht der Diakonie Himmelsstür eine solche Überprüfung nicht erforderlich und hat deswegen auch nicht stattgefunden.

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.

Eine Bewertung neuer Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen zu sozialen Kriterien durch die Diakonie Himmelsthür findet im Rahmen des Vertragsabschlusses und später durch das sich wiederholende Verfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz statt.

In den Verträgen sind zukünftig Menschenrechtsfragen und Umweltbelange integriert.

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.

Eine Bewertung der Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen durch die Diakonie Himmelsthür zu sozialen Auswirkungen findet im Rahmen des vorgesehenen Verfahrens zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz statt. Eine darüber hinausgehende (Neu-)Bewertung erfolgt nur, wenn die Diakonie Himmelsthür aktuelle Kenntnisse über Menschenrechts- oder Umweltverletzungen von Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen erlangt. Das ist bisher noch nicht erforderlich gewesen.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

## 18. Gemeinwesen

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

Die Diakonie Himmelsthür trägt mit ihrem Handeln dazu bei, dass Inklusion im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) immer mehr Wirklichkeit werden kann. Das Unternehmen versteht sich dabei als "Brückenbauer für ein Miteinander ohne Barrieren" (s. [Leitbild](#)).

So ist es den Verantwortlichen ein Anliegen, sich überall dort, wo es Wohn- oder Arbeitsangebote der Diakonie Himmelsthür gibt, in den Sozialraum einzubringen, ihn mitzugestalten und Menschen mit Behinderung als normaler Teil der Gesellschaft sichtbar zu machen. So wird von Beschäftigten einer Tagesförderstätte zum Beispiel der Gemeindebrief einer Kirchengemeinde ausgetragen, sie übernehmen einfache Arbeiten in benachbarten Betrieben oder legen eine insektenfreundliche Blühwiese an. Andere nehmen an Theatergruppen teil, pflegen einen Bücherschrank, laden Bürger:innen zu einer Mitmach-Werkstatt oder in ihr eigenes Kunstatelier zum gemeinsamen Arbeiten ein. Gerade wird von den Mitgliedern dieses Ateliers ein neuer, farbenfroher Kreuzweg für eine Jahrhunderte alte Kirche gestaltet und dann dort dauerhaft installiert.

Außerdem bietet die Diakonie Himmelsthür interessierten Bürger:innen an, sich ehrenamtlich zu engagieren, zum Beispiel in der Begleitung beim Spaziergehen oder mit einem niedrigschwelligen Freizeitangebot. So entsteht ebenfalls eine Verschränkung im Sozialraum zwischen anderen Mitgliedern des örtlichen Gemeinwesens und den Kund:innen der Diakonie Himmelsthür.

Über die Kontakte vor Ort hinaus gibt es immer wieder Kontakte zu örtlichen Politiker:innen, um die Belange von Menschen mit Behinderungen anzusprechen oder auf Missstände hinzuweisen. Parallel werden politische Kontakte aber auch über die Verbände landes- und bundesweit gepflegt, um dort gebündelt und übergreifend die Interessen von Menschen mit Beeinträchtigungen und auch die Interessen der Träger:innen zu vertreten. Führungskräfte des Unternehmens engagieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen der Verbände.

## 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.

Folgende Zahlen können für den Diakonie Himmelsthür e. V. für das Jahr 2023 zur Verfügung gestellt werden:

- Umsatzerlöse: 142.502 T EUR
- Personalaufwand: 94.870 T EUR
- Materialaufwand: 26.162 T EUR
- weitere Aufwendungen: 14.306 T EUR

Das führt zu einem Jahresüberschuss nach Abzug von Steuern usw. von 1.914 T EUR, der wieder in das Unternehmen investiert wird.

Das Unternehmen ist ausschließlich in Niedersachsen tätig, eine weitere Differenzierung nach Märkten ist nicht relevant.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die Diakonie Himmelsthür engagiert sich lokal und regional, um Belange ihrer beeinträchtigten Kund:innen stellvertretend voranzubringen. Dazu nimmt sie gelegentlich auch Kontakt zu den zuständigen Politiker:innen oder Behörden vor Ort auf, um dort für den Bedarf der Kund:innen Verständnis und im besten Fall Engagement zu wecken.

Als regionale Anbieterin im Bereich der Behindertenhilfe kann die Diakonie Himmelsthür als Einzelunternehmen keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren im Bund nehmen. Das geschieht über die Dachverbände [Diakonie in Niedersachsen](#), [Diakonie Deutschland](#) und [Evangelischer Fachverband für Teilhabe](#) (BeB). Vertreter:innen der Diakonie Himmelsthür beteiligen sich an Arbeitsgruppen der Verbände, die u. a. auch politisch arbeiten, Eingaben vorbereiten, Pressemitteilungen erstellen oder Demonstrationen initiieren, zum Beispiel zum Bundesteilhabegesetz und seiner Umsetzung.

Die politische Arbeit des Unternehmens orientiert sich immer an den Werten und Zielen, die im eigenen [Leitbild](#) festgehalten sind. So tritt die Diakonie Himmelsthür etwa auf als Fürsprecherin für Menschen mit Assistenzbedarf, sie verteidigt die christlich-diakonischen Werte und setzt sich dafür ein, dass diese Bestand haben und von möglichst vielen Menschen geteilt werden.

Es fließen keine Spenden von der Diakonie Himmelsthür an Regierungen, politische Parteien oder einzelne Politiker:innen.

## 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.

Die Diakonie Himmelsthür spendet weder finanzielle Beiträge noch Sachzuwendungen an Parteien, auch nicht indirekt.

## 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.

In der Diakonie Himmelsthür wird nach der DIN EN ISO 9001 gearbeitet. So gibt es in den entsprechenden QM-Dokumenten genaue Vorgaben zum Umgang zum Beispiel mit den anvertrauten Kund:innen oder Ressourcen, insbesondere den Finanzen.

Neben internen Kontrollmechanismen wie zum Beispiel dem 4-Augen-Prinzip, regelmäßigen Kassenprüfungen oder Audits im Rahmen des Qualitätsmanagements wird die Arbeit der Diakonie Himmelsthür jährlich extern von der Heimaufsicht zum Wohl der Kund:innen begleitet und von Wirtschaftsprüfenden auf den angemessenen und transparenten Umgang mit den Finanzen sowie auf die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung überprüft und anschließend bestätigt.

Eine interne Compliance-Vereinbarung, die alle Geschäftsführungen und der Vorstand unterschrieben haben, unterstreicht die Bemühungen um Integrität,

Transparenz und Rechtskonformität im Unternehmen: [Haltung und Kultur August 2019 unterschrieben.pdf](#) (454.33 KB).

Personen, die vermeintliches oder tatsächlich regelwidriges Verhalten beobachten, können neben dem Weg über die zuständigen Vorgesetzten auch den [Weg für Hinweisgebende](#) nach dem Hinweisgeberschutzgesetz einschlagen.

Beim strafrechtlich relevantem Verhalten von Mitarbeitenden oder Kund:innen wird konsequent die Polizei zur Aufklärung hinzugezogen.

Alle Vorgesetzten werden regelmäßig über das vorhandene QM-System und seine Inhalte informiert und dazu aufgefordert, die relevanten Inhalte an ihre Mitarbeitenden in adäquater Form weiterzugeben. Dies wird anhand von internen Audits überprüft. Zu den Inhalten gehören auch Dokumente, die z. B. eine Wertgrenze von zzt. 25 Euro festlegen, innerhalb derer Geschenke von Personen oder Institutionen pro Jahr pro Person angenommen werden dürfen unter der Bedingung, dass der/die Vorgesetzte darüber informiert wird (Transparenz).

Aufgrund der Vielzahl der relevanten QM-Dokumente und der Vielzahl der Mitarbeitenden mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten besteht das Risiko, dass relevante Inhalte nicht bekannt sind. Über die Wiederholung der QM-Schulung, das Hervorheben besonders wichtiger Inhalte und die Ermutigung, bei Unsicherheiten Kolleg:innen oder Vorgesetzte anzusprechen, soll das Risiko minimiert werden.

Durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Gewalt werden beispielsweise inzwischen mehr Verdachtsmomente oder Sachverhalte gemeldet als früher, so dass hier zeitnah reagiert und eine Wiederholung unterbunden werden kann.

Kontinuierliches Ziel ist es seit Bestehen der jeweiligen Regelungen, diese zu möglichst 100% auch einzuhalten und somit gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicherzustellen. Durch die genannten internen Audits, Möglichkeiten der Meldung von nicht konformem Verhalten und stichprobenartige externe Prüfungen wird die Einhaltung der Regelungen unterstützt. Beispielhaft kann als konkretes Ziel die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Gewaltschutzkonzept genannt werden, die wie geplant im Jahr 2023 abgeschlossen wurde.



## 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.

Das Korruptionsrisiko ist in der Sozialwirtschaft gering. Deswegen gibt es keine strukturierte Erhebung zu dem Thema.

Größere Aufträge werden ausgeschrieben und in der Regel nach Preis und Erfüllungsgrad der Anforderungen bewertet. Manchmal spielt auch die zeitliche Verfügbarkeit eine Rolle. Diese Entscheidungen werden immer mindestens im 4-Augen-Prinzip gefällt.

Trotzdem werden beispielsweise bei größeren Aufträgen oder bei Verkäufen an Mitarbeitende stichprobenartige Überprüfungen vorgenommen.

Unregelmäßigkeiten konnten dabei nicht festgestellt werden.

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.

Es liegen keine Korruptionsvorfälle vor.

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.

Da keine Korruptionsvorfälle vorlagen, sind auch keine Sanktionen erlassen worden.

# 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.