LEITFADEN FÜR DIE

FREIE WOHL-FAHRTSPFLEGE

»DEUTSCHER NACHHALTIG-KEITSKODEX

Im Deutschen Nachhaltigkeitskodex werden alle Bereiche der Nachhaltigkeit abgedeckt: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Er gibt uns die Möglichkeit, unsere Nachhaltigkeitsleistung glaubwürdig darzustellen und kontinuierlich zu verbessern.

EVA M. WELSKOP-DEFFAA, Präsidentin des Deutschen Caritasverbandes
ULRICH LILIE, Präsident der Diakonie Deutschland

Inhalt

EINLEITUNG 4

Warum dieser Leitfaden: nachhaltig – glaubwürdig – zukunftsfähig 10

Die Freie Wohlfahrtspflege: Haltung, Selbstverständnis und Nachhaltigkeit 12

Eigener Anspruch, Kontext und gesellschaftliche Erwartungen 12

Besonderheiten in der Freien Wohlfahrtspflege: Die Merkmale von sozialen Dienstleistungen 13

NEUE SPIELREGELN 14

DER DEUTSCHE NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK) 24

DIE 20 KRITERIEN DES DNK 31

STRATEGIE

Kriterium 1 Strategische Analyse und Maßnahmen 34
Kriterium 2 Wesentlichkeit 38
Exkurs: Wesentlichkeitsanalyse 42
Kriterium 3 Ziele 46
Kriterium 4 Tiefe der Wertschöpfungskette 49

PROZESS-MANAGEMENT

Kriterium 5 Verantwortung 54
Kriterium 6 Regeln und Prozesse 57
Kriterium 7 Kontrolle 60
Kriterium 8 Anreizsysteme 64
Kriterium 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen 67
Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement 70

UMWELT

Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 76
Kriterium 12 Ressourcenmanagement 80
Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen 84

GESELLSCHAFT

Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte 90
Kriterium 15 Chancengerechtigkeit 94
Kriterium 16 Qualifizierung 98
Kriterium 17 Menschenrechte 102
Kriterium 18 Gemeinwesen 107
Kriterium 19 Politische Einflussnahme 110
Kriterium 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 113

ANHANG 116

DNK und andere Rahmenwerke 116
DNK und GWÖ 116
DNK und EMAS 118
Glossar 120
Quellen 124

// Vorwort

Liebe Kolleg*innen, liebe Partner*innen und Wegbegleiter*innen,

die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sind mit ihren 120.000 Diensten und Einrichtungen in Deutschland die geborenen Umsetzungspartner*innen für die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Wir sind – schon aus unserem Grundverständnis heraus – verpflichtet, diese Ziele engagiert und verantwortungsvoll zu verfolgen. Es geht uns als Freie Wohlfahrtspflege darum, unsere Kompetenzen im sozialen Bereich einzubringen und sie durch ökologisches und nachhaltiges Handeln zu erweitern. Der biblische Auftrag ermutigt Caritas und Diakonie, auf diese Weise Schöpfungsverantwortung wahrzunehmen.

Und was kommt perspektivisch auf uns zu? Eine aussagekräftige Nachhaltigkeitsberichterstattung wird immer wichtiger. Ein geeignetes Instrument ist die Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Im Deutschen Nachhaltigkeitskodex werden alle Bereiche der Nachhaltigkeit abgedeckt: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Er gibt uns die Möglichkeit, unsere Nachhaltigkeitsleistung glaubwürdig darzustellen und kontinuierlich zu verbessern – sei es bei unseren CO_2- und Umweltbilanzen oder bei der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Klient*innen. So wird die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit zu einem Mehrwert jenseits von gesetzlicher Pflichterfüllung.

In der Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex gewinnen wir mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung einen starken Partner, der die Handlungsbedarfe ebenso wie die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen präzise im Blick hat. Sein Kodex wird immer wieder aktualisiert. Und wir haben uns vorgenommen, auch diesen Leitfaden regelmäßig fortzuschreiben.

Heute möchten wir Sie einladen, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Instrument für Ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung zu nutzen. Mit der Erstausgabe des Leitfadens geben wir Ihnen eine Hilfestellung an die Hand, um in eine erfolgreiche Berichterstattung einzusteigen. Ökologie, Ökonomie und sozialer Fortschritt müssen zusammengedacht werden. Wenn uns das gelingt, schreiben wir gemeinsam ein neues Kapitel einer nachhaltigen Sozialwirtschaft und werden gemeinsam unserer Verantwortung für die uns anvertraute Schöpfung gerecht.

Mit herzlichen Grüßen

Eva M. Welskop-Deffaa
Präsidentin des Deutschen Caritasverbandes

Ulrich Lilie
Präsident der Diakonie Deutschland

Liebe Leser*innen,

Die Freie Wohlfahrtspflege leistet mit ihren vielfältigen Einrichtungen, Krankenhäusern, aber auch Bildungs-, Pflege-, Integrations- und Sozialeinrichtungen einen wesentlichen Beitrag zu unserem funktionierenden Gemeinwesen. Nahezu fünf Millionen Menschen erfüllen in dieser Branche hauptberuflich oder ehrenamtlich mit großer Leidenschaft wichtige gesellschaftliche Aufgaben.

Die Pandemie hat sie in besonderem Maße beansprucht und die gesamte Freie Wohlfahrtspflege vor neue Herausforderungen gestellt. Insbesondere hat sich jedoch in den vergangenen Jahren gezeigt, wie essenziell ihre Institutionen und Mitarbeitenden für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind. In sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit sind die Unternehmen und Organisationen der freien Wohlfahrtspflege häufig Vorreiter. Doch auch sie müssen sich weiterentwickeln, z. B. um Beiträge zu den Zielen der Klimaneutralität und des zirkulären Wirtschaftens zu leisten.

Ich bedanke mich daher herzlich bei allen Beteiligten der Wohlfahrtspflege, die mit diesem Leitfaden aufzeigen, wie aus einzelnen Maßnahmen ein strategischer und holistischer Nachhaltigkeitsansatz entwickelt werden kann. Besonders freue ich mich über die Vielzahl an verschiedenen Perspektiven, die in die Erarbeitung des Leitfadens eingeflossen sind. Ich bin mir sicher, dass damit für eine große Zahl an unterschiedlichen Akteur*innen der Branche eine wichtige Hilfestellung bei der Anwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und der Entwicklung eines individuellen, strategischen Nachhaltigkeitsansatzes für die Einrichtungen geschaffen wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Marc-Oliver Pahl
Generalsekretär
Rat für Nachhaltige Entwicklung

// Statements

EIN GEWISSENHAFTER UMGANG MIT RESSOURCEN, ökonomisch, ökologisch, aber auch sozial bildet aus meiner Sicht die Grundlage in der Arbeit der Freien Wohlfahrtspflege. Die professionelle Arbeit, die dort geleistet wird, spiegelt sich im Rahmen dieser Anforderungen wider. Darüber werden die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege berichten. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex bietet sich als geeignetes Instrument dazu an. Wir sollten zukünftigen Forderungen zuvorkommen und unser professionelles Handeln transparent kommunizieren. So sind und bleiben wir zukunftsfähig für die kommenden Herausforderungen.

Carina Uhlen
Geschäftsführung
CSR-Kompetenzzentrum im
Deutschen Caritasverband

DIE KONSEQUENTE AUSRICHTUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE AN NACHHALTIGKEITSTHEMEN ist deshalb essentiell, damit diese Teil des alltäglichen Tuns werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Nachhaltigkeit zu einem entbehrlichen Add-on wird.

Die Anforderungen der Anspruchsgruppen sind vielfältig: Auftraggebende, Kostentragende sowie Drittmittelgebende erwarten mehr (finanzielle) Transparenz, Wirkungsorientierung und Nachweispflichten über die Mittelverwendung sowie Innovationen. Mitarbeitende wünschen sich zukunftsfähige Unternehmen, die Vereinbarkeitsthemen umsetzen, Partizipation aktiv fördern, von einer guten Fehlerkultur geprägt ist und lernende Organisationen sind. Für Unternehmen der katholischen Kirche wie uns liegen die Transparenzanforderungen sicherlich grundsätzlich höher, z. B. bei der Geschlechtergerechtigkeit und der Präventionsarbeit.

Der DNK hat sich in der Vergangenheit als hilfreiches Instrument mit gut messbaren Kriterien bewährt. Er kann auch entscheidende Abhilfe leisten, da sich die Berichterstattungsstruktur der GmbHs durch die nicht-finanziellen Leistungsindikatoren verändert hat, dies aber in den Lageberichten kaum Anwendung findet.

Johanna Gary
Leitung Gruppe Nachhaltigkeit
Diakonie Deutschland

Die Diakonie Deutschland möchte die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen voranbringen und **BIS 2035 KLIMANEUTRAL WERDEN**. Immer mehr Diakonische Träger und Einrichtungen stellen sich nachhaltig auf. Mit dem DNK-Leitfaden für die Freie Wohlfahrtspflege erhoffen wir uns, dass es noch mehr werden. Denn eine fundierte Nachhaltigkeitsberichterstattung wird immer mehr zur Grundlage für die Geschäftstätigkeit der Zukunft.

Patrick Hofmacher
ehem. Geschäftsführer
der MW Malteser
Werke gGmbH

Joachim Kubina
Kundenberater
DKM Darlehnskasse
Münster eG

Dr. Helge Wulsdorf
Nachhaltige Geldanlagen
Bank für Kirche und Caritas eG

EINRICHTUNGEN, TRÄGER UND VERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE stehen vor der Herausforderung zur Transformation und Dekarbonisierung ihrer Geschäftsmodelle sowie zur Erfüllung zukünftiger Berichts- und Offenlegungspflichten zur Nachhaltigkeit. Gleichzeitig gerät die Sozial- und Gesundheitswirtschaft zunehmend unter Druck, ihre Leistungen durch die Erhebung aussagekräftiger Indikatoren hinsichtlich Wirkungstransparenz und Gemeinwohlwirksamkeit zu legitimieren. Der DNK-Leitfaden für die Freie Wohlfahrtspflege hilft, sich strukturiert mit den relevanten Fragen und Themen rund um das Thema Nachhaltigkeit zu befassen und dies in einem standardisierten und anerkannten Berichtsformat zur Verfügung zu stellen. Aus Sicht der Bank für Sozialwirtschaft kann die Freie Wohlfahrtspflege damit zudem die Chance nutzen, ihre Rolle als zentraler Akteur in der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit für relevante Stakeholder wie Mitarbeitende, Klient*innen oder Finanzinstitute und in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

Michael Schier
Sustainable Finance Manager
Bank für Sozialwirtschaft AG

DIE NOTWENDIGKEIT NACHHALTIGEN HANDELNS stellt für jeden eine Herausforderung dar. Dies trifft auch und im Besonderen die Wohlfahrtspflege, deren Grundausrichtung in der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung liegt – nicht nur im sozialen, sondern auch ökologischen Bereich. Die ambitionierten Ziele zur Klimaneutralität von Caritas und Diakonie sprechen für sich, bilden gleichwohl nur einen Teilaspekt des Themenspektrums ab.

Für eine glaubwürdige Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in der Wohlfahrt braucht es Transparenz. Die Offenlegung von Zahlen, Daten und Fakten quantitativ wie qualitativ bleibt dabei kein Selbstzweck. Sie liefert die Grundlagen für strategische Impulse, wird zur Voraussetzung von Fördermitteln und Kreditvergaben. Überdies stellt sie einen Wettbewerbsvorteil im Sinne eines „Benchmarkings“ bei Ausschreibungen und der Arbeitgeberattraktivität dar.

Trägern der Wohlfahrtspflege bietet der DNK-Leitfaden ein sinnvolles Managementinstrument zur systematischen Auseinandersetzung mit den verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit und deren Weiterentwicklung. Er ist der Branchenstandard für Zukunftsfähigkeit.

EINRICHTUNGEN DER WOHLFAHRTSPFLEGE SORGEN TAGTÄGLICH für mehr Gesundheit, Bildung und Teilhabe. Diese enge Verbindung der Branche mit den Bürger*innen macht die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Wohlfahrtspflege besonders wirkungsvoll. Denn die strategische Ausrichtung an Nachhaltigkeitskriterien kommt nicht nur den Institutionen und Arbeitnehmer*innen der Wohlfahrtspflege zugute, sondern wird durch die verschiedenen Einrichtungen unmittelbar in die Mitte der Gesellschaft getragen.

Grundsätzlich kommen im Kontext Nachhaltigkeit steigende Anforderungen auf Institutionen zu – einerseits marktliche, andererseits regulatorische. Aber deutlich zu spüren ist auch die Veränderung des Bewusstseins in der Gesellschaft: Woher kommen die verwendeten Produkte? Nach welchen Kriterien wird beschafft? Der wachsende Bedarf an unternehmerischer Transparenz gibt der Nachhaltigkeitsberichterstattung in allen Branchen eine zunehmende Bedeutung.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) kann die Umsteuerung in Richtung Nachhaltigkeit anhand seiner konkreten Kriterien innerhalb der Wohlfahrtspflege begleiten und stärkt so die Zukunftsfähigkeit der Branche. Mit dem DNK kann nicht nur anfallenden Berichtspflichten nachgekommen, sondern auch das eigene Handeln anhand von Nachhaltigkeitskriterien reflektiert, verglichen und weiterentwickelt werden. Der DNK kann somit allen Akteur*innen der Wohlfahrtspflege als niedrigschwelliges Rahmenwerk hin zu einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie dienen.

Florian Harrlandt
und **Isabelle Krahe**
Koordination Deutscher Nachhaltigkeitskodex
Rat für Nachhaltige Entwicklung

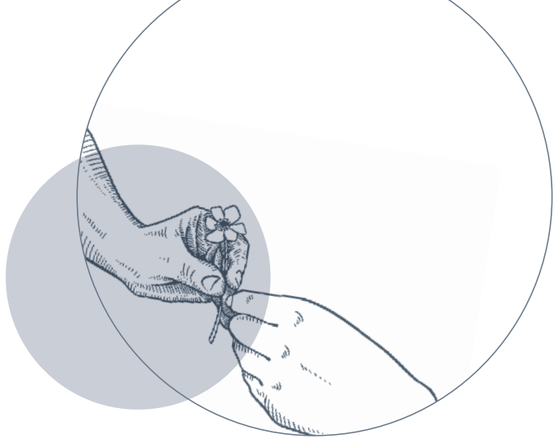
UNTERNEHMEN IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE LEISTEN ELEMENTARE BEITRÄGE zur Erreichung der Agenda 2030. Wir hoffen, dass diese Beiträge durch eine standardisierte Nachhaltigkeitsberichterstattung sichtbarer und dadurch die öffentliche Wahrnehmung und der Zugang zu Fördermitteln verbessert werden.

Von unseren Kund*innen erwarten wir belastbare Aussagen über ihre Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken. Klimawandel und die Dekarbonisierung der Wirtschaft liegen im Zentrum unseres Interesses. Bei der Mobilität und den Immobilien der Wohlfahrtspflege sehen wir große Herausforderungen, aber auch Chancen für eine wirkungsvolle Transformation.

Der DNK bietet einen vergleichsweise kostengünstigen Einstieg mit geringem Aufwand in das Nachhaltigkeitsmanagement sowie in die standardisierte Berichterstattung und kann die Transparenzanforderungen erfüllen. Angesichts der stark erweiterten Vorgaben der CSR-Berichterstattung ist es uns wichtig, die Wohlfahrtspflege gegenüber vergleichbaren privatwirtschaftlichen Unternehmen nicht zurückfallen zu lassen. Zudem hat die Wohlfahrtpflege den Anspruch, einen positiven Beitrag zu einer demokratischen und zukunftsfähigen Gesellschaft zu leisten.

Christian Müller
Prokurist / Nachhaltigkeitsbeauftragter
Bank für Kirche und Diakonie

// Danksagung



An dieser Stelle möchten wir uns bei all denjenigen bedanken, die maßgeblich zur Erstellung dieses Leitfadens beigetragen haben.

Zunächst gebührt unser Dank allen Mitgliedern der Arbeitsteams, die sich mit Herzblut für die Konzipierung, Realisierung und Erstellung der Inhalte eingebracht haben: Gabriela Crisand, Jenny Grünberg, Rainer Hinzen, Julia Hübner, Karl-Hans Kern, Gabriele Moos, Claudia Neuz und Inci Wiedenhöfer.

Ein besonderer Dank gilt weiterhin allen Teilnehmenden des Steuerungsteams, die uns geholfen haben, den Prozess strategisch auf die richtigen Gleise zu setzen und die darüber hinaus als Sprachrohr für das Projekt in die jeweilige Organisation fungiert haben: Johanna Gary, Patrick Hofmacher und Carina Uhlen.

Florian Harrlandt und Isabelle Krahe vom Rat für Nachhaltige Entwicklung haben die Idee von Anfang an mitgetragen und unterstützt. Und auch Yvonne Zwick (Vorsitzende des geschäftsführenden Vorstands, B.A.U.M. e.V., sowie ehemals RNE) gilt es zu würdigen, die die Idee zu diesem Leitfaden überhaupt eingebracht hat.

Ohne die finanzielle Unterstützung der Bank für Kirche und Caritas eG, der Bank für Kirche und Diakonie eG, der Bank für Sozialwirtschaft AG sowie der DKM Darlehnskasse Münster eG wäre dieser Leitfaden nicht möglich gewesen. Sie haben außerdem als wichtige Stakeholder mit wertvollen Kommentaren und konstruktiven Hinweisen geholfen.

Ideell unterstützt wurden wir von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und insbesondere dem Deutschen Roten Kreuz, die uns wertvolle Anmerkungen gegeben haben.

Zuletzt, aber nicht als letztes sprechen wir den Mitgliedern des CSR-Kompetenzzentrums im Deutschen Caritasverband unseren Dank aus, die dieses Projekt initiiert und auf allen Ebenen unterstützt haben. Abschließend danken wir der cyclos future GmbH, die mit ihrer Expertise als DNK-Schulungspartner und Nachhaltigkeitsexperte den Prozess geleitet und moderiert hat.

CSR-Kompetenzzentrum
im Deutschen Caritasverband

// Warum dieser Leitfaden:
nachhaltig – glaubwürdig – zukunftsfähig

Die Übernahme von Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt ist als ureigener Auftrag im Selbstverständnis der Freien Wohlfahrtspflege verankert. Wir meinen damit das verantwortungsvolle Handeln unserer Organisationen, das strategisch auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise ausgerichtet ist. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und auch selbst das praktizieren, was wir von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft erwarten.

Ziel dieses Leitfadens ist es, Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege den Aufbau einer Nachhaltigkeitsstrategie und den Einstieg in die standardisierte Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zu ermöglichen. Der DNK ist ein niedrigschwelliges und zugleich anspruchsvolles Werkzeug: Er ermöglicht eine Berichterstattung, die den heutigen fachlichen Erkenntnissen entspricht, neue Entwicklungen mitdenkt, die Anforderungen diverser Anspruchsgruppen erfüllt und die Besonderheiten der Arbeit der Wohlfahrt berücksichtigt.

Bundesweit haben wir bisherige Erkenntnisse und Erfahrungen aus Nachhaltigkeitsaktivitäten von Verbänden und Organisationen unter dem Dach der Freien Wohlfahrtspflege aufgegriffen und sie in diesen Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung einfließen lassen.

Wir wollen Sie als Vertreter*innen der Freien Wohlfahrtspflege dabei unterstützen, Begrifflichkeiten besser zu verstehen und sich komplexen Themen wie Strategie, Wesentlichkeit, EU-Taxonomie oder unternehmerische Sorgfaltspflichten wie etwa Menschenrechte und Umwelt leicht verständlich annähern zu können. Wir möchten Ihnen dabei helfen, die Stärken, Erfolge und Potenziale Ihrer Organisationen zu kommunizieren – nach innen und nach außen.

Nachhaltig und gemeinnützig zugleich

Eine besondere Herausforderung bei allen strategischen Überlegungen und Entscheidungen ist die Tatsache, dass Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege gemeinnützig sind. Nicht Gewinnmaximierung ist das Ziel unserer Geschäftstätigkeit, sondern Angebote für Menschen in besonderen Lebenslagen. Gewinne, Gewinnausschüttung oder die Bildung von Rücklagen sind zweckorientiert und nur in einem sehr begrenzten Umfang erlaubt, denn sie unterliegen den gesetzlichen Regelungen der Gemeinnützigkeit. Aus diesem Grund lassen sich bestehende Methoden und Instrumente aus Nachhaltigkeitsprozessen gewerblicher Unternehmen nicht ohne Anpassungsleistungen auf die Besonderheiten der Freien Wohlfahrtspflege übertragen.

Gleichwohl ist eine Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Branche eine Chance, da der Zweck der Wohlfahrtspflege ohnehin einen Dienst an der Gesellschaft impliziert und somit auf (soziale) Nachhaltigkeit ausgelegt ist.

Die Anforderungen an Transparenz nehmen auch für die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege zu z. B. durch die Corporate Social Responsibility Reporting Directive (CSRD) (» s. Neue Spielregeln) der EU.

Die Notwendigkeit einer Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistungen gewinnt an Bedeutung sowohl auf regulatorischer Ebene als auch durch steigende Anforderungen des Marktes. Wir kommen damit sich ändernden Berichtspflichten nach, werden Fördervoraussetzungen gerecht und schaffen Transparenz über unser Handeln.

Antworten und Transparenz für unsere Anspruchsgruppen

Beim Nachhaltigkeitsmanagement geht es auch darum, die Bedürfnisse, Erwartungen und Anforderungen von wichtigen Anspruchsgruppen der Freien Wohlfahrtspflege an die eigene Organisation zu ermitteln und mit geeigneten Maßnahmen darauf zu reagieren. Zu den Anspruchsgruppen der Wohlfahrt zählen in erster Linie die Mitarbeitenden und ihre Familien, die ehrenamtlich Tätigen, die Klient*innen und deren Angehörige. In zweiter Linie gehören Lieferanten, Kommunen und Landkreise als Auftraggeber, Leistungsträger, Zuschussgebende, Ministerien, Medien, die verfasste Kirche und andere Glaubensgemeinschaften dazu. Auch die Menschen aus dem Umfeld des Standortes, Förderer, Spender*innen und Kooperationspartner spielen eine wichtige Rolle.

Nachhaltigkeitsberichterstattung schafft Transparenz, steigert die Glaubwürdigkeit und fördert eine öffentliche, differenzierte Betrachtung der Inhalte. Für interne Zwecke stellt sie ein Frühwarnsystem dar, um potenzielle Risiken zu minimieren und Compliance-Anliegen im Sinne der Organisation auszugestalten. Für externe Zwecke ist sie ein wichtiger Anker, denn auch Unternehmen und Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege werden in der breiten Öffentlichkeit kritisch beobachtet. Fehler und Skandale können schnell umfassende Konsequenzen insbesondere für die Reputation und das öffentliche Vertrauen haben.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem DNK bietet Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege die Möglichkeit, ihre Strategie und ihre Aktivitäten in Sachen Nachhaltigkeit offen zu legen, die damit verbundenen Herausforderungen zu benennen und auf die Besonderheiten ihrer Organisation hinzuweisen. Das gilt auch für die Erfüllung gesetzlicher und förderrechtlicher Voraussetzungen (» s. Neue Spielregeln).

Glaubwürdig und zukunftsfähig

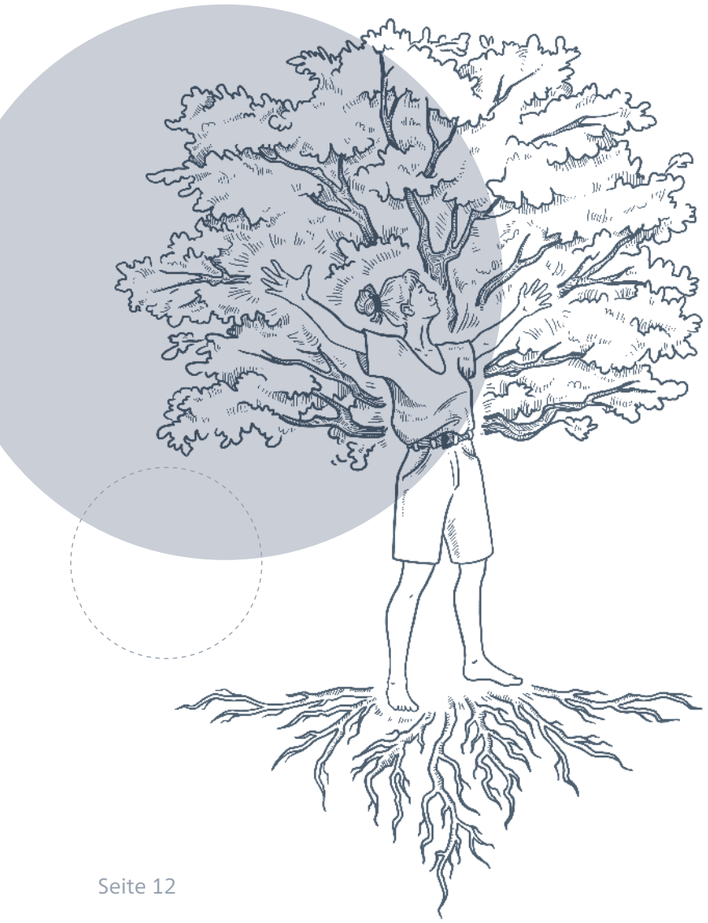
Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie in den Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege und die Berichterstattung darüber dienen dazu, das gesellschaftlich verantwortliche, nachhaltige Handeln der Organisation glaubwürdig und nachvollziehbar nach innen und nach außen zu kommunizieren. Damit werden die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in die Organisation gestärkt, die Fragen wichtiger Anspruchsgruppen beantwortet und gleichzeitig ein notwendiger Beitrag geleistet, um die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) zu erreichen.

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Zukunftsfähigkeit der Wohlfahrtspflege ist es, in Zeiten anhaltenden Personalmangels Mitarbeitende an ihre Organisationen zu binden und neue zu gewinnen. Eine valide und zeitgemäße Berichterstattung, die das eigene Nachhaltigkeitsengagement sichtbar macht, kann die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber stärken.

// Die Freie Wohlfahrtspflege:
Haltung, Selbstverständnis und Nachhaltigkeit

Eigener Anspruch, Kontext und gesellschaftliche Erwartungen

Die Freie Wohlfahrtspflege arbeitet auf der Basis eines Wertegerüstes, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, seine Würde fördert und die Solidarität mit Menschen in Not ermöglichen soll. Dieses Wertegerüst erwächst aus ihren humanitären, weltanschaulichen und religiösen Wurzeln und entspricht der Diversität der Menschen, die in den Organisationen arbeiten oder deren Klient*innen sind.



In diesem Zusammenhang hat die Freie Wohlfahrtspflege zwei Säulen der Nachhaltigkeit seit jeher im Blick: Ökonomie und Soziales. Die Ergänzung um die ökologische Säule stellt eine notwendige Erweiterung der Perspektive dar. Denn die Klimafrage ist eng mit der sozialen Frage verknüpft, sowohl was die Preise von Energie und Lebensmitteln betrifft als auch mit Blick auf die wachsende Armutsgefährdung von Menschen in prekären Lebenslagen.

Als zivilgesellschaftliche Akteure und geprägt durch ihr Wertesystem erkennen es darum viele Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege zunehmend als ihre Pflicht an, die nachhaltige Transformation mitzugestalten.

Mit glaubwürdigem, beispielhaftem Vorangehen kann und soll die Freie Wohlfahrtspflege modellhaft und öffentlichkeitswirksam für eine soziale und ökologische Lebensweise sensibilisieren und damit ihre Rolle als gemeinnütziger Akteur in der Gesellschaft um den Aspekt der Nachhaltigkeit erweitern.

Besonderheiten in der Freien Wohlfahrtspflege: Die Merkmale von sozialen Dienstleistungen

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege betreiben bundesweit Standorte, über die sie die Menschen vor Ort mit unterschiedlichen sozialen Dienstleistungen versorgen und unterstützen. Diese sozialen Dienstleistungen weisen besondere Merkmale auf, die wiederum direkte Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit der Organisationen und auf ihre Angebote haben.

Während Unternehmen in der Erwerbswirtschaft fast ausschließlich in einer direkten Austauschbeziehung mit ihren Kund*innen stehen, kommt bei sozialen Dienstleistungen in der Regel der Leistungsträger dazu. Wer soziale Dienstleistungen anbietet, kann oftmals nicht frei darüber entscheiden, welche Leistungen er anbietet. Die Finanzierung erfolgt über Leistungsentgelte mit entsprechend geregelten Verfahren zur Vergütungsfindung.

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege bieten zudem Hilfen an, die mit öffentlichen Zuschüssen, Spenden oder Eigenmitteln refinanziert werden. Dazu gehören Beratungs- und Betreuungsleistungen wie die Suchtberatung, die Schuldnerberatung, Migrationsdienste oder die Frühen Hilfen für junge Familien. Diese Sozialdienstleistungen in der Wohlfahrtspflege zeichnen sich durch eine weitere Besonderheit aus:

Sie entstehen häufig, wenn Anbietende und Empfänger*innen interagieren. Und sie werden von Menschen in dem Moment in Anspruch genommen, in dem sie aus einer Notlage heraus konkrete Hilfe suchen oder Rat brauchen. Das erfordert ein hohes Maß an Sensibilität und unmittelbarem Handeln.

Bei den Bemühungen um Nachhaltigkeit müssen daher die akuten Bedürfnisse der Kund*innen und Klient*innen immer mitberücksichtigt werden. Die Organisationen sind gefordert, kreative Lösungen zu suchen und sich auch politisch für nachhaltige und sozial-ökologische Rahmenbedingungen einzusetzen. Die Spielräume sollen genutzt werden, die sich in der Betrachtung der 20 DNK-Kriterien sowie aus den Tipps in diesem Leitfaden schon heute bieten. So können Verhandlungen und Jahresgespräche mit den Kommunen, Landkreisen oder Landesbehörden aktiv für die Verbesserung unter ökologischen Gesichtspunkten genutzt werden.

Unabhängig davon gilt es, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und das Bewusstseins von Mitarbeitenden für die ökologischen Herausforderungen der Organisation zu fördern. An den Stellen, an denen die Rahmenbedingungen Nachhaltigkeitsaktivitäten behindern oder gar unmöglich machen, kann dies in der Berichterstattung verdeutlicht werden.

// Neue Spielregeln:
Was kommt auf die Freie Wohlfahrtspflege zu?

Die Erwartungen an die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege steigen sowohl in Bezug auf die Sorgfaltspflichten als auch hinsichtlich der Transparenz. Nachhaltigkeitsleistungen müssen aktiv erbracht und offengelegt werden. Nicht nur Mitarbeitende erwarten hier vorbildliches Verhalten, auch Ehrenamtliche sowie die Klient*innen und deren Angehörige. Zudem wächst der gesellschaftliche Druck seitens der breiten Öffentlichkeit und vor allem von Finanzinstituten, Förderern und Leistungsträgern. Besonders die aktuellen Regulierungen mit kürzer werdenden Umsetzungsfristen hängen die Messlatte hoch.

Die Freie Wohlfahrtspflege als Teil der Sozialwirtschaft ist diesen steigenden Anforderungen ausgesetzt. Um sich demgegenüber zu wappnen, ist eine gute Vorbereitung notwendig. Die wesentlichen Eckpunkte der derzeitigen Regulierungen werden hier nach Relevanz für die Freie Wohlfahrt vorgestellt.

- CSR-Berichtspflicht nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- EU-Taxonomie für nachhaltige Investitionen
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- Exkurs: Sustainable Finance und ESG-Risiken

» CSR-Berichtspflicht nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Im Juni 2022 wurde im Trilog-Verfahren eine Einigung zwischen dem Ministerrat und dem Europäischen Parlament zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erzielt. Damit soll die Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU ausgeweitet werden. Nach der Umsetzung durch die Mitgliedsstaaten sollen insbesondere sämtliche bilanzierungspflichtigen großen Unternehmen im Sinne des europäischen Bilanzrechts verpflichtet werden, Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Belangen (ESG) zu veröffentlichen. Diese Angaben müssen jährlich in einem gesonderten Abschnitt im Lagebericht veröffentlicht und von unabhängigen Dritten geprüft werden. Außerdem leitet sich aus der Berichtspflicht zum CSRD eine zusätzliche Berichtspflicht aus der EU-Taxonomie ab (s. Seite 16).

Erwartungsgemäß werden von der CSRD circa 15.000 deutsche Unternehmen erfasst sein. Neben den bislang bereits berichtspflichtigen Unternehmen werden ab dem 1. Januar 2025 für das Geschäftsjahr 2024 sämtliche bilanzierungspflichtigen großen Unternehmen im Sinne des europäischen und deutschen Bilanzrechts unter diese Gesetzgebung fallen. Neben der Rechtsform, die den Anwendungsbereich von Paragraf 264, 264a des Handelsgesetzbuchs eröffnet, sind die Größenkriterien des Paragraf 267 für die Größenklasse groß zu erfüllen. **Zwei der drei folgenden Kriterien müssen** dabei erfüllt sein:

- ✔ 250 Mitarbeitende
- ✔ 20 Millionen Euro Bilanzsumme
- ✔ 40 Millionen Euro Umsatzerlöse

Für die Erfüllung der Berichtspflichten werden einheitliche europäische Standards (European Corporate Sustainability Standards / ESRS) entwickelt, die bis Ende Oktober 2022 von einem Beratungsgremium (European Financial Reporting Advisory Group / EFRAG) vorgelegt werden sollen.

Die Mitgliedsstaaten haben nach Inkrafttreten der Richtlinie 18 Monate Zeit, die CSRD in nationales Recht zu übertragen. Die Berichtspflichten der

Die CSRD im Überblick

	Corporate Sustainability Reporting Directive
Kreis der Betroffenen	Große Unternehmen im Sinne des europäischen/deutschen Bilanzrechts, d. h. solche die bilanzierungspflichtig sind (z. B. AG, GmbH, SE) und **zwei der drei** folgenden **Kriterien** erfüllen: > 250 Mitarbeitende; > 20 Millionen Euro Bilanzsumme; > 40 Millionen Euro Umsatzerlöse **Zusätzlich:** mittlere und kleine kapitalmarktorientierte Unternehmen, kleine und nicht komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungsunternehmen
Voraussichtliche Angaben	**ÜBERGEORDNETE THEMEN:** • Beschreibung von Strategie und Geschäftsmodell • Nachhaltigkeitsziele, inkl. Emissionsreduktionsziele für 2030 und 2050 • Governance, Management und Organisation von Nachhaltigkeit • Richtlinien und Policies, inkl. Anreizsysteme • Sorgfaltspflichten und negative Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette sowie getroffene Maßnahmen (Inside-out-Perspektive) • Wesentliche Risiken (Outside-in-Perspektive) • Relevante Leistungsindikatoren
	ANGABEN ZU SPEZIFISCHEN THEMEN (ESG-FAKTOREN): • **Umwelt (E):** Klimawandel (inkl. THG-Emissionen), Klimaanpassung, Wasser- und Meeresressourcen, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung, Biodiversität und Ökosysteme • **Gesellschaft (S):** Gleichbehandlung, Arbeitsbedingungen und Achtung der Menschenrechte • **Governance (G):** Rolle und Zusammensetzung der Führungsorgane, Politisches Engagement, Anti-Korruption, Beziehungen zu Geschäftspartnern und Risikomanagement
Format	• Bericht nach einheitlichen Standards – European Sustainability Reporting Standards (ESRS) • Integration der Nachhaltigkeitsangaben im klar abgegrenzten Teil des Lageberichts • Digitaler Bericht in maschinenlesbarem Format
Prüfung	• Verpflichtende jährliche Prüfung nach der begrenzten Sicherheit • Übergang zur hinreichenden Sicherheit (voraussichtlich ab 2028)

Quelle: Directive of the European Parliament and the Council as regards corporate sustainability reporting (CSRD) www.consilium.europa.eu/media/57644/st10835-xx22.pdf (**Stand**: 12.07.2022).

Richtlinie sollen in drei Wellen von den betroffenen Unternehmen anzuwenden sein:

- für Geschäftsjahre ab 1. Januar 2024 für Unternehmen, die bereits nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) berichtspflichtig sind (erste Berichterstattung in 2025)
- für Geschäftsjahre ab 1. Januar 2025 für große Unternehmen, die derzeit nicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen (erste Berichterstattung 2026)
- für Geschäftsjahre ab 1. Januar 2026 für börsennotierte KMU sowie für kleine und nicht komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen (erste Berichterstattung 2027)

RELEVANZ FÜR DIE FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE

Die CSRD knüpft an die europäische Bilanzrichtlinie an und erfasst damit bilanzierungspflichtige Unternehmen, insbesondere Kapitalgesellschaften wie die GmbH, AG, SE und Offene Handelsgesellschaften sowie Kommanditgesellschaften ohne natürliche Person als unbeschränkt haftendem Gesellschafter wie GmbH & Co. KG. Auch Rechtsträger der Freien Wohlfahrtspflege fallen in diesen Bereich. Hierbei ist zu prüfen, ob zusätzlich die vorstehend genannten Größenkriterien erfüllt sind und die betreffende Gesellschaft damit als großes Unternehmen im Sinne des Bilanzrechts einzuordnen ist.

- **Betroffenheit prüfen:** Prüfen Sie, ob Ihre Organisation betroffen ist. Anhaltspunkt hierfür sind die Anforderungen an den Umfang der Bilanzierungspflicht bei der Finanzberichterstattung.
- **Betroffenheit von verbundenen Unternehmen/Organisationen prüfen:** Achtung, auch wenn Sie innerhalb des Unternehmens die Größenkriterien nicht erfüllen, könnte es sein, dass Ihre Organisation berichtspflichtig ist. Das kann vorkommen, wenn Ihre Organisation als Muttergesellschaft eines Konzerns fungiert und damit bei der finanziellen Konzernberichterstattung künftig auch die Pflichten der CSRD für die CSR-Berichtspflicht erfüllen muss.
- **Politische Entwicklungen beobachten:** Die Berichtspflicht für die Organisationen ergibt sich nur mittelbar aus der CSRD. Maßgeblich ist für die Unternehmen das deutsche Handelsgesetzbuch (HGB) und die dortigen Änderungen. Beobachten Sie, wie sich die Gesetzgebung und die dazugehörigen Berichts- und Prüfstandards auf EU- und Bundesebene entwickeln. So können Sie sich rechtzeitig auf die kommenden Regularien einstellen und sich gut vorbereiten.
- **Handlungsbedarf ermitteln:** Handeln Sie, denn wenn Sie berichtspflichtig sein sollten, gilt diese Pflicht bereits ab 2025 für das Geschäftsjahr 2024. Nutzen Sie daher den DNK, um die Nachhaltigkeitsleistungen Ihrer Organisation zu systematisieren und den Handlungsbedarf zu ermitteln. So können Sie sicherstellen, dass Sie auf dem richtigen Weg sind, bis die Regulierung ins deutsche Recht übertragen wurde.

» EU-Taxonomie für nachhaltige Investitionen

Die EU-Taxonomie ist ein zentraler Bestandteil des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Sie soll als einheitliches Klassifikationssystem genau definieren, welche Wirtschaftsaktivitäten als nachhaltig deklariert werden können und welche Bedingungen dafür erfüllt sein müssen. Nachhaltige Unternehmen und Finanzprodukte sollen so für Anleger*innen stärker in den Fokus rücken. Aktuell stehen vor allem ökologische Aspekte der Wirtschaftsaktivitäten im Vordergrund (Umwelt-Taxonomie). Die sozialen Aspekte werden in der sogenannten Sozial-Taxonomie behandelt, die sich momentan im Entwicklungsprozess befindet. Wann dieser Prozess beendet sein wird, ist noch offen.[1]

Die Berichtspflicht zur Taxonomie leitet sich automatisch aus der Berichtspflicht zum CSRD und aus deren Einordnung „berichtspflichtiger Unternehmen" ab (s. o.). Das heißt, dass ab dem 1. Januar 2025 voraussichtlich alle nach vorstehenden Maßstäben großen Unternehmen auch von der Taxonomie-Berichtspflicht betroffen sind. Dies gilt auch für viele große Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege. Zu diesem Zweck müssen die Wirtschaftsaktivitäten der jeweiligen Organisation als relevant eingestuft werden (s. u.). Hinzu kommt die individuelle zusätzliche mögliche Abfrage von Taxonomie-Daten bei einer Kreditvergabe auch für nicht-berichtspflichtige Organisationen der freien Wohlfahrtspflege.

Erwartet wird, dass Banken bei Finanzierungen höhere Kosten veranschlagen, je höher die ESG-Risiken sind und je schlechter die ESG-Kriterien vom Kreditnehmer erfüllt werden wie z. B. bei dem CO_2-Fußabdruck einer Immobilie. Diese Kosten werden sich auch in einer differenzierten Konditionierung bei Finanzierungen niederschlagen. Eine gute Datengrundlage in puncto ESG-Daten (» s. ESG-Risiken) kann zu einer Bevorzugung bei der Refinanzierung und insbesondere bei der Kreditvergabe führen.

Umwelt-Taxonomie

Die Umwelt-Taxonomie soll die Umsetzung der EU-Klimaziele fördern. Sie definiert Nachhaltigkeit für die relevanten wirtschaftlichen Aktivitäten der Finanz- und Privatwirtschaft. Die EU-Taxonomie legt sechs Umweltziele fest (s. Kasten rechts).

Einfach dargestellt: Um taxonomie-konform zu sein, muss eine wirtschaftliche Aktivität wie etwa die Sanierung oder der Bau eines neuen Altenheims einem dieser sechs Umweltziele dienen und darf dabei keinem anderen widersprechen.

Eine Aktivität kann außerdem taxonomiekonform sein, wenn sie nicht direkt zu einem der Umweltziele beiträgt, aber zu den unterstützenden Aktivitäten wie z. B. die Umstellung des Strombezugs in der Verwaltung auf Photovoltaik oder zu den Übergangsaktivitäten wie z. B. die Kompensation von CO_2-Emissionen zählt.

Die EU-Taxonomie legt sechs Umweltziele[1] fest:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

1 Zur Zeit der Erstellung dieses Leitfadens sind nur die ersten beiden Umweltziele der Taxonomie für 15 Branchen abschließend definiert, deshalb sind auch nur diese beiden Umweltziele, also Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, seit 1. Januar 2022 in Kraft. Demnach können Unternehmen und Organisationen über ihre Konformität mit den ersten zwei Umweltzielen berichten. Die Kriterien zu den restlichen Zielen werden in den kommenden Jahren entwickelt (» s. Kriterium 13).

RELEVANZ FÜR DIE FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE

Auch wenn für die Freie Wohlfahrtspflege soziale Aspekte im Vordergrund stehen, sollten die Umweltaspekte der EU-Taxonomie beachtet und gewürdigt werden.

- **Prüfung der Berichtspflicht:** Die Berichtspflicht zur Taxonomie wird über die Berichtspflicht nach CSRD geregelt. Prüfen Sie daher, ob Ihre Organisation CSRD-berichtspflichtig ist. Wenn Sie berichtspflichtig sind, finden Sie die entsprechenden Angaben zur EU-Taxonomie im DNK auf der Seite 16.
- **Prüfung der Relevanz (unabhängig von direkter Berichtspflicht):** Prüfen Sie, z.B. mit Blick auf mögliche Kreditfinanzierungen oder die originäre Berichtspflicht, ob Ihre Tätigkeiten taxonomie-relevant sind. Hierzu hilft der Taxonomie-Kompass, in dem alle relevanten Wirtschaftsaktivitäten nach Branchen dargestellt sind.
- **Prüfung des Umfangs der Konformität:** Wenn die Aktivitäten taxonomie-relevant sind, ist der nächste Schritt die Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben zu ermitteln, die mit diesen Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängen. Um im Sinne der Taxonomie als nachhaltig eingestuft zu werden, muss eine wirtschaftliche Tätigkeit …
  - … zu einem der sechs ökologischen Ziele beitragen.
  - … die anderen ökologischen Ziele nicht nachteilig beeinflussen (sogenanntes Do-No-Significant-Harm-Prinzip)
  - … soziale Mindeststandards einhalten (Social Minimum Safeguards).
- **Entwicklung beobachten:** Wenn die Aktivitäten der jeweiligen Organisation zum aktuellen Zeitpunkt weder relevant noch konform sind, sollten Sie die Lage beobachten und regelmäßig schauen, ob neue Kriterien definiert wurden.

» Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten) wurde im Juni 2021 vom Deutschen Bundestag beschlossen und tritt am 1. Januar 2023 vollständig in Kraft.

Ab 2023 verpflichtet das LkSG alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden, bei den eigenen Geschäftsaktivitäten und in Geschäftsbeziehungen menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Ab 2024 sind auch Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten davon direkt betroffen. Aufgrund der Einbeziehung von direkten Lieferanten wird erwartet, dass zusätzlich auch kleinere Unternehmen und Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege über ihre Geschäftsbeziehungen mittelbar in die Pflicht genommen werden.

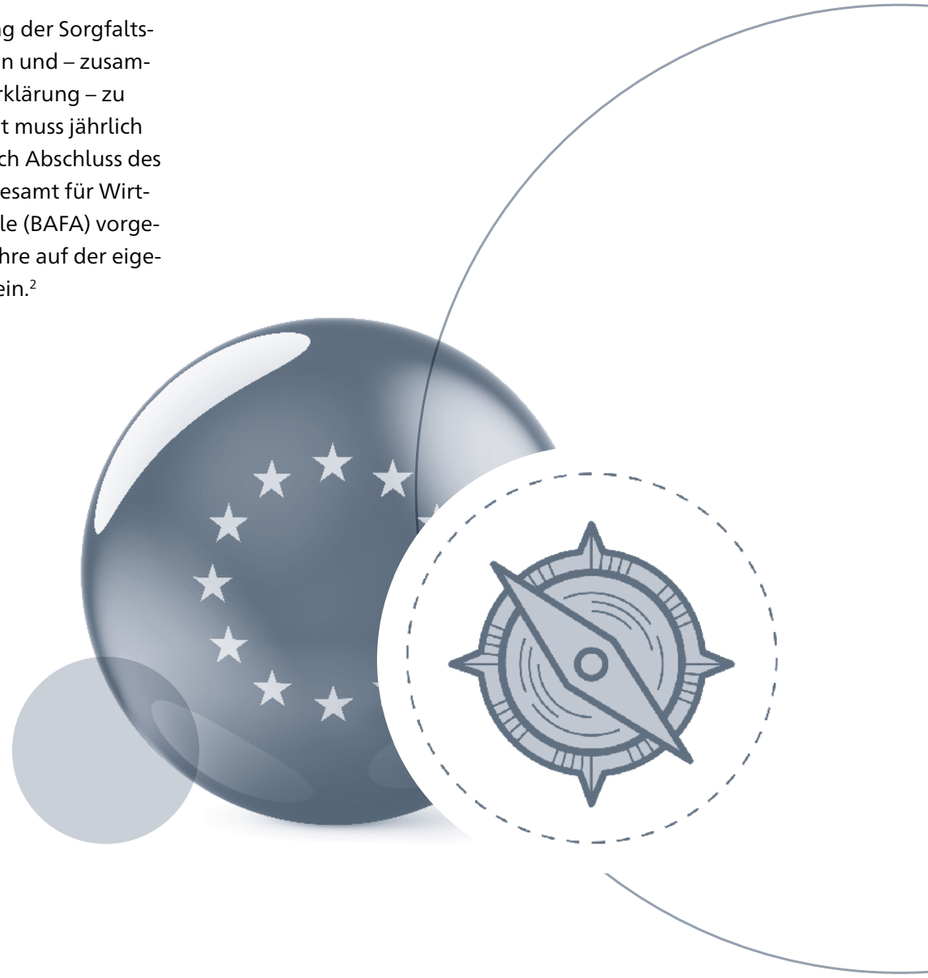
Um ihrer Pflicht nachzukommen, müssen Unternehmen ein angemessenes Risikomanagement für menschenrechtliche Sorgfalt einrichten. Dazu gehört erstens die jährliche Risikoanalyse der zuliefernden Unternehmen nach bestimmten Kriterien wie Herkunftsland oder Warengruppe. Je nach Ergebnis der Analyse werden Maßnahmen getroffen. Bei potenziellen oder bereits eingetretenen Risiken sollen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern identifiziert und umgesetzt werden. Bei tatsächlichen Risiken sollte das betroffene Unternehmen Abhilfemaßnahmen umsetzen.

Um das Ganze zu überwachen und zu managen, sollen Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens bestimmt werden, z. B. die Benennung einer*eines Menschenrechtsbeauftragten. Nicht zusetzt sollen Beschwerdeverfahren eingeführt werden, um es betroffenen Personen und Drittparteien zu ermöglichen, auf aktuelle und tatsächliche Menschenrechtsrisiken und -verletzungen hinzuweisen.

Laut Gesetz ist die Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu dokumentieren und – zusammen mit einer Grundsatzerklärung – zu veröffentlichen. Der Bericht muss jährlich spätestens vier Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) vorgelegt werden und sieben Jahre auf der eigenen Website einzusehen sein.[2]

Bei der DNK-Erklärung besteht bereits die Möglichkeit,

freiwillige Angaben zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten zu machen (» s. Checkbox zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte Kriterium 17). Es ist geplant, eine Berichtsoption zum LkSG im DNK einzuführen.



2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Referat „CSR“ (2022): Fragen und Antworten zum Lieferkettengesetz, www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html (Stand: 12.07.2022).

RELEVANZ FÜR DIE FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE

Anders als die CSRD ist das LkSG rechtsformneutral ausgestaltet. Es spricht von Unternehmen, stellt aber dabei klar, dass dieser Begriff rechtsformunabhängig anzuwenden ist und damit nicht den Anforderungen des Bilanzrechts entspricht. Neben dem Sitz in Deutschland (Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz, Satzungssitz oder Zweigniederlassung einer ausländischen Gesellschaft im Sinne von § 13d HGB) ist wesentlicher Anknüpfungspunkt für die Anwendung des LkSG zunächst die Zahl der Mitarbeitenden als Schwellenwert. Gerade im Non-Profit-Bereich ist individuell zu prüfen, inwieweit bei Erfüllung der Mitarbeitenden-Schwellenwerte von einem eigenen Geschäftsbereich im Sinne von Paragraf 2 LkSG gesprochen werden kann. Ungeachtet der unmittelbaren gesetzlichen Pflicht können sich künftig auch Pflichten daraus ergeben, dass man bei der Freien Wohlfahrtspflege Leistungen für Dritte erbringt, die selbst berichtspflichtig sind und die deshalb entsprechende Informationen benötigen.

- **Betroffenheit prüfen:** Zunächst sollten Sie prüfen, ob Sie direkt betroffen sind oder sich bestimmte Anforderungen aus den Geschäftsbeziehungen ergeben.
- **Risikoanalyse durchführen:** Auch wenn die Betroffenheit zunächst nicht gegeben ist, empfiehlt es sich, eine Risikoanalyse mit Fokus auf die geschützten Rechtsgüter (vor allem Menschenrechte) durchzuführen. Diese kann bei einer breit angelegten ESG-Analyse (» s. ESG-Risiken). erfolgen. So kann die Organisation potenzielle und tatsächliche Risiken identifizieren, die gegebenenfalls Ihre Tätigkeit und/oder Ihre Reputation schädigen können.
- **Unternehmensbeziehungen prüfen:** Viele Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege arbeiten zusammen mit Unternehmen, sei es bei Spendenaktionen oder in langfristigen strategischen Partnerschaften. Aus Reputationsgründen bietet es sich an, mit Partnerorganisationen in den Dialog über diese Thematik zu treten.
- **Dienstleistungs- und Lieferantenkodex formulieren:** Erstellen Sie einen Katalog von Anforderungen, die Sie an Dienstleistende und zuliefernde Betriebe stellen.
- **Entwicklungen beobachten:** Auch hier sind angesichts der dynamischen Entwicklungen die Nachrichten aus Berlin und Brüssel zu beobachten. Am 23. Februar 2022 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Entwurf zum **europäischen Sorgfaltspflichtengesetz** (Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit). Dieses geht an einigen Stellen über das deutsche Gesetz hinaus und kann durchaus für die Freie Wohlfahrtspflege direkt relevant sein.

Mehr Informationen finden Sie hier:

Directive of the European Parliament and of the Council (Stand: 12.07.2022)**:**
www.ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_2_183888_annex_dir_susta_en.pdf

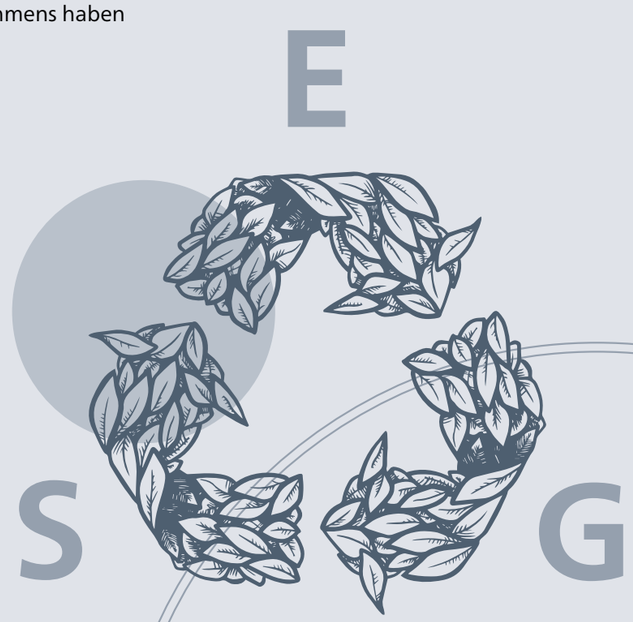
» **Exkurs:** Sustainable Finance – ESG-Risiken

Sustainable Finance bezeichnet alle Aktivitäten von Finanzdienstleistenden, bei denen die drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (englisch: **Environment, Social und Governance oder ESG**) in die Investitionsentscheidung einbezogen werden. Das Konzept basiert auf dem Pariser Klimaschutzabkommen sowie einem EU-Aktionsplan, der konkrete Nachhaltigkeitsziele für den Finanzsektor definiert. Ziel ist es, Kapitalflüsse stärker auf nachhaltige Investments auszurichten, Umweltrisiken umfassender zu berücksichtigen und die Transparenz von Finanzprodukten zu fördern.

Nachhaltigkeitsrisiken wurden zuletzt von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) definiert. Demnach sind das „Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung (…), deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines beaufsichtigten Unternehmens haben können.“

Die BaFin schätzt, dass aus dem Klimawandel resultierende Risiken ernsthafte finanzielle Schäden verursachen. Den jüngeren Modellrechnungen nach handelt es sich bei Fortschreibung der gegenwärtigen Entwicklung weltweit um bis zu 550 Milliarden US-Dollar. Darum soll die Finanzwirtschaft diese Risiken noch stärker in den Fokus nehmen. Nachhaltigkeit sollte dabei auch andere ökologische und soziale Trends mit gravierenden Finanzrisiken berücksichtigen wie z. B. den Verlust von Biodiversität.

Laut BaFin sollen Unternehmen der Finanzwirtschaft – und somit indirekt die Privat- und Sozialwirtschaft – alle Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigen. Dabei handelt es sich um die drei ESG-Bereiche. Diese werden in der Praxis als ESG-Risiken bezeichnet (» s. Übersicht S. 22).



Environment
(Umwelt)

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Schutz der biologischen Vielfalt
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz gesunder Ökosysteme
- nachhaltige Landnutzung

Social
(Soziales)

- Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards (keine Kinder- und Zwangsarbeit, keine Diskriminierung)
- Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheits schutzes
- angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität sowie Aus- und Weiterbildungschancen
- Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit
- Gewährleistung einer ausreichenden Produktsicherheit, einschließlich Gesundheitsschutz
- gleiche Anforderungen an Unternehmen in der Lieferkette
- inklusive Projekte bzw. Rücksichtnahme auf die Belange von Gemeinden und sozialen Minderheiten

Governance
(Unternehmensführung)

- Steuerehrlichkeit
- Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption
- Nachhaltigkeitsmanagement durch Vorstand
- Vorstandsvergütung in Abhängigkeit von Nachhaltigkeit
- Ermöglichung von Whistle Blowing
- Gewährleistung von Arbeitnehmendenrechten
- Gewährleistung des Datenschutzes
- Offenlegung von Informationen

Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Klima und Umwelt unterteilen sich in **physische Risiken** und Transitionsrisiken. Diese können die Produktivität und Bewertung sowie den Wert von Immobilien und das finanzielle Kapital von Individuen beeinträchtigen. Beide Risikoarten bedingen sich **gegenseitig**.

- Durch eine starke Zunahme der physischen Risiken ist eine abruptere Umstellung der Wirtschaft erforderlich, was wiederum zu höheren Transitionsrisiken führt.
- Wird die notwendige Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen nicht rechtzeitig vorgenommen, steigen die physischen Risiken und der Handlungsdruck.
- Durch langes Hinauszögern der Energiewende folgen extreme wetterbedingte Schäden, was zu einer plötzlichen und radikalen Umstellung der Wirtschaft führt.

Auch **Reputationsrisiken** sind Nachhaltigkeitsrisiken. Zum einen besteht als zusätzliche Folge eintretender Ereignisse, Entwicklungen oder Verhaltensweisen ein finanzielles Schadenspotenzial. Zum anderen sind beaufsichtigte Unternehmen einem Schadenspotenzial auch unabhängig davon ausgesetzt, ob konkrete Ereignisse eintreten. Allein aufgrund der Unterhaltung einer Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen, das möglicherweise einem Nachhaltigkeitsrisiko ausgesetzt ist, können Reputationsrisiken eintreten.

Aber auch das Unterlassen von (ausreichend) nachhaltigen Aktivitäten kann ein wesentliches Reputationsrisiko in der Außen- und Innenwahrnehmung darstellen wie z. B. Vertrauensverluste bei Vertragspartner*innen und Mitarbeitenden. Gerade in der Sozialwirtschaft kann die fehlende Transparenz wie z. B. zur Höhe der Vorstandsgehälter oder zum Krankenstand Reputationsrisiken hervorbringen.

RELEVANZ FÜR DIE FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE

- **ESG-Faktoren werden auch in der Sozialwirtschaft immer wichtiger.** Darum sollten sich Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege mit diesen Themen befassen. Insbesondere wenn die jeweilige Einrichtung CSRD-berichtspflichtig und dann taxonomierelevant ist, werden die ESG-Datenanforderungen durch Ratings bei Kreditprozessen auch für die Branche von Bedeutung.
- **Nachhaltigkeitsrisiken sollen darüber hinaus auch bei der Liquiditäts- und Kapitalanlage Berücksichtigung finden.** Kriterien für die Auswahl möglicher Finanzinstrumente sollten dabei durchgängig sein und im Einklang mit den Zielen der Organisation stehen. Dies kann im Rahmen einer Anlagerichtlinie definiert werden.
- **Insgesamt gilt: je besser die Datenlage, desto einfacher und günstiger die Kreditvergabe.** Insbesondere das Thema Treibhausgas-Emissionen ist dabei zentral. Jedoch sollten sich die Organisationen in der freien Wohlfahrtspflege ganzheitlich mit dem Thema beschäftigen. Ein sinnvoller erster Schritt dabei ist es, eine ESG-Risikoanalyse anzufertigen (» s. BaFin-Merkblatt), um die wesentlichen ESG-Risiken und -Chancen zu identifizieren, Abhilfemaßnahmen zu bestimmen und – auch bei der DNK-Erklärung – darüber zu berichten.

// Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex
Ein Rahmenwerk für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsleistungen

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) bietet einen anwenderfreundlichen Rahmen für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsleistungen. Dabei legt er mit seiner öffentlich zugänglichen Datenbank einen klaren Fokus auf Transparenz und bietet mit seinen 20 Kriterien zugleich eine Strukturierungshilfe für nachhaltiges Wirtschaften.

Der DNK beschreibt für Organisationen und Unternehmen jeder Größe, welche Aspekte zu den einzelnen Nachhaltigkeitskriterien zu berichten sind. Der Anwenderkreis umfasst Unternehmen jeder Größe unabhängig von ihrer Rechtsform. Sowohl Einsteiger als auch Erfahrene in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, berichtspflichtige und freiwillig berichtende Organisationen nutzen den DNK.

Der DNK ist ein bewährter Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsaspekte und unterstützt Unternehmen bei der schrittweisen Umsteuerung hin zu mehr Nachhaltigkeit. Der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) hat den DNK am 13. Oktober 2011 nach einem vorgelagerten, umfassenden Stakeholder-Prozess entwickelt. Er wird fortlaufend in Einklang mit regulatorischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gebracht. Der DNK kann zur Erfüllung der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und der EU-Taxonomie genutzt werden. Außerdem beinhaltet er eine Option zur Berichterstattung im Sinne der Kernelemente des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung. Zur Zeit der Erstellung dieses Leitfadens wird die Integration der neuen CSR-Richtlinie (CSRD), des Lieferkettengesetzes (LkSG) und der Globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) in das bestehende Rahmenwerk geprüft und gegebenenfalls umgesetzt.

Um den DNK zu erfüllen, erstellen Unternehmen und Organisationen eine sogenannte DNK-Erklärung nach den qualitativen 20 DNK-Kriterien und den ergänzenden quantitativen Leistungsindikatoren – unter anderem nach der Global Reporting Initiative (GRI). Sie berichten, wie sie die Kriterien des DNK erfüllen (Comply), oder erklären plausibel, warum ein Kriterium gegebenenfalls nicht erfüllt werden kann (Explain). Dieses Comply-or-Explain-Prinzip bietet Organisationen die Möglichkeit, ihren Prozess der Nachhaltigkeitstransformation transparent und glaubwürdig nach innen und außen zu kommunizieren. Es geht also nicht um Perfektion, sondern um die transparente Darstellung des Veränderungsprozesses in der Organisation. Die DNK-Erklärung wird nach einer Prüfung auf formale Vollständigkeit schlussendlich in der DNK-Datenbank veröffentlicht und ist für alle externen Stakeholder frei zugänglich

Zielgruppen des DNK

Die vorrangigen Zielgruppen, die Ihre DNK-Erklärungen nutzen können:

- das eigene **Management**, um nachhaltiges Wirtschaften in der Organisation zu fördern und damit für die Zukunftsfähigkeit der Organisation zu sorgen, Chancen und Risiken zu analysieren und zu managen
- die eigenen und zukünftigen **Mitarbeitenden**, die für eine Organisation arbeiten möchten, die sich umfassend gesellschaftlich verantwortlich zeigt
- Ihre **Kund*innen** und **Klient*innen**, die zunehmend hohe Ansprüche in puncto Nachhaltigkeit haben
- Die **Ehrenamtlichen**, die damit auch Einblick in die Strategien Ihrer Einrichtung erhalten
- **Lieferanten und Kooperationspartner**, die auf Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette Wert legen möchten oder müssen
- **kommunale politische Entscheidungsträger**, die für ihre Entscheidungen beispielsweise für die Mittelvergabe oder Kooperationen Nachhaltigkeitsinformationen fordern
- **Akteure im Finanzmarkt**, um die ESG-Chancen und Risiken von Kapitalanlagen bzw. Krediten besser abschätzen zu können
- **Leistungsträger, Förderer, Zuschussgeber und Spender**, die eine Nachhaltigkeitsstrategie erwarten
- **Wirtschaftsprüferorganisationen**, die künftig Ihre DNK-Erklärung auf Rechtskonformität (CSRD) prüfen.

Nachhaltigkeitskonzept		Nachhaltigkeitsaspekte	
Strategie (Kriterien 1–4)	**Prozessmanagement** (Kriterien 5–10)	**Umwelt** (Kriterien 11–13)	**Gesellschaft** (Kriterien 14–20)
1. Strategische Analyse & Maßnahmen	5. Verantwortung	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	14. Arbeitnehmerrechte
2. Wesentlichkeit	6. Regeln & Prozesse	12. Ressourcenmanagement	15. Chancengerechtigkeit
3. Ziele	7. Kontrolle	13. Klimarelevante Emissionen	16. Qualifizierung
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8. Anreizsysteme		17. Menschenrechte
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen		18. Gemeinwesen
	10. Innovations- & Produktmanagement		19. Politische Einflussnahme
			20. Gesetzes- / Richtlinienkonformes Verhalten

Quelle: Rat für Nachhaltige Entwicklung (2020), Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, S. 7.
www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/Leitfaden-zum-Deutschen-Nachhaltigkeitskodex-Orien

Vorteile vom DNK für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege

Ganzheitliche Betrachtung

Der DNK umfasst alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte (ESG) und bietet eine sichere Grundlage für die Berichterstattung von einzelnen Themen wie z. B. Treibhausgas-Bilanzen. Auch andere Managementsysteme wie das EMAS, die ISO 14001 oder das Gesundheitsmanagement können im DNK integriert und berichtet werden. Somit dient der DNK dem Anspruch der Freien Wohlfahrtspflege, nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften in die Tat umzusetzen.

Leichter Einstieg

Der DNK bietet einen möglichst niedrigschwelligen Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gerade für Erstberichterstattende bietet er einen festen Rahmen an Kriterien und Indikatoren, die alle relevanten Aspekte abdecken. Durch das Comply-or-Explain-Prinzip können Organisationen den aktuellen Stand und ihre Vorsätze berichten, ohne ein bestimmtes Niveau erreicht haben zu müssen. Die Arbeit in der Datenbank erleichtert die wiederholte Berichterstattung.

Organisationsentwicklung

Der Prozess der (erstmaligen) Erstellung einer DNK-Erklärung stößt eine zukunftsgerichtete Organisationsentwicklung an, um Nachhaltigkeit in der Organisation zu verankern. Darüber hinaus können Organisationen den DNK als eine implizite Anleitung für das Nachhaltigkeitsmanagement nutzen.

Struktur und Orientierung

Mit seinen 20 Kriterien gibt der DNK eine gewisse Struktur bereits vor, die für alle anwendenden Organisationen gilt. Dadurch schafft er Vergleichbarkeit. Er zeigt zudem die Einflussmöglichkeiten wie auch Verbesserungspotenziale und Handlungsbedarfe auf. Der DNK kann helfen, eigene Ziele und Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren und zukünftig relevante Themenbereiche zu identifizieren.

„Licence to operate“

Bereits heute – und umso stärker in Zukunft – kann auf den DNK bei Ausschreibungen, Kreditvergaben und Förderungen verwiesen werden, die für die Freie Wohlfahrtspflege von substanzieller Bedeutung sind. Auch mit Blick auf die kommende gesetzlich verpflichtende Berichterstattung im Lagebericht (» s. Abbildung CSRD) und die damit verbundene Wirtschaftsprüfung ist der DNK die beste Vorbereitung.

Neutral und politisch anschlussfähig

Der DNK ist neutral und sachlich. Es geht um die transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsleistungen der jeweiligen Organisation. Zudem ist eine hohe politische Anschlussfähigkeit durch den Rat für Nachhaltige Entwicklung gegeben. Die Weiterentwicklung wird wissenschaftlich begleitet und juristisch geprüft. Organisationen können mit dem DNK im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes, der EU-Taxonomie

Zugang zu diversen Umsetzungshilfen

Der DNK bietet nützliche Arbeitshilfen und weiteres Informationsmaterial. Das DNK-Team kann auch direkt kontaktiert werden, um weiterzuhelfen. Die DNK-Datenbank wiederum bietet wertvolle Anregungen von anderen Organisationen an, die bereits berichtet haben. Unter der Rubrik „Neuigkeiten aus dem DNK-Büro“ auf der DNK-Homepage können aktuelle Hinweise zu relevanten Entwicklungen, Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten eingesehen werden.

Kostenfrei

Die Anwendung des DNK ist grundsätzlich kostenfrei. Dazu gehört die Erstellung eines Unternehmensprofils, das Hochladen der DNK-Erklärung in die Datenbank und die Nutzung des DNK-Logos. Das DNK-Büro prüft die Erklärung auf formale Vollständigkeit. Weitere Unterstützungsstrukturen (z. B. durch DNK-Mentoren) oder Arbeitshilfen (Checklisten etc.) sind vorhanden. Lediglich die externe Begleitung durch DNK-Schulungspartner oder die Prüfung der Erklärung durch Dritte verursacht finanziellen Aufwand.

In Acht Schritten zur DNK-Erklärung

1. Rahmenbedingungen klären

Federführend für das Thema sollte die Unternehmensleitung sein: Von ihr muss das Mandat eingeholt werden. Bestimmen Sie zunächst den Zweck und den Zeitraum der Erstellung der DNK-Erklärung sowie die Zielgruppen, für die Sie diese machen. Nicht zuletzt gilt es an dieser Stelle, die anfallenden Ressourcen einzuschätzen und zu klären, wie der Arbeitsaufwand bewältigt werden soll und kann.

2. Verantwortlichkeiten und Beteiligung bestimmen

Bilden Sie eine Projektgruppe, die die Wissens- und Verantwortungstragenden der wichtigsten Organisationsbereiche abdeckt. Hierarchisch relevante Personen sollten dabei nach Möglichkeit involviert sein. **Wichtig ist, dass eine Person für den Prozess verantwortlich ist und Kolleg*innen mitnimmt.** Wenn Sie Ihre Beschäftigten bereits in dieser Phase mit einbeziehen, bekommt das Thema mehr Stärke und eine bessere Umsetzbarkeit.

3. Prozess starten

Beginnen Sie den Prozess mit einem Kick-off-Workshop, in dem Sie Ihre Projektplanung mit den Beteiligten teilen und diese gegebenenfalls zur Diskussion stellen. Klären Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten. **Keine Sorge:** Der Prozess ist auch in kleinen Schritten möglich. Wichtig ist, dass dieser zu Organisation passt.

4. Daten und Informationen sammeln

Entscheiden Sie, welche Leistungsindikatoren Sie heranziehen möchten. **Unserer Meinung nach passen die GRI-Indikatoren am besten zur Freien Wohlfahrtspflege.** Beschaffen Sie anschließend Zahlen, Daten und Fakten zu den einzelnen Kriterien und Indikatoren. So ermitteln Sie den Ist-Zustand und die fehlenden Informationen.

5. Strategie festlegen und Ziele definieren

Bei der Erstellung des DNK-Berichts sind Sie gefragt, Ihre strategischen Ziele und Maßnahmen zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen zu berichten. Sollten Sie keine Ziele und keine Strategie haben, können Sie nun den Prozess rund um den DNK-Bericht dafür nutzen. Arbeiten Sie erst heraus, welche Themen für Ihre Organisation wesentlich sind (» s. Exkurs: Wesentlichkeitsanalyse). Anschließend können Sie zu diesen Themen strategische Ziele formulieren und beschreiben, wie und bis wann Sie diese erreichen wollen. Hier kann eine externe Begleitung sehr wertvoll sein.

6. Kriterien und Leistungsindikatoren beschreiben

Tragen Sie alle quantitativen und qualitativen Informationen für die jeweiligen Kriterien und Indikatoren zusammen. Sie können dabei direkt in der DNK-Datenbank oder in einer Text-Datei arbeiten. Schreiben Sie so viel wie notwendig und so kurz wie möglich: **Empfohlen sind 500 bis 2.000 Zeichen pro Kriterium**. Orientierung bieten die jeweiligen Checklisten.

7. DNK-Erklärung in die DNK-Datenbank hochladen

Registrieren Sie sich zunächst als Administrator mit einem Benutzernamen und Passwort **auf der DNK-Homepage**. Sie erhalten eine E-Mail, um Ihren Account zu verifizieren. Danach können Sie in der DNK-Datenbank Ihr Unternehmensprofil anlegen. Loggen Sie sich ein, um alle Angaben einzutragen. Erklären Sie, welche Kriterien Sie erfüllen (Comply) oder erläutern Sie, wenn Daten und Information nicht vorliegen oder nicht wesentlich sind (Explain). Sie können die Texte jederzeit bearbeiten und Bilder hochladen.

8. DNK-Erklärung prüfen lassen und veröffentlichen

Geben Sie Ihre DNK-Erklärung an das DNK-Büro frei. Dieses prüft die Erklärung auf formale Vollständigkeit anhand der DNK-Checkliste. **Sie erhalten innerhalb von vier bis sechs Wochen eine Rückmeldung** mit inhaltlichen Hinweisen und Änderungsvorschlägen. Nach erfolgreicher Freigabe durch das DNK-Büro veröffentlichen Sie Ihre DNK-Erklärung in der Datenbank und erhalten das Anwender-Signet für das jeweilige Berichtsjahr.

Dos and Don‘ts einer DNK-Erklärung

Rolle und Mandat der Geschäftsführung: Die Geschäftsführung sollte von Beginn an in den Nachhaltigkeitsprozess involviert sein. Zu viel Beteiligung der Organisationsführung könnte jedoch zu großen zeitlichen Verzögerungen führen. Klären Sie die Zuständigkeiten und Erwartungen gleich zu Beginn ab und bestimmen Sie den optimalen Beteiligungsgrad für Ihre Organisation.

Ziel und Zielgruppen definieren: Die Fragen nach Zweck und Zielgruppe(n) sollten am Anfang geklärt werden: Warum erstellen Sie einen Nachhaltigkeitsbericht? Für wen ist er gedacht? Eine Analyse der Stakeholder bzw. der Anspruchsgruppen kann Ihnen an dieser Stelle helfen, an alle potenziellen Zielgruppen zu denken (» s. Kriterium 9).

Prozess und Ressourcen planen: Erstellen Sie einen Projektplan, der die einzelnen Schritte der Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichts umfasst. Legen Sie Verantwortlichkeiten fest: Wer übernimmt wann welche Rolle im Prozess. Unterschätzen Sie nicht den Zeitaufwand und planen Sie etwas großzügiger. Für die erste Erklärung sind sechs bis zwölf Monate je nach Organisationsgröße und Entwicklungsstand nicht unüblich und gar notwendig. Wenn Sie ganz am Anfang stehen, kann die parallele Analyse, die Entwicklung der Strategie und die Vereinbarung von Zielen auch länger dauern.

Gleichgewicht zwischen Transparenz und Sichtbarkeit finden: Kommunizieren Sie glaubwürdig und möglichst transparent. Bedenken Sie, dass die DNK-Erklärung öffentlich einsehbar ist. Sie haben keine Kontrolle darüber, wer und mit welcher Absicht diese liest. Nutzen Sie das Comply-or-Explain-Prinzip. Die Explain-Option sollten Sie wohldosiert einsetzen, da der Sinn der DNK-Erklärung vorrangig darin besteht, den 20 Kriterien und den dazugehörigen Indikatoren zu entsprechen. So wirkt Ihre Erklärung dann glaubwürdiger.

Leistungen konkretisieren: Statt vager Aussagen wie ‚Wir versuchen stets, unsere CO_2-Emissionen zu reduzieren.‘ versuchen Sie, spezifische Zielsetzungen, Maßnahmen und Kennzahlen zu berichten. Je konkreter Sie schreiben, desto glaubwürdiger ist Ihre Erklärung. Bevor Sie viel um den heißen Brei reden, erklären Sie kurz und bündig, warum bestimmte Angaben fehlen.

Die 20 Kriterien des DNK

Im folgenden Abschnitt werden die 20 Kriterien des DNK vorgestellt und erklärt. Diese sind in vier Bereiche strukturiert: **Strategie** (Kriterien 1–4), **Prozessmanagement** (Kriterien 5–10), **Umwelt** (Kriterien 11–13) und **Soziales** (Kriterien 14–20).

Der Aufbau der einzelnen Kapitel erfolgt in starker Anlehnung an den allgemeinen DNK-Leitfaden. Alle 20 Kapitel sind ähnlich aufgebaut. Die inhaltlichen Erklärungen spezifizieren die Relevanz der jeweiligen Kriterien für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege, erklären die verwendeten Begriffe und verweisen auf Besonderheiten, die es zu beachten gilt.

Nach diesen Erklärungen finden Sie Lifehacks und Arbeitshilfen. Mit Lifehacks sind Tipps und Tricks gemeint, die sich in der Praxis bewährt haben. Diese hängen oft mit bestimmten Arbeitshilfen zusammen, die Sie unterstützend bei der Erstellung der DNK-Erklärung nutzen können.

Am Ende jedes Kriterium-Kapitels finden Sie die jeweiligen Aspekte aus der Checkliste sowie die dazugehörigen Leistungsindikatoren nach GRI. Die Aspekte aus der Checkliste decken alle Angaben ab, die das DNK-Büro braucht, um Ihre Erklärung vollständig zu prüfen und freigeben zu können.

Bitte beachten Sie:

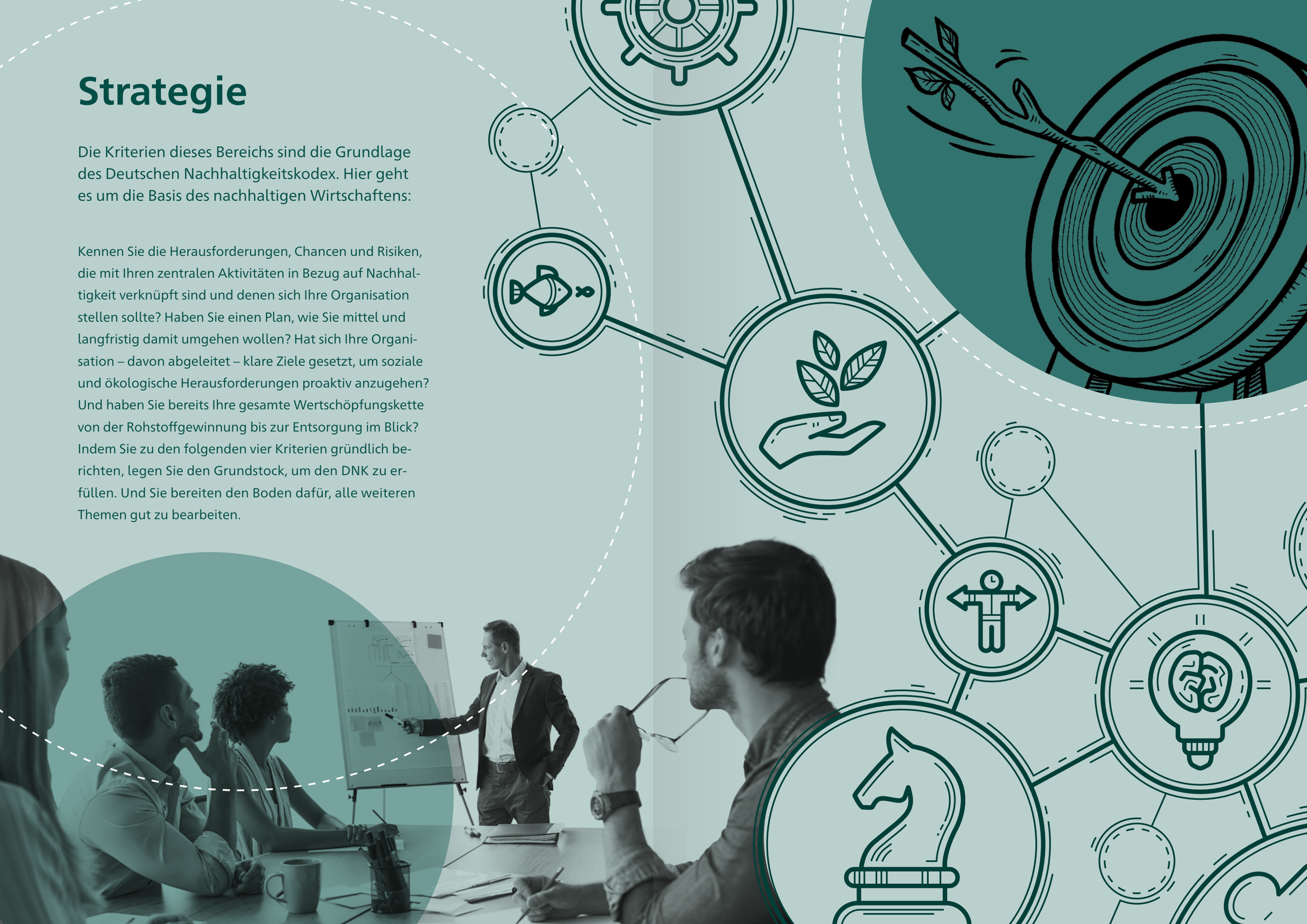
Dieser Leitfaden wurde mit den für die Freie Wohlfahrtspflege relevanten Inhalten erstellt. Dies gilt auch für die Kriterien und Aspekte. Daher weicht deren Formulierung an manchen Stellen von der DNK-Datenbank ab. Lassen Sie sich nicht davon verwirren und orientieren Sie sich an diesem Leitfaden.

Die veränderten Stellen haben wir mit einem Icon gekennzeichnet (siehe rechts).

Strategie

Die Kriterien dieses Bereichs sind die Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Hier geht es um die Basis des nachhaltigen Wirtschaftens:

Kennen Sie die Herausforderungen, Chancen und Risiken, die mit Ihren zentralen Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit verknüpft sind und denen sich Ihre Organisation stellen sollte? Haben Sie einen Plan, wie Sie mittel und langfristig damit umgehen wollen? Hat sich Ihre Organisation – davon abgeleitet – klare Ziele gesetzt, um soziale und ökologische Herausforderungen proaktiv anzugehen? Und haben Sie bereits Ihre gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung im Blick? Indem Sie zu den folgenden vier Kriterien gründlich berichten, legen Sie den Grundstock, um den DNK zu erfüllen. Und Sie bereiten den Boden dafür, alle weiteren Themen gut zu bearbeiten.



// Kriterium 1
Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Organisation legt offen, ob sie eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Sie erläutert, welche konkreten Maßnahmen sie ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Warum ist das wichtig?

Jede Organisation unter dem Dach der Freien Wohlfahrtspflege leistet ihren ganz eigenen, spezifischen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Ihre Satzungen, ihr verbandliches Selbstverständnis oder die Grundprinzipien ihrer Organisation dienen dazu, das Wohl des Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Damit sind schon einige Aspekte der Nachhaltigkeit elementarer Bestandteil des Organisationsauftrages.

Darüber hinaus engagieren sich Organisationen schon jetzt für Nachhaltigkeit, indem sie sich z. B. für den Bereich Umwelt nach EMAS oder im Bereich Mitarbeitende für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zertifizieren lassen. Sie haben Qualitäts- und Wissensmanagementsysteme eingeführt, erstellen Wirkungsberichte, in denen die Nachhaltigkeit sozialer Hilfen belegt werden. Sie optimieren ihre Hilfesysteme durch gezielt entwickelte Innovationen und setzen Maßnahmen um, mit denen sie Mitarbeitende in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung fördern.

Oftmals stehen diese verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen unverbunden nebeneinander, sind personen- oder situationsabhängig. Nachhaltigkeit als Strategie bedeutet hingegen, dass Nachhaltigkeitsziele in die Gesamtstrategie der Organisation systematisch eingebunden sind.

Diese Nachhaltigkeitsstrategie wirkt sich auf alle Handlungsfelder der Organisation aus. Sie prägt das interne Handeln wie auch die Wahrnehmung von außen. Sie wird wirksam im Umgang mit Mitarbeitenden, Kund*innen, Klient*innen, Auftraggebenden und Geschäftspartner, bei der Bewirtschaftung finanzieller Mittel, bei Dienstleistungen und der Angebotsgestaltung sowie im Zuschnitt von Wertschöpfungsketten. Sie wird zum festen Bestandteil der Organisationskultur.

Unter Kriterium 1 zur Strategie im DNK wird nach dem strategischen Rahmen Ihrer Organisation gefragt. Konkret geht es darum, welchen Stellenwert Sie der Nachhaltigkeit in Ihrer Organisation beimessen, wie Sie Nachhaltigkeit in die wesentlichen Aktivitäten Ihrer Organisation integrieren und welche Standards oder Kriterien Sie dabei berücksichtigen.

In der Nachhaltigkeitsstrategie legen Sie Methoden und Instrumente zur strategischen Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung fest und kommunizieren intern und extern, wie Sie diesen Beitrag erreichen und weiterentwickeln wollen. Die Formulierung mittel- und langfristiger Ziele (» s. Kriterium 3) in der Strategie hilft dabei, die Inhalte und Maßnahmen greifbar und überprüfbar zu machen.

Internationale Rahmenwerke (z. B. ISO 14001, Kernarbeitsnormen der ILO, SDGs) für nachhaltiges Wirtschaften beinhalten an vielen Stellen Forderungen und Aussagen z. B. zur sozialen Verantwortung, die für uns als gemeinnützig tätige Organisationen per se zum Standard unserer Arbeit gehören.

Dennoch können auch daraus Anregungen für die eigene strategische Entwicklung und das nachhaltige Wirtschaften entnommen werden. Das gilt insbesondere für die Leistungsindikatoren z. B. in den Bereichen Umwelt (» s. Kriterien 11–13) oder Mitarbeitende (» s. Kriterien 14–16).

Was bedeuten die Begriffe?

Eine **Nachhaltigkeitsstrategie** beschreibt den mittel- bis langfristigen Plan einer Organisation für den Umgang mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Sie wird vom Vorstand oder der Geschäftsleitung beschlossen und ist für die Organisation bindend. Sie wird gemeinsam mit den Mitarbeitenden aus Diensten und Einrichtungen umgesetzt. Nachhaltigkeit kann auch in eine übergeordnete, schon bestehende Organisationsstrategie integriert werden.

Im Kriterium 1 sollen auch Maßnahmen und Aktivitäten beschrieben werden, die die Einhaltung des nachhaltigen Handelns der Organisation sicherstellen: z. B. vorhandene Organisationsstrukturen zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, öffentliche Erklärungen wie Wirkungs- und Jahresberichte sowie Informationen Ihrer Öffentlichkeitsarbeit.

Was ist zu beachten?

Unter diesem Kriterium erläutern Sie, wie sie Ihre Gemeinnützigkeit unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten ausgestalten und welche konkreten Nachhaltigkeitsaspekte sich in Satzungen, Leitsätzen und Leitbildern, Ordensregeln, Managementsystemen und anderen Arbeitsgrundlagen der jeweiligen Organisation finden. Zeigen Sie dabei die Schnittstellen zu anerkannten nationalen und internationalen Standards für nachhaltiges Wirtschaften auf, insbesondere zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) auf.

Zudem sollten Sie beschreiben, ob sich Ihre Organisation strategisch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt oder bisher nur einzelne Maßnahmen und Projekte durchführt, die noch nicht Bestandteil der Organisationsstrategie sind.

Falls Ihre Organisation noch keine Nachhaltigkeitsstrategie hat, sollten Sie hier erläutern, zu welchen Nachhaltigkeitsthemen Sie bereits Maßnahmen umsetzen, z. B. durch Managementsysteme für Qualität und Umwelt oder durch Zertifizierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören auch Nachhaltigkeitsaktivitäten in einzelnen Projekten, Einrichtungen oder Diensten – selbst dann, wenn sie noch unabhängig voneinander realisiert und nicht in die Gesamtstrategie der Organisation einbezogen sind.

Langfristig sollten in einer Organisation die Aussagen aus der Satzung, den Leitbildern, Strategien und Visionen zu Nachhaltigkeitsthemen in entsprechendes nachhaltiges Alltagshandeln umgesetzt, kontinuierlich überprüft und entsprechend weiterentwickelt werden.

Lifehacks

- Nahezu alle Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege stellen in ihren Leitbildern und Positionspapieren den Menschen in den Mittelpunkt. Die damit verbundenen und beschriebenen Aktivitäten können für die Entwicklung einer expliziten Nachhaltigkeitsstrategie genutzt werden.

- Wenn Ihre Organisation Nachhaltigkeitsaktivitäten durchführt, die noch nicht in der Organisationsstrategie verankert sind, können Sie dennoch eine DNK-Erklärung abgeben. Erläutern Sie Ihre Gründe für das Fehlen einer Nachhaltigkeitsstrategie in der Organisation oder beschreiben Sie, ob und wie Sie beabsichtigen, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln.

- Wenn Sie sich für die Entwicklung einer expliziten Strategie entscheiden, starten Sie mit einer Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2), um die wichtigsten Themen zu identifizieren. Gerade an dieser Stelle könnte externe Unterstützung einen Beitrag leisten.

- Überprüfen Sie, wie Leitbilder, Strategien, Beschaffungsrichtlinien und Grundsätze Ihrer Organisation auf die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen einzahlen und wie Sie damit die Grundlage in Ihrer Organisation schaffen, strategische Maßnahmen mit SDG-Bezug durchzuführen.

- Greifen Sie inhaltliche Aussagen aus der Organisationsstrategie, dem Qualitätsmanagement oder Auditierungsverfahren wie z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch dann auf, wenn sie nicht explizit als Nachhaltigkeitsaktivitäten bezeichnet werden. Oftmals werden Maßnahmen durchgeführt, ohne sie unter dem Begriff Nachhaltigkeit zu subsumieren.

- Versuchen Sie es, Nachhaltigkeitsaktivitäten, Satzungen, Ziele und Visionen der Organisation zu einem Gesamtbild zu verknüpfen, Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit des nachhaltigen Wirtschaftens im Arbeitsalltag herzustellen und darüber zu berichten.

Einordnung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Organisationsstrategie

Quelle: Nachhaltigkeitsbericht. Malteser Hilfsdienst 2020, S. 7

Leitlinien zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in AWO-Einrichtungen des AWO Bundesverbands e. V. (Stand 12.07.2022):
www.awo.org/sites/default/files/2020-10/AWO-QM%20Leitlinien%20Nachhaltigkeit_Stand%20Februar%202020_0.pdf

Berichtsaspekte zum Kriterium 1

ASPEKT 1-1
Berichten Sie, ob Ihre Organisation eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt oder ob diese in die übergreifende Strategie Ihrer Organisation eingebunden ist. Ist das noch nicht der Fall, legen Sie offen, bis wann Sie die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie beabsichtigen.

ASPEKT 1-2
Berichten Sie, welche zentralen Handlungsfelder die Nachhaltigkeitsstrategie definiert oder, falls keine Nachhaltigkeitsstrategie vorhanden ist, in welchen Einrichtungen, Diensten oder Projekten Ihre Organisation bereits Nachhaltigkeitsmaßnahmen umsetzt.

ASPEKT 1-3
Berichten Sie, auf welche wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Standards und Zielsetzungen sich Ihre Organisation in der Nachhaltigkeitsstrategie stützt.

// Kriterium 2
Wesentlichkeit

Die Organisation 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. Sie analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Warum ist das wichtig?

Um die eigene Organisation zukunftsfähig zu machen, ist es notwendig, die zum originären Auftrag der Freien Wohlfahrtspflege gehörende soziale Nachhaltigkeit mit der ökonomischen und der ökologischen Nachhaltigkeit zu verknüpfen. Dabei sollen die Nachhaltigkeitsthemen aufgegriffen werden, die für die Organisation und ihre Aufgaben von besonderer und hoher Dringlichkeit für eine nachhaltige Entwicklung sind. Deren Identifizierung ist wichtig, um die zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Bearbeitung der Themen entsprechend nutzen und einsetzen zu können.

Eine entscheidende Rolle bei der Festlegung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Organisation spielen die Auswirkungen Ihrer Organisation auf das Umfeld (Inside-out-Perspektive) sowie die Sicht und Erwartungshaltung der Anspruchsgruppen bzw. Stakeholder an Ihre Organisation. Zudem sind die Themen relevant, die Auswirkungen für das Kerngeschäft Ihrer Organisation haben (Outside-in-Perspektive).

Konkrete Fragen können hier weiterhelfen: Was erwarten Klient*innen von Ihrer Organisation und wie kommen Sie diesen Erwartungen nach? Welche Leistungen sind für Kund*innen von zentraler Bedeutung? Wie kann die Zufriedenheit von Mitarbeitenden gestärkt werden? Was erwarten Auftraggebende und welche Bedingungen sind mit dem Einsatz von Drittmitteln verbunden? Wie können eigene Gebäude unter ökologischen Verantwortungsaspekten gestaltet und bewirtschaftet werden?

Durch die Einbindung interner und externer Anspruchsgruppen erhält die Organisation ein umfassendes Bild ihrer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und kann daran ihre strategischen Ziele und Maßnahmen ausrichten. Weitere Informationen zur Beteiligung von Anspruchsgruppen finden Sie unter dem Kriterium 9.

Was bedeuten die Begriffe?

Welchen Einfluss eine Organisation auf verschiedene Nachhaltigkeitsthemen hat bzw. wie stark sie wiederum von verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst wird, ist vom Tätigkeitsfeld der jeweiligen Organisation abhängig. Für den Träger einer stationären Einrichtung z. B. spielt neben der qualitativ hochwertigen Versorgung der Zielgruppe der Einrichtung eine verlässliche Dienstplangestaltung oder der Wareneinkauf unter öko-fairen Bedingungen sowie die Entsorgung kontaminierter Abfälle eine andere Rolle als für den Spitzenverband mit seinen stärker sozialpolitischen, anwaltschaftlichen Aufgaben

Als **wesentliche Nachhaltigkeitsthemen** sind anzusehen, die …

- … mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf oder mit der wirtschaftlichen Situation der Organisation verbunden sind (**Organisationsrelevanz**).
- … durch die Geschäftstätigkeit, die Geschäftsbeziehungen oder Partnerschaften sowie Produkte und Dienstleistungen wahrscheinlich entweder positiv oder negativ beeinflusst werden (**Nachhaltigkeitsrelevanz**).
- … von relevanten Anspruchsgruppen als bedeutsam definiert werden (**Stakeholderrelevanz**).

Ist ein Thema bereits aus einer dieser drei Perspektiven bedeutsam, sollte es als wesentlich definiert werden. Es ist somit nicht erforderlich, dass ein Thema aus allen drei Perspektiven der gleichen Bedeutung beigemessen wird, um es als wesentlich zu definieren.

Die Erwartungshaltung der Leistungsträger an die Qualität und die mit der Arbeit erzielten Wirkungen für die Zielgruppen und die Gesellschaft steigt. Wirkungsorientiertes Arbeiten, die Ermöglichung von Innovationen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Hilfsangebote verbunden mit einem entsprechenden Qualitätsmanagementsystem sind daher für eine große Zahl von Wohlfahrtsorganisationen durchaus Nachhaltigkeitsthemen, die unter dem Aspekt der Wesentlichkeit aufgeführt und erläutert werden können.

Die Mission der Organisation kann ebenfalls auf ihre Nachhaltigkeitsaspekte überprüft und dargestellt werden. Die Aussage ‚Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt.' verlangt auf der operativen Ebene eine konsequente Ausrichtung der Dienstleistung im Sinne einer Orientierung an Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen und Mitarbeitenden.

Intern stehen Themen im Zentrum wie z. B. die Maßnahmen zur Stärkung der Zufriedenheit von Mitarbeitenden, ein respektvoller, achtsamer und wertschätzender Umgang und damit die Ausgestaltung einer Unternehmenskultur, die es ermöglicht, Mitarbeitende zu binden und neue Mitarbeitende für die Organisation zu gewinnen.

Auch im Bereich der ökologischen Verantwortung gilt es aufzuzeigen, welche Auswirkungen mit der Arbeit der Organisation verbunden sind und worin die Herausforderungen bestehen. Die Stärkung eines ökologischen Bewusstseins der Mitarbeitenden oder die Mitwirkung an Modellprojekten zum Schutz der Umwelt in Kooperation mit anderen Verbänden und Organisationen über die lokale Ebene hinaus können in diesen Berichtspunkt ebenfalls einfließen.

Lifehacks

- Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer wichtigsten Anspruchsgruppen und überlegen Sie, welche positiven und negativen Auswirkungen Ihre Tätigkeit auf diese hat und welche Erwartungshaltung diese an Ihre Organisation haben. So können Sie die Inside-out-Perspektive gut abbilden.
- Organisieren Sie ein Arbeitstreffen mit den wichtigsten Abteilungen Ihrer Organisation, die mit diesen Anspruchsgruppen zu tun haben, um eine möglichst realitätsnahe Analyse zu gestalten.
- Förder- und Drittmittel, Kostenerstattungen, Pflegesätze etc. berücksichtigen bisher nur selten Nachhaltigkeitsaktivitäten. Beleuchten Sie deshalb auch die Nachhaltigkeitsaspekte und -maßnahmen, die Ihre Organisation aufgreift und umsetzt, obwohl dafür keine Kostenerstattung durch die Auftraggebenden oder andere externe Finanzierungen erfolgen.
- Weitere hilfreiche Informationen zum Thema Wesentlichkeit und Wesentlichkeitsanalyse finden Sie auf den folgenden Seiten in diesem Leitfaden.

Was ist zu beachten?

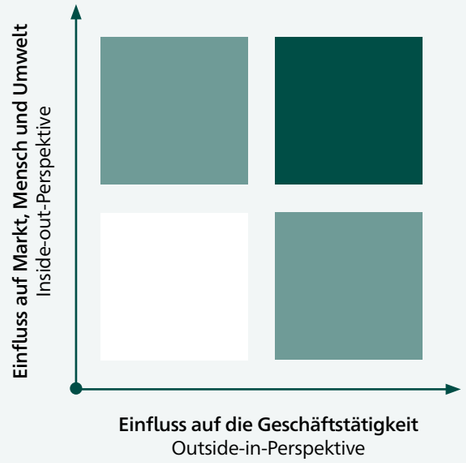
Die Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsthemas wird zum einen davon bestimmt, ob Ihre Tätigkeiten positive und negative Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen haben (Inside-out-Perspektive), und zum anderen, ob und wie das jeweilige Thema die Tätigkeit Ihrer Organisation beeinflusst (Outside-in-Perspektive). Aus diesen Wechselwirkungen entstehen meist nicht nur Herausforderungen und Risiken, sondern auch Chancen für die Weiterentwicklung Ihrer Organisation. Die Gesamtbetrachtung beider Perspektiven wird doppelte Wesentlichkeit genannt.

Eine Festlegung Ihrer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sollte in der Reflexion und im Dialog mit Ihren wichtigsten Anspruchsgruppen erfolgen. Führen Sie z. B. Befragungen unter Mitarbeitenden durch, holen Sie sich Rückmeldungen Ihrer Kund*innen ein, sprechen Sie mit Ihren Auftraggebenden über deren Erwartungen an Ihre Nachhaltigkeit und deren Zufriedenheit mit der Qualität und der Transparenz Ihrer Arbeit. Lassen Sie diese Erkenntnisse in die Festlegung der wesentlichen Themen einfließen.

Zu berücksichtigen und darzulegen sind bei der Auswahl der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auch die finanziellen Rahmenbedingungen und die Tatsache, dass Wohlfahrtsorganisationen überwiegend mit Geldern der öffentlichen Hand bzw. Fördermitteln oder Spendengeldern arbeiten. Die Refinanzierung z. B. von ökologischen Maßnahmen oder von sonstigen nachhaltigkeitsorientierten Aktivitäten werden oftmals von den Leistungsträgern nicht anerkannt oder sind schwer mit bestehenden rechtlichen Vorgaben vereinbar.

Wo Organisationen in angemieteten Räumlichkeiten tätig sind, ist ihr Einfluss auf deren ökologische Rahmenbedingungen und Ausgestaltung geringer. Auch das kann unter diesem Kriterium erläutert werden.

Nutzen Sie eine Matrix entsprechend der doppelten Wesentlichkeit, um die Relevanz der wichtigsten Themen auf beiden Dimensionen einzuordnen.



Quelle: In Anlehnung an: Rat für Nachhaltige Entwicklung, Der DNK im Sinne des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG), S. 19

Berichtsaspekte zum Kriterium 2

ASPEKT 2-1
Beschreiben Sie die sozialen, ökologischen und ökonomischen Besonderheiten der Rahmenbedingungen, unter denen Ihre Organisation tätig ist.

ASPEKT 2-2
Beschreiben Sie, welche wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch Ihre Geschäftstätigkeit beeinflusst werden. Stellen Sie sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen dar (Inside-out-Perspektive).

ASPEKT 2-3
Beschreiben Sie, welche wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf Ihre Geschäftstätigkeit einwirken. Stellen Sie sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen dar (Outside-in-Perspektive).

ASPEKT 2-4
Erläutern Sie, welche Chancen und Risiken sich für Ihre Organisation aus dem Umgang mit den beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen ergeben. Nennen Sie Schlussfolgerungen, die Sie daraus für Ihr Nachhaltigkeitsmanagement ableiten. (Outside-in-Perspektive).

» **Exkurs:** Wesentlichkeitsanalyse

Einen allgemeingültigen Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen, der für alle Organisationen der Wohlfahrtspflege gleichermaßen passend ist, gibt es nicht. Generell empfiehlt sich jedoch eine systematische Herangehensweise, die folgende Schritte umfassen kann:

1. **Umfeldanalyse zur Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen**
2. **Bestimmung relevanter Anspruchsgruppen / Stakeholder**
3. **Abfrage interner und externer Stakeholder-Einschätzungen**
4. **Nutzung der Ergebnisse**

1. Umfeldanalyse zur Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen

Nehmen Sie als Grundlage für Ihre Betrachtung in einem ersten Schritt eine Übersicht über relevante Nachhaltigkeitsthemen. Dabei sollten Sie sich an internationalen, wissenschaftlich anerkannten Themenlisten orientieren. Hier helfen z. B. die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) oder die BaFin-Liste mit Nachhaltigkeitsrisiken (» s. Abbildung ESG), aus denen sich mögliche wesentliche Themen ableiten lassen.

Danach können Sie mithilfe einer Umfeldanalyse die Liste an Themen verdichten. In dieser Analyse werden die Besonderheiten des Umfeldes betrachtet, mit denen Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege häufig in den Medien verknüpft werden. Beispiele dafür sind die Bedeutung als Arbeitgeber in der Region sowie ökologische und soziale Themen.

Anhand dieser Analyse können Sie eine Liste mit potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen für Ihre Organisation erstellen, die als Basis für das weitere Vorgehen dient. Diese erste Vorauswahl können Sie dann mithilfe folgender Fragen spezifizieren:

- Welche Nachhaltigkeitsthemen spielen in der bestehenden Organisationsstrategie bzw. -politik eine Rolle?
- Welche Nachhaltigkeitsthemen werden aktuell in der Wohlfahrtspflege gesellschaftlich diskutiert?
- Welche gesetzlichen und freiwillig anzuwendenden Vorgaben der Nachhaltigkeitsberichterstattung gilt es zu berücksichtigen? (» s. Neue Spielregeln)
- Von welchen Trends und Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext ist die Organisation betroffen?
- Welche positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und welche sozialen, ökologischen sowie wirtschaftlichen Risiken sind bereits bekannt?
- Zu welchen Themen besteht bereits Austausch mit Stakeholdern? Welche Themen sind relevant, werden aktuell aber noch nicht bearbeitet?

2. Bestimmung relevanter Anspruchsgruppen / Stakeholder

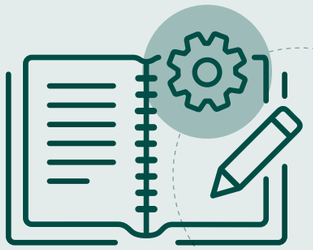
Im nächsten Schritt können Sie die Anspruchsgruppen bzw. Stakeholder identifizieren, die sich mit den oben genannten Themen beschäftigen, und dann auf Grundlage ihrer Relevanz für die Organisation auswählen (» s. Kriterium 9). Für externe Stakeholder können Aspekte wie Reputation, Medienpräsenz, Vernetzungsgrad, Themenbesetzung sowie Unterstützungs- und Konfliktpotenzial nützliche Bewertungskriterien sein. Mitarbeitende und Ehrenamtliche sind dabei eine zentrale interne Anspruchsgruppe, die bei der Erarbeitung wesentlicher Themen mit einbezogen werden sollte. Ihre Erwartungen an das Handeln der Organisation sollten in die Wesentlichkeitsanalyse einfließen.

Es liegt auf der Hand, zunächst die internen sowie die der Organisation nahestehenden Stakeholder in die Analyse einzubeziehen. Die Kontakte sind meist bekannt und Workshops oder Befragungen relativ einfach und kostengünstig durchzuführen.

Tipp:

Wenn Sie im Zuge Ihrer Analyse mit Lieferanten und Dienstleistenden sprechen, können Sie die Gelegenheit nutzen, um gleichzeitig Informationen über Nachhaltigkeitsaspekte in Ihrer Lieferkette für die Berichterstattung in Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) zu sammeln.

Um Informationen über die Auswirkungen Ihrer Organisation zu erhalten (Inside-out-Perspektive), sollten Sie auch die externen, also die gesellschaftlichen Anspruchsgruppen z. B. durch Workshops oder Befragungen einbeziehen. Zudem ist es hilfreich, weitere relevante Informationen z. B. aus Studien und Forschungsberichten einzuholen, um auf Basis objektiver Darstellungen die Zusammenhänge besser verstehen zu können.



Tipp:

Dokumentieren Sie den Prozess für die Identifikation und Auswahl der Stakeholder. Die Dokumentation können Sie für Ihre Berichterstattung in Kriterium 9 (Beteiligung von Anspruchsgruppen) dienen.

3. Abfrage interner und externer Stakeholder-Einschätzungen

Nach dem Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit (» s. Kriterium 2) sollten Sie die Anspruchsgruppen fragen:

- Wie gut ist das Thema Nachhaltigkeit in der Organisation verankert? (» Strategische Aufstellung)
- Welchen Einfluss hat die Geschäftstätigkeit der Organisation auf Umwelt und Gesellschaft?
- An welchen Stellen Ihrer Wertschöpfungskette entsteht dieser Einfluss? (» Impact-Betrachtung)
- Welche Themen im Nachhaltigkeitskontext sind für den zukünftigen Geschäftserfolg Ihrer Organisation besonders wichtig? (» Chancen und Risiken)
- Wie gut ist die aktuelle Performance der Organisation hinsichtlich dieser Themenbereiche? (» Identifikation wahrgenommener Schwachstellen)

Tipp:

Hier bietet es sich an, über die negativen Einflüsse eine entsprechende Risikoanalyse anzuschließen:

Welche Risiken lassen sich ableiten?

Wie wahrscheinlich ist der Eintritt dieser Risiken?

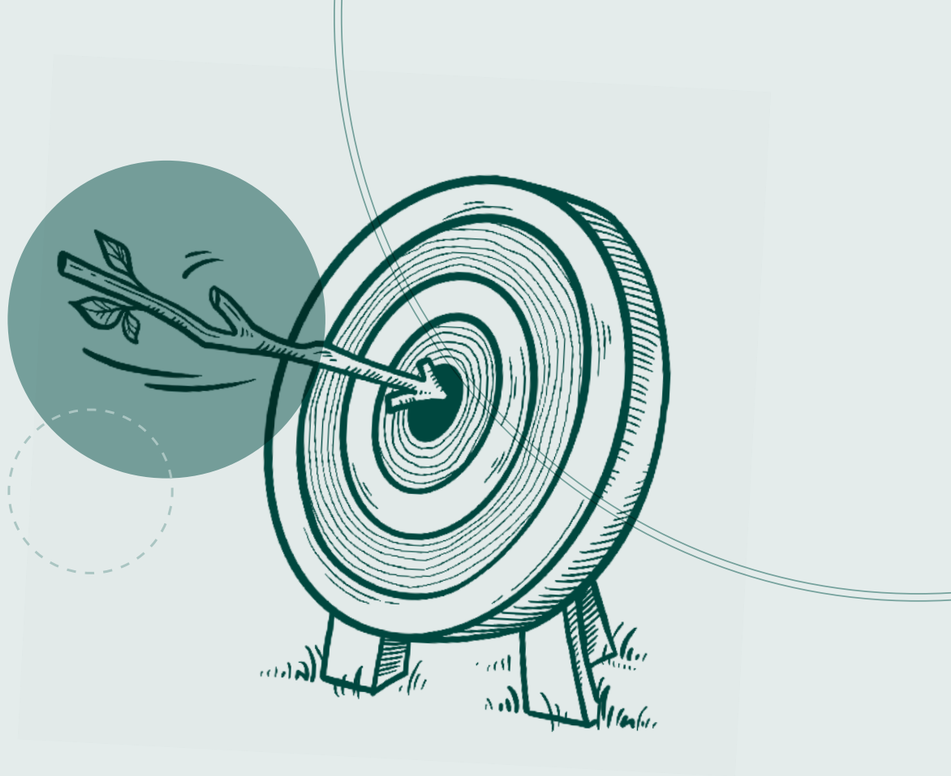
Wie stark ist die Auswirkung der Risiken auf Ihre Organisation?

4. Nutzung der Ergebnisse

Die Liste an wesentliche Themen – im Sinne der doppelten Wesentlichkeit und aus Sicht Ihrer wichtigsten Stakeholder – sollten Sie intern diskutieren. Meistens müssen die Ergebnisse noch zusammengefasst oder verdichtet werden, damit die Liste für die weitere Nutzung handhabbar wird.

Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse sollten dann auf das unternehmerische Handeln übertragen werden. Die Ergebnisse lassen sich für viele Zwecke nutzen, z. B. Ableitung von Zielen, Indikatoren und geeigneten Konzepten oder Maßnahmen sowie zur Erfüllung von Berichtspflichten oder für Steuerung und Controlling.

Auch hier ist der Bezug zum Kerngeschäft wichtig. Berichten Sie, welche Konsequenzen z. B. für Ihr Produkt- bzw. Dienstleistungsportfolio gezogen wurden, etwa unter Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement): Investition in Forschung und Entwicklung nachhaltiger Produkt- oder Dienstleistungsalternativen, Auslistung von Produkten, Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Beratung etc. Übertragen Sie die Erkenntnisse auf Ihre gesamte Wertschöpfungskette und berichten Sie z. B. in Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) darüber: Anforderungen an Lieferanten, Kriterien für den Einkauf von Dienstleistungen oder Produkten etc.



Der Analyseprozess und seine Ergebnisse sind nicht nur elementar für Ihr Nachhaltigkeitsmanagement, sondern auch für Ihre Berichterstattung. Im DNK berichten Sie vorrangig unter Kriterium 2 zum Thema Wesentlichkeit. Hier kann eine klare Beschreibung des Analyseprozesses die Lesenden darauf einstimmen, wie strukturiert das Thema Nachhaltigkeit in Ihrer Organisation angegangen wird. Außerdem stellen Sie die Ergebnisse der Umfeldanalyse und der Wesentlichkeitsanalyse dar sowie Ihre Schlussfolgerungen zu den Chancen und Risiken, die sich daraus ergeben.

Sie können sich in der weiteren DNK-Erklärung konsequent auf die Ergebnisse Ihrer Wesentlichkeitsanalyse beziehen und zu den für Ihr Unternehmen wesentlichen Themen vertieft berichten. Unter anderem bietet die Wesentlichkeitsanalyse eine solide Grundlage für die Definition von Zielen (» s. Kriterium 3) und für die Strategieentwicklung (» s. Kriterium 1).

Tipp:

Unabhängig davon, ob Ihre Organisation berichtspflichtig ist oder nicht, fokussieren Sie sich stets auf das wirklich Wichtige. Vermeiden Sie die Darstellung von zu vielen Randthemen. Diese binden sowohl bei der Strategieentwicklung als auch bei der Berichterstattung unnötig viele Ressourcen. Die Erfahrung zeigt, dass viele DNK-Anwendende einen hohen Aufwand betreiben, um alle Informationen zusammenzutragen, aber anschließend einen zu geringen, um die erhobenen Informationen strategisch zu nutzen.

// Kriterium 3
Ziele

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

Warum ist das wichtig?

Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema, das die Zusammenarbeit verschiedener Bereiche in einer Organisation erfordert. Ziele bestimmen die Ausrichtung der Arbeit. Klarheit in der Zielsetzung hilft allen Abteilungen, Diensten und Einrichtungen und deren Mitarbeitenden zu erkennen, welchen Beitrag sie zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele leisten können.

Schon der Prozess zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele kann genutzt werden, um intern Aufmerksamkeit für das Thema zu erregen. Das Einrichten von interdisziplinären Teams oder bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen in unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen ermöglicht eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden – z. B. an den Schnittstellen zum Qualitäts-, Innovations- und Wissensmanagement, der Wirkungsorientierung oder zu Investitionen und Marktentscheidungen. Projekt- und Aktionsziele, aber auch Ziele von Diensten und Einrichtungen, die zum Erreichen der übergeordneten Nachhaltigkeitsziele der Organisation beitragen, können später bei den jeweiligen Kriterien wie z. B. Rechte von Arbeitnehmenden, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung, Menschenrechte, Umwelt und Gesellschaft beschrieben werden.

Was bedeuten die Begriffe?

Die Organisationsstrategie, wie Sie sie unter Kriterium 1 und 2 beschrieben haben, benötigt klare Ziele und eine damit verbundene Kommunikation sowohl nach außen als auch in die Organisation hinein. Wichtig ist, die Ziele möglichst konkret zu formulieren, um die Zielerreichung überprüfen und sie intern und extern kommunizieren zu können. **Quantitative Ziele** sind mit einer Zahl hinterlegt, z. B. die Reduktion des Energieverbrauchs um 20 Prozent. **Qualitative Ziele** beschreiben einen Zustand, der erreicht werden soll, z. B. die Einführung eines Weiterbildungskonzeptes für Ehrenamtliche.

Was wollen wir bis wann und in welchem Umfang in Bezug auf unsere Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft erreichen? Die Antwort auf diese Frage sollte allen Mitarbeitenden zugänglich sein, damit sie mit ihrem Handeln dazu beitragen können. Die **SMART**-Formel kann Ihnen dabei helfen, Ihre Nachhaltigkeitsziele zu formulieren (» s. Arbeitshilfen).

Was ist zu beachten?

Die Zielsetzungen erfolgen auf Basis der strategischen Analyse Ihrer Organisation (» s. Kriterien 1 und 2). Idealerweise beziehen Sie Rückmeldungen und Erwartungen der wichtigsten Anspruchsgruppen Ihrer Organisation mit ein (» s. Kriterium 9). Die Ziele sollten sowohl qualitative als auch quantitative Elemente enthalten.

An dieser Stelle des Nachhaltigkeitsberichts geht es um die strategischen Nachhaltigkeitsziele der Organisation. Sollte sich Ihre Organisation noch keine expliziten Nachhaltigkeitsziele gesetzt haben, können Sie den Prozess beschreiben, wie Sie die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele innerhalb Ihrer Organisation befördern und gestalten wollen.

Lifehacks

- Die Nachhaltigkeitsziele aus einzelnen Diensten und Einrichtungen, aber auch aus Projekten können als Hinweise auf Nachhaltigkeitsaktivitäten der gesamten Organisation erfasst und beschrieben werden.
- Sollte noch keine Nachhaltigkeitsstrategie mit entsprechenden Zielformulierungen bestehen, können die Leitbilder und Grundaussagen sowie Positionspapiere genutzt werden, um Nachhaltigkeitsziele zu identifizieren, auch wenn diese nicht als solche benannt sind.
- Zeigen Sie, welche Standards und Siegel sie zum Beispiel in Bezug auf Ihre Finanzberichterstattung anstreben. Denn Transparenz in diesem Bereich zeigt, dass Sie sich Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind.
- Versuchen Sie, möglichst konkrete Ziele zu formulieren. Nutzen Sie dabei die SMART-Formel.

Für die Formulierung von konkreten Zielen hat sich die sogenannte SMART-Formel etabliert. Nutzen Sie diese, nachdem Sie die strategischen Ziele formuliert haben, um ihre Qualität zu prüfen.

S **Spezifisch** – Ziele so konkret wie möglich formulieren

M **Messbar** – qualitative und quantitative Messgrößen für die Ziele bestimmen

A **Attraktiv** – Ziele so planen, dass sie zum Handeln motivieren

R **Realistisch** – Ziele machbar gestalten mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen

T **Terminiert** – zeitlichen Rahmen zur Erreichung der Ziele festlegen

In der Praxis sind auch weitere Varianten der SMART-Formel verbreitet. So steht das „A" bisweilen auch für anspruchsvoll oder akzeptiert. Egal, welche Formel Sie nutzen: wichtig ist, dass die Ziele konkret benannt, messbar, realistisch umsetzbar und klar terminiert sind. Nur so lässt sich deren Erreichung überprüfen.

Berichtsaspekte zum Kriterium 3

ASPEKT 3-1
Berichten Sie, welche mittel- und langfristigen Ziele sich Ihre Organisation in der Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt hat.

ASPEKT 3-2
Erläutern Sie, welche Ziele mit besonders hoher Priorität behandelt werden, und beschreiben Sie, wie und warum Sie zu dieser Priorisierung kommen.

ASPEKT 3-3
Erläutern Sie, wie die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele kontrolliert wird und wer in Ihre Organisation dafür zuständig ist.

ASPEKT 3-4
Berichten Sie, ob und wie Sie sich bei Ihren Nachhaltigkeitszielen auf die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beziehen.

// Kriterium 4
Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Organisation gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe ihrer Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Warum ist das wichtig?

Eine Wertschöpfungskette umfasst alle Tätigkeiten bei der Erstellung eines Produktes oder einer Dienstleistung. Sie reicht von der Rohstoffproduktion über die Erschaffung des eigentlichen Produktes oder der Dienstleistung bis hin zum Recycling nach der Nutzung bzw. zum Ende der Dienstleistung. In der Freien Wohlfahrtspflege finden Teile der Wertschöpfung innerhalb der Organisation statt. Andere Teile liegen außerhalb der unmittelbaren Kontrolle der jeweiligen Organisation.

Der eigenen Verantwortung nachzukommen heißt, aktiv auf die Wertschöpfungskette im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung einzuwirken. Damit können einerseits durch die Entwicklung innovativer Dienstleistungen neue Chancen eröffnet und andererseits auch Risiken für die Organisation vorgebeugt werden. Zudem stärken nachhaltiges Wirtschaften und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette den Ruf und das Image der Organisation.

Was bedeuten die Begriffe?

Die Inhalte der ersten drei Kriterien beziehen sich auf die Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für Ihre Organisation, die darauf aufbauende Entwicklung einer Strategie und die Festsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Unter Kriterium 4 geht es nun darum zu beschreiben, wie Sie die gesamte Wertschöpfungskette dabei einbeziehen.

Je nach Dienst, Einrichtungsart und Geschäftsfeld ist die **Wertschöpfungskette** unterschiedlich lang und für die Organisation von entsprechender Relevanz. So ist z. B. bei einem Krankenhaus, einer Pflegeeinrichtung, einem Tagungshaus oder einer Bildungsstätte die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien von Bedeutung. Dies gilt gleichermaßen für ihre Herstellung, insbesondere auch für die Arbeitsbedingungen bei den Herstellern und deren Zulieferern. Weiterhin können die Nachhaltigkeitsstandards der Abfallentsorgungsunternehmen von Bedeutung sein.

Für Beratungsdienste können beispielsweise die nachhaltige Beschaffung von Büroartikeln sowie die Beschaffung und Entsorgung von IT eine große Rolle spielen. Bei mobilen Beratungsdiensten kann das Thema Mobilität wesentlich sein. Außerdem können neben den Standards der Hersteller und Zulieferer von Büromöbeln und -materialien auch die Standards externer Fort- und Weiterbildungsinstitute oder Kooperationspartner in die Analyse und Beschreibung der Wertschöpfungskette einfließen.

Lifehacks

- Es lohnt, sich in einem ersten Schritt einen Überblick darüber zu verschaffen, in welchen Bereichen Ihre Organisation auf zuliefernde Betriebe und externe Dienstleistende angewiesen ist und unter welchen Voraussetzungen sie für Ihre Organisation tätig werden können.
- Viele Organisationen verfügen über Leitlinien zu Corporate Governance, einen Verhaltenskodex oder Beschaffungsrichtlinien, in denen Aussagen zum Umgang mit Geschäftspartner, Grundsätze für Anschaffungen etc. getroffen sind.
- In vielen Organisationen sind Beschaffungsrichtlinien vorhanden. Darin sind auch Kriterien benannt, die bei der Beschaffung von Materialien und Gegenständen anzulegen sind. Sie können mit Kriterien ergänzt werden, die die Nachhaltigkeit fördern.
- Zur Aufrechterhaltung der Qualität der Dienstleistungen werden in nahezu allen Organisationen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Beurteilung der externen Anbieter unter Nachhaltigkeitsaspekten ist ein Beispiel dafür, wie Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette berücksichtigt werden kann.

Was ist zu beachten?

Es ist sinnvoll, die Wertschöpfungskette Ihrer Organisation möglichst konkret darzustellen, auch wenn die Erstellung Ihrer Produkte und Projekte bzw. die Durchführung von Dienstleistungen und Angeboten nur weniger Stufen bedarf, die Sie womöglich hauptsächlich selbst und ausschließlich in Deutschland erbringen. Berücksichtigen Sie dabei auch zugekaufte Produkte und Dienstleistungen wie z. B. IT-Services, Büro- und andere Verbrauchsmaterialien, Fuhrpark, Reinigungsservice oder Leistungen von Werbeagenturen oder die Nachhaltigkeit Ihrer möglichen Kooperations- und Projektpartner.

Stellen Sie in Ihrer Beschreibung möglichst den Bezug zum Zweck Ihrer Organisation her, also zu den Tätigkeitsfeldern, die die wesentlichen Aufgaben Ihrer Organisation darstellen. Mit der Beschreibung wird deutlich, welche Mitverantwortung die Organisation bei der Wertschöpfungskette trägt. Weisen Sie bei der Beschreibung der Wertschöpfungskette und Ihrer Nachhaltigkeitsaspekte auf Probleme entlang der Wertschöpfungskette mit zuliefernden Betrieben, Dienstleistungsunternehmen oder Geschäftspartner hin und zeigen Sie auf, wie Sie damit umgehen. Handlungsmöglichkeiten sind z. B. durch regelmäßige Gespräche oder den Austausch über Verpflichtungserklärungen (Code of Conduct, Corporate Governance) oder Auditierungsverfahren gegeben.

ARBEITSHILFEN

Initiative Zukunft einkaufen für die systematische Umstellung auf eine Beschaffung nach ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen
www.zukunft-einkaufen.de

Ökumenischen Initiative Wir kaufen anders, die sich für öko-fair-soziale Beschaffung in Kirche und Diakonie einsetzt
www.wir-kaufen-anders.de

Broschüre für öko-faire Beschaffung: Gemeinsam für eine öko-faire Beschaffung. Eine Aktion für kirchliche und diakonische Einrichtungen in der Nordkirche – www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/Oekofaire-Einrichtung_Broschuere.pdf

Berichtsaspekte zum Kriterium 4

ASPEKT 4-1
Beschreiben Sie, welche Stufen Ihre Produkte bzw. Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette durchlaufen (z. B. vom Materialeinkauf über externe Service- oder Dienstleistungen bis hin zur nachhaltigen Entsorgung und zum Recycling).

ASPEKT 4-2
Berichten Sie, welche Nachhaltigkeitsaspekte für die dargestellten Wertschöpfungsstufen von Bedeutung sind. Erläutern Sie auch, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

ASPEKT 4-3
Berichten Sie, ob die jeweiligen sozialen und ökologischen Probleme bekannt sind, die auf den einzelnen Stufen auftreten, und wie diese Probleme angegangen werden.

ASPEKT 4-4
Berichten Sie, ob und in welcher Form Ihre Organisation mit zuliefernden Betrieben und anderen Geschäfts- und Kooperationspartner über die genannten Probleme kommuniziert und gemeinsam Lösungen erarbeitet.

Prozessmanagement

Mit den folgenden sechs Kriterien beschreiben Sie, wie Nachhaltigkeit in Ihrer Organisation effizient und systematisch gemanagt wird.

Dies reicht von den Fragen ‚Wer ist verantwortlich?' ‚Gibt es Regeln und Prozesse, mit denen die Arbeit gesteuert wird?' über ‚Gibt es Kennzahlen, anhand derer Fortschritte und Entwicklungen erkennbar gemacht werden?' ‚Existieren materielle oder nichtmaterielle Anreize, die Führungskräfte und Mitarbeitende dazu motivieren, die Ziele der Nachhaltigkeit engagiert zu verfolgen?' bis hin zu ‚Kümmert sich Ihr Unternehmen auch um die Meinung von Gruppen außerhalb Ihres Unternehmens, die erkennbare Interessen an seiner Entwicklung haben?' und ‚Hat Ihr Unternehmen bei der Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen die Anforderungen der Nachhaltigkeit im Blick?'

// Kriterium 5
Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Organisationsführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Warum ist das wichtig?

Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in die verschiedenen Geschäftsbereiche und Prozesse zu integrieren, ist nicht nur ein Überblick über alle Geschäftsbereiche wie z. B. einzelne Hilfefelder, Ressourcensteuerung, Personal etc. notwendig. Es braucht auch die entsprechende Weisungsbefugnis, um tiefergreifende Veränderungen zu realisieren und nachhaltiges Verhalten vorzuleben. Nachhaltigkeit muss daher auch immer von der Führungsebene mitgetragen und mitverantwortet werden. Deswegen sollte in der Geschäftsführung und/oder im Vorstand eine Person für das Thema verantwortlich sein und sicherstellen, dass Nachhaltigkeit bei strategischen Organisationsentscheidungen berücksichtigt wird (» s. Kriterium 8).

Was bedeuten die Begriffe?

Verantwortlichkeit bezieht sich hier auf zweierlei. Zum einen ist damit die operative Verantwortung gemeint, also das Management von Nachhaltigkeitsthemen und Maßnahmen im Alltagsgeschäft oder das Vorhandensein einer Kontaktperson, die intern und extern ansprechbar ist.

Zum anderen geht es um die strategische Verantwortung: Hat das Thema Nachhaltigkeit auf der oberste Entscheidungsebene eine Person, die es anwaltlich vertreten und gegebenenfalls politisch argumentieren und auftreten kann?

Was ist zu beachten?

Die operative Verantwortung zum Thema Nachhaltigkeit kann bei spezifischen Abteilungen liegen z. B. bei der Organisationsentwicklung oder beim Qualitätsmanagement. Sie kann aber auch von den jeweiligen Geschäftsbereichen selbst oder auch von explizit dafür beauftragten Personen oder Stabstellen wahrgenommen werden. In jedem Fall besteht die Aufgabe darin, Geschäftsführung und Vorstand dabei zu unterstützen, die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Das heißt, Projekte und Maßnahmen vorzuschlagen, die Umsetzung zu koordinieren und regelmäßig über den aktuellen Status und die Wirkung zu berichten. Eine weitere übliche Aufgabe ist die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten wie z. B. einer DNK-Erklärung.

Lifehacks

- Um ein Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen bzw. zu implementieren, müssen alle relevanten Geschäftsbereiche einbezogen werden. Je nach Größe und Struktur der Organisation kann das Vertreter*innen der Geschäftsführung, Leiter*innen der Hilfefelder, Ressourcensteuerung, Finanzen, Investitionen, Personal, Umweltmanagement, Qualitätssicherung sowie Ausbildungsleiter betreffen. Bilden Sie aus den entsprechenden Personen ein Gremium. Aufgaben des Gremiums reichen von der Analyse, über die Identifikation von Handlungsfeldern bis zur Schwerpunktsetzung und Zielformulierung. Darüber hinaus fungieren sie vor allem als Multiplikatoren in alle Organisationsbereiche.

- Die Steuerung und Koordination dieses Gremiums sollten in einer Hand gebündelt sein. Diese Person sollte offiziell beauftragt und formal eingesetzt sein.

- Es muss klar geregelt werden, welche Abteilungen bzw. welche Personen für den Bericht welcher Kriterien und Kennzahlen verantwortlich sind, damit im Nachhaltigkeitsmanagement Ziele definiert, umgesetzt und evaluiert werden können. Die Beteiligten müssen die Kompetenzen und Rechte haben, um über die Kriterien und Kennzahlen berichten zu können und dies möglichst direkt an den Vorstand oder die Geschäftsführung.

- Im Idealfall werden Nachhaltigkeitsaspekte im Leitbild der Organisation und in Führungsgrundsätzen bzw. unternehmensinternen und übergreifenden Grundsätzen verankert.

Berichten Sie hier wer (Führungskräfte, Gremien und/oder Fachreferent*innen) für die Weiterentwicklung Ihrer Organisation im Bereich Nachhaltigkeit verantwortlich ist. Beachten Sie dabei, dass Nachhaltigkeit ein Querschnittsthema ist und berichten Sie gegebenenfalls, wie die Verantwortlichkeiten auf der obersten Führungsebene aufgeteilt werden. Vielleicht sind Umweltbelange (» s. Kriterien 11–13) einer anderen Führungskraft zugeordnet als gesellschaftliche Belange (» s. Kriterien 14–18) oder Themen der Unternehmensführung (» s. Kriterien 19–20).

ARBEITSHILFEN

Organisatorische Verankerung bei der Evangelischen Stiftung Neuerkerode

Nachhaltiges Handeln ist bei der Unternehmensgruppe Evangelische Stiftung Neuerkerode grundlegender Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird durch den gesamten Vorstand vorangetrieben. Um das Thema Nachhaltigkeit mit den notwendigen Ressourcen auszustatten und voranzutreiben, wurde die Position als Referent/in der Direktion für Nachhaltigkeit geschaffen und besetzt. Die Person berät den Vorstand und ist mitverantwortlich für die Weiterentwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie und deren Ziele, sie leitet Projekte und koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen. Die Anbindung der Stelle an den Vorstand im Bereich der Direktion ist Ausdruck der strategischen Einbindung, um hohe operative Wirksamkeit in der Unternehmensgruppe Evangelische Stiftung Neuerkerode zu erzielen (Link: www.netzwerk-esn.de/stiftung/organisation, Stand 12.07.2022)

Quelle: www.netzwerk-esn.de

Berichtsaspekt zum Kriterium 5

ASPEKT 5-1
Berichten Sie, wie die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Kontrolle, Analyse) auf operativer und auf Führungsebene zugeteilt ist.

// Kriterium 6
Regeln und Prozesse

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

Warum ist das wichtig?

Berücksichtigt eine Organisation Nachhaltigkeitsaspekte in allen wichtigen Entscheidungen können auch sehr ambitionierte Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie erreicht und nachhaltige Verhaltensweisen zur Selbstverständlichkeit in der Organisation werden. Dafür müssen Organisationsabläufe überprüft und Managementprozesse angepasst werden. Das hat in der Regel Auswirkungen auf alle Bereiche der Organisation.

Damit nicht wiederholt für jede einzelne Entscheidung überlegt werden muss, sollten Nachhaltigkeitsaspekte in Regeln und Prozesse eingebettet werden. Dabei können neue Regeln und Prozesse aufgesetzt werden wie die Neuerarbeitung eines umfassenden Mobilitätskonzeptes. Es können auch alte Regeln und Prozesse erweitert werden wie z. B. die Erweiterung von Einkaufsrichtlinien um ökologische und soziale Kriterien.

Was bedeuten die Begriffe?

Regeln und Prozesse übersetzen die Nachhaltigkeitsstrategie in spezifische Vorgaben für das alltägliche Arbeiten in der Organisation. Regeln sind z. B. Einkaufsrichtlinien, Leitlinien für Forschung und Entwicklung oder ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende. Diese werden durch geeignete Prozesse in den Unternehmensalltag integriert, z. B. durch regelmäßige Workshops, themenspezifische Arbeitskreise, neue Abläufe und Verfahren in der Produktion oder interne Kommunikationsmaßnahmen.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium geht es darum zu berichten, wie Nachhaltigkeitsthemen in der Organisation verankert werden, damit sie im Tagesgeschäft umgesetzt werden können. Die Bandbreite solcher Regeln und Prozesse ist sehr vielfältig und kann sich stark zwischen verschiedenen Organisationen unterscheiden. Berichten Sie sowohl zum momentanen Status der Umsetzung als auch zu Ihren Plänen für die Zukunft.

Lifehacks

- Die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten gelingt am besten durch die Weiterentwicklung vorhandener Prozesse bzw. des vorhandenen Qualitäts- oder Umweltmanagements. Beispiele sind die Entwicklung von Lieferantenbewertungen mit Nachhaltigkeitsbezug, Einkaufsleitlinien, Leitlinien für Personalgewinnung und Diversity. So können Problematiken an Schnittstellen einfach überwunden werden, wodurch Fehlerquellen reduziert und die Effizienz erhöht werden kann.

- Folgende Fragen können Sie nutzen, um die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Alltag zu ermöglichen – unabhängig davon, ob bereits eine vollumfängliche Nachhaltigkeitsstrategie vorhanden ist.

  1. **Arbeitsinhalte klären:** Welche Maßnahmen und Projekte müssen durchgeführt werden und welche Kriterien / Kennzahlen müssen definiert und erhoben werden?
  2. **Arbeitsteilung:** Wer ist für welche Maßnahmen und Projekte verantwortlich?
  3. **Effiziente Kommunikation** zwischen Verantwortlichen herstellen
     - **Zeitlicher Arbeitsablauf:** In welchem Turnus müssen Maßnahmen und Ziele evaluiert und die Ergebnisse an das Nachhaltigkeitsmanagement bzw. verantwortliche Person berichtet werden?
     - **Räumlicher Arbeitsablauf:** Wie und in welcher Form kommen die Daten und Informationen von welcher Quelle zum Nachhaltigkeitsmanagement bzw. zur verantwortlichen Person?

- Die Integration der Nachhaltigkeit in der Ablauforganisation kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, da es von den Grundstrukturen der Organisation abhängt, inwiefern Prozesse und Daten bereits zur Verfügung stehen. Um die Akzeptanz von neuen Regeln und Prozessen in der Organisation zu gewährleisten, sollten wie in jedem Veränderungsprozess wesentlich betroffene Personengruppen bei der Erstellung frühzeitig mit einbezogen werden.

ARBEITSHILFEN

Nachhaltigkeitspolicy des Deutschen Roten Kreuzes
Nachhaltigkeitsmanagement im DRK
www.drk.de/fileadmin/user_upload/06_Das_DRK/063_Ziele_Aufgaben_Selbstverstaendnis/Nachhaltigkeit/DRK-Policy_Nachhaltigkeitsmanagement.pdf

Arbeitshilfe des CSR-Kompetenzzentrums
Von der Strategie zum Bericht
www.csr-caritas.de/csr-in-der-caritas/csr-in-der-caritas

Transparenzstandards Caritas und Diakonie
www.diakonie.de/transparenzstandards

Grundorientierung Nachhaltigkeit im Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart.
Auftrag, Verantwortung und Potential der Caritas für die sozial-ökologische Transformation
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/cms/contents/caritas-rottenburg-s/medien/dokumente/was-uns-wichtig-ist/nachhaltigkeit/grundorientierung-na/2022-08-23_unsere_grundorientierung_nh.pdf

Berichtsaspekt zum Kriterium 6

ASPEKT 6-1
Berichten Sie, wie die Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsalltag verankert ist (interne Regeln, Prozesse, Standards).

// Kriterium 7
Kontrolle

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

Warum ist das wichtig?

Damit strategische Organisationsziele im Nachhaltigkeitsbereich erreicht werden können wie z. B. Klimaneutralität, muss der Fortschritt regelmäßig erfasst werden. Ergriffene Maßnahmen müssen bei Bedarf gezielt angepasst bzw. neudefiniert werden können. Das erfordert nicht nur besonders klar formulierte Ziele (» s. Kriterium 3), sondern auch die Messung anhand von geeigneten Leistungsindikatoren. Dabei können und sollten Sie vor allem das Erreichen von Zwischenzielen für die interne und gegebenenfalls auch für die externe Kommunikation von Fortschritten im Nachhaltigkeitsbereich nutzen.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff **Leistungsindikatoren** bezieht sich hier auf Messgrößen, die die Nachhaltigkeitsleistung einer Organisation in qualitativer oder quantitativer Form zum Ausdruck bringen. Die Indikatoren können sowohl im internen Controlling und Management als auch bei der externen Kommunikation verwendet werden. Beispiele für Leistungsindikatoren sind: Energieverbrauch je Mitarbeitenden oder der Anteil von Frauen im oberen Management.

Zuverlässigkeit bedeutet, dass bei einer Wiederholung der Messung unter gleichen Rahmenbedingungen das gleiche Messergebnis erzielt werden würde und das Ergebnis somit kein Zufallsprodukt war. Das beinhaltet in der Umsetzung beispielsweise, dass die Daten an allen Standorten mit derselben Methodik erhoben werden, damit sie konsistent sind und zusammengefasst werden können. Intern genutzte Indikatoren sollten über die Zeit möglichst vergleichbar sein, damit Veränderungen sichtbar werden. Das heißt z. B. für die Erfassung der Anzahl der Mitarbeitenden, dass nicht in einem Jahr die befristet Angestellten eingerechnet werden und im nächsten Jahr nicht. Extern kommunizierte Indikatoren sollten, wenn möglich, anerkannten Standards entsprechen, damit Sie Ihre Organisation mit anderen vergleichen können.

Mit **Konsistenz** ist in diesem Zusammenhang gemeint, dass die von Ihnen gewählten Messgrößen auch tatsächlich geeignet sind, um festzustellen, ob Sie Ihr Ziel erreicht haben. Wenn Sie z. B. ein Reduktionsziel für den gesamten Energieverbrauch der Organisation setzen, aber nur den Stromverbrauch messen können, fehlen gegebenenfalls der Verbrauch von Gas für Heizung und Warmwasser. Somit ist der Indikator nicht konsistent. Außerdem muss Ihre Bemessungsgrundlage über den betrachteten Zeitraum hinweg gleich bleiben, damit Ihre Ergebnisse auch aussagekräftig sind.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium geht es insbesondere um die Verwendung regelmäßig erhobener qualitativer und quantitativer Daten für die interne und externe Darstellung Ihrer Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Dabei werden in gemeinnützigen Organisationen in manchen Bereichen oftmals qualitative Aspekte im Vordergrund stehen (Ausnahme: Umweltmanagement).

Berichten Sie hier, wie Sie über Ihre Prozesse sicherstellen, dass Fortschritte gemessen, evaluiert und berichtet werden können. Beachten Sie dabei, dass der Zusammenhang zwischen den Zielen und den erfassten Informationen deutlich wird.

Als Leistungsindikatoren können Sie z. B. GRI-Indikatoren nutzen. Je nach Ebene in der Organisation werden diese aber vielleicht unterschiedlich zusammengefasst oder mit anderen Kennzahlen kombiniert. Sie haben hier die Möglichkeit, über die im DNK genutzten Leistungsindikatoren hinaus relevante Kennzahlen und Informationen zur Kontrolle Ihres Fortschritts im Nachhaltigkeitsbereich freiwillig zu ergänzen. Berichten Sie daher die wesentlichen Leistungsindikatoren, Kennzahlen oder ähnliches, die Sie nutzen, um den Erfolg von Maßnahmen, Projekten oder der Gesamtstrategie sichtbar zu machen.

Lifehacks

Es bietet sich an, im bestehenden Controlling Kennzahlen bzw. Leistungsindikatoren zu verankern und zur Kontrolle zu sammeln. Dieser sogenannte Controlling-Bericht dient dem Nachhaltigkeitsmanagement zur weiteren Strategieentwicklung und Überwachung der Kennzahlen (zusätzlich zum Finanz- und Personalcontrolling).

1. **Verantwortlichkeit bestimmen:** Bestimmen Sie eine verantwortliche Ansprechperson im Controlling
2. **Arbeitsinhalte klären:** Welche Kriterien/Kennzahlen müssen erhoben werden?
3. **Effiziente Kommunikation** muss zwischen den Verantwortlichen hergestellt werden.
4. **Zeitlichen Arbeitsablauf klären:** In welchem Turnus müssen Maßnahmen und Ziele evaluiert werden und die Ergebnisse an das Nachhaltigkeitsmanagement bzw. verantwortliche Person berichtet werden?
5. **Räumlicher Arbeitsablauf:** Wie und in welcher Form kommen die Daten und Informationen von welcher Quelle zum Nachhaltigkeitsmanagement bzw. zur verantwortlichen Person?

Berichtsaspekte zum Kriterium 7

ASPEKT 7-1
Berichten Sie, welche Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen erhoben werden.

ASPEKT 7-2
Berichten Sie, wie Sie die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleisten.

Leistungsindikator zu den Kriterien 5 bis 7

GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

ARBEITSHILFEN

Auszug aus der DNK-Erklärung vom Malteser HIlfsdienst

„Zur Kontrolle der ökologischen Nachhaltigkeitsziele und zur Steuerung des Prozesses der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks wurde als Instrument die Malteser Klimabilanz entsprechend GHG Protocol eingeführt. Sie umfasst sowohl direkte wie auch indirekte Emissionen und wurde 2020 erstmalig für vier Beispielstandorte des Malteser Hilfsdienstes (MHD) und das Jahr 2019 erfasst.“

Und weiter: „Die sozialen Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden unter anderem durch das Audit berufundfamilie erfasst. So ist beispielsweise die Malteser Zentrale seit 2015 durch das Audit zertifiziert und hat seitdem mehr als 100 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet.“

Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht:

Nachhaltigkeitsbericht Malteser Hilfsdienst 2020:
www.malteser.de/fileadmin/Files_sites/malteser_de_Relaunch/nachhaltig/Bericht/Malteser-Nachhaltigkeitsbericht_2020.pdf

// Kriterium 8
Anreizsysteme

Die Organisation legt offen, wie sie Mitarbeitende für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen motiviert. Es wird dargelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand / Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat) ist.

Warum ist das wichtig?

Die Einbettung von Nachhaltigkeitsaspekten in Anreizsysteme kann die Motivation von Führungskräften und Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit fördern.

Insbesondere können Anreize genutzt werden, um Nachhaltigkeitsziele konsequent zu verfolgen und nicht aus dem Blick zu verlieren.

Was bedeuten die Begriffe?

Anreize können finanzieller Natur sein wie etwa durch Boni für Führungskräfte und Prämien für Mitarbeitende, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind. In gemeinnützigen Organisationen spielen **monetäre Anreizsysteme** eine untergeordnete Rolle. Durch tarifliche Regelungen wie z. B. die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) und der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) besteht ein relativ stabiles Konstrukt an Vergütungen und Leistungen mit nur wenigen variablen Vergütungsmöglichkeiten. Die Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Gestaltung bestehender **nicht-monetärer Anreize** wie interne Auszeichnungen, Entwicklungsgespräche oder Zielvereinbarungen sowie das Schaffen neuer Anreize wie Freistellungen für ehrenamtliche Arbeit, Ideenmanagement, Weiterbildungsmaßnahmen etc. können den Umgang mit Nachhaltigkeit im Unternehmen deutlich verbessern.

Was ist zu beachten?

Berichten Sie hier, wie und an welcher Stelle Sie Anreize setzen, um Nachhaltigkeitsaspekte in strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen.

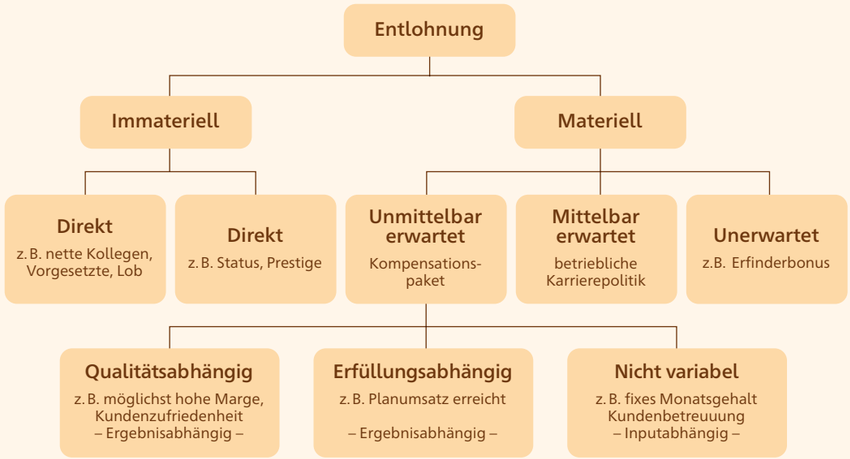
Beachten Sie, dass die Anreizsysteme einen direkten Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen Ihrer Organisation haben.

Lifehacks

Motivation der Mitarbeitenden durch spielerische Anreize (Gamification)

1. Gehen Sie auf der Suche nach alternativen Anreizsystemen über gewohnte Formate hinaus. Das könnten Nachhaltigkeits-Challenges, Wettbewerbe oder Verlosungen sein.
2. Klären Sie, wer für die Durchführung, das Monitoring und die Evaluation zuständig ist und wie mit Ergebnissen weiter verfahren wird.
3. Kooperationspartner können dabei helfen, spannende Formate zu entwickeln und die Motivation zur Teilnahme zu erhöhen.
4. Kommunikation ist wesentlich. Durch gute interne und externe Kommunikation schaffen Sie Aufmerksamkeit für die Themen und motivieren die Beteiligten für gute Ergebnisse.
5. Stellen Sie Transparenz über den gesamten Prozess her. Kommunizieren Sie umfangreich zu allen Phasen des Projektes. Kommunizieren Sie vor allem über Verlauf, Erfolge und Weiterentwicklung.

Übersicht der Anreizsysteme



Quelle: Das Wirtschaftslexikon, www.daswirtschaftslexikon.com/d/anreizsysteme/anreizsysteme.htm (Stand: 12.07.2022).

Berichtsaspekte zum Kriterium 8

ASPEKT 8-1
Berichten Sie, ob es ein Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte gibt, in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind, und wenn nicht, ob ein solches geplant ist.

ASPEKT 8-2
Erläutern Sie, wie und durch welche Gremien die Erreichung der mit den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung vereinbarten Ziele kontrolliert wird.

ASPEKT 8-3
Berichten Sie, ob und wenn ja welche Nachhaltigkeitsziele bereits Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand / Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat / Beirat) sind.

Leistungsindikatoren zum Kriterium 8

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

WF8-1: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Nach welchem Tarifwerk erfolgt die Vergütungspolitik (mit Link zum entsprechenden Regelwerk)
b. Ausnahmen
c. Vergütung der Kontrollorgane

// Kriterium 9
Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Organisation legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Sie legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und die Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Warum ist das wichtig?

Wie Ihre Organisation von Anspruchsgruppen gesehen und eingeschätzt wird, kann einen großen Einfluss auf Ihre Wirksamkeit haben. Stakeholder können mit ihrer jeweiligen Expertise die Organisation dabei unterstützen, Ziele und Problemlösungen zu Nachhaltigkeitsthemen zu entwickeln. Zudem helfen sie Ihnen, Ihre Außenwirkung zu verstehen, rechtzeitig auf politische und gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren und sich entsprechend am Markt zu positionieren. Damit einher geht aber auch ein wertschätzender Umgang mit Stakeholdern, um solche lösungsorientierten Beziehungen zu pflegen.

Wird dem Stakeholdermanagement hingegen wenig Aufmerksamkeit geschenkt, können sie die Organisation auch in ihrer Tätigkeit und Weiterentwicklung behindern: Z. B. können Auftraggebende die Entwicklung von nachhaltigerer Leistungserbringung bremsen statt unterstützen, Mitarbeitende Dienst nach Vorschrift leisten, statt engagiert mitzuarbeiten und Konkurrenzsituationen statt Kooperationen mit lösungsorientierten Dialogen vorherrschen.

Generell lässt sich sagen: Je besser das Stakeholdermanagement, desto größer die Anschlussfähigkeit, Glaubwürdigkeit und Partnerschaftsfähigkeit der Organisation.

Was bedeuten die Begriffe?

Anspruchsgruppen oder Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen aus dem Umfeld Ihrer Organisation, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aber von der Geschäftstätigkeit beeinflusst werden, z. B. Mitarbeitende, Kund*innen und Klient*innen sowie deren Angehörige, Leistungsträger, Ehrenamtliche, Geschäftspartner, zuliefernde Betriebe, aber auch Kommunen, Parteien, Verbände, staatliche Organe und Nichtregierungsorganisationen (» s. Kriterium 2). Dabei unterscheidet man zwischen internen, also im Inneren der Organisation agierenden Personengruppen (z. B. Mitarbeitende, Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder) und externen, also außerhalb der Organisation agierenden Stakeholder (z. B. Anrainer, Verbände, Medien, Wettbewerber).

Was ist zu beachten?

Der Fokus liegt hier auf dem Dialog und der Zusammenarbeit. Natürlich ist es wichtig, dass Sie Ihre Stakeholder über Ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung informieren. Darüber hinaus erfragt dieses Kriterium aber auch, wie Sie regelmäßige Dialoge gestalten und nutzen, um die Sichtweisen und konstruktive Kritik Ihrer Anspruchsgruppen in Ihre Organisationsprozesse einfließen zu lassen. Beispiele für die Beteiligung von Anspruchsgruppen sind interne Newsletter, Gesprächsrunden mit Mitarbeitenden (» s. Kriterium 14), Befragungen von Klient*innen, regelmäßige Zusammenarbeit mit Medienvertreter*innen oder auch jährliche Stakeholder-Tage. Berichten Sie auch, wer intern an Dialogformaten teilnimmt und wie Sie die Erkenntnisse in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen lassen.

Lifehacks

Das Stakeholder-Management lässt sich in den folgenden drei Schritten aufteilen:

Stakeholder-Analyse: Überlegen Sie sich, wer alles zu Ihren Anspruchsgruppen gehört. Priorisieren Sie, wer davon am meisten Interesse an und Einfluss auf Ihre Organisation hat. Für das Brainstorming können Sie die nebenstehende Abbildung nutzen (s. Arbeitshilfen).

Stakeholder-Dialog: Im Anschluss können Sie mit den wichtigsten Anspruchsgruppen in den Dialog bezüglich der Nachhaltigkeitserwartungen an Sie und Ihre Nachhaltigkeitsstrategie treten. Das können Befragungen, Projekte, Workshops, Netzwerktreffen, Tagungen etc. sein.

Ergebnisverarbeitung: Die Ergebnisse daraus sind eine hilfreiche Ergänzung, um Nachhaltigkeitsziele aus einer weiteren Perspektive heraus bewerten und priorisieren zu können.

Die Anspruchsgruppen kirchlicher Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege in einer beispielhaften Übersicht:

Quelle: Arbeitshilfe des CSR-Kompetenzzentrums: Von der Strategie zum Bericht

Berichtsaspekte zum Kriterium 9

ASPEKT 9-1
Berichten Sie, ob und wenn ja mit welcher Methode die für die Organisation wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert wurden.

ASPEKT 9-2
Beschreiben Sie, wer diese Anspruchsgruppen sind.

ASPEKT 9-3
Beschreiben Sie, wie Sie den Dialog mit Stakeholdern gestalten und wie die Ergebnisse daraus in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen.

Leistungsindikator zum Kriterium 9

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

// Kriterium 10

Innovations- und Produktmanagement

Die Organisation legt offen, wie sie 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.

Warum ist das wichtig?

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege müssen sich auf dem Markt sozialer Dienstleistungen behaupten. Dieser Markt ist von besonderen Merkmalen geprägt. So bestimmen enge finanzielle Rahmenbedingungen und gleichzeitig Wettbewerbsdynamiken das Marktgeschehen. Dies erhöht die Anforderungen an die Innovationsfähigkeit der Organisationen. Nachhaltigkeitsaspekte geben hier zentrale Impulse für die eigene Weiterentwicklung und damit für die Zukunftsfähigkeit.

Zu den großen Treibern der Branche zählen: der Klimawandel, die zunehmend knapperen und damit teureren natürlichen Ressourcen, die älter werdende Gesellschaft sowie der zunehmende Fachkräftemangel im sozialen Bereich. Diese erfordern neue sozial-ökologische Lösungen sowie langfristig tragfähige Dienstleistungs- und Versorgungskonzepte.

Dabei kann es sich um technische Innovationen handeln (z. B. gesteuerte effiziente und somit CO_2- und kostensparsame Routenplanung für mobile Dienste), um die Verknüpfung von sozialen Projekten mit ökologischen Aspekten (z. B. Upcycling-Werkstätten) oder um Kooperationen über die Freie Wohlfahrt hinaus. In der Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Digitalisierungsstrategie liegt für viele Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege ebenfalls großes Innovationspotenzial.

Was bedeuten die Begriffe?

Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen können darauf abzielen, einerseits die negativen Auswirkungen Ihrer Organisation zu verringern z. B. durch den Einsatz umweltfreundlicherer Mobilität. Andererseits können sie helfen, die positiven Auswirkungen von Ihren Geschäftspartner*innen zu erhöhen z. B. durch Kooperationsprojekte mit gesellschaftlicher Wirkung. Beides gilt auch für Dienstleistungen: Einerseits kann die Dienstleistung auf eine Art und Weise erstellt werden, die direkt zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt. So könnte eine Umstellung der internen Arbeitsorganisation mehr Flexibilität für Mitarbeitende schaffen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Andererseits kann eine Dienstleistung die Klient*innen auf ihrem eigenen Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen z. B. durch eine nachhaltigkeitsorientierte Beratungsleistung.

Was ist zu beachten?

Beschreiben Sie hier, wer in Ihrer Organisation für Innovationen zuständig ist. Gibt es eine eigene Abteilung? Ist die Entwicklung von Innovationen Teil der Arbeitsprozesse? Dazu gehören Prozesse zur Organisationsentwicklung oder einfache Verfahren des betrieblichen Vorschlagswesens bis hin zur Beteiligung an Forschungsvorhaben oder Förderprojekten wie z. B. der Stromsparcheck. Das ist ein Projekt, in dem langzeitarbeitslose Menschen ausgebildet werden, um Menschen mit geringem Haushaltseinkommen zu Energiesparmaßnahmen zu beraten und kostenfrei mit Sachmitteln zu unterstützen. Sozialer Aspekt: Langzeitarbeitslose werden in Arbeit gebracht, die Kund*innen sparen Geld und haben so ein höheres Haushaltsbudget. Ökologischer Aspekt: Die Kund*innen werden in Umweltschutzthemen sensibilisiert und befähigt, Energie und Kosten einzusparen. Es werden absolut CO_2-Emissionen eingespart.

Zusätzlich unterstützend wirkt eine geeignete Organisationskultur, die Freiräume für Innovationen und eine konstruktive Fehlerkultur bietet. Berichten Sie weiterhin über die Einbettung von ökologischen Aspekten in bestehende Innovationsprozesse wie z. B. klare Nachhaltigkeitskriterien für die Neuentwicklung von Dienstleistungen.

Lifehacks

Mit Blick auf begrenzte natürliche Ressourcen und Klimawandel sind Innovationen vor allem dann zukunftssichernd, wenn ökologische Aspekte strategisch mitbedacht werden. Die entscheidende Frage zur Beurteilung der Qualität einer sozial-ökologischen Innovation ist die Frage nach ihrer Wirkung im Hinblick auf die bessere Bewältigung einer sozialen Herausforderung sowohl im Interesse der Betroffenen als auch im Interesse der Umwelt. Auch die Erfüllung weiterer Organisationsziele wie z. B. die Steigerung der Attraktivität eines Trägers als Arbeitgeber oder eine stärkere Identifizierung der Mitarbeitenden mit den Organisationszielen ist damit verbunden. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse, sich ändernde Rahmenbedingungen wie technischer oder medizinischer Fortschritt ebenso wie sich verschärfende Notlagen und zunehmende soziale Ungleichheit sind ein weiterer Treiber für sozial-ökologische Innovationen – unabhängig von ihrer unmittelbaren Wirkung auf das Marktgeschehen.

Der Nutzen und die Kosten einer innovativen Maßnahme lassen sich aus der Perspektive der Wohlfahrt nicht allein an der betriebswirtschaftlichen Rechnungslegung und dem Leistungsdokumentationssystem der betreffenden Einrichtung ablesen, zusätzliche volkswirtschaftliche Gesamtbetrachtungen spielen ebenfalls eine Rolle.

Berichtsaspekte zum Kriterium 10

ASPEKT 10-1
Berichten Sie, welche Auswirkungen die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sowohl in der Erstellung als auch in der Nutzung und Verwertung auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit haben. Erläutern Sie auch, wie diese Auswirkungen ermittelt werden.

ASPEKT 10-2
Beschreiben Sie, wie in Ihrer Organisation die Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse gefördert wird.

ASPEKT 10-3
Beschreiben Sie die Wirkung, die Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette und innerhalb des Produktlebenszyklus im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung haben können. Und zeigen Sie auf, wie Sie Geschäftspartner und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette in Innovationsprozesse einbinden.

ARBEITSHILFEN

Innovationslabor der DRK-Wohlfahrt
drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/soziale-innovation-digitalisierung/innovationslabor/

AWO-Innovationslabor
www.youtube.com/watch?v=XdiM5pjUAwA

Gewächshaus M,
eine Initiative vom Malteser Verbund für soziale Innovationen
www.gewaechshausm.de

Studie zum Thema Soziale Innovationen in der Wohlfahrtspflege – Strukturen, Prozesse und Zukunftsperspektiven
www.researchgate.net/profile/Lukas-Nock/publication/341188697_Soziale_Innovation_in_den_Spitzenverbanden_der_Freien_Wohlfahrtspflege_-_Strukturen_Prozesse_und_Zukunftsperspektiven/links/5eb2c91892851cbf7fa9b4b3/Soziale-Innovation-in-den-Spitzenverbaenden-der-Freien-Wohlfahrtspflege-Strukturen-Prozesse-und-Zukunftsperspektiven.pdf?origin=publication_detail

Leistungsindikatoren zum Kriterium 10

G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

WF10-1: Beschreibung sozial-ökologischer Innovationen wie Projekte, Prozesse, Kooperationen u. a. mit Angabe von Kurzbeschreibung, Ziel und Wirkung (s. Beispiel oben).

Umwelt

Die Fragen in diesem Abschnitt konzentrieren sich auf die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit:

Haben Sie in Ihrer Organisation einen guten Überblick darüber, welche natürlichen Ressourcen Sie in welchem Umfang beanspruchen? Haben Sie sich Ziele zur Reduzierung dieser Verbräuche gesetzt und wie möchten Sie diese erreichen? Können Sie Ihre Treibhausgase bilanzieren und haben Sie Ziele zu deren Verminderung formuliert? Mit den folgenden drei Kriterien behandeln Sie die wesentlichen Themen im betrieblichen Umweltschutz.

Falls Sie eine **DNK-Erklärung zur Erfüllung der Berichtspflicht** nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nutzen wollen, beschreiben Sie unter Beachtung des Wesentlichkeitsprinzips das von Ihnen zu den folgenden DNK-Kriterien 11–13 (Umwelt) verfolgte Konzept, Ergebnisse des Konzepts, wesentliche Risiken und den Umgang mit diesen sowie wesentliche Leistungsindikatoren. Nehmen Sie, soweit erforderlich, Bezug auf wesentliche nicht-finanzielle Risiken und Kennzahlen Ihrer Finanzberichte. In diesem Zusammenhang sollten Sie auf die in den nachfolgenden drei DNK-Kriterien genannten Berichtspunkte eingehen. Zur Erfüllung der Berichtspflicht nach der EU-Taxonomie müssen Sie aktuell die zusätzlichen Angaben unter Kriterium 13 offenlegen.

Da beide Regulierungen für die Freie Wohlfahrt zunächst wenig relevant sind, haben wir auf die Ausführung der entsprechenden Angaben in diesem Leitfaden verzichtet. Diese finden Sie in der DNK-Checkliste.

Mehr Informationen über die Integration der EU-Taxonomie im DNK:
Deutscher Nachhaltigkeitskodex – EU-Taxonomie
(www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de)

// Kriterium 11

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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

Warum ist das wichtig?

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege bieten in der Regel personalintensive Dienstleistungen an. Allerdings handelt es sich dabei um einen Wirtschaftszweig, dessen Ressourcenverbrauch keinesfalls als gering eingeschätzt werden kann. Besonders bei den stationären Einrichtungen und beim Immobilienmanagement muss die Freie Wohlfahrtspflege die immer knapper werdenden natürlichen Ressourcen so effizient und effektiv wie möglich nutzen.

Um ihre Mission zu erfüllen, müssen Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege anstreben, ihre Umweltauswirkungen so minimal wie möglich zu halten und die hauptamtlichen und auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden für das Thema Ressourcenverbrauch zu sensibilisieren. Notwendig sind daher eine Erfassung sowie eine Bewertung des direkten und indirekten Ressourcenverbrauchs.

Direkte Umweltaspekte des Ressourcenverbrauchs ergeben sich als unmittelbare Folge der eigenen Tätigkeit (z. B. durch Heizen der Räume oder Kraftstoffverbrauch), die von den Organisationen direkt kontrolliert und gesteuert werden. Indirekte Aspekte des Ressourcenverbrauchs entstehen mittelbar durch die Tätigkeiten oder das Verhalten der Klient*innen in den Einrichtungen (z. B. beim Verzehr oder Einkauf von Produkten). Beachten Sie bitte dabei, dass Einsparungen von natürlichen Ressourcen in Konflikt mit der Qualität der sozialen Dienstleistung stehen können.

Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege müssen die Nutzung der Materialien (z. B. Pflegehilfsmittel), Flächen (z. B. beim Neubau von Immobilien) und Energie sowie den Verbrauch von Wasser, Boden und Luft sowie die Verschmutzung durch Emissionen oder Abfall überprüfen. Sie können durch gezielte Maßnahmen (z. B. Dachbegrünung) die Biodiversität unterstützen. Zudem sind indirekte Umweltaspekte beim Einkauf und bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden zu berücksichtigen.

Was bedeuten die Begriffe?

Bei der Erbringung von sozialen Dienstleistungen werden verschiedene Ressourcen genutzt. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Abfall, Energie, Fläche sowie Biodiversität.

Relevante ökologische Auswirkungen der **Ressourcennutzung** ergeben sich vorwiegend aus dem Ausmaß an Grundstücken, Gebäuden, Beschaffung und Mobilität, die für sozialwirtschaftliche Zwecke vorgehalten bzw. zum Einsatz gebracht werden:

- **Energetische Versorgung durch Strom und Heizung:** in den ambulanten und stationären Angeboten, in den Betriebsstätten und in den Bürogebäuden.
- **Wasser:** Wasserentnahme und Abwasser
- **Boden:** versiegelte Flächen bei Gebäuden, Asphalt
- **Abfall:** z. B. Lebensmittel, Papier, Abfall von Medizin- und Pflegeprodukten
- **Kraftstoff:** hohe Mobilität und Fahrten mit Autos bedingt durch personalintensive Dienstleistungen; zusätzlich für Dienstreisen der Mitarbeitenden
- **Material:** z. B. Büromaterial, IT, medizinische Pflegeprodukte, Möbel und Geräte
- **Chemikalien:** z. B. Reinigungsmittel
- **Verpflegung**

Was ist zu beachten?

Unter diesem Kriterium beschreiben Sie, welche natürliche Ressourcen Ihre Organisation einsetzt, um soziale Dienstleistungen zu erstellen und anzubieten. Der Ressourcenverbrauch hängt von den Strukturen (z. B. alter Immobilienbestand), Größe (z. B. Komplexträger oder kleine Einrichtung), Abläufen und Handlungsweisen (z. B. Einkauf) in der jeweiligen Organisation ab.

Durch die Virtualisierung von Servern in Büros und die Optimierung der Klimatisierung in den Gebäuden können wichtige Potenziale für Energie- und Ressourcen-Effizienz ausgeschöpft werden. Falls Ihre Organisation sich noch nicht mit den ökologischen Auswirkungen der Nutzung natürlicher Ressourcen beschäftigt, sollten Sie zunächst die Bausteine identifizieren, die direkt beeinflussbar und besonders ressourcenintensiv sind (» s. Arbeitshilfen).

Berichtsaspekte zum Kriterium 11

ASPEKT 11-1
Beschreiben Sie, welche Stufen Ihre Produkte bzw. Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette durchlaufen (z. B. vom Materialeinkauf über externe Service- oder Dienstleistungen bis hin zur nachhaltigen Entsorgung und zum Recycling).

ASPEKT 11-2
Berichten Sie, welche Nachhaltigkeitsaspekte für die dargestellten Wertschöpfungsstufen von Bedeutung sind. Erläutern Sie auch, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Lifehacks

- Nutzen Sie die unten beigefügte Checkliste, um eine erste Bestandsaufnahme der verwendeten natürlichen Ressourcen Ihrer Organisation zu erstellen.
- Sollten Sie bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS haben, nutzen Sie dieses als Inspiration.
- Nachhaltigkeit ist ein interdisziplinäres Thema: Tauschen Sie sich mit Kolleg*innen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen (z. B. Personal, Immobilien) aus und führen Sie gegebenenfalls Befragungen durch.

Checkliste Ressourcen

Folgende Fragen können Ihnen den Zugang zu Ihrem direkten und indirekten Verbrauch von natürlichen Ressourcen erleichtern:

Wärme
✔ Wie viel Energie verbrauchen Sie zur Erzeugung von Wärme oder Kälte?

Strom
✔ Wie hoch ist Ihr Stromverbrauch?

Wasserverbrauch
✔ Wie viel Frischwasser verbrauchen Sie?

Flächenverbrauch
✔ Wie viel Fläche nehmen Sie in Anspruch?

Biodiversität
✔ In welchem Umfang sind Flächen naturnah gestaltet (z. B. Dachbegrünung)?

Kraftstoffverbrauch
✔ Wie viel Kraftstoff verbraucht Ihr Fuhrpark?

Nutzung von Materialien
✔ Welche Materialien nutzen Sie in großem Ausmaß?

Abfall
✔ Welche Arten von Abfall fallen in welcher Menge an?
✔ Wie werden diese entsorgt?

Recycling
✔ Wie hoch ist der Anteil an Recyclingprodukten bei den Produkten, die Sie nutzen?

Beschaffung
✔ Welche Umweltaspekte werden im Einkauf und bei der Auswahl von Dienstleistenden berücksichtigt?

Verpflegung
✔ Welche Verpflegungskonzepte kommen zum Tragen (z. B. Fokus auf Regionalität und Saisonalität oder vegetarische Küche)?

// Kriterium 12
Ressourcenmanagement

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

Warum ist das wichtig?

Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege sind durch Förderrichtlinien und Entgeltsysteme oft gezwungen, die auf kurze Sicht kostengünstigste Lösung zu wählen. Das ist auch der Fall, wenn diese langfristig betrachtet nicht wirtschaftlich ist (z. B. Baumaterialien, Heizungsanlagen) oder nicht den eigenen ethischen Maßstäben entsprechen (z. B. Tierwohl beim Fleischeinkauf). Gerade darum ist es wichtig, Einsparmöglichkeiten bei der Ressourcennutzung konsequent zu suchen und umzusetzen.

Gleichzeitig können interne Steuerungsmöglichkeiten wie Umwelt- und Energiemanagement (zum Teil gefördert durch Personalkostenzuschüsse), Schulungen (Ernährungsberatung, Energie sparen, Abfalltrennung und -vermeidung, Fuhrparkmanagement, Abfallmanagement etc.) zu erheblichen Verbesserungen führen.

Aufbauend auf der Nachhaltigkeitsstrategie sollten im Zuge eines durchgängigen Nachhaltigkeitsmanagements die entsprechenden Ziele, Verantwortlichen und Termine genannt werden und die Steuerungsinstrumente wie Budgetierung und Controlling eingesetzt werden (» s. Aspekt 12-1).

Was bedeuten die Begriffe?

In allen Bereichen der sozialen Dienstleistung werden **Ressourcen** eingesetzt (Input), die zur Leistungserbringung (Output) und damit zur Erreichung der angestrebten Wirkung bzw. des Ergebnisses für die Klient*innen (Outcome) oder die Gesellschaft (Impact) notwendig sind (» s. Wirkungslogik in Arbeitshilfen).

Die eingesetzten Materialien können in die Prozesse einfließen (z. B. Kraftstoffe), für Leistungserbringung genutzt werden (z. B. Boden) oder als Ökosystemdienstleistungen notwendig sein (z. B. Quellwasser).

Für das Ziel der Erhöhung der Ressourcen-Effizienz gibt es drei wesentliche Strategien, deren Wirksamkeit am höchsten ist, wenn sie gemeinsam angewendet werden:

- **Konsistenzstrategie:**
  Nutzung rezyklierter, erneuerbarer oder nichttoxischer Alternativen
- **Effizienzstrategie:**
  Ersatz ineffizienter Technik (z. B. Ölheizung) durch effizientere Technik (z. B. Blockheizkraftwerk, Kraft-Wärme-Kopplung oder Wärmepumpen)
- **Suffizienzstrategie:**
  Verringerung bzw. Vermeidung des Ressourceneinsatzes

Was ist zu beachten?

Während in den Leistungsindikatoren zu diesem Kriterium die Menge der eingesetzten Ressourcen abgefragt wird, soll in den Aspekten das dazugehörige Managementkonzept im Vordergrund stehen. Ein Managementkonzept – vereinfacht dargestellt - muss die größtmögliche Schnittmenge der drei nachfolgend abgebildeten Dimensionen erreichen, um wirksam zu sein. Beispiel: das Ziel der Heizenergieersparnis kann schwerlich erreicht werden, wenn die Ausstattung mit Messgeräten nicht vorhanden ist.

In den Berichtsaspekten kann das Konzept für das Nachhaltigkeitsmanagement und mögliche Hindernisse durch den Ausfall oder die Überbetonung einzelner Elemente der dargestellten Managementaspekte beschrieben werden (» s. Aspekte 12-2 und 12-3).

Berichtsaspekte zum Kriterium 12

ASPEKT 12-1
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Ressourcen-Effizienz und die ökologischen Aspekte Ihrer Unternehmenstätigkeit.

ASPEKT 12-2
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.

ASPEKT 12-3
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

ASPEKT 12-4
Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben.

Lifehacks

- Nutzen Sie vorhandene Daten aus Quellen wie Energie-Audits, Strategie, Ziele und Maßnahmen aus EMAS, aus dem Bericht zur ISO-14001-Zertifizierung, aus Einkauf oder Buchhaltung (Abfallkosten etc.). Sollten Sie bereits EMAS anwenden und danach berichten, sind die meisten von Ihnen erhobenen Daten und Informationen hier anwendbar (» s. Anhang).

- Für Organisationen mit mehreren Standorten und unterschiedlichen Geschäftsfeldern kann es sinnvoll sein, nach Geschäftsfeldern und Standorten untergliedert oder differenziert zu berichten. Gegebenenfalls kann auch mit einem Bereich begonnen werden und die anderen Bereiche werden sukzessive ergänzt.

- In manchen Bereichen kann es sinnvoll sein, über indirekte Steuerungsmöglichkeiten zu berichten z. B. durch Bildungsmaßnahmen für Klient*innen und Mitarbeitende zu den drei genannten Strategien Konsistenz, Suffizienz, Effizienz (» s. dazu auch Aspekt 12-2).

- Im Sinne einer ganzheitlichen, proaktiven Herangehensweise sollten Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege auch externe Handlungsmöglichkeiten ergreifen. Durch politische Einflussnahme (» s. Kriterium 19) ist insbesondere anzustreben, …
  - … dass Förderrichtlinien so ausgestaltet werden, dass langfristig wirtschaftliche Lösungen bei Investitionen durch ihren höheren Einstandspreis nicht ausgeschlossen werden.
  - … dass bei der Kalkulation von Investitionskosten die jährlichen Ersparnisse durch effizientere Bauweisen nicht zur Absenkung der Entgeltsätze führen.
  - … dass Einspeisung von Strom durch Blockheizkraftwerke oder Photovoltaik-Anlagen nicht zu Problemen bei der Anerkennung der Gemeinnützigkeit führen (» s. dazu auch Aspekte 12-2 und 12-3).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

GRI SRS-306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

ARBEITSHILFEN

Im Zusammenhang der Ressourcen-Effizienz ist für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege die **Wirkungslogik** exemplarisch und ohne Anspruch auf Vollständigkeit in folgender Tabelle dargestellt:

Bereich	Input, Ressourcen	Output, Leistungen	Outcome, Wirkung für Zielgruppe	Impact, Wirkung für Gesellschaft
Assistenz, Beratung, Bildung	Personal, Kraftstoff für PKW	Fachleistungsstunden, Regionale Präsenz	soziale und berufliche Teilhabe, Lebensperspektiven	inklusive Gesellschaft
Pflege	Personal, Pflegeprodukte, Textilien (z. B. Dienstbekleidung, Flachwäsche), Inkontinzenzartikel	Pflegeleistungen	Gesundheit, Selbständigkeit, Lebensqualität	solidarische Gesellschaft
Vermietung	Grundstücke, Baustoffe, Dämmmaterialien, Heizenergie, Strom, Wasser	Nutzbare Wohnangebote, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, Sozialräume, Aufenthalts- und Arbeitsflächen	Aufenthalts-, Arbeits- und Lebensqualität	inklusive Gesellschaft: Wohnungsmarkt ist offen für Menschen mit besonderen Bedarfen
Verpflegung	Lebensmittel	zubereitete Mahlzeiten	gesunde Ernährung	gesündere und klimafreundliche Gesellschaft
Leitung, Verwaltung	Personal, Papier, IT-Ausstattung	Dokumentation, Rechnungen, Belege	Refinanzierung	Verlässlichkeit und Wirtschaftlichkeit der sozialen Versorgung

Weitere Informationen zum Thema Umweltmanagement:

EMAS (Stand 12.07.2022):
www.emas.de

Studie zur Schnittstelle zwischen DNK und EMAS (Stand 12.07.2022):
www.emas.de/fileadmin/user_upload/4-pub/Studie_EMAS_DNK.pdf

ISO 14001 (Stand 12.07.2022):
www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt/umwelt-energiemanagement/iso-14001-umweltmanagementsystemnorm#inhalte-der-iso-14001

// Kriterium 13
Klimarelevante Emissionen

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

Warum ist das wichtig?

Der Klimawandel ist eine der größten derzeitigen Herausforderungen für unsere Gesellschaft. Es gibt ambitionierte internationale und nationale Ziele, die globale Erwärmung auf maximal 1,5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, die eigenen Emissionen bis 2030 um 65 Prozent zu reduzieren und bis 2045 klimaneutral zu sein.

Die Ziele zur Begrenzung der Erderwärmung und die dafür notwendigen Emissionsreduktionen dienen unserem Schutz, weil beispielsweise Naturkatastrophen in Folge des Klimawandels z. B. durch Dürreperioden oder Überschwemmungen auch in Deutschland verstärkt auftreten. Die globalen und nationalen Ziele sind nur dann erreichbar, wenn auch Unternehmen und Organisationen Verantwortung für ihre eigenen Emissionen übernehmen und diese drastisch reduzieren. Daher sind die Ziele von besonderer Relevanz für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege, die sich dem Wohlergehen der Menschen verpflichtet sehen.

Was bedeuten die Begriffe?

Das **Greenhouse Gas (GHG) Protocol** ist ein Standard zur Ermittlung von klimaschädlichen Emissionen, der vom World Resources Institute und von der Unternehmensinitiative World Business Council for Sustainable Development ausgearbeitet wurde.

Er umfasst Grundlagen und Anforderungen zur Quantifizierung von **Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen)** für unterschiedliche Kontexte, unter anderem für unternehmerische Klimabilanzen. Das GHG-Protocol unterscheidet bei der Bilanzierung von Emissionen nach drei Scopes der Treibhausgas-Emissionen:

- Scope-1-Emissionen fallen direkt in der Organisation an, also Emissionen durch Heizung und Fuhrpark.
- Scope-2-Emissionen sind indirekte Emissionen durch den Energiebezug, also Emissionen durch Strom und Fernwärme.
- Scope-3-Emissionen umfassen alle weiteren indirekten Emissionen, die mit vor- oder nachgelagerten unternehmerischen Tätigkeiten zusammenhängen (z. B. durch Beschaffung, Verpflegung, Dienstreisen).

Bei der Erfassung werden gemäß GHG alle sechs vom Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgas-Emissionen berücksichtigt (Kohlendioxid, Methan, Distickstoffoxid, teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe, perfluorierte Kohlenwasserstoffe und Schwefelhexafluorid) und für eine einheitliche Bemessungsgrundlage in CO_2-Äquivalente (CO_2e) umgerechnet (vgl. auch Beispielrechner unter Arbeitshilfen).

Was bedeuten die Begriffe?

Während die Erfassung von Emissionen des Scope 1 und 2 gemäß GHG-Protocol obligatorisch sind (Emissionen aus Fuhrpark, Wärmeenergie und Strom), werden bei den Emissionen aus Scope 3 in der Regel vorwiegend diejenigen Emissionsquellen berücksichtigt, die für die Organisation von besonderer Relevanz sind, da eine abschließende Erfassung nur mit sehr viel Aufwand möglich ist.

Für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege, deren Wirkungsbereich sich durch soziale Dienstleistungen auszeichnet, können aus dem Bereich der Scope-3-Emissionen bestimmte Materialien (z. B. Dienstbekleidung) oder auch die Arbeitswege der Mitarbeitenden relevant sein. Für stationäre Einrichtungen und besondere Wohnformen ist daneben Verpflegung ein wichtiger Emissionsfaktor.

Es gibt unterschiedliche Wege, Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren. Ein Weg ist, weniger Ressourcen in Anspruch zu nehmen, die mit klimaschädlichen Emissionen einhergehen (z. B. den Energieverbrauch zu senken). Auch die Umstellung der Art der Ressourcennutzung (z. B. durch den Umstieg auf erneuerbare Energiequellen) reduziert die Menge der klimaschädlichen Emissionen (» s. Kriterium 12). Berichten Sie zu beiden Ansätzen Ziele, geplante Maßnahmen und Ergebnisse.

Beachten Sie auch, dass Sie bei Ihrer Darstellung eine transparente und nachvollziehbare Bezugsgröße wählen. Setzen Sie also Ihre Ziele ebenso wie die Darstellung Ihre Fortschritte in ein nachvollziehbares Verhältnis: Geben Sie das Basisjahr an, auf das sich Ihre Reduktionsziele beziehen sowie den Geltungsbereich, z. B. ob ein Ziel für die gesamte Organisation oder nur für einen bestimmten Bereich gilt.

Berichten Sie, ob Sie sich bei der Festlegung Ihrer Reduktionsziele an einem Rahmenwerk oder Standard orientiert haben und an welchem. Ein Rahmenwerk, das immer mehr Beachtung findet, sind die sogenannten Science-Based Targets der Science Based Targets Initiative (» s. Lifehacks).

Lifehacks

- Wenn Sie sich erstmalig mit der Klimabilanz Ihrer Organisation auseinandersetzen, kann es hilfreich sein, mit einzelnen Unternehmensbereichen oder exemplarischen Standorten zu beginnen. Das ist kein Problem, solange Sie Ihre Systemgrenzen transparent machen: Was haben Sie im ersten Schritt erfasst und warum?

- Bei der Entwicklung von konkreten Zielen zur Reduktion der klimarelevanten Emissionen lohnt es sich, den Ansatz der Science Based Targets Initiative heranzuziehen. In Anlehnung an das GHG-Protocol und unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse gibt er Orientierung, in welchem Umfang nicht-staatliche Akteure ihre Emissionen jährlich reduzieren müssen, damit das globale Ziel einer Erwärmung von maximal 1,5 Grad erreichbar bleibt. Auch das Carbon Disclosure Project stellt Fragebogen und Material bereit, die bei der Zielsetzung unterstützen können (» s. Arbeitshilfen).

- Der DNK bietet die Möglichkeit, zusätzlich zu den nachfolgend genannten Aspekten die nach der EU-Taxonomie (» s. Neue Spielregeln) jeweils individuell erforderlichen Angaben zu veröffentlichen. Eine gute erste Anlaufstelle bei inhaltlichen Fragen zu den Besonderheiten der EU-Taxonomie ist z. B. die Rechtsabteilung Ihres Spitzenverbandes.

- Im Blick auf die Ermittlung der Scope-3-Emissionen empfiehlt es sich, eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen, bevor Ziele und Maßnahmen geplant werden.

Berichtsaspekte zum Kriterium 13

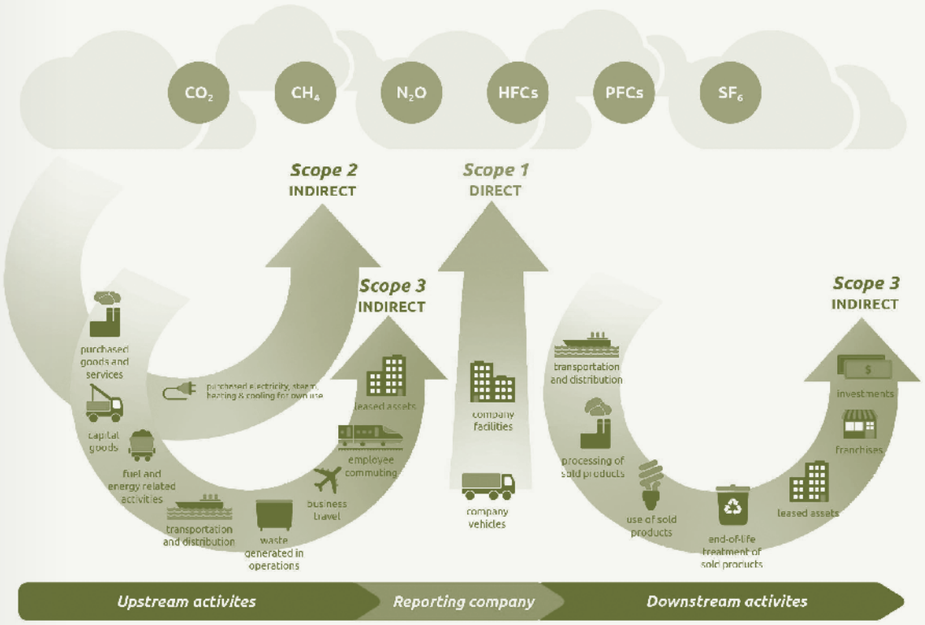
ASPEKT 13-1
Identifizieren Sie die wichtigsten Emissionsquellen und erläutern Sie die größten Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen für Ihre Organisation.

ASPEKT 13-2
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für klimarelevante Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien.

ASPEKT 13-3
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen und für die Nutzung erneuerbarer Energien.

ASPEKT 13-4
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Exemplarische Darstellung zu den Treibhausgas-Emissionen für die unternehmerische Klimabilanz laut GHG-Protocol:



Quelle:
GHG Protocol

Weitere hilfreiche Quellen:

- Beispielrechner der Klima Kollekte zur Umrechnung von klimaschutzrelevanten Daten in CO_2-Äquivalente
- Links zu weiterführenden Methoden und Standards, die für die Festlegung von Zielen hilfreich sind:
  – Science Based Targets Initiative
  – Carbon Disclosure Project: Plattform für Veröffentlichung von Treibhausgas-Emissionen

ASPEKT 13-5
Berichten Sie, welche Bezugsgrößen Sie für die Berechnungen heranziehen, insbesondere das Basisjahr bei Reduktionsberechnungen, für welche Teile der Organisation die Berechnungen gelten, Emissionsfaktoren und die verwendete Methode, auch Regime genannt (z. B. Carbon Disclosure Project, GHG-Protocol etc.).

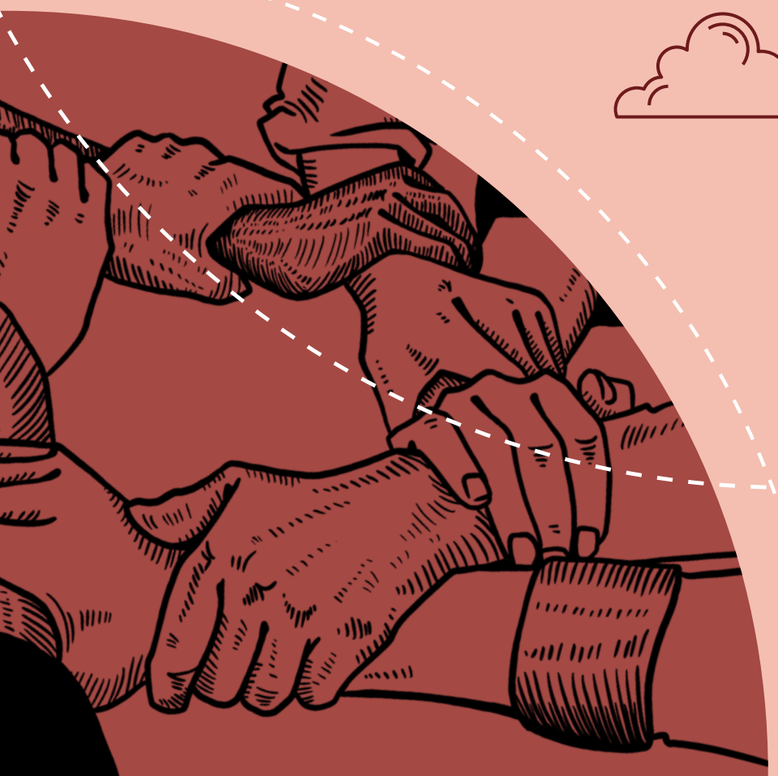
Leistungsindikatoren zum Kriterium 13

GRI SRS-305-1: Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)
GRI SRS-305-2: Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)
GRI SRS-305-3: Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)
GRI SRS-305-5: Senkung der Treibhausgas-Emissionen

Gesellschaft

Die sieben Kriterien dieses Abschnitts behandeln die sozialen Themen der Nachhaltigkeit, die für Ihre Organisation bedeutsam sind:

Beginnend mit den Fragen danach, ob die Organisation grundlegende Arbeitnehmerrechte achtet, wie sie mit den Themen Chancengerechtigkeit, Gesundheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgeht und wie sie angesichts demografischer Veränderungen mithilft, dass die Belegschaft beschäftigungsfähig ist und bleibt. Weiterhin sind Menschenrechte in der Lieferkette bedeutsam – genauso wie die Rolle Ihrer Organisation in der Region sowie ob und wie sie versucht, auf politische Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Zu guter Letzt sind Sie hier gebeten darzulegen, was Ihre Organisation gegen Korruption und Bestechung tut.



// Kriterium 14
Arbeitnehmerrechte

Die Organisation berichtet, wie sie national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiter*innen in der Organisation und am Nachhaltigkeitsmanagement fördert, welche Ziele sie sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo sie Risiken sieht.

Warum ist das wichtig?

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden ist mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen, Tarifregelungen und Arbeitsvertragsrichtlinien. Er ist auch eine Frage der Unternehmenskultur, die insbesondere in Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege oft von ihrer Tradition, Haltung, Ausrichtung und ihres Selbstverständnisses geprägt sind (konfessionell, sozialdemokratisch oder humanistisch). Ihre Ideale bestimmen nicht nur die Zwecksetzung im Sinne der Klient*innen, sondern auch die Kultur, die aktiv im Sinne guter Zusammenarbeit gestaltet werden kann. Wenn Mitarbeitende sich eingebunden fühlen, Mitspracherechte haben und ihren Beruf als erfüllend empfinden, steigert das die Motivation, fördert es die Bindung der Mitarbeitenden und unterstützt Innovationsprozesse. Eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden führt zudem häufig zu einer niedrigen Fluktuation. Insbesondere für intensive Veränderungsprozesse z. B. bei einer Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung ist eine interne Kultur der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Entwicklung essenziell.

Was bedeuten die Begriffe?

In Deutschland haben die **Rechte von Arbeitnehmenden** einen hohen Stellenwert. Viele davon sind gesetzlich und über Tarifverträge festgelegt. Die wichtigsten relevanten Rahmenwerke sind das Grundgesetz und das Arbeitsrecht. Wesentliche Aspekte sind hier eine faire Bezahlung, Kündigungsschutz, transparente Disziplinar- und Entlassungspraktiken sowie die Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Elternzeit.

Ein Sonderfall ist der sogenannte **Dritte Weg** in den konfessionellen Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege. In diesen Arbeitsrechtsregelungen, die aus dem grundgesetzlich verankerten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Deutschland hervorgehen, wird das Arbeitsrecht in paritätisch besetzten Kommissionen gestaltet. Die Hälfte der Mitglieder sind also Vertreter der Seite der Mitarbeitenden und die andere Hälfte sind Vertreter der Seite der Arbeitgebenden. Das Vertretungsrecht der Mitarbeitenden sichert in den Organisationen ein weitgehendes Mitgestaltungsrecht durch Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte. Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen.

Was ist zu beachten?

Unter diesem Kriterium sollten Sie angeben, welche anerkannten nationalen und internationalen Standards zu Rechten von Arbeitnehmenden Ihre Organisation achtet. Sofern Sie international tätig sind (z. B. das Deutsche Rote Kreuz, Misereor oder Brot für die Welt), stellen Sie bitte dar, inwiefern Sie die ILO-Kernarbeitsnormen achten und ob Sie gegebenenfalls auch deutsche Standards für Mitarbeitende im Ausland umsetzen.

Beziehen Sie sich auch auf Standards und weitergehende Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Benennen Sie zudem die entsprechenden Ausschüsse, z. B. Arbeitssicherheitsausschuss, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement, die für Ihre Organisation relevant sind.

Ein von vielen Organisationen genutztes Instrument sind die Befragungen von Mitarbeitenden, aus deren Ergebnissen sich Organisationsentwicklungsprojekte ergeben können. Geben Sie in jedem Fall an, welche Möglichkeiten Mitarbeitenden gegeben werden, sich an allgemeinen Veränderungsprozessen und im Besonderen am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Beispiele dafür sind Vertretungsrechte der Mitarbeitenden, Vertretungsgremien sowie Richtlinien für Projektorganisation, Vorschlagswesen und die damit verbundenen Mitwirkungsrechte und -möglichkeiten.

Darüber hinaus sollten Sie schildern, inwiefern die Belange externer Lieferanten von Textilien, Möbeln oder Lebensmitteln sowie Dienstleistender in der Gebäudereinigung oder im Gastronomiebetrieb von Ihrer Organisation bei der Einhaltung von Standards von Arbeitnehmerrechten einbezogen werden. Denkbar wäre dies z. B. durch die Forderung, dass zuliefernde Betriebe und Dienstleistende bestimmte Mindeststandards einhalten oder bestimmte Zertifikate zur Auftragsvergabe vorweisen müssen (» s. Kriterium 17).

Auch wenn Ihre Organisation in Deutschland agiert, kann es durchaus sein, dass die genannten Mindeststandards bei den Dienstleistenden und zuliefernden Betrieben deutlich unterhalb der Standards in den eigenen Organisationen liegen oder diese sogar faktisch nicht eingehalten werden. Das ist ein großes Reputationsrisiko für die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege. Ein weiteres wesentliches Risiko für die Rechte von Arbeitnehmenden in der Branche besteht in dem immer virulenten Widerspruch zwischen den prinzipiell unendlichen Bedürfnissen von hilfebedürftigen Menschen und den prinzipiell begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen.

Sowohl der demografisch bedingte Personalmangel als auch die stetige Arbeitsverdichtung durch wachsende gesetzliche Ansprüche an Standards verschärfen diese Situation. Gerade für die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege ist es darum wichtig, ihre Überlegungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ihrer Mitarbeitenden zu beschreiben.

Lifehacks

- Viele Organisationen haben über die gesetzlichen Standards hinaus Instrumente: Mitarbeitenden- oder Sozialdienste, Suchtbeauftragte, Befragungen von Mitarbeitenden mit anschließender Organisationsentwicklung, Coaching, Supervision und in konfessionellen Einrichtungen auch seelsorgerliche Angebote. Keine Organisation muss hier alles haben; aber alles, was eine Organisation hat, kann sie auch zeigen.

- Die Rechte von Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen sind gesetzlich geregelt. Zu beachten ist, dass es sich um arbeitnehmerähnliche Arbeitsverhältnisse handelt. Voraussetzung zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen ist die festgestellte Erwerbsunfähigkeit.

- Arbeitsverdichtung und Personalmangel sowie ungünstige Arbeitszeiten begleiten die Arbeit in der Freien Wohlfahrtspflege negativ. Legen Sie dar, welche Ziele und Maßnahmen (z. B. Gesundheitsmanagement, neue Arbeitszeitmodelle) Sie ergreifen wollen, um die Situation zu verbessern und damit negative Folgen für Gesundheit und Arbeitszufriedenheit zu vermeiden.

- Die Besonderheit eines kirchlichen Tarifrechts (Dritter Weg) erfordert Begrifflichkeiten, die in den Originaltexten nicht vorkommen, z. B. Arbeitsvertragsrichtlinien, Mitarbeitervertretungsgesetz, Mitarbeitervertretung, Dienstgeber, Dienstnehmer, Dienstgemeinschaft und Dienstvereinbarungen. Daher sollten diese explizit erklärt werden.

Berichtsaspekte zum Kriterium 14

ASPEKT 14-1
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmenden (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Mitarbeitendenvertretung, Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Informationen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit).

ASPEKT 14-2
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Achtung der Rechte von Arbeitnehmenden und zur Beteiligung von Mitarbeitenden, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

ASPEKT 14-3
Berichten Sie, wie die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement der Organisation gefördert wird.

ILO Grundprinzipien	ILO Kernarbeitsnormen
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Nr. 29 – Zwangsarbeit (1930) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit
Beseitigung der Zwangsarbeit	Nr. 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
Abschaffung der Kinderarbeit	Nr. 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	Nr. 100 – Gleichheit des Entgelts (1951)
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	Nr. 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
	Nr. 111 – Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
	Nr. 138 – Mindestalter (1973)
	Nr. 155 – Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981)
Die fünf Grundprinzipien beschränken sich allerdings nicht auf die zehn Kernarbeitsnormen; als tragende Orientierungs- und Handlungsmaximen der ILO durchziehen sie eine Vielzahl anderer Übereinkommen und Empfehlungen.	Nr. 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)
	Nr. 187 - Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz (2009)

Quelle: ILO Internationale Arbeitsorganisation, eigene Darstellung
www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm

Kernarbeitsnormen der ILO
www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm (Stand: 12.07.2022)

Vorbildliche Initiativen und Lösungen finden sich z. B. auf der **Homepage des Deutschen Arbeitsschutzpreises** (deutscher-arbeitsschutzpreis.de/home.html) oder des **CSR-Preises der Bundesregierung** (www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2014/csr-preisverleihung-2014.html).

ASPEKT 14-4
Berichten Sie, ob Ihre Organisation international tätig ist. Falls ja …
- … ob und wie gegebenenfalls deutsche Standards im Ausland umgesetzt werden.
- … ob und welche internationalen Regeln eingehalten werden.

ASPEKT 14-5
Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Rechte von Arbeitnehmenden haben.

// Kriterium 15
Chancengerechtigkeit

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

Warum ist das wichtig?

Die Herausforderungen in der Gesellschaft und ganz konkret im sozialen Bereich sowie dem Gesundheitswesen sind vielfältig und fordern innovative Lösungen. Diese können vor allem dann entwickelt werden, wenn die Stärken der Mitarbeitenden gefördert, ihre Erfahrungen gewinnbringend eingesetzt und ihre Ideen wertgeschätzt und in Innovationsprozessen einbezogen werden. Manchmal bedarf es einer ungewöhnlichen Perspektive oder einer neuen Kombination von Ideen, um geeignete Lösungen zu finden. Organisationen, in denen unterschiedliche Menschen ihre Vielfalt in die gemeinsame Arbeit einbringen können, schaffen daher eine Grundlage für besonders innovative Lösungen.

Dabei geht es nicht um die reine Toleranz von Vielfalt, sondern die Akzeptanz und die Förderung von Austausch und Talenten jeglicher Art – auch über gesetzliche Bestimmungen hinaus. Ein solches Organisationsklima und die Zusammenarbeit mit Menschen, die vielleicht ganz andere Bedürfnisse haben, sensibilisieren die Mitarbeitenden auch ganz grundsätzlich für die Bedürfnisse anderer. Das ist nicht nur eine Chance im Sinne des originären Auftrags der Freien Wohlfahrtspflege, sondern zeigt im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung Wirkung über die Geschäftstätigkeit der Organisationen hinaus.

Eine Besonderheit bei Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege können diejenigen Bereiche sein, in denen die Teilhabe am Arbeitsleben gefördert wird wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen, Integrationsfirmen sowie Arbeitslosenprojekte. Chancengerechtigkeit umfasst dabei sowohl die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wie auch die geförderten Mitarbeitenden.

Auch die Herausforderungen der demografischen Entwicklung sind in diesem Kriterium zu berücksichtigen, die mit dem wachsenden Anteil von Arbeitnehmenden zwischen 55 und 64 Jahren einhergehen. Damit sich die verschiedenen Generationen mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen ergänzen können, müssen entsprechende Weichen gestellt werden.

Bei einigen Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege geht der Anspruch der Chancengleichheit über die Beschäftigung in der eigenen Organisation hinaus. So setzen Sie sich in Kommissionen oder Projekten für mehr Chancengleichheit von benachteiligten Menschen ein. Auch darüber kann an dieser Stelle berichtet werden.

Was bedeuten die Begriffe?

Vielfalt bezieht sich auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeitenden. Das können körperliche Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter oder Behinderung sowie subjektive Merkmale wie Kompetenzen, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung oder Religion sein.

Chancengerechtigkeit bedeutet, dass jede Person so gefördert wird, dass sie ihr volles Potenzial entfalten und somit zum Erfolg der Organisation beitragen kann. Konkret geht es z. B. darum, Diskriminierung bei Personalauswahl und -management zu vermeiden, Zugewanderte zu integrieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, angemessene Bezahlung zu gewährleisten und Wege der Mitbestimmung zu etablieren.

Was ist zu beachten?

Grundsätzlich sollte in der DNK-Erklärung dargestellt werden, wie Ihre Organisation sicherstellt, dass die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden. Weiterhin sollten Sie aufzeigen, wie sich die Organisation über dieses gesetzliche Minimum hinaus für Chancengleichheit einsetzt, Teilhabe ermöglicht, Diskriminierung vermeidet und einen positiven Beitrag zur Integration von Minderheiten leistet sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

Im Zuge dessen kann es notwendig werden, auch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit Blick auf die Bedürfnisse einer diversen Personengruppe zu denken und entsprechend anzupassen. Ein Beispiel dafür könnte die Etablierung zusätzlicher visueller Warnsignale für die Sicherheit von gehörlosen Mitarbeitenden sein.

Eine Besonderheit bei konfessionellen Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege ist das im Grundrecht verankerte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Dieses wird derzeit gesetzlich höher gewichtet als das Recht der diskriminierungsfreien Beschäftigung. Hier ist die aktuelle Rechtslage zu berücksichtigen und damit einhergehende religiöse Diskriminierung z. B. durch die Bindung an kirchliche Moralvorschriften dementsprechend einzuordnen.

Berichtsaspekte zum Kriterium 15

ASPEKT 15-1
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Organisation, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

ASPEKT 15-2
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Organisation, angemessenen Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

ASPEKT 15-3
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Lifehacks

- Ein hilfreicher erster Schritt bei diesem Kriterium kann eine Bestandsaufnahme der Mitarbeitenden bezüglich der unterschiedlichen Merkmale von Diversität sein, um festzustellen, wie Ihre Organisation aufgestellt ist. Wenn Sie diese per Abfrage gestalten, sorgen Sie für die Anonymität der Mitarbeitenden. Beachten Sie die Anforderungen der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) , um sensible Daten zu schützen.

- Entwickeln Sie Maßnahmen, um so ermittelte, unterrepräsentierte oder grundsätzlich vulnerable Gruppen zu schützen oder deren Probleme zu thematisieren.

- Überwiegend arbeiten Frauen in den Care-Berufen. Die besondere Berücksichtigung von Frauen, ihre Karrierechancen, familienfreundliche Arbeitszeiten, Wiedereinstiegsmöglichkeiten sowie die Repräsentanz in der oberen Führungsebene sollte daher für Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege ein Handlungsfeld sein.

- Bieten Sie Schulungen für Ihre Führungskräfte zu dem Thema an, wie z. B. Nachhaltiges Personalmanagement.

ARBEITSHILFEN

Hilfreich zur Stärkung von Diversität in der Arbeitswelt und zur Unterstützung von Arbeitgebenden bei der Gestaltung eines vielfaltssensiblen Arbeitsumfeld können die Angebote und Maßnahmen der Initiative Charta der Vielfalt sein.

charta der **vielfalt**
Für Diversity in der Arbeitswelt

Weitere Informationen zum Thema:

Charta der Vielfalt e. V.
www.charta-der-vielfalt.de

#outinchurch
outinchurch.de

Konzept Caritas in Vielfalt des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-uns-wichtig-ist/caritas-in-vielfalt/caritas-in-vielfalt

// Kriterium 16
Qualifizierung

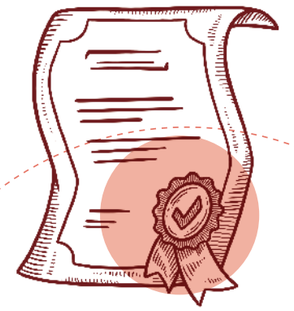
Die Organisation legt offen, welche Ziele sie gesetzt und welche Maßnahmen sie ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen,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

Warum ist das wichtig?

Der demografische Wandel wird dazu führen, dass die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen auch in Zukunft hoch sein wird und die Nachfrage nach Fachkräften in den Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege weiter zunehmen wird. Unattraktive Arbeitsbedingungen wie Schichtdienst, schlechte Bezahlung, hohe fachliche Standards bei einer gleichzeitigen Unterfinanzierung werden den Fachkräftemangel verschärfen und zu einer weiteren Arbeitsverdichtung führen.

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege müssen daher prüfen, wie sie den Mitarbeitenden unter den erschwerten Bedingungen mit permanenter Zeitnot oft zeitaufwendige Fort- und Weiterbildungen ermöglichen und junge Menschen für Ausbildungsberufe in die Wohlfahrtspflege gewinnen können. Denn die Mitarbeitenden bilden zusammen mit den Ehrenamtlichen durch ihr Wissen, ihre Einsatzkraft und ihre Erfahrung das zentrale Fundament für eine gut funktionierende Wohlfahrtspflege.

Qualifizierungsmaßnahmen sind somit auch ein wichtiger Aspekt, um ehrenamtliche Unterstützer*innen langfristig zu binden. Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege können sich durch Ausbildungsprogramme und Qualifizierungsmaßnahmen bei der Personalentwicklung den eigenen Fachkräfte- und Führungskräftebedarf sichern sowie eine wichtige Basis für den Erhalt und die Gewinnung ehrenamtlicher Unterstützer*innen schaffen. Wichtig ist, dass die unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen das Lernverhalten und die Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen berücksichtigen und zielgruppenorientiert (z. B. Hauptamt/Ehrenamt) angeboten werden.



Was bedeuten die Begriffe?

Beschäftigte in Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege müssen nicht nur über fundierte **Fachkenntnisse** verfügen, sondern benötigen auch ein breites Spektrum an **überfachlichen Kompetenzen** (z. B. Flexibilität, vernetztes Denken, Selbstmanagement). Im Zusammenhang mit den umfangreichen Dokumentationspflichten und sonstigen administrativen Tätigkeiten (z. B. Bestellungen, Reisekostenabrechnungen) gewinnen digitale Kompetenzen immer mehr an Bedeutung. Nur wer auch die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Beschäftigten nachhaltig sichert, gewährleistet als Organisation seine Employability und sichert eine hohe Qualität der erbrachten sozialen Dienstleistung (z. B. durch die Reduzierung von Pflege- und Betreuungsfehlern). Zudem sollten die Organisationen auf ein geeignetes Umfeld zur Entfaltung dieser Kompetenzen achten.

Gerade Mitarbeitende in der Freien Wohlfahrtspflege leiden oft unter körperlichen oder psychischen Belastungen, z. B. durch den Umgang mit kranken oder sterbenden Menschen. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements steigern sowohl ihr Wohlbefinden als auch die Produktivität und Attraktivität als Arbeitgeber. Entsprechende Seminare und Fortbildungen in Präsenz, Hybrid und digital sind für ein lebenslanges Lernen notwendig.

Was ist zu beachten?

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Sozialwirtschaft kann die Ausbildung möglichst vieler junger Menschen dazu beitragen, geeignete Fachkräfte langfristig für den Bedarf der eigenen Organisation zu gewinnen. Auch der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten für erfahrene Mitarbeitende ist wichtig, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Der Qualifizierungsbedarf ist in verschiedenen Gesprächsformaten zwischen Führungskraft und Beschäftigten individuell zu ermitteln. Ebenso sind Maßnahmen zur Senkung von psychischen und physischen Belastungen (z. B. ergonomische Defizite in der Pflegearbeit) und die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Digitalisierung von besonderer Relevanz. Letztere ergeben sich unter anderem durch die digitale Datenverarbeitung, -dokumentation und -auswertung sowie die Koordination von Prozessen und Abläufen durch den Einsatz technikgestützter Assistenzsysteme zur Unterstützung in der Pflege und Betreuung. Der finanzielle Rahmen für die einzelnen Maßnahmen ist jährlich bei der Haushaltsplanung festzulegen.

Lifehacks

- Ermitteln Sie den individuellen Qualifizierungsbedarf der hauptamtlich Beschäftigten und Ehrenamtlichen. Legen Sie feste Budgets für Qualifizierungsprogramme im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung fest.
- Bieten Sie differenziert nach Zielgruppen unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen an. Klären Sie zuvor die Erwartungen der Führungskräfte und die Erwartungen der Mitarbeitenden in Bezug auf die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen.
- Beachten Sie die tariflich vorgegebenen Regelungen zu Schulungen, Fortbildungen, Weiterbildungen.
- Stellen Sie sicher, dass eine zunehmende Arbeitsverdichtung und eine sich verschärfende Personalknappheit nicht zu einer Streichung und Absage von Qualifizierungsmaßnahmen führt.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeitende regelmäßig an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, um Pflege- und Betreuungsfehler zu vermeiden und eine hohe Qualität der erbrachten sozialen Dienstleistung sicherzustellen.

Berichtsaspekte zum Kriterium 16

ASPEKT 16-1
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf (Weiter-)Bildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels.

ASPEKT 16-2
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels.

ASPEKT 16-3
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

ASPEKT 16-4
Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben.

ARBEITSHILFEN

Schulungen, Fortbildungen sowie Weiterbildungen sind in der Regel tariflich festgeschrieben. Um die fachliche und persönliche Qualifizierung der Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Unterstützer*innen sicherzustellen, sind unter anderem folgende Qualifizierungsmaßnahmen wichtig:

- Berufsausbildungsprogramme, Praktikumsangebote und Traineeprogramme
- systematische Förderung durch Fortbildungen durch interne und externe Seminare und Coachings
- Förderpools und Zielvereinbarungsgespräche für Fach- und Führungskräfte
- Fortbildungsveranstaltungen für Ehrenamtliche
- Regelmäßige und nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz durch Training-on-the-Job
- Berufsbegleitende Studiengänge an Hochschulen
- Informations- und Seminarveranstaltungen zum Thema Stress, Resilienz, Ernährung, Bewegung und Konfliktmanagement
- Anbieten von regelmäßigen Team-Supervisionen
- Veranstaltungen zur Vermeidung von Pflege- und Betreuungsfehlern (z. B. Dekubitus-Prophylaxe, Gewalt in der Pflege)
- Informationsveranstaltungen zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement
- E-Learning-Veranstaltungen

Die Fortbildungsakademien bieten unterschiedliche Veranstaltungsreihen für hauptamtlich Beschäftigte und Ehrenamtliche in unterschiedlichen Formaten (online, in Präsenz etc.) an z. B.:

AWO Wilhelm Schmidt Bundesakademie
awo-bundesakademie.org/startseite

Bundesakademie für Kirche und Diakonie
www.ba-kd.de

Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes e. V.
www.caritas-akademie.de

Führungsakademie für Kirche und Diakonie
www.fa-kd.de

Malteser Akademie
www.malteser-akademie.de

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland
www.ehrenamt.de

Versicherer im Raum der Kirchen Akademie
www.vrk-akademie.de

Industrie- und Handelskammern
www.ihk.de

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

// Kriterium 17
Menschenrechte

Die Organisation legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für die Organisation und ihre 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.

Warum ist das wichtig?

Die globalisierte Wirtschaft mit immer komplexer werdenden Lieferketten und zunehmendem Wettbewerbsdruck birgt erhöhte Risiken der Menschenrechtsverletzungen. Daher stehen neben den Unternehmen auch Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege zunehmend in der Verantwortung, diese Rechte in ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Wertschöpfungskette effektiv zu schützen.

Menschenrechtsverletzungen widersprechen dem Selbstverständnis und dem Grundauftrag der freien Wohlfahrtspflege. Maßstäbe, die an das Handeln anderer angelegt werden, gelten damit aber auch für die eigene Organisation.

Die interne und externe Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht durch die Organisationen kann somit nicht nur die Bindung von Kund*innen, Geschäfts- und Kooperationspartner und Mitarbeitenden stärken, sondern ist Grundvoraussetzung zur Festigung des Vertrauens in die Organisation und für ihren Erfolg sowie für ihre Daseinsberechtigung.

Bei einigen Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege geht der Anspruch über die reine Sorgfaltspflicht hinaus. So setzen sie sich in Kommissionen oder Projekten für die weitere Ausgestaltung der Rechte von Menschen mit Behinderung, Kinderrechte oder Gewaltprävention ein. Auch darüber kann an dieser Stelle berichtet werden.

Was bedeuten die Begriffe?

Menschenrechte sind grundsätzliche Rechte, die für alle Menschen gleichermaßen gelten. Sie sind universell gültig, unteilbar und können niemandem abgesprochen werden. Neben den Staaten und ihren Regierungen stehen Unternehmen und Organisationen in der Schutzpflicht. Das heißt, sie sind für die Einhaltung der Menschenrechte direkt verantwortlich.

Es gibt verschiedene international anerkannte Rahmenwerke, die die unterschiedlichen Menschenrechte festhalten, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Sozial- und Zivilpakt, die Frauen- und Kinderrechtskonvention oder die ILO-Kernarbeitsnormen. Zu den wichtigsten Menschenrechten gehören der Schutz von Leben und körperlicher Unversehrtheit, das Recht auf Sicherheit, Arbeit und freie Berufswahl, gerechte Arbeitsbedingungen, das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit sowie der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder der Herkunft z. B. bei der Einstellung.

Was ist zu beachten?

Die Einhaltung der Menschenrechte ist nicht nur ein Thema für international operierende Organisationen. Auch innerhalb Deutschlands sind Menschenrechtsthemen wie die Vereinigungsfreiheit, das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder der Schutz vor (Berufs-)Krankheiten relevant. In dieser Hinsicht ist die Einhaltung von Menschenrechten auch bei zuliefernden Betrieben oder Geschäftspartner der Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege wie z. B. bei Paketdiensten, Reinigungsfirmen, Bauunternehmen stets sorgfältig zu prüfen.

Bitte beschreiben Sie an dieser Stelle explizit, wie Sie in Ihrer Organisation der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden nachkommen und in Zukunft nachkommen wollen. Zeigen Sie dabei auf, wie Sie über die Einhaltung von geltenden Gesetzen hinausgehen. Dazu können Aussagen beitragen, wie inklusiv und divers Ihre Organisation aufgestellt ist, wie sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und wie sie die Arbeitssicherheit gewährleistet oder wie sie die Chancen benachteiligter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Arbeitsplätze in Ihrer Organisation fördern.

Insbesondere im Hinblick auf die Arbeit mit Minderjährigen und deren Schutz vor sexualisierter Gewalt ist aufzuzeigen, wie die Organisation Regeln und Instrumente entwickelt und einsetzt, um ihrer Verantwortung nachzukommen.

Beschreiben Sie darüber hinaus den Umgang mit Menschenrechten entlang der Wertschöpfungskette wie z. B. bei ihren Kund*innen, Geschäfts- und Kooperationspartner, zuliefernden Betrieben und Auftraggebenden. Sollten Sie bestimmte Dokumente oder Prozesse (z. B. Verhaltenskodex oder Lieferantengespräche) planen oder bereits umsetzen, können Sie darüber hier berichten.

Falls Sie Ihr Engagement und Leistungen zu diesem Thema stärker kommunizieren wollen, können Sie hierzu die zusätzlichen Aspekte zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte nutzen, die über die Aspekte 17-1 bis 17-4 hinausgehen (» s. Seite 105). Wie bereits im Kapitel Neue Spielregeln erwähnt, müssen ab 1. Januar 2023 Organisationen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden über ihre Sorgfaltspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) berichten. Ab 2024 gilt diese Pflicht auch für Organisationen mit 1.000 Mitarbeitenden. Für Ihre Organisation könnte das Gesetz auch indirekt durch ihre Geschäftspartner relevant sein. Zur Zeit der Erstellung dieses Leitfadens ist die Entwicklung einer DNK-Berichtsoption zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geplant, die das Modul zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte weiterentwickeln soll.

Lifehacks

- Nutzen Sie die Gremien der Interessenvertretung von Mitarbeitenden Ihrer Organisation, um zunächst mit dem Blick auf interne Abläufe zu klären, welche aktuellen und potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen Ihre Organisation verursacht. Analysieren und bewerten sie diese.

- Bestimmten Sie bei der Analyse eine Gruppe von Lieferanten und Geschäftspartner, die höhere Menschenrechtsrisiken für Sie birgt und deshalb gesondert behandelt werden sollte.

- Identifizieren Sie die Maßnahmen, um die Menschenrechte in Ihrer Organisation einzuhalten. Das gilt unter anderem für Themen wie die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Gruppenzugehörigkeit, die Sicherheit vor körperlicher und psychischer Verletzung (z. B. Mobbing, sexueller Missbrauch), das Zusammenleben mit anderen, die politische Meinungs- und Organisationsfreiheit, aber auch die existenziellen Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden und ihrer Familien.

- Immer mehr Unternehmen sehen sich dazu veranlasst, ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten zu kommunizieren. Eine erste Einschätzung darüber, wie Ihre Geschäftspartner Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, können Sie durchaus auf den jeweiligen Webseiten recherchieren oder direkt bei ihren Geschäftspartnern anfragen.

- Sprechen Sie Ihre Geschäftspartner auf deren menschenrechtsbezogenen Nachhaltigkeitsaktivitäten an und lassen sie sich deren Nachhaltigkeitsbericht zuschicken.

Leistungsindikatoren zum Kriterium 17

GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

ARBEITSHILFEN

Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
www.wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte

Leitfaden 5 SCHRITTE zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens
www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/5_schritte_zum_management_der_menschenrechtlichen_auswirkungen_ihres_unternehmens.pdf

Webseite Deutscher Nachhaltigkeitskodex
www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/DNK/NAP

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/Der_NAP_Wirtschaft_und_Menschenrechte_im_DNK

Berichtsaspekte zum Kriterium 17

ASPEKT 17-1
Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf Ihre eigene Organisation, Ihre Einrichtungen sowie zuliefernde Betriebe und Dienstleistende.

ASPEKT 17-2
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen für die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf die eigene Organisation, etwaige Tochtergesellschaften und zuliefernde Betriebe.

ASPEKT 17-3
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

ASPEKT 17-4
Berichten Sie über wesentliche Risiken im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte, die sich aus der Tätigkeit Ihrer Organisation, aus Ihren Kooperationen und Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen bzw. Angeboten ergeben.

Zusätzliche Berichtsaspekte in Übereinstimmung mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

- Berichten Sie, ob Ihre Organisation über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.
- Hat die Leitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?
- Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihrer Organisation zur Grundsatzerklärung.
- Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert?
- Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)?

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

- Berichten Sie, ob und wie Ihre Organisation menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen). (» s. Kriterium 17, Aspekt 4)
- Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung miteinbezogen?
- Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten, diesen zu begegnen, eingeschätzt?
- Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihrer Organisation integriert?

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

- Gibt es Schulungen der Mitarbeitenden zu Menschenrechten?
- Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.
- Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten in der Organisation oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.
- Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für zuliefernde Betriebe?

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Grundprinzipien umfasst?
- Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- Mit welchen Prozessen stellt Ihre Organisation die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

// Kriterium 18
Gemeinwesen

Die Organisation beschreibt, wie sie mit Maßnahmen und Projekten zur Entwicklung des Gemeinwesens an ihren Standorten beiträgt.

Warum ist das wichtig?

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege zahlen Abgaben und Steuern, bieten Arbeitsplätze und helfen mit ihren Angeboten und Dienstleistungen unmittelbar, Bedürfnisse der Menschen vor Ort zu befriedigen. Sie nutzen zugleich die Infrastruktur der Region, in der sie tätig sind, profitieren von guten Verkehrswegen, entsprechend ausgebildeten Menschen, der kulturellen Vielfalt, der Unterstützung und dem Engagement von Privatpersonen, der Kooperation mit Institutionen, Unternehmen und anderen Organisationen und davon, dass die öffentliche Sicherheit gewährleistet ist.

Die Organisationen wissen, dass sie mittel- und langfristig nur in einem guten Umfeld weiterhin erfolgreich sein können und die Hilfen für ihre Klient*innen oft nur in Kooperation mit den Menschen, Institutionen und Organisationen vor Ort gelingen können. Sie richten deshalb ihre Arbeit in vielen Fällen gemeinwesenorientiert aus und engagieren sich auch darüber hinaus für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Belange vor Ort. Sie beziehen so das örtliche Gemeinwesen in die Hilfe für die jeweiligen Zielgruppen mit ein und stärken darüber hinaus dessen Fähigkeit, auch mit möglichen Krisen proaktiv umzugehen und bei Problemen schnell gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff **Gemeinwesen** bezieht sich auf den Schutz und die Entwicklung des lokalen Gemeinwesens an den Standorten und in den Regionen, in denen Ihre Organisation im Wesentlichen tätig ist.

Was ist zu beachten?

Die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege sind gemeinnützig und leisten somit per se einen Beitrag zum Gemeinwesen. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung gilt es vor allem die Aspekte Ihrer Arbeit hervorzuheben, mit denen Ihre Organisation durch ihre Strategien, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der Solidarität im Gemeinwesen beiträgt. Zeigen Sie daher auf, welche Anstrengungen Sie unternehmen, um die Bereitschaft für Engagement von Menschen und Organisa-

tionen im Gemeinwesen zu fördern. Legen Sie außerdem dar, wie Sie gemeinsam mit anderen Verbänden, Institutionen, Unternehmen und Privatpersonen Partnerschaften ausgestalten, um soziale und ökologische Herausforderungen und Aufgaben zu bearbeiten.

In diesem Kriterium geht es um Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung, die über die satzungsgemäßen Aufgaben Ihrer Organisation und Ihr Kerngeschäft hinausreichen. Beschreiben Sie, wie Ihre Organisation das Gemeinwesen in Hilfen, Aktivitäten und Projekte einbindet, Begegnung ermöglicht und so das Miteinander vor Ort stärkt. Zeigen Sie auf, wie Sie Ihre Kompetenzen und Erfahrungen in politischen Gremien einbringen. Nennen Sie die Aktivitäten, mit denen Sie gezielt Verantwortung für das lokale und regionale Gemeinwesen übernehmen. Das können z. B. Nachbarschaftstreffen sein, die Zusammenarbeit mit Naturschutzgruppen, Kooperationen mit Schulen, bei denen Sie Schüler*innen Praktikumsplätze in Ihrer Organisation anbieten. Auch das Bereitstellen von Engagementfeldern für Mitarbeitende aus Unternehmen oder für Privatpersonen zählt dazu, die sich sozial engagieren und sich zusammen mit Ihrer Organisation der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen stellen möchten. Betrachten Sie gegebenenfalls auch, wie Sie das ehrenamtliche Engagement Ihrer Mitarbeitenden im lokalen Gemeinwesen fördern und ihnen zeitliche und andere Ressourcen bereitstellen, damit sie auch außerhalb ihrer Organisation einem sozialen Engagement nachkommen können.

Lifehacks

- Zeigen Sie auf, wie Ihre Organisation Konzepte zur Quartiersarbeit oder Sozialraumorientierung aufgreift und damit die Menschen im Lebensumfeld in die Hilfe für die Zielgruppe Ihrer Arbeit einbezieht.
- Für viele Organisationen sind die Stiftung von Solidarität in der Gesellschaft und das Fördern gesellschaftlichen Engagements erklärtes Ziel. Daraus lassen sich sehr gut Schnittstellen zu Nachhaltigkeitsaspekten in der Arbeit Ihrer Organisation ableiten.
- Stellen Sie dar, in welchen Feldern Menschen sich engagieren können, welche konkreten Aufgaben sie erwarten und welcher zeitliche Aufwand damit verbunden ist.
- Überlegen Sie, welche gemeinsame Aktionen Sie mit Ihren Mitarbeitenden und Partnerorganisationen vor Ort initiieren können, bei denen Sie unter anderem Ihre ganzheitlichen Nachhaltigkeitsleistungen Ihren Kolleg*innen vorstellen können.

ARBEITSHILFEN

Quelle: Deutscher Caritasverband

Gemeinsam aktiv im Sozialraum der Diözese Osnabrück
www.caritas-os.de/ueber-uns/unsere-grundsaetze/sozialraumorientierung/vor-ort-und-miteinander

Lass uns Reden, ein Programm zu politischer Bildung für ein inklusives Gemeinwesen
www.lass-uns-reden.de

Internetportal für gesellschaftliches Engagement:
Gemeinwesen Diakonie
www.gemeinwesendiakonie.de

Berichtsaspekt zum Kriterium 18

ASPEKT 18-1
Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen, durch die Ihre Organisation zum Gemeinwesen beiträgt, insbesondere indem sie sich über das Kerngeschäft hinaus für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen in Kommunen oder Regionen einsetzt und den Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene sucht.

Leistungsindikator zum Kriterium 18

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

// Kriterium 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.

Warum ist das wichtig?

Die Organisationen und Verbände der Freien Wohlfahrtspflege setzen sich für die sozialen Rechte von hilfsbedürftigen Menschen ein und übernehmen aktiv gesellschaftspolitische Verantwortung. Das Einbringen von fachlicher Expertise, Ideen und Bedenken in den politischen Prozess ist daher nicht nur legitim und hilfreich, sondern originärer Auftrag der Organisation.

Deshalb gilt es in diesem Kriterium vor allem offen zu legen, wie die Organisation ihre anwaltschaftliche Arbeit für ihre Zielgruppen und Trägerinteressen abwägt und ausgestaltet. Zudem geht es um die Verbindungen zu Parteien und Institutionen, Mitgliedschaften sowie die Zuwendungen mit Fördermitteln und Spenden an Ihre Organisation.

Allerdings kann Lobbyismus notwendige Entwicklungen behindern, wenn politische Prozesse intransparent, subtil und einseitig beeinflusst werden. Verantwortungsvolles Wirtschaften beinhaltet daher auch, transparent nach außen darzustellen, wie sich die Organisation politisch einbringt, wie sie die anwaltschaftliche Vertretung und ihre Trägerinteressen aufeinander abgestimmt und damit eine nachhaltige Entwicklung fördert.

Hinzu kommt die Offenlegung von den bereitgestellten Fördermitteln, Spenden und Zuwendungen an die Organisation, die ausschließlich der satzungsgemäßen Aufgabenerfüllung dienen. Mitgliedschaften und aktives Mitwirken von Entscheidungsträger*innen der Organisation in Verbänden, politischen Parteien, Gremien und Institutionen sind daher offenzulegen und auf ihre Nachhaltigkeitsaspekte zu prüfen.

Was bedeuten die Begriffe?

Politische Einflussnahme beinhaltet sowohl finanzielle als auch personelle Verflechtungen einer Organisation mit der Politik. **Finanzielle Einflussnahme** beinhaltet in diesem Sinne den Empfang von Zuwendungen sowie Spenden von Parteien, Politiker*innen aber auch Unternehmen oder Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen. **Personelle Verflechtungen** sind insbesondere bei Wechseln von wichtigen Entscheidungsträgern einer Organisation in die Politik und umgekehrt gegeben. Politische Einflussnahme beinhaltet aber auch die Mitgliedschaft in Interessenverbänden, Stiftungen oder entsprechenden Lobby-Agenturen. Als politische Einflussnahme werden auch anlassbezogene Initiativen oder die Zugehörigkeit von politisch aktiven Arbeitsgruppen verstanden.

Was ist zu beachten?

Nehmen Sie auf folgende Aspekte Bezug:

- alle wesentlichen Eingaben, die in Gesetzgebungsverfahren gemacht wurden
- wesentliche Positionspapiere und Stellungnahmen
- alle Lobbylisten, in denen Vertreter*innen Ihrer Organisation eingetragen sind
- alle wesentlichen Zuwendungen und Spenden, die Ihre Organisation von Parteien, Unternehmen und Politiker*innen erhält und wie sie verwendet werden

International tätige Organisationen sollten diese Darstellung für alle Länder, in denen sie tätig ist, separat vornehmen. Gehen Sie auch dann auf die für Sie relevanten Aspekte ein, wenn Branchenverbände anstelle Ihrer Organisation politischen Einfluss ausüben.

Lifehacks

- Die Organisation sollte im Jahresbericht und auf der Website alle Verbände und Interessengruppen aufführen, in denen sie Mitglied sind und sich aktiv politisch engagieren (Vorstandsfunktion, Arbeitsgruppenleitung etc.).
- Ein Verband verfolgt in der Regel mehrere politische Interessen gleichzeitig. Stellen Sie die Aktivitäten zur politischen Einflussnahme heraus, die für Ihre Organisation und Ihre Zielgruppen am wichtigsten sind und begründen sie diese.
- Im Nachhaltigkeitsbericht können Sie dann für weiterführende Informationen auf die entsprechenden Links zu den Verbänden, Interessengruppen etc. verweisen, in den Sie aktiv sind.

ARBEITSHILFEN

Verhaltenskodex für Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Rahmen des Lobbyregistergesetzes
www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2021/06/verhaltenskodex-lobbyregistergesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Zusammenfassung Lobbyregistergesetz
www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Zusammenfassung_Lobbyregistergesetz.pdf

Berichtsaspekte zum Kriterium 19

ASPEKT 19-1
Berichten Sie, welche aktuellen Gesetzgebungsverfahren für Ihre Organisation relevant sind und in welcher Form Eingaben zu diesen gemacht wurden.

ASPEKT 19-2
Erläutern Sie, wie Ihre Organisation bzw. Ihr Verband politischen Einfluss ausübt und wie Sie sich aktiv für die Rechte und Interessen von hilfsbedürftigen Menschen einsetzen; insbesondere wie sie die anwaltschaftliche Vertretung mit eventuell konkurrierenden Trägerinteressen abwägen und ausgestalten.

ASPEKT 19-3
Berichten Sie, nach welchen Kriterien entschieden wird, wofür sich Ihre Organisation politisch und anwaltschaftlich engagiert.

ASPEKT 19-4
Berichten Sie, welche Verbände, politischen Parteien, Institutionen oder Interessensverbände in welcher Form mit Ihrer Organisation verbunden sind.

Leistungsindikator zum Kriterium 19

GRI SRS-415-1: Parteispenden

// Kriterium 20
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Organisation 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. Sie stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße in der Organisation verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Warum ist das wichtig?

Rechtswidriges Verhalten und Korruption ist nicht nur strafbar, sondern schaden auch der Organisationskultur, der Reputation und den Geschäfts- und Kooperationsbeziehungen einer Organisation. Mögliche Folgen davon können unter anderem eine sinkende Moral der Ehrenamtlichen, negative Medienberichterstattung und ein Fördergeldausschluss sein.

Die meisten Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege agieren im nationalen Kontext und bewegen sich dabei in regionalen Strukturen. Die Risiken für nicht-gesetzeskonformes Verhalten liegen deshalb neben Korruption bei der Beschaffung oder der Auftragsvergabe, vor allem bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im Umgang mit Menschen in Abhängigkeit.

In diesem Kriterium sollten Sie berichten, wie Sie über interne Prozesse, gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten der eigenen Mitarbeitenden und auch der Geschäftspartner sicherstellen und damit Risiken für Ihre Organisation minimieren.

Was bedeuten die Begriffe?

Gesetzeskonformes Verhalten bezieht sich allgemein auf die Vermeidung von Korruption und Kartellabsprachen oder die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen wie z. B. zu Daten-, Umwelt- oder Arbeitsschutz.

Richtlinienkonformes Verhalten hingegen bezeichnet die Einhaltung selbst gesetzter Verhaltensmaximen einer Organisation in Form von Verhaltenskodizes etc. (Integrity). Damit umfasst dieses Kriterium die Komponenten Legalität und Legitimität gleichermaßen. **Compliance** lässt sich sinngemäß als gebührende Sorgfalt (Due Diligence) übersetzen und bezieht sich auf eine mit entsprechender Sorgfalt durchgeführte Risikoprüfung mit dem Ziel, möglichst alle relevanten Risiken zu identifizieren. Die negativen Auswirkungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen einer Organisation in Bezug auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten entstehen oder entstehen könnten, sollen überwacht und bei Verletzungen geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

Was ist zu beachten?

Dieses Kriterium bezieht sich sowohl auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Allgemeinen (also z. B. auch die relevante Umweltgesetzgebung) als auch auf das Verhindern von Korruption und Bestechung bei Beschaffung und Auftragsvergabe, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zu speziellen Hilfefeldern sowie den Umgang mit Spendengeldern.

Berichten Sie daher über formalisierte Prozesse wie den institutionellen Schutz vor Missbrauch und Misshandlung in Ihrer Organisation sowie über generelle Gewaltprävention, Leitlinien zu Unternehmenskooperationen, Richtlinien für Beschaffung und Auftragsvergabe sowie über spezifische Maßnahmen wie das Vier-Augen-Prinzip. Erläutern Sie zudem, inwieweit die Einzelteile in übergeordneten Compliance-Systemen eingebettet sind. Berichten Sie, wie und von welcher Stelle etwaige Verstöße gegen externe Regulierungen und interne Standards identifiziert und geahndet werden. Sie können Standards nennen, an denen Sie sich dabei orientieren (z. B. UN Global Compact).

Gehen Sie darauf ein, ob und wie das Thema in der Unternehmenskultur verankert wird. Letzteres heißt, ob Mitarbeitende und Führungskräfte zu rechtssicherem Verhalten regelmäßig geschult werden sowie ob und wie sich Personen bei Verdachtsmomenten vertrauensvoll an jemanden wenden können (Ombudsleute, externe / interne Hinweisgeber-Systeme), ohne Sanktionen ihrer oder ihres Vorgesetzten befürchten zu müssen.

Lifehacks

- Identifizieren Sie kritische Themenbereiche wie Diskriminierung, Vielfalt (Diversity), institutionellen Schutz vor Missbrauch und Gewalt, bei denen Sie möglichen Compliance-Risiken ausgesetzt sind.
- Etablieren Sie entsprechende Prozesse wie Hinweisgeber-Systeme und sorgen Sie dafür, dass diese allen bekannt sind. Stellen Sie eine umfassende Kommunikation sicher, damit die Angebote bekannt sind und ohne Hürden in Anspruch genommen werden können.
- Bestimmen Sie Verantwortliche wie Diskriminierungsbeauftragte, die für das jeweilige Thema in Ihrer Organisation bekannt sind. Durchaus können Sie auch auf externe Ansprechpartner*innen dafür bestimmen (z. B. Ombudsleute). Solche Personen können bei der Erstellung einer DNK-Erklärung sehr wertvoll sein.
- Kontrollieren Sie, ob die Angebote genutzt werden und passen diese gegebenenfalls an.

ARBEITSHILFEN

Beispiele für Corporate Governance Kodex in der Freien Wohlfahrtspflege:

- **Transparenz- und Compliance-Standards der BAGFW**
- **Diakonie Corporate Governance Kodex**
- **Arbeitshilfe der Deutschen Bischofskonferenz:**
  Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht
- **AWO-Governance-Kodex 2.0**
- **Corporate Governance Kodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.**

Berichtsaspekte zum Kriterium 20

ASPEKT 20-1
Berichten Sie über Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption. Gehen Sie darauf ein, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße in der Organisation verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

ASPEKT 20-2
Berichten Sie, wie die Umsetzung der Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse überprüft wird.

ASPEKT 20-3
Berichten Sie, wer in Ihrer Organisation für das Thema Compliance verantwortlich ist und wie die Geschäftsführung eingebunden ist.

ASPEKT 20-4
Berichten Sie, wie Führungskräfte und Beschäftigte für dieses Thema sensibilisiert werden.

ASPEKT 20-5
Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

ASPEKT 20-6
Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und woraus sich Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption ergeben können.

Leistungsindikatoren zum Kriterium 20

GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

GRI SRS-205-3: Korruptionsfälle

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

WF20-1: Auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Umgang mit Menschen in Abhängigkeit geprüfte Betriebsstätten.

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten geprüft wurden
b. Erhebliche Risiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden

DNK und andere Rahmenwerke

Neben dem DNK sind insbesondere die Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) und das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) als Rahmenwerke und Werkzeuge für verantwortliches Handeln in der Freien Wohlfahrtspflege verbreitet. Im Folgenden wird die gemeinsame Schnittmenge beider Rahmenwerke mit dem DNK aufgezeigt.

Neben dem DNK sind insbesondere die Gemeinwohl-Ökonomie und das Eco-Management and Audit Scheme als Rahmenwerke und Werkzeuge für verantwortliches Handeln in der Freien Wohlfahrtspflege verbreitet. Im Folgenden wird die gemeinsame Schnittmenge beider Rahmenwerke mit dem DNK aufgezeigt. Mit der inhaltlichen Gegenüberstellung aus Sicht des DNK wollen wir die thematischen Überschneidungen aufzeigen, die Gemeinsamkeiten betonen und Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege dazu ermutigen, den Schritt zum DNK zu machen.

Uns ist dabei bewusst, dass der Zweck – und dadurch der Aufbau bzw. das Management der drei Rahmenwerke – bestimmte Unterschiede aufweisen. Wir sind überzeugt, dass der DNK auch für EMAS- und GWÖ-Anwendende Mehrwert stiftet und als Ergänzung zu den bereits angewendeten Werkzeugen genutzt werden kann.

DNK und GWÖ

Die **Gemeinwohl-Ökonomie** bezeichnet ein auf gemeinwohl-fördernden Werten basierendes Wirtschaftssystem und ermöglicht eine Bilanzierung von Unternehmen und anderen Organisationen. Grundlage ist ein Gemeinwohl-Bericht, der die Gemeinwohl-Orientierung einer Organisation umfassend dokumentiert. Er enthält aussagekräftige Beschreibungen und Bewertungen aller im Rahmenwerk definierten Kriterien, die sich aus der Verknüpfung zweier Dimensionen ergeben: den Werten (1) Menschenwürde, (2) Solidarität und Gerechtigkeit, (3) Ökologische Nachhaltigkeit, (4) Transparenz und Mitentscheidung sowie den Berührungsgruppen (A) Lieferanten, (B) Eigentümer*innen und Finanzpartner, (C) Mitarbeitende, (D) Kund*innen und Mitunternehmen, (E) Gesellschaftliches Umfeld. Verdichtende Standard-Darstellungsform ist die Gemeinwohl-Matrix.

Der Vergleich der GWÖ mit dem DNK erfolgte auf Basis des Arbeitsbuchs zur Gemeinwohlbilanz 5.0 Vollbilanz sowie der aktuellen DNK-Standard-Kriterien (Stand: März 2022).

Nachhaltigkeitskonzept		Nachhaltigkeitsaspekte	
Strategie (Kriterien 1–4)	**Prozessmanagement** (Kriterien 5–10)	**Umwelt** (Kriterien 11–13)	**Gesellschaft** (Kriterien 14–20)
1. Strategische Analyse & Maßnahmen	5. Verantwortung	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	14. Arbeitnehmerrechte
2. Wesentlichkeit	6. Regeln & Prozesse	12. Ressourcen-management	15. Chancengerechtigkeit
3. Ziele	7. Kontrolle	13. Klimarelevante Emissionen	16. Qualifizierung
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8. Anreizsysteme		17. Menschenrechte
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen		18. Gemeinwesen
	10. Innovations- & Produkt-management		19. Politische Einflussnahme
			20. Gesetzes- / Richtlinien konformes Verhalten

- weitestgehende Übereinstimmung
- überwiegende Übereinstimmung
- teilweise Übereinstimmung
- geringe Übereinstimmung
- keine Übereinstimmung

Generell sind zwischen DNK und GWÖ große Überschneidungen erkennbar, obwohl beide Rahmenwerke unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Während der DNK die Nachhaltigkeitsleistungen einer Organisation standardisiert und transparent macht, bewertet und bilanziert die GWÖ die Gemeinwohlorientierung einer Organisation basierend auf einem starken Wertefundament. Dieses fließt auf verschiedenen Ebenen ein und gibt die Richtung vor, lässt jedoch viel Raum für die konkreten Maßnahmen und Interpretationen. Besonders deutlich wird dies in der unterschiedlichen Anforderungsstruktur der Kriterien: So fragt der DNK bei verschiedenen Kriterien in gleicher Reihenfolge konkret die kriterien-spezifischen Zielsetzungen (1), Strategien und Maßnahmen (2), bisherige Zielerreichung (3) sowie Risiken (4) ab. Die GWÖ fordert dagegen mit konkreten Berichtsfragen (in der Regel W-Fragen) und mit verpflichtenden Indikatoren eine Beantwortung, die fixierte Zielsetzungen, Strategien, Maßnahmen etc. enthalten kann, aber nicht muss. Diese Antworten werden mittels beschriebener Bewertungsstufen und -hilfen interpretiert und es wird eine für die Punktevergabe relevante Einstufung vorgenommen.

Aufgrund der führenden Matrix-Struktur mit den konkreten Gemeinwohl-Themen fehlen bei der GWÖ auf der Ebene der Kriterien die übergeordneten Themen Strategie, Ziele, Verantwortung, Regeln und Prozess sowie Kontrolle. Die meisten dieser Themen werden an verschiedenen Stellen als mögliche Grundlage für die Interpretation und Einstufung genannt.

Eine Berücksichtigung der Wesentlichkeit ist in der GWÖ aufgrund des holistischen Ansatzes nicht verankert. Dieser Ansatz zeigt sich ebenfalls in der umfassenden, aber freien Beantwortbarkeit gegenüber dem im DNK vorgegebenen Comply-or-Explain-Grundsatz.

DNK und EMAS

Die Idee des **Eco-Management and Audit Scheme** oder auch Öko-Audit ist es, die Umweltleistungen von Unternehmen und Organisationen zu systematisieren und kontinuierlich zu verbessern, um einen wirksamen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. EMAS ist in Form einer EU-Verordnung ein gesetzlich verankertes, jedoch freiwillig anwendbares Umweltmanagementsystem mit verpflichtender Berichterstattung. Die EMAS-Erklärung wird formell und inhaltlich vor Ort durch gesetzlich legitimierte Umweltgutachter*innen geprüft. Dabei werden verpflichtende Indikatoren zum Nachweis der Verbesserung der Umweltleistung angewendet. Zudem ist EMAS als Energiemanagementsystem anerkannt, wenn dessen Einführung durch das Energiedienstleistungsgesetz in Deutschland gefordert ist. Die Eintragung in das öffentliche EMAS-Register sorgt zusätzlich für Glaubwürdigkeit und Transparenz.

Nachhaltigkeitskonzept		Nachhaltigkeitsaspekte	
Strategie (Kriterien 1–4)	**Prozessmanagement** (Kriterien 5–10)	**Umwelt** (Kriterien 11–13)	**Gesellschaft** (Kriterien 14–20)
1. Strategische Analyse & Maßnahmenen	5. Verantwortung	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	14. Arbeitnehmerrechte
2. Wesentlichkeit	6. Regeln & Prozesse	12. Ressourcen-management	15. Chancengerechtigkeit
3. Ziele	7. Kontrolle	13. Klimarelevante Emissionen	16. Qualifizierung
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8. Anreizsysteme		17. Menschenrechte
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen		18. Gemeinwesen
	10. Innovations- & Produkt-management		19. Politische Einflussnahme
			20. Gesetzes- / Richtlinien konformes Verhalten

- weitestgehende Übereinstimmung
- überwiegende Übereinstimmung
- teilweise Übereinstimmung
- geringe Übereinstimmung
- keine Übereinstimmung

DNK und EMAS sind beides politische Instrumente, die ursprünglich verschiedene, wenn auch kompatible Ziele verfolgen.

Trotz der Unterschiede sind diverse Synergien zwischen DNK und EMAS zu sehen. Der inhaltliche Vergleich zeigt, dass EMAS Anknüpfungspunkte zu allen 20 Kriterien des DNK liefert. Durch den Fokus auf den Bereich Umwelt erfüllt EMAS die betreffenden DNK-Kriterien in diesem Bereich erwartungsgemäß hoch.

In den anderen Bereichen zeigt EMAS ebenfalls Ansätze mit unterschiedlichen Erfüllungsgraden. In den Bereichen Strategie und Prozessmanagement bringen EMAS-Anwendende gute Voraussetzungen, um einige DNK-Kriterien relativ niedrigschwellig zu entsprechen, z. B. Strategische Analyse, Ziele, Tiefe der Wertschöpfungskette oder Beteiligung der Anspruchsgruppen. Wichtig ist dabei, die im EMAS zugrunde gelegte Umweltperspektive auf diese Themen – inhaltlich und methodisch – anzupassen. Im Bereich Gesellschaft müssten EMAS-Teilnehmende etwas mehr leisten, um bei Kriterien wie die Einhaltung der Chancengleichheit, der Menschenrechte, der Förderung des Gemeinwesens oder der politischen Einflussnahme zu erfüllen.

Die jeweiligen Stärken von DNK und EMAS lassen sich gut zu einem umfassenden Nachhaltigkeitsinstrument kombinieren. Mit den Kriterien des DNK können EMAS-Organisationen ihr Umweltmanagement zu einem umfassenden Nachhaltigkeitsmanagement erweitern. In eine DNK-Erklärung können die Inhalte einer Umwelterklärung so gut wie direkt einfließen. Für diejenigen, die die DNK-Erklärung als Output einer langfristig angelegten Nachhaltigkeitsstrategie anstreben, bietet sich EMAS als wirksames Instrument an, um Verantwortlichkeiten, Strategien, Ziele, Aktionen und Kontrollen sowie Indikatoren auf andere Bereiche wie z. B. Arbeitssicherheit oder Beteiligung von Mitarbeitenden systematisch anzuwenden.

// Glossar

A

Anspruchsgruppen (auch: **Stakeholder**) sind juristische oder natürliche Personen bzw. Personengruppen aus dem Umfeld der Organisation, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aber aktuell oder in Zukunft erheblich von Aktivitäten, Produkten und/oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind. Dazu zählen beispielsweise Geschäftspartner, Mitarbeitende, Kund*innen, zuliefernde Unternehmen, aber auch Kommunen, Parteien, Verbände, staatliche Organe, Nichtregierungsorganisationen, Finanzdienstleister, Kapitalgeber etc. (» s. Kriterium 2). Dabei unterscheidet man zwischen internen, also im Inneren der Organisation agierende Personengruppen wie beispielsweise Mitarbeitende, Führungskräfte, Gewerkschaftsvertreter*innen, und externen Anspruchsgruppen, also außerhalb der Organisation agierende Interessensgruppen wie etwa Klient*innen, Geschäftspartner, Verbände, Medien, Wettbewerber. (vgl. DNK)

C

Carbon Disclosure Project (CDP) ist eine im Jahr 2000 in London gegründete Non-Profit-Organisation mit dem Ziel, Transparenz über den CO_2-Ausstoss von Unternehmen und anderen Organisationen wie Kommunen zu schaffen. Die Beteiligten können ihre Umweltdaten (Treibhausgas-Emissionen und Wasserverbrauch) auf einer Plattform veröffentlichen. Das CDP verwaltet damit die weltweit größte Datenbank ihrer Art. (vgl. CDP)

UN Global Compact ist das weltweit größte Unternehmensnetzwerk für Nachhaltigkeit. Mit dem Ziel, Veränderungsprozesse in Unternehmen anzustoßen und Nachhaltigkeit strategisch zu verankern, orientiert sich das UN Global Compact an den Themen **Menschenrechte & Arbeitsnormen, Umwelt & Klima, Korruptionsprävention sowie Reporting und den SDGs**. (vgl. UN Global Compact)

D

Diversity bzw. Vielfalt bezieht sich auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeitenden. Das können körperliche Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter oder Behinderung sowie subjektive Merkmale wie Kompetenzen, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung oder Religion sein. (vgl. DNK)

Doppelte Wesentlichkeit: Der Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit wird in der Nachhaltigkeitsberichterstattung angewendet. Er bestimmt, welche Art von Informationen Unternehmen bereitstellen sollten. Einerseits sind das Informationen, die notwendig sind, um zu verstehen, wie sich Nachhaltigkeitsaspekte auf Unternehmen auswirken (Outside-in-Perspektive); andererseits sind das Informationen, die notwendig sind, um zu verstehen, welche Auswirkungen sie auf Mensch und Umwelt haben (Inside-out-Perspektive). (vgl. CSRD)

Due Diligence lässt sich sinngemäß als gebührende Sorgfalt übersetzen und bezieht sich auf eine mit entsprechender Sorgfalt durchgeführten Risikoprüfung mit dem Ziel, möglichst alle relevanten Risiken zu identifizieren. Die negativen Auswirkungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens in Bezug auf nachhaltigkeitsrelevante Belange entstehen oder entstehen könnten, sollen überwacht und bei Verstößen geeignete Abhilfemaßnahmen angeboten werden. (vgl. DNK)

E

Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) auch Öko-Audit genannt ist ein Umweltmanagementsystem, das von der Europäischen Union 1993 entwickelt wurde. Es soll den Unternehmen helfen, ihre Umweltleistungen zu verbessern, indem sie freiwillig ein umfassendes Umweltmanagement einführen. Dieses wird regelmäßig extern geprüft (validiert). (vgl. DNK sowie EMAS)

ESG-Risiken oder ESG-Faktoren stehen für Environmental, Social and Governance (zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung). ESG hat sich als Begriff im Bereich nachhaltige Anlagen etabliert und wird im allgemeinen Gebrauch synonym für CSR oder Nachhaltigkeit verstanden. Zur Bedeutung von ESG s. den Abschnitt ESG. (vgl. BaFin)

G

Gemeinwesen: Unter Gemeinwesen werden beim Deutschen Nachhaltigkeitskodex Gruppen von Personen oder auch Gebietskörperschaften verstanden, die regional oder durch bestimmte Eigenschaften wie beispielsweise Rechtsbeziehungen miteinander verbunden sind und somit ein soziales Gefüge darstellen. Ein Gemeinwesen bildet den Raum für das politische Handeln seiner Mitglieder. In demokratischen Gesellschaften ist der Staat die vorherrschende Organisationsform politischer Gemeinwesen, vor allem auch unter Einbezug der Kommunen als einem seiner elementaren Teilsysteme. Unternehmen können die ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Rahmenbedingungen der Gemeinwesen positiv oder negativ beeinflussen. Unternehmerische Beiträge zum Gemeinwesen sind gezahlte Steuern, Beschäftigung und Einkaufsvolumen an den Standorten eines Unternehmens. Wertschöpfungsrechnungen oder eine Gemeinwohlbilanz können hierüber Aufschluss geben. (vgl. DNK)

Das **Greenhouse Gas Protocol (GHG)** wurde vom World Resources Institute (WRI) und der Unternehmensinitiative World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ausgearbeitet. Viele Unternehmen richten sich bereits danach und auch fast alle branchenspezifischen Standards werden davon abgeleitet. Im Sinne des Greenhouse Gas Protocol sollen neben direkten Emissionen, die etwa im Produktionsprozess durch Maschinen oder aufgrund von Dienstreisen entstehen (Scope 1), möglichst auch solche aufgezeigt werden, die etwa als Folge der Stromnutzung oder bei zuliefernden Unternehmen anfallen (Scope 2 und 3). (vgl. DNK sowie GHG)

GRI-Standards: Die GRI-Standards für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten (GRI-Standards) wurden entwickelt, um Organisationen Leitlinien für die Erstellung von Berichten zu ihren ökonomischen, ökologischen und/oder sozialen Auswirkungen an die Hand zu geben. Mit der von den GRI-Standards unterstützten Nachhaltigkeitsberichterstattung wird die Praxis von Organisationen beschrieben, öffentlich zugängliche Berichte über ihre ökonomischen, ökologischen und/oder sozialen Auswirkungen zu erstellen und damit ihre Beiträge – sowohl positiver als auch negativer Art – zum Ziel einer nachhaltigen Entwicklung offenzulegen. (vgl. GRI)

I

ILO-Kernarbeitsnormen: Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zur Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Sie bestimmt ihr Handeln in vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf dieser Basis wurden insgesamt acht sogenannte Kernarbeitsnormen (Übereinkommen) festgelegt: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. In den DNK-Kriterien 14–16 wird untern anderem auf Einzelaspekte der ILO-Grundprinzipien eingegangen. (vgl. DNK sowie ILO)

ISO 14001 legt zertifizierbare Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Diese Norm kann sowohl auf produzierende als auch auf dienstleistende Unternehmen und Organisationen angewandt werden. Die ISO 14001 ist Teil einer Normenfamilie, die unter anderem die Bereiche Umweltauditing, -kommunikation, -kennzeichnung und -leistungsbewertung sowie Ökobilanzierung und weitere Umweltaspekte in der Produktentwicklung umfasst. (vgl. DNK sowie ISO 14001)

K

Klimaneutralität: Klimaneutralität bedeutet, dass durch einen Prozess oder eine Tätigkeit das Klima bzw. das Klimasystem durch menschliche Aktivitäten nicht beeinflusst wird. (vgl. IPCC)

M

Managementsysteme zu Aspekten der Nachhaltigkeit: Leistungsanforderungen zu nachhaltigem Wirtschaften sind in spezifischen Managementsystemen niedergelegt. Ein einheitlich konsolidiertes System zum Nachhaltigkeitsmanagement gibt es bisher nicht. Folgende Systeme betreffen Teilaspekte des Nachhaltigkeitsmanagements: EMAS (Eco Management and Audit Scheme – Europäische Verordnung), IDW PS 980 (nationaler Prüfungsstandard zur Compliance des Instituts der Wirtschaftsprüfer), ISO 14001 (Internationales Umweltmanagementsystem), ISO 9001 (Internationales Qualitätsmanagementsystem), SA 8000 (Internationaler Standard zu Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern der Social Accountability International, einer internationalen Nichtregierungsorganisation). (vgl. DNK)

P

Physische Risiken resultieren aus Extremwetterereignissen und deren Folgen, beispielsweise Hitze- und Trockenperioden, Überflutungen, Stürme, Hagel, Waldbrände, Lawinen. Aber auch langfristige Veränderungen klimatischer und ökologischer Bedingungen können zu physischen Risiken führen. Hier sind Niederschlagshäufigkeit und -mengen, Wetterunbeständigkeit, Meeresspiegelanstieg, Veränderung von Meeres- und Luftströmungen, Übersäuerung der Ozeane, Anstieg der Durchschnittstemperaturen mit regionalen Extremen als Beispiele zu nennen. Direkte Folgen dieser Risikokategorie können Zusammenbrüche von Lieferketten, Aufgabe wasserintensiver Geschäftstätigkeiten bis hin zu klimabedingter Migration sowie bewaffnete Konflikte sein. Verursacher bzw. Beförderer von Umweltschäden können staatlich oder gerichtlich belangt werden. (vgl. BaFin)

Prüfung der Berichterstattung: Eine Prüfung kann je nach Umfang und Art der Prüfungshandlungen auf unterschiedliche Weise erfolgen: mit begrenzter oder mit hinreichender Sicherheit.

Eine **Prüfung mit begrenzter Sicherheit** (limited assurance) ist vergleichsweise weniger umfangreich und hat eine geringere Tiefenschärfe als eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit. Ziel ist eine Sammlung ausreichender Nachweise, um feststellen zu können, dass der vorliegende Sachverhalt unter den gegebenen Umständen glaubwürdig und plausibel ist. Es geht hier insbesondere um Sachverhalte, bei denen auf Basis einer Erhebung der Berichterstattungsprozesse und Risikobeurteilung das erhöhte Risiko gesehen wird, dass diese gegebenenfalls falsch dargestellt werden. Eine Erhebung und Prüfung interner Kontrollen, um sich auf deren Wirksamkeit zur Erlangung einer Aussage im Rahmen der Prüfung verlassen zu können, kann in diesem Zusammenhang in der Regel unterbleiben. Die abschließende Beurteilung der Nachhaltigkeitsinformationen im Prüfungsbericht wird im Falle von begrenzter Sicherheit negativ formuliert, das heißt, es wird ausgesagt, dass „keine Kenntnisse darüber erlangt wurden, dass die Informationen nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den angewendeten Kriterien aufgestellt wurden."

Die **Prüfung mit hinreichender Sicherheit** (reasonable assurance) sieht hingegen vor, ausreichend Nachweise zu sammeln, um mit der entsprechenden Sicherheit zu dem Schluss zu kommen, dass der Prüfungsgegenstand in allen wesentlichen Belangen mit den angewendeten Kriterien übereinstimmt (Positivaussage). Im Vergleich zu einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit werden dafür z. B. Kontrollen im Rahmen des Berichterstattungsprozesses, auf die sich die prüfende Person bei ihrer Aussage verlassen möchte, erhoben und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beurteilt und in erhöhtem (Stichproben-)Umfang eigenständige Erhebungen bzw. vor Ort Begehungen durchgeführt. (vgl. KPMG)

S

Science-Based Targets (SBT) gelten als wissenschaftsbasiert, da sie im Einklang mit den klimawissenschaftlichen Erkenntnissen zur Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens stehen. Sie stellen Unternehmen der Real-, Sozial- und Finanzwirtschaft klare Pfade zu Reduzierung ihrer Treibhausgas-Emissionen in Einklang mit dem Pariser Abkommen zur Verfügung. Damit sollen die Erderwärmung auf weit unter 2 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau begrenzt sowie die Bemühungen zur Begrenzung der Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius fortgesetzt werden. Die damit verbundenen Science Based Targets Initiative (SBTI) ist mittlerweile der Standard für anspruchsvolle Klimaziele von Unternehmen geworden. (vgl. SBTI)

Sustainable Development Goals (SDGs): Die 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verknüpfen das Prinzip der Nachhaltigkeit mit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung. Das Zielsystem der Agenda 2030 ist universell und gilt für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer gleichermaßen. Auf diese Weise soll die neue Agenda die Grundlage für eine veränderte globale Partnerschaft bilden. Sie wurden von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet und sind seit 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft. (vgl. DNK und SDGs)

Sozialen Innovationen bieten neue Lösungen für gesellschaftliche Probleme und Herausforderungen. Innovationen umfassen sowohl die Entwicklung neuer als auch die Weiterentwicklung bestehender Konzepte. Sie beziehen sich auf die Bereitstellung von neuen oder verbesserten sozialen Dienstleistungen. Darin inbegriffen sind auch neue Kooperations- und Vertragsformen sowie neue Verfahren, Prozesse und Organisationsstrukturen.

T

Transitionsrisiken ergeben sich im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft. Politische Maßnahmen können zu Verteuerungen und/oder Verknappungen fossiler Energieträger oder von Emissionszertifikaten führen (Kohleausstieg, CO_2-Steuer). Auch hohe Investitionskosten aufgrund erforderlicher Gebäude- bzw. Anlagensanierungen sind möglich. Weitere Folgen können die Verdränger alter Technologien durch neue sein. Veränderte Präferenzen und Erwartungen der Vertragspartner oder der Gesellschaft können nicht angepasste Unternehmen gefährden. (vgl. BaFin)

Treibhausgase (THG) bzw. Treibhausgas-Emissionen: Treibhausgase sind die gasförmigen – natürlichen als auch anthropogenen – Bestandteile der Atmosphäre, die Strahlung bei bestimmten Wellenlängen innerhalb des Spektrums der terrestrischen Strahlung absorbieren und emittieren, die von der Erdoberfläche, der Atmosphäre selbst und von Wolken emittiert wird. Diese Eigenschaft verursacht den Treibhauseffekt. Wasserdampf (H_2O), Kohlendioxid (CO_2), Lachgas (N_2O), Methan (CH_4) und Ozon (O_3) sind die wichtigsten Treibhausgase in der Erdatmosphäre. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von vollständig vom Menschen verursachten THG in der Atmosphäre, wie z. B. die Halogenkohlenwasserstoffe und andere chlor- und bromhaltige Substanzen, die im Montrealer Protokoll behandelt werden. Das Kyoto-Protokoll befasst sich neben CO_2, N_2O und CH_4 mit den Treibhausgasen Schwefelhexafluorid (SF_6), teilhalogenierten Fluorkohlenwasserstoffen (HFKW) und perfluorierten Kohlenwasserstoffen (PFC). Siehe auch Kohlendioxid (CO_2), Methan (CH_4), Lachgas (N_2O) und Ozon (O_3). (vgl. IPCC)

U

Übergangsaktivitäten sind Tätigkeiten, für die es noch keine klimafreundlichen Alternativen gibt, die aber den Klimaschutz unterstützen. (vgl. EU-Taxonomie)

Unterstützende Aktivitäten sind wirtschaftliche Tätigkeiten, die durch die Bereitstellung von Produkten/Dienstleistungen die Erreichung eines Umweltziels unterstützen. (vgl. EU-Taxonomie)

W

Wesentlichkeit: Der Grundsatz der Wesentlichkeit (auch: Materialität) stammt aus der angloamerikanischen Rechnungslegung. Er besagt, dass beim Jahresabschluss alle Tatbestände offengelegt werden müssen, die wesentlich (engl.: material) sind, weil sie wegen ihrer Größenordnung Einfluss auf das Jahresergebnis haben. Im DNK wird das Prinzip Wesentlichkeit auf jene steuerungsrelevanten Aspekte unternehmerischer Aktivitäten angewendet, die auf soziale und ökologische Aspekte bedeutende Auswirkungen haben. Ein solcher Berichtsmaßstab unterstützt dabei, den Berichtsrahmen einzugrenzen und besonders wichtige Informationen hervorzuheben. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich in den einzelnen Rahmenwerken unterschiedliche Ansätze, welche Informationen wesentlich und damit berichtspflichtig sind. Das Prinzip der Wesentlichkeit bezieht sich im Deutschen Nachhaltigkeitskodex auf das gesamte Dokument. (vgl. DNK)

// Quellen und Literatur

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2020): Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, https://www.bafin.de/SharedDocs/Downloads/DE/Merkblatt/dl_mb_Nachhaltigkeitsrisiken.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (Stand: 12.07.2022).

Bundesgesetzblatt (2021): Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id=%27bgbl121s2959.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1649078061672 (Stand: 12.07.2022).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Referat „CSR" (2022): Fragen und Antworten zum Lieferkettengesetz, https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html (Stand: 12.07.2022).

Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e. V. / Rat für Nachhaltige Entwicklung (2022): BVE-Branchenleitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Orientierungshilfe für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem DNK für kleine und mittlere Unternehmen der Ernährungsindustrie, https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Leitfaden/Bundesverband-Ernahrung.aspx (Stand: 12.07.2022).

CSR-Kompetenzzentrum der Caritas (2016): Arbeitshilfe „Von der Strategie zum Bericht", https://www.csr-caritas.de/csr-in-der-caritas/csr-in-der-caritas.

Europäische Kommission (2021): Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2139&from=EN (Stand: 12.07.2022).

Europäische Kommission (2021): Vorschlag zur Änderung der Richtlinien 2013/34/EU, 2004/109/EG und 2006/43/EG und der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0189&from=EN (Stand: 12.07.2022).

Europäischer Rat (2022): Richtlinie zur Änderung der Richtlinien 2013/34/EU, 2004/109/EG und 2006/43/EG und der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6292-2022-INIT/de/pdf (Stand: 12.07.2022).

Europäisches Parlament / Europäischer Rat (2013): Richtlinie 2013/34/EU, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02013L0034-20141211&from=LT (Stand: 12.07.2022).

Europäisches Parlament / Europäischer Rat (2022): Vorschlag für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071#document2 (Stand: 12.07.2022).

Europäischer Rat (2022): Directive of the European Parliament and the Council as regards corporate sustainability reporting (CSRD) https://www.consilium.europa.eu/media/57644/st10835-xx22.pdf (Stand: 12.07.2022).

European Financial Reporting Advisory Group (2021): Project Task Force Non-financial reporting standards. Outreach meeting. European standard-setting (ESS), https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=/sites/webpublishing/SiteAssets/PTF-NFRS%2520Outreach%2520Document%2520final.pdf (Stand: 12.07.2022).

Gemeinwohl-Ökonomie (2017): Gemeinwohl-Matrix 5.0, https://web.ecogood.org/de/unsere-arbeit/gemeinwohl-bilanz/gemeinwohl-matrix/ (Stand: 12.07.2022).

Global Reporting Initiative (2017–2021): GRI-Standards, https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-german-translations/ (Stand: 12.07.2022).

Herzog-Kuballa, Judith / Zimmermann, Karsten (2020): Gelebte Nachhaltigkeit im Unternehmen. Ein VDMA-Praxisleitfaden zur Anwendung im Maschinen- und Anlagenbau auf Basis des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Intergovernmental Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (2019): The Global Assessment Report on Biodiversity and Ecosystem Services. Summary for Policymakers, https://ipbes.net/sites/default/files/inline/files/ipbes_global_assessment_report_summary_for_policymakers.pdf (Stand: 12.07.2022).

Platform on Sustainable Finance (2022): Final Report on Social Taxonomy, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/280222-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy.pdf (Stand: 12.07.2022).

Pricewaterhouse Coopers GmbH (2022): Soziale Taxonomie: Abschlussbericht der Platform on Sustainable Finance veröffentlicht, https://blogs.pwc.de/accounting-aktuell/sustainability/soziale-taxonomie-abschlussbericht-der-platform-on-sustainable-finance-veroeffentlicht/2490/ (Stand: 12.07.2022).

Pricewaterhouse Coopers GmbH (2022): Soziale Taxonomie: Menschen- und Arbeitsrechte im Fokus, https://blogs.pwc.de/sustaining-values/sustainable-finance/soziale-taxonomie-menschen-und-arbeitsrechte-im-fokus/313/ (Stand: 12.07.2022).

Pricewaterhouse Coopers GmbH (o. J.): Richtlinien für eine nachhaltige Finanzwirtschaft, https://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/sustainable-finance.html (12.07.2022).

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2018): Der DNK im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Eine Orientierungshilfe für Anwender, https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/DNK-Orientierungshilfe-Anwender-2018-de.aspx (Stand: 12.07.2022).

Rat für Nachhaltige Entwicklung c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2020): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für Einsteiger, https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/Leitfaden-zum-Deutschen-Nachhaltigkeitskodex.aspx (Stand: 12.07.2022).

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2021): Perspektiven auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/getmedia/4f6c06aa-a95d-4ec9-a618-56a95ba6ecc3/DNK-Webinar_CSRD_2021.aspx (Stand: 12.07.2022).

Umweltgutachterausschuss beim Bundesumweltministerium (2021): Eine Formel für nachhaltigen Erfolg? Studie zur Schnittstelle zwischen EMAS und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, https://www.emas.de/fileadmin/user_upload/4-pub/Studie_EMAS_DNK.pdf (Stand: 12.07.2022).

Impressum

Herausgeber
CSR-Kompetenzzentrum im
Deutschen Caritasverband

Carina Uhlen (Geschäftsführung)
T + 49(0) 151 72661604
E cuhlen@csr-caritas.de
W www.csr-caritas.de

Träger
Caritasverband für die
Diözese Osnabrück e. V.

Knappsbrink 58
49080 Osnabrück

Gesamtkoordination
cyclos future GmbH
www.cyclos-future.de

Text und Redaktion
(in alphabetischer Reihenfolge)
Gabriela Crisand, Johanna Gary, Jenny Grünberg, Florian Harrlandt, Rainer Hinzen, Patrick Hofmacher, Julia Hübner, Karl-Hans Kern, Isabelle Krahe, Joachim Kubina, Gabriele Moos, Christian Müller, Claudia Neuz, Michael Schier, Samuil Simeonov, Carina Uhlen, Sören Weilmünster, Inci Wiedenhöfer und Helge Wulsdorf

Korrektorat
Cornelia Altenburg
www.schoeneworte.com

Juristisches Gutachten
Andreas Hecker, Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Gestaltung:
COXORANGE Kreative Gesellschaft

In Anlehnung an
Rat für Nachhaltige Entwicklung c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, (2020): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für Einsteiger.

Credits der einzelnen Foto-Statements
Foto Eva M. Welskop-Deffaa: M. Keiler
© Deutscher Caritasverband

Foto Ulrich Lilie: © Thomas Mayer

Foto Marc-Oliver Pahl: David Ausserhofer © RNE

Foto Carina Uhlen: © Anja Nobbe

Foto Johanna Gary: © Hermann Bredehorst

Foto Patrick Hofmacher: Laura Paulke
© MW Malteser Werke

Foto Michel Schier: © Stephen Petrat

Foto Joachim Kubina: © DKM Darlehnskasse Münster eG

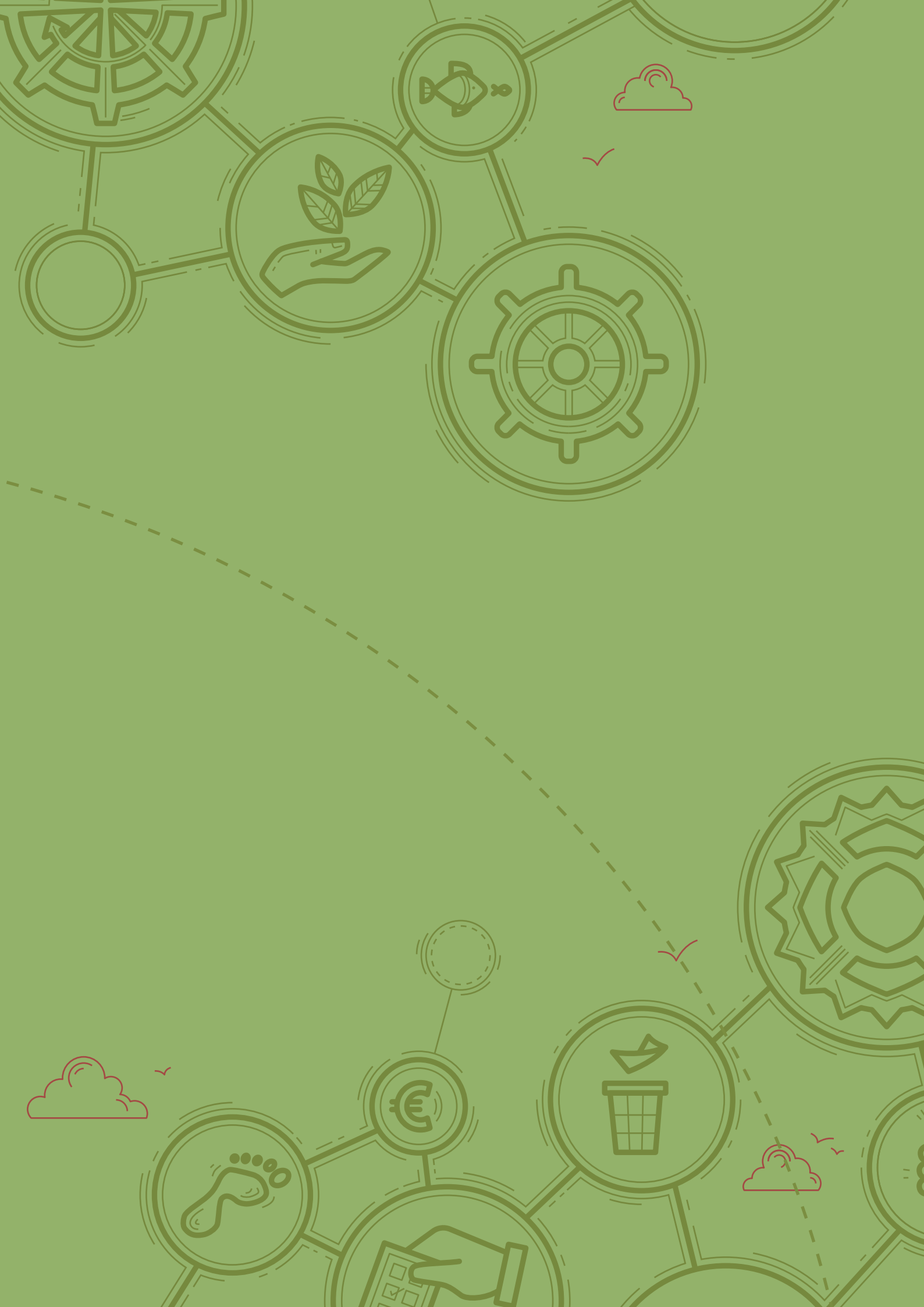
Foto Helge Wulsdorf: © Bank für Kirche und Caritas eG

Foto Florian Harrlandt: © RNE

Foto Isabelle Krahe: © RNE

Foto Christian Müller: Andreas Buck
© Bank für Kirche und Diakonie

Adobe Stock
Bild S. 19 – © natatravel
Bild S. 60 – © drawlab19
Grafiken S. 70–71 – © Hulinska Yevheniia
Foto S. 89 – © JenkoAtaman
Foto S. 95 – © peopleimages.com
Grafik S. 118 – © flyalone

Shutterstock
Glühbirne, Lifehacks – © Eireen.zn
Foto S. 30 – © FrankHH
Foto S. 32–33 – © Friends Stock
Foto S. 52–53 – © Amorn Suriyan
Foto S. 74–75 – © Juice Dash

Illustrationen
© COXORANGE / Lilian Vater