

NACHHALTIGKEITSBERICHT MISSION LEBEN 2025

MIT INTEGRIERTER EMAS-UMWELTERKLÄRUNG

INHALT

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	3
1 EINLEITUNG	4
2 BESCHREIBUNG DER ORGANISATION	5
3 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSPOLITIK	8
4 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTSYSTEM	11
5 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE SOWIE UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSZIELE	12
5.1 Umweltaspekte und deren Bewertung	12
5.2 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	14
5.2.1 Ökologie – Zwischenstand zu den Nachhaltigkeitszielen anhand von Verbrauchsdaten und Kernindikatoren (Kennzahlen) auf Unternehmensebene	17
5.2.2 Soziales – Zwischenstand zu den Nachhaltigkeitszielen anhand der Daten auf Unternehmensebene	24
5.2.3 Gute Unternehmensführung (Governance)	30
5.2.4 Ökonomie	36
5.3 Maßnahmenfortschritte im Geschäftsbereich Leben im Alter	37
5.4 Maßnahmenfortschritte im Geschäftsbereich Hilfen für Kinder und Jugendliche	43
5.5 Maßnahmenfortschritte im Geschäftsbereich Hilfen für Menschen mit Behinderung	46
5.6 Maßnahmenfortschritte im Geschäftsbereich Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	49
5.7 Maßnahmenfortschritte im Geschäftsbereich Akademie für Pflege- und Sozialberufe	52
6 EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN	55
7 GÜLTIGKEITSERKLÄRUNGEN	56
8 IMPRESSUM	60

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Nachhaltigkeit ist für Mission Leben weit mehr als ein fachlicher Anspruch oder eine Frage des Ressourcenmanagements. Wir nehmen das Thema ernst und haben versucht, es für uns handhabbar zu machen: über unser INAMAS (Integriertes Nachhaltigkeitsmanagement-System) haben wir uns unter anderem auf den Weg der Zertifizierung nach EMAS und We Impact (Stufe 2) gemacht und den ersten Zyklus 2025 erfolgreich durchlaufen. Darauf sind wir richtig stolz!

Denn wir wollen Verantwortung übernehmen – für die Menschen, die uns anvertraut sind, für unsere Mitarbeitenden und für die Welt, in der wir heute und morgen leben. Als diakonisches Unternehmen verbindet uns die Überzeugung, dass Würde, Teilhabe und ein achtsamer Umgang mit Mensch und Schöpfung untrennbar zusammengehören.

Der Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 dokumentiert die Fortsetzung unseres in 2024 gestarteten Weges. Er zeigt, welche Schritte wir bereits gegangen sind, wo wir Fortschritte erzielen konnten und an welchen Stellen weitere Anstrengungen notwendig bleiben.

Die Jahreslosung 2026 begleitet diesen Blick nach vorn mit einem starken Zuspruch: „Gott spricht: Siehe, ich mache alles neu!“ (Offenbarung 21,5). Dieses Wort ist eine Einladung zum Handeln und auch zur Hoffnung. Es ermutigt uns, Bestehendes kritisch zu prüfen, Neues zu wagen und Veränderungen nicht als Verlust, sondern als Chance zu begreifen. Gerade angesichts globaler Krisen, ökologischer Herausforderungen und gesellschaftlicher Umbrüche brauchen wir diese Hoffnung: eine Hoffnung, die nicht abwartet, sondern Verantwortung übernimmt.

Mission Leben hat sich mit vielen Wegbegleiter*innen auf diesen Weg der Erneuerung gemacht, gemeinsam mit den Menschen, die wir begleiten, mit unseren Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Partnerinnen und Partnern sowie mit allen, die unsere Arbeit unterstützen.

Wir danken allen, die sich im Jahr 2025 mit Engagement, Fachlichkeit und Offenheit für mehr Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen eingesetzt haben. Dieser Bericht versteht sich als Einladung, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen: achtsam und mutig.



Maike Henningsen
Sprecherin der Geschäftsführung
Geschäftsführerin Soziale Arbeit



Pfr. Florian Gärtner
Geschäftsführer Personal



Elke Weyand
Geschäftsführerin
Leben im Alter

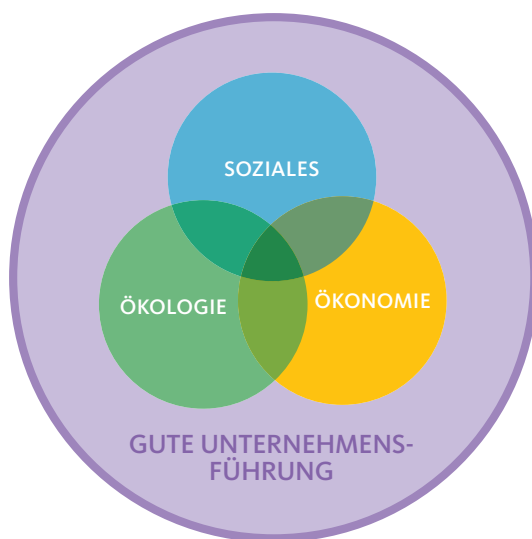


Markus Wiedmaier
Geschäftsführer Finanzen

1 EINLEITUNG

Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung sind längst nicht mehr nur aktuelle Trends, sondern werden auch gesetzlich geregelt. Heiße Sommer, Waldbrände und Wasserknappheit sind als Folgen des Klimawandels für immer mehr Menschen in Deutschland und Mitteleuropa direkt spürbar, die Folgen für die Menschen im globalen Süden sind jedoch noch sehr viel größer und nehmen existenzbedrohende Ausmaße an. Auch die sozialen Dachverbände greifen das Thema Nachhaltigkeit zunehmend auf. Die Diakonie Deutschland verpflichtet sich beispielsweise aktiv zur Förderung von Nachhaltigkeit, indem sie soziale Verantwortung übernimmt und ökologische sowie ethische Prinzipien in ihre Handlungen integriert. Darüber hinaus sind Nachhaltigkeit und die Bewahrung der Schöpfung für uns als diakonische und gemeinnützige Organisation, die Menschen in schwierigen Lebenslagen unterstützt, zentrale Bestandteile unserer diakonischen Mission und Werte. Bereits in der Grundsatzstrategie von 2021 hat Mission Leben die Nachhaltigkeit daher in den Vordergrund gerückt: Wir setzen uns ein für eine lebenswerte Gesellschaft und Umwelt, in der auch spätere Generationen noch gut leben können. Dieses Engagement findet sich auch in unserem Leitbild wieder.

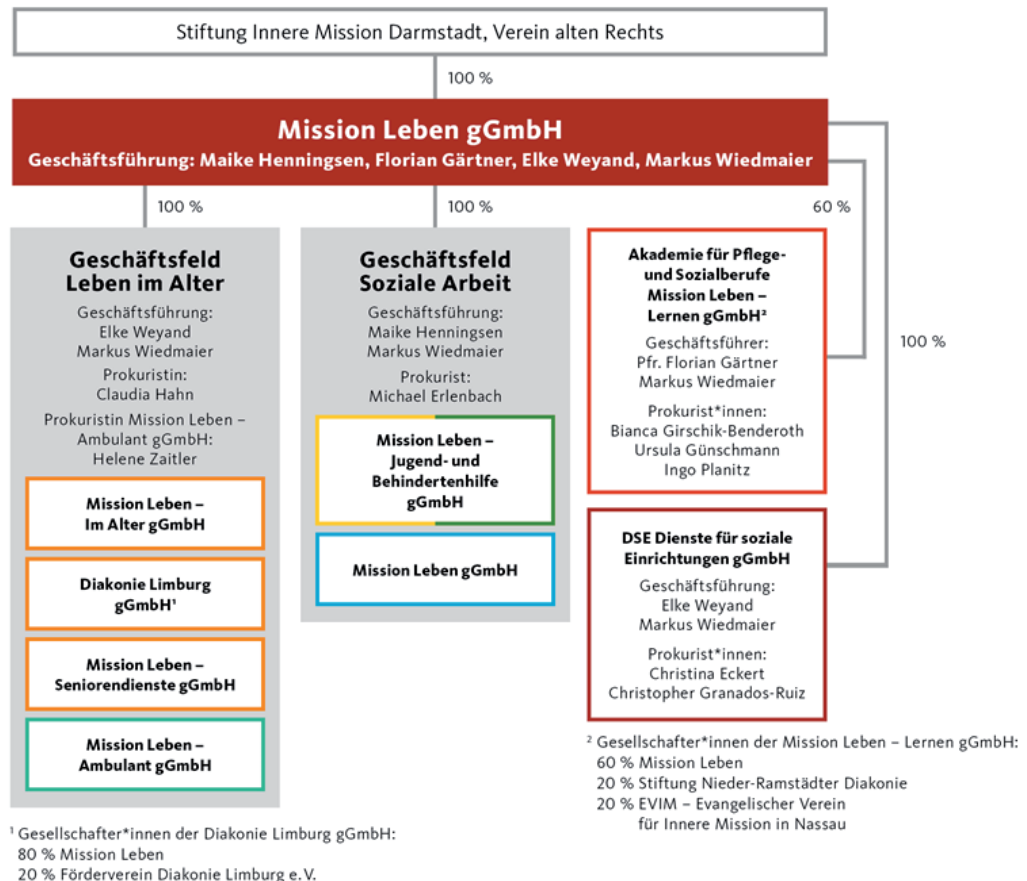
Um den verschiedenen Dimensionen von Nachhaltigkeit und so unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2024 unser Integriertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem (**INAMAS**) implementiert. Im Rahmen von INAMAS werden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit beleuchtet und bearbeitet: soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit, eingebettet in die Dimension der guten Unternehmensführung (Governance).



Es ist uns bewusst, dass wir dabei oftmals Widersprüche und Spannungen aushalten und ausloten müssen, da verschiedene Interessen und Notwendigkeiten in einen Ausgleich gebracht werden müssen. Es liegt eine große Verantwortung darin, dies transparent abzuwägen und ehrlich zu kommunizieren.

Der Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 dient dazu, unsere bisherigen Bemühungen im Bereich der ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sowie der guten Unternehmensführung darzustellen und fortzuschreiben.

2 BESCHREIBUNG DER ORGANISATION



alle Angaben: Stand 1.07.2026

Mission Leben ist Nachfolgerin der Inneren Mission Darmstadt von 1849 und Mitglied im Verbund der Diakonie. Sie ist der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zugeordnet. Seit über 175 Jahren bietet das diakonische und gemeinnützige Unternehmen Mission Leben Menschen Unterstützung an, die aufgrund von Alter, Pflegebedarf, Behinderung oder sozialen Notlagen Hilfe benötigen. Außerdem sind wir in der Kinder- und Jugendhilfe aktiv und betreiben ein Hospiz. In unserer Akademie für Pflege- und Sozialberufe erlernen jährlich rund 2.000 Menschen einen Beruf oder bilden sich weiter. Die Entwicklung neuer Ideen für soziale Dienstleistungen fördern wir im INTRA Lab¹.

¹ www.intra-lab.de



Im Großraum Rhein-Main betreiben wir mit knapp 2.500 Mitarbeitenden an 43 Standorten² soziale Einrichtungen und Dienstleistungen³. Davon umfasst der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 insgesamt 40 Standorte⁴. Wenn im Verlauf des Nachhaltigkeitsberichts neben Standorten von Einrichtungen die Rede ist, sei vorab angemerkt, dass insbesondere kleinere Standorte zu einer größeren Organisationseinheit, die wir mit Einrichtung bezeichnen und unter eine Einrichtungsleitung stellen, zusammengefasst werden. Nach dieser

Zählweise kommen wir auf 33 Einrichtungen zuzüglich der Unternehmenszentrale, die keine sozialen Dienstleistungen, sondern Führungs- und Verwaltungsaufgaben übernimmt.

Die im obigen Schaubild genannten zwei Geschäftsfelder Leben im Alter und Soziale Arbeit untergliedern sich im Geschäftsfeld Soziale Arbeit in drei Geschäftsbereiche: Hilfen für Kinder und Jugendliche, Hilfen für Menschen mit Behinderung und Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen. Als weiterer Geschäftsbereich in Mission Leben kommt die Akademie für Pflege- und Sozialberufe hinzu. Aus Vereinfachungsgründen wird im weiteren Verlauf der Nachhaltigkeitsberichterstattung von fünf Geschäftsbereichen berichtet:

- Leben im Alter
- Hilfen für Kinder und Jugendliche
- Hilfen für Menschen mit Behinderung
- Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen
- Akademie für Pflege- und Sozialberufe

Nachfolgend eine Übersicht, die unsere Geschäftsbereiche, Einrichtungen und Standorte zusammenfassend darstellt.

¹ Standort = Adresse

² Stand 01.07.2026

³ bei den nicht erfassten Standorten handelt es sich entweder um Standorte, die ausschließlich ambulante Angebote und somit keinen Arbeitsplatz beinhalten oder um Angebote an Standorten, für die auf Grund eines speziellen Betreibermodells keine Werte zur Umweltleistung ausgewiesen werden können

Stand: 31.12.2025					
Geschäftsbereich	Einrichtungsnamen	Straße	Nr.	PLZ	Ort
Unternehmensverbund	Zentrale	Schöfferstraße	12	64296	Darmstadt
Leben im Alter	Altenpflegeheim Haus Tabea	Sigelstraße	3	55232	Alzey
Leben im Alter	Altenpflegeheim Haus Michael	Ostdeutsche Straße	4	55232	Alzey
Leben im Alter	Altenpflegeheim Haus Vogelsberg	Ober-Seemer-Straße	10-12	63688	Gedern
Leben im Alter	Altenpflegeheim Martins tift	Raupelsweg	1	55122	Meinz
Leben im Alter	Altenpflegeheim An der Fasanerie	Brignoler Straße	39	64521	Groß-Gerau
Leben im Alter	Altenpflegeheim Pfungstadt	Zu den Sportplätzen	33	64319	Pfungstadt
Leben im Alter	Altenzentrum Seeheim	Sandsstraße	85	64342	Seeheim-Jugenheim
Leben im Alter	Altenpflegeheim An den Platanen	Lessingsstraße	4	63263	Neu-Isenburg
Leben im Alter	Haus An der Königsheide	Ludwigsstraße	55	63263	Neu-Isenburg
Leben im Alter	Altenzentrum Im Sohl	Obere Sohlstraße	25	55118	Ingelheim
Leben im Alter	Altenpflegeheim Haus Jona	Vogelsbergstraße	17	63179	Oberthausen
Leben im Alter	Altenpflegeheim Martin-Niemöller-Haus	Johan-Sebastian-Bach-Straße	51	65428	Rüsselsheim
Leben im Alter	Altenpflegeheim Am Erlenbach	An den Schulwiesen	4	63263	Neu-Isenburg
Leben im Alter	Diakonies tation Brechen	Villmarer Straße	38a	65611	Brechen-Niederbrechen
Leben im Alter	Alten- und Pflegeheim Wichernstift	Wichernweg	7-9	65549	Limburg
Leben im Alter	Alten- und Pflegeheim Theodor-Friedner-Haus	Friedrich-Ebert-Straße	30	65549	Limburg
Leben im Alter	Seniorenzentrum Haus Priska	Albinstraße	1	64807	Dieburg
Leben im Alter	Altenpflegeheim Haus Am See	Am See	9	64739	Höchst i. Odw.
Leben im Alter	Hospiz Am Wasserturm	Am Wasserturm	15	63110	Rodgau
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	Karl-Wagner-Haus	Alte Bahnhofstraße	3	61169	Friedberg
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	Karl-Wagner-Haus	Am Wartfeld	15	61169	Friedberg
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	Heinrich-Egli-Haus	Fritz-Kohl-Straße	14	55122	Meinz
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	Wendepunkt	Nahestraße	7	55118	Meinz
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	Psychosoziale Beratungstelle	Wallstraße	13	55122	Meinz
Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	OASE	Dammstraße	30	35390	Gießen
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Süd	Voltastr.	6	63225	Langen
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Süd	Heidelberger Landstraße	8	64297	Darmstadt
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Mitte	Am Waldhof	2	35510	Butzbach
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Mitte	Zur Martinskirche	9	35510	Butzbach-Ostheim
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Mitte	Hospitalgasse	36	61169	Friedberg
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Mitte	Bahnhofstraße	2	61118	Bad Vilbel
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Mitte	Mühlsstraße	35	63688	Gedern
Hilfen für Kinder und Jugendliche	Jugendhilfe Region Nord	Schanzersstraße	9	35390	Gießen
Hilfen für Menschen mit Behinderung	Aumühle Wohnen	Auwiesenweg	20	64291	Darmstadt
Hilfen für Menschen mit Behinderung	Aumühle Wohnen	Wegscheide	1	64291	Darmstadt
Hilfen für Menschen mit Behinderung	Aumühle Arbeit	Auwiesenweg	20	64291	Darmstadt
Hilfen für Menschen mit Behinderung	Aumühle Arbeit	Pallaswiesensstraße	150	64293	Darmstadt
Akademie für Pflege und Sozialberufe	Pflegeschule Darmstadt	Mina-Rees-Str.	6	64295	Darmstadt
Akademie für Pflege und Sozialberufe	Fachschule für Heilerziehungspflege	Mina-Rees-Str.	6	64295	Darmstadt
Akademie für Pflege und Sozialberufe	Pflegeschule Wiesbaden	Unter den Eichen	7	65195	Wiesbaden
Akademie für Pflege und Sozialberufe	Pflegeschule Bad Homburg	Paul-Ehrlich-Weg	4	61348	Bad Homburg

Alle Geschäftsbereiche übernehmen dabei eine spezifische Rolle und tragen maßgeblich zum Gesamterfolg des Unternehmensverbunds bei.

DSE steht für Dienste für soziale Einrichtungen GmbH (seit 01.01.2026 gGmbH). Das Unternehmen ist eine hundertprozentige Tochter der Mission Leben gGmbH und fungiert ausschließlich als interner Dienstleister. Da die Dienstleistungen der DSE in den Einrichtungen von Mission Leben erbracht werden, werden die Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistungen der DSE nicht separat ausgewiesen.

Die rund 170 Mitarbeitenden der DSE sorgen für gutes Essen und Sauberkeit in vielen Einrichtungen von Mission Leben. Ganz wesentliche Dinge fürs Wohlfühlen unserer Klient*innen sind es, um die sich die Mitarbeitenden der DSE tagtäglich kümmern: Etwa 1.600 Menschen werden von ihnen täglich mit allen Mahlzeiten versorgt. Verschiedenste Krankheitsbilder und Unverträglichkeiten, Wahlmöglichkeiten und Vorlieben sind dabei zu berücksichtigen. Der Reinigungsdienst säubert Tag für Tag u. a. über 1.000 Zimmer der Klient*innen, Badezimmer, Flure, Gemeinschaftsräume, Küchen, Treppenhäuser, etc.

3 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSPOLITIK

Mission Leben ist ein diakonisches und gemeinnütziges Unternehmen. Im christlichen Auftrag unterstützen wir Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Unsere Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und kommende Generationen ist Teil unseres Selbstverständnisses und täglichen Handelns. Sie ist in unserer Grundsatzstrategie und in unserem hier aufgeführten Leitbild verankert.

Wirksam helfen. Seit 1849.

Wir sind Mission Leben, ein diakonisches, gemeinnütziges Unternehmen, das im christlichen Auftrag handelt. Wir bieten Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und in allen Lebensphasen Hilfe an. Über vielfältige stationäre und ambulante Angebote unterstützen wir sie in sozialen oder familiären Notlagen, bei Beeinträchtigungen, mit Fluchterfahrung, im Alter, bei Krankheiten, und wir begleiten Sterbende. Wir bilden selbst aus, in unseren Einrichtungen und an unserer Akademie, an der wir auch Fort- und Weiterbildungen anbieten.

„Liebe Deinen Nächsten wie Dich selbst“

Wir orientieren unser Handeln am christlichen Gebot der Nächstenliebe und leiten daraus unsere Werte ab. Was wir tun und wie wir es tun, basiert auf der Überzeugung, dass alle Menschen einzigartig von Gott geschaffen und daher von unschätzbarem Wert sind. Das Recht auf Selbstbestimmung, Teilhabe und die Lebenszufriedenheit jedes einzelnen Menschen werden durch uns unterstützt und aktiv gefördert. Wir orientieren uns dabei an den Bedürfnissen und Bedarfen der Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder sozialen Stellung.

Vielfalt als Bereicherung

Wir schätzen die Vielfalt der Menschen, für die wir arbeiten und die bei und mit uns arbeiten. Daher fördern wir eine Kultur der Zusammenarbeit und Gleichberechtigung, die auf Vertrauen, Offenheit und gegenseitigem Respekt basiert. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist uns wichtig. Wir engagieren uns mit sozialen Diensten für das Gemeinwohl im Quartier, um ein friedliches Zusammenleben in der pluralen Gesellschaft zu unterstützen.

Aus Überzeugung nachhaltig

Wir übernehmen Verantwortung für eine lebenswerte Welt, auch für nachfolgende Generationen. Deshalb berücksichtigen wir soziale, ökologische und ökonomische Ziele in unserem Handeln und bei der Beschaffung, aber auch bei der Wahl von Geschäftspartnern und -partnerinnen. Wir engagieren uns in diakonie- und sozialpolitischen Gremien zum Wohle unserer Klientinnen und Klienten sowie Mitarbeitenden. Mission Leben hat ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement mit Verantwortlichen an allen Standorten. Wir bewerten regelmäßig die Nachhaltigkeit unseres Handelns, vereinbaren Verbesserungsmaßnahmen und setzen sie um.

Lebendig und lernend

Wir verstehen uns als lebendiges und lernendes Unternehmen, das im Arbeiten und Handeln auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Herausforderungen sehen wir als Chancen zur Innovation, wir lernen aus unseren Fehlern und sind offen für Anregungen und Kritik. Wir entwickeln uns kontinuierlich weiter und passen uns an sich verändernde individuelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen an. Dadurch bleiben wir flexibel, effektiv und effizient – und helfen weiterhin wirksam.

Wir überprüfen dieses Leitbild regelmäßig.

Vision und Verpflichtung zum Umweltschutz

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der Menschen in größtmöglicher Selbstbestimmung, Geborgenheit und Würde leben. Diejenigen, die auf ihrem Weg Begleitung oder Unterstützung benötigen, erhalten diese. Dabei tragen wir zugleich etwas zur Erreichung von zwei großen Zielen bei, die aus unserer christlichen Überzeugung heraus die Gesellschaft am dringendsten braucht: gute Pluralität und echte Nachhaltigkeit. Wir verpflichten uns, zum Schutz der Umwelt beizutragen, Umweltbelastungen zu vermeiden und in allen Handlungsbereichen ressourcenschonend, verantwortungsvoll und nachhaltig zu agieren.

Unsere Selbstverpflichtungen

- **Umweltschutz:** Wir nehmen Umweltverantwortung ernst, arbeiten stetig an der Vermeidung von Umweltbelastungen, verbessern kontinuierlich unsere Umweltleistungen und setzen auf nachhaltige Entwicklung.
- **Rechtliche und sonstige Anforderungen:** Wir bekennen uns zur strikten Einhaltung aller geltenden umweltrechtlichen Verpflichtungen, halten uns an Gesetze und weitere Anforderungen, die wir uns selbst (z. B. im Rahmen von EMAS und We Impact) gesetzt haben. Diese werden regelmäßig überprüft.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Mit unserem Integrierten Nachhaltigkeitsmanagementsystem (INAMAS) überprüfen und entwickeln wir sowohl unser Umweltmanagement, unsere Nachhaltigkeit und die Qualität der Dienstleistung für unsere Klient*innen laufend weiter.
- **Einbindung der Mitarbeitenden:** Wir fördern das Umweltbewusstsein aller Mitarbeitenden durch Informationen, Schulungen und Partizipation in Umwelt- und Nachhaltigkeitsinitiativen.

Wesentliche Inhalte unserer Umwelt- und Nachhaltigkeitspolitik

Die nachfolgend beschriebenen Inhalte unserer Umwelt- und Nachhaltigkeitspolitik sind integraler Bestandteil unseres Managementsystems INAMAS. Sie leiten unser tägliches Handeln und bestimmen unsere konkreten Umwelt- und Nachhaltigkeitsbestrebungen:

- **Klimaneutralität:** Bis 2045 wirtschaften wir rechnerisch klimaneutral. Unser jährliches Ziel ist, unseren CO₂-Ausstoß bis dahin um mindestens fünf Prozent gegenüber dem Vorjahr zu senken. Wir orientieren uns an den Klimazielen der Diakonie Deutschland.
- **Energetische Gebäudesanierung:** Unser Gebäudebestand wird systematisch und kontinuierlich gemäß eines laufend aktualisierten Sanierungsrahmenplans energetisch saniert und modernisiert. Auf politischer Ebene setzen wir uns für eine Refinanzierung dieser Sanierungsmaßnahmen ein.
- **Ressourcenschonung:** Den Verbrauch von Wasser und Energie senken wir kontinuierlich – durch technische Maßnahmen und verhaltensorientierte Sensibilisierungskampagnen.
- **Umweltverträgliche Mobilität:** Wir stellen unseren Fuhrpark schrittweise auf E-Mobilität um und setzen laufend Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilitätsformen um.
- **Nachhaltige Beschaffung:** In allen Bereichen bevorzugen wir den Einkauf umweltverträglicher Betriebsmittel sowie qualitativ hochwertiger, möglichst regionaler und umweltschonender Produkte.
- **Abfallvermeidung und -trennung:** Wir reduzieren unser Abfallaufkommen durch abfallvermeidende Beschaffung, gezielte Trennung der Abfälle und weitere Maßnahmen fortlaufend.
- **Kennzahlenbasierte Steuerung:** Umwelt- und Nachhaltigkeitskennzahlen werden kontinuierlich erhoben und mit Verantwortlichen ausgewertet. Sie fließen in Maßnahmenprogramme ein, deren Umsetzung regelmäßig überprüft und berichtet wird.
- **Soziale Standards:** Wir schaffen und erhalten faire Arbeitsbedingungen, fördern Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe und beziehen alle Mitarbeitenden aktiv in die Entwicklung der Organisation ein.
- **Eigene Belegschaft:** Wir gestalten und sichern fortlaufend attraktive, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen für unsere rund 2.500 Beschäftigten. Dazu entwickeln und aktualisieren wir gemeinsam mit den Mitarbeitervertretungen alle relevanten Maßnahmen und Prozesse weiter – mit besonderem Fokus auf Gleichbehandlung, Chancengleichheit und die Sicherung arbeitsbezogener Rechte. Zudem stärken wir die Mitbestimmung aktiv durch enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen.
- **Verbraucher*innen und Endnutzer*innen:** Wir stellen den Schutz, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer oftmals besonders vulnerablen Klient*innen konsequent in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dafür überprüfen und verbessern wir kontinuierlich unsere Dienstleistungen und Schutzmaßnahmen auf allen Ebenen.
- **Ökonomische Nachhaltigkeit:** Wir sichern eine wirtschaftlich tragfähige Entwicklung aller Bereiche. Überschüsse nutzen wir für wirtschaftlich schwierige Zeiten und den Auf- und Ausbau sowie die Weiterentwicklung sozialer Dienstleistungen.
- **Transparenz und Compliance:** Wir erfüllen ausnahmslos alle geltenden rechtlichen und compliance-bezogenen Anforderungen. Wir handeln gemäß der Transparenz- und Governance-Richtlinien für diakonische Unternehmen und berichten regelmäßig öffentlich über unsere Fortschritte.

Die Geschäftsführung der Mission Leben übernimmt Verantwortung für die wirksame Umsetzung dieser Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Qualitätspolitik. Inhalte und daraus resultierende Ziele werden regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Alle Mitarbeitenden tragen zur Erreichung unserer Unternehmensziele bei.

4 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTSYSTEM

2024 haben wir zur besseren Umsetzung unserer Umwelt- und Nachhaltigkeitsbestrebungen unser Integriertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem (INAMAS) mit Verantwortlichen an allen Standorten und einem zentralen Nachhaltigkeitsbeauftragten eingeführt. Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsmanagementsystems haben wir die Zertifizierungen nach We Impact und

EMAS erlangt. In unseren internen Audits bewerten wir seit Sommer 2024 regelmäßig die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit sowie die gute Unternehmensführung (Governance) unseres Handelns, vereinbaren Verbesserungsmaßnahmen und setzen diese sukzessive um.

Unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem beinhaltet u. a. folgende Instrumente:

- Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsteams in allen Einrichtungen
- Stakeholder- und doppelter Wesentlichkeitsanalyse sowie SWOT Analysen
- Leitbildorientierung
- Nachhaltigkeitskennzahlen zur Steuerung
- Regelungen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Compliance-Strukturen, u. a. durch die Stelle Interne Revision
- Interne Audits
- Verbesserungsprogramme auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen des Unternehmens
- Lieferant*innenbefragung
- Mitarbeitendenbefragung
- Fehler- und Beschwerdemanagement (Rückmeldemanagement)
- Nachhaltigkeitsberichterstattung

Weitere Instrumente, die noch eingeführt werden:

- Klient*innenbefragungen

5 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE SOWIE UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSZIELE

Zur Identifizierung der für Mission Leben relevanten Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte haben wir zunächst die direkten und indirekten Umweltaspekte gemäß der EMAS-Verordnung identifiziert (Kapitel 5.1). Anschließend haben wir die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) angewendet, um die für Mission Leben wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu definieren und darüber zu berichten (Kapitel 5.2). Die Ergebnisse aus dem Vorjahr gelten nach Überprüfung unverändert fort.

5.1 UMWELTASPEKTE UND DEREN BEWERTUNG

Direkte Umweltaspekte

Umweltaspekt EMAS	Umweltaspekt Mission Leben	Umweltaspekt Auswirkung	Relevanz A = hoch B = mittel C = gering	Einfluss I = hoch II = mittel III = gering
Emissionen in die Atmosphäre	CO ₂ -Ausstoß durch Strom/Wärme/Fahrzeugflotte	Klimawandel	A	I
Ein- und Ableitungen in Gewässer (einschließlich Infiltration in das Grundwasser)	Fette ins Grundwasser	Wasserverschmutzung	B	I
Produktion, Recycling, Wiederverwendung, Transport und Beseitigung von festen und anderen Abfällen, insbesondere von gefährlichen Abfällen	Müllproduktion, Mülltrennung	Umweltverschmutzung, Zerstörung von Lebensräumen	B	I
Nutzung und Kontaminierung von Böden	Flächenversiegelung (bei Neubau)	Zerstörung von Lebensräumen, Artenvielfalt	C	II
Nutzung von Energie, natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser, Fauna und Flora) und Rohstoffen	Energieträger, Kopierpapier	Klimawandel, Produktionsfolgekosten, Abholzung Wälder	A	I
Nutzung von Zusatz- und Hilfsstoffen sowie Halbfertigprodukten	Reinigungs-, Desinfektions-, Waschmittel	Belastung Abwasser, Gefährdung von Mitarbeitenden	B	II
lokale Phänomene (Lärm, Erschütterungen, Gerüche, Staub, ästhetische Beeinträchtigung usw.)	Produktion Werkstatt für Menschen mit Behinderung	Beeinträchtigung Lebensqualität	C	II

Indirekte Umweltaspekte

Umweltaspekt EMAS	Umweltaspekt Mission Leben	Umweltaspekt Auswirkung	Relevanz A = hoch B = mittel C = gering	Einfluss I = hoch II = mittel III = gering
Aspekte des Lebenswegs von Produkten und Dienstleistungen, die von der Organisation beeinflusst werden können	Beschaffung: Lebensmittel, Verbrauchsmaterialien; Lehrinhalte Akademie	Produktherkunft, Produktionsbedingungen; Multiplikatorenwirkung	C	II
Kapitalinvestitionen, Kreditvergabe und Versicherungsdienstleistungen	Anlage von Vermögen	Kreditvergabe unter Umwelt- und Nachhaltigkeitsgesichtspunkten der Institute, bei denen Mission Leben Vermögen angelegt hat	B	II
neue Märkte	Dienstleistungsangebote: Erweiterung/ Veränderung	Umweltbeeinflussung	B	II
Auswahl und Zusammensetzung von Dienstleistungen	Verträge mit Klient*innen, Wartungsverträge, Kooperationspartner*innen	Transport- und Beförderungswege	C	II
Verwaltungs- und Planungsentscheidungen	Gesetzgebung und Verordnungen	Je nach Gesetz/ Verordnung	B	III
Zusammensetzung des Produktangebotes	Gärtnerei, Werkstatt	Umweltvorschriften, nachhaltige Produkte	C	II
Umweltleistung und -verhalten von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern, Lieferanten und Unterlieferanten	Nachhaltige Beschaffung, Lieferkette, Lieferanten- und Dienstleisterauswahl	Produktherkunft, Produktionsbedingungen	B	II

5.2 DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse hat das Ziel, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von Mission Leben und ihrer Stakeholder zu identifizieren, zu definieren und zu bewerten. Sie dient dazu, klare Schwerpunkte zu setzen und bildet somit die Grundlage sowohl für die Nachhaltigkeitsstrategie als auch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Bei der Wesentlichkeitsanalyse finden immer zwei Perspektiven Berücksichtigung, was zum Konzept der „doppelten Wesentlichkeit“ führt:

- **Outside-in-Perspektive:** Ein Thema wird als wesentlich erachtet, wenn es durch externe Faktoren beeinflusst wird und somit Risiken und Chancen für den Geschäftserfolg des Unternehmens birgt.
Beispiel: Der Klimawandel betrifft auch die Klient*innen in unseren Einrichtungen, denn die Sommer werden tendenziell heißer. Hier überlegen wir uns, wie wir durch geeignete Hitzeschutzmaßnahmen zum Schutz der betreuten Personen beitragen können.
- **Inside-out-Perspektive:** Ein Thema gilt als wesentlich, wenn die Geschäftstätigkeit des Unternehmens signifikante Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat.
Beispiel: Mission Leben verursacht durch ihre Geschäftstätigkeit CO₂ Emissionen (Heizung, Fuhrpark). Diese zu reduzieren ist daher ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel für uns.

Ein Thema ist auch dann berichterstattungspflichtig, wenn es nur unter einer der beiden Perspektiven als wesentlich eingestuft wird.

Der **European Sustainability Reporting Standard (ESRS)** umfasst folgende Bereiche:

- **Umwelt (E) Standards E1 bis E5**
- **Soziales (S) Standard S1 bis S4**
- **Unternehmensführung (G) Standard G1**

Wesentlichkeitsanalyse Mission Leben 2025

Legende:
 Grün = Ökologie
 Blau = Soziales
 Gelb = Ökonomie
 (Schriftgröße hat keine Bedeutung)



Verifizierung

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde erstmalig im Jahr 2024 erstellt, um die für uns relevanten Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu identifizieren. Das Vorgehen wurde vollständig dokumentiert und mit ausgewählten Stakeholdern abgestimmt, sodass die Ergebnisse klar hergeleitet und nachvollziehbar sind – mit dem Ziel, Glaubwürdigkeit, Transparenz und Qualität sicherzustellen. Im Jahr 2025 wurde die Analyse validiert und im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen überprüft.

Der **European Sustainability Reporting Standard (ESRS) E1 Klimawandel** ist für Mission Leben aus beiden Perspektiven ein wesentlicher Standard. Die Themen Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz und Energie betreffen uns als Unternehmen. Um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, müssen wir beispielsweise unsere Gebäude energieeffizienter gestalten. Gleichzeitig gilt es, unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabedingten Risiken zu stärken, so z. B. den zunehmend heißen Sommern.

Der **Standard E2 Umweltverschmutzung** ist ebenfalls für uns relevant. Wir heizen unsere Gebäude u.a. mit fossilen Brennstoffen und haben eine Fahrzeugflotte von über 150 Fahrzeugen, daher schließen wir das Thema Luftverschmutzung ein.

Wir schließen die Themen Wasserverschmutzung, Bodenverschmutzung, Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen sowie (besonders) besorgniserregende Stoffe und Mikroplastik aus. Unser Geschäftsmodell hat keinen direkten Einfluss auf lebende Organismen oder Nahrungsressourcen, da wir keine landwirtschaftliche Produktion betreiben und keine Nutztiere halten. Aktuell sehen wir diese Themen als nicht relevant an, evaluieren sie jedoch jährlich. Zudem arbeiten wir nicht mit Genetik, radioaktiven Stoffen oder anderen besorgniserregenden Stoffen. Für unser Unternehmen gibt es hierzu derzeit keine regulatorischen Vorgaben, daher schließen wir diese beiden Themen aus beiden Perspektiven aus. Wasserverschmutzung und Mikroplastik sind nur in geringem Umfang relevant für uns, weil wir keine Produktionsstätten haben bzw. wir durch unseren Geschäftsbetrieb keine spezifischen Verschmutzungen verursachen.

Das Thema **E3 Wasser- und Meeresressourcen** ist in Teilen für uns relevant. Unsere Einrichtungen verbrauchen für die Erbringung ihrer Dienstleistungen nennenswert Wasser. Daher streben wir eine sukzessive Optimierung unseres Wasserverbrauchs durch technisch-bauliche und organisatorische Maßnahmen an.

Meeresressourcen sind für uns nicht relevant; es gibt hier, bis auf das gelegentliche Angebot von Mahlzeiten mit Fisch, keine nennenswerten Berührungspunkte.

Die **E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme** sind für uns nur im Thema Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen relevant. Für unsere Standorte bestehen Vorgaben zur Bodenversiegelung, Bepflanzung und ggf. zur Schaffung von Ausgleichsflächen etc. Wir schließen aus, dass die Themen direkte Ursachen des Biodiversitätsverlustes, Auswirkungen auf den Zustand der Arten und Auswirkungen sowie Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen wesentlich für Mission Leben sind. Unsere Geschäftstätigkeit und Dienstleistungen stehen hier in keinem direkten Zusammenhang.

Der Standard **E5 Kreislaufwirtschaft** ist im Thema Abfälle für unser Unternehmen wesentlich. Unsere Prozesse führen zu Abfallmengen, die wir im Bereich Restmüll und Nassmüll (Speisereste) erheben. Auch hier arbeiten wir an einer stetigen Optimierung der organisatorischen Abläufe, um die anfallenden Müllmengen sukzessive zu verringern. Papier und andere Wertstoffe stehen nach Aufbereitung/Recycling für die erneute Nutzung zur Verfügung.

Die Ressourcenzuflüsse und -abflüsse hingegen bewerten wir als nicht wesentlich, da wir in unseren Geschäftsbereichen keine eigenen Produkte herstellen.

Der Standard **S1 Eigene Belegschaft** ist für uns als soziales Unternehmen doppelt wesentlich und steht daher besonders im Fokus unseres Wirkens. Für unsere rund 2.500 Beschäftigten sind die Themen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte von hoher Bedeutung. Zudem spielen unsere Mitarbeitervertretungen eine zentrale Rolle in der Gestaltung und Sicherstellung der Arbeitsbedingungen.

Auch der Standard **S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette** ist für uns in allen Bereichen – Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte – von doppelter Wesentlichkeit.

Den Standard **S3 betroffene Gemeinschaften** schließen wir als wesentlich aus, da unsere Geschäftstätigkeit nicht in Ländern stattfindet, in denen Gemeinschaften durch unsere Aktivitäten beeinträchtigt werden könnten.

S4 Verbraucher und Endnutzer sind für Mission Leben doppelt wesentlich, da wir überwiegend Dienstleistungen für Menschen erbringen, die als besonders vulnerabel anzusehen sind. Der Schutz, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Klient*innen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Der letzte Standard **G1 Unternehmenspolitik** ist für Mission Leben in allen Bereichen außer dem Tierschutz von doppelter Wesentlichkeit. Dies umfasst die Themen: Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgebern, Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten, Management der Beziehung zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken sowie Korruption und Bestechung.

5.2.1 Ökologie – Zwischenstand zu den Nachhaltigkeitszielen anhand von Verbrauchsdaten und Kernindikatoren (Kennzahlen) auf Unternehmensebene

Vorbemerkung

Die nachfolgend genannten Ökologie-Werte in Kapitel 5.2.1 erheben wir regelhaft seit 2023. Dort, wo es Sinn macht, setzen wir die absoluten Werte ins Verhältnis zur Anzahl unserer Dienstleistungen und bilden Kennwerte. Als Grundlage hierfür verwenden wir die Anzahl der Mitarbeitenden, denn in nicht produzierenden Organisationen ist der Ressourcenverbrauch in der Regel personenbezogen. Die verwendeten Werte für die Anzahl der Mitarbeitenden sind in der Übersicht „Daten – Soziales“ im Kapitel 5.2.2 ersichtlich.

Im Berichtsjahr 2025 geben wir einen Zwischenstand zu den Zielen und Maßnahmen für den Zeitraum 2024 bis 2026. Erstmals vorgestellt wurden diese im Vorjahr. Ausgehend von den Unternehmenszielen haben die einzelnen Standorte im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten eigene, darauf ausgerichtete Ziele entwickelt. Über den aktuellen Umsetzungsstand der Maßnahmen auf Unternehmensebene berichten wir in den Kapiteln 5.2.1 und 5.2.2, über den Maßnahmenfortschritt der Standorte zusammengefasst nach Geschäftsbereichen in den Kapiteln 5.4 bis 5.8.

Die Kapitel 5.2.1 und 5.2.2 sind nach dem folgenden inhaltlichen Schema aufgebaut:

- Ziel 2024 bis 2026
- Ursprünglich geplante Maßnahmen
- Durchgeführte Maßnahmen
- Zielerreichung
- Bewertung

Tabelle 1: Daten Ökologie – Unternehmensverbund

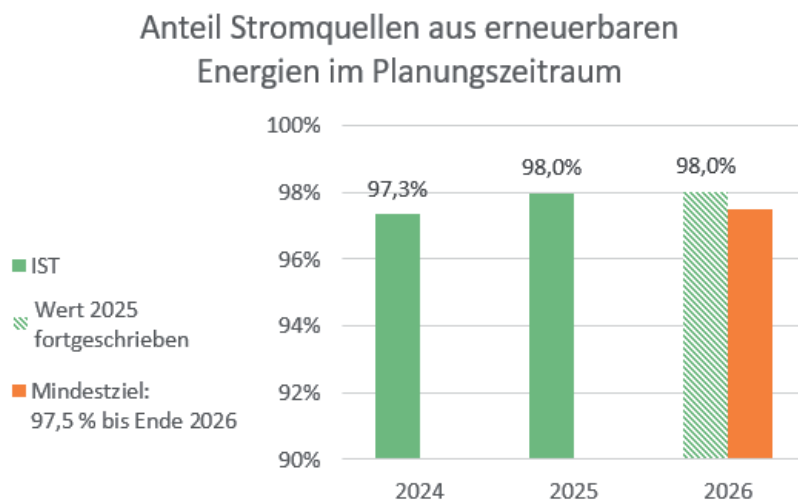
Datenpunkt	2023	2024	2025
	Wert	Wert	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	582	126	-78%
CO2-Emission Wärme [t]	4.060	3.982	-2%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	405	441	9%
Stromverbrauch [MWh]	4.765	4.563	-4%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	784	3.171	304%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	27	k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	2.104	1.995	-5%
Wärmeverbrauch [MWh]	19.647	19.258	-2%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	26.209	25.386	-3%
Wasserverbrauch [cbm]	134.247	136.918	2%
Abfall - Speisereste [t]		122	
Abfall - Restmüll [t]		445	
Fuhrpark [Anz]	171	178	4%
Gesamtfahrleistung [km]	1.863.210	2.240.655	20%
Fahrleistung - Elektrisch [km]	38.152	64.977	70%
Fahrleistung - Private PKW [km]		238.570	
Fahrleistung - Benzin [km]	920.691	1.036.945	13%
Fahrleistung - Dieseldieselkraftstoff [km]	904.367	900.162	0%
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	9	15	65%
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	65.322	77.616	19%
Kraftstoffverbrauch - Dieseldieselkraftstoff [l]	94.600	82.631	-13%
Grundstücksfläche [m²]	163.934	163.934	0%
Überbaute Fläche [m²]	51.538	52.007	1%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [re l]	0,31	0,31	0%
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	44%	44%	-1%
CO2-Emission gesamt [t]	5.046	4.549	-10%
Kennzahlen			
Stromverbrauch [kWh / MA]	270	2.092	674%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	9.125	8.830	-3%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	12.173	11.640	-4%
Wasserverbrauch [l / MA]	62.353	62.777	1%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	56	k. A.
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	204	k. A.
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	10.896	12.588	16%

Stromverbrauch erneuerbare Energien

Um unsere CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch zu senken, haben wir schon vor 2024 angefangen, den Strombezug unserer Standorte auf erneuerbare Energien umzustellen. Bis zum 31.12.2026 wollen wir erreichen, den Anteil des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Energien dauerhaft auf mindestens 97,5 % zu steigern.

Dafür haben wir beschlossen, dass ab 2025 nur noch Lieferverträge abgeschlossen werden dürfen mit Strom aus ausschließlich erneuerbaren Energien. Bestehende Verträge sollen sukzessive umgestellt werden. Die Kontrolle darüber hat eine zentrale Abteilung.

Im Berichtsjahr konnten, durch die erfolgreiche zentrale Steuerung, vereinzelt weitere Lieferverträge umgestellt werden. Neuabschlüsse von Lieferverträgen mit konventionellen Stromquellen haben nicht stattgefunden.



Zum 31.12.2025 ist eine leichte Zunahme des Anteils auf 98 % zu verzeichnen. Aufgrund der beschlossenen Maßnahmen ist eine Verschlechterung dieses Anteils nicht möglich. Das Ziel eines Anteils von mindestens 97,5 % ist damit bereits jetzt übertroffen.

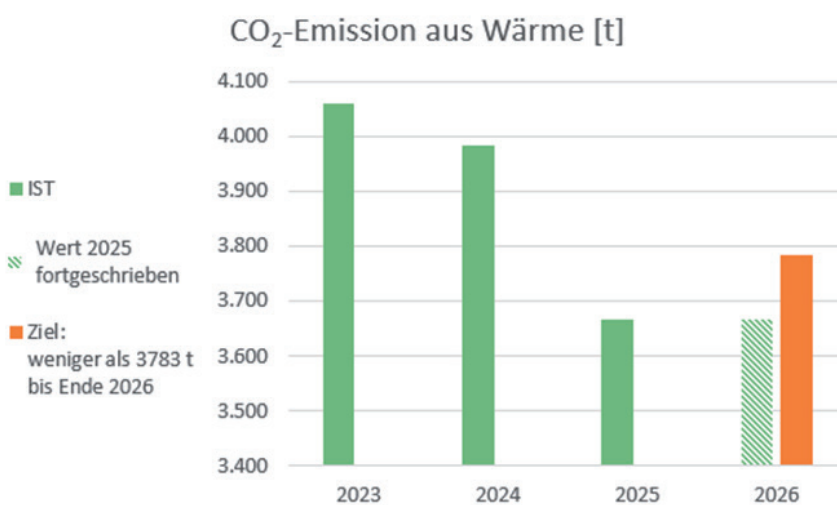
Die Umstellung bestehender Lieferverträge ist abhängig von Vertragslaufzeiten. Da ein Großteil der Standorte bereits mit den gewünschten Vertragsarten ausgestattet ist, gelingt eine Steigerung nur noch verhältnismäßig gering. Die vereinzelt Standorte der Mission Leben, die noch nicht über erneuerbare Energien mit Strom beliefert werden, weisen einen vergleichsweise geringen Stromverbrauch auf. Welche Geschäftsbereiche Vorreiter im Bezug von Ökostrom sind, ist den Berichten je Geschäftsbereich zu entnehmen.

CO₂ – Emission Wärme

Wir haben uns vorgenommen, die CO₂-Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch im Jahr 2026 um fünf Prozent zu senken im Vergleich zum Jahr 2024.

Das wollen wir erreichen, indem wir die Hauptwärmeerzeugung an den Standorten und deren Gebäudehüllen optimieren sowie durch unternehmensweite Schulung für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten.

Die für 2025 geplanten Sanierungen an den Gebäuden und der Hauptwärmeerzeugung wurden abgeschlossen, mehr dazu in den Berichten der jeweiligen Geschäftsbereiche. Weitere Maßnahmen sind fortlaufend in Bearbeitung.



In 2025 können wir eine Reduktion von acht Prozent im Vergleich zum Jahr 2024 verzeichnen.

Um unser Ziel der rechnerischen Klimaneutralität bis 2045 zu erreichen, stellen die CO₂-Emissionen aus Wärme einen wesentlichen Hebel dar.

Der Zwischenstand zum Ende des Jahres 2025 lässt jedoch nur eingeschränkt Rückschlüsse auf die Zielerreichung zu, da der Wärmeverbrauch auch von äußeren Rahmenbedingungen abhängig ist.

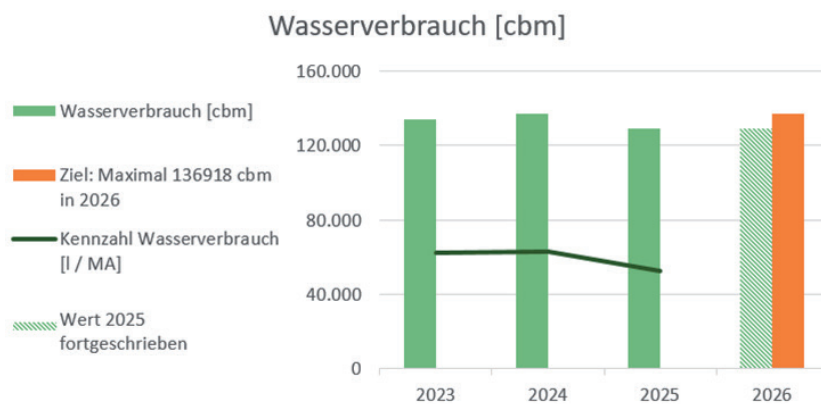
Daher ist es besonders wichtig, bereits geplante Maßnahmen konsequent umzusetzen und weitere über 2026 hinaus zu entwickeln. Maßnahmen, wie beispielsweise bauliche Anpassungen, die eine hohe Relevanz für die langfristige Zielerreichung haben, sind mit hohen Investitionen verbunden. Eine politische Unterstützung durch geeignete Fördermittel wäre hierbei hilfreich. Der Unternehmensverbund trägt dabei Verantwortung, damit das Ziel weiterhin eingehalten werden kann.

Wasserverbrauch

Im Jahr 2026 soll der Wasserverbrauch des Unternehmensverbunds auf oder unter dem Niveau des Jahres 2024 liegen.

Dafür sollen bis Ende 2026 bauseitige Anpassungen vorgenommen und die bestehenden Anlagen optimiert werden. Mithilfe von unternehmensweiten Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen wollen wir deren bewussten Umgang mit der Ressource fördern und unterstützen.

Im Jahr 2025 wurden Potentiale zur Wassereinsparung mithilfe von Anlagenoptimierung aufgedeckt. Einige Standorte haben sich kleine bauliche Schritte vorgenommen, um eine geringere Wassernutzung auch technisch zu unterstützen.



Ausgehend von den absoluten Verbrauchswerten des Jahres 2025 scheint die Zielerreichung realistisch. Im Vergleich zu 2024 wurden sechs Prozent weniger Wasser verbraucht.

Bedingt durch die Arten der Dienstleistungen in den größten Geschäftsfeldern der Mission Leben ist der Wasserverbrauch etwas, dessen Einsparpotential endlich ist. Wo Menschen gepflegt und Essen zubereitet wird, ist Wasser eine nötige Ressource, auch um Anforderungen an Hygiene gerecht zu werden. Umso wichtiger ist der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser und die bewusste Auseinandersetzung damit.

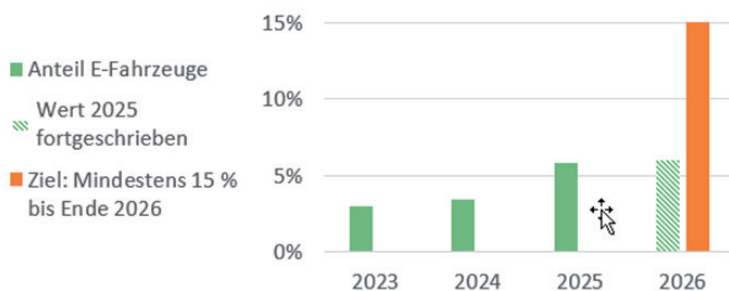
Fuhrpark

Bis zum 31.12.2026 soll der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Gesamtfuhrpark von Mission Leben mindestens 15 % betragen.

Dafür erfolgt ein stetiges zentrales Monitoring des Fahrzeugbestands. Mission Leben will eine feste Anschaffungsquote für elektrische Neufahrzeuge festlegen und die Dienstwagen- und Poolfahrzeugrichtlinie überarbeiten. E-Fahrzeuge sollen darin bevorzugt werden. Die Bevorzugung von E-Mobilität soll grundsätzlich gelten, wenn die Leistungserbringung dadurch nicht beeinträchtigt ist. Dafür soll die E-Ladeinfrastruktur an den Standorten ausgebaut werden.

Die überarbeitete Dienstwagenrichtlinie, die E-Fahrzeuge als Standard für Neuanschaffungen setzt, wird Anfang 2026 veröffentlicht werden.

Anteil E-Fahrzeuge im
Unternehmensverbund [%]



Von dem angestrebten Anteil 15 % sind zum 31.12.2025 bisher neun Prozent erreicht. Das ist zwar eine Steigerung zum Jahr 2024. Diese fällt aber nicht in dem Umfang aus, dass bei gleicher Entwicklung die Zielerreichung bis Ende 2026 realistisch scheint.

Der Einsatz von E-Fahrzeugen ist, ohne dass sie die Leistungserbringung beeinträchtigt, erst durch das Vorhandensein der geeigneten Infrastruktur möglich. Da diese an den Standorten der Mission Leben zu großen Teilen erst geschaffen werden muss, war das Potential zur Umstellung des Fuhrparks nicht so einfach zu heben, wie zunächst angenommen. Ende 2025 haben wir die Idee entwickelt, die Fahrzeugzuordnung zu optimieren. Standorte mit bereits verfügbarer Ladeinfrastruktur, an denen bislang noch Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor eingesetzt werden, sollen vorrangig mit neuen Elektrofahrzeugen ausgestattet werden. Die dort vorhandenen Bestandsfahrzeuge werden hierfür an Einrichtungen überführt, die einen Fahrzeugbedarf haben, jedoch aktuell nicht über die erforderliche Ladeinfrastruktur verfügen. Wir bewerten diesen Erfahrungszugewinn als positiv und wollen daraus in den nächsten Jahren lernen.

Scope-3-Emissionen

Scope-3 umfasst indirekte Emissionen, die nicht direkt vom Unternehmen verursacht werden, aber in dessen Wertschöpfungskette entstehen. Über die stichprobenartige Kontaktierung von Lieferant*innen wurde uns von einem großen Lieferanten die Emissionswerte zur Verfügung gestellt, die im Rahmen des vorgelagerten Transports (Scope 3 Kategorie 3.4) zur Belieferung von Mission Leben entstanden sind, nämlich 16 Tonnen CO₂. Diese konkrete erste Zahl ist für uns sehr wertvoll, um eine Einschätzung darüber treffen zu können, welchen Anteil unser Bezug von Produkten an den Umweltleistungen von Mission Leben hat.

Diese Rückmeldung bildet eine wichtige Grundlage, um Transparenz zu schaffen, Einsparpotenziale zu identifizieren und unsere Klimastrategie gezielt weiterzuentwickeln. Wir streben zukünftig an, durch eine gezielte Auswahl unserer Lieferant*innen die Umweltauswirkungen in der Lieferkette langfristig zu reduzieren. Mehr dazu in Kapitel 5.2.3.

Weil uns die Relevanz der von uns beschafften Produkte auf die Umweltleistung von Mission Leben bewusst ist, haben wir 2025 erfolgreich eine Einkaufsmatrix entwickelt. Diese bietet beim Abwägungsprozess zwischen den Dimensionen der Nachhaltigkeit eine konkrete Hilfestellung. Durch die geltende Beschaffungsrichtlinie werden Entscheidungen auch auf der Grundlage getroffen, welches Produkt die geringste Umweltleistung ausweist.

Auch der Arbeitsweg der Mitarbeitenden zählt zu den Scope-3-Emissionen. Dabei wird berechnet, wie viele Kilometer die Mitarbeitenden mit welchem Verkehrsmittel (z. B. mit Auto, Bahn, Fahrrad) zur Arbeit zurücklegen und wie hoch der daraus resultierende CO₂-Ausstoß ist.

Zur Ermittlung dieser Emissionen haben wir 2024 im Rahmen unserer Mitarbeitendenbefragung erhoben, welche Verkehrsmittel die Mitarbeitenden für ihren Arbeitsweg nutzen. Neue Daten werden uns zukünftig alle zwei Jahre, das nächste Mal nach der Mitarbeitendenbefragung 2026, zur Verfügung stehen.

2024 wurde erstmals erhoben, welche Wegstrecke die Mitarbeitenden im Laufe des Jahres zurücklegen:

- 10.243.420 km (alle Mitarbeitenden 2024)
- 4.697 KM PRO PERSON 2024

Anwendung Emissionsfaktoren je Verkehrsmittel

	Fuß	Rad	ÖPNV	Auto
Mission Leben 2024	15,84 %	13,86 %	12,87 %	57,43 %
km pro Verkehrsmittel (gesamt)	1.622.720 km	1.419.880 km	1.318.460 km	5.882.360 km
CO ₂ (t) Mission Leben	0	0	84	965

Gemäß unseres o. a. Verkehrsmittelmixes, der zurückgelegten Wegstrecken und der Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamtes haben wir errechnet, dass die Arbeitswege aller Mitarbeitenden bei Mission Leben jährlich rund 1.049 Tonnen CO₂ verursachen.

In der Wahl des Verkehrsmittels, um zur Arbeit zu gelangen, liegt das Potential, die CO₂ Emissionen aus den Arbeitswegen zu senken. Darum bemühen wir uns mit Maßnahmen wie Jobticket und Firmenrad darum, die Nutzung des Autos zu reduzieren.

5.2.2 SOZIALES – ZWISCHENSTAND ZU DEN NACHHALTIGKEITSZIELEN ANHAND DER DATEN AUF UNTERNEHMENSEBENE

Tabelle 2: Daten Soziales – Unternehmensverbund⁵

Datenpunkt	2023	2024	2025
	Wert	Wert	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	534	522	-2%
Austritte des Jahres [Anz]	495	509	3%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	146	134	-8%
davon durch Kündigung MA [Anz]	64	54	-16%
MA mit GdB* [Anz]	184	181	-2%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	43	33	-23%
Mitarbeitende* [Anz]	2153	2181	1%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	147	154
Auszubildende* [Anz]	144	170	18%
Anteil Vollzeit* [%]	31%	33%	4%
Anteil Teilzeit* [%]	69%	68%	-2%
Anteil Frauen* [%]	74%	75%	1%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	9%	9%	-1%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	45	45	0%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	10	11	10%
Krankenquote [%]	6,7	6,8	1%

*Stichtag 31.12.2025

Jobtickets⁶

Unser Ziel ist es, dass am 31.12.2026 mindestens 200 Mitarbeitende das Jobticket in Anspruch nehmen.

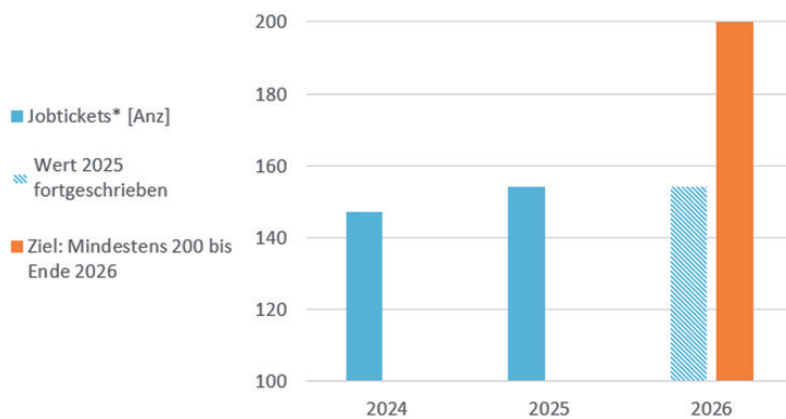
Zur Erreichung dieses Ziel wird das Jobticket über verschiedene interne Kommunikationskanäle aktiv beworben. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten zum Arbeitsbeginn bei Mission Leben eine Willkommenstasche mit Informationen zum Jobticket. Diese erläutert das Angebot, die Kosten und wie man das Ticket erwerben kann. Diese Informationen sind dauerhaft für alle Mitarbeitenden abrufbar. Für individuelle Rückfragen zum Ticket stehen die Führungskräfte und das Personalmanagement zur Verfügung.

Das Jobticket soll zusätzlich in der Mitarbeitendenzeitschrift „umi“ vorgestellt werden. Diese interne Zeitschrift erscheint viermal jährlich und informiert über aktuelle Themen und Entwicklungen in den Einrichtungen von Mission Leben.

⁵ Die vollständige Integration der DSE in den Unternehmensverbund Mission Leben im Jahr 2025 bewirkt, dass die Anzahl der Mitarbeitenden von 2024 zu 2025 sprunghaft ansteigt. Diese Mitarbeitenden wurden jedoch nicht zur Zahl „Eintritte des Jahres 2025“ gezählt.

⁶ Das Thema Jobtickets zählt eigentlich zum Bereich Ökologie (Scope 3 Wert). Da die Datenquelle jedoch im Personalmanagement liegt, wird es der Einfachheit halber im Bereich Soziales benannt.

Jobtickets [Anz] am 31.12.



Die Zahl der genutzten Jobtickets stieg Ende 2025 leicht auf 154 Tickets. Die Erhebung erfolgt jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nutzung saisonalen Schwankungen unterliegen kann. So ist beispielsweise möglich, dass das Jobticket in den Sommermonaten von mehr Mitarbeitenden genutzt wird als zum Erhebungstichtag im Dezember.

Die Nutzung des Jobtickets ist auch regional unterschiedlich. Ein Teil der Standorte befindet sich in ländlich geprägten Regionen mit einer eingeschränkten Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr. Mitarbeitende geben daher die Rückmeldung, dass sie das Jobticket aufgrund eines unzureichenden ÖPNV-Angebots vor Ort nicht nutzen können. Auf diese infrastrukturellen Rahmenbedingungen hat Mission Leben kaum Einfluss.

Das Erreichen des Ziels von 200 Jobtickets bleibt angesichts der regional unterschiedlichen ÖPNV-Infrastruktur anspruchsvoll.

Auszubildende

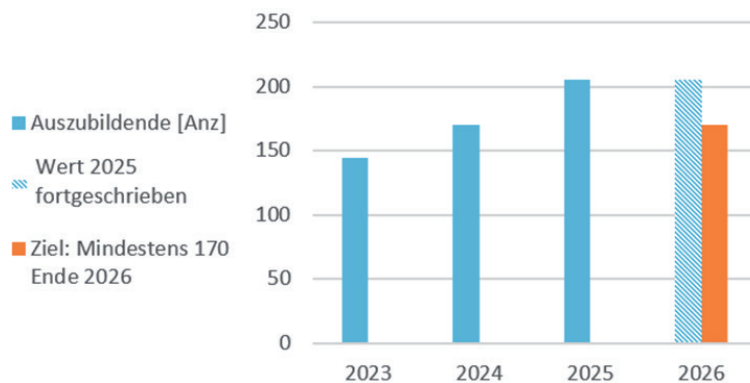
Das Ziel ist es die Anzahl der Auszubildenden im Unternehmensverbund Mission Leben vom 31.12.2024 bis zum 31.12.2026 gleich hoch zu halten oder sogar zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde aktiv rekrutiert vom Personalmanagement, aber auch von den Standorten zum Beispiel auf Messen und an Schulen. Auch werden Schulpraktika ermöglicht, sodass junge Menschen schon einen ersten Kontakt zu unseren Standorten erhalten. Eine weitere Maßnahme ist das Rekrutieren von internationalen Auszubildenden.

Die Geschäftsbereiche waren in der individuellen Anwerbung von Auszubildenden sehr aktiv.

Die Rekrutierung von internationalen Auszubildenden wird weiterhin zentral gesteuert. Hier konnten wir die verschiedenen Stärken unserer Geschäftsbereiche und Abteilungen im Berichtsjahr noch besser zusammenfassen, um den komplexen Anforderungen von Bürokratie und Kompetenzen noch besser zu begegnen.

Auszubildende [Anz] am 31.12.



Die Anzahl an Auszubildenden ist 2025 im Vergleich zu 2024 gestiegen. Auch 2026 wird es im Vergleich zu 2024 vermutlich mehr Auszubildene geben und das Ziel damit voraussichtlich erreicht sein.

Diese Maßnahmen zeigen sich sehr wirksam. Künftig wird noch gezielter geprüft, ob und an welchen Stellen zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können und welche Voraussetzungen es für die Standorte und Auszubildenden für einen erfolgreichen Abschluss braucht.

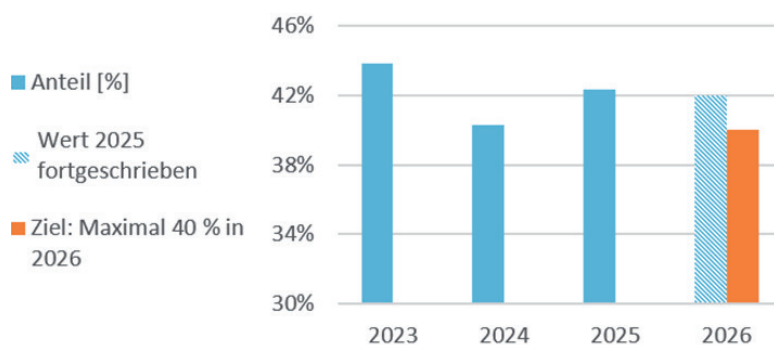
Fluktuation

Der Anteil der Kündigungen, die Mitarbeitende selbst innerhalb der ersten sechs Monate nach Beschäftigungsbeginn initiiert haben soll im Jahr 2026 bei maximal 40 % der gesamten Fluktuation innerhalb dieser Zeit liegen.

Die Maßnahmen, die ergriffen wurden, beziehen sich auf ein gutes Onboarding für die neuen Mitarbeitenden. Dafür wird in Zusammenarbeit zwischen Personalmanagement und Unternehmenskommunikation Schulungs- und Einarbeitungsmaterial erstellt, das anschließend genutzt wird. Es sollen an allen Standorten Probezeitgespräche mit der zuständigen Führungskraft geführt werden. Es soll weiterhin Willkommenstage für alle neuen Mitarbeitenden geben, bei denen Mission Leben ausführlich vorgestellt wird. Bei Austritten sollen Gespräche geführt werden. Diese Gespräche sollen zentral gesteuert und ausgewertet werden. So können Gründe des Austritts ermittelt und diese dann als Verbesserungsmaßnahme bearbeitet werden.

Die festgelegten Maßnahmen sind in Regelprozesse übergegangen und werden dauerhaft durchgeführt.

Anteil Kündigungen durch Mitarbeitende innerhalb von 6 Monaten nach Beschäftigungsbeginn [%]



Im Jahr 2025 zeigt sich, dass sich der Wert von 2024 leicht erhöht hat.

Für Mission Leben als Organisation mit personalintensiven Dienstleistungen stellt die Fluktuation von Mitarbeitenden grundsätzlich ein besonderes Risiko dar. Deshalb ist wichtig, hier ein besonderes Augenmerk darauf zu legen. Es ist gut, dass wir uns mit diesem Thema dezidiert beschäftigt haben. Dadurch haben wir gelernt, dass alle Maßnahmen, die wir bisher geplant und aufgenommen haben, zwingend in den Regelbetrieb zu übernehmen sind.

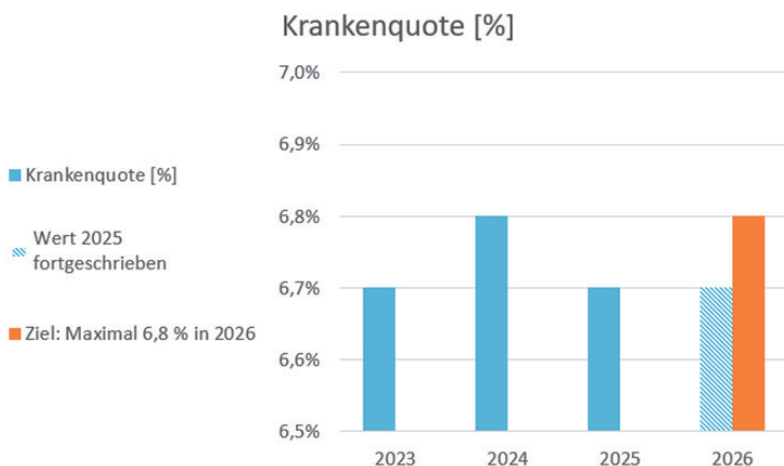
Krankenquote

Ziel ist es, dass die Krankenquote im Jahr 2026 auf oder unterhalb der Krankenquote des Jahres 2024 liegt.

Folgende Maßnahmen wurden dafür vorgesehen: Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch Onlineberatungsangebote und Präventionsangebote durch Kooperationen mit Krankenkassen und der Rentenkasse. Außerdem soll auf dieses Thema Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm gelegt werden.

Seit 2025 bieten wir unternehmensweit eine psychosoziale Beratung an, die rund um die Uhr und anonym allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Gesundheitliche Aufklärung in unserer Mitarbeitendenzeitschrift „umi“ ist ein wiederkehrendes Thema: Anlass- und saisonbezogen findet sich in nahezu jeder Ausgabe wissenswertes zu dem Thema. Die Kooperation mit verschiedenen Krankenkassen wird fortgeführt.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz kann sich positiv auf die Krankenquote auswirken. Darum arbeiten unsere interne Fachkraft für Arbeitssicherheit und das Personalmanagement eng zusammen. 2025 haben wir auf Basis eines selbst entwickelten und mit der Berufsgenossenschaft abgestimmten Konzepts sowie der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 eine Vorlage für eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung entwickelt. Mittels Workshops werden direkt in den Einrichtungen einrichtungsspezifische Gefährdungsbeurteilungen erarbeitet. Außerdem haben wir ein institutionelles Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter, psychischer und körperlicher Gewalt entwickelt, das die bereits geltenden bereichsbezogenen Schutzkonzepte ergänzt. Mittels vielfältiger Kommunikationswege wurde das neue Schutzkonzept an die Mitarbeitenden herangetragen: Über Flyer, Auslegung von gedruckten Exemplaren, bei Mitarbeitendenversammlungen und Artikeln in der „umi“.



Die Krankenquote liegt 2025 niedriger als 2024. Der Wert ist als sensibel zu betrachten, der Schwankungen ausgesetzt ist. Es ist kein eindeutiger Trend zu erkennen, der sich auch mit Sicherheit 2026 fortsetzen wird.

Es ist jedoch wichtig, dass beschlossene Maßnahmen weitergeführt und ausgebaut werden. Unsere Krankenquote ist stabil und liegt mit 6,7 % zwar etwas über dem bundesweiten Durchschnitt von knapp 5,9 %⁷. Bekanntermaßen haben Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen jedoch deutlich höhere Krankenquoten aufzuweisen⁸, so dass Mission Leben hier ein akzeptables Niveau erreicht.

⁷ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>

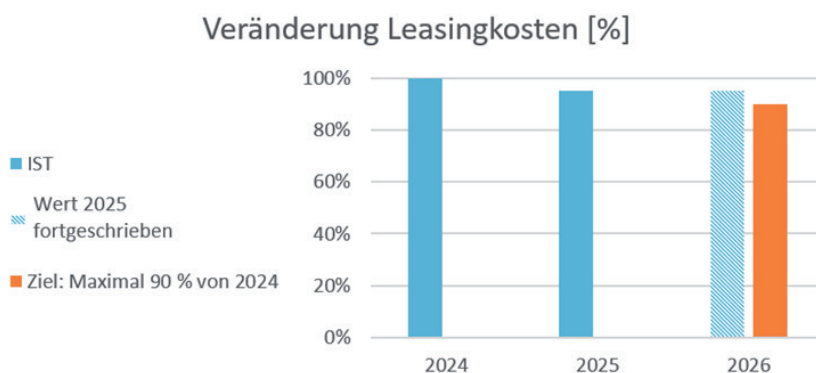
⁸ <https://www.tk.de/presse/themen/pflege/pflegepolitik/pflege-belastung-angehoerige-2217178>

Personalleasing

Wir streben an, dass die Kosten für Personalleasing im Jahr 2026 um zehn Prozent niedriger sind als im Jahr 2024.

Als Maßnahme soll die Arbeitgeberattraktivität verbessert, das internationale Recruiting verstärkt und die Personaleinsatzplanung effizienter gestaltet werden.

Eine Verbesserung innerorganisatorischer Maßnahmen, wie einem übergreifenden Personaleinsatz zwischen einzelnen Organisationseinheiten, die Nutzung tariflicher Möglichkeiten – Zulagen fürs „Einspringen“ sowie ein verstärktes Personalleasingcontrolling mit definierten Abläufen zum Einsatz von Leasingpersonal – haben in 2025 stattgefunden.



Von 2024 als Referenzwert ausgehend zeigt die Tendenz, dass 2025 weniger tatsächliche Kosten für Leasing entstanden sind.

Der Einsatz von Leasing betrifft nicht das gesamte Unternehmen. Die tatsächliche Inanspruchnahme von Personalleasing ist schwer planbar, da es dann zum Einsatz kommt, wenn unvorhersehbare Ereignisse abgedeckt werden müssen.

5.2.3 GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG (GOVERNANCE)

Zahlungspraktiken

Mission Leben kooperiert ausschließlich mit Banken, die ihren Sitz in Deutschland bzw. der EU haben. Die in 2025 begonnene Einführung eines elektronischen Rechnungsworkflows wird die Zahlungsqualität erhöhen. Selbstverständlich halten wir die gesetzlichen bzw. die von unseren Lieferant*innen vorgegebenen Zahlungsziele ein. Unser Vermögen legen wir ganz überwiegend nach den AKI-Kriterien an⁹.

Lieferant*innenbefragung und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Im Jahr 2024 führte Mission Leben erstmals eine Lieferant*innenbefragung mittels eines Online-Fragebogens durch. Befragt wurden 81 der in 2023 umsatzstärksten Lieferant*innen von Mission Leben. Sämtliche befragte Unternehmen haben ihren Sitz in Deutschland.

Die angeschriebenen Lieferant*innen umfassten unterschiedliche Branchen, unter anderem aus den Bereichen Energie, Lebensmittel, Personaldienstleistungen, Bauwesen sowie weiteren Branchen. Die Beteiligungsquote lag bei 59 %. Befragt wurden die Lieferant*innen in sechs Kategorien: Nachhaltigkeit, Transparenz, Ökologie, Soziales, Ökonomie und zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Ein Personaldienstleister gab an, gegen das „Verbot von Ungleichbehandlung in Beschäftigung“ zu verstoßen, da keine einheitliche Bezahlung gewährleistet wurde. Da derzeit jedoch keine aktive Geschäftsbeziehung besteht, wurden in diesem Fall keine Maßnahmen ergriffen. Laut Eigenangabe halten sich alle übrigen befragten Lieferant*innen an das LkSG.

Unsere Lieferant*innen weisen unterschiedliche Formen von Nachhaltigkeitsengagement auf. 17 % verfügen über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, wobei die ISO 14001 am häufigsten genannt wurde. Darüber hinaus werden vielfältige Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt – von Energiemanagement bis Gewässerschutz.

Viele unserer Lieferant*innen befinden sich auf dem Weg zu mehr ökologischer und sozialer Verantwortung: 48 % haben bereits eine verantwortliche Ansprechperson für Nachhaltigkeit benannt. Zudem haben 10 % einen eigenen Nachhaltigkeits- bzw. Umweltbericht veröffentlicht, was auf ein wachsendes Bewusstsein und eine zunehmende strategische Verankerung nachhaltiger Themen hinweist.

Es ist geplant, künftig alle drei Jahre Lieferantenbefragungen durchzuführen, um Veränderungen zu erkennen und die Zusammenarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Ergebnisse der Befragungen verwenden wir, um unsere Lieferant*innen im Sinne der Nachhaltigkeit zu steuern bzw. auszuwählen. Angestrebt ist eine Grundsatzerklärung, in der sich die wesentlichen (insbesondere neuen) Lieferant*innen von Mission Leben dazu verpflichten, Verantwortung in der Lieferkette zu übernehmen. Um diesen Vorgang zu vereinfachen, haben wir im Jahr 2025 eine Webseite¹⁰ implementiert, mittels derer die Zustimmung digital abgegeben werden kann.

⁹ Arbeitskreis Kirchlicher Investoren; <https://www.aki-ekd.de/>

¹⁰ <https://www.mission-leben.de/lieferantenerklaerung>

Fehler- und Beschwerdemanagement

Ende 2024 hat Mission Leben ein unternehmensweites Fehler- und Beschwerdemanagement ausgerollt. Dieses soll Verbesserungspotentiale strukturiert erfassen und das Unternehmen bei seiner kontinuierlichen Verbesserung unterstützen. Die Ergebnisse aus dem Berichtsjahr 2025 zeigen vielschichtige Gründe für Fehler und Beschwerden: Von Kommunikationsfehlern in den Teams bis hin zu Dienstleistungsbeschwerden der Klient*innen. Weiterhin haben die Erfahrungen mit dem Instrument gezeigt, dass es Verbesserungspotenziale im Bereich der Handhabung des doch recht komplexen Ablaufs und der zugehörigen Formulare gibt. Diese Verbesserungspotenziale sollen in 2026 mittels eines vereinfachten Verfahrens samt vereinfachtem Erfassungstool gehoben werden.

Hinweisgeberschutzgesetz

Seit 2024 ist diese Meldestelle an eine externe Anwaltskanzlei vergeben, um Neutralität und Anonymität des Verfahrens noch besser gewährleisten zu können. 2025 hat es keine Meldungen gegeben.

Lobbyarbeit

Mission Leben ist Mitglied der Diakonie Hessen. Die Mitgliedschaft unterliegt einem Mitgliedschaftsbeitrag. Alle Geschäftsführenden sowie ausgewählte Führungskräfte und Fachreferent*innen engagieren sich in zahlreichen Gremien. Die Sprecherin der Geschäftsführung engagiert sich u.a. im Bereich Arbeitsrecht und sitzt im Aufsichtsrat der Diakonie Hessen. Die Geschäftsführerin der Altenhilfe ist aktuell im Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Altenhilfe und Pflege tätig und berät z. B. zum neuen Rahmenvertrag stationärer Pflege in Hessen. Die Themen faire Löhne, Personalausstattung und Finanzierung von sozialen Dienstleistungen stehen im Vordergrund dieses Engagements. Im Rahmen des Tags der Pflegenden (jährlich am 12. Mai) werden lokale Politiker*innen in ausgewählte Pflegeeinrichtungen zum Dialog eingeladen. Weitere Themenfelder sind durch Engagement in Gremien abgedeckt. Mitarbeitende sowie Klient*innen und Angehörige haben sich 2025 wieder an Demonstrationen beteiligt, angeregt durch die Diakonie und unterstützt vom Unternehmensverbund und seiner Geschäftsführung.

Werteorientierte Unternehmensführung

Unsere Werte haben wir in einem Wertekodex festgehalten. Sie bieten allen Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer religiösen Ausrichtung – Orientierung und prägen unsere Unternehmenskultur. Führung bedeutet für uns, Menschen mit Respekt, Klarheit und Verantwortung zu begleiten. Diese Haltung spiegelt sich in unseren Führungsleitlinien sowie im kontinuierlich weiterentwickelten Führungskräfteentwicklungsprogramm wider, welches alle Mitarbeitenden der oberen Leitungsebenen durchlaufen.

Führung & Miteinander

Im Arbeitsalltag legen wir Wert auf Respekt, Transparenz und einen offenen Dialog. Unsere Kommunikationskultur zeigt sich im persönlichen Gespräch, über interne Medien (Mitarbeitendenzeitschrift „unsere mission“, Aushänge „Info der Geschäftsführung“) und durch regelmäßige Gesprächsformate wie die Dialogveranstaltungen, bei denen Geschäftsführung bzw. Prokurist*innen alle Einrichtungen einzeln besucht und Mitarbeitende zum Dialog einlädt. Die Führungskräfte der oberen Ebenen werden regelmäßig in unterschiedlichen Formaten über Entwicklungen informiert und bei der Ausrichtung des Unternehmens beteiligt. Jährlich werden durch die erweiterte Geschäftsführung die unternehmensweiten Stakeholder*innen analysiert, Verantwortlichkeiten zur Beziehungsgestaltung definiert und die Kommunikation gepflegt. Jeder Standort analysiert weitere Stakeholder*innen und verteilt auch hier Verantwortlichkeiten zur Beziehungsgestaltung in den Leitungsteams.

2025 haben wir einen Imagefilm zu unserem Leitstern „Gute Pluralität“ erstellt, um unser Verständnis davon sichtbar zu machen.

Verantwortung & Transparenz

Wir orientieren uns am Diakonischen Corporate Governance Kodex (DGK) und an den Transparenzrichtlinien von Caritas und Diakonie und veröffentlichen jährlich einen Transparenzbericht¹¹.

Wir richten unsere Unternehmensführung an diesen Grundsätzen aus. Damit sichern wir eine verantwortungsvolle, transparente und ethisch fundierte Leitung und Aufsicht unserer Organisation.

Aufsicht & Struktur

Mission Leben ist eine gemeinnützige GmbH in Trägerschaft der Stiftung Innere Mission Darmstadt – Verein alten Rechts (gegründet 1849). Der Stiftungsrat übernimmt die Aufgaben der Gesellschafterversammlung und die Aufsichtsfunktion. Vorsitzender ist Dr. Hubertus von Poser. Der Stiftungsrat berät die Geschäftsführung der Mission Leben und lässt sich Rechenschaft geben über Entwicklungen im Unternehmen sowie die Unternehmensführung. Er hat mindestens vier reguläre Sitzungen pro Jahr. Hinzu kommt eine ganztägige Klausurtagung.

Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung setzt sich aus der Unternehmens-Mitarbeitervertretung (UMAV), den Gesamt-Mitarbeitervertretungen (GMAV), den Mitarbeitervertretungen (MAV) vor Ort, der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung (G-SBV) zusammen. Es gibt derzeit 25 „lokale“ MAVen mit insgesamt etwas über 90 gewählten Mitgliedern.

Aus den MAVen bilden sich die jeweiligen Gesamt-Mitarbeitervertretungen (GMAVen) der einzelnen Geschäftsfelder, die jeweils über Sprechergremien mit vereinbarten Freistellungsanteilen verfügen. Die UMAV setzt sich aus entsendeten Mitgliedern der GMAVen zusammen; auch dieses Gremium wählt sein Sprechergremium mit vereinbartem Freistellungskontingent. Die GMAVen, die UMAV und die G-SBV tagen regelmäßig quartalsweise, zusätzlich trifft sich die UMAV alle zwei Wochen in bis zu einstündigen Zoom-Meetings und einmal jährlich zu einer Klausurtagung. Die MAVen vor Ort kommen monatlich oder bei Bedarf zusammen.

Die UMAV vertritt die Interessen der Mitarbeitenden auf Ebene des Unternehmensverbunds, die GMAVen tun dies innerhalb der jeweiligen Geschäftsfelder, die örtlichen MAVen an den einzelnen Standorten. Alle MAV-Gremien verfügen über Mitbestimmungsrechte, die im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland verankert sind.

¹¹ <https://www.mission-leben.de/mission-leben-darmstadt/ueber-mission-leben/transparenz>

Die DSE Dienste für soziale Einrichtungen gGmbH und die Mission Leben – Seniorendienste gGmbH können aufgrund von arbeitsrechtlichen Regelungen keine MAVen wählen; hier sind Betriebsratswahlen möglich.

	Gesamt [Anzahl]	Frauen [Anzahl]	Anteil Frauen [Prozent]
lokale MAV	96	70	73
JAV	4	3	75
UMAV	10	6	60

Interne Revision

Die Stabstelle Interne Revision und Datenschutz wurde 2024 implementiert und der Geschäftsführung Finanzen zugeordnet. Sie übernimmt eine kontrollierende und beratende Funktion im Unternehmen, prüft Prozesse auf Rechtskonformität und unterstützt in Datenschutz- und Compliancefragen. Im Jahr 2025 gab es folgende wesentlichen Aktivitäten und Erkenntnisse:

Die Prüfungshandlungen fanden auf Basis eines Prüfungsplans statt. Die Prüfungen vor Ort in den Einrichtungen erfolgten sowohl unangekündigt als auch angekündigt. Dabei bildeten die insgesamt 17 Kassenprüfungen den zahlenmäßigen Schwerpunkt der Prüfungen. Die Prüfungsergebnisse der Barkassenprüfungen ergaben folgendes Ergebnis:

- 53 % Standard erfüllt
- 23,5 % leicht unter Standard
- 17,6 % deutlich unter Standard
- 5,9 % unzureichend (eine Kasse)

Weiterhin wurde die Kassenrichtlinie überarbeitet. Außerdem wurden Schulungen zum Thema durchgeführt.

Datenschutz

Die beauftragte Person für Datenschutz ist für alle Gesellschaften von Mission Leben zuständig und steht beratend bei unternehmensinternen Anfragen zu Verfügung.

Im Jahr 2025 nahm die Zahl der Anfragen an den Datenschutzbeauftragten im Jahresverlauf deutlich zu.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit lag auf der datenschutzkonformen Gestaltung und Kontrolle interner Prozesse sowie technischer Verfahren. So wurde die Einhaltung der Rollen- und Rechtekonzepte für die eingesetzten IT-Verfahren überprüft. Darüber hinaus wurde im Rahmen der geplanten Einführung digitaler Verfahren bei der datenschutzgerechten Ausgestaltung von Verträgen beraten, insbesondere bei Vereinbarungen zur Auftragsverarbeitung. Zudem wurde eine datenschutzkonforme Hinweisbeschilderung für Videoüberwachungsanlagen umgesetzt. Routinemäßig fand auch 2025 ein internes Audit zur Aktenvernichtung in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung statt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Diese erfolgte anlassbezogen durch Beratung und Schulungen vor Ort. Ergänzend wurde ein E-Learning-Modul erprobt, das Online-Schulungen mit nachvollziehbarer Nachweisführung ermöglicht.

Der Datenschutzbeauftragte war zudem in arbeitsrechtliche Fälle des Personalmanagements eingebunden und unterstützte dort bei der datenschutzrechtlichen Bewertung.

Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung

Wenn Mitarbeitende befürchten, von Kolleg*innen oder Vorgesetzten diskriminiert zu werden, können sie sich vertraulich an benannte und geschulte Kolleg*innen wenden. Dabei geht es um Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, sexueller Identität und Religion oder Weltanschauung¹² und um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Im Jahr 2025 wurden 2 Vorfälle zur sexuellen Belästigung gemeldet. 2025 fanden 8 interne Schulungen für die Mitarbeitenden der Einrichtungen zum Thema sexuelle Belästigung statt.

Brandschutz

Das Thema Brandschutz wird u.a. durch externe Sachverständige begleitet. Im Jahr 2025 wurden in den stationären Pflegeeinrichtungen, Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, Übergangswohn- und Betreuungseinrichtungen sowie Betriebsstätten folgende Maßnahmen durchgeführt:

- 33 Brandschutzbegehungen
- 63 Brandschutzunterweisungen
- 48 Evakuierungsübungen
- Sieben Brandschutzhelfer*innenausbildungen
- 15 Erste-Hilfe-Schulungen
- 8 Notfall-Trainings für Pflegeeinrichtungen

Festgestellte Mängel fokussierten sich auf funktionelle Störungen in den Alarmierungssystemen der Brandmeldeanlagen, Brandfallsteuerungen, Lichtrufanlagen und Telefonanlagen und wurden umgehend behoben. Die Notfallprozedere im Evakuierungsfall waren in den Einrichtungen, die alle Mitarbeitenden schulen ließen, durchweg positiv zu beurteilen. Die Erkenntnisse der Evakuierungsübungen führten in den Einrichtungen dazu, Rettungs-Bergetücher zu beschaffen und den Umgang hiermit zu schulen, um eine bewohner*innengerechte Rettung durchführen zu können.

In rettungsmedizinischen Schulungen konnten die Mitarbeitenden in der Organisation eines Notfallereignisses und bei der Durchführung von lebensrettenden Maßnahmen in die aktuellen Leitlinien eingewiesen werden.

Interne Audits und Verbesserungsprogramme

Im Rahmen der internen Audits des Integrierten Nachhaltigkeitsmanagementsystems (INAMAS) wurden auf jeder Unternehmensebene interne Audits durchgeführt. Dabei haben die Audits auf Unternehmens- und auf Geschäftsbereichsebene eher strategischen Charakter, während die internen Audits auf Einrichtungs- bzw. Standortebebene schwerpunktmäßig Umsetzungs- und Verbesserungsthemen beinhalten. In den internen Audits festgelegte Maßnahmen fließen in Verbesserungsprogramme ein, die die Grundlage für die Nachverfolgung der Maßnahmen bilden. Diese Nachverfolgung wird durch regelmäßige Termine der entsprechenden Leitungskräfte sichergestellt. Auch die Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen wird hier geprüft und beurteilt.

Auf Unternehmensverbundebene sowie in allen Geschäftsbereichen wurde 2025 jeweils ein internes Audit durchgeführt.

2024 wurden die internen Audits in der einen Hälfte unserer Einrichtungen durchgeführt. Die andere Hälfte wurde bis Mitte 2025 auditiert. Ab 2026 ist ein internes Audit in jeder Einrichtung in jedem Jahr geplant.

¹² § 13 AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Arbeitssicherheit

Mission Leben verfügt über eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit, die die Einrichtungen bei der Umsetzung eines wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt. Im Jahr 2025 fanden in allen Einrichtungen die gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen jeweils viermal statt. Zudem wurden sämtliche Betriebsstätten mindestens einmal jährlich begangen, teilweise im Rahmen interner Audits.

Ein Schwerpunkt lag auf der Unterweisung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Klient*innen. Die jährliche Arbeitsschutzunterweisung wurde durchgeführt und durch Teilnehmendenlisten dokumentiert. Zur Verbesserung des Schutzes bei Alleinarbeit wurden Personen-Notfall-Geräte eingeführt. Darüber hinaus unterstützte die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Erstellung und Fortschreibung der erforderlichen Arbeitsschutzdokumente.

Im Berichtsjahr erfolgten zudem regelhafte Kontrollbesuche der Arbeitsschutz-Aufsichtsbehörden, insbesondere der Berufsgenossenschaft im Rahmen ihrer Überwachungstätigkeit, in verschiedenen Einrichtungen der Altenpflege. Dabei wurden unter anderem Entwicklungsbedarfe bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen, bei der Fortschreibung der Arbeitsschutzdokumentation sowie bei der Nutzung kleiner und großer Hilfsmittel festgestellt. Weiterer Handlungsbedarf bestand teilweise hinsichtlich der Anzahl betrieblicher Ersthelfer*innen und Brandschutzhelfer*innen sowie bei der ergonomischen Gestaltung von PC-Arbeitsplätzen.

Für die weitere Entwicklung des Arbeitsschutzes ist vorgesehen, Arbeitsschutzdokumente mehrsprachig bereitzustellen, E-Learning-Module für Unterweisungen einzuführen und die Arbeitsschutzdokumentation fortzuschreiben. Zudem werden im Rahmen von Workshops mit externer Unterstützung in allen Einrichtungen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen erarbeitet und umgesetzt, für die 2025 eine Vorlage entwickelt wurde.

Weitere Compliance relevante Maßnahmen

Im Jahre 2024 haben wir erstmalig eine Antikorruptions-Richtlinie veröffentlicht. Die Durchführung entsprechender Schulungsmaßnahmen wird 2026 stattfinden, das Konzept dafür wurde im Berichtsjahr 2025 erarbeitet.

Unsere Unterschriftenmatrizes zu Verfügungsrahmen, Personal, Verträgen und Weiteren haben wir überprüft und auf den aktuellen Stand gebracht. Der Verfügungsrahmen steuert wesentliche Inhalte für die für 2025 geplante Einführung eines elektronischen Rechnungsworkflows.

Klient*innen

Zur Sicherstellung der Verantwortung gegenüber unseren als vulnerabel anzusehenden Klient*innen setzen wir auf vielfältige Beteiligungsformate wie Sprechstunden, Angehörigenabende, Einrichtungsbeiräte sowie etablierte Beschwerdewege über Qualitätsbeauftragte und Aufsichtsbehörden.

Eine systematische Befragung unserer Klient*innen in allen Einrichtungen ist vorgesehen, einzelne Einrichtungen haben in den letzten Jahren bereits Klient*innenbefragungen durchgeführt. Unsere Akademie führt jedes Jahr differenzierte Lehrevaluationen bei ihren Bildungsteilnehmenden durch. All diese Maßnahmen stärken nicht nur Transparenz und Teilhabe, sondern bilden auch die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungsprozesse – im Sinne einer wirksamen und verantwortungsvollen Dienstleistung für besonders schutzbedürftige Menschen.

5.2.4 ÖKONOMIE

Der Bereich Ökonomie ist nicht Teil von CSRD/ESG/ESRS¹³. Trotzdem betrachtet Mission Leben die ökonomische Stabilität als gleichwertige Dimension zu den drei Dimensionen der CSRD: Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung.

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens bildet die Grundlage für langfristige Stabilität, nachhaltiges Wachstum und die Umsetzung unserer Ziele. Für die Berichterstattung über unsere ökonomische Leistungsfähigkeit stehen bereits zahlreiche Instrumente und Berichte zur Verfügung, die an folgenden Stellen eingesehen werden können:

- Jahresbericht: <https://www.mission-leben.de/mission-leben-darmstadt/downloads-jahresberichte>
- Konzernlagebericht: <https://www.mission-leben.de/konzernlagebericht>
- Wesentliche wirtschaftliche Unternehmensdaten: <https://www.unternehmensregister.de/>

¹³ Corporate Sustainability Reporting Directive/Environmental, Social and Corporate Governance/
European Sustainability Reporting Standards

5.3 MASSNAHMENFORTSCHRITTE IM GESCHÄFTSBEREICH LEBEN IM ALTER

An verschiedenen Standorten betreiben wir Pflegeeinrichtungen und bieten neben stationärer Pflege auch Tagespflege und Wohnen mit Service für Senior*innen an. Mit rund 1.400 Pflegeplätzen, knapp 130 Wohneinheiten im Wohnen mit Service und sechs Tagespflege-Einrichtungen haben wir ein umfassendes Angebot für Seniorinnen und Senioren. Qualität und Hilfeleistungen entwickeln wir bedarfsorientiert weiter. In Neu-Isenburg haben wir eine Einrichtung nur für Menschen mit Demenz geschaffen. In Brechen und Gedern betreuen unsere ambulanten Pflegedienste pflegebedürftige Menschen jeden Alters. In Rodgau betreiben wir ein stationäres Hospiz mit zwölf Plätzen. Initiiert, finanziert und gebaut wurde das Hospiz Am Wasserturm von der Hospiz Stiftung Rotary Rodgau, die auch den laufenden Betrieb unterstützt.

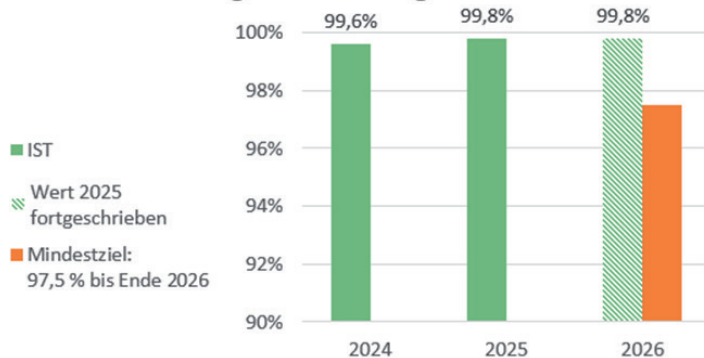
Insgesamt wurden 2025 4.006 Menschen betreut, davon 2.526 in vollstationärer Pflege inklusiv Kurzzeitpflege, 373 in der Tagespflege, 277 im Wohnen mit Service, 712 in der ambulanten Pflege und 118 im Hospiz.

Tabelle 3: Daten Ökologie – Leben im Alter

Datenpunkt	2023	2024	2025
	Wert	Wert	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	503	88	-82%
CO2-Emission Wärme [t]	2.557	2.542	-1%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	194	199	2%
Stromverbrauch [MWh]	3.939	3.752	-5%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	458	2.669	482%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	0	k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	1.500	1.511	1%
Wärmeverbrauch [MWh]	12.698	12.617	-1%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	16.911	16.585	-2%
Wasserverbrauch [cbm]	87.879	90.344	3%
Abfall - Speisereste [t]		100	79
Abfall - Restmüll [t]		381	465
Fuhrpark [Anz]	90	91	1%
Gesamtfahrleistung [km]	1.013.450	1.034.283	2%
Fahrleistung - Elektrisch [km]	2.975	3.354	13%
Fahrleistung - Private PKW [km]		19.438	18.943
Fahrleistung - Benzin [km]	504.141	499.980	-1%
Fahrleistung - Dieseldieselkraftstoff [km]	506.334	511.511	1%
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	0	1	1629%
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	36.953	35.822	-3%
Kraftstoffverbrauch - Dieseldieselkraftstoff [l]	41.256	42.829	4%
Grundstücksfläche [m²]	100.648	100.648	0%
Überbaute Fläche [m²]	36.665	36.665	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [rel]	0,36	0,36	0%
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	38%	40%	6%
CO2-Emission gesamt [t]	3.254	2.829	-13%
Kennzahlen			
Stromverbrauch [kWh / MA]	328	2.447	646%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	8.289	8.230	-1%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	11.039	10.819	-2%
Wasserverbrauch [l / MA]	57.362	58.933	3%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	65	k. A.
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	249	k. A.
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	11.261	11.366	1%

Im Geschäftsbereich hat nur ein Standort noch keinen Versorgervertrag über Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Der Anteil übersteigt damit bereits jetzt unser gestecktes Mindestziel.

Anteil Stromquellen aus erneuerbaren Energien im Planungszeitraum



Neben den unternehmensweit geplanten Schulungen für Mitarbeitende zum Heiz- und Lüftungsverhalten, haben die Standorte einige individuelle Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch ergriffen. Ein Standort konnte den Auftrag für den Austausch besser gedämmter Fenster sowie die Installation von Jalousien zur Klimaregulierung für einen Wohnbereich erteilen. Ein anderer Standort hat die Möglichkeiten zur technischen Anpassung der Zentralheizung abschließend geprüft, eine weitere sieht zukünftig die Abschaltung der Gesamtheizungsanlage in bestimmten Monaten vor.

Auch den Wasserverbrauch versuchen die Standorte, neben den unternehmensweit geplanten Schulungen für Mitarbeitende, innerhalb ihrer eigenen Möglichkeiten positiv zu beeinflussen. Insbesondere das Bewässerungsmanagement der Außenanlagen und Aufenthaltsflächen im Freien für die Bewohner*innen werden als Möglichkeitsräume wahrgenommen. Einige Standorte haben 2025 abschließend geprüft, ob eine Regenzisterne oder Regenwassertonnen gekauft und installiert werden können. Bei positiver Prüfung sind Durchführung und Inbetriebnahme für das Jahr 2026 geplant. Zur Planung und Durchführung weiterer Maßnahmen haben einige Standorte Kontakt zum zentralen Immobilienmanagement aufgenommen. Eine weitere etablierte Maßnahme ist die Installation von Strahlreglern an Wasserentnahmestellen dort, wo noch keine vorhanden waren, sowie deren regelmäßiger Austausch. Das hat sich eine ganze Reihe von Standorten vorgenommen. Im Jahr 2025 können einige Standorte auch schon von erfolgreicher Umsetzung berichten. An einem Standort konnten einige selten genutzte Wasserentnahmestellen zurückgebaut werden. Das reduziert den Wasserverbrauch durch dadurch nicht mehr erforderliche Legionellenspülungen. Ein weiterer Standort hat im Berichtsjahr den Wasservordruck heruntergeregt, um den Durchfluss an der Entnahmestelle zu reduzieren.

Neben den Beiträgen, die die Standorte zu den Unternehmenszielen leisten, haben sich einige von ihnen weitere Ziele in den Bereichen Ökologie und Soziales gesetzt.

Die positive Beeinflussung des Stromverbrauchs beschäftigt ebenfalls gleich mehrere Standorte. Durch die Fertigstellung von Photovoltaikanlagen an zwei Standorten wird der notwendige Zukauf von Strom nach Inbetriebnahme im Folgejahr sinken. Ein Standort hat zudem bereits die beabsichtigte Umrüstung weiterer Leuchten auf LED erfolgreich abgeschlossen.

Gleich mehrere Standorte haben sich vorgenommen, die Produktion von Nassmüll bis Ende 2026 zu reduzieren. Dieser ist insbesondere in den Hilfsangeboten des Geschäftsfelds Leben im Alter eine relevante Größe bei der Umweltleistung. Mehrere Standorte sehen einen Hebel zur Reduzierung darin, die Bestellmengen für Lebensmittel zu optimieren. Das geschieht fortlaufend in Zusammenarbeit mit dem internen Dienstleister DSE.

Die Reduzierung der gefahrenen Kilometer mit PKW stellt für einige Standorte ein Ziel dar. Dafür wurden bereits 2025 verschiedene Maßnahmen eingeleitet. Mehrere Standorte haben Fahrräder zum Zurücklegen kurzer Strecken gekauft oder gespendet bekommen. Ein Standort hat den Bedarf an Fahrzeugen in ihrem Fuhrpark geprüft und wird im kommenden Jahr einige Fahrzeuge abstoßen.

Tabelle 4: Daten Soziales – Leben im Alter

Datenpunkt	2023	2024	2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	402	387	-4%	502 30%
Austritte des Jahres [Anz]	361	396	10%	461 16%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	121	105	-13%	142 35%
davon durch Kündigung MA [Anz]	54	42	-22%	61 45%
MA mit GdB* [Anz]	129	125	-3%	112 -10%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	34	20	-41%	31 55%
Mitarbeitende* [Anz]	1532	1533	0%	1745 14%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	86		95 10%
Auszubildende* [Anz]	138	163	18%	196 20%
Anteil Vollzeit* [%]	28%	30%	7%	31% 2%
Anteil Teilzeit* [%]	72%	71%	-1%	69% -2%
Anteil Frauen* [%]	84%	82%	-2%	80% -3%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	24%	25%	4%	34% 34%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%	100% 0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	46	45	-2%	43 -5%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	6	7	17%	6 -12%
Krankenquote [%]	8,5	7,9	-7%	7,9 0%

*Stichtag 31.12.2025

Um die Anzahl der genutzten Jobtickets an den Standorten zu erhöhen, werden unternehmensweite zentral gesteuerte Maßnahmen geplant und umgesetzt. Die Rolle der Standorte bei der Maßnahmenumsetzung besteht darin, die Werbe- und Informationsmaterialien an der richtigen Stelle auf geeignete Art und Weise an die Mitarbeitenden heranzutragen. Verschiedene Standorte haben sich dafür unterschiedliche Settings vorgenommen, die besonders gut zum Einrichtungscharakter passen. Es handelt sich bei allen Maßnahmen um solche, die 2025 gezielt aufgenommen wurden und nun fortlaufend umgesetzt werden. Mehrere Standorte bieten aktiv individuelle Unterstützung bei der Beantragung des Jobtickets an. Weitere Settings haben sich in der Teamsitzung, bei Mitarbeitendenversammlungen sowie im Gespräch mit Auszubildenden etabliert.

Für das gesamte Geschäftsfeld Leben im Alter lässt sich feststellen, dass die aktive Anwerbung von Auszubildenden ein etablierter Baustein in der Arbeit ist. Die Steigerung der Zahl der Auszubildenden erfordert jedoch einige zusätzliche Maßnahmen. Daher werden seit 2025 einige besondere Maßnahmen verstärkt und fortlaufend umgesetzt: Ein Standort bietet nicht nur Praktika an, sondern auch eine Hospitation von Schüler*innen an Girls- und Boysdays. Eine andere arbeitet inzwischen mit „Azubi-Botschafter*innen“, die bei Veranstaltungen aus erster Hand vom Einsatz am Standort berichten können. Und ein Standort bereitet im Berichtsjahr Werbung über diverse Social Media Kanäle und Werbeanzeigen vor. Um den Auszubildenden bereits während der Ausbildungszeit eine Perspektive zu bieten, werden die Bleibeaussichten und das grundsätzliche Interesse an einem Verbleib der Auszubildenden nach der Ausbildung durch die Einrichtungsleitung aktiv angesprochen.



Um die Krankenquote positiv zu beeinflussen, werden von den Standorten vielfältige individuelle Maßnahmen geplant und teils schon 2025 umgesetzt. Ein Wirkungsfeld sehen verschiedene Standorte in der Unterstützung der Bewältigung der körperlichen Belastung durch die Pflegearbeit. Die Anschaffung von vier Exoskeletten konnte an einem Standort im Berichtsjahr erfolgreich geprüft werden. Die Lieferung ist für 2026 geplant. Diverse weitere Maßnahmen an unterschiedlichen Standorten sind noch nicht abgeschlossen. Als weiteres Handlungsfeld wurde die Unterstützung bei der Bewältigung der psychischen Belastung identifiziert. Dafür bietet ein Standort regelmäßig Supervision an. Die verschiedenen Angebote der kooperierenden Krankenkasse, die zentral gesteuert werden, sowie die Durchführung von Workshops zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen zielen ebenfalls darauf ab.

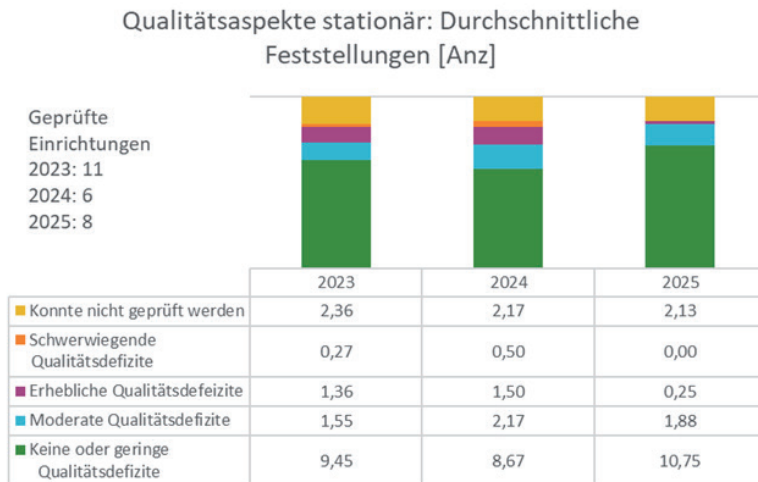
Ähnliches wie beim Ziel der Jobtickets gilt auch in Bezug auf die Verringerung der durch Mitarbeitende selbst initiierte Frühfluktuation: Die zentral zur Verfügung gestellten Materialien und Prozesse müssen durch gezielte Maßnahmen an den Standorten umgesetzt und individualisiert werden, um möglichst große Wirkung zu zeigen. Ein Standort hat im Berichtsjahr bereits geschaffen, eine Kommunikationsoffensive umzusetzen, die die Arbeitsatmosphäre und die Zusammenarbeit positiv beeinflussen soll. Mit den Leitungen wurden Ende 2025 Kommunikationsschulungen durchgeführt. Beim überwiegenden Teil der geplanten Maßnahmen handelt es sich um solche, die implementiert und dann dauerhaft durchgeführt werden.

Die Reduzierung der Kosten für Personalleasing setzt voraus, dass die Arbeit mit ausreichend eigenen Fachkräften abgebildet werden kann. Neben unvorhergesehenen Ursachen ist wesentlicher Faktor für das Erreichen dieses Ziels eine stabile Mitarbeitendenschaft. Daher betreffen geplante Maßnahmen sowohl die mittel- und langfristige Gestaltung dieser, als auch die Entwicklung von Strategien zum Umgang mit kurzfristigen Personalengpässen. An zwei Standorten wurde 2025 die Prüfung aufgenommen, ob eine Angleichung der Arbeitsvertragsrichtlinien für alle Mitarbeitenden und damit deren vollumfängliche Anwendung möglich ist.

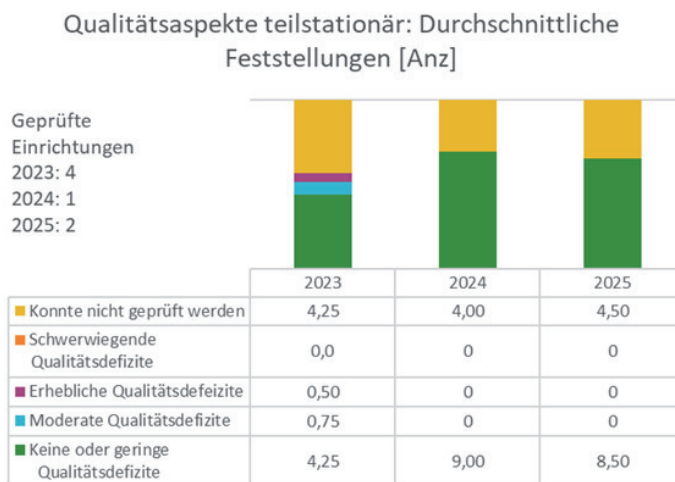
Einige Standorte möchten Fachkräfte und Auszubildende aus dem Ausland noch zusätzlich bei der Integration unterstützen. Dafür hat ein Standort bereits eine Arbeitsgemeinschaft gegründet. Ein anderer hat eine Willkommensmappe erstellt und Strukturen im Sozialdienst geschaffen, die die ausländischen Fachkräfte unterstützen. Es wurde ein Pat*innenprogramm eingeführt.

Qualitätsaspekte

Auch im Jahr 2025 fanden in stationären und teilstationären Angeboten im Geschäftsfeld Prüfungen durch den Medizinischen Dienst statt. In ambulanten Angeboten der Mission Leben haben keine solchen Prüfungen stattgefunden.



Wir freuen uns, dass die Anzahl der durchschnittlich festgestellten Defizite in allen Kategorien gesunken ist. In den teilstationären Angeboten wurden die Defizite maximal als gering bewertet.

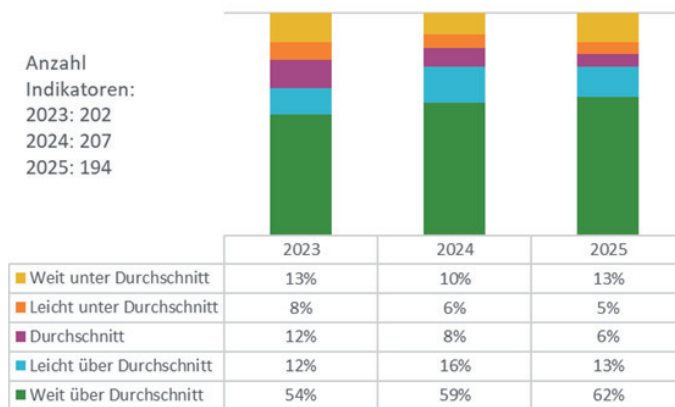


Die hohe Anzahl an positiven Ergebnissen bestätigt, dass ergriffene Qualitätsmaßnahmen in der Praxis wirken. Bei festgestellten Qualitätsdefiziten werden Sofortmaßnahmen ergriffen, um Versorgungsdefizite zu schließen.

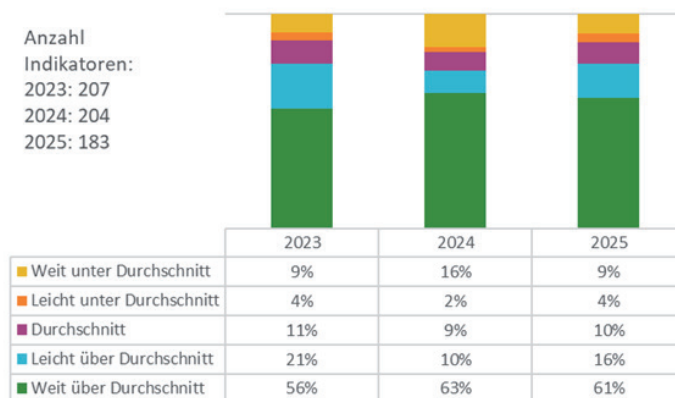
Qualitätsindikatoren

Die stationären Einrichtungen im Geschäftsfeld Leben im Alter führen im Rahmen ihres internen Qualitätsmanagements zweimal jährlich eine offizielle Ableitung der Qualitätsindikatoren durch. Hier werden statistische Pflegedaten an eine Datenauswertungsstelle übermittelt, um von dieser ins Verhältnis zum Bundesdurchschnitt aller stationären Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland gesetzt zu werden. Die Ergebnisse werden im Rahmen des internen Verbesserungsprogramms genutzt, um z. B. eventuelle Probleme in der Ablauforganisation oder Schulungsbedarfe für Mitarbeitende frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Qualitätsindikatoren 1. Ableitung: Verteilung
Feststellungen [%]



Qualitätsindikatoren 2. Ableitung: Verteilung
Feststellungen [%]



Die Verschiebung der Ergebnisse in den überdurchschnittlichen Bereich zeigen, dass die internen Verbesserungsmaßnahmen greifen. Sie werden daher kontinuierlich fortgeführt. Weit unterdurchschnittliche Ergebnisse werden unverzüglich von den Leitungskräften analysiert und Sofortmaßnahmen ergriffen.

5.4 MASSNAHMENFORTSCHRITTE IM GESCHÄFTSBEREICH HILFEN FÜR KINDER UND JUGENDLICHE

In den Kreisen Wetterau und Offenbach sowie in den Städten Darmstadt und Gießen helfen wir jungen Menschen innerhalb und außerhalb ihrer Familien dabei, trotz schwieriger Ausgangslage in eine selbstständige Lebensführung zu finden. Präventiver Arbeit kommt in diesem Bereich eine besonders große Bedeutung zu. Zu unseren Angeboten gehören Wohngruppen, Tagesgruppen, Inobhutnahme, Verselbständigungsgruppen, Sozialpädagogische Familienhilfe, pferdegestützte Intervention, Ambulantes Sozialpädagogisches Clearing, Betreutes Wohnen, Einzelfallhilfen und Schulbegleitung. 2025 haben wir mehr als 100 Kinder und Jugendliche in der Inobhutnahme sowie über 200 Familien begleitet. Mehr als 70 Kinder und Jugendliche wurden stationär betreut, über 40 Kinder erhielten eine Begleitung zur Schule. Im Rahmen der Tagesgruppe, des betreuten Wohnens und der Verselbständigungsgruppen wurden circa 80 Kinder und Jugendliche begleitet.

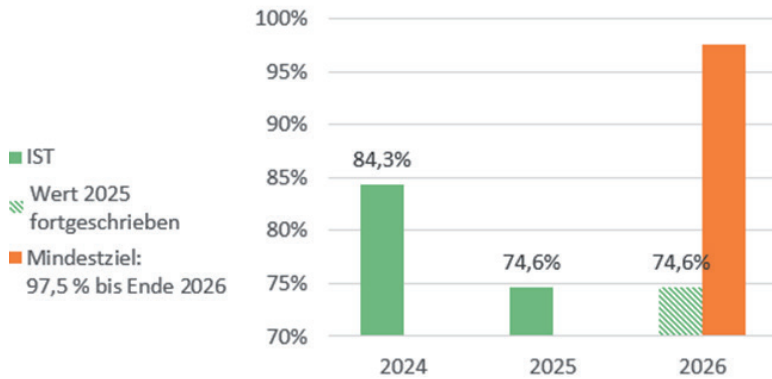
Für diese vielfältigen Angebote mieten wir einige Gebäude an, weshalb unser Möglichkeitsraum für die Beeinflussung der Umweltleistung durch strukturelle Anpassungen klein ist.

Tabelle 5: Daten Ökologie – Hilfen für Kinder und Jugendliche

Datenpunkt	2023	2024	2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	12	12	-3%	22 87%
CO2-Emission Wärme [t]	185	192	4%	175 -9%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	43	71	67%	64 -10%
Stromverbrauch [MWh]	139	135	-2%	139 2%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	116	113	-3%	103 -9%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Wärmeverbrauch [MWh]	733	761	4%	804 6%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	900	935	4%	914 -2%
Wasserverbrauch [cbm]	4.760	4.572	-4%	4.480 -2%
Abfall - Speisereste [t]		9		9 5%
Abfall - Restmüll [t]		8		6 -31%
Fuhrpark [Anz]	22	26	18%	26 0%
Gesamtfahrleistung [km]	224.772	399.825	78%	380.197 -5%
Fahrleistung - Elektrisch [km]	0	0	k. A.	0 k. A.
Fahrleistung - Private PKW [km]		160.652		118.239 -26%
Fahrleistung - Benzin [km]	107.357	116.367	8%	152.587 31%
Fahrleistung - Dieselkraftstoff [km]	117.415	122.806	5%	109.371 -11%
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	7.143	7.692	8%	9.427 23%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff [l]	9.884	10.218	3%	8.599 -16%
Grundstücksfläche [m²]	22.307	22.307	0%	22.307 0%
Überbaute Fläche [m²]	2.466	2.935	19%	2.935 0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [rel]	0,11	0,11	0%	0,11 0%
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	0%	0%	k. A.	0% k. A.
CO2-Emission gesamt [t]	240	274	14%	261 -5%
Kennzahlen				
Stromverbrauch [kWh / MA]	71	777	998%	707 -9%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	4.260	4.376	3%	4.663 7%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	5.231	5.376	3%	4.663 -13%
Wasserverbrauch [l / MA]	27.674	26.274	-5%	22.857 -13%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	51	k. A.	47 -7%
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	46	k. A.	28 -39%
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	10.217	15.378	51%	14.623 -5%

Der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen ist im Geschäftsbereich noch ausbaufähig¹⁴.

Anteil Stromquellen aus erneuerbaren Energien im Planungszeitraum



Im Jahr 2025 wurde an einem Standort die Ölheizung außer Betrieb genommen und durch eine Fernwärmean-schluss ersetzt. Daraus ergibt sich für das Jahr 2026 ein Einsparpotential bei den wärmebedingten CO₂-Emissionen. Ergänzend sind an allen Standorten Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zu einem energieeffizienten Heiz- und Lüftungsverhalten vorgesehen. Der Heimrat wird in die Entwicklung zielgrup-penspezifischer Informationsmaterialien einbezogen.

Zur Reduzierung des Wasserverbrauchs wird an Standorten mit Außenanlage Regenwasser aufgefangen und zur Bewässerung der Grünanlagen genutzt. Darüber hinaus stehen Wassersäcke zur Bewässerung von Bäumen zur Verfügung und werden eingesetzt. Für Freizeit- und Badeaktivitäten werden öffentliche Schwimmbäder genutzt. Die Nutzung von Kinderpools wurde 2025 an allen Standorten des Geschäftsfeldes deutlich reduziert. Der Heimrat wird zudem in die Entwicklung zielgruppenspezifischer Informationsmateri-alen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser einbezogen.

Bei notwendigen Ersatzbeschaffungen wird die Umstellung auf Elektrofahrzeuge geprüft und vorrangig berücksichtigt. Ein erstes Elektrofahrzeug wurde bereits bestellt. Eine Ladesäule ist bereits vorhanden. Die Installation einer weiteren Ladesäule an einem Standort befindet sich in Prüfung.

Im Rahmen eigener Ziele und Maßnahmen ist für Herbst 2026 die Pflanzung weiterer klimaangepasster Bäume auf dem Außengelände eines Standorts vorgesehen. Ziel ist es, den ökologischen Wert des Geländes nachhaltig zu erhöhen. Eine frühere Umsetzung ist aufgrund der pflanzenzeitlichen Anforderungen nicht möglich. Ein Fachunternehmen wurde bereits mit der Durchführung beauftragt.

¹³ Der Rückgang am EE-Anteil ist auf einen Kategorisierungsfehler in der Vergangenheit zurück zu führen, der nun behoben wurde.

Tabelle 6: Daten Soziales – Hilfen für Kinder und Jugendliche

Datenpunkt	2023	2024		2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Wert	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	46	37	-20%	60	62%
Austritte des Jahres [Anz]	61	37	-39%	37	0%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	13	9	-31%	8	-11%
davon durch Kündigung MA [Anz]	3	2	-33%	3	50%
MA mit GdB* [Anz]	13	12	-8%	13	8%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	2	6	200%	2	-67%
Mitarbeitende* [Anz]	172	174	1%	196	13%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	9		9	0%
Auszubildende* [Anz]	0	0	k. A.	0	k. A.
Anteil Vollzeit* [%]	21%	29%	38%	28%	-5%
Anteil Teilzeit* [%]	79%	74%	-6%	72%	-2%
Anteil Frauen* [%]	77%	84%	9%	81%	-4%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	5%	4%	-20%	7%	79%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%	100%	0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	39	39	0%	38	-4%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	17	19	12%	5	-71%
Krankenquote [%]	7,8	7,4	-5%	7,0	-5%
*Stichtag 31.12.2025					

Im Geschäftsbereich Hilfen für Kinder und Jugendliche gibt es üblicherweise keine Berufsbilder, die per betrieblicher Berufsausbildung erlernt werden können. Trotzdem ergreifen die Standorte diverse Maßnahmen, um die Ausbildung von Fachkräften zu fördern: Eine Leitungskraft wirkt als Dozentin im Fachbereich einer Hochschule aktiv an der akademischen Ausbildung mit. Die Standorte bieten unterschiedliche Formate von Praktika und Anerkennungsjahren an. Das sind Maßnahmen, die seit 2025 aktiv auf das Ziel der Ausbildungsausweitung einzahlen.

Mit der positiven Einflussnahme auf die Krankenquote durch Arbeitsbedingungen und -atmosphäre hat sich der Geschäftsbereich, neben den über den gesamten Zielzeitraum laufenden Maßnahmen, zusätzlich im Rahmen eines Klausurtages auseinandergesetzt. Die Vorteile eines Dienstplanvorlaufs von drei Monaten für Mitarbeitende in stationären Angeboten wurde dabei noch einmal bekräftigt. Die Umsetzung ist angestrebt.

Um die allgemeine Mitarbeitendenbindung zu erhöhen und damit die Fluktuation durch Mitarbeitende selbst innerhalb der ersten sechs Monate zu reduzieren, sind einige fortlaufende Maßnahmen schon seit 2025 in der Umsetzung. Dazu zählt der regelmäßige und gute Kontakt zu den Mitarbeitenden genauso wie die Realisierung von Events und Gelegenheiten zum Teambuilding.

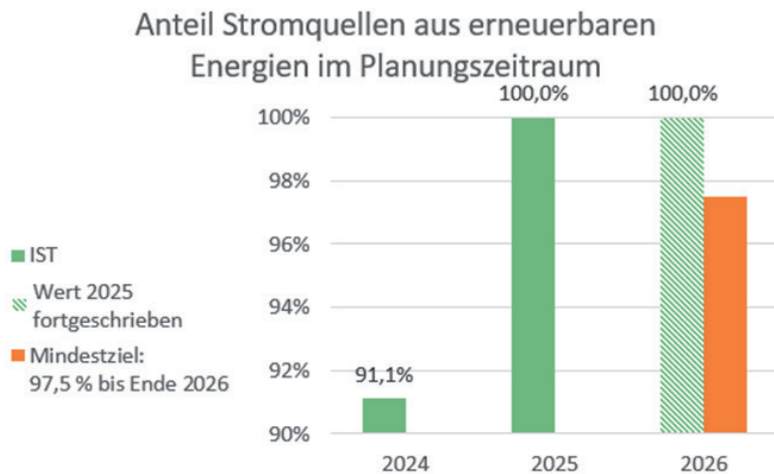
5.5 MASSNAHMENFORTSCHRITTE IM GESCHÄFTSBEREICH HILFEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Der Geschäftsbereich Hilfen für Menschen mit Behinderung bietet Erwachsenen mit geistiger Behinderung unterschiedliche Möglichkeiten rund um Wohnen und Arbeiten an. Die Klient*innen bestimmen ihren Alltag so weit wie möglich selbst und werden bei ihrer Lebensführung unterstützt. Seit 2023 betreiben wir zusätzlich eine Tagesförderstätte.

Tabelle 7: Daten Ökologie – Hilfen für Menschen mit Behinderung

Datenpunkt	2023	2024	2025
	Wert	Wert	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	33	7	-78%
CO2-Emission Wärme [t]	962	904	-6%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	100	102	2%
Stromverbrauch [MWh]	432	424	-2%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	50	184	269%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	27	k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	604	485	-20%
Wärmeverbrauch [MWh]	4.789	4.498	-6%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	6.465	6.027	-7%
Wasserverbrauch [cbm]	27.538	27.387	-1%
Abfall - Speisereste [t]		6	
Abfall - Restmüll [t]		41	
Fuhrpark [Anz]	21	24	14%
Gesamtfahrleistung [km]	298.457	291.155	-2%
Fahrleistung - Elektrisch [km]	4.929	9.890	101%
Fahrleistung - Private PKW [km]		28.034	
Fahrleistung - Benzin [km]	62.363	113.251	82%
Fahrleistung - Dieselmotorkraftstoff [km]	231.165	139.979	-39%
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	1	2	81%
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	5.215	16.416	215%
Kraftstoffverbrauch - Dieselmotorkraftstoff [l]	33.321	22.365	-33%
Grundstücksfläche [m²]	36.785	36.785	0%
Überbaute Fläche [m²]	11.114	11.114	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [re]	0,30	0,30	0%
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	140%	114%	-18%
CO2-Emission gesamt [t]	1.094	1.012	-8%
Kennzahlen			
Stromverbrauch [kWh / MA]	168	2.019	1100%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	24.685	21.418	-13%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	33.325	28.700	-14%
Wasserverbrauch [l / MA]	141.951	130.414	-8%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	29	k. A.
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	193	k. A.
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	14.212	12.131	-15%

Die Standorte der Hilfen für Menschen mit Behinderung beziehen ihren Strom seit 2025 vollständig aus erneuerbaren Energiequellen. Das Ziel ist damit vorzeitig erreicht.



Der Wärmeverbrauch und die damit verbundenen CO₂-Emissionen können in diesem Geschäftsbereich insbesondere durch Schulungen für Mitarbeitende und für Klient*innen zu einem energieeffizienteren Heiz- und Lüftungsverhalten reduziert werden. An allen Standorten befinden sich entsprechende Schulungen für Klient*innen in Planung.

Zur Reduzierung des Wasserverbrauchs werden regelmäßig Strahlregler und Duschköpfe ausgetauscht. Ergänzend sind Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zu einem wassersparenden Verhalten geplant. Die Konzeptionierung von geeigneten Schulungen für Klient*innen ist vorgesehen. Der Austausch von Waschmaschinen in der Wäscherei wurde 2025 geprüft und beschlossen. Von dieser Maßnahme wird eine deutliche Senkung des Wasserverbrauchs erwartet. In der Gärtnerei werden zudem Zisternen zur Wassernutzung eingesetzt.

Für das Jahr 2026 wurde ein weiteres Elektrofahrzeug bestellt.

Ein selbst gesetztes Ziel ist die Reduzierung des extern bezogenen Stroms. Die Vorbereitung für die Installation einer weiteren Photovoltaikanlage wurde in diesem Jahr aufgenommen.

Tabelle 8: Daten Soziales – Hilfen für Menschen mit Behinderung

Datenpunkt	2023	2024		2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Wert	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	40	52	30%	27	-48%
Austritte des Jahres [Anz]	42	35	-17%	39	11%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	5	10	100%	8	-20%
davon durch Kündigung MA [Anz]	4	7	75%	5	-29%
MA mit GdB* [Anz]	21	24	14%	20	-17%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	5	6	20%	4	-33%
Mitarbeitende* [Anz]	194	210	8%	199	-5%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	12		12	0%
Auszubildende* [Anz]	5	4	-20%	6	50%
Anteil Vollzeit* [%]	41%	46%	12%	40%	-13%
Anteil Teilzeit* [%]	59%	54%	-8%	60%	11%
Anteil Frauen* [%]	63%	59%	-6%	65%	11%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	15%	14%	-7%	15%	4%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%	100%	0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	47	47	0%	45	-4%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	17	16	-6%	7	-54%
Krankenquote [%]	8,2	8,9	9%	8,8	-1%
*Stichtag 31.12.2025					

Die Anzahl der genutzten Jobtickets ist unverändert. Seit 2025 wird das Jobticket aktiv in Bewerbungsgesprächen vorgestellt. Darüber hinaus wurden an den Standorten Aushänge angebracht, um auf das Angebot aufmerksam zu machen und dessen Nutzung weiter zu fördern.

Auszubildende werden auf Messen im Rhein-Main Gebiet sowie an Schulen in Darmstadt gezielt angesprochen und rekrutiert. Zudem besteht an den Standorten die Möglichkeit, Schulpraktika zu absolvieren. Im Jahr 2025 wurde die Ausbildung zur Heilerziehungspflege zusätzlich über soziale Medien beworben.

Zur Stabilisierung der Krankenquote werden verstärkt Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geführt. Diese Maßnahmen werden ebenso wie regelmäßige Mitarbeitendengespräche fortlaufend umgesetzt. Den Mitarbeitenden stehen zudem psychosoziale Online-Beratungsangebote sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen kooperierender Krankenkassen zur Verfügung. Ergänzend werden Gesundheitstage angeboten. An einem Standort wurden außerdem entlastende Hilfsmittel angeschafft.

Neue Mitarbeitende werden an beiden Standorten ab ihrem ersten Arbeitstag durch eine Mentorin oder einen Mentor begleitet. Seit 2025 erhalten sie zudem zum Eintritt eine kleine Aufmerksamkeit. Darüber hinaus wurden an beiden Standorten strukturierte Zwischen-, Probezeit- und Austrittsgespräche eingeführt.

Zur Reduzierung des Leasingeinsatzes wird die Personaleinsatzplanung effizienter gestaltet. Darüber hinaus wurden Anpassungen in der Dienstplangestaltung vorgenommen und alternative Dienstplanmodelle werden erprobt.

Ein Standort hat sich das Ziel gesetzt, die Fachkraftquote bis zum 31.12.2026 verbessert zu haben. Zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte werden sowohl lokal als auch international verschiedene Rekrutierungskanäle genutzt. Dazu zählen insbesondere soziale Medien, Werbung auf Bussen sowie Anzeigen in der Regionalpresse. Die Maßnahmen wurden bereits im Jahr 2025 begonnen und werden im Jahr 2026 fortlaufend weitergeführt.

5.6 MASSNAHMENFORTSCHRITTE IM GESCHÄFTSBEREICH HILFEN FÜR MENSCHEN IN SOZIALEN NOTLAGEN

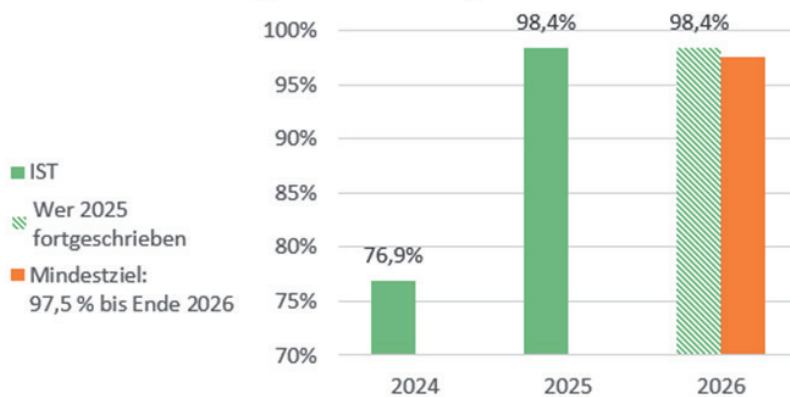
In Friedberg, Gießen und Mainz unterstützen wir Menschen, die mit besonderen sozialen Schwierigkeiten an gesellschaftlichen Randlagen zurechtkommen müssen. Zum Angebot gehören Notübernachtung, Wohnheime, Beratung, Tagesaufenthalte, die Unterkunft Plus und verschiedene ambulante Hilfen. In Gießen und Mainz betreiben wir jeweils eine Einrichtung nur für Frauen. 2025 haben wir rund 3.000 Menschen ambulant unterstützt, über 300 Menschen in Notübernachtungen betreut, sowie circa 300 Personen im betreuten Wohnen und im Wohnheim begleitet.

Tabelle 9: Daten Ökologie – Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen

Datenpunkt	2023	2024	2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	30	15	-49%	4 -74%
CO2-Emission Wärme [t]	254	252	-1%	195 -23%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	15	13	-7%	18 32%
Stromverbrauch [MWh]	204	200	-2%	186 -7%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	108	153	41%	182 19%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Wärmeverbrauch [MWh]	973	957	-2%	878 -8%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	1.322	1.277	-3%	1.080 -15%
Wasserverbrauch [cbm]	6.346	6.431	1%	7.152 11%
Abfall - Speisereste [t]		8		8 3%
Abfall - Restmüll [t]		9		21 142%
Fuhrpark [Anz]	16	17	6%	16 -6%
Gesamtfahrleistung [km]	80.215	79.587	-1%	189.021 138%
Fahrleistung - Elektrisch [km]	0	0	k. A.	0 k. A.
Fahrleistung - Private PKW [km]		318		1.438 353%
Fahrleistung - Benzin [km]	57.075	58.890	3%	171.510 191%
Fahrleistung - Dieselmotorkraftstoff [km]	23.140	20.379	-12%	16.073 -21%
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	0	0	k. A.	0 k. A.
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	4.332	4.070	-6%	6.080 49%
Kraftstoffverbrauch - Dieselmotorkraftstoff [l]	1.712	1.516	-11%	1.311 -14%
Grundstücksfläche [m²]	4.194	4.194	0%	4.194 0%
Überbaute Fläche [m²]	1.293	1.293	0%	1.293 0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [rel]	0,31	0,31	0%	0,31 0%
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	0%	0%	k. A.	0% k. A.
CO2-Emission gesamt [t]	298	281	-6%	217 -23%
Kennzahlen				
Stromverbrauch [kWh / MA]	281	1.815	545%	1.546 -15%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	9.098	8.701	-4%	9.000 3%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	12.356	11.613	-6%	9.000 -23%
Wasserverbrauch [l / MA]	59.310	58.464	-1%	59.600 2%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	73	k. A.	69 -6%
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	78	k. A.	174 122%
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	5.013	4.682	-7%	11.814 152%

Im Laufe des Berichtsjahres konnten einige Verträge mit Energieversorgern der Standorte auf erneuerbare Energiequellen umgestellt werden. Für den verbleibenden Anteil sollen die zentral gesteuerten Maßnahmen des Unternehmensverbundes greifen.

Anteil Stromquellen aus erneuerbaren Energien im Planungszeitraum



Zur Reduzierung der wärmebedingten CO₂-Emissionen werden Bewohner*innen und Mitarbeitende fortlaufend für ein energiesparendes Heiz- und Lüftungsverhalten sensibilisiert. Dies wurde an einem Standort im Rahmen von Dienstbesprechungen behandelt und regelmäßig in Teams aufgegriffen. Die Bewohner*innen werden gezielt zu einem energie- und ressourcenschonenden Heizungs- und Lüftungsverhalten sensibilisiert und aktiv einbezogen. Informationsveranstaltungen mit externer Unterstützung, um die Relevanz des Themas zu stärken, werden an einem Standort aktuell geplant. Es ist zu beachten, dass Räumlichkeiten einzelner Standorte von einer Vielzahl von Klient*innen hochfrequent genutzt werden (z.B. Tagesaufenthalte), so dass untypisch hohe Verbräuche für diese Standorte entstehen.

Bewohner*innen werden unter Berücksichtigung ihrer sozialen und psychischen Belastungen gezielt zu einem verantwortungsvollen und wassersparenden Umgang sensibilisiert. An einigen Standorten befindet sich die Umsetzung entsprechender Maßnahmen derzeit noch in Arbeit. Das Thema wird regelmäßig in den Teams aufgegriffen. Dabei ist auch hier zu berücksichtigen, dass sich auf dem Gelände einzelner Standorte Klient*innen befinden, die nicht dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich zuzuordnen sind.

Im Rahmen einer notwendigen Ersatzbeschaffung ist an einem Standort für das Jahr 2026 die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs vorgesehen. Parallel dazu wurde 2025 begonnen, die erforderliche Ladeinfrastruktur zu prüfen und die Kosten eines Elektrofahrzeugs mit denen eines vergleichbaren Verbrennerfahrzeugs kalkulatorisch gegenüberzustellen. Die Umsetzung befindet sich derzeit in Arbeit. Insbesondere besteht noch eine Lieferwartezeit für die Wallbox.

Zur Nachverfolgung eigener Nachhaltigkeitsziele wurde im Berichtsjahr an einem Standort eine Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit gegründet. Ein erstes Treffen ist für das Jahr 2026 angesetzt. Das Konzept der Arbeitsgruppe sieht eine dauerhafte Verankerung im Besprechungswesen vor. Sie soll der Sensibilisierung von Bewohnenden und Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsthemen dienen. Darüber hinaus ist an einem Standort der Austausch von sechs alten Gefriertruhen gegen modere, energieeffiziente Geräte vorgesehen, um den Stromverbrauch zu senken. Die erforderlichen Abmessungen wurden bereits vorgenommen. Ein Standort nimmt seit 2025 an der Initiative „unsere Stadt wird grüner“ teil. Die Bepflanzung der Außenbereiche wird jetzt dauerhaft fortgeführt, um den ökologischen Wert des Außengeländes zu erhöhen. Schließlich nimmt ein Standort an einer Foodsharing-Initiative teil, was wiederum dazu beiträgt, die Verschwendung von Lebensmitteln zu reduzieren.

Tabelle 10: Daten Soziales – Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen

Datenpunkt	2023	2024		2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Wert	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	17	19	12%	18	-5%
Austritte des Jahres [Anz]	12	19	58%	23	21%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	2	4	100%	5	25%
davon durch Kündigung MA [Anz]	0	1	k. A.	1	0%
MA mit GdB* [Anz]	11	13	18%	9	-31%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	1	1	0%	3	200%
Mitarbeitende* [Anz]	107	110	3%	120	9%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	17		16	-6%
Auszubildende* [Anz]	0	0	k. A.	0	k. A.
Anteil Vollzeit* [%]	35%	24%	-31%	30%	25%
Anteil Teilzeit* [%]	65%	76%	17%	70%	-8%
Anteil Frauen* [%]	70%	70%	0%	70%	0%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	3%	2%	-33%	5%	150%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%	100%	0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	45	44	-2%	43	-2%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	8	8	0%	8	-5%
Krankenquote [%]	6,6	6,6	0%	7,3	11%
*Stichtag 31.12.2025					

Die Nutzung von Jobtickets wird im gesamten Geschäftsfeld im Rahmen von Besprechungen sowie bei Neueinstellungen aktiv beworben. Neue Mitarbeitende erhalten hierzu Informationen in der Willkommens-tasche. Dieses Vorgehen ist unternehmensweit einheitlich geregelt.

Im Geschäftsfeld werden systembedingt keine Auszubildenden beschäftigt, da kein entsprechender Ausbildungsberuf vorgesehen ist. Es besteht jedoch die Möglichkeit, studienintegrierte Praktikumsplätze anzubieten und zu besetzen. Ein entsprechender Praktikumsplatz wurde bereits besetzt.

Zur Stabilisierung der Krankenquote hat der Sozialdienst eines Standortes an einem PART Seminar (Deeskalationstraining) teilgenommen. Die dort vermittelten Inhalte unterstützen die Mitarbeitenden im professionellen Umgang mit herausfordernden Situationen und können zur Entlastung im Arbeitsalltag beitragen.

Zur Reduzierung der Fluktuation wird eine intensive und strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitenden sichergestellt. Diese erfolgt unter anderem anhand von Einarbeitungschecklisten sowie durch die Begleitung durch Einarbeitungspat*innen. Ergänzend werden flexible Dienstplangestaltungen ermöglicht und regelmäßige Austauschformate, insbesondere Tür- und Angel-Gespräche sowie Probezeitgespräche fortlaufend durchgeführt.

Im Rahmen eigener Ziele und Maßnahmen wurde an einem Standort zur Reduzierung sprachlicher Barrieren zwei Übersetzungsgeräte („Vasco“) angeschafft.

Zur Stärkung des Sicherheitsgefühls der Mitarbeitenden im Umgang mit Klient*innen wurde an einem Standort die Installation von Safewards¹⁵ geprüft und umgesetzt.

¹⁵ Das Safewards-Modell ist eine komplexe Intervention, die Konflikte, Gewalt und Zwangsmaßnahmen vermeiden soll. Gleichzeitig hilft das Modell, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen.

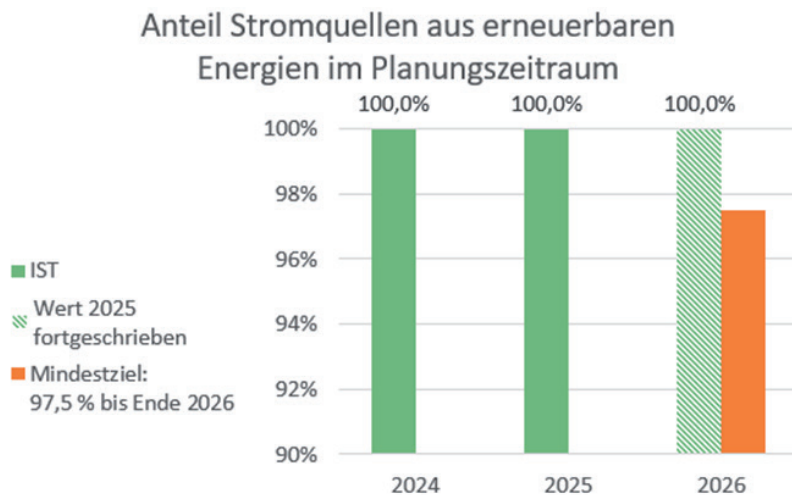
5.7 MASSNAHMENFORTSCHRITTE IM GESCHÄFTSBEREICH AKADEMIE FÜR PFLEGE- UND SOZIALBERUFE

Die Akademie für Pflege- und Sozialberufe bietet praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen in den Arbeitsfeldern Pflege, Pädagogik und Heilerziehungspflege an. Jährlich legen hier über 1.700 Menschen den Grundstein für ihre Schritte auf dem Weg ihrer beruflichen Karriere. Unsere Standorte sind Darmstadt, Wiesbaden und Hinter der Akademie stehen die diakonischen Unternehmen Mission Leben, EVIM und Nieder-Ramstädter Diakonie.

Tabelle 11: Daten Ökologie – Akademie für Pflege- und Sozialberufe

Datenpunkt	2023	2024	2025
	Wert	Wert	Veränderung
CO2-Emission Strom [t]	2	1	-31%
CO2-Emission Wärme [t]	62	51	-17%
CO2-Emission Fuhrpark [t]	0	2	k. A.
Stromverbrauch [MWh]	31	31	-1%
davon Stromverbrauch erneuerbare Energien [MWh]	31	31	-1%
Erzeugung erneuerbarer Energien [MWh]	0	0	k. A.
Erzeugung Energie aus KWK - BHKW [MWh]	0	0	k. A.
Wärmeverbrauch [MWh]	229	198	-14%
Wärmeverbrauch - bereinigt [MWh]	303	255	-16%
Wasserverbrauch [cbm]	7.477	7.864	5%
Abfall - Speisereste [t]		0	0
Abfall - Restmüll [t]		5	2
Fuhrpark [Anz]	0	0	k. A.
Gesamtfahrleistung [km]	0	14.433	15.770
Fahrleistung - Elektrisch [km]	0	0	k. A.
Fahrleistung - Private PKW [km]		14.433	15.770
Fahrleistung - Benzin [km]	0	0	k. A.
Fahrleistung - Dieselmotorkraftstoff [km]	0	0	k. A.
Kraftstoffverbrauch - Strom [MWh]	0	0	k. A.
Kraftstoffverbrauch - Benzin [l]	0	0	k. A.
Kraftstoffverbrauch - Dieselmotorkraftstoff [l]	0	0	k. A.
Grundstücksfläche [m²]			k. A.
Überbaute Fläche [m²]			k. A.
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien) [rel]	k. A.	k. A.	k. A.
Anteil Energiegewinnung BHKW [%]	0%	0%	0%
CO2-Emission gesamt [t]	64	55	-14%
Kennzahlen			
Stromverbrauch [kWh / MA]	27	433	1497%
Wärmeverbrauch [kWh / MA]	3.186	2.792	-12%
Wärmeverbrauch bereinigt [kWh / MA]	4.212	3.598	-15%
Wasserverbrauch [l / MA]	103.843	110.758	7%
Abfälle - Nassmüll [kg / MA]	0	0	k. A.
Abfall - Restmüll [kg / MA]	0	69	26
Fahrleistung pro Fahrzeug [km / Anz]	k. A.	k. A.	k. A.

Die Akademie für Pflege- und Sozialberufe war bereits vor 2024 vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt.



Den Wärmeverbrauch und die CO₂-Emissionen aus diesem können wir in den Gebäuden der Akademie ausschließlich über das eigene Verhalten steuern, da es sich vollständig um angemietete Objekte handelt. Zur Unterstützung einer ressourcenbewussten Nutzung der Heizung wurde an einem Standort erfolgreich geprüft, ob die Installation von elektronisch steuerbaren Thermostatventilen in allen Schulungsräumen möglich ist. Diese wurden Ende 2025 bestellt.

Dieselbe Einschränkung gilt für die Steuerung des Wasserverbrauchs, da die Optimierung von Anlagen nicht in die Möglichkeit der Mietpartei fallen. Nichtsdestotrotz wurden an einem Standort alle Spülkästen und Waschbecken mit Hinweisen zum Wassersparen versehen.

Bei angemieteten Objekten stellt sich das unterjährige Monitoring der Verbräuche von Energien wie Gas oder Wasser, die durch die Vermietung gesteuert sind, als schwierig dar. Sie ist abhängig von der Kooperationsbereitschaft mit dem Vermieter, der die Daten spätestens durch Überlassung der Nebenkostenabrechnung zur Verfügung stellt.

Tabelle 12: Daten Soziales – Akademie für Pflege- und Sozialberufe

Datenpunkt	2023	2024		2025	
	Wert	Wert	Veränderung	Wert	Veränderung
Eintritte des Jahres [Anz]	15	11	-27%	14	27%
Austritte des Jahres [Anz]	7	12	71%	12	0%
Austritte innerhalb der ersten 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn [Anz]	2	3	50%	4	33%
davon durch Kündigung MA [Anz]	2	1	-50%	1	0%
MA mit GdB* [Anz]	4	2	-50%	3	50%
Arbeits- und Wegeunfälle* [Anz]	1	0	-100%	1	k. A.
Mitarbeitende* [Anz]	72	71	-1%	76	7%
Jobtickets* [Anz]	k. A.	4		4	0%
Auszubildende* [Anz]	0	0	k. A.	0	k. A.
Anteil Vollzeit* [%]	20%	23%	15%	34%	49%
Anteil Teilzeit* [%]	80%	77%	-4%	66%	-15%
Anteil Frauen* [%]	79%	79%	0%	84%	7%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft* [%]	7%	7%	0%	11%	50%
Anteil MA, die unter Tarifverträge fallen* [%]	100%	100%	0%	100%	0%
Durchschnittsalter* [Jahre]	49	50	2%	47	-6%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* [Jahre]	6	7	17%	6	-17%
Krankenquote [%]	5,3	5,1	-4%	5,3	4%

*Stichtag 31.12.2025

Die Inanspruchnahme von Jobtickets ist im Vergleich zu 2025 konstant geblieben. Seit 2025 werden an einem Standort alle neuen Mitarbeitenden durch persönliche Ansprache, auch außerhalb des regulären Onboardings, zur Nutzung des Jobtickets motiviert.

Zur Stabilisierung der Krankenquote sollten an einem Standort regelmäßige Feedbackgespräche im Team, insbesondere unter Integration der freien Mitarbeitenden, eingeführt werden. Daraus sollten Maßnahmen geplant werden. Dies wurde im Berichtsjahr aufgenommen. Die gezielte Ansprache auf Belastungen bei den Mitarbeitenden hat zur Schaffung von Entlastungsräumen geführt.

Um die Kündigung durch neue Mitarbeitende noch während der ersten sechs Monate positiv zu beeinflussen, hat an einem Standort erfolgreich eine Auseinandersetzung mit dem Einarbeitungsprogramm stattgefunden. Dieses wurde intensiviert und es wurden längere Hospitationszeiträume ermöglicht.

6 EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN

Die wesentlichen für Mission Leben geltenden Umweltvorschriften sind:

- Gefahrstoffrecht
- Immissionsschutzrecht
- Chemikalien- und Klimaschutz-Gesetzgebung
- Wasserrecht
- Abfallrecht

Mission Leben verpflichtet sich, alle bestehenden und für den Unternehmensverbund relevanten Rechtsvorschriften, insbesondere solche aus dem Bereich Umwelt, einzuhalten.

Mission Leben ist Mitglied im kirchlichem Umweltmanagement KirUm e. V. und erhält hierüber ein jährlich aktualisiertes Rechtskataster, in dem alle für Mission Leben gültigen Umwelt-Rechtsvorschriften abgebildet sind. Auf der Grundlage dieses Rechtskatasters wird jährlich an allen Standorten nachweislich ein Rechtsscheck durchgeführt. Werden hierbei Gefährdungspotenziale oder gar Mängel festgestellt, werden diese unverzüglich bearbeitet bzw. abgestellt.

7 GÜLTIGKEITSERKLÄRUNGEN

Die Auswahl und Anzahl der im Rahmen der Umweltbetriebsprüfung vor Ort zu begutachtenden Standorte erfolgt auf Grundlage des Beschlusses (EU) 2023/2463 der Kommission über das aktualisierte EMAS-Nutzerhandbuch. Die dort beschriebene Vorgehensweise zum Stichprobenverfahren für Organisationen mit mehreren Standorten wurde angewendet, da die Zulassungsvoraussetzungen gemäß Nutzerhandbuch erfüllt sind.

Für eine strukturierte Durchführung des Stichprobenverfahrens wurden die Standorte von Mission Leben in funktionsbezogene Standortgruppen eingeteilt. Die Gruppierung basiert auf Kriterien wie:

- vergleichbare Umweltaspekte und Umweltauswirkungen,
- einheitliche rechtliche Anforderungen,
- ähnliche betriebliche Prozesse und Managementstrukturen,
- zentrale Steuerungs- und Kontrollmechanismen.

Das Ergebnis hiervon ist die Bildung folgender Gruppen gleichartiger Standorte (Clusterbildung):

1. Zentrale Verwaltung

Die zentrale Verwaltungseinheit von Mission Leben in Darmstadt übernimmt wesentliche Steuerungsfunktionen für das Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagementsystem und wird daher jährlich im Rahmen der Begutachtung auditiert.

2. Hilfeeinrichtungen

Diese größte Standortgruppe umfasst die operativen sozialen Einrichtungen in den Bereichen:

1. Geschäftsbereich Leben im Alter (Hilfen für Senior*innen)
2. Geschäftsbereich Hilfen für Menschen mit Behinderungen
3. Geschäftsbereich Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen
4. Geschäftsbereich Hilfen für Kinder und Jugendliche

Diese Einrichtungen fallen unter die für das Stichprobenverfahren freigegebenen Branchen gemäß EMAS-Nutzerhandbuch. Für die definierte Gesamtanzahl im Geltungsbereich wird gemäß der Quadratwurzelregel eine repräsentative Stichprobe bestimmt, die über den dreijährigen Validierungszyklus vollständig abgedeckt wird.

3. Schulen

Mission Leben betreibt insgesamt drei Schulen, so dass über einen vollständigen Zyklus alle Standorte auditiert werden.

4. Hospiz

Die stationäre Hospizeinrichtung in Trägerschaft von Mission Leben wird aufgrund ihrer spezifischen Umweltauswirkungen sowie der sensiblen Tätigkeitsausrichtung mindestens einmal pro Zyklus vollständig begutachtet.

Die vorgenommene Gruppierung hat sich im Rahmen der bisherigen Auditpraxis als sachgerecht erwiesen.

Die konkrete Auswahl der Standorte innerhalb der Stichprobe erfolgt auf Grundlage folgender Kriterien:

1. Geringfügige Unterschiede in Art und Umfang der Umweltauswirkungen
2. Unterschiede hinsichtlich Größe, Komplexität und Risikopotenzial
3. Bei vergleichbaren Bedingungen: Auswahl des logistisch günstigeren Standorts

In die Stichprobe 2026 wurden auf der Grundlage des geschilderten Verfahrens folgende Einrichtungeneinbezogen:

Einrichtung	Standort	Geschäftsbereich
Altenpflegeheim Haus Am See	Höchst i. Odw.	Leben im Alter
Altenpflegeheim Haus Priska	Dieburg	Leben im Alter
Oase	Gießen	Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen
Jugendhilfe Region Nord	Gießen	Hilfen für Kinder und Jugendliche
Akademie/ Pflegeschule	Wiesbaden	Akademie für Pflege- und Sozialberufe

Erklärung des Umweltgutachters zu den EMAS Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Die IFU-CERT GmbH Zertifizierungsgesellschaft und Umweltgutachterorganisation mit der Registrierungsnummer DE-V-0133, vertreten durch Herrn Ulrich Schmidt mit der Registrierungsnummer DE-V-0366, zugelassen für die Bereiche „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben“ (NACE-Code 70), „Berufsakademien, Fachakademien, Schulen des Gesundheitswesens“ (NACE-Code 85.42.4), „Pflegeheime“ (NACE-Code 87.10.0), „Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime“ (NACE-Code 87.30.0), „Sonstige Heime“ (NACE-Code 87.90.0), „Ambulante soziale Dienste“ (NACE-Code 88.10.1) sowie „Sonstiges Sozialwesen“ (NACE-Code 88.99.0), bestätigt begutachtet zu haben, dass die Organisation Mission Leben gGmbH, wie in der Umwelterklärung angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS), geändert durch die Änderungsverordnungen (EU) 2017/1505 vom 28.08.2017 sowie (EU) 2018/2026 vom 19.12.2018, erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der Umwelterklärung der Organisation ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Hannover, den 25.09.2026



Ulrich Schmidt

Gültigkeitserklärung der We Impact Zertifizierungsstelle

Erklärung der Zertifizierungsstelle zu den Prüf- und Validierungstätigkeiten gemäß We Impact – Stufe 2

Die IFU-CERT GmbH Zertifizierungsgesellschaft und Umweltgutachterorganisation, vertreten durch Ulrich Schmidt (als Umweltgutachter zugelassen unter der Zulassungsnummer DE-2024-05), bestätigt hiermit, dass die Organisation Mission Leben gGmbH im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens gemäß den Anforderungen der Stufe 2 des We Impact Zertifizierungsstandards geprüft wurde.

Die Prüfung erfolgte auf Grundlage des We Impact Zertifizierungsstandards (Stand: August 2026) sowie unter Berücksichtigung der Strukturelemente und Prinzipien des Umweltmanagementsystems EMAS gemäß Verordnung (EG) Nr. 1221/2009. Dabei wurden insbesondere folgende Bewertungsgrundlagen herangezogen:

- die Anforderungen der EMAS-Umweltprüfung gemäß Anhang I der EMAS-Verordnung,
- Module 1–3 des „Voluntary ESRS for non-listed Small- and Medium-Sized Enterprises“ (VSME ESRS, Entwurf 01-2024),
- die Anforderungen an menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG),
- sowie die Pflicht zur jährlichen Aktualisierung und zur dreijährlichen Erstellung eines konsolidierten Nachhaltigkeitsberichts.

Mit dieser Gültigkeitserklärung wird bestätigt, dass:

- die Prüfung und Validierung vollständig und normkonform gemäß den Vorgaben der Stufe 2 des We Impact Zertifizierungsstandards durchgeführt wurde,
- keine Hinweise auf erhebliche Verstöße gegen geltende Umwelt-, Sozial- oder Governance-Verpflichtungen (inkl. LkSG-relevanter Vorgaben) vorlagen,
- die im geprüften Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Angaben inhaltlich plausibel, nachvollziehbar, konsistent und auf Basis geeigneter Verfahren erhoben und dargestellt wurden,
- die Berichterstattung ein umfassendes, glaubhaftes und zutreffendes Bild der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte, Wirkungen und Leistungen der Organisation innerhalb des angegebenen Berichtsrahmens vermittelt.

Die Prüfung wurde durch Einsichtnahme in Unterlagen, Interviews mit relevanten Verantwortlichen, eine Vor-Ort-Begehung und eine Bewertung der Wesentlichkeit sowie der Risikoanalyse gemäß ESG- und LkSG-Kriterien durchgeführt.

Diese Erklärung ersetzt nicht die Gültigkeitserklärung im Rahmen einer EMAS-Validierung. Sie darf ausschließlich gemäß den Kommunikationsrichtlinien von We Impact in der externen Kommunikation verwendet werden und stellt keine gesetzlich geregelte Zertifizierung im Sinne der Akkreditierungspflicht dar.

Hannover, den 25.09.2026



Ulrich Schmidt

8 IMPRESSUM

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde erstellt von:

- Axel Rothstein, Leitung Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement
- Maike Karner, Referentin Nachhaltigkeit und Qualität
- Pia Walger, Referentin Stabsstelle Organisationsentwicklung und Innovation/INTRA Lab

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist erschienen im Oktober 2026.

Verantwortlich für den Nachhaltigkeitsbericht ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte von Mission Leben, Axel Rothstein.

Herausgeberin dieses Nachhaltigkeitsberichts ist die Mission Leben gGmbH, vertreten durch ihre Geschäftsführung:

Maike Henningsen, Pfr. Florian Gärtner, Elke Weyand, Markus Wiedmaier

Schöffersstraße 12

64295 Darmstadt

Telefon: 06151–40900

geschaeftsfuehrung@mission-leben.de