

# NACHHALTIGKEITSBERICHT MISSION LEBEN 2024

MIT INTEGRIERTER EMAS-UMWELTERKLÄRUNG

# INHALT

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	3
1 EINLEITUNG	4
2 BESCHREIBUNG DER ORGANISATION	5
3 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSPOLITIK	7
4 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTSYSTEM	10
5 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE SOWIE UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSZIELE	11
5.1 Umweltaspekte und deren Bewertung	11
5.2 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	12
5.2.1 Ökologie – Verbrauchsdaten und Kernindikatoren (Kennzahlen)	16
5.2.2 Soziales	19
5.2.3 Gute Unternehmensführung (Governance)	21
5.2.4 Ökonomie	25
5.3 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele des Unternehmensverbunds	26
5.4 Geschäftsbereich Leben im Alter	27
5.4.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Leben im Alter	30
5.5 Geschäftsbereich Hilfen für Kinder und Jugendliche	56
5.5.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Kinder und Jugendliche	57
5.6 Geschäftsbereich Hilfen für Menschen mit Behinderung	59
5.6.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Menschen mit Behinderung	60
5.7 Geschäftsbereich Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	63
5.7.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen	64
5.8 Geschäftsbereich Akademie für Pflege- und Sozialberufe	71
5.8.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte der Akademie für Pflege- und Sozialberufe	72
5.9 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Zentrale	75
6 EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN	77
7 GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG	78
8 IMPRESSUM	81

# VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

„Prüft alles und behaltet das Gute!“. So lautet die diesjährige Jahreslosung aus dem 1. Thessalonikerbrief. Das machen wir in vielfältiger Weise immer wieder aufs Neue – auch im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Trotz manchem politischen Stillstand in puncto Nachhaltigkeit, halten wir an unserer Grundsatzstrategie fest: Wir wollen unseren Beitrag zu echter Nachhaltigkeit leisten.

Dazu haben wir im vergangenen Jahr einiges unternommen: Wir haben in allen Einrichtungen interne Nachhaltigkeitsaudits in Bezug auf soziale, ökologische, ökonomische und Compliance-Themen ein- und durchgeführt, die bereits spürbare Ergebnisse und ein Umdenken bewirken. Wir haben unsere anstehenden Gebäudesanierungen nach energetischen Gesichtspunkten priorisiert, wir haben Verbrauchsdaten und Kennzahlen zusammengetragen und wollen diese nun regelmäßig überprüfen und zur Steuerung nutzen. Und wir haben viele messbare Maßnahmen erarbeitet, die im Rahmen von Verbesserungsprogrammen überwacht und zur Umsetzung gebracht werden.

Aus Überzeugung setzen wir dabei auf EMAS sowie auf We Impact: EMAS bietet uns ein transparentes, glaubwürdiges System zur Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Umweltleistung, während We Impact als zertifizierbares Nachhaltigkeitsmanagementsystem die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten in unsere Unternehmenspraxis strukturiert unterstützt. So machen wir Nachhaltigkeit kontinuierlich messbar – und verpflichten uns zur Offenheit gegenüber all unseren Stakeholdern.

Mehr dazu können Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht lesen.

Das alles tun wir nicht, weil wir von außen dazu gezwungen werden, sondern aus der tiefen Überzeugung, dass wir als diakonisches Unternehmen unseren Teil zu einer lebenswerten Gegenwart und Zukunft beitragen müssen und wollen.

Wir freuen uns, dass Sie uns als Unternehmen auf diesem Weg begleiten.



Maike Henningsen  
Sprecherin der Geschäftsführung  
Geschäftsführerin Soziale Arbeit



Pfr. Florian Gärtner  
Geschäftsführer Personal



Elke Weyand  
Geschäftsführerin  
Leben im Alter

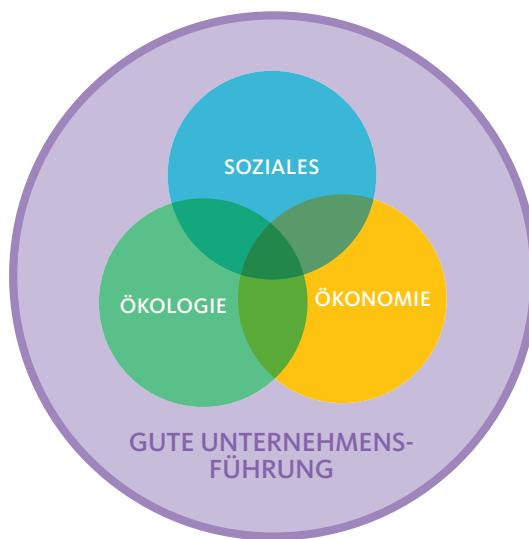


Markus Wiedmaier  
Geschäftsführer Finanzen

# 1 EINLEITUNG

Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung sind längst nicht mehr nur aktuelle Trends, sondern werden auch gesetzlich immer ernster genommen. Es werden verschiedene Anforderungen an Unternehmen gestellt. Auch die sozialen Dachverbände greifen das Thema 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. Bereits in der Grundsatzstrategie von 2021 hat Mission Leben die Nachhaltigkeit 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 ein Integriertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem (**INAMAS**) implementiert. Bestandteil dessen ist ab 2025 unter anderem die externe Zertifizierung nach We Impact ([www.we-impact.de](http://www.we-impact.de)) und nach EMAS (Eco Management and Audit Scheme; [www.emas.de](http://www.emas.de)). Im Rahmen von INAMAS werden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit beleuchtet und bearbeitet: soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit, eingebettet in die gute 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 2024 dient dazu, unsere bisherigen Bemühungen im Bereich der ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sowie der guten Unternehmensführung darzustellen. Außerdem dient er als „Aufschlag“ für die nichtfinanzielle Berichterstattung, der wir voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 unterliegen (siehe Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung vom 10.07. bzw. 03.09.2025). 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.

## 2 BESCHREIBUNG DER ORGANISATION

### GESELLSCHAFTSRECHTLICHE STRUKTUR



1 Gesellschafter\*innen der Diakonie Limburg gGmbH:

80 % Mission Leben

20 % Förderverein Diakonie Limburg e.V.

2 Gesellschafter\*innen der Mission Leben – Lernen gGmbH:  
60 % Mission Leben  
20 % Stiftung Nieder-Ramstädtner Diakonie  
20 % EVIM – Evangelischer Verein für Innere Mission in Nassau

alle Angaben: Stand 15. April 2025

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. Im Großraum Rhein-Main betreiben wir an 44 Standorten soziale Einrichtungen und Dienstleistungen mit rund 2.200 Mitarbeitenden. In unserer Akademie für Pflege- und Sozialberufe erlernen jährlich rund 1.800 Menschen einen Beruf oder bilden sich weiter. Die Entwicklung neuer Ideen für soziale Dienstleistungen fördern wir im INTRA Lab ([www.intra-lab.de](http://www.intra-lab.de)).

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.

Die im Schaubild (auf S.5) 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 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

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

DSE steht für Dienste für soziale Einrichtungen GmbH. Das Unternehmen ist eine hundertprozentige Tochter der Mission Leben gGmbH und fungiert ausschließlich als interner Dienstleister. Da die Dienstleistungen der DSE in den Einrichtungen/an den Standorten 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: Rund 4.600 Mahlzeiten werden von ihnen täglich frisch zubereitet: Frühstück, Mittagessen, Nachmittagssnack, Abendessen. 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 als auch unsere Nachhaltigkeit 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß bis dahin um mindestens 5 % 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 2.200 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 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 Aufbau, Ausbau und 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- und Nachhaltigkeitspolitik. Inhalte und daraus resultierende Ziele werden regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Alle Mitarbeitenden tragen mit zur Erreichung unserer Umweltziele bei.

## 4 UMWELT- UND NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTSYSTEM

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

Um das Nachhaltigkeitssystem integriert einführen zu können, wurden u. a. folgende Instrumente ins Leben gerufen:

- Ernennung von Nachhaltigkeitsbeauftragten an allen Standorten
- Durchführung von Stakeholder- und doppelter Wesentlichkeitsanalyse sowie SWOT Analysen
- Erstellung eines neuen Leitbilds
- Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen zur Steuerung
- Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Anpassung von Compliance-Strukturen, u. a. durch Schaffung einer Stelle Interne Revision
- Entwicklung und Umsetzung von internen Audits
- Verpflichtende Verbesserungsprogramme auf allen Ebenen und an allen Standorten des Unternehmens
- Durchführung einer Lieferant\*innenbefragung
- Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung
- Implementierung eines unternehmensweiten Fehler- und Beschwerdemanagements
- Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts

Weitere Instrumente, die noch eingeführt werden:

- Durchführung von Klient\*innenbefragungen
- Bildung von Nachhaltigkeitsteams in den Einrichtungen

# 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).

## 5.1 Umweltaspekte und deren Bewertung

### Direkte Umweltaspekte

<b>Umwetaspekt EMAS</b>	<b>Umwetaspekt Mission Leben</b>	<b>Umwetaspekt Auswirkung</b>	<b>Relevanz</b> A = hoch B = mittel C = gering	<b>Einfluss</b> I = hoch II = mittel III = gering
Emissionen in die Atmosphäre	CO <sub>2</sub> -Ausstoß durch Strom/Wärme/Fahrzeugflotte	Klimawandel	A	I
Ein- und Ableitungen in Gewässer (einschließlich Infiltration in das Grundwasser)	Fette ins Grundwasser	Wasser-verschmutzung	B	I
Produktion, Recycling, Wieder-verendung, Transport und Beseitigung von festen und anderen Abfällen, insbesondere von gefährlichen Abfällen	Müllproduktion, Mülltrennung	Umweltverschmut-zung, Zerstörung von Lebensräumen	B	I
Nutzung und Kontaminierung von Böden	Flächenversiege-lung (bei Neubau)	Zerstörung von Lebensräumen, Artenvielfalt	C	II
Nutzung von Energie, natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser, Fauna und Flora) und Rohstoffen	Energieträger, Kopierpapier	Klimawandel, Produktionsfolge-kosten, Abholzung Wälder	A	I
Nutzung von Zusatz- und Hilfs-stoffen sowie Halbfertigprodukten	Reinigungs-, Desinfektions-, Waschmittel	Belastung Ab-wasser, 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

<b>Umwetaspekt EMAS</b>	<b>Umwetaspekt Mission Leben</b>	<b>Umwetaspekt Auswirkung</b>	<b>Relevanz</b> A = hoch B = mittel C = gering	<b>Einfluss</b> 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 CO<sub>2</sub>-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 2024

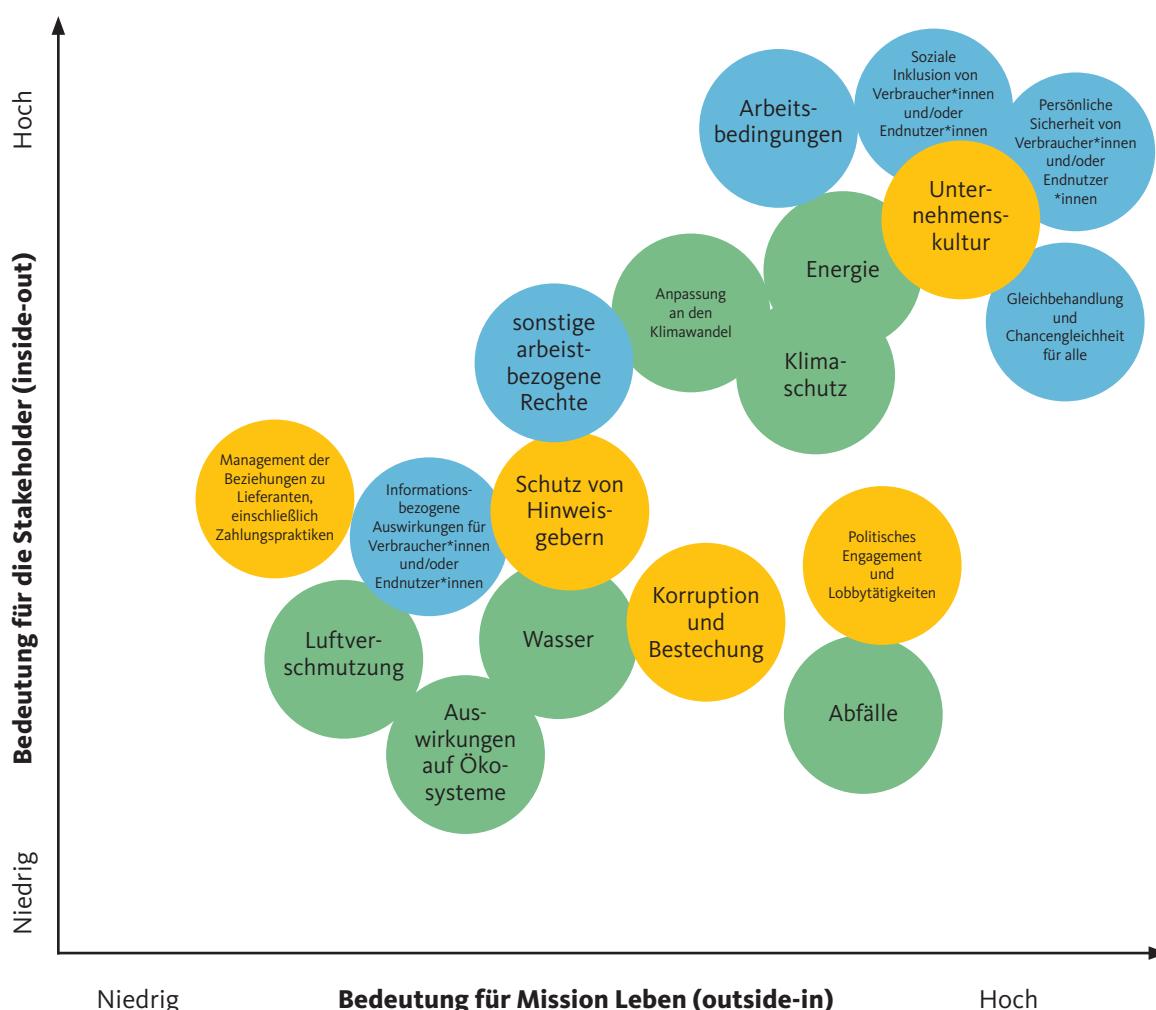
Legende:

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, sodass die Ergebnisse klar hergeleitet und nachvollziehbar sind – mit dem Ziel, Glaubwürdigkeit, Transparenz und Qualität sicherzustellen. Im Jahr 2025 wird die Analyse validiert und im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen überprüft. Die überarbeitete Analyse wird dann mit ausgewählten Stakeholdern abgestimmt.

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 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 als 2.200 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 – Verbrauchsdaten und Kernindikatoren (Kennzahlen)

### Vorbemerkung

Die nachfolgend genannten Ökologie-Werte erheben wir regelhaft. 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. Da wir diese erst seit 2023 systematisch erheben, erfolgt die Angabe von Kennzahlen im Bereich Ökologie/Umwelt erst seit diesem Jahr.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	4.805,9	4.764,6	-1%	4.563,3	-4%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>2.212,99</b>	<b>N.a</b>	<b>2.092,31</b>	<b>-0,1</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	948,8	784,3	-17%	3.170,9	304%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	26,8	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	659,3	581,7	-12%	126,3	-78%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	10,4	3,6	-66%	0,0	-100%
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	1.965,3	2.103,6	7%	1.995,1	-5%
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	7,0	7,2	2%	6,9	-4%
Wärmeverbrauch	[mWh]	20.350,1	19.647,2	-3%	19.589,1	0%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>9.125,48</b>	<b>N.a</b>	<b>8.981,70</b>	<b>0,0</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	26.253,2	26.209,2	0%	25.826,3	-1%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>12.173,36</b>	<b>N.a</b>	<b>11.841,52</b>	<b>0,0</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	4.134,1	4.059,9	-2%	4.048,1	0%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	163,2	156,4	-4%	158,8	1%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	134.246,9	n.A.	136.917,5	2%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>I[ ] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>62.353,40</b>	<b>N.a</b>	<b>62.777,40</b>	<b>0,0</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	122,5	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	435,6	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>199,72</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz]	161,0	164,0	2%	178,0	9%
Gesamtfahrleistung	[km]	1.700.507	1.863.210	10%	2.240.655	20%
Fahrleistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	238.570,4	n.A.
Fahrleistung - Elektrisch	[km]	8.496,9	38.152	349%	64.977	70%
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	2,5	1.983,5	80395%	2.991,6	51%
Fahrleistung - Benzin	[km]	840.289	920.691	10%	1.036.945	13%
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	54.227	65.322	20%	77.616	19%
Fahrleistung - Dieselkraftstoff	[km]	851.721	904.367	6%	900.162	0%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	92.274	94.600	3%	82.631	-13%
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	369,4	404,6	10%	440,7	9%
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	161.427	161.427	0%	161.427	0%
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	51.538	52.007	1%	52.007	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	0,3	0,3	1%	0,3	0%
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>[MWH]</b>	<b>25.156,1</b>	<b>24.411,7</b>	<b>-3,0%</b>	<b>24.152,4</b>	<b>-1,1%</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emission gesamt</b>	<b>[t]</b>	<b>5.162,8</b>	<b>5.046,2</b>	<b>-2,3%</b>	<b>4.615,1</b>	<b>-8,5%</b>
Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).						

### Stromverbrauch

Wir freuen uns, dass wir – rein durch operative Optimierungen und die Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden – unseren absoluten Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 4 % reduzieren konnten. Das zeigt sich auch im leicht gesunkenen Stromverbrauch je Mitarbeiter\*in. Damit sind auch alle im Zusammenhang stehenden Emissionen, insbesondere die CO<sub>2</sub>-Emissionen, entsprechend gesunken. Den Anteil erneuerbarer Energien konnten wir signifikant steigern und beziehen inzwischen rund zwei Drittel unseres Stromes aus erneuerbaren Energien. Seit dem Atomausstieg der Bundesrepublik Deutschland zum 15. April 2023 bezieht auch die Mission Leben keinerlei Strom aus atomaren Quellen.

## **Wärmeenergieverbrauch**

Klimabereinigt hat unser Wärmeenergieverbrauch leicht abgenommen. Unser hauptsächlicher Wärmeenergieträger war leitungsgebundenes Erdgas. In wenigen Einrichtungen kommt Erdöl als Wärmeenergieträger zum Einsatz. Zudem erzeugen wir in einigen Einrichtungen Wärmeenergie durch den Einsatz von Luft-Wärme-pumpen.

Bereits 2018 haben wir einen Sanierungsrahmenplan für alle Gebäude im Eigentum der Stiftung Innere Mission Darmstadt erstellt. Seit 2023 planen wir anhand individueller Sanierungsfahrpläne die schrittweise energetische Sanierung des Immobilienbestandes als Bestandteil des Sanierungsrahmenplans. 2023 haben wir erstmals mittels spezieller Software ein Scoring unserer Immobilien und deren CO<sub>2</sub>-Emissionen durchgeführt. Das Scoring wird regelmäßig aktualisiert. 2025 planen wir eine Priorisierung, welche Gebäude wir zuerst energetisch sanieren wollen, sowie eine Pilotphase mit dem Softwareanbieter, um die Effekte von unterschiedlichen Energieeffizienzmaßnahmen simulieren zu können und die Entscheidungsfindung zu beschleunigen.

## **Wasserverbrauch**

Unser Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr sowohl absolut als auch als Kennzahl angestiegen. Hier suchen wir nach plausiblen Erklärungen und behalten die Entwicklung in den Folgejahren im Blick.

## **Abfallaufkommen**

Unser Abfallaufkommen haben wir 2024 das erste Mal systematisch erfasst. Beim Abfallaufkommen weisen wir unseren Speisereste-Abfall und unseren Restmüll aus. Bei den anderen Müllarten, wie zum Beispiel Papier- und Verpackungsmüll, handelt es sich ganz überwiegend um wiederverwendbare Rohstoffe. Spezielle Müllarten wie etwa Dosen, Holz, Aktenvernichtung sowie Sondermüll wie Farbe, Fässer, Datenträger, Smartphones und Gartenerde kommen bei uns nur in geringem Umfang vor. Diese werden vorschriftsgemäß entsorgt und sofern möglich ebenfalls einer Wiederverwertung zugeführt.

Um weitere Planungen vorzunehmen, benötigen wir einen Vergleich mit 2025. Ganz allgemein lässt sich sagen, dass wir auch im Bereich des Abfallaufkommens unsere Müllerzeugung reduzieren wollen. Maßnahmen zur Nassmüllreduktion sind ab dem Jahreswechsel 2024/25 geplant.

## **Mobilität**

Der Bedarf an Mobilität ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, u. a. durch die Übernahme eines ambulanten Pflegedienstes und den Aufbau weiterer ambulanter Angebote. Unser Fuhrpark besteht überwiegend aus benzinbetriebenen Fahrzeugen. Im Bereich des Lastverkehrs (Speisentransport, Wäscheversorgung, Aktenvernichtung etc.) setzen wir auch Diesel-Fahrzeuge ein. Unser Fuhrpark weist inzwischen die ersten Elektrofahrzeuge auf.

## **Bodenversiegelung**

Unsere Grundstücksflächen sind im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben, da wir in diesem Jahr keine neuen Gebäude errichtet haben. Das Verhältnis von überbauter Fläche zu Grundstücksfläche ist demnach mit circa einem Drittel zu zwei Dritteln ebenfalls konstant geblieben.

Für die in 2025 anstehenden Baumaßnahmen wurden bereits Ende 2023 entsprechende Ausgleichsflächen eruiert und erworben.

Sollten wir in den Folgejahren neu bauen, werden wir darauf achten, so Bodenressourcenschonend wie möglich zu expandieren.

## Scope-3-Emissionen

Scope-3 umfasst indirekte Emissionen, die nicht direkt vom Unternehmen verursacht werden, aber in dessen Wertschöpfungskette entstehen.

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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß ist.

Zur Ermittlung dieser Emissionen haben wir 2024 im Rahmen unserer Mitarbeitendenbefragung erhoben, welche Verkehrsmittel die Mitarbeitenden für ihren Arbeitsweg nutzen.

Außerdem haben wir 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 <sub>2</sub> (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 CO<sub>2</sub> verursachen.

Seit Juni 2024 bezuschussen wir das Deutschlandticket als Jobticket. 132 Mitarbeitende haben das Angebot im Dezember 2024 genutzt. In einer Steigerung dieses Wertes liegt das Potenzial, die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den Arbeitswegen in den nächsten Jahren signifikant zu senken.

Scope-3-Emissionen umfassen auch Emissionen, die in der Lieferkette der von uns eingekauften Produkte entstehen. Um relevante Emissionen in diesem Bereich zu erfassen, haben wir stichprobenartig ausgewählte Lieferant\*innen kontaktiert und um die Bereitstellung ihrer CO<sub>2</sub>-Werte gebeten. Diese Rückmeldungen bilden eine wichtige Grundlage, um Transparenz zu schaffen, Einsparpotenziale zu identifizieren und unsere Klimastrategie gezielt weiterzuentwickeln. Ziel ist es, durch eine gezielte Auswahl unserer Lieferant\*innen die Umweltauswirkungen in der Lieferkette langfristig zu reduzieren.

Die Rückmeldungen waren noch nicht spezifisch genug, um sinnvolle Bewertungen und konkrete Maßnahmen ableiten zu können. Wir werden weiter daran arbeiten, hier eine größere Aussagekraft zu erlangen. Erfahrungsgemäß stellt die Ermittlung von Scope-3-Emissionen in der Lieferkette aktuell für die allermeisten Unternehmen eine sehr große Herausforderung dar.

## 5.2.2 Soziales

Daten - Soziales			2023		2024	Entwicklung
Mitarbeitende*	[Köpfe]		2.153		2.181	1%
Anteil Vollzeit*	[%]		31,2%		32,5%	4%
Anteil Teilzeit*	[%]		68,8%		67,5%	-2%
Anteil Frauen*	[%]		74,2%		74,8%	1%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]		9,4%		9,3%	-1%
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]		100,0%		100,0%	0%
Auszubildende*	[Anz.]		144		170	18%
Eintritte des Jahres	[Anz.]		534		522	-2%
Austritte des Jahres	[Anz.]		495		509	3%
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]		146		134	-8%
davon Kündigung durch MA			64		54	-16%
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]		184		181	-2%
Krankenquote	[%]		6,7%		6,8%	1%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]		10		11	4%
Durchschnittsalter*	[Jahre]		45		45	1%
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle*	[Anz.]		42		32	-24%

\* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.  
Die Mitarbeitenden der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.

### Mitarbeitende

Wir konnten die Anzahl unserer Mitarbeitenden leicht von 2.153 auf 2.181 Mitarbeitende steigern. Gut zwei Drittel hiervon arbeiten in Teilzeit und ein knappes Drittel in Vollzeit. Wie in sozialen Berufen üblich haben wir einen hohen Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen in Höhe von rund 75 %. Unsere Geschäftsführung ist je zur Hälfte weiblich bzw. männlich besetzt. Alle unsere Mitarbeitenden fallen direkt unter einen Tarifvertrag.

Für das Jahr 2025 setzen wir zwei Schwerpunkte in Bezug auf die Mitarbeitenden. Einerseits möchten wir unsere Führungskräfte durch ein modularartig aufgebautes Führungskräfteentwicklungsprogramm weiterentwickeln. Zusätzlich werden wir aktiv ausländische Fachkräfte anwerben und uns intensiv um deren fachliche Anerkennung, Einarbeitung und soziale Integration kümmern, einschließlich der Bereitstellung von Wohnraum.

### Besondere Beschäftigtengruppen

Den Anteil unserer Auszubildenden konnten wir gegenüber dem Vorjahr deutlich steigern. Dies führen wir auf unser aktives Ausbildungsmarketing zurück. Außerdem verfügen wir über eine eigene Bildungsinstitution, die Akademie für Pflege- und Sozialberufe. Mit dieser gelingt es uns an mehreren Standorten besonders gut, praktische und theoretische Ausbildung zu verzähnen.

Mit mehr als 8 % Anteil an schwerbehinderten Mitarbeitenden liegen wir im Vergleich zu vielen anderen Unternehmen in einem überdurchschnittlichen Bereich und deutlich über der gesetzlichen Forderung von 5 %.

Wir sehen uns weiterhin in der Verpflichtung, schwerbehinderte Mitarbeitende, wann immer möglich, zu beschäftigen.

### Fluktuation

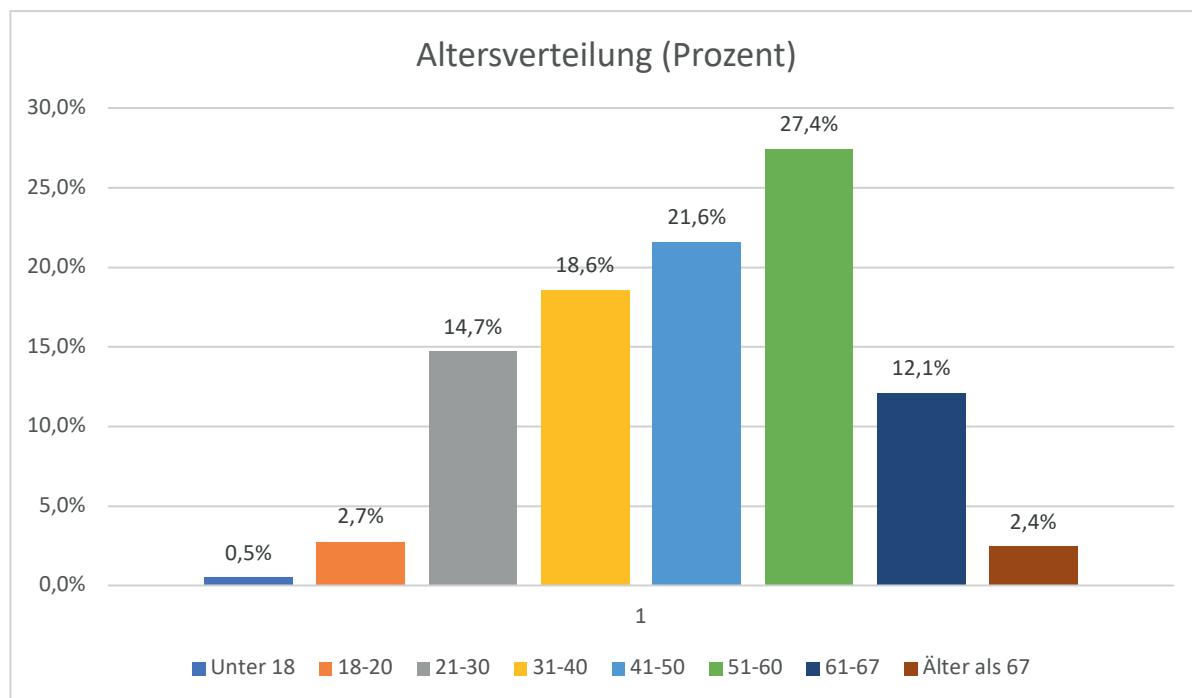
Rund 23 % unserer Mitarbeitendenschaft erneuert sich innerhalb eines Jahres. Die Fluktuation innerhalb der Probezeit liegt mit 26 % sogar noch etwas darüber. Wir haben bereits zahlreiche Maßnahmen im Rahmen der Professionalisierung unseres Onboardings ergriffen, um insbesondere die Fluktuation während der Probezeit zu senken. Dies ist uns im Vergleich zu 2023 gelungen.

Im Zuge der Personalleasing-Eindämmungsstrategie konnten wir die Quote des Einsatzes von Leasingpersonal deutlich reduzieren, denn der Anteil der Kosten für externes Personal an den Personalkosten betrug im Geschäftsjahr 2023 für den Unternehmensverbund Mission Leben noch 4,6 % und im Geschäftsjahr 2024 nur noch 2,5 %.

## Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist mit sieben Jahren gleichgeblieben, während das Durchschnittsalter unserer Belegschaft geringfügig gesunken ist. Damit liegen wir besser als der gesamtgesellschaftliche Trend, bei dem die Beschäftigungsduer bei nur einem Arbeitgeber im Durchschnitt kürzer wird (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaeftigung-aktuell-Arbeitgeber.html>).

Für das kommende Jahr ist es uns weiterhin ein Anliegen, die Mitarbeitendenbindung nachhaltig zu stärken.



Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2024.

Der größte Anteil der Mitarbeitenden von Mission Leben entfällt auf die Altersgruppe der 51 bis 60 jährigen. Dies hat zur Folge, dass sich der allgemeine Personalmangel aufgrund demografischer Entwicklungen in den nächsten zehn Jahren weiter verschärfen wird. Fast zwei Drittel unserer Mitarbeitenden sind 41 Jahre und älter. Mit dieser Herausforderung umzugehen ist ein zentrales Handlungsfeld im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit. Notwendig ist daher weiterhin eine intensive Ausbildungstätigkeit sowie das Recruiting zur Nachbesetzung von Stellen von verrenteten Mitarbeitenden. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an ein betriebliches Gesundheitsmanagement und an die Arbeitsbedingungen, um auch älteren Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsumfeld bieten zu können.

## Krankheiten und Unfälle

Unsere Krankenquote ist stabil und liegt mit 6,5 % nah am bundesweiten Durchschnitt von knapp 6 % (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>). Bekanntermaßen haben Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen jedoch deutlich höhere Krankenquoten aufzuweisen (<https://www.tk.de/presse/themen/pflege/pflegepolitik/krankenstand-bei-pflegekraeften-auf-rekordhoch-2149302>), so dass Mission Leben hier ein akzeptables Niveau erreicht.

Die Arbeitsunfälle bei Mission Leben setzen sich im Wesentlichen aus den folgenden Unfallarten zusammen: Stolpern, Stürzen, Folgen herausfordernden Verhaltens und Transfer von Klient\*innen.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle hat im Vergleich zum Vorjahr um über 20 % abgenommen. Sie liegt nun mit 32 Unfällen erfreulich niedrig.

Wir ergreifen regelhafte Maßnahmen wie Sensibilisierungen, anlassbezogene Unterweisungen und Schulungen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden.

## **Sicherheit am Arbeitsplatz**

Zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist im Unternehmen eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit eingesetzt. Regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA), wiederkehrende Begehungen der Betriebsstätten sowie verpflichtende Arbeitsschutzunterweisungen für alle Mitarbeitenden gehören zu den etablierten Maßnahmen.

Für 2025 ist geplant, auf Basis eines selbst entwickelten und mit der Berufsgenossenschaft abgestimmten Konzepts sowie der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung einrichtungsspezifische Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung zu erarbeiten. Zudem sollen die einrichtungsspezifischen Arbeitsschutzdokumentationen aktualisiert und fortgeschrieben sowie Sicherheitsunterweisungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchgeführt und Substitutionsmöglichkeiten geprüft werden.

Für 2025 bietet Mission Leben außerdem wieder eine Reihe von gesetzlich vorgegebenen Schulungen an, z. B. für Brandschutzhelfer\*innen und Ersthelfer\*innen.

## **Beschaffung/Einkauf**

Wir haben eine Beschaffungsrichtlinie verabschiedet und arbeiten darauf hin, unsere Dienstleister\*innen gemäß dieser auszuwählen. Um den Abwägungsprozess zwischen den Dimensionen der Nachhaltigkeit gut durchführen zu können, planen wir für 2025 eine Einkaufsmatrix zu entwickeln und diese für größere Einkaufsvolumina einzusetzen.

## **Klient\*innen**

Zur Sicherstellung der Verantwortung gegenüber unseren als vulnerabel anzusehenden Klient\*innen setzen wir auf vielfältige Beteiligungsformate wie Sprechstunden, Angehörigenabende, Einrichtungsbeiräte sowie etablierte Beschwerewege 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.

### **5.2.3 Gute Unternehmensführung (Governance)**

## **Zahlungspraktiken**

Mission Leben kooperiert ausschließlich mit Banken, die ihren Sitz in Deutschland bzw. der EU haben. Die für 2025 geplante Einführung eines elektronischen Rechnungswrksflows 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 an (Arbeitskreis Kirchlicher Investoren; <https://www.aki-ekd.de/>).

## **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 verstößen, 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 regelmäßige Befragungen durchzuführen, um Veränderungen frühzeitig 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 Grundsatzklärung, in der sich alle Lieferant\*innen von Mission Leben verpflichten, die Regelungen des LkSG einzuhalten.

## **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 ersten Ergebnisse zeigen vielschichtige Gründe für Fehler und Beschwerden: Von Kommunikationsfehlern in den Teams bis hin zu Dienstleistungsbeschwerden der Klient\*innen. Zuvor haben die Geschäftsbereiche selbstständig Tools eingesetzt, hieraus konnten jedoch keine unternehmensweiten Schlüsse gezogen werden. Für das Jahr 2025 steht eine erste Evaluation an.

## **Hinweisgeberschutzgesetz**

Zunächst war die Meldestelle intern bei der Leitung Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement angesiedelt. Seit 2024 ist diese Meldestelle an eine externe Anwaltskanzlei vergeben, um Neutralität und Anonymität des Verfahrens noch besser gewährleisten zu können. 2024 hat es keine Meldungen gegeben.

## **Lobbyarbeit**

Mission Leben ist Mitglied der Diakonie Hessen. Die Mitgliedschaft unterliegt einem Mitgliedschaftsbeitrag. Alle Geschäftsführenden sowie ausgewählte Leitungskräfte und Fachreferent\*innen engagieren sich in zahlreichen Gremien. Die Sprecherin der Geschäftsführung engagiert sich im Bereich Tarifverhandlungen. 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. Mitarbeitende sowie Klient\*innen und Angehörige haben sich 2024 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, bei dem 2024 vorrangig das Modul „diakonische Identität“ geschult wurde.

## **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 die Geschäftsführung alle Einrichtungen einzeln besucht und Mitarbeitende zum Dialog einlädt. Jährlich werden durch die 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.

Für 2025 planen wir einen Imagefilm zu unserem Leitstern „Gute Pluralität“, 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 Transparenzbericht (<https://www.mission-leben.de/mission-leben-darmstadt/ueber-mission-leben/transparenz>).

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 und kontrolliert die Geschäftsführung der Mission Leben. 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. An 26 unternehmensweiten Standorten gibt es derzeit 25 MAVen mit insgesamt etwas über 90 gewählten Mitgliedern. Das entspricht durchschnittlich etwa 3,5 Mitarbeitenden pro Einrichtung.

Aus den MAVen bilden sich die jeweiligen Gesamt-Mitarbeitervertretungen (GMAV) 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 Sprecher-gremium mit vereinbartem Freistellungskontingent. Die GMAVen, die UMAV und die G-SBV tagen regelmäßig quartalsweise, zusätzlich trifft sich die UM-AV 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.

Die DSE Dienste für soziale Einrichtungen GmbH 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 neu 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 2024 wurden insgesamt 41 überwiegend angekündigte Kassenprüfungen durchgeführt sowie Prüfungshandlungen in Bereichen der IT, im Personalmanagement, in der Finanzbuchhaltung, der Unternehmenskommunikation und der Akademie durchgeführt. Insgesamt wurden 304 Prüfungspositionen geprüft, hierbei zeigte sich folgendes Bild: 30 % Standard erfüllt, 37 % leicht unter Standard, 22 % deutlich unter Standard, 12 % unzureichend. Für 219 Prüfungspositionen wurden Maßnahmen oder Empfehlungen ausgesprochen. Es gab insgesamt 31 zu beanstandende Prüfungspositionen (Kategorie unzureichend), davon resultierend 27 aus den Kassenprüfungen. Für 2025 sollen bereits identifizierte Maßnahmen weiter abgearbeitet und konsequent nachgehalten werden. Weitere Prüfungshandlungen sollen nach Prüfplan durchgeführt werden.

## Datenschutz

Die beauftragte Person für Datenschutz ist für alle Gesellschaften von Mission Leben zuständig und steht beratend bei unternehmensinternen Anfragen zu Verfügung. Im Jahr 2024 lagen die Schwerpunkte unter anderem auf der Entwicklung von Rollen- und Rechtekonzepten sowie Archivierungs- und Löschkonzepten für Software. Zudem wurden datenschutzrechtliche Fragestellungen zum Umgang mit Fotos von Klient\*innen in sozialen Medien bearbeitet. Das Verarbeitungsverzeichnis (Auflistung aller Software, mittels derer personenbezogene Daten verarbeitet werden) wurde aktualisiert. Zu verschiedensten Einzelanfragen wurde beraten.

2025 steht routinemäßig wieder ein internes Audit der Aktenvernichtung in unserer Werkstatt für Menschen mit Behinderung an.

## Gleichbehandlung

Wenn Mitarbeitende befürchten, von Kolleg\*innen oder Vorgesetzten diskriminiert zu werden, können sie sich an die Leitung des Personalmanagements wenden. Dabei geht es um Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, sexueller Identität und Religion oder Weltanschauung

(§ 13 AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Im Jahr 2024 wurden keine Vorfälle gemeldet. Für das Jahr 2025 werden weitere Beauftragte als Ansprechpersonen bei Diskriminierungsverdacht benannt. Hier wird es eine weibliche und eine männliche Ansprechperson geben. Mitarbeitende können bei den Ansprechpersonen entsprechende Vorfälle melden und vertraulich besprechen.

## **Interne Audits und Verbesserungsprogramme**

Im Rahmen der internen Audits des Integrierten Nachhaltigkeitsmanagementsystems (INAMAS) wurden auf jeder Ebene (Unternehmens-, Geschäftsbereichs-, Einrichtungs- bzw. Standortebene) verschiedenste Themen zur Einhaltung von Compliance abgeprüft und falls notwendig Maßnahmen in Verbesserungsprogrammen verankert. Die Verbesserungsprogramme bilden die Grundlage für die Nachverfolgung der Maßnahmen. Diese werden in regelmäßigen Terminen zwischen Geschäftsführung und Einrichtungsleitungen besprochen. Ebenso nutzen die Leitungsteams der Standorte die Verbesserungsprogramme in ihrer Zusammenarbeit.

2024 wurden die internen Audits in der einen Hälfte unserer Einrichtungen durchgeführt. Die andere Hälfte wird bis Mai 2025 auditiert.

## **Arbeitssicherheit**

Mission Leben verfügt über eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit. Viermal jährlich finden ASA-Sitzungen in allen Einrichtungen statt. Die Protokolle liegen den Einrichtungen vor. Einmal jährlich findet in allen Einrichtungen eine Betriebsstätten-Begehung statt. Die Protokolle liegen den Einrichtungen und der Geschäftsführung vor.

Die Durchführung der jährlichen Unterweisung im Arbeitsschutz aller Mitarbeitenden und Klient\*innen fand 2024 nachweislich statt. Eine formale Pflichtenübertragung arbeitschutzrechtlicher Aufgaben von der Geschäftsführung auf die Leitungskräfte hat stattgefunden. Hierzu gehörte auch die Durchführung von Arbeitsschutz-Schulungen.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege hat Mission Leben zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beraten.

## **Weitere Compliance relevante Maßnahmen**

Im Jahre 2024 haben wir erstmalig eine Antikorruptions-Richtlinie veröffentlicht. Die Durchführung entsprechender Schulungsmaßnahmen ist geplant.

Unsere Unterschriftenmatrices (Verfügungsrahmen, Personal, Verträge, etc.) haben wir überprüft und auf den aktuellen Stand gebracht. Der Verfügungsrahmen steuert wesentliche Inhalte für die für 2025 geplante Einführung eines elektronischen Rechnungsworkflows.

### **5.2.4 Ökonomie**

Der Bereich Ökonomie ist nicht Teil von CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)/ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)/ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Trotzdem betrachtet Mission Leben die ökonomische Stabilität als gleichwertige Dimension zu den drei Dimensionen der CSRD: Umwelt, Soziales und 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/>

## 5.3 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele des Unternehmensverbunds

Aus den für Mission Leben relevanten Umweltaspekten nach EMAS sowie den für Mission Leben wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen (Standards nach CSRD/ESRS) hat die Geschäftsführung folgende Ziele in den Bereichen Ökologie und Soziales gesetzt:

### Ökologie/Umwelt

Ziele 2024 – 2026	Maßnahmen
Bis zum 31.12.2026 bezieht die Mission Leben Strom dauerhaft und nahezu vollständig (mindestens 97,5 %) aus erneuerbaren Energiequellen.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ ab 2025 werden für alle Neuabschlüsse nur noch Verträge für Strom aus erneuerbarer Energie akzeptiert</li><li>→ Altverträge ohne Laufzeitbeschränkung werden sukzessive umgestellt</li><li>→ Zentralisierung der Abschlüsse und Kontrolle im Immobilienmanagement</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch um mindestens 5,0 % gegenüber dem Jahr 2024 (01.01. – 31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Optimierung der Hauptwärmeerzeugungen der Einrichtungen (Verzicht auf Heizöl, Einsatz von Wärmepumpen, Optimierung der bestehenden Heizungsanlagen)</li><li>→ Reduktion der Wärmeverluste durch fortschreitende Optimierung der Gebäudehülle</li><li>→ unternehmensweite Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Wasserverbrauch auf oder unter dem Niveau des Jahres 2024 (01.01. – 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"><li>→ bauseitige Anpassungen</li><li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen</li><li>→ unternehmensweite Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li></ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Gesamtfuhrpark mindestens 15,0 %.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ stetiges Monitoring des Fahrzeugbestandes</li><li>→ Festlegung einer festen Anschaffungsquote für elektrische Neufahrzeuge</li><li>→ Überarbeitung der Dienstwagen- und Poolfahrzeugrichtlinie mit einer Bevorzugung von E-Fahrzeugen</li><li>→ Ausbau der E-Ladeinfrastruktur an den Standorten</li><li>→ grundsätzliche Bevorzugung von E-Mobilität, wenn die Leistungserbringung nicht beeinträchtigt ist</li></ul>
Am 31.12.2026 nehmen mindestens 200 Mitarbeitende das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li><li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li></ul>

## Soziales

Ziele 2024 – 2026	Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden am 31.12.2026 ist gleich hoch oder höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Schulpraktika Ermöglichung an den Standorten</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Quote der Kündigungen durch Mitarbeitende innerhalb der Probezeit bei maximal 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erstellung und Schulung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Schulung und Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Schulung und Führung von Austrittsgesprächen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote auf oder unter der Krankenquote des Jahres 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausbau des BGM (betriebliches Gesundheitsmanagement) durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten für Personalleasing 10,0 % niedriger als im Jahr 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>
Die Gesamtzahl der Auszubildenden am 31.12.2026 ist gleich hoch oder höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika an den Standorten</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>

Diese Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen der jährlichen Planungsgespräche auf die einzelnen Standorte bzw. Einrichtungen herunter gebrochen und für diese konkretisiert. Nachfolgend sind die Nachhaltigkeitswerte und Umweltkennzahlen für alle Geschäftsbereiche ausgewiesen, die dem jeweiligen Geschäftsbereich zugeordneten Einrichtungen benannt und beschrieben sowie deren konkrete Ziele und zur Zielerreichung geplanten Maßnahmen aufgelistet.

## 5.4 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 Neulandenburg 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 2024 3.715 Menschen betreut, davon 1.930 in vollstationärer Pflege inklusiv Kurzzeitpflege, 287 in der Tagespflege, 367 im Wohnen mit Service, 731 in der ambulanten Pflege und 113 im Hospiz. 287 Menschen nutzten das Angebot Essen auf Rädern.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	4.011,9	3.959,2	-1%	3.773,7	-5%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>2.584,31</b>	<b>N.a</b>	<b>2.461,63</b>	<b>0,0</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	644,8	478,5	-26%	2.690,3	462%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	586,5	504,9	-14%	90,5	-82%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	9,1	3,1	-66%	0,0	-100%
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	1.414,4	1.499,7	6%	1.510,6	1%
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	4,0	4,0	0%	4,3	7%
Wärmeverbrauch	[mWh]	13.649,2	12.922,7	-5%	13.174,6	2%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>8.435,18</b>	<b>N.a</b>	<b>8.593,97</b>	<b>0,0</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	17.563,2	17.219,1	-2%	17.331,1	1%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>11.239,62</b>	<b>N.a</b>	<b>11.305,35</b>	<b>0,0</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	2.733,1	2.597,4	-5%	2.649,5	2%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	95,6	86,5	-10%	88,2	2%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	88.125,7	n.A.	90.664,0	3%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[l] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>57.523,29</b>	<b>N.a</b>	<b>59.141,55</b>	<b>0,0</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	99,5	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	373,6	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>243,67</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz.]	101,0	111,0	10%	111,0	0%
Gesamtfahrleistung	[km]	1.102.926	1.259.767	14%	1.455.656	16%
Fahrleistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	35.132,9	n.A.
Fahrleistung - Elektrisch	[km]	8.496,9	33.223	291%	55.087	66%
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	2,5	751,2	30387%	766,4	2%
Fahrleistung - Benzin	[km]	630.762	693.896	10%	748.437	8%
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	38.372	48.632	27%	49.438	2%
Fahrleistung - Dieselkraftstoff	[km]	463.667	532.647	15%	616.998	16%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	46.130	49.683	8%	48.532	-2%
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	211,2	247,7	17%	252,3	2%
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	100.648	100.648	0%	100.648	0%
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	36.665	36.665	0%	36.665	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	0,4	0,4	0%	0,4	0%
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>[MWH]</b>	<b>17.661,1</b>	<b>16.881,9</b>	<b>-4,4%</b>	<b>16.948,2</b>	<b>0,4%</b>
CO <sub>2</sub> -Emission gesamt	[t]	3.530,9	3.350,0	-5,1%	2.992,4	-10,7%
<b>Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).</b>						

Daten - Soziales			2023	2024	Entwicklung
Mitarbeitende*	[Köpfe]		1532	1533	0%
Anteil Vollzeit*	[%]	28,2%	29,5%	5%	
Anteil Teilzeit*	[%]	71,8%	70,5%	-2%	
Anteil Frauen*	[%]	83,6%	82,3%	-2%	
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]	23,7%	24,8%	5%	
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]	100,0%	100,0%	0%	
Auszubildende*	[Anz.]	138	163	18%	
Eintritte des Jahres	[Anz.]	402	387	-4%	
Austritte des Jahres	[Anz.]	361	396	10%	
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]	121	105	-13%	
davon Kündigung durch MA		54	42	-22%	
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]	129	125	-3%	
Krankenquote	[%]	8,5%	7,9%	-7%	
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]	6	7	10%	
Durchschnittsalter*	[Jahre]	46	45	-1%	
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle	[Anz.]	34	20	-41%	
* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.					
Die Mitarbeiter der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.					

## Qualitätsaspekte

2024 wurden in sechs von 17 vollstationären, in einer von sechs teilstationären und in einer von zwei ambulanten Einrichtungen im Geschäftsfeld Leben im Alter Prüfungen durch den Medizinischen Dienst durchgeführt. Zum Vergleich für die Zahlen für 2023: Hier fanden in elf von 17 vollstationären, in vier von sechs teilstationären und in einer von drei ambulanten Einrichtungen Prüfungen statt. In den Tabellen findet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse für die stationären und teilstationären Einrichtungen, den sogenannten Qualitätsaspekten sowie die Ergebnisse der Qualitätsprüfung der ambulanten Einrichtung.

Qualitätsaspekte stationär			2023	2024	Entwicklung
Keine oder geringe Qualitätsdefizite	[Anz.]		104	52	-50%
Moderate Qualitätsdefizite	[Anz.]		17	13	-24%
Erhebliche Qualitätsdefizite	[Anz.]		15	9	-40%
Schwerwiegende Qualitätsdefizite	[Anz.]		3	3	0%
Konnte nicht geprüft werden	[Anz.]		26	13	-50%

Qualitätsaspekte teilstationär			2023	2024	Entwicklung
Keine oder geringe Qualitätsdefizite	[Anz.]		17	9	-47%
Moderate Qualitätsdefizite	[Anz.]		3	0	-100%
Erhebliche Qualitätsdefizite	[Anz.]		2	0	-100%
Schwerwiegende Qualitätsdefizite	[Anz.]		0	0	n.A.
Konnte nicht geprüft werden	[Anz.]		17	4	-76%

Qualitätsprüfung ambulant			2023	2024	Entwicklung
Pflegerische Leistungen	[Note]		1,3	1,0	30%
ärztlich verordnete pflegerische Leistungen	[Note]		1,0	1,0	0%
Dienstleistung und Organisation	[Note]		1,0	1,0	0%
Befragung pflegebedürftige Menschen	[Note]		1,0	1,0	0%
<b>Gesamtergebnis</b>	[Note]		<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>10%</b>

Bewertung erfolgt in Schulnoten.

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			Quartal 2/2023	Quartal 2/2024	Entwicklung
Weit über Durchschnitt	[Anz.]		110	123	12%
Leicht über Durchschnitt	[Anz.]		24	34	42%
Durchschnitt	[Anz.]		25	17	-32%
Leicht unter Durchschnitt	[Anz.]		16	13	-19%
Weit unter Durchschnitt	[Anz.]		27	20	-26%

Qualitätsindikatoren 2. Ableitung	[Anz.]	Quartal 4/2023		Quartal 4/2024	Entwicklung
		116	129	11%	
Weit über Durchschnitt	[Anz.]	43	21	-51%	
Leicht über Durchschnitt	[Anz.]	22	18	-18%	
Durchschnitt	[Anz.]	8	4	-50%	
Leicht unter Durchschnitt	[Anz.]	18	32	78%	
Weit unter Durchschnitt	[Anz.]				

Defizite werden in Anzahl angegeben.

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.

#### 5.4.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Leben im Alter

##### **Altenpflegeheim Pfungstadt, Pfungstadt**

Das Altenpflegeheim Pfungstadt bietet 44 stationäre Plätze und Kurzzeitpflege an. Die Atmosphäre ist sehr familiär. Zum Haus gehört ein schön angelegter Garten. Bis ins Stadtzentrum sind es nur wenige Meter zu Fuß. Das Altenpflegeheim Pfungstadt ist Ausbildungsbetrieb.

##### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Pfungstadt**

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.– 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.– 31.12.) um nicht mehr als 2,0 % gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neuanschaffung geplant
Am 31.12.2026 nehmen 50,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als 2024 (31.12.) das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → gezielte Ansprache der Auszubildenden und Mitarbeitenden → in Teamsitzung bewerben

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim Pfungstadt

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 50,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Schulpraktika Ermöglichung an den Standorten</li> <li>→ Fortführung Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Durchführung BEM Gespräche</li> <li>→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 63,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Synergien aus der Zusammenarbeit mit der Einrichtung in Seeheim: Austausch, Zusammenlegen von Fortbildungen</li> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>

## Altenzentrum Im Sohl, Ingelheim

Das Altenzentrum Im Sohl in Ingelheim bietet Senior\*innen ein breites Angebotsspektrum: Es umfasst Tagespflege (30 Plätze), 35 Wohnungen mit Service, Kurzzeitpflege und ein Pflegeheim (102 Plätze). Menschen mit Demenz werden hier integrativ versorgt. Das Altenzentrum Im Sohl ist Ausbildungsbetrieb.

## Ökologie/Umwelt – Altenzentrum Im Sohl

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Blockheizkraftanlage in der Einrichtung vorhanden</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) um nicht mehr als 5,0 % gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Durchführung von Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> <li>→ Es müssen 198 selten genutzte Nebenstellen gespült werden. Ein Rückbau der nicht benötigten Wasserentnahmestellen in den Bewohner*innenzimmern ist angestrebt.</li> </ul>

Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neuanschaffung bzw. Ersatz für bestehende Fahrzeuge geplant
Am 31.12.2026 nehmen 100,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als 2024 (31.12.) das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → Bewerbung beim Einstellungsgespräch

## Soziales/Personal – Altenzentrum Im Sohl

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 25,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Kooperation mit Berufsbildungszentrum Ingelheim → Führen von Probezeitgesprächen mit klarer Rückmeldung → Austausch mit Schulen → Ermöglichung von Schulpraktika → Recruiting internationaler Auszubildender
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 50,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Führung von Austrittsgesprächen durch zentrales Recruiting
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 2,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	→ BGM durch Inanspruchnahme Onlineberatungsangebote → Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen → Beratung durch Rentenkasse → zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm → BEM Gespräche werden geführt → Schulung Gewaltprävention
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personalleasing mindestens 50,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	→ Fortschreibung der effizienten Personaleinsatzplanung → offene Stellen werden schnellstmöglich besetzt mit eigenem Personal → Recruiting von Fachkräften aus dem Ausland → Mitarbeitendenwerbung auf dem Seniorenbus in Budenheim läuft bis September 2030 → Bandenwerbung im lokalen Sportstadion zur Mitarbeitendenwerbung
Die Kommunikation in der Einrichtung ist verbessert.	→ Es wurde ein Arbeitskreis mit zehn Mitarbeitenden zur Verbesserung der Kommunikation gebildet, welcher ab Oktober 2025 tagt. Behandelt werden Defizite aus der Auswertung der Mitarbeitendenbefragung. → Ergebnisse der nächsten Mitarbeitendenbefragung beachten, ob Maßnahmen erfolgreich sind
Ein Arbeitskreis Integration ist geplant.	→ Neue Mitarbeitende aus dem Ausland benötigen Unterstützung bei der Integration bei Behördengängen und der kulturellen Integration. Hier können Kolleg*innen und Externe einen Beitrag zur guten Integration leisten.

## **Altenzentrum Seeheim, Seeheim**

Im Altenzentrum Seeheim erfahren Seniorinnen und Senioren mit Pflegebedarf sorgsame und kompetente Betreuung und Begleitung. Das Pflegeheim umfasst 110 Plätze für vollstationäre Pflege. Für Menschen mit fortgeschrittener demenzieller Erkrankung gibt es einen eigenen Wohnbereich. Das Altenzentrum Seeheim ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenzentrum Seeheim**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 1,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Blockheizkraftanlage in der Einrichtung vorhanden</li><li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ bauseitige Anpassungen speziell bei der Trinkwasseranlage</li><li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen (Trinkwasserspeicher, Pumpen, Perlatoren werden regelhaft gewechselt)</li><li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li></ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ keine Neuanschaffung bzw. Ersatz für bestehende Fahrzeuge geplant</li></ul>
Am 31.12.2026 nehmen mehr Mitarbeitende der Einrichtung als 2024 (31.12.) das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Bewerbung des Jobtickets in den Einstellungsgesprächen mit besonderer Unterstützung der MAV bei der Beantragung</li></ul>
Ein Arbeitskreis Nachhaltigkeit ist in der Einrichtung installiert.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Beabsichtigt ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Fragen der Nachhaltigkeit.</li><li>→ Planung und Umsetzung kleinerer Projekte und Workshops</li></ul>
Die Einrichtung erhöht den Anteil der Dienstfahrten, die mit Fahrrädern zurückgelegt werden.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Die Gemeinde Seeheim hat der Einrichtung acht Fahrräder aus ihrem Fundus zur Verfügung gestellt. Diese werden ehrenamtlich gewartet und gepflegt und sollen teilweise für Dienstfahrten genutzt werden.</li></ul>
Die Einrichtung verwendet Obst und Gemüse aus eigenem Anbau.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Im Lebenslustgarten werden Gemüse und Obst selbst angebaut, das den Speiseplan von Bewohner*innen und Mitarbeitenden bereichert.</li><li>→ Mitarbeitende kochen mit Bewohnenden.</li></ul>

## Soziales/Personal – Altenzentrum Seeheim

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 50,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verwendung und Schulung des Onboarding- und Einarbeitungsmaterials</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Schulung und Führung von Austrittsgesprächen durch das Personalmanagement</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 3,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Zusammenarbeit mit dem zuständigen Amt</li> <li>→ Nutzung der finanziellen Unterstützung bei Arbeitsmitteln für Schwerbehinderte, z. B. Exoskelette und erhöhte Arbeitstische etc.</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 10,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Alle offenen Stellen werden schnellstmöglich besetzt.</li> <li>→ Wohnbereichsübergreifendes Arbeiten wird gefördert.</li> <li>→ Fachaufsicht über mehrere Wohnbereiche</li> </ul>
Die Kommunikation in der Einrichtung ist verbessert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Einrichtung durch Kommunikationsoffensive durch ca. zehn Mitarbeiter-versammlungen im Jahr</li> <li>→ Gründung eines Arbeitskreises zur Bearbeitung der Kommunikationsdefizite</li> <li>→ Auswertung der Mitarbeitendenbefragung, sowie Bearbeitung von Themen der Nachhaltigkeit</li> </ul>
Ein Arbeitskreis Integration ist installiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Neue Mitarbeiter*innen aus dem Ausland erhalten Unterstützung bei der Integration, bei Behördengängen sowie zur kulturellen Integration.</li> </ul>

## Altenpflegeheim Am Erlenbach, Neu-Isenburg

Das Haus Am Erlenbach in Neu-Isenburg ist eine kleine und familiäre Einrichtung und bieten Seniorinnen und Senioren ein Pflegeheim mit 44 Plätzen. Zum Angebot gehört auch Kurzzeitpflege. Das Haus Am Erlenbach ist Ausbildungsbetrieb.

## Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Am Erlenbach

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen → Gartenbewässerung mit Tröpfchenbewässerung wird fortgeführt
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neuanschaffung von Fahrzeugen geplant
Am 31.12.2026 nehmen 50,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → persönliche Ansprache der Mitarbeitenden

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim Am Erlenbach

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 10,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen → Ermöglichung von Schulpraktika
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Verbesserung und optimierte Strukturierung der Arbeitsabläufe im Wohnbereich → neue Strukturen und Abläufe im Team besprechen und implementieren → Mitarbeitende wahrnehmen und das „Wir“ fördern durch gemeinsam erreichte Ziele → Nutzung von Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung von Probezeitgesprächen → Durchführung von Willkommenstagen → Durchführung von Austrittsgesprächen
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung um nicht mehr als 20,0 % über der von 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Präventionsangebote werden weiter fortgeführt → Ausbau des BGM durch Online-Beratungsangebote → Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen → Beratung durch Rentenkasse → zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	→ Synergien aus dem Verbund Neu-Isenburg nutzen → Verstärkung internationales Recruiting → effizientere Personaleinsatzplanung → Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität
Die Fachkraftquote ist bis zum 31.12.2026 auf mindestens 50,0 % gestiegen.	→ Arbeitsbelastung reduzieren, indem wir pro Jahr vier Azubis Pflegefachfrau/mann ausbilden. → Fokus auf interner Weiterentwicklung der Auszubildenden zur Motivation und Weiterentwicklung im Team
Auszubildende sind nach der Ausbildung an Mission Leben gebunden.	→ Prüfung von Übernahmegarantie von Azubis, um ihnen Sicherheit zu garantieren

## **Altenpflegeheim An der Fasanerie, Groß-Gerau**

In Groß-Gerau betreibt Mission Leben seit über 50 Jahren das Altenpflegeheim An der Fasanerie. In der unmittelbar neben dem städtischen Park gelegenen Einrichtung finden Seniorinnen und Senioren verschiedene Angebote: 17 Wohnungen mit Service, Tagespflege (30 Plätze), vollstationäre Pflege (84 Plätze) und Kurzzeitpflege. Das Altenpflegeheim An der Fasanerie ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim An der Fasanerie**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Optimierung der Hauptwärmeerzeugungen der Einrichtungen (Austausch Ölheizung gegen Wärmepumpenhybridheizung)</li><li>→ Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li><li>→ weiterhin Reduktion des Wärmeverbrauchs durch den Ausbau von Thermostatreglern mit Absperrventil, gerade in offenen Bereichen (Fluren, Büros)</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 5,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen in Form einer Regenwasseranlage, die zur Bewässerung von Pflanzen genutzt wird</li><li>→ Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Klient*innen zum Wassersparen</li><li>→ weiterer Ausbau des Einsatzes von Perlatooren und Tausch durch solche mit Mengenbegrenzung</li></ul>
Bis 2026 (31.12.) ist der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Gesamtfuhrpark der Einrichtung unverändert.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Nutzung der vorhandenen E-Ladeinfrastruktur (vier Ladesäulen)</li></ul>
Das Jobticket ist aktiv beworben.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li><li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li><li>→ persönliche Ansprache insbesondere neuer Mitarbeitender</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Stromverbrauch der Einrichtung um 10,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ PV-Anlage mit einer Gesamtstärke von 56 kWp wurde installiert, Inbetriebnahme spätestens mit neuer Heizung (Wärmepumpe-Hybrid-System)</li><li>→ allgemeine Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Licht in Räumen bei Nichtnutzung auszuschalten etc.; insbesondere beim Nachtdienst-Rundgang und bei Übernahme der Dienste</li><li>→ restliche Leuchten auf LED-Technologie umrüsten (insgesamt ca. 15 Stück)</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Menge an Nassmüll 5,0 % unter der Menge im Jahr 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Optimierung des Bestellwesens durch das Personal</li><li>→ Nassmüllerfassung durch die DSE</li></ul>
Die Nutzung der Dienstfahrzeuge erfolgt optimaler und ökonomischer.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Dienstfahrzeug auf Elektro bereits umgestellt</li><li>→ Vermeiden von Fahrten alleine durch Fahrgemeinschaften zu z. B. Fortbildungen</li><li>→ Prüfung der Anschaffung eines Dienstfahrrads für wärmere Monate (im Frühjahr bis Herbst zur Nutzung für Arztfahrten etc.)</li></ul>

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim An der Fasanerie

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 66,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ stetigen Onboarding-Prozess beibehalten: Einarbeitungs- und Zwischengespräche noch früher, bereits wenn erste Problematiken erkennbar sind</li> <li>→ hohes Niveau der Einarbeitung beibehalten</li> <li>→ Zwischengespräche über den normalen Turnus hinaus z. B., wenn erforderlich, um Kündigungen zu vermeiden</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Durchführung BGM durch Inhouseschulungen von Krankenkassen zu verschiedenen Themen (Stressmanagement, Resilienz, Deeskalation, gesundes Führen)</li> <li>→ Kooperation mit Fitnessstudio beibehalten</li> <li>→ Inanspruchnahme der psychosozialen Beratung über Mission Leben bei Bedarf</li> <li>→ weiterhin Transparenz und Vertrauensatmosphäre bei Mitarbeitenden schaffen, um einen frühzeitigen Dialog zu ermöglichen</li> <li>→ weiterhin frühzeitige Rückkehrgespräche sowie BEM Maßnahmen im Rahmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>
Die Personalfloktuation insgesamt ist gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ noch weniger Auffälligkeiten bei den Ein- und Austritten durch noch bessere Selektion bei Einstellungsgesprächen</li> </ul>
Am 31.12.2026 ist die Quote der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gleich mit der Quote am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Beibehaltung und Fortführung frühzeitiger Gespräche mit Mitarbeitenden</li> <li>→ BEM-Gespräche</li> <li>→ Prüfung und Ermöglichung anderweitiger Einsatzorte beibehalten, um eine Win-Win-Situation zu kreieren</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Anzahl der Arbeits- und Wegeunfälle bei 0.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ weiterhin stetige Vertiefung und Transparenz in Sachen ASA und deren vorbeugenden Maßnahmen (z. B. durch Berufsgenossenschaft)</li> <li>→ prophylaktisches Tun und Handeln der Mitarbeitenden in Kontext Arbeitssicherheit</li> <li>→ jährliche Schulungen zu ASA, Brandschutz etc.</li> <li>→ Nachbesprechungen nach Begehungungen etc.</li> </ul>

## Altenpflegeheim An den Platanen, Neu-Isenburg

Das im Herzen von Neu-Isenburg gelegene Altenpflegeheim An den Platanen bietet Seniorinnen und Senioren ein Pflegeheim mit 123 Plätzen für vollstationäre Pflege und eingestraute Kurzzeitpflege an. Zur Einrichtung gehören ein Garten und eine Dachterrasse. Das Stadtzentrum ist in wenigen Minuten zu Fuß erreichbar. Das Haus An den Platanen ist Ausbildungsbetrieb.

## Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim An den Platanen

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neuanschaffung geplant
Am 31.12.2026 nehmen 30,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → Ansprache beim Bewerbungsgespräch und bei der Einstellung

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim An den Platanen

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 38,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen → Ermöglichung von Schulpraktika → Recruiting internationaler Auszubildender
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Nutzung von Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → gezielte Personalauswahl
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung um nicht mehr als 37,0 % über der von 2024 (01.01.–31.12.).	→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote → Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen → Beratung durch Rentenkasse → zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personalleasing in dieser Einrichtung.	→ Alle Stellen sind besetzt. → Nutzung von Synergien aus dem Verbund Neu-Isenburg → Internationale Azubis und Fachkräfte in Anerkennung sind im Einsatz und die erfolgreiche Prüfung wird begleitet → effizientere Personaleinsatzplanung → Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität

## Haus An der Königsheide, Neu-Isenburg

Im Haus An der Königsheide in Neu-Isenburg leben ausschließlich Menschen mit Demenz. Der Alltag orientiert sich an den Bedürfnissen der hier lebenden Menschen. In den Wohngruppen können die Seniorinnen und Senioren den Tag gemeinsam gestalten. Auch Kurzzeitpflege ist hier möglich. Das Haus ist Ausbildungsbetrieb.

### Ökologie/Umwelt – Haus An der Königsheide

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen → Gartenbewässerung durch Tropfbewässerung fortführen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ kein Austausch geplant
Am 31.12.2026 nehmen 50,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → Prozess Kauf des Tickets schulen

### Soziales/Personal – Haus An der Königsheide

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 7,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Ausbildung intern anbieten und jährlich zwei bis vier Pflegehilfskräften ermöglichen → Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ beim Vorstellungsgespräch und Einstellungsprozess ein realistisches Bild über Abläufe und Herausforderungen vermitteln, um falsche Erwartungen zu vermeiden → Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung durch optimieren der Abläufe → strukturiertes Begleiten des Einarbeitungsprozesses und regelmäßige Feedbackgespräche anbieten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Förderung psychischer und physischer Gesundheit durch interne Schulungen zu rückenschonendem Arbeiten, Umgang mit herausfordernden Situationen und Zeitmanagement → Durchführung eines Workshops zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Synergien durch Verbund Neu-Isenburg</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> </ul>
---	--

### **Altenpflegeheim Haus Am See, Höchst im Odenwald**

Das Haus Am See in Höchst i. Odw. bietet Seniorinnen und Senioren ein Pflegeheim mit 50 Plätzen und eine Tagespflegeeinrichtung mit 15 Plätzen an. Das Haus ist auch Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Haus Am See**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärme-energieverbrauch der Einrichtung um 3,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 2,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ bei Neuanschaffung Prüfung eines E-Fahrzeugs</li> <li>→ Prüfung der Ladeinfrastruktur in der Umgebung</li> </ul>
Am 31.12.2026 nehmen 100,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ Erwähnung bzw. Erinnerung bei der Mitarbeitenden-versammlungen</li> </ul>

### **Soziales/Personal – Altenpflegeheim Haus Am See**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Die Anzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 gegenüber 31.12.2024 um nicht mehr als 13,0 % gesunken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting an den Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Girlsday und Boysday ermöglichen</li> <li>→ Mitarbeitende ansprechen, die Kinder im „Ausbildungsalter“ haben</li> <li>→ Ausbildung zum Thema bei Angehörigenabend machen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 25,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung von Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstag</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> <li>→ engeren Kontakt von der Leitung zu Mitarbeitenden aufbauen</li> </ul>

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 10,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ bei der Fachbegleitung auf rückenschonendes Arbeiten achten</li> <li>→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse und EZVK</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität durch Übernahme des diakonischen Tarifvertrags</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>

### **Altenpflegeheim Haus Jona, Obertshausen**

In Obertshausen betreibt Mission Leben ein Pflegeheim mit 147 Plätzen für Seniorinnen und Senioren, eine Tagespflegeeinrichtung mit 15 Plätzen und zwei Wohnungen mit Service. Zur Einrichtung gehören ein Garten und ein großer Innenhof mit Sitzgelegenheiten. Die Einrichtung verfügt zudem über einen Beschützenden Wohnbereich für Menschen mit fortgeschrittener Demenz. Haus Jona ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Haus Jona**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärme-energieverbrauch der Einrichtung um 3,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Umbau der Fenster im Wohnbereich eins</li> <li>→ Installation von elektrischen Jalousien an Teilen der Fenster</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) um nicht mehr als 5,0 % gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Prüfung der Installation von Perlatoren</li> <li>→ Prüfung einer Veränderung der Gießanlage Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ keine Neuanschaffung geplant</li> </ul>
Am 31.12.2026 nehmen mindestens 100,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ Ansprache der Auszubildenden</li> <li>→ Bewerbung bei Mitarbeitendeneintritt ins Unternehmen</li> </ul>

### **Soziales/Personal – Altenpflegeheim Haus Jona**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 24,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Weiterführung der Kooperation mit der Käthe-Kollwitz-Schule für die Anwerbung Auszubildender</li> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 18,0 % der Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 12,5 % unter der von 2024 (01.01. – 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung der bestehenden Angebote: Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 30,0 % geringer als 2024 (01.01. – 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> </ul>

### **Altenpflegeheim Haus Michael, Alzey**

Das Altenpflegeheim Haus Michael liegt im Herzen Alzeys – direkt unterhalb des Schlosses. Die Einrichtung umfasst ein Pflegeheim mit 46 Plätzen und sieben Wohnungen mit Service für Seniorinnen und Senioren. Haus Michael ist Ausbildungsbetrieb.

<b>Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Haus Michael</b>	
<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärme-energieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Austausch einzelner Thermostate gegen deren elektrische Variante</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 2,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01. – 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Regenwasser auffangen und im Garten zum Gießen verwenden</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ keine Neu- oder Ersatzanschaffung geplant</li> </ul>
Am 31.12.2026 nehmen 100,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ neue Mitarbeitende und Azubis persönlich ansprechen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist der Stromverbrauch der Einrichtung um 1,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Austausch von Leuchtmitteln durch LED-Lampen</li> </ul>

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Menge an Nassmüll aus Speiseresten 5,0 % unter der Menge im Jahr 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Optimierung der Bestellmengen, um Nassmüll zu reduzieren
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist die Gesamtfahrleistung um 10,0 % reduziert gegenüber dem Jahr 2024 (01.01. – 31.12.).	→ E-Dienstrad innerhalb der Stadt verwenden für Dienstfahrten

### Soziales/Personal – Altenpflegeheim Haus Michael

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Anzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 gegenüber dem 31.12.2024 nicht gesunken.	→ Schulpraktika in der Einrichtung → Recruiting internationaler Auszubildender
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Probezeit bei nicht mehr als 33,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Führung von Austrittsgesprächen durch zentrales Recruiting
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.).	→ Rückkehrgespräche nach Krankheit und BEM Gespräche durch Personalmanagement → klare Kommunikation → Wünsche der Mitarbeitenden im Dienstplan beachten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	→ Besetzung aller Stellen mit eigenen Mitarbeitenden → Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität → effizientere Personaleinsatzplanung

### Altenpflegeheim Haus Tabea, Alzey

Die kleine und familiäre Pflegeeinrichtung in Alzey bietet 46 Pflegeplätze inklusive Kurzzeitpflege für Seniorinnen und Senioren. Haus Tabea liegt in einem ruhigen Wohngebiet, ein schöner Spazierweg führt in die nahe gelegenen Felder. Die Einrichtung ist Ausbildungsbetrieb.

### Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Haus Tabea

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärme-energieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) gesenkt.	→ Austausch einzelner Thermostate gegen eine elektrische Variante → Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 2,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Regenwasser auffangen und im Garten zum Gießen verwenden → Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neu- oder Ersatzanschaffung geplant
Am 31.12.2026 nehmen 50,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → neue Mitarbeitende und Azubis persönlich ansprechen
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Menge an Nassmüll aus Speiseresten 5,0 % unter der Menge im Jahr 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Optimierung der Bestellmengen, um den Nassmüll zu reduzieren
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist die Gesamtfahrleistung um 10,0 % reduziert gegenüber dem Jahr 2024 (01.01. – 31.12.).	→ E-Dienstrad innerhalb der Stadt verwenden für Dienstfahrten

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim Haus Tabea

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Anzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 gegenüber dem 31.12.2024 nicht gesunken.	→ Schulpraktika in der Einrichtung → Recruiting internationaler Auszubildender
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Probezeit bei nicht mehr als 33,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Führung von Austrittsgesprächen durch zentrales Recruiting
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 18,0 % unter der von 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Rückkehrgespräche nach Krankheit und BEM Gespräche durch Personalmanagement → klare Kommunikation → Wünsche der Mitarbeitenden im Dienstplan beachten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) entstehen keine Kosten für Personalleasing in dieser Einrichtung.	→ Besetzung aller Stellen mit eigenen Mitarbeitenden → Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität → effizientere Personaleinsatzplanung

## Altenpflegeheim Haus Vogelsberg inklusive Ambulanter Pflegedienst, Gedern

Das familiär-gelebte Altenpflegeheim Haus Vogelsberg in Gedern, direkt gegenüber dem Gederner Schloss, seinem Schlosspark und Bushaltestelle, bietet sowohl ambulante Pflege über den eigenen Pflegedienst als auch 21 Wohnungen mit Service, aufgeteilt auf zwei Gebäude. Das Altenpflegeheim selbst hat 79 Pflegeplätze mit 43 Einzel- und 18 Doppelzimmern und bietet ganzheitliche vollstationäre sowie Kurzzeit- und Verhinderungspflege an. Zum Haus gehört außerdem ein schöner, großer, parkähnlich angelegter Garten. Die Nähe zum Stadtzentrum, der Schlossgarten und die angrenzenden Wälder ermöglichen eine abwechslungsreiche Freizeitgestaltung. Haus Vogelsberg ist Ausbildungsbetrieb.

## Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Haus Vogelsberg

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 1,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> <li>→ Aufkleber an Türen im Bad und WCs</li> <li>→ Bewegungsmelder in öffentlichen Bereichen</li> <li>→ quartalsweises Monitoring der Verbrauchswerte</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 1,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> <li>→ quartalsweises Monitoring der Verbrauchswerte</li> </ul> <p>leichte Senkung durch bereits angeschaffte Gießwasserstellen</p>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ kein Austausch oder Neuanschaffung von Fahrzeugen geplant</li> </ul>
Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Steigerung Jobticket-Abos“ nicht relevant, da am Standort kein ÖPNV-Angebot vorhanden ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Gesamtfahrleistung um 5,0 % reduziert gegenüber dem Jahr 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ein Teil der dienstlich bedingten Fahrten wird mit einem E-Bike zurückgelegt.</li> </ul>

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim Haus Vogelsberg

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 90,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> <li>→ Kooperation mit Realschule für Schüler*innenpraktika</li> <li>→ Gespräch mit VDAB bzgl. Freihalten von Plätzen</li> <li>→ Social Media Arbeit intensivieren</li> <li>→ Anzeigen schalten speziell für die Ausbildung, bei der Möglichkeiten zur späteren Weiterentwicklung aufgezeigt werden</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 66,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch zentrales Recruiting</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 30,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> <li>→ Senkung der Krankenquote aufgrund Renteneintritten und Nichtverlängerung von Verträgen</li> </ul>

2026 ist kein Leasingeinsatz geplant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Besetzung vorhandener offener Stellen durch „eigenes“ Personal</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> <li>→ interne Maßnahmen und Besprechungen wie z. B. verstärktes Recruiting</li> </ul>
Die Fachkraftquote liegt 2026 (01.01.–31.12.) über den gesetzlichen Anforderungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Besetzung vorhandener offener Stellen</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> <li>→ interne Maßnahmen und Besprechungen wie z. B. verstärktes Recruiting</li> </ul>

### **Altenpflegeheim Martin-Niemöller-Haus, Rüsselsheim**

Das Altenpflegeheim Martin-Niemöller-Haus in Rüsselsheim bietet Senior\*innen zwölf Wohnungen mit Service, eine Tagespflege mit 15 Plätzen, ein Pflegeheim mit 133 Plätzen sowie Kurzzeitpflege an. Zum Haus gehört ein schön angelegter Garten mit Sitzgelegenheiten und einem Teich. Das Martin-Niemöller-Haus ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Martin-Niemöller-Haus**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Es muss aufgrund von geringer Auslastung gespült werden.</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ keine Neuanschaffung bzw. Ersatz für bestehende Fahrzeuge für 2026 geplant</li> </ul>
Am 31.12.2026 nehmen zwei Mitarbeitende der Einrichtung mehr als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ Ansprache ausländischer Mitarbeitenden</li> <li>→ Bewerbung bei Neueinstellung</li> </ul>

### **Soziales/Personal – Altenpflegeheim Martin-Niemöller-Haus**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 28,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Teilnahme an der Informationsmesse der Agentur für Arbeit</li> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 33,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Angebot von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung um nicht mehr als 10,0 % über der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Präventionsangebote werden weiter fortgeführt.</li> <li>→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 17,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> <li>→ gutes Onboarding</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> </ul>

### **Altenpflegeheim Martinsstift, Mainz**

Seit über 60 Jahren gibt es das Martinsstift in Mainz. Es bietet Seniorinnen und Senioren eine Tagespflegeeinrichtung mit 18 Plätzen und ein Pflegeheim mit 97 Plätzen an. Zum Haus gehören ein Garten, eine Terrasse und eine Cafeteria. Das Martinsstift ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Altenpflegeheim Martinsstift**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um mindestens 0,5 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ technische Anpassung an der Zentralheizung</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 5,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ bauseitige Anpassungen</li> <li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> <li>→ regelmäßiger Tausch der Perlatoren</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ kein Austausch geplant, Prüfung Installation von E-Ladesäule</li> </ul>
Am 31.12.2026 nehmen 15,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ direkte Ansprache bei Neueinstellung</li> </ul>

## Soziales/Personal – Altenpflegeheim Martinsstift

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 40,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Schulpraktika Ermöglichung</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 50,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 12,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>

## Seniorenzentrum Haus Priska, Dieburg

Das Seniorenzentrum Haus Priska in Dieburg bietet 16 Wohnungen mit Service, ein Pflegeheim mit 108 Plätzen und Kurzzeitpflege an. Zum Angebot des Hauses gehören außerdem der offene Mittagstisch, die Cafeteria und ein schön angelegter Garten mit Bänken. Der angrenzende Park und die nah gelegene Innenstadt ermöglichen eine abwechslungsreiche Freizeitgestaltung. Haus Priska ist Ausbildungsbetrieb.

## Ökologie/Umwelt – Seniorenzentrum Haus Priska

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärme-energieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> <li>→ Anschaffung bzw. Justierung der Heizkörperthermostate</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 2,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen: (Austausch von Perlatoren, Durchlaufbegrenzung einstellen)</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ kein Fahrzeugtausch bzw. Neuanschaffung geplant</li> </ul>

Am 31.12.2026 nimmt ein/e Mitarbeitende/r der Einrichtung mehr als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ insbesondere neue Mitarbeitende persönlich ansprechen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Stromverbrauch gegenüber dem Jahr 2024 (01.01.–31.12.) reduziert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ weiterer sukzessiver Austausch der Leuchtmittel durch LED-Technologie</li> <li>→ weitere Sensibilisierung der Mitarbeitenden</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Abfallmenge der Einrichtung 5,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nassmüll wiegen</li> <li>→ Bestellmengen anpassen</li> <li>→ auf ordentliche Mülltrennung achten</li> <li>→ Sensibilisierung Team und Hauswirtschaft</li> <li>→ ansprechenderes Anrichten von Mahlzeiten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Gesamtfahrleistung der Einrichtung 10,0 % unter dem Wert von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mehr Nutzung des Dienstrads für betriebliche Fahrten (Anschaffung bereits erfolgt)</li> </ul>

### Soziales/Personal – Seniorenczentrum Haus Priska

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 120,0 % höher als am 31.12.2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen</li> <li>→ Ermöglichung von Schulpraktika</li> <li>→ Recruiting internationaler Auszubildender</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 40,0 % der Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> <li>→ regelmäßige Kommunikation</li> <li>→ stetige Nutzung der Einarbeitungschecklisten</li> <li>→ Zwischengespräche etc., regelmäßig und nach Vorgabe</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 10,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> <li>→ Rückkehrgespräche führen</li> <li>→ Durchführung BEM Gespräche</li> <li>→ Dienstplansicherheit möglichst gewährleisten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 80,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität durch Übernahme des diakonischen Tarifvertrags</li> <li>→ Verstärkung internationales Recruiting</li> <li>→ effizientere Personaleinsatzplanung</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Gesamtfluktuation von Mitarbeiten-den in der Einrichtung mindestens 50,0 % niedriger als die in 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Optimierung Onboarding-Prozess</li> <li>→ verstärkte Einbindung der Leitungskräfte in Rückmeldungen der Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit</li> </ul>
Arbeits- und Wegeunfälle sind ver-mieden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Prophylaxe durch klare Kommunikation und Aufklärung der Mitarbeitenden, Sitzungen des Arbeitssicherheits-Ausschusses durchführen und thematisch gestalten</li> <li>→ Arbeitssicherheit gewährleisten und vorbeugen z. B. durch Begehung der Sicherheitsbeauftragten</li> </ul>

## **Alten- und Pflegeheim Theodor-Fliedner-Haus, Limburg**

Das Theodor-Fliedner-Haus in Limburg bietet Seniorinnen und Senioren sieben Wohnungen mit Service, ein Pflegeheim mit 36 Plätzen und Kurzzeitpflege an. Zum Haus gehört ein schön gestalteter Garten. Die nahe gelegene Innenstadt ermöglicht eine aktive Freizeitgestaltung. Das Theodor-Fliedner-Haus ist Ausbildungsbetrieb.

### **Ökologie/Umwelt – Theodor-Fliedner-Haus**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 0,05 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	→ Optimierung der bestehenden Anlagen → regelmäßiger Austausch der vorhandenen Perlatoren → Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neu- bzw. Ersatzanschaffung von Fahrzeugen geplant
Die Nutzung des Jobtickets ist beworben.	→ Vorstellung der Nutzung des Jobtickets in den Einstellungsgesprächen, sowie bei den Mitarbeiterversammlungen
Ein Qualitätszirkel Energiemanagement ist eingeführt.	→ Mitarbeitende und Klient*innen gewinnen und zur Thematik sensibilisieren → Ideensammlung zu Energiesparmaßnahmen; Planung und Umsetzung durch den Qualitätszirkel → weitere Mitarbeitende durch Projekte mit einbeziehen → Austausch mit dem internen Immobilienmanagement

### **Soziales/Personal – Theodor-Fliedner-Haus**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um mindestens 50,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen → Ermöglichung von Schulpraktika → die Zielgruppe über Social Mediakanäle, Facebook, Instagram, YouTube erreichen → Azubi-Botschafter*in bei Veranstaltungen einsetzen (Erfahrungen teilen) und Einrichtung als attraktiven Ausbildungsbetrieb präsentieren

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Onboarding- und Einarbeitungsmaterial konsequent anwenden</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> <li>→ Nutzung von Einarbeitungschecklisten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen nutzen</li> <li>→ finanzielle Unterstützung beantragen z.B. für Schwerbehinderte Mitarbeitende, die Arbeitsbedingungen verbessern (mitarbeiterfreundliche Dienstplangestaltung, flexible Arbeitszeiten)</li> <li>→ eine positive Unternehmenskultur mit Wertschätzung und einer offenen Kommunikation sind zu fördern</li> <li>→ Mitarbeitende aktiv in Entscheidungen mit einbeziehen</li> <li>→ Krankenrückkehrgespräche führen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) entstehen keine Kosten für Personal-leasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ offene Stellen werden zeitnah besetzt</li> <li>→ enge Zusammenarbeit mit dem Recruiting</li> <li>→ Mitarbeitende sensibilisieren (Mitarbeitende werben Mitarbeitende)</li> <li>→ Ausbau Auslandsrecruiting</li> <li>→ wohnbereichsübergreifendes Arbeiten wird gefördert</li> <li>→ Fachaufsichten</li> <li>→ standortübergreifender Personaleinsatz</li> </ul>
Ein Arbeitskreis Integration ist im Sozialdienst installiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erstellen einer Willkommensmappe</li> <li>→ Mitarbeitende des Sozialdienstes unterstützen unsere ausländischen Mitarbeitenden z.B. bei Behördengängen und stellen die neue Umgebung vor</li> <li>→ Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, die bereits in der Einrichtung arbeiten, als Patenperson für eine gute Einarbeitung bestimmen</li> <li>→ Unterstützung und Begleitung durch die Praxisanleitungen</li> <li>→ Planung von gemeinsamen Teamevents (soziale Integration fördern, Gefühl der Zusammengehörigkeit stärken)</li> </ul>

### Alten- und Pflegeheim Wichernstift, Limburg

Das Wichernstift in Limburg bietet Seniorinnen und Senioren elf Wohnungen mit Service, ein Pflegeheim mit 90 Plätzen, Kurzzeitpflege, Essen auf Rädern und einen offenen Mittagstisch an. Zum Haus gehört ein schön gestalteter Garten. Der angrenzende Park und die nahe gelegene Innenstadt ermöglichen eine aktive Freizeitgestaltung. Das Wichernstift ist Ausbildungsbetrieb.

### Ökologie/Umwelt – Alten- und Pflegeheim Wichernstift

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 0,05 % unter dem Niveau von 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Optimierung der bestehenden Anlagen → regelmäßiger Austausch der vorhandenen Perlatoren → Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neu- bzw. Ersatzanschaffung von Fahrzeugen geplant
Die Nutzung des Jobtickets ist beworben.	→ Vorstellung der Nutzung des Jobtickets in den Einstellungsgesprächen, sowie bei den Mitarbeiterversammlungen
Ein Qualitätszirkel Energiemanagement ist eingeführt.	→ Mitarbeitende und Klient*innen gewinnen und zur Thematik sensibilisieren → Ideensammlung zu Energiesparmaßnahmen; Planung und Umsetzung durch den Qualitätszirkel → weitere Mitarbeitende durch Projekte mit einbeziehen → Austausch mit dem internen Immobilienmanagement

## Soziales/Personal – Alten- und Pflegeheim Wichernstift

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 50,0 % höher als am 31.12.2024.	→ Azubi-Recruiting auf Messen und an Schulen → Ermöglichung von Schulpraktika → die Zielgruppe über Social Mediakanäle, Facebook, Instagram, YouTube erreichen → Azubi-Botschafter*in bei Veranstaltungen einsetzen (Erfahrungen teilen) und Einrichtung als attraktiven Ausbildungsbetrieb präsentieren
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 33,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Onboarding- und Einarbeitungsmaterial konsequent anwenden → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement → Nutzung von Einarbeitungschecklisten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens unter der von 2024 (01.01. – 31.12.).	→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen nutzen → finanzielle Unterstützung beantragen z.B. für Schwerbehinderte Mitarbeitende, die Arbeitsbedingungen verbessern (mitarbeiterfreundliche Dienstplangestaltung, flexible Arbeitszeiten) → eine positive Unternehmenskultur mit Wertschätzung und einer offenen Kommunikation sind zu fördern → Mitarbeitende aktiv in Entscheidungen mit einbeziehen → Krankenrückkehrgespräche führen

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personalleasing um 20,0 % geringer als 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ offene Stellen werden zeitnah besetzt</li> <li>→ enge Zusammenarbeit mit dem Recruiting</li> <li>→ Mitarbeitende sensibilisieren (Mitarbeitende werben Mitarbeitende)</li> <li>→ Ausbau Auslandsrecruiting</li> <li>→ wohnbereichsübergreifendes Arbeiten wird gefördert</li> <li>→ Fachaufsichten</li> <li>→ standortübergreifender Personaleinsatz</li> </ul>
Ein Arbeitskreis Integration ist im Sozialdienst installiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erstellen einer Willkommensmappe</li> <li>→ Mitarbeitende des Sozialdienstes unterstützen unsere ausländischen Mitarbeitenden z.B. bei Behördengängen und stellen die neue Umgebung vor</li> <li>→ Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, die bereits in der Einrichtung arbeiten, als Pat*in für eine gute Einarbeitung bestimmen</li> <li>→ Unterstützung und Begleitung durch die Praxisanleitungen</li> <li>→ Planung von gemeinsamen Teamevents (soziale Integration fördern, Gefühl der Zusammengehörigkeit stärken)</li> </ul>

### **Diakoniestation Brechen, Brechen**

Die Diakoniestation Brechen wurde 1975 gegründet, seit 2022 gehört sie zur Mission Leben. Sie kümmert zuverlässig und liebevoll um Menschen mit Pflegebedarf, die zu Hause leben: Kinder, Jugendliche und Erwachsene jeden Alters unabhängig von Konfession und Nationalität. Zum Leistungsumfang gehören Grund- und Behandlungspflege, Beratung und Schulung von Angehörigen.

### **Ökologie/Umwelt – Diakoniestation Brechen**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Bis zum 31.12.2026 bezieht die Einrichtung ihren Strom dauerhaft und vollständig aus erneuerbaren Energiequellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Prüfung des Stromvertrages in Kooperation mit dem Immobilienmanagement</li> <li>→ nach Möglichkeit Abschluss eines neuen Stromvertrages</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Neubau von 2019, Wärmepumpe als Heizung vorhanden</li> <li>→ Fortführung des optimierten Heiz- und Lüftungsverhaltens; automatische Begrenzung und zentrale Regelung der Raumtemperatur</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Beibehalten der geringen Verbrauchswerte (Nutzung der Räumlichkeiten nur als Büro; optimierte Nutzung der Spülmaschine, Begrenzung der Verbräuche auf das Nötige: Toilettenspülung und Händereinigung und zweimal wöchentliche Legionellen-spülung)</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Beibehalten der Bereitschaft, mit dem Vermieter des Gebäudes über die Schaffung der nötigen Infrastruktur (Ladesäulen, Solarzellen) ins Gespräch zu kommen, sofern dieser die Bereitschaft dazu aufbringt, da aktuell keine öffentliche Infrastruktur vorhanden ist.</li> </ul>

Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Steigerung Jobticket-Abos“ nicht relevant, da am Standort kein ÖPNV-Angebot vorhanden ist.	
Die Außenanlage mit Fokus auf Biodiversität ist gepflegt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pflege der Außenanlage, bei deren Gestaltung Wert auf Biodiversität gelegt wurde (heimische Pflanzen, insektenfreundlich, unterschiedlich blühend; Pflanzung von zwei Apfel- und einem Birnenbaum sowie Erhaltung eines alten Pflaumenbaums; Pflanzung von drei Zierapfelbäumen für Vögel)</li> </ul>

## Soziales/Personal – Diakoniestation Brechen

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Beibehalten der erfolgreichen Einarbeitung und Personalauswahl, die in den vergangenen vier Jahren zu keiner Kündigung durch Mitarbeitende in der Probezeit zur Folge hatte</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 1,5 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Das Angebot von BEM wird teilweise in Anspruch genommen.</li> <li>→ Mitarbeitendengespräche führen</li> <li>→ Maßnahmen BGM von Krankenkassen in Anspruch nehmen</li> </ul>
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

## Hospiz Am Wasserturm, Rodgau

Das Hospiz Am Wasserturm liegt auf einem parkähnlichen Grundstück in Rodgau-Jügesheim. Es verfügt über zwölf Einzelzimmer. Das Hospiz steht Menschen jedes Glaubens oder jeder Weltanschauung offen und begleitet Menschen in ihrer letzten Lebensphase. Trägerin des Hospizbetriebs ist Mission Leben. Initiatorin und Förderstiftung ist die Hospiz Stiftung Rotary Rodgau.

## Ökologie/Umwelt – Hospiz Am Wasserturm

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	

Für 2026 (01.01.– 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch unverändert gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.– 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ durch Installation einer Photovoltaik-Anlage den Gasverbrauch reduzieren mittels Energiespeicherung</li> <li>→ Fortführung der Planung, langfristig auf Gas zu verzichten</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 20,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.– 31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ regelmäßiger Verbrauchsabgleich mit Vermieter</li> <li>→ Prüfung und ggf. Installation von Perlatoren</li> </ul>
Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Umstellung auf E-Fahrzeuge“ nicht relevant, da der Fuhrpark bereits vollständig aus E-Fahrzeugen besteht.	
Am 31.12.2026 ist der prozentuale Anteil Mitarbeitender der Einrichtung, die das Jobticket in Anspruch nahmen, gegenüber dem Anteil am 31.12.2024 nicht gesunken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> </ul>

## Soziales/Personal – Hospiz Am Wasserturm

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen</li> <li>→ gezielte Personaleinstellung und realistische Vermittlung der Arbeitsstätte</li> <li>→ Einstellung von Personal mit längerer Berufserfahrung</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.– 31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Durchführung Supervision und Seelsorge, Fallbesprechungen</li> <li>→ Weiterführung hohes Fortbildungsangebot und Weiterbildung angebot für Mitarbeitende</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Beratung durch Rentenkasse</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.– 31.12.) entstehen keine Kosten für Personalleasing in dieser Einrichtung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Personalausfälle werden über Belegung gesteuert</li> <li>→ Ermöglichung von Praktika</li> <li>→ Einsatzort für externe Auszubildende und Fachkräfte in der Weiterbildung</li> <li>→ Fortführung der Zusammenarbeit mit der Akademie für Pflegeberufe</li> </ul>

## 5.5 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, Verselbständigungsguppen, Sozialpädagogische Familienhilfe, pferdegestützte Intervention, Ambulantes Sozialpädagogisches Clearing, Betreutes Wohnen, Einzelfallhilfen und Schulbegleitung. 2024 haben wir mehr als 100 Kinder und Jugendliche in der Inobhutnahme, sowie knapp 200 Familien begleitet. Mehr als 60 Kinder und Jugendliche wurden stationär betreut, über 40 Kinder erhielten eine Begleitung zur Schule. Im Rahmen der Tagesgruppe, des betreuten Wohnens und der Verselbständigungsguppen wurden circa 100 Kinder und Jugendliche begleitet.

### Kinder- und Jugendhilfezentrum Waldfrieden

Das Kinder- und Jugendhilfezentrum Waldfrieden in Butzbach bietet Kindern, Jugendlichen und ihren Familien Unterstützungen in Krisensituationen. Die Einrichtung und ihre Bandbreite der Angebote ist sehr groß: Wohngruppen, Tagesgruppen, Inobhutnahme, Sozialpädagogische Familienhilfe, Verselbständigungsguppen, Pferdegestützte Intervention, Ambulantes Sozialpädagogisches Clearing, Betreutes Wohnen, Erziehungsbeistandschaft und Einzelfallhilfen. Einige Leistungen bieten wir in benachbarten Orten an, wie die Verselbständigungsguppen in Friedberg und Bad Nauheim sowie das Betreute Wohnen an verschiedenen Orten. Wir begleiten Familien aufsuchend in ihren Wohnungen in der Umgebung unserer Standorte. Wir kooperieren mit dem Jugendamt des Wetteraukreises und umliegenden Jugendämtern.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	130,9	138,7	6%	135,3	-2%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>806,23</b>	<b>N.a</b>	<b>777,37</b>	<b>0,0</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	110,5	116,4	5%	113,1	-3%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	11,4	12,2	7%	11,8	-3%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	0,1	0,0	-64%	0,0	-100%
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Wärmeverbrauch	[mWh]	743,7	732,7	-1%	761,5	4%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>4.260,02</b>	<b>N.a</b>	<b>4.376,25</b>	<b>0,0</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	890,3	899,8	1%	935,3	4%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>5.231,34</b>	<b>N.a</b>	<b>5.375,56</b>	<b>0,0</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	187,0	184,9	-1%	191,5	4%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	39,1	39,1	0%	39,3	1%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	4.759,9	n.A.	4.571,7	-4%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[l] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>27.673,72</b>	<b>N.a</b>	<b>26.273,95</b>	<b>-0,1</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	8,9	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	8,0	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>45,99</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz]	22,0	22,0	0%	26,0	18%
Gesamtfahrleistung	[km]	216.441	224.772	4%	399.825	78%
Fahreistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	160.652,0	n.A.
Fahreistung - Elektrisch	[km]	0,0	0	n.A.	0	n.A.
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Fahreistung - Benzin	[km]	83.798	107.357	28%	116.367	8%
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	5.661	7.143	26%	7.692	8%
Fahreistung - Dieselkraftstoff	[km]	132.643	117.415	-11%	122.806	5%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	11.150	9.884	-11%	10.218	3%
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	42,5	42,6	0%	71,1	67%
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	19.800	19.800	0%	19.800	0%
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	2.466	2.935	19%	2.935	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	0,5	0,5	5%	0,5	0%
Gesamtenergieverbrauch	[MWH]	874,6	871,4	-0,4%	896,7	2,9%
CO <sub>2</sub> -Emission gesamt	[t]	240,8	239,7	-0,5%	274,3	14,5%
<b>Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).</b>						

Daten - Soziales			2023	2024	Entwicklung
Mitarbeitende*	[Köpfe]		172	174	1%
Anteil Vollzeit*	[%]		21,4%	25,9%	21%
Anteil Teilzeit*	[%]		78,6%	74,1%	-6%
Anteil Frauen*	[%]		76,5%	84,2%	10%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]		5,4%	3,8%	-29%
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]		100,0%	100,0%	0%
Auszubildende*	[Anz.]		0	0	n.A.
Eintritte des Jahres	[Anz.]		46	37	-20%
Austritte des Jahres	[Anz.]		61	37	-39%
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]		13	9	-31%
davon Kündigung durch MA			3	2	-33%
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]		13	12	-8%
Krankenquote	[%]		7,8%	7,4%	-5%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]		17	19	14%
Durchschnittsalter*	[Jahre]		39	39	-1%
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle	[Anz.]		2	6	200%

\* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.  
Die Mitarbeitenden der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.

## 5.5.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Kinder und Jugendliche

### Ökologie/Umwelt – Kinder- und Jugendhilfezentrum Waldfrieden

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Stilllegung der Ölheizung, Ersatz durch Fernwärme, daher ist hier von einem Einsparpotenzial in den Folgejahren auszugehen.</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten; hierbei Einbeziehung des Heimrats, um zielgruppenspezifische Materialien zu entwickeln</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen durch Einsatz von Perlatoren</li> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen; hierbei Einbeziehung des Heimrats, um zielgruppenspezifische Materialien zu entwickeln</li> <li>→ Auffangen des Regenwassers um Grünanlagen zu bewässern inklusive der Nutzung von Wassersäcken für Bäume</li> <li>→ Prüfung des Einbaus von Wasserstopptasten für Duschen</li> <li>→ Nutzung von öffentlichen Schwimmbädern statt Aufstellung von Kinderpools</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 ist der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung unverändert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Eine Ladesäule ist vorhanden, eine weitere bei einem anderen Angebot ist in Planung.</li> </ul>
Die Nutzung des Jobtickets ist beworben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen</li> <li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> <li>→ persönliche Ansprache insbesondere neuer Mitarbeitender</li> </ul>
Der ökologische Wert des Geländes ist erhöht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pflanzung weiterer klimaangepasster Bäume auf dem Außen- gelände</li> </ul>

## Soziales/Personal – Kinder- und Jugendhilfezentrum Waldrieden

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausweitung der Jahrespraktikant*innenanzahl</li> <li>→ Dozentinnentätigkeit an Hochschule</li> <li>→ weiterhin Ermöglichung von Schul- und Ausbildungspraktika</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 66,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li> <li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li> <li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li> <li>→ Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement</li> <li>→ sorgfältige Personalauswahl</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> <li>→ Online Angebot psychosoziale Beratung</li> </ul>
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	
Die Mitarbeitendenzufriedenheit ist gesteigert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erhöhung der Dienstplansicherheit durch Dienstplanvorlauf für drei Monate</li> </ul>
Die Mitarbeitendenbindung ist erhöht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Personal- und Mitarbeitendengespräche regelmäßig führen, um die Perspektiven der Mitarbeitenden zu kennen und ggf. frühzeitig zu reagieren</li> <li>→ Teambuildingmaßnahmen</li> </ul>
Die Fachlichkeit der Mitarbeitenden und Leitungskräfte ist erhöht	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Coaching für Leitungskräfte</li> <li>→ Unterstützung der Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungen</li> </ul>

## 5.6 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.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	422,0	432,2	2%	424,0	-2%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>2.227,89</b>	<b>N.a</b>	<b>2.018,88</b>	<b>-0,1</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	51,3	50,0	-3%	184,2	269%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	26,8	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	30,9	32,6	6%	7,2	-78%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	1,0	0,3	-66%	0,0	-100%
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	550,9	603,9	10%	484,5	-20%
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	3,0	3,1	4%	2,6	-19%
Wärmeverbrauch	[mWh]	4.779,2	4.788,9	0%	4.497,8	-6%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>24.685,02</b>	<b>N.a</b>	<b>21.417,92</b>	<b>-0,1</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	6.260,8	6.465,0	3%	6.027,0	-7%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>33.324,77</b>	<b>N.a</b>	<b>28.700,01</b>	<b>-0,1</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	960,0	962,0	0%	903,5	-6%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	7,6	7,7	0%	7,2	-6%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	27.538,4	n.A.	27.387,0	-1%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[l] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>141.950,52</b>	<b>N.a</b>	<b>130.414,29</b>	<b>-0,1</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	6,0	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	40,5	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>192,92</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz.]	21,0	21,0	0%	24,0	14%
Gesamtfahrleistung	[km]	304.719	298.457	-2%	291.155	-2%
Fahrleistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	28.034,5	n.A.
Fahrleistung - Elektrisch	[km]	0,0	4.929	n.A.	9.890	101%
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	0,0	1.232,3	n.A.	2.225,3	81%
Fahrleistung - Benzin	[km]	87.914	62.363	-29%	113.251	82%
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	7.207	5.215	-28%	16.416	215%
Fahrleistung - Dieselkraftstoff	[km]	216.805	231.165	7%	139.979	-39%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	32.364	33.321	3%	22.365	-33%
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	101,8	99,7	-2%	101,5	2%
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	36.785	36.785	0%	36.785	0%
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	11.114	11.114	0%	11.114	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	0,6	0,6	0%	0,6	0%
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>[MWH]</b>	<b>5.201,2</b>	<b>5.221,1</b>	<b>0,4%</b>	<b>4.921,7</b>	<b>-5,7%</b>
CO <sub>2</sub> -Emission gesamt	[t]	1.092,8	1.094,4	0,1%	1.012,2	-7,5%
<b>Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).</b>						

Daten - Soziales			2023		2024	Entwicklung
Mitarbeitende*	[Köpfe]		194		210	8%
Anteil Vollzeit*	[%]		41,3%		45,7%	11%
Anteil Teilzeit*	[%]		58,7%		54,3%	-7%
Anteil Frauen*	[%]		63,0%		59,0%	-6%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]		15,1%		13,8%	-9%
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]		100,0%		100,0%	0%
Auszubildende*	[Anz.]		5		4	-20%
Eintritte des Jahres	[Anz.]		40		52	30%
Austritte des Jahres	[Anz.]		42		35	-17%
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]		5		10	100%
davon Kündigung durch MA			4		7	75%
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]		21		24	14%
Krankenquote	[%]		8,2%		8,9%	8%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]		17		16	-9%
Durchschnittsalter*	[Jahre]		47		47	0%
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle	[Anz.]		5		6	20%

\* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.

Die Mitarbeitenden der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.

## 5.6.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Menschen mit Behinderung

### Arbeiten in Darmstadt

Auf dem Gelände der Aumühle in Darmstadt-Wixhausen sowie an einem weiteren Standort in Darmstadt befinden sich Arbeitsplätze in den nachfolgend genannten Werkstattbereichen. Sie ermöglichen Menschen mit Behinderung eine geregelte Beschäftigung sowie die Förderung zur Teilhabe an Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.

- Gärtnerei/Garten- und Landschaftsbau
- Industriedienstleistung (Montage, Besteckwicklung und Aktenvernichtung)
- Wäscherei
- Hauswirtschaft

Neben diesen Werkstattbereichen gehören folgende Angebote zum Leistungsspektrum des Bereichs Arbeit:

- Der Berufsbildungsbereich zur Feststellung der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Erlangen der Werkstattfähigkeit
- Die Bereitstellung und Betreuung externer Arbeitsplätze in kooperierenden Firmen

### Ökologie/Umwelt – Aumühle Arbeit

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 5,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen → Austausch der Waschmaschinen in der Wäscherei → Nutzung der Zisterne in der Gärtnerei beibehalten
Bis zum 31.12.2026 ist der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung gesteigert.	→ Anschaffung eines E-Autos (PKW) → Nutzung der geplanten E-Ladesäule in Aumühle Wohnen
Das Jobticket ist weiterhin aktiv beworben.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → persönliche Ansprache insbesondere neuer Mitarbeitender → Angebot Jobrad vorhanden
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Stromverbrauch der Einrichtung um 5,0 % gegenüber dem Jahr 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	→ Stromverbrauchsreduktion durch Austausch alter Maschinen in der Wäscherei durch energieeffiziente Modelle

## Soziales/Personal – Aumühle Arbeit

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Anzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 gegenüber dem 31.12.2024 nicht gesunken.	→ Schulpraktika weiterhin ermöglichen
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Nutzung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Schulung und Führung von Austrittsgesprächen
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 0,5 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	→ offene Stellen vollständig besetzen, dadurch sinkt die Arbeitsbelastung und somit auch die Krankenquote → Durchführung von BEM Gesprächen → Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkasse („Gesundheitstag“) → zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm → Beschaffung entlastender Hilfsmittel
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

## Wohnen in und um Darmstadt

Auf dem Gelände der Aumühle in Darmstadt-Wixhausen leben erwachsene Menschen mit Behinderung in einem selbstverständlichen Miteinander. Eine wachsende Zahl von ihnen wohnt auch in der Region rund um die Aumühle herum. Alle wohnen nach ihren Wünschen und Möglichkeiten. Entsprechend ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten bestimmen die Klientinnen und Klienten ihren Alltag möglichst selbst und bekommen dabei Hilfe, um so eigenständig wie möglich zu leben.

Je nach Hilfebedarf werden die Klientinnen und Klienten in unterschiedlichen Formen betreut:

- Besondere Wohnform für Menschen mit Behinderung
- Ambulant betreutes Wohnen/ Wohnen in der eigenen Häuslichkeit
- Tagesförderstätte für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung
- Tagesstruktur zur Betreuung von Rentnerinnen und Rentnern

## Ökologie/Umwelt – Aumühle Wohnen

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	→ Reduktion des externen Stromverbrauchs durch Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach eines Wohngebäudes

Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung trotz Platzahlerweiterung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung trotz Platzahlerweiterung gegenüber 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Wassersparen → regelmäßiger Austausch von Perlatooren und Duschköpfen
Bis zum 31.12.2026 ist der Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung gestiegen.	→ ein Elektrofahrzeug bereits vorhanden → Ersatz eines weiteren Fahrzeugs mit Verbrennungsmotor durch E-Fahrzeug → Anschaffung von Ladesäulen auf dem Gelände
Das Jobticket ist weiterhin aktiv beworben.	→ Bewerbung des Jobticket in Bewerbungsgesprächen, in Willkommensmappe, durch Aushänge

## Soziales/Personal – Aumühle Wohnen

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 höher als am 31.12.2024.	→ Azubi-Recruiting auf Messen im Rhein-Main Gebiet und an Schulen in Darmstadt → Ermöglichung von Schulpraktika → Werbung über Social Media bzgl. Heilerziehungspflege-Ausbildung
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit gegenüber dem Anteil von 2024 (01.01. – 31.12.) gesunken.	→ Begleitung durch Mentor*in ab Tag eins mittels Einarbeitungscheckliste → kleine Aufmerksamkeit bei Eintritt → Durchführung von Zwischengesprächen und Probezeitgesprächen → Führung von Austrittsgesprächen durch Personalmanagement
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01. – 31.12.) nicht gestiegen.	→ BEM Gespräche verstärkt durchführen → Mitarbeitendengespräche durchführen → Angebot psychosozialer Onlineberatung → Angebot von gesundheitsfördernden Maßnahmen durch kooperierende Krankenkasse
Im Jahr 2026 (01.01. – 31.12.) sind die Kosten der Einrichtung für Personal-leasing um 95,0 % geringer als 2024 (01.01. – 31.12.).	→ effizientere Personaleinsatzplanung → Veränderung bei der Dienstplangestaltung/Erprobung alternativer Dienstplanmodelle
Bis zum 31.12.2026 ist die Fachkraft-quote im Bereich Wohnen verbessert.	→ Fachkraftgewinnung lokal sowie aus dem Ausland über verschiedene Kanäle → Nutzung verschiedener Medien wie z.B. Social Media, Werbung auf Bussen, in der Regionalpresse

## 5.7 Geschäftsbereich Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen

In Friedberg, Gießen und Mainz unterstützen wir Menschen, die mit besonderen sozialen Schwierigkeiten an gesellschaftlichen Randlagen zureckkommen müssen. Zum Angebot gehören Notübernachtung, Wohnheime, Beratung, Tagesaufenthalte und verschiedene ambulante Hilfen. In Gießen und Mainz betreiben wir jeweils eine Einrichtung nur für Frauen. 2024 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.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	209,8	203,6	-3%	199,7	-2%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>1.902,56</b>	<b>N.a</b>	<b>1.815,15</b>	<b>0,0</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	110,8	108,4	-2%	152,6	41%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	28,9	30,1	4%	15,4	-49%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	0,3	0,1	-68%	0,0	-100%
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Wärmeverbrauch	[mWh]	1.043,4	973,5	-7%	957,1	-2%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>9.097,82</b>	<b>N.a</b>	<b>8.700,78</b>	<b>0,0</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	1.372,1	1.322,1	-4%	1.277,4	-3%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>12.355,79</b>	<b>N.a</b>	<b>11.613,16</b>	<b>-0,1</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	221,2	253,5	15%	252,1	-1%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	20,6	22,8	11%	23,8	4%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	6.346,2	n.A.	6.431,0	1%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[l] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>59.310,28</b>	<b>N.a</b>	<b>58.463,64</b>	<b>0,0</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	8,1	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	8,6	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>78,27</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz.]	17,0	10,0	-41%	17,0	70%
Gesamtfahrleistung	[km]	76.421	80.215	5%	79.587	-1%
Fahrleistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	317,6	n.A.
Fahrleistung - Elektrisch	[km]	0,0	0	n.A.	0	n.A.
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Fahrleistung - Benzin	[km]	37.815	57.075	51%	58.890	3%
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	2.987	4.332	45%	4.070	-6%
Fahrleistung - Dieselmotorstoff	[km]	38.606	23.140	-40%	20.379	-12%
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	2.629	1.712	-35%	1.516	-11%
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	13,8	14,6	5%	13,5	-7%
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	4.194	4.194	0%	4.194	0%
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	1.293	1.293	0%	1.293	0%
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	1,1	1,1	0%	1,1	0%
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>[MWH]</b>	<b>1.253,2</b>	<b>1.177,0</b>	<b>-6,1%</b>	<b>1.156,8</b>	<b>-1,7%</b>
CO <sub>2</sub> -Emission gesamt	[t]	263,9	298,2	13,0%	281,0	-5,8%
<b>Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).</b>						

Daten - Soziales			2023	2024	Entwicklung
Mitarbeitende*	[Köpfe]		107	110	3%
Anteil Vollzeit*	[%]	34,6%	24,1%	-30%	
Anteil Teilzeit*	[%]	65,4%	75,9%	16%	
Anteil Frauen*	[%]	70,4%	70,4%	0%	
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]	2,6%	2,2%	-16%	
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]	100,0%	100,0%	0%	
Ausbildende*	[Anz.]	0	0	n.A.	
Eintritte des Jahres	[Anz.]	17	19	12%	
Austritte des Jahres	[Anz.]	12	19	58%	
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]	2	4	100%	
davon Kündigung durch MA		0	1	n.A.	
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]	11	13	18%	
Krankenquote	[%]	6,6%	6,6%	0%	
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]	8	8	-3%	
Durchschnittsalter*	[Jahre]	45	44	-1%	
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle	[Anz.]	0	0	0%	
* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.					
Die Mitarbeitenden der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.					

## 5.7.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen

### **Heinrich-Egli-Haus, Mainz**

Das in der Nähe des Mainzer Hauptbahnhofs gelegene Heinrich-Egli-Haus bietet wohnungslosen Menschen Beratung, Notübernachtung und Wohnheim. Die Mitarbeitenden unterstützen beim Weg zurück in die Gesellschaft und in ein eigenständiges Leben. Das Team betreut außerdem die Klient\*innen der städtischen Einrichtung „Unterkunft Plus“ für wohnungslose Menschen mit psychischen Erkrankungen.

#### **Ökologie/Umwelt – Heinrich-Egli-Haus**

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende zum Wassersparen
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ keine Neu- oder Ersatzanschaffung geplant
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Stromverbrauch der Einrichtung um 3,0 % gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	→ Austausch von sechs alten Gefriertruhen gegen moderne, energieeffiziente Geräte
Eine Analyse des Nassmülls (Speisereste) ist durchgeführt.	→ Beratung durch DSE

#### **Soziales/Personal – Heinrich-Egli-Haus**

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	→ Weiterführung Schulpraktika
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende innerhalb der Probezeit weiterhin bei 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Durchführung Onboarding → Probezeitgespräche

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die bereits relativ niedrige Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Teambuilding → Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit
Das Sicherheitsgefühl für Mitarbeitende im Umgang mit Klient*innen ist gesteigert.	→ PART-Training (Deeskalation) → Installation von „Safewards“ beim Angebot „Unterkunft plus“ → Prüfung der Installation von „Safewards“ im Heinrich-Egli-Haus
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

### **Karl-Wagner-Haus inklusiv ambulantes Angebot W15, Friedberg**

Menschen aus dem Wetteraukreis, die sich in besonderen sozialen Schwierigkeiten befinden wie Verlust der Wohnung, Schulden, Lebenskrisen und fehlende, tragfähige soziale Bindungen kommen ins Karl-Wagner-Haus in Friedberg. Menschen ohne feste örtliche Bindungen und klassische Durchwanderer sind willkommen. Die Angebote orientieren sich an den individuellen Schwierigkeiten und Hilfebedarfen. Administrative Unterstützung, z. B. bei der Beantragung von Sozialleistungen und Schuldenregulierung, gehören ebenso hier dazu wie die Beratung und Hilfe bei persönlichen und sozialen Problemen, psychischen und physischen Erkrankungen sowie beim Aufbau tragfähiger sozialer Kontakte.

Das „W15“ ergänzt das Angebot des Karl-Wagner-Hauses mit ambulanten Hilfen im Rahmen der Wohnungsnotfallhilfe und qualifizierter Assistenz.

### **Ökologie/Umwelt – Karl-Wagner-Haus**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Bis zum 31.12.2026 bezieht die Einrichtung ihren Strom dauerhaft und vollständig aus erneuerbaren Energiequellen.	→ Umstellung des Altvertrages auf Stromvertrag aus erneuerbaren Energien.
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	→ Sensibilisierung der Bewohnenden und Mitarbeitenden zu energiesparendem Verhalten → Durchführung von Infoveranstaltungen; diese ggf. extern vergeben, um Bewusstsein für deren Relevanz zu erhöhen.
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Sensibilisierung der Bewohnenden unter Berücksichtigung der sozialen und psychischen Herausforderungen.
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	→ Anschaffung eines E-Fahrzeuges bei notwendiger Ersatzbeschaffung → Prüfung Ladeinfrastruktur → Kalkulation der Kosten im Vergleich zu KFZ mit Verbrennungsmotor
Am 31.12.2026 ist der prozentuale Anteil Mitarbeitenden der Einrichtung, die das Jobticket in Anspruch nehmen, gegenüber dem Anteil am 31.12.2024 nicht gesunken.	→ Werbung im Besprechungswesen und bei Neueinstellungen über die Willkommenstasche

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Stromverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ bauseitige Anpassungen (Austausch der Lampen im gesamten Gebäude; Bewegungsmelder)</li> <li>→ Optimierung der bestehenden Anlagen</li> </ul>
Eine AG Nachhaltigkeit ist in 2026 gegründet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gewinnung von interessierten Mitarbeitenden</li> <li>→ fester Bestandteil im Besprechungswesen zur Sensibilisierung der Bewohnenden und Mitarbeitenden</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Papierverbrauch 10,0 % unter dem Niveau von 2025 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ gemeinsame Nutzung von Scan- und Kopiergeräten</li> <li>→ interne Kommunikation per E-Mail und digitaler Ablage</li> </ul>
Der Obst- und Gemüseverbrauch wird spätestens ab 31.12.2026 dauerhaft zu 10,0 % aus geretteten Lebensmitteln gedeckt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kooperation mit lokaler Foodsharing-Initiative aufrechterhalten und ggf. ausbauen</li> </ul>

### Soziales/Personal – Karl-Wagner-Haus

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ intensive Einarbeitung durch Abarbeitung der Einarbeitungschecklisten</li> <li>→ flexible Dienstplangestaltung</li> <li>→ regelmäßiger Austausch mit neuen Mitarbeitenden in Form von Tür- und Angel Gesprächen, Probezeitgesprächen sowie Bereitstellung einer Einarbeitungspat*in etc.</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Durchführung eines PART-Trainings (Deeskalation)</li> <li>→ Bereitstellung von Präventionsangeboten z. B. durch Krankenkassen</li> <li>→ flexible Dienstplangestaltung</li> <li>→ Angebot für Mitarbeitende: Psychosoziale Beratungs-Hotline</li> </ul>
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	
Die Barrierefreiheit der Einrichtung ist geprüft und, wo möglich, verbessert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nutzung von Übersetzungsapps und/oder leichter Sprache (inklusive Kommunikation)</li> <li>→ bei Bedarf Gespräche mit Bewohnenden, Angehörigen und Besucher*innen möglichst in ebenerdigen und leicht zugänglichen Räumen</li> <li>→ Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse</li> </ul>
Mindestens 50,0 % der Mitarbeiter*innen im Sozialdienst haben an einer fachlichen Fortbildungsmaßnahme teilgenommen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortbildungen anbieten und Teilnahmen durch flexible Dienstplangestaltung ermöglichen</li> </ul>

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2026 zeigen gegenüber der im Jahr 2024 eine Verbesserung in den Bereichen Kommunikation und Arbeitsabläufe sowie in der Besetzung bzw. Arbeitssituation.	→ Gründung einer AG zur Bearbeitung der Themen
---	--

### Oase, Gießen

Die OASE in Gießen unterstützt Frauen, die sich in besonderen sozialen Schwierigkeiten befinden – Verlust der Wohnung, Schulden, Lebenskrisen, fehlende soziale Bindungen u.a. Das Angebot umfasst verschiedene ambulante Hilfen und ein Wohnheim.

Ökologie/Umwelt – OASE	
Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	→ bei Platzahlerweiterung durch Anmietung neuen Wohnraums immer Abschluss eines Stromvertrags mit ausschließlich erneuerbaren Energien
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klient*innen zum Heiz- und Lüftungsverhalten → Durch eine Platzweitererung ist das Halten der Werte tatsächlich eine Reduktion.
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klientinnen zum Wassersparen → Durch eine Platzweitererung ist das Halten der Werte tatsächlich eine Reduktion.
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung unverändert 0,0 %.	→ keine Neu- oder Ersatzanschaffungen geplant → Statt dem Auto wird das E-Lastenrad zum Transport von Dingen genutzt.
Das Jobticket ist aktiv beworben.	→ Bewerbung in Willkommensmappe durch Aushang und persönliche Ansprache → Unabhängig davon kommen die allermeisten MA zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit ÖPNV zur Arbeit.

Soziales/Personal – OASE	
Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit weiterhin bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Probezeitgespräche</li> <li>→ Willkommenshaltung in gesamter Belegschaft</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung mindestens 20,0 % unter der von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Angebot der Teilnahme durch Mitarbeitende an einem PART-Training</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ psychosoziale Telefonberatung</li> <li>→ Fortbildungsangebote</li> </ul>

### **Psychosoziale Beratungsstelle, Mainz**

In Mainz erhalten Menschen in sozialen Notlagen Hilfestellung von 17 Mitarbeitenden, um ihren Alltag zu bewältigen. Diese Leistung wird als qualifizierte Assistenz bezeichnet. Am selben Standort befindet sich der Tagesaufenthalt Wallstraße. Dort können sich wohnungslose Menschen aufhalten, das Angebot der Fachberatung nutzen, Tagessätze und Wohnhilfe erhalten.

### **Ökologie/Umwelt – Psychosoziale Beratungsstelle**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Bis zum 31.12.2026 bezieht die Einrichtung ihren Strom dauerhaft und vollständig aus erneuerbaren Energiequellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kündigung Altvertrag</li> <li>→ Abschluss eines neuen Vertrages in Zusammenarbeit mit dem internen Immobilienmanagement</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> <li>→ Mitarbeitende verhalten sich energiebewusst</li> <li>→ Problematik: Nutzung von Gebäudeteilen durch Klient*innen, die nicht zur Einrichtung gehören.</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schulungen für Mitarbeitende zum Wassersparen</li> </ul>
Bis zum 31.12.2026 beträgt der prozentuale Anteil an E-Fahrzeugen am Fuhrpark der Einrichtung 0,0 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Es ist keine Neuanschaffung oder Fahrzeugaustausch geplant. Wenn, dann wird es ein E-Auto sein.</li> </ul>
Das Jobticket ist beworben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung in den Willkommenstaschen; Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li> </ul>
Die Einrichtung hat bei „Unsere Stadt wird grüner“ teilgenommen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Mit Klient*innen werden im Außengelände naturnahe Anpflanzungen (Hochbeete, Kräuterspiralen, Rankpflanzen) vorgenommen, die den ökologischen Wert des Außengeländes erhöhen.</li> </ul>

## Soziales/Personal – Psychosoziale Beratungsstelle

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	→ (Hoch-)Schulpraktika werden weiterhin ermöglicht.
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit weiterhin bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die bereits niedrige Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Angebot der Teilnahme durch Mitarbeitende an einem PART-Training (Deeskalation) → Erhaltung der positiven Rahmenbedingungen (Betriebsklima, Teamgeist, kein Schichtdienst)
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant. 2026 wird nach wie vor kein Personalleasing eingesetzt.	

## Wendepunkt, Mainz

Im Wendepunkt in Mainz finden Frauen in sozialen Notlagen – Verlust der Wohnung, Schulden, Lebenskrisen, fehlende soziale Bindungen, u.a. – wirksame Unterstützung. Die 1991 gegründete Einrichtung bietet Notübernachtung (vier Plätze), Tagesaufenthalt, Beratung, Wohnheim (15 Plätze) und Betreutes Wohnen an.

## Ökologie/Umwelt – Wendepunkt

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Bis zum 31.12.2026 bezieht die Einrichtung ihren Strom dauerhaft und vollständig aus erneuerbaren Energiequellen.	→ Kündigung Altvertrag → Abschluss eines neuen Vertrages in Zusammenarbeit mit dem internen Immobilienmanagement
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 1,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klientinnen zum Heiz- und Lüftungsverhalten
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Klientinnen zum Wassersparen
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Treibstoffverbrauch durch die Verbrennerfahrzeuge im Fuhrpark um 5,0 % gesenkt gegenüber 2024 (01.01.–31.12.).	→ Prüfung der Anschaffung eines E-Bikes für Dienstfahrten im Innenstadtbereich

<p>Am 31.12.2026 nehmen 100,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als 2024 (31.12.) das Jobticket in Anspruch.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bewerbung durch: Willkommensmappe, Aushang, persönliche Ansprache</li> </ul>
---	---

## Soziales/Personal – Wendepunkt

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ weiterhin studienintegrierten Praktikumsplatz anbieten und besetzen</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit weiterhin bei nicht mehr als 0,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Angebot der Teilnahme durch Mitarbeitende an einem PART-Training</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ Angebot psychosoziale Telefonberatung</li> </ul>
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

## 5.8 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 rund 1.800 Menschen den Grundstein für ihre Schritte auf dem Weg ihrer beruflichen Karriere. Unsere Standorte sind Darmstadt und Wiesbaden. Hinter der Akademie stehen die diakonischen Unternehmen Mission Leben, EVIM und Nieder-Ramstädter Diakonie.

Daten - Ökologie	Einheit	2022	2023	Entwicklung	2024	Entwicklung
Stromverbrauch	[mWh]	31,4	30,9	-1%	30,8	-1%
<b>Stromverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>429,78</b>	<b>N.a</b>	<b>433,17</b>	<b>0,0</b>
Stromverbrauch - Erneuerbare Energien	[mWh]	31,4	30,9	-1%	30,8	-1%
Erzeugung erneuerbarer Energien	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Strom	[t]	1,7	2,0	16%	1,3	-31%
radioaktiver Abfall Strom	[kg]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Erzeugung regenerativer Energie - BHKW	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Anteil Energiegewinnung - BHKW	[%]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Wärmeverbrauch	[mWh]	134,7	229,4	70%	198,2	-14%
<b>Wärmeverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>3.185,83</b>	<b>N.a</b>	<b>2.791,78</b>	<b>-0,1</b>
Wärmeverbrauch - Klimabereinigt	[mWh]	166,9	303,3	82%	255,4	-16%
<b>Wärmeverbrauch bereinigt - Kennzahl</b>	<b>[kWh] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>4.212,32</b>	<b>N.a</b>	<b>3.597,85</b>	<b>-0,1</b>
CO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[t]	32,7	62,0	89%	51,4	-17%
SO <sub>2</sub> -Emission Wärme	[kg]	0,2	0,4	70%	0,3	-14%
Wasserverbrauch	[cbm]	0,0	7.476,7	n.A.	7.863,8	5%
<b>Wasserverbrauch - Kennzahl</b>	<b>[l] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>103.843,06</b>	<b>N.a</b>	<b>110.758,31</b>	<b>0,1</b>
Abfall - Speisereste	[t]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Abfall - Restmüll	[t]	0,0	0,0	n.A.	4,9	n.A.
<b>Abfälle - Kennzahl</b>	<b>[kg] / MA</b>	<b>N.a</b>	<b>0,00</b>	<b>N.a</b>	<b>69,30</b>	<b>n.A.</b>
Fuhrpark	[Anz]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Gesamtfahrleistung	[km]	0	0	n.A.	14.433	n.A.
Fahrleistung - Private PKW	[km]	0,0	0,0	n.A.	14.433	n.A.
Fahrleistung - Elektrisch	[km]	0,0	0	n.A.	0	n.A.
Kraftstoffverbrauch - Strom	[mWh]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
Fahrleistung - Benzin	[km]	0	0	n.A.	0	n.A.
Kraftstoffverbrauch - Benzin	[l]	0	0	n.A.	0	n.A.
Fahrleistung - Dieselkraftstoff	[km]	0	0	n.A.	0	n.A.
Kraftstoffverbrauch - Dieselkraftstoff	[l]	0	0	n.A.	0	n.A.
CO <sub>2</sub> -Emission Fuhrpark	[t]	0,0	0,0	n.A.	2,4	n.A.
Grundstücksfläche	[m <sup>2</sup> ]	0	0	n.A.	0	n.A.
Überbaute Fläche	[m <sup>2</sup> ]	0	0	n.A.	0	n.A.
Flächenverbrauch (ohne Mietimmobilien)	[rel]	0,0	0,0	n.A.	0,0	n.A.
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>[MWH]</b>	<b>166,0</b>	<b>260,3</b>	<b>56,8%</b>	<b>229,0</b>	<b>-12,0%</b>
CO <sub>2</sub> -Emission gesamt	[t]	34,4	64,0	85,8%	55,1	-13,8%
Die fett markierten Werte sind die Kernindikatoren (Kennzahlen).						

Daten - Soziales		2023	2024
Mitarbeitende*	[Köpfe]	72	71
Anteil Vollzeit*	[%]	20,2%	22,8%
Anteil Teilzeit*	[%]	79,8%	77,2%
Anteil Frauen*	[%]	79,0%	79,0%
Anteil MA ohne deutsche Staatsbürgerschaft	[%]	7,2%	6,7%
Anteil Beschäftigte, die unter Tarifverträge fallen	[%]	100,0%	100,0%
Ausbildende*	[Anz.]	0	0
Eintritte des Jahres	[Anz.]	15	11
Austritte des Jahres	[Anz.]	7	12
Frühfluktuation innerhalb der Probezeit	[Anz.]	2	3
davon Kündigung durch MA		2	1
Beschäftigte mit GdB*	[Anz.]	4	2
Krankenquote	[%]	5,3%	5,1%
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*	[Jahre]	6	7
Durchschnittsalter*	[Jahre]	49	50
Anzahl Arbeits- und Wegeunfälle	[Anz.]	1	0

\* Die Werte beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag des Berichtsjahres, den 31.12.

Die Mitarbeitenden der DSE Dienste für soziale Einrichtungen werden erst ab Berichtsjahr 2025 enthalten sein.

## 5.8.1 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Standorte der Akademie für Pflege- und Sozialberufe

### **Akademie für Pflege- und Sozialberufe, Darmstadt**

Am Standort Darmstadt werden von der Pflegeschule und von der Fachschule für Heilerziehungspflege praxisorientierte Ausbildungen zur\*m Pflegefachfrau\*mann, zum\*r Altenpflegehelfer\*in und zum\*r Heilerziehungs-pfleger\*in sowie verschiedene Fort- und Weiterbildungen angeboten.

#### **Ökologie/Umwelt – Pflegeschule und Fachschule für Heilerziehungspflege**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Prüfung Einbau von programmierbaren und elektrischen Thermostatventilen</li> <li>→ Sensibilisierung und Anleitung der Mitarbeitenden und Teilnehmenden zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li> </ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sensibilisierung und Schulungen für Mitarbeitende und Teilnehmende zum Wassersparen</li> </ul>
Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Umstellung auf E-Fahrzeuge“ nicht relevant, da sie über keinen Fuhrpark verfügt.	
Am 31.12.2026 nehmen 50,0 % mehr Mitarbeitende der Einrichtung als am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ persönliches Motivieren im Onboarding-Prozess</li> <li>→ Bewerbung in Willkommensmappen</li> </ul>

#### **Soziales/Personal – Pflegeschule**

<b>Individuelle Ziele</b>	<b>Individuelle Maßnahmen</b>
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ intensivierter Onboarding-Prozess inklusive Lehrprobenbegleitung</li> </ul>

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt die Krankenquote der Einrichtung um nicht mehr als 0,4 % über der von 2024 (01.01.–31.12.).	→ regelmäßiges Feedbackgespräch im Team mit entsprechender Maßnahmenplanung und Integration von freien Mitarbeitenden → Nutzung der psychosozialen Online-Beratung → Schulung zu BGM über kooperierende Krankenkasse
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

### Soziales/Personal – Fachschule für Heilerziehungspflege

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ intensivierter Onboarding-Prozess inklusive Lehrprobenbegleitung
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ regelmäßiges Feedbackgespräch im Team mit entsprechender Maßnahmenplanung und Integration von freien Mitarbeitenden → Nutzung der psychosozialen Online-Beratung → Schulung zu BGM über kooperierende Krankenkasse
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

### Akademie für Pflege- und Sozialberufe, Wiesbaden

Am Standort Wiesbaden werden von der Pflegeschule praxisorientierte Ausbildungen zur\*m Pflegefachfrau\*-mann und zum\*r Altenpflegehelfer\*in sowie verschiedene Fort- und Weiterbildungen angeboten.

### Ökologie/Umwelt – Akademie Wiesbaden

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Teilnehmende zum Heiz- und Lüftungsverhalten

Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist der Wasserverbrauch der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Schulungen für Mitarbeitende und Teilnehmende zum Wassersparen
Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Umstellung auf E-Fahrzeuge“ nicht relevant, da sie über keinen Fuhrpark verfügt.	
Am 31.12.2026 ist der prozentuale Anteil von Mitarbeitenden der Einrichtung, die am 31.12.2024 das Jobticket in Anspruch nahmen, nicht gesunken.	→ Bewerbung in den Willkommenstaschen → Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift → persönliche Ansprache

## Soziales/Personal – Akademie Wiesbaden

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Unternehmensziel „Anzahl Auszubildende“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese kein Ausbildungsbetrieb ist.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Einrichtung innerhalb der Probezeit bei nicht mehr als 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial → Durchführung Probezeitgespräche → Durchführung von Willkommenstagen → Führung von Austrittsgesprächen
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Einrichtung gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.	→ Nutzung der psychosozialen Onlineberatungsangebote → Sensibilisierung zu Präventionsangeboten durch Kooperation mit Krankenkassen → zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm
Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für diese Einrichtung nicht relevant.	

## 5.9 Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der Zentrale

Die Zentrale der Mission Leben befindet sich in Darmstadt. Hier sind die zentralen Dienste untergebracht, zu denen u. a. Personalmanagement, IT-Management, Finanzen, Controlling, Immobilienmanagement und Unternehmenskommunikation gehören. Auch die Büros der Geschäftsführung und der Teams der Geschäftsfelder Leben im Alter und Soziale Arbeit befinden sich in der Zentrale. Die Zentrale ist keinem Geschäftsbereich zugeordnet und wird daher separat aufgeführt.

### Ökologie/Umwelt – Zentrale

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Das Ziel „Strom aus erneuerbaren Energien“ ist für diese Einrichtung nicht relevant, da diese ihren Strom bereits vollständig aus erneuerbaren Energien bezieht.	
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) sind die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Wärmeenergieverbrauch der Einrichtung um 2,0 % gegenüber den Emissionen aus 2024 (01.01.–31.12.) gesenkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Aufteilung großer Büroflächen in kleinere, geschlossene Abschnitte</li><li>→ Schulungen für Mitarbeitende zum Heiz- und Lüftungsverhalten</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Wasserverbrauch der Einrichtung 2,0 % unter dem Niveau von 2024 (01.01.–31.12.).	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Einbau von wassersparenden Sanitärobjekten</li><li>→ Schulungen für Mitarbeitende zum Wassersparen</li></ul>
Für diese Einrichtung ist das Unternehmensziel „Umstellung auf E-Fahrzeuge“ nicht relevant, da der Anteil an E-Fahrzeugen bereits 35,0 % des Fuhrparks beträgt.	
2026 (01.01.–31.12.) nehmen durchschnittlich 18 Mitarbeitende das Jobticket in Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Bewerbung in den Stellenausschreibungen und Willkommens-taschen</li><li>→ Bewerbung in der Mitarbeitendenzeitschrift</li><li>→ im Rahmen Onboarding persönliche Ansprache</li></ul>
Der Einsatz von Klimageräten ist reduziert.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Folierung von Fenstern mit starker Sonneneinstrahlung zur Reduktion des Einsatzes von Klimageräten</li></ul>

### Soziales/Personal – Zentrale

Individuelle Ziele	Individuelle Maßnahmen
Die Gesamtzahl der Auszubildenden der Einrichtung ist am 31.12.2026 um 33,0 % höher als am 31.12.2024	<ul style="list-style-type: none"><li>→ gezielte Stellenausschreibungen</li></ul>
Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) liegt der Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende in der Probezeit bei maximal 40,0 % der gesamten Fluktuation innerhalb der Probezeit.	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Verwendung Onboarding- und Einarbeitungsmaterial</li><li>→ Durchführung Probezeitgespräche</li><li>→ Durchführung von Willkommenstagen</li><li>→ verschiedene Befragungen im Rahmen des Onboardings inklusive ausgeschiedener Mitarbeitender; hiervon Auswertung und Ableitung von Maßnahmen</li></ul>

<p>Im Jahr 2026 (01.01.–31.12.) ist die Krankenquote der Zentrale gegenüber 2024 (01.01.–31.12.) nicht gestiegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausbau des BGM durch Onlineberatungsangebote</li> <li>→ Präventionsangebote durch Kooperation mit Krankenkassen</li> <li>→ zusätzlicher Fokus im Führungskräfteentwicklungsprogramm</li> <li>→ Durchführung und Auswertung MA Befragung</li> <li>→ psychosoziale Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte</li> </ul>
<p>Das Unternehmensziel „Kosten Personalleasing“ ist für die Zentrale nicht relevant.</p>	

## 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 kirchlichen Umweltmanagement KirUm 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 Rechtscheck durchgeführt. Werden hierbei Gefährdungspotenziale oder gar Mängel festgestellt, werden diese unverzüglich bearbeitet bzw. abgestellt.

Darüber hinaus hält sich Mission Leben an die Anforderungen des Energiemanagements nach ISO 50001, ist jedoch nicht hiernach zertifiziert.

## 7 GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG

Mission Leben wurde nach dem Stichproben-Verfahren (Multisite) validiert. Alle in die Registrierung einbezogenen Einrichtungen und Standorte sind in Kapitel 5 dieses Nachhaltigkeitsberichts benannt, ebenso deren Zuordnung zu den Geschäftsbereichen von Mission Leben.

Folgende Einrichtungen wurden in die Stichprobe einbezogen. Die Auswahlkriterien hierfür waren

- die Einbeziehung von Einrichtungen aus allen Geschäftsbereichen sowie der Zentrale
- die Größe der Geschäftsbereiche und ihrer zugeordneten Einrichtungen
- eine dem Unternehmen entsprechende Berücksichtigung von stationären, teilstationären und ambulanten Dienstleistungsangeboten.

<b>Einrichtung</b>	<b>Standort</b>	<b>Geschäftsbereich</b>
Karl-Wagner-Haus	Friedberg	Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen
Kinder- und Jugendhilfezentrum Waldfrieden	Butzbach	Hilfen für Kinder und Jugendliche
Altenpflegeheim An den Platanen	Neu-Isenburg	Leben im Alter
Altenpflegeheim An der Königsheide	Neu-Isenburg	Leben im Alter
Akademie für Pflege- und Sozialberufe	Darmstadt	Akademie für Pflege- und Sozialberufe
Altenpflegeheim An der Fasanerie	Groß-Gerau	Leben im Alter
Hospiz Am Wasserturm	Rodgau	Leben im Alter
Altenpflegeheim Haus Jona	Obertshausen	Leben im Alter
Aumühle (Arbeit und Wohnen)	Darmstadt	Hilfen für Menschen mit Behinderung
Zentrale/Unternehmensverbund	Darmstadt	

## **Erklärung des Umweltgutachters zu den EMAS Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten**

Das Institut für Umwelttechnik Dr. Kühnemann und Partner GmbH mit der Registrierungsnummer DE-V-0133, vertreten durch Herrn Dr. Burkhard Kühnemann mit der Registrierungsnummer DE-V-0103, zugelassen für die Bereiche „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben“ (NACE-Code 70), „Berufsakademien, Fachakademien, Schulen des Gesundheitswesens“ (NACE-Code 85.42.4) sowie „Sonstiges Sozialwesen“ (NACE-Code 88.99.0) und Herrn Ulrich Schmidt mit der Registrierungsnummer DE-V-0366, zugelassen für die Bereiche „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben“ (NACE-Code 80), 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 08.12.2025



Dr. Burkhard Kühnemann



Ulrich Schmidt

## **Gültigkeitserklärung der We Impact Zertifizierungsstelle**

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

Das Institut für Umwelttechnik Dr. Kühnemann & Partner GmbH, 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: Juni 2024) 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 Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (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 08.12.2025



Ulrich Schmidt

## 8 IMPRESSUM

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde erstellt vom INAMAS Projektteam:  
Axel Rothstein, Dr. Rhea Seehaus, Maike Karner, Nicola Sprengart, Pia Walger

Die Daten und Kennzahlen wurden beigesteuert von den Abteilungsleitungen  
Immobilienmanagement: Jakob Klingenhöfer  
Personalmanagement: Christina Haerle  
Controlling: Britta Bilke-Kühne

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist erschienen im November 2025.

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  
Schöfferstr. 12  
64295 Darmstadt  
0 61 51 - 40 90 - 0  
[geschaeftsfuehrung@mission-leben.de](mailto:geschaeftsfuehrung@mission-leben.de)

