



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Inci Wiedenhöfer

Strombergstr. 11
70176 Stuttgart
Deutschland

0711 2633 1386
wiedenhoefer.i@caritas-dicvrs.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (DiCV) zählt als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche im württembergischen Teil des Landes zu den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg. In einer politisch, religiös und weltanschaulich vielfältigen Gesellschaft gestaltet er das Soziale mit. Er tritt gegen Ausgrenzung ein und trägt mit seiner Arbeit zu einem solidarischen Zusammenleben aller Menschen bei. Zu ihm gehören als vom Bischof beauftragter Zusammenschluss der caritativen katholischen Träger in der Diözese Rottenburg-Stuttgart korporative und fördernde Mitglieder. Entsprechend vertritt er regional und landesweit die Interessen von 1.900 katholischen Einrichtungen und Diensten mit ca. 35.000 Mitarbeitenden in wichtigen Fragen pflegerischer und sozialer Arbeit.

Er strukturiert sich in eine selbständige ortsverbandliche Untergliederung (Caritasverband für Stuttgart e.V.) und neun rechtlich unselbständige regionale Untergliederungen, den Caritas-Regionen, wo er soziale Dienstleistungen anbietet (s.u.). An seinem Sitz in Stuttgart unterhält er eine Geschäftsstelle.

Der Diözesancaritasverband widmet sich mit seinen korporativen und fördernden Mitgliedern insbesondere folgenden Aufgaben und erfüllt dadurch seinen Satzungszweck:

- Er hilft Menschen in Not und unterstützt sie insbesondere unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit auf ihrem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit und einem selbstständigen und verantwortlichen Leben.
- Er versteht sich als Anwalt und Partner Benachteiligter, verschafft deren Anliegen und Nöten Gehör, unterstützt diese bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und tritt gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen entgegen, die zur Benachteiligung oder Ausgrenzung führen.
- Er fördert das soziale Bewusstsein in der Gesellschaft und den innerverbandlichen Zusammenhalt durch Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.
- Er gestaltet Sozial- und Gesellschaftspolitik mit, insbesondere durch die Übernahme von Mitverantwortung für die Entwicklung bedarfsgerechter sozialer Infrastrukturen und die Mitwirkung an der Versorgung der

Bevölkerung im Gesundheits-, Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Beschäftigungsbereich.

- Er verwirklicht den caritativen Auftrag durch die Ausübung der Trägerschaft von Diensten und Einrichtungen in den Aufgabenbereichen sozialer und caritativer Hilfe, soweit dafür kein anderer kirchlicher Träger zur Verfügung steht. Der Diözesancaritasverband kann eigene Gesellschaften oder andere Rechtspersonen gründen oder sich an solchen beteiligen.
- Er setzt sich ein für die bedarfsbezogene und sachgerechte Weiterentwicklung der caritativen Dienste und Einrichtungen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.
- Er trägt bei zur Gewinnung von Mitarbeiter*innen für die Erfüllung sozialer und caritativer Aufgaben, zur spirituellen Begleitung und ihrer Qualifizierung durch Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Er fördert die Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in den vielfältigen Feldern sozialer Arbeit.
- Er fördert das ehrenamtliche/freiwillige und soziale Engagement und stiftet damit gesellschaftliche Solidarität.
- Er fördert die Entwicklung und Reflexion der diakonischen Praxis.
- Er fördert, unterstützt und kooperiert mit Partnerorganisationen und hilft Menschen, die von Krisen und Armut betroffen sind.
- Er kooperiert auf der jeweiligen Ebene mit den Partnern der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege.

Da es sich bei den Mitgliedern des DiCV um rechtlich selbständige Träger handelt, bezieht sich die DNK-Erklärung (wenn nicht ausdrücklich anders benannt) ausschließlich auf den Rechtsträgerbereich. Wenn in dieser Erklärung im Folgenden vom DiCV Rottenburg-Stuttgart die Rede ist, so sind damit die 9 Caritas-Regionen und die Geschäftsstelle gemeint.

Hier arbeiten rund 1.500 hauptamtliche Mitarbeitende, die von ungefähr ebenso vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterstützt werden. In den regionalen Caritas-Zentren und den regionalen Beratungsstellen arbeiten Sozialarbeiter*innen und andere Mitarbeitende mit und für die Menschen und ein sozialeres Miteinander.

Die Themenfelder sind: Allgemeine Sozialberatung, Altenhilfe und Pflege, Arbeit und Beschäftigung, Familienhilfe und Hilfe in schwierigen Lebenssituationen, Menschen mit Behinderung, Migration und Integration, Menschen mit psychischer Erkrankung, Schwangerschaft, Suchthilfe, Wohnungslosenhilfe.

Die Regionen haben folgende Aufgaben:

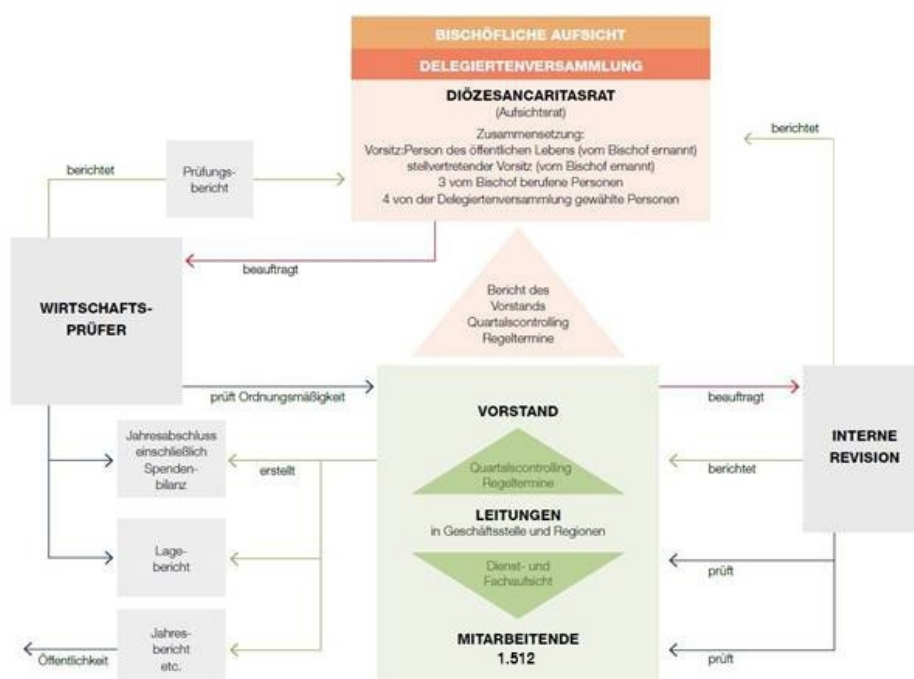
- Die soziale Arbeit und sozialpolitische Vertretung auf kommunaler Ebene und auf Kreisebene

- Die Bildung, Ausgestaltung und Durchführung eines regionalen, sozialen Hilfesystems
- Die Vernetzung und Koordination der Hilfeangebote und sozialen Dienstleistungen der Mitglieder und Kirchengemeinden.

Die Caritas-Regionen greifen gemeinsam mit der Geschäftsstelle Themen auf, zu denen aktueller Handlungsbedarf festgestellt wird. In gemeinsamen Initiativen wird so die politische (anwaltschaftliche) Arbeit des Verbandes mit konkreten Aktionen und Handlungsansätzen der Sozialen Arbeit verbunden. Beispiele dafür sind etwa die Initiative „Mach dich stark“ – gegen Kinderarmut und die Wohnrauminitiative.

Ergänzende Anmerkungen:

Der Caritasverband sorgt für Klarheit im Umgang mit den ihm anvertrauten Geldern. Mitarbeitende, Kooperationspartner*innen, Spender*innen, Zuschussgeber*innen und politisch Verantwortliche schätzen dies. Jedes Jahr prüft ein externes Wirtschaftsprüfungsunternehmen den Jahresabschluss und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Die Jahresberichte enthalten das Jahresergebnis, die Spendenbilanz und Angaben über die Mittelverwendung. Seit 2015 ist der DiCV Mitglied der "Initiative Transparente Zivilgesellschaft". Der Caritasverband hält sich an den "Corporate Governance Kodex", der Richtlinien für die Aufsichtsstrukturen, das Handeln der Geschäftsführung und für den Umgang mit Spenden beinhaltet. Eine durchgängige Struktur zur Kontrolle und Aufsicht der Verantwortungsträger*innen und der Organe ist etabliert.



KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Angesichts von Klimakrise, Pandemien und gesellschaftlichen und politischen Umbrüchen ist eine umfassende sozial-ökologische Transformation notwendig, um in Zukunft die Lebensgrundlage für alle Menschen zu sichern.

Diese Überzeugung leitet uns als Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart (DiCV RS). Klar ist: Die damit verbundenen notwendigen Veränderungen wirken sich auf alle wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Dimensionen der Gesellschaft aus und werden für unsere Klient*innen, Kolleg*innen sowie Dienste und Einrichtungen unmittelbar spürbar. Der notwendige Wandel wird nur gelingen, wenn alle Menschen, unabhängig von ihrem Einkommen, Alter oder spezifischen Unterstützungsbedarfen mitgenommen werden und von dieser Veränderung profitieren.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir an der Schnittstelle von sozialer Gerechtigkeit und Ökologie an, um zu einem Konzept und praktischen Handlungsmöglichkeiten zu kommen. Unser Referenzrahmen dabei sind die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen.

In unserem übergeordneten Strategieprozess, der sogenannten [Charta 28](#) steht die nachhaltige Entwicklung ebenfalls im Mittelpunkt. Mit unseren fünf Linien setzen wir den strategischen Rahmen unserer Arbeit. In der Linie 3 geht es explizit um das Spannungsverhältnis zwischen Ökologie, Ökonomie und Sozialem. Als Anwalt und Partner benachteiligter Menschen, Förderer von Selbsthilfe und Partizipation, Anbieter und Initiator sozialer Dienstleistungen und Stifter von Solidarität stehen wir für die Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft und richten unsere Arbeit danach aus.

Mehr zu unseren Perspektiven, Rollen, Verantwortung und Chancen im unseren Strategiepapier [Nachhaltigkeitsstrategie DiCVRS 2023 Perspektiven Rollen Chancen.pdf](#) (721.53 KB)

Ganz konkret: unsere Handlungsfelder

Soziale Nachhaltigkeit = unser Auftrag

Ökologische Nachhaltigkeit = unsere Verantwortung

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit = unser Potential



2. Wesentlichkeit

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

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist ein gemeinnütziger Verein, der nach seinem Selbstverständnis mit all seinen Angeboten im Gemeinwesen wirkt. Die regionale Arbeit hat die Gestaltung der regionalen (sozialen) Infrastruktur zum Ziel. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind die Mittel mit denen dieses Ziel erreicht werden soll.

Der wesentliche Zweck des Verbandes ist das Einflussnehmen auf gesellschaftliche Entwicklungen und die direkte Hilfestellung für Menschen in besonderen Lebenslagen. Das inkludiert auch die Mitgestaltung

gesellschaftlicher und politischer Entscheidungsprozesse.

Bezogen auf die Nachhaltigkeit ergeben sich daraus drei gleichberechtigte Rollen und Perspektiven in der Betrachtung der Auswirkungen unseres Handels sowie des Einflusses von Nachhaltigkeitsaspekten auf unsere Arbeit.

Der DiCV als Unternehmer – die betriebswirtschaftliche Perspektive

Bei der Ausübung unserer täglichen Arbeit verbrauchen wir Energie, Wasser, Papier und vieles mehr. Außerdem ist für die Erbringung eines Teils unserer Dienstleistungen Mobilität erforderlich. Dabei werden THG freigesetzt. Da alle Ressourcen begrenzt sind und durch den Verbrauch von Ressourcen aller Art und durch den Ausstoß von THG Klima und Ökosysteme belastet werden, wollen wir durch einen bewussten Umgang Ressourcen einsparen und negative Auswirkungen verringern. Zudem erwarten sowohl Mitarbeiter*innen wie Gesellschaft und Politik in allen Bereichen verantwortungsvolles Handeln von uns. Vor allem die Politik wird uns zukünftig auch daran messen, wie ökologisch nachhaltig wir in unserem Kerngeschäft in der **Beschaffung** oder bei unseren **Investitionen** agieren. Das wird Auswirkungen auf Auftrags- und Fördermittelvergabe sowie Kreditkonditionen haben.

Als Teil der Sozialwirtschaft tragen wir Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften. Mit unseren Investitionen entscheiden wir darüber, welche Art von Unternehmen wir unterstützen. Mit unserem Einkaufsverhalten nehmen wir großen Einfluss auf Dienstleister und Lieferanten und können so sowohl soziale wie ökologische Standards für Geschäftsbeziehungen mit uns setzen. Gleichzeitig sind wir bestrebt, dass diese Kosten nicht zu Lasten unserer Klient*innen gehen. Da wir uns als Leistungsträger im Rahmen des Sozial- und Verwaltungsrechtes bewegen, setzen wir uns dafür ein, dass genannte Standards in die bestehenden Refinanzierungsstrukturen aufgenommen werden. Weitere gesetzliche Regelungen, wie beispielsweise das Lieferkettengesetz und die Taxonomievereinbarung der EU verlangen von uns, dass wir valide Rechenschaft über unser unternehmerisches Handeln ablegen.

Der DiCV als Anwalt – die sozialpolitische Perspektive

Auf allen Ebenen ist ein politischer Gestaltungsanspruch erkennbar, der durch staatliche Regulierung und das Setzen von gezielten Anreizen persönliches wie wirtschaftliches Verhalten verändern soll. Wie bei jeder großen Transformation besteht jedoch die Gefahr, soziale Verluste und Verlustängste zu produzieren, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt und/oder die soziale Sicherheit unserer Gesellschaft gefährden. Hier ist die Caritas als Anwältin von Menschen in sozialen Notlagen gefordert, auf die politischen Rahmenbedingungen einzuwirken, um die notwendige ökologische Transformation sozial gerecht auszugestalten. Die heute bereits spürbaren Auswirkungen der Klimakrise und auch der Nachhaltigkeitspolitik sind sozial ungleich verteilt. Ältere und einkommensschwache Menschen sowie Kinder und Jugendliche haben weniger Ressourcen, um den Wandel mitgehen und mitgestalten zu können. Eine einseitig auf ökologische Fragen ausgerichtete Politik, die zuvorderst

Preissignale setzt, ohne Alternativen bereitzustellen, wird die soziale Schieflage in der Gesellschaft weiter verstärken und kann einer Wanderung der Wähler*innen Vorschub leisten zu Parteien, die die Notwendigkeit von Klimaschutz leugnen. Hier ist die Caritas als Anwältin sozial benachteiligter Menschen gerufen, diese politischen Prozesse nicht zu verhindern, sondern auf deren soziale Ausgestaltung hinzuwirken. Tun wir dies nicht, wächst die soziale Ungleichheit im Land, die politische Zustimmung für den notwendigen Wandel schwindet und die gesellschaftliche Spaltung kann sich verschärfen. In unseren praktischen und politischen Antworten zeigen wir, dass sozialer und ökologischer Wandel sich nicht ausschließen müssen, sondern ergänzen. Wir bilden damit den Bindestrich in der sozial-ökologischen Transformation.

Der DiCV als Solidaritätsstifter – die zivilgesellschaftliche Perspektive Nachhaltigkeit ist längst ein breit diskutiertes gesellschaftliches Thema. Sowohl in der Kommunikation mit unseren Ehrenamtlichen und Spender*innen als auch in der Kommunikation mit Unternehmen stoßen wir immer wieder auf dieses Thema. Jedoch ist spürbar, dass die ökologische Transformation oft nicht, oder nur wenig im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veränderungen gesehen wird. Diesen Zusammenhang herzustellen, ist Aufgabe der Caritas als Solidaritätsstifterin. In unserer Rolle als Solidaritätsstifterin machen wir uns stark für eine krisenfeste, resiliente Gesellschaft. Unsere Überzeugung: Ohne soziale Nachhaltigkeit gibt es keine ökologische Nachhaltigkeit. Wenn wir über die nachhaltige Transformation sprechen, dann müssen wir diese Debatte mit der gesellschaftspolitischen Brille und im Sinne der Verteilungsgerechtigkeit führen. Caritas versteht sich hier als Ermöglicherin von Partizipation; sie möchte befähigen, sich an gesellschaftspolitischen Diskussionen zu beteiligen, Plattformen eröffnen und Beziehungen zwischen unterschiedlichen Anspruchsgruppen aufbauen und moderieren.

Chancen und Potenziale

In der Rolle als Unternehmerin minimieren wir mit der Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs und unseres CO₂-Ausstoßes auf lange Sicht die Risiken, die durch steigende Energiekosten und monetäre staatliche Lenkungsinstrumente entstehen. Außerdem festigen wir durch eine valide Nachhaltigkeitsberichterstattung unsere Marktposition bei öffentlichen Ausschreibungen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und ermöglichen mit Angeboten wie mobilem Arbeiten oder/ und flexiblen Arbeitszeitmodellen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Wir erhöhen die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen dadurch, dass der soziale Sinn der Arbeit mit ökologischer Nachhaltigkeit gekoppelt wird. Als ganzheitlich nachhaltige Akteurin positionieren wir uns als gute Arbeitgeberin in einer von Fachkräftemangel bestimmten Arbeitsmarktsituation. Durch Kooperationen und die Mitentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards für Wohlfahrt und Sozialwirtschaft nutzen wir die

Chance, unser Verständnis von nachhaltigem Wirtschaften mit langfristiger Wirkung einzubringen und in Gesellschaft und Politik zu verankern.

In der Rolle als Anwältin und Stimme unserer Klientel ist es uns ein zentrales Anliegen, dass die ökologische Transformation sozial ausgestaltet wird, gesellschaftliche Lücken geschlossen und damit der Zusammenhalt im Land gestärkt wird. Der notwendige Wandel z.B. in der Mobilitäts-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bietet eine Gestaltungschance, die soziale Lage von Menschen in sozialen Schwierigkeiten zu verbessern. So verbinden unsere praktischen Angebote, wie beispielsweise der Stromsparcheck und politische Prozesse, wie etwa der Ausbau des ÖPNV die Möglichkeit, die Teilhabechancen unserer Klient*innen zu verbessern und zeitgleich ökologische Verantwortung zu stärken.

In der Rolle als Solidaritätsstifterin platzieren und positionieren wir uns nach außen klar zu den sozialen Aspekten der ökologischen Transformation und machen auf die soziale Dimension dieses Wandels aufmerksam. Wir fördern den sozialen Zusammenhalt über Partizipationsplattformen und schaffen Gestaltungsspielräume im Sozialraum. Beispiele aus dem Bereich der shared economy wie Tauschbörsen tragen zum Austausch über sozial-nachhaltiges Wirtschaften bei und positionieren Caritas als Mittlerin und Gestalterin von Beziehungen.

Unsere Anspruchsgruppen/Stakeholder

Da wir in sämtlichen Bereichen des Lebens der Menschen aktiv sind, sind auch unsere Anspruchsgruppen zahlreich und vielfältig. In einem sich immer dynamischer verändernden Umfeld ändert sich auch Einfluss und Relevanz der verschiedenen Anspruchsgruppen. Deshalb wurde erneut eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Im Anschluss wurde zusätzlich zu einer internen Analyse unserer Nachhaltigkeitsthemen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Das zusammengefasste Ergebnis hat folgende wesentliche Themenfelder ergeben:

Unsere wesentlichen Handlungsfelder für die Jahre 2023-2025

Aus den oben beschriebenen Perspektiven und Rollen ergeben sich sehr viele Handlungsfelder. Nach Analyse der Inside-Out wie Outside-in Perspektive und unter Berücksichtigung der Ergebnisse unserer Befragung der Mitarbeitenden, sowie der Simulation der Stakeholderanliegen ergeben sich folgende wesentlichen Handlungsfelder:

Umwelt: Aufbau eines Klimaschutzmanagements und Formulierung einer Strategie mit dem Ziel den THG-Ausstoß und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Das umfasst die Bereiche Immobilien, Mobilität und Beschaffung. Bezüglich des Mobilitäts- und Logistikmanagements soll eine Konkretisierung und Ausweitung des bestehenden Konzeptes im Sinne der Nachhaltigkeit

erfolgen. Bezugsrahmen sind zum einen der Beschluss der Deutschen Caritas "Klimaneutralität" bis 2030 anzustreben und die Ziele zur "Klimaneutralität" des Landes Baden-Württemberg.

Arbeitgeberaspekte: Der Arbeits- und Fachkräftemangel hat große negative Auswirkungen auf unsere Arbeit. Dem wollen wir mit der Ausweitung und Weiterentwicklung unserer Personalentwicklungskonzepte strukturiert entgegen treten. Einer der Schwerpunkte ist die Rekrutierung und Bindung junger Mitarbeitenden.

Prozesse/Zukunftsfähigkeit:

Wir sehen in der Entwicklung weiterer sozial-ökologischer Projekte und Angebote ein großes Innovationspotenzial. Hier wollen wir Bestehendes multiplizieren und Neues entwickeln.

Im Handlungsfeld finanzielle Nachhaltigkeit, wird eine Prüfung unserer bisherigen Strategie im Sinne der ESG Kriterien erfolgen. Zusätzlich prüfen wir die bestehenden Prozesse mit Blick auf kommende Regularien, wie Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, CSRD und Taxonomie.

3. Ziele

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

Unter Berücksichtigung der vorangegangenen Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse, sowie den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wurden unten stehende Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2023-2025 ermittelt und verabschiedet.

Ziele, die direkt unser Kerngeschäft betreffen, zahlen immer auf die soziale Nachhaltigkeit ein. Da diese in vielen Fällen in fachspezifischen Strategien erarbeitet und formuliert werden, werden sie in der Regel auch an dortiger Stelle kommuniziert und sind nicht explizit Teil des Zielprozesses der Nachhaltigkeitsstrategie.

Bei allen Überlegungen zu Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitszielen bilden die SDGs den generellen Referenzrahmen. Aus einer Vielzahl an Themen, wurden diejenigen mit dem größten aktuellen Handlungsbedarf priorisiert. Die Ziele 1 und 2 leiten sich zusätzlich aus dem Beschluss der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes zur Klimaneutralität bis 2030 ab. Ziel 3 und 5 sind eine Reaktion auf den aktuellen Fachkräftemangel und wurden ebenfalls von unseren Mitarbeitenden sehr hoch priorisiert.

Ziel 4 spiegelt die Relevanz von Innovation in unseren Dienstleistungen und

Projekten wieder.

Ziel 6 trägt den Anforderungen aus kommenden Berichtspflichten Rechnung.

Ziel 1: Klimaneutralität CO₂-Bilanz nach green house gas protocol, Reduktionsziele, Pilote, Reduktionszielpfade bis Ende 2024, parallel dazu Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen. Das angestrebte Reduktionsziel ist gemäß des Beschlusses der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes die Klimaneutralität bis 2030.

Ziel 2: Nachhaltige Mobilität Umfassendes Konzept (Elektromobilität/Ladesäulen/Dienstreisen../Veranstaltungen/Anreizsysteme...), Regelung zu Dienstreisen und –fahrten, Fahrtkosten und Beschaffung bis Ende 2023
Konzept finanzielle Förderung nachhaltiger Mobilität bis Ende 2025

Ziel 3: Personalentwicklung Ausweitung Personalentwicklungs-Konzept bis Ende 2023

Ziel 4: Sozial-ökologische Dienste Erhöhung Anzahl Projekte über Skalierung und Neuentwicklung und Neukonzeption bis Ende 2025

Ziel 5: Ausbildungs- und Nachwuchsförderung
Konzept bis Ende 2023 Maßnahmenumsetzung bis Ende 2024

Ziel 6: Finanzielle Stabilität im Sinne der ganzheitlichen Nachhaltigkeit Konzept bis Ende 2025

Für die Umsetzung der Ziele sind die jeweiligen Fachbereiche zuständig. Die Ziele sind auf Ebene der Regional- und Kompetenzzentrumsleitungen eingebettet in die Entwicklungsgespräche mit der Vorstandsebene. Kontrolle, Monitoring und Evaluation erfolgt über den jeweiligen Projektmanager und übergeordnet über das Nachhaltigkeitsmanagement.

Die Evaluation der Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2020-2022 ergab folgendes Ergebnis:

Ziel		
N1	Verankerung Berichterstattung	↑
N2	Verankerung Nachhaltigkeitsthemen	→
A1	Mobiles/Ortsflexibles Arbeiten	↑
A2	Flexible Arbeitszeiten	↑
A4	Unternehmenskultur/Chancengerechtigkeit	→
Ö1	Ressourceneinsparung	→
Ö2	Beschaffung Papier (↓

Legende

↑ Ziel wurde erreicht

→ Ziel wurde teilweise erreicht

↓ Ziel wurde nicht erreicht

In der Reflexion der Prozesse wurde an den Stellen, an denen die Ziele nicht

erreicht wurden, vor allem fehlendes Controlling bzw. unklare Verantwortlichkeiten bei Umsetzung und Monitoring identifiziert. Diese Prozesse wurden in der Folge für die Umsetzung der Ziele für die Jahre 2023-2025 entsprechend angepasst.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zählt zu den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg. Regional und landesweit vertritt er die Interessen von 1.900 katholischen Einrichtungen und Diensten in wichtigen Fragen pflegerischer und sozialer Arbeit. In neun Caritas-Regionen mit 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet er soziale Dienstleistungen an. Die Erklärung zur Wertschöpfungskette soll sich nur auf den Rechtsträgerbereich des Verbandes, also auf die neun Caritas-Regionen und die Geschäftsstelle beziehen. Die rechtlich selbständigen Mitgliedsorganisationen und –einrichtungen, die in einer großen Bandbreite von Aufgaben tätig sind, von der Sozialstation bis zur stationären Jugendhilfeeinrichtung, werden nicht einbezogen, da ihre einzelnen Wertschöpfungsketten in dieser Erklärung nicht umfassend dargestellt werden können.

Die Arbeitsfelder des Caritasverbandes auf diözesaner und regionaler Ebene werden so zusammengefasst:

1) Beratungs- und Hilfsangebote für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen, in materieller und seelischer Not.

In den Caritas-Regionen wird soziale Arbeit in den Bereichen Jugendhilfe, Altenhilfe, etc. erbracht. Außerdem findet Beratung in Themenfeldern wie Schwangerenberatung, Migrationsberatung, Psychologische Beratung oder Suchthilfe statt. Die Angebote variieren in ihren Schwerpunkten und ihrem Umfang je nach Region.

2) Anwaltschaftliches Engagement und Lobbyarbeit für soziale Themen und die Belange von Menschen in Not. Gestaltung der regionalen Infrastruktur und des Sozialraumes durch Engagement und Mitarbeit in Gremien auf lokaler, regionaler und auf Landesebene.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette erstreckt sich von der Beschaffung, Bereitstellung und

gegebenenfalls Entsorgung der erforderlichen Mittel für die soziale Arbeit in den Regionen (z.B. Immobilien, Materialeinkauf) über die Unterhaltung von diözesanweiten Strukturen (z.B. IT-Ausstattung und Mobilität) bis zur letztendlich erbrachten sozialen Dienstleistung für die Klient*innen.

Nachhaltigkeit als Aspekt und Ziel der sozialen Arbeit

Nachhaltigkeit ist für die Caritas ein Thema mit direktem Bezug zum Kerngeschäft. Zum einen soll die Arbeit nachhaltig dazu beitragen, die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern, die Beratung, Unterstützung und Hilfe benötigen. Zum anderen sind verlässliche Strukturen in Hinblick auf Auftraggeber*innen und Partner*innen wichtig, ebenso wie Kontinuität in der Wahrnehmung der Aufgaben. Grundsätzlich hat die soziale Arbeit direkt vor Ort einen Aspekt der Nachhaltigkeit, da die Menschen, die sich an die Caritas wenden und Beratung oder andere Hilfen erhalten, damit befähigt werden sollen, ihre Probleme zu lösen und ihr Leben besser zu bewältigen. Beispielhaft zeigt sich dies besonders im Bereich der Jugendhilfe, der junge Menschen darin unterstützt, einen guten und selbstständigen Lebensweg einzuschlagen.

Hier leisten wir mit unserer Arbeit einen Beitrag zu folgenden SDGs:



Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette Beschaffung

Wesentliche Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit sind in unseren Beschaffungsrichtlinien geregelt. Diese umfassen auch Kriterien zur Auswahl von externen Dienstleistern. Aktuell umfassen diese die Themenbereiche Büromaterial und Papier, interne und externe Bewirtung, öffentliche Bewirtung und Reinigung. Die Kommunikation über unsere Nachhaltigkeitsanforderungen erfolgt zwischen den jeweiligen Geschäftspartnern im Rahmen der Auftragsvergabe. Weitere Richtlinien sind in Arbeit.

Verbandsweit wird seit 2016 Ökostrom eingekauft. Die Ausschreibungen hierfür laufen zentral über die Geschäftsstelle.

Seit 2015 wurde verbandsweit ein Energieaudit nach dem EDL-G (Energiedienstleistungsgesetz) und ein darauf aufgesetztes Energiemanagement eingeführt. Im Zuge der Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen wurde der Prozess verstetigt und ausgeweitet.

Hier wollen wir mit unseren Strategien und Entscheidungen einen Beitrag zu folgenden SDGs leisten:



Dienstfahrten und -reisen, Weg zur Arbeit

Je nach vorhandener Verkehrsinfrastruktur sind in manchen Regionen Dienstfahrten, vor allem die Fahrt zu und mit Klient*innen in der aufsuchenden Arbeit, nur mit dem PKW möglich. Bei Dienstreisen haben öffentliche Verkehrsmittel, speziell die Bahn, Vorrang. Die Nutzung eines PKWs muss im Reiseantrag begründet werden. Für den Weg zur Arbeit werden den Mitarbeitenden regionale Jobtickets angeboten. Zusätzlich gibt es ein Jobrad-Programm, vereinzelt Diensträder. Eine ganzheitliche Mobilitätsstrategie ist in Arbeit.

Im Bereich Mobilität beziehen wir uns auf folgendes SDG:



Austausch mit Externen und Kooperationen:

- Im Rahmen der EMAS Zertifizierung der Geschäftsstelle:

Aktuell werden über die EMAS-Zertifizierung der Geschäftsstelle im Rahmen des EMAS-Club Südwest gemeinsame Probleme kommuniziert und nach Lösungen gesucht. Beispielsweise Beteiligung der Mitarbeiter*innenschaft an Umweltthemen, Durchführung interner Audits etc. Im EMAS-Club Südwest sind auch liefernde Unternehmen Mitglied.

- Kooperation der vier kirchlichen Wohlfahrtsverbände in Baden-Württemberg: Caritas und Diakonie in Baden-Württemberg haben es sich zur Aufgabe gemacht, ihre Mitglieder im Bereich Nachhaltigkeit zu schulen und zu unterstützen. Dafür wird ein jährlicher Nachhaltigkeitskongress veranstaltet, der im März 2022 das erste Mal stattgefunden hat. Im Nachgang wurde ein Nachhaltigkeitsnetzwerk etabliert, in dem quartalsweise alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen bearbeitet werden. Darüber hinaus setzt sich die Kooperation für den Abbau von strukturellen Hürden für Nachhaltigkeit in der Sozialwirtschaft ein, indem sie den interministeriellen Austausch zum Thema Nachhaltigkeit fordert, sich als Gesprächspartnerin anbietet und Lösungsvorschläge (mit) erarbeitet.

- Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt:

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart prüft im Rahmen des Landeskonzeptes für Mobilität des Ministeriums für Verkehr in Baden-

Württemberg die Teilnahme am Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt für Caritas und Diakonie in Baden-Württemberg.

Für diesen Bereich sind folgende SDGs relevant:



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie wird über folgende Strukturen gewährleistet:

AK Nachhaltigkeit:

Zuständig für strategische Entscheidungen (Verantwortungsdreiklang über Umwelt hinaus), Entwicklung von Strategie und Zielvorschlägen, Monitoring und Evaluation. Die Mitglieder setzen sich aus Vertreter*innen wesentlicher Abteilungen aus Geschäftsstelle und Regionen auf Leitungsebene zusammen. Die Steuerungsgruppe besteht aus der Nachhaltigkeitsmanagerin und dem Umweltbeauftragten der Geschäftsstelle.

AG Umwelt:

Zuständig für die Erstellung der Beschaffungsrichtlinien (Mitglieder: Leitungen Wirtschaft und Finanzen und Verwaltung)

Energiebeauftragte:

Zuständig für die Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen. Die Steuerung und Kontrolle erfolgt durch das Nachhaltigkeits- und Klimaschutzmanagement.

Seit Oktober 2022 beschäftigen wir eine Klimaschutzmanagerin. Diese ist eingebettet in das Kompetenzteam Nachhaltigkeit Schwerpunkt Klimaschutz (NKS). Kernaufgabe des organisationsübergreifenden Teams ist die Entwicklung von Konzepten, Maßnahmen, Piloten und Finanzierungsstrategien zum Thema Klimaschutz.

Zusätzlich wird der jeweilige Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele einzelner Organisationseinheiten mit dem Vorstand vereinbart und über Projektaufträge und -pläne kontrolliert und evaluiert.

6. Regeln und Prozesse

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

Für die Überwachung von Standards und Prozessen die Nachhaltigkeitsstrategie betreffend, ist die Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit verantwortlich.

Für den Bereich Beschaffung sind verbindliche Kriterien für die Bereiche Büroartikel und Papier, interne Bewirtung, öffentliche Bewirtung, Reinigung und Geschenke formuliert. Weitere Richtlinien werden folgen.

Für den Bereich Mobilität ist geregelt, dass bei Dienstreisen der ÖPNV Vorrang hat und alternative Mobilität begründet werden muss. Eine ganzheitliche Strategie, die auch die Pendlermobilität mit einschließt, ist in Arbeit.

Zusätzlich bestehen u.a. bereits folgende Regelungen:

- Investitionsordnung
- Kassen- und Bankordnung
- Spendenordnung
- Wirtschaftsplanordnung

Freiwillige Prüfung durch externe Wirtschaftsprüfung

Der Caritasverband sorgt für Klarheit im Umgang mit den ihm anvertrauten Geldern. Jedes Jahr prüft ein externes Wirtschaftsprüfungunternehmen den Jahresabschluss und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Die Jahresberichte enthalten das Jahresergebnis, die Spendenbilanz und Angaben über die Mittelverwendung. Seit 2015 ist der DiCV Mitglied der "Initiative Transparente Zivilgesellschaft". Der Caritasverband hält sich an den "Corporate Governance Kodex", der Richtlinien für die Aufsichtsstrukturen, das Handeln der Geschäftsführung und für den Umgang mit Spenden beinhaltet. Eine durchgängige Struktur zur Kontrolle und Aufsicht der Verantwortungsträger*innen und der Organe ist etabliert.

Stabsstelle "Schutz vor sexuellem Missbrauch"

Eine Kultur des Hinschauens, eine Kultur der Erinnerung - diese in den Institutionen der Caritas zu implementieren, ist ein Anliegen des Caritasverbandes in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Sensibilität für das Thema sexueller Missbrauch schaffen, offen über Fehler und Versagen von Institutionen unter dem Dach der Caritas sprechen und miteinander Maßnahmen in Einrichtungen zur Vorbeugung entwickeln und umsetzen: Das sind zentrale Anliegen der Stabsstelle "Schutz vor sexuellem Missbrauch" im Caritasverband. Grundlage dieser Arbeit sind die Leitlinien des Caritasverbandes Rottenburg-Stuttgart zur Intervention, Prävention und Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch. Auf dieser Grundlage wird aktuell ein Rahmen-Gewaltschutzkonzept als Qualitätsrichtlinie erarbeitet, das von einem erweiterten Gewaltbegriff ausgeht.

Caritas in Vielfalt - Diversity

Unter der Überschrift "Caritas in Vielfalt" beschäftigt sich der Verband bereits seit mehreren Jahren mit den unterschiedlichsten Aspekten von Vielfalt in der

Dienstgemeinschaft. Diese wird grundlegend als "Bereicherung" betrachtet.

Die Frage eines kompetenten, evangeliumsgemäßen und inklusiven Umgangs der Organisation mit Vielfalt stellt sich in zwei Richtungen, die eng zusammenhängen

- Vielfalt betrifft zum einen das verbandliche Handeln "nach außen", also die konkreten persönlichen Begegnungen mit den anvertrauten Menschen, die fachlich-konzeptionelle Ausrichtung der Dienste und Einrichtungen sowie den anwaltschaftlichen und solidaritätsstiftenden Einsatz für entsprechende Veränderungen von gesellschaftlichen Systemen und Prozessen.

- Vielfalt äußert sich auch in der Frage des Umgangs damit "nach innen", also bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verband und in der Dienstgemeinschaft. Denn nur, wenn das, was nach außen gefordert auch nach innen gelebt wird, "können wir als Kirche und Caritas glaubwürdig in unsere Gesellschaft hinein wirken", so die handlungsleitende Überzeugung.

Mehr dazu: [Vielfältig glauben - gemeinsam engagiert \(caritas-rottenburg-stuttgart.de\)](https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de)

Wir unterstützen die Initiative #outinchurch.

[Für eine Caritas in Vielfalt \(caritas-rottenburg-stuttgart.de\)](https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de)

7. Kontrolle

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

Die Kontrolle und Steuerung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Rahmen des Projektmanagements. Außerdem über die Verankerung in den Entwicklungsgesprächen mit dem Vorstand und die interne und externe Berichterstattung darüber.

Im Bereich Umwelt betreibt das Haus der Caritas seit 2006 ein Umweltmanagementsystem nach EMAS. Hier werden die Umweltziele durch das oberste Management regelmäßig auf die Umsetzung überprüft. Außerdem wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess in Umweltbelangen umgesetzt. Die Umweltziele etc. werden in jedem Jahr durch die dann jeweils aktualisierte Umwelterklärung im Internet veröffentlicht.

Über alle Standorte erfolgt eine jährliche Erhebung der Scope 1 und 2

relevanten Daten. Auch wesentliche Scope 3 Daten werden ab 2023 erhoben. Dafür sind in jeder Region und in der Geschäftsstelle Energiebeauftragte benannt, die eine valide Datenerhebung gewährleisten. Eine umfangreiche Klimaschutzstrategie, die Reduktionspfade beschreibt und entsprechende Ziele formuliert ist in Arbeit.

Als weiterer Indikator fungieren die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter*innen über das verbandsinterne Intranet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Werte

Als Wohlfahrtsverband mit katholischen Wurzeln ist es dem DiCV RS ein Anliegen, dass christliche Werte gelebt werden. Um die Auseinandersetzung damit zu fördern, wurde im Jubiläumsjahr 2018 ein Prozess zum Wertedialog eingeführt. Gemeinsam wurden 5 Werte fokussiert, die in einen "Merksatz" gegossen wurden:

"Getragen von dem Handeln und der Botschaft Jesu treten wir als Caritas ein für Menschenliebe und Gerechtigkeit: offen – anstößig – professionell."

Das im Kontext des Wertedialogs entstandene Material dient u.a. als Grundlage für Impulse bei internen Konferenzen oder Gespräche in Mitarbeiter*innengruppen.

<https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-uns-wichtig-ist/unsere-werte/unsere-werte>

[CV Wertekarte Innen L-5.pdf](#)

Caritas in Vielfalt - Diversity

[Handreichung für Führungskräfte: Caritas in Vielfalt 2019.pdf](#) (837.32 KB)

Broschüre für Interessent*innen und Mitarbeitende: [CV Vielfalt kurz rz.pdf](#) (2.46 MB)

Institutioneller Schutz vor Missbrauch

Seit 2012 ist dem Verband die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung wertvoll. Was dieses bedeutet und wie dieses Verständnis auch in Strukturen und Prozessen "abgesichert" werden muss, das wurde in unterschiedlichen Projekt- und Arbeitsphasen in ein Rahmen-Gewaltschutzkonzept gegossen, dem ein erweiterter Gewaltbegriff zu Grunde liegt. Ziel ist, dass dieses Konzept als Qualitätsstandard für den gesamten

Verband von der Delegiertenversammlung als oberstem Organ im Jahr 2023 beschlossen wird. Wie dieses dann lebendig und "handfest" wird, das bedeutet für den Rechtsträgerbereich ebenso, wie für jedes selbständige Mitglied des Verbandes, wie auch schon bisher das Thema Prävention in die eigene Organisationsentwicklung einzubinden. Instrumente zur Umsetzung sind personelle, strukturelle und situative Maßnahmen, die regelmäßig im Jahresbericht der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch veröffentlicht werden:

Personelle Maßnahmen:

Grundvoraussetzung einer Tätigkeit im Verband ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses. Der Ehrenkontrakt, der den Verhaltenskodex und die Aufgaben von Mitarbeiter*in und Arbeitgeber*in beschreibt, wird mit jedem*r Mitarbeiter*in durch die Führungskraft geschlossen. Führungskräfte sind als Gewährleistende einer verbandlichen Kultur dafür verantwortlich, in der Personalführung ein hohes Augenmerk auf die Qualität der Kontaktgestaltung zu den Nutzer*innen zu legen. Das Verständnis des Verbandes wurde dazu im Rahmen-Gewaltschutzkonzept dokumentiert. Die Umsetzung bedeutet für jeden Träger, dieses Thema in seine Organisationsentwicklung einzubinden. Instrumente zur Umsetzung sind personelle, strukturelle und situative Maßnahmen, die regelmäßig im Jahresbericht der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch veröffentlicht werden: Einführungen zur Umsetzung des Schutzkonzepts haben 2022 19 Führungskräfte von Caritas-Regionen und Mitgliedern wahrgenommen. Zum Ende der Probezeit muss die Führungskraft die Qualität des Klient*innenkontakts des*der neuen Mitarbeiter*in eigens reflektieren. Darüber hinaus wurden Sensibilisierungsmaterial für die Schulungen von Mitarbeitenden erstellt und Austauschorte zu Fallkonstellationen von Machtmissbrauch in Einrichtungen moderiert. Durch das **Fachforum** wurden 62 Personen zum Thema Gewalt im Bereich des Gesundheitswesens erreicht. Im Zentrum der **Tagung** Aufarbeitung - Prävention - Gerechtigkeit mit dem Diözesanen Netzwerk Prävention stand die Auseinandersetzung mit sexueller Gewalt in katholischen Einrichtungen Betroffener und die Entwicklung von Schutzmaßnahmen. An beiden Tagungen nahmen 2022 jeweils 80 Personen teil.

Strukturelle Maßnahmen:

Die Führungskraft muss Räume anbieten und gestalten, in denen sowohl über das Verhalten zu Anvertrauten als auch zu Schwierigkeiten im Umgang mit diesen reflektiert werden kann. Alle zwei Jahre muss in Teams mit Klient*innenkontakt eine Risikoanalyse erstellt werden. Die Caritas-Regionen berichten ihre Umsetzung an die Präventionsstelle – zum Projektjahr 2022 gab es dazu bisher einen Rücklauf von 4 Regionen. Mit den Mitgliedern erfolgt die inhaltliche Auseinandersetzung über die eigens eingerichteten Qualitätszirkel Prävention in der Eingliederungshilfe und Prävention im Gesundheitswesen. Speziell im Bereich der Altenhilfe wurde mit dem Netzwerk Alter und Pflege 2021 ein Rahmen-Schutzkonzept erarbeitet, was die Grundlage des Rahmen-

Gewaltschutzkonzepts beinhaltet. Für die Jugendhilfe wurde im Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfen (AGE) eine Fortbildung zur Umsetzung von Schutzkonzepten durchgeführt, an der 25 Pers. teilnahmen.

Situative Maßnahmen:

Der Verband hat eine Beschwerdemöglichkeit über ein 0800-Telefon eingerichtet, über das sich alle Personen melden können, die eine Grenzüberschreitung wahrgenommen oder erlebt haben. Betroffene und Verantwortliche werden in diesem Prozess von der Stabsstelle und dem externen Interventionsbeauftragten begleitet, um den Schutz für die Nutzer*innen gewährleisten zu können. In aktuellen Fallmeldungen werden im Nachgang zur Fallklärung die Teams bzw. Einrichtungen begleitet, um aus ihren Erfahrungen zu lernen und ihre Achtsamkeit durch entsprechende Maßnahmen zu verbessern.

8. Anreizsysteme

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

Ein auf Nachhaltigkeit bezogenes Vergütungssystem liegt nicht vor und ist zukünftig auch nicht angedacht.

Allerdings gibt es jenseits von monetären Anreizsystematiken Möglichkeiten, das Thema Nachhaltigkeit als Führungsaufgabe zu verankern. So formuliert jede Region und die Geschäftsstelle eigene Nachhaltigkeitsziele, welche die verbandsweiten Ziele entweder aktiv unterstützen oder ergänzen. Die jeweiligen Fortschritte in diesem Bereich werden dem Vorstand offen gelegt. Nachhaltigkeitstrategie und -bericht werden dem Caritasrat als dem verbandlichen Aufsichtsgremium zur Information vorgelegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung aller Angestellten erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Diese gilt für ca. 500.000 Beschäftigte bundesweit.

<https://www.caritas.de/glossare/avr--tarifrecht-der-caritas>

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Verhältnis von Median der Jahresgehälter aller Mitarbeiter*innen 2022 zum Vorstandsgehalt: 1 : 3,17

Branchenspezifische Ergänzungen

WF8-1: Vergütungspolitik Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Nach welchem Tarifwerk erfolgt die Vergütungspolitik (mit Link zum entsprechenden Regelwerk) b. Ausnahmen c. Vergütung der Kontrollorgane

a. Die Vergütung aller Angestellten erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Diese gilt für ca. 500.000 Beschäftigte bundesweit.

<https://www.caritas.de/glossare/avr--tarifrecht-der-caritas>

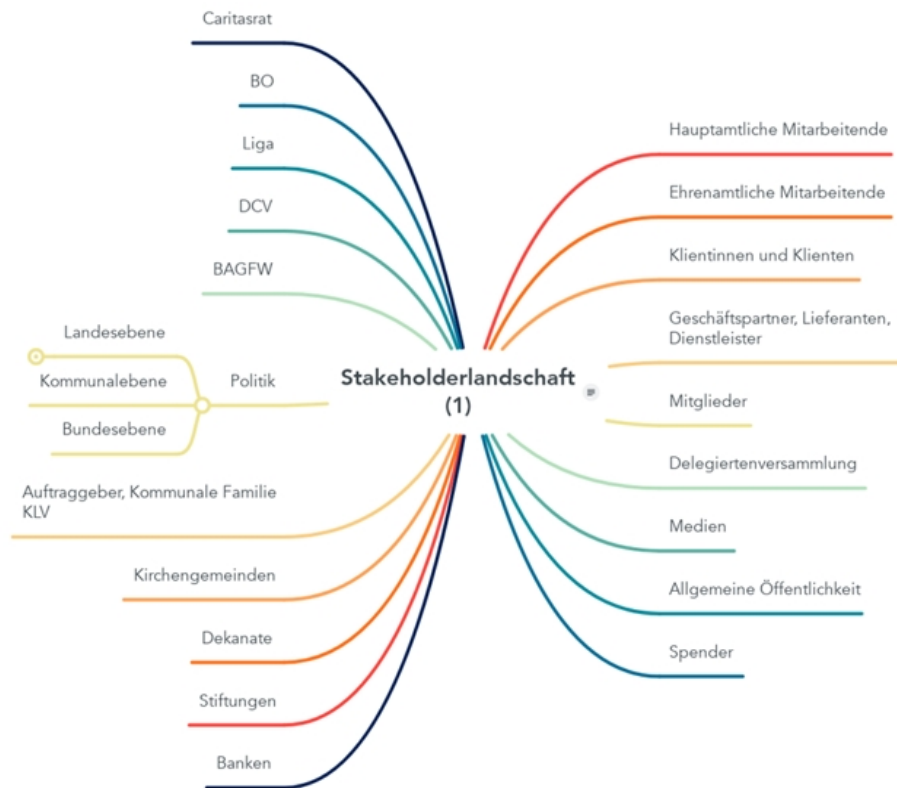
b. Vorstand (Festvergütung)

c. Die Mitglieder des Caritasrates bekommen keine regelhafte Vergütung. Die Erstattung von konkreten Aufwänden = Aufwandsentschädigung ist satzungsgemäß vorgesehen. Die Erstattung erfolgt auf Nachweis.

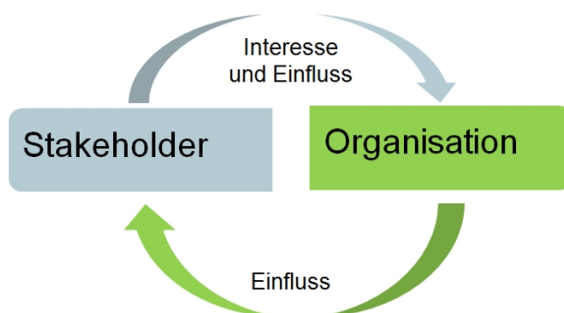
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg Stuttgart wirkt mit all seinen Angeboten im Gemeinwesen und hat deshalb eine sehr breite Stakeholder-Landschaft.



In den letzten Jahren hat sich diese Landschaft stark verändert. Das nahmen wir zum Anlass, eine erneute Stakeholderanalyse unter Berücksichtigung von Interesse und Einfluss auf unsere Organisation und unseren Einfluss auf den Stakeholder durchzuführen.



Auffallend ist, dass vor allem beim Thema Klimaschutz Geldgeber und Politik eine wesentlich zentralere Rolle einnehmen. Dies nehmen wir zum Anlass, bestehende Dialogstrukturen zu prüfen und auszubauen.

Für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2023-2025 und weitere Nachhaltigkeitsthemen wurden die Mitarbeitenden als eine der wichtigsten Anspruchsgruppen mit Hilfe unterschiedlicher Formate beteiligt. Die Kommunikation von Nachhaltigkeitsstrategie, -strukturen und

Ansprechpartner*innen erfolgt über das interne WIKI. Hier gibt es auch eine niedrigschwellige Möglichkeit für alle Mitarbeitenden Fragen, Rückmeldungen und Kritik zu Nachhaltigkeitsthemen des Verbandes zu geben. Empfänger ist das Nachhaltigkeitsmanagement. Hier werden die Anfragen gesammelt, bearbeitet und in die entsprechenden Gremien und Prozesse aufgenommen.

Mit weiteren Stakeholdern steht der Caritasverband der Diözese Rottenburg Stuttgart im ständigen Austausch. Der Austausch und Dialog findet dabei im Rahmen von Ausschüssen, Beiräten, Konferenzen und Workshops statt, sowie in Teilen über Auswertungen des Fehler- und Beschwerdemanagements (Beispiel: Region Ulm-Alb-Donau).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Befragung unser Mitarbeitenden ergab folgende wichtige Themen und Anliegen:

Im Bereich Umwelt wurden vor allem die Themen Reduktion des Energieverbrauchs, Mobilitäts- und Logistikmanagement, Reduktion der THG und die aktive Berücksichtigung und Förderung regionaler Lieferanten genannt.

Weiter wurde den Themen Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsförderung und Innovationen eine große Bedeutung zugeschrieben.

Diese Ergebnisse flossen in die Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2023 - 2025 ein.

Weitere wichtige Themen aus Sicht unserer Mitglieder sind die Refinanzierung von Klimaschutzaktivitäten im Leistungsdreieck der Sozialwirtschaft und das Fördermittelmanagement. Hier bauen wir sowohl unsere Kommunikation mit der Politik, wie unsere Fördermittelberatung sukzessive aus.

Der Ausbau und die Neuentwicklung von sozial-ökologischen Projekten ist eines der Nachhaltigkeitsziele des Caritasverbandes für die Jahre 2023-2025. Diese werden aktiv in allen Entwicklungsgesprächen des Vorstands mit dem Leitungsteam der Regionen thematisiert und in einem festgelegten Zieleraster fixiert.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Für die Jahre 2023 - 2025 steht im Bereich Innovation die Weiterentwicklung, Ausweitung und Neukonzeption von sozial-ökologischen Projekten und Angeboten im Fokus. Von unseren neun Regionen beteiligen sich fünf an der Umsetzung dieses Nachhaltigkeitszieles. Die Einzelziele sind in den Entwicklungsgesprächen mit dem Vorstand definiert und werden durch klassisches Projektmanagement gesteuert.

Innovationen in unseren rein sozialen Angeboten werden in fachspezifischen Strategien erarbeitet und umgesetzt. Diese beinhalten auch Aspekte der Innovation. Ein weiterer übergreifender Innovations-Prozess ist im AK Digitalisierung verankert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Alle unsere Anlagen werden einer Nachhaltigkeitsüberprüfung unterzogen. Für die Anlage seiner Finanzmittel hat sich der Caritasverband auf die Einhaltung der Richtlinien des Deutschen Caritasverbandes in der jeweils geltenden Fassung verpflichtet, die den Anforderungen der Nachhaltigkeit ebenfalls

Rechnung tragen. Die Mehrheit der Finanzanlagen des Verbandes sind in Darlehen an drei Unternehmen gebunden, zu denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, davon 10.000 TEUR an das Caritas-Krankenhaus Bad Mergentheim, an dem der Verband 2,5% der Anteile hält, 3.500 TEUR an das Institut für soziale Berufe Stuttgart gGmbH, an dem der Verband mit 31,75% beteiligt ist und 2.500 TEUR an die Bank für Sozialwirtschaft, zu der ein symbolisches Beteiligungsverhältnis von 0,036% der Anteile besteht. Die übrigen Mittel werden ungefähr hälftig vom Kirchlichen Hilfsfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart, der satzungsgemäß ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke verfolgt, und von der LIGA-Bank verwaltet, die sich als Finanzdienstleisterin für kirchliche Einrichtungen versteht und sich damit deren Wertvorstellungen zu eigen macht. Ethische Grundsätze werden in den Anlagegrundsätzen berücksichtigt. Die Auswahl von Einzeltiteln orientiert sich an sozialen, ökologischen und ökonomischen Faktoren im Einklang mit christlich-ethischen Wertvorstellungen. Die übrigen flüssigen Mittel im Volumen von rd. 600 TEUR werden von einer Vermögensverwaltungs-GmbH betreut, die für ihre Anlageentscheidungen den ESG-Standard zur Mitberücksichtigung der drei Nachhaltigkeitskriterien Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung („Environment, Social, Governance“) zugrunde legt, bzw. werden als laufender Liquiditätspuffer bei der Bank für Kirche und Caritas vorgehalten, die sich als weitere Kirchenbank seit langem und besonders intensiv um nachhaltige Anlageformen kümmert z.B. auch mit Hilfe eines selbst entwickelten Nachhaltigkeitsfilters.

Branchenspezifische Ergänzungen

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

Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind nicht nur ökologische, sondern auch soziale Fragestellungen. In der Kombination beider Säulen sehen wir großes Innovationspotential. Mit unseren aktuellen sozial-ökologischen Projekten und Einrichtungen, wie Stromspar-Check, Sozialkaufhäuser sowie Upcycling zeigen wir, wie die gleichzeitige Bearbeitung von sozialen und ökologischen Fragen gelingen kann. Hier bekommen Menschen eine Chance auf Teilhabe und Arbeit und beteiligen sich zugleich aktiv am Klimaschutz.

Mit unseren **Stromsparchecker*innen** unterstützen wir seit 2008 wirksam und nachhaltig einkommensschwache Haushalte. Das Projekt verbindet auf einzigartige Weise soziale und umweltpolitische und praktische Handlungsansätze: mit kostenlosen Hausbesuchen spüren ausgebildete Stromsparcheferinnen und -helfer Energieschlucker in einkommensschwachen Haushalten auf. Sie beraten individuell, wie sich mit kleinen Verhaltensänderungen Nebenkosten und CO₂ einsparen lassen. Diese Checks führen ehemalige Empfänger*innen von Sozialleistungen durch, die sich im Zuge des Projekts zu anerkannten Serviceberater*innen für Energie- und Wassertechnik weitergebildet haben. Der Stromspar-Check schafft finanzielle Entlastung auf mehreren Ebenen, schützt das Klima und leistet damit einen ganz konkreten Beitrag zur sozial-ökologischen Wende. Die Zahlen des Projekts zeigen, dass der durchschnittliche Haushalt jährlich bis zu 20 Prozent seiner Energiekosten und 420 kg CO₂ spart. Auch die öffentliche Hand profitiert. Durch reduzierte Transferleistungen für Heizenergie und Warmwasser sparten Bund und Kommunen bisher 121 Millionen Euro. Die vier Standorte des Stromsparchecks bei uns in der Diözese leisten zu dieser Bilanz einen wichtigen Beitrag.

In unseren **Sozialkaufhäusern** (DaCapo Reutlingen, Fairkauf Weingarten, Fairkauf Friedrichshafen, Fairkauf Aalen, Fairkauf Weil der Stadt) werden Menschen für einen (Wieder-)Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt befähigt. Zusätzlich ermöglichen die Kaufhäuser mit Ihren Erlösen die Unterstützung lokaler Projekte. Gleichzeitig werden Tonnen an Kleidung etc., welche sonst auf dem Müll gelandet wären, einer weiteren Verwendung zugeführt und so Lebenszyklen verlängert und wertvolle Ressourcen eingespart.

In ähnlicher Weise erhalten in unseren **Upcycling-Projekten** (Buntgut, Secontique, Nähwerkstatt Freiberg) gebrauchte Dinge ein zweites Leben und Menschen ohne Arbeit eine sinnstiftende Tätigkeit. Sie schaffen aus gebrauchten Gegenständen Unikate mit gesellschaftlichem Mehrwert.

Der Ausbau und die Neuentwicklung von sozial-ökologischen Projekten ist eines unserer Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2023-2025.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Wir bieten Dienstleistungen an, die entsprechenden Ressourcenverbrauch aufweisen. Die Dienstleistungen finden wesentlich in Bürogebäuden oder bei Klient*innen vor Ort statt.

Bei der Ausübung unserer täglichen Arbeit verbrauchen wir Ressourcen folgender Art:

- Energie in Form von Heizungsenergie und elektrischer Energie, siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1
- Wasser, siehe Leistungsindikator GRI SRS-303-3
- Papier, siehe Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Dabei verursachen wir Abwasser und Abfälle, siehe Leistungsindikator GRI SRS-306-2. Es entstehen keine gefährlichen Abfälle und Abwasser.

Um unsere Dienstleistungen anbieten zu können, ist Mobilität erforderlich. Für das Angebot verschiedener Unterstützungsdienste sind vor allem im ländlichen Raum Fahrten mit dem PKW, in seltenen Fällen auch LKW erforderlich. Unsere Dienstreisen werden bevorzugt mit öffentlichen Verkehrsmitteln, sowie mit PKWs, Fahrrädern und E-Bikes unternommen. Sehr selten finden Flugreisen statt.

12. Ressourcenmanagement

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

Bei der Ausübung unserer täglichen Arbeit verbraucht der DiCV Energie, Wasser, Papier und vieles mehr. Für die Erbringung eines Teils unserer Dienstleistungen ist Mobilität erforderlich. Dabei werden THG freigesetzt. Da alle Ressourcen begrenzt sind und durch den Verbrauch von Ressourcen aller Art und durch den Ausstoß von THG Klima und Ökosysteme belastet werden, soll ein bewusster Umgang Ressourcen einsparen und negative Auswirkungen verringern. Zudem erwarten sowohl Mitarbeiter*innen wie Gesellschaft und Politik in allen Bereichen verantwortungsvolles Handeln von uns. Vor allem die Politik wird uns zukünftig auch daran messen, wie ökologisch nachhaltig wir in unserem Kerngeschäft in der **Beschaffung** oder bei unseren **Investitionen** agieren. Das wird Auswirkungen auf Auftrags- und Fördermittelvergabe sowie Kreditkonditionen haben.

Durch die Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs und unseres CO₂-Ausstoßes minimieren wir auf lange Sicht die Risiken, die durch steigende Energiekosten und monetäre staatliche Lenkungsinstrumente entstehen. Im Jahr 2022 wurden Maßnahmen zum Energiesparen eingeführt. Handlungsleitend für die Formulierung der Maßnahmen war das von der Bundesnetzagentur ausgegebene Einsparziel von 20%.

Die Rahmenregelung Energiesparen sieht folgende Punkte vor:

- Die automatische Temperaturbegrenzung der Heizung wird auf 19 Grad eingestellt bzw. die Vorlauftemperatur herabgesetzt; wo dies nicht möglich ist, erfolgt eine individuelle Regelung.
- Elektrische Heißwasserboiler im Sanitärbereich sind ausgesteckt • Verwendung von Stromsparleisten • Stoßlüftung statt Dauerlüftung; die Fenster werden nicht gekippt • Geschirrspüler, Waschmaschinen, Trockner, etc. nur voll beladen starten und sonst ausschalten • Überflüssige Geräte sind abgeschaltet (z.B. nicht genutzte Kühlschränke, Reißwolf, etc.) • Es werden keine zusätzlichen Heizlüfter genutzt

Eine Auswertung der Einsparung wird aus datenerhebungstechnischen Gründen im Berichtsjahr 2023 berichtet werden können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Für die Erbringung unserer Dienstleistungen handelt es sich in der Frage des relevanten Materialverbrauchs hauptsächlich um Papier.*

2018 wurden 25.565 kg Papier verbraucht, umgerechnet auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) wurde pro VZÄ 31 kg verbraucht.

Für das Jahr 2021 ergibt sich ein Verbrauch von 15.407 kg Papier (19 kg pro VZÄ). Hier konnte der Verbrauch um 40% gesenkt werden.

Recyclingpapier ist flächendeckend eingeführt.

*Die Erhebung des Papierverbrauchs erfolgt ab dem Jahr 2021 anhand der tatsächlichen, automatisiert erfassten Anzahl der Ausdrucke. Davor wurden die eingekauften Mengen Papier erfasst.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a.

Mobilität

- Energieverbrauch durch Dienst-PKW: 190.906 kWh
- Energieverbrauch Nutzfahrzeuge: 277.466 kWh
- Energieverbrauch Dienstfahrten mit Privat-PKW: 619.532 kWh

Das entspricht einem **Gesamtverbrauch durch Dienstfahrten von:**

1.087.904 kWh

Im Vergleich zum Jahr 2018 ergibt sich eine Reduktion von 25%. Diese ist
zum großen Teil auf verändertes Mobilitätsverhalten während der Corona-
Pandemie zurückzuführen.

*Für Dienstfahrten mit Privat-PKW gilt: Eine getrennte Erfassung von Diesel-,

Benzin- oder Elektrofahrzeugen erfolgt aktuell nicht. Eine getrennte Erhebung von Elektrofahrzeugen wird im Rahmen des Klimaschutzkonzeptes geprüft.

Für Dienst-PKW gilt: Elektrofahrzeuge werden getrennt von fossil angetriebenen Fahrzeugen erfasst.

Heizen:

- Verbrauch Heizöl: 413.190 kWh
- Verbrauch Erdgas: 3.926.822 kWh
- Verbrauch Flüssiggas: 335.534 kWh
- Fernwärmebezug: 732.093 kWh

Das entspricht einem **Gesamtverbrauch durch Heizen von: 5.407.640 kWh**

Die Verbrauchsdaten sind im Vergleich zu 2018 höher, das ist auf die Verbesserung in der Datenqualität zurückzuführen.

b.

- Energieverbrauch durch Elektro Dienst-PKW: 972 kWh
- Verbrauch Holzenergie: 22.010 kWh
- Verbrauch elektrische Energie für Heizung: 49.576 kWh (Bezug Ökostrom)
- Verbrauch elektrische Energie: 1.204.505 (Bezug Ökostrom)

c.

- i. 1.204.505 kWh (elektrische Energie)
- ii. 5.479.228 kWh
- iii. 0 kWh
- iv. 0 kWh

d.

- i. Einspeisung aus Photovoltaikanlage 45.633 kWh
- ii. 0 kWh
- iii. 0 kWh
- iv. 0 kWh

e.

7.772.611 kWh

f. und g.

siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a/b. Im Bereich Mobilität ergibt sich für Dienstfahrten im Vergleich zum Jahr 2018 eine Reduktion um 25%. Diese ist zum großen Teil auf verändertes Mobilitätsverhalten während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Mit unseren Neuregelungen zum mobilen/ortsflexiblen Arbeiten fördern wir die Beibehaltung des veränderten Mobilitätsverhaltens.

Im Bereich Immobilien ist der Energieverbrauch laut Datenerhebung gestiegen. Dies ist auf die Verbesserung in der Datenqualität zurückzuführen; bisherige Lücken in der Datenerfassung konnten geschlossen werden.

c. Basisdaten aus dem Jahr 2018, Vergleichsdaten aus dem Jahr 2021

d. siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

a. Gesamter Frischwasserverbrauch: 11.980 m³. Der Bezug erfolgt über die
örtlichen Wasserversorger, welche sich aus unterschiedlichen Quellen
versorgen (z.B. Bodenseewasser, Karstwasser, Grundwasser ...). Die
Aufschlüsselung nach Quellen ist deshalb für uns nicht möglich.

b.
Es liegen keine Bereiche mit Wasserstress vor.

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

Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der
Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

a. Gesamtabfall: 518,871 t

b.

Restabfall: 125.639 t

Papier und Kartonnagen: 226,727 t

Verpackungsabfall: 19,537 t

Bioabfall: 146,946 t

Aufgrund unserer Dienstleistungstätigkeiten fallen keine gefährlichen Abfälle
an.

Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der
Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitstrategie für die Jahre 2023 - 2025 wird ein
Klimaschutzkonzept erarbeitet. Auf Basis einer Potenzialanalyse und
Szenarienentwicklung werden Reduktionsziele definiert. Diese orientieren sich
zum einen an dem Ziel des Deutschen Caritasverbandes, bis 2030
Treibhausgasneutralität zu erreichen und zum anderen an den
Klimaschutzzielen vom Land Baden-Württemberg, das bis zum Jahr 2040
treibhausgasneutral sein möchte.

Da der DICV an über 100 Standorten auf einer Fläche halb so groß wie das

Land Baden-Württemberg aktiv ist, werden die größten Emissionen sowohl im Immobilienbereich wie im Bereich Mobilität ausgestoßen. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse und Szenarientwicklung abwartend, wurden bislang keine expliziten quantitativen Ziele definiert.

Um dennoch bereits jetzt wirksame CO₂-Reduktionen zu erzielen, werden parallel zur Zieldefinition erste Pilote und Maßnahmen angestoßen. Z.B. Initiierung von energetischen Sanierungsmaßnahmen im Gebäudestand, Planung von PV-Anlagen sowie Nachhaltigkeitszertifikate bei Neubauten.

Im Bereich Mobilität wird ein Konzept erarbeitet, welches den CO₂-Ausstoss der betrieblichen Mobilität wirksam reduzieren soll. Bei der Anschaffung von PKW wird jetzt schon auf Umstieg zur E-Mobilität geachtet. Engpass sind aktuell die fehlenden Ladesäulen. Diese sollen im Rahmen unseres Klimaschutz- und Mobilitätskonzeptes geplant und installiert werden.

Bei der Erstellung unserer CO₂-Bilanz und der Formulierung unserer Ziele orientieren wir uns am GHG Protocol.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Gesamte CO₂-Emissionen Scope 1: 1511,444 t

b. In unseren Emissionsfaktoren werden die Gase CO₂, N₂O und CH₄ berücksichtigt.

c. 0,594 t

d. Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

Ab dem Jahr 2021 verwenden wir in der Bilanzierung unseres Ökostroms den Bundesstrommix. Damit erhöht sich das Ergebnis der CO₂-Emissionen im Vergleich zu den Zahlen von 2018. Zusätzlich ergeben sich Veränderungen durch die umfassendere Erfassung der Verbräuche.

e/f./g.

siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a. Gesamte CO₂-Emissionen Scope 2: 728,904 t

c. In unseren Emissionsfaktoren werden die Gase CO₂, N₂O und CH₄ berücksichtigt.

d. Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

Ab dem Jahr 2021 verwenden wir in der Bilanzierung unseres Ökostroms den Bundesstrommix. Damit erhöht sich das Ergebnis der CO₂-Emissionen im Vergleich zu den Zahlen von 2018. Zusätzlich ergeben sich Veränderungen durch die umfassendere Erfassung der Verbräuche.

e/f./g.

siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a. Gesamte CO₂-Emissionen Scope 3: 129,850 t

c. Zahlen liegen für das Jahr 2021 nicht vor.

d. In die Berechnung der Scope 3 Emissionen fließen folgende Kategorien ein:

- Papier

- Abfall

Aktuell wird geprüft, ob die Pendlermobilität mit erhoben wird.

e. Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

Ab dem Jahr 2021 verwenden wir in der Bilanzierung unseres Ökostroms den Bundesstrommix. Damit erhöht sich das Ergebnis der CO₂-Emissionen im Vergleich zu den Zahlen von 2018. Zusätzlich ergeben sich Veränderungen durch die umfassendere Erfassung der Verbräuche.

f./g.

siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a.

Der gesamte THG-Ausstoß im Bereich Mobilität lag im Jahr 2018 bei 417,806 t. Im Jahr 2021 konnte dieser auf 307,331 t reduziert werden. Das bedeutet eine Reduktion um 26%.

Dies ist zum großen Teil auf verändertes Mobilitätsverhalten während der Corona Pandemie zurückzuführen. Mit unseren Neuregelungen zum mobilen/ortsflexiblen Arbeiten fördern wir die Beibehaltung des veränderten Mobilitätsverhaltens.

Die Reduzierung aufgrund der Energiesparmaßnahmen werden im nächsten Berichtsjahr sichtbar, wenn die Daten für 2022 vorliegen.

b. In unseren Emissionsfaktoren werden die Gase CO₂, N₂O und CH₄ berücksichtigt.

c. Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2021. Die Zahlen für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des DNK-Berichts nicht vor. Stichtag der Datenentnahme 02.05.2023.

d. Scope 2 - Mobilität

e. siehe [Emissionsfaktoren - Caritas Rottenburg-Stuttgart.pdf](#) (522.9 KB)

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Durch die Erbringung der Dienstleistungen (ausschließlich innerhalb Deutschlands) und die grundsätzliche Beachtung aller gesetzlichen Regelungen steht die Arbeit des DiCV nicht im Konflikt mit Arbeitnehmer*innenrechten. Dennoch gilt es Strukturen und Prozesse vorzuhalten, die die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen gewährleisten. Eine Missachtung von Arbeitnehmer*innenrechten verstößt nicht nur gegen geltendes Recht, sondern wirkt sich auch auf die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit der Organisation aus und an deren Bindungsbereitschaft. Zudem würden sich systematische Verstöße stark negativ auf die Reputation und Glaubwürdigkeit der Organisation und damit auf die Zukunftsfähigkeit des Verbandes auswirken.

Für die Mitarbeitenden des DiCV gelten die "Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes" (AVR). Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung (Betriebsrente; AG-Anteil ca. 90%).

Wir achten strikt darauf, dass alle Vorgaben des Arbeitsrechts eingehalten werden. Für die Vertretung der Arbeitnehmer*innenrechte und -interessen gibt es in allen Einrichtungen des DiCV eine gewählte Mitarbeitendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung bzw. die Interessenvertretung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung durch die Mitarbeitendenvertretung. Daraus ergibt sich eine Beteiligung der Mitarbeitenden im gesamten Verband auf Basis der kircheneigenen Mitarbeitendenvertretungsordnung (MAVO) - vergleichbar zum BetrVG. Zusätzlich gibt es einen Diskriminierungsbeauftragten und einen Compliance-Beauftragten.

Wir engagieren uns sowohl auf Dienstgeber- als auch auf Mitarbeitendenseite

in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundes- und Regional-Ebene, um die AVR zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

Die Mitgliedseinrichtungen (35.000 hauptamtliche MA in ca. 1.900 Einrichtungen) werden über die Dienstgebortagung 4x jährlich in eine gemeinsame Konferenz eingeladen, um die unterschiedlichen Interessen aus den verschiedenen Helfefeldern zu bündeln.

Die Gewährung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit stellen die Arbeitssicherheitsausschüsse sicher. In diesen sind jeweils ein Sicherheitsbeauftragter, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Betriebsarzt, ein*e Vertreter*in des Arbeitgebers und ein*e Vertreter*in der MAV benannt. Zusätzlich gibt es ausgebildete Ersthelfer*innen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden erfolgt bereits bei der Einstellung. Ein Einführungstag, die Teilnahme an spirituellen Orientierungstagen und Hospitationen gehören zu unserem Onboarding-Prozess.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden an unseren Nachhaltigkeitszielen wurde durch eine Mitarbeiter*innenbefragung sicher gestellt. Zusätzlich haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit sich über das interne WIKI mit Vorschlägen, Anmerkungen und Kritik direkt an das Nachhaltigkeitsmanagement zu wenden.

Da wir uns aktuell in einem umfangreichen Organisationentwicklungsprozess befinden, wurden für das Jahr 2022 keine expliziten Ziele formuliert.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit aus der sozialpolitischen und solidaritätsstiftenden Perspektive:

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. setzt sich an vielen Stellen für Chancengerechtigkeit ein. Dort, wo Menschen benachteiligt sind, finden sie über die Angebote der Caritas Auswege und Hilfe. Dies zeigt sich einerseits im Engagement der Caritas in der Flüchtlingssozialarbeit, in der Migrationsberatung, im Integrationsmanagement und in der Begleitung von Ehrenamtlichen in ihrem Engagement für geflüchtete Menschen. In der Region Ulm-Alb-Donau betreibt die Caritas zum Beispiel den Club Körperbehinderte

und ihre Freunde. Hier werden in einer vereinsnahen Struktur gemeinsam Freizeitangebote entwickelt und durchgeführt, vom Tagesausflug über Urlaubsreisen bis hin zum Fallschirmsprung von Menschen mit und ohne Behinderung.

Da diese Perspektiven direkt unser Kerngeschäft betreffen, werden fachspezifischen Strategien und Ziele erarbeitet und formuliert, diese werden auch an dortiger Stelle kommuniziert.

Chancengerechtigkeit aus der unternehmerischen Perspektive:

Das Engagement der Caritas fußt auf der Überzeugung, dass die Vielfalt der Menschen eine Chance für unser Zusammenleben ist. Hierzu wurde von Mitarbeiter*innen der Caritas ein Verständnis von Inklusion erarbeitet. Für ihre Mitarbeitenden hat die Caritas den Umgang mit Vielfalt "nach innen" in einem partizipativen Prozess geklärt und positioniert sich auch hier eindeutig für eine vielfältige Dienstgemeinschaft.

Dokumentiert in:

- "Vielfältig glauben - gemeinsam engagiert. Eine Handreichung für Führungskräfte zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft" (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 16, Neuauflage 2016)
- "Caritas in Vielfalt. Handreichung zum Umgang mit Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart" [Caritas_in_Vielfalt_2019.pdf und CV Vielfalt kurz rz.pdf](#) (2.46 MB)

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart unterliegt der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung, die in ganz Deutschland für Verbände unter kirchlicher Aufsicht gilt. Demnach gibt es in allen anwendenden Stellen eine Mitarbeitendenvertretung, wenn die Belegschaft ein solches Gremium wählt. Der Arbeitgeber muss mindestens einmal im Jahr der Belegschaft die Gelegenheit geben, einen Wahlausschuss für die Wahl einer Mitarbeitendenvertretung zu bilden, sollte keine Mitarbeitendenvertretung bestehen. Zwingend angewendet werden muss die Mitarbeitendenvertretungsordnung für die Diözese Rottenburg-Stuttgart (MAVO), denn der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart unterliegt der Bischöflichen Aufsicht.

Zudem haben alle Einrichtungen des Caritasverbandes sogenannte Arbeitssicherheitsausschüsse, die sich aus einer Vertretung des Arbeitgebers, dem Betriebsarzt, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, einem Sicherheitsbeauftragten und Vertretungen der Vertrauenspersonen der Menschen mit Schwerbehinderungen und der Mitarbeitendenvertretungen zusammensetzen. Hier finden u.a regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze unter arbeitsergonomischen Gesichtspunkten statt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt danach für jeden Arbeitsplatz sog. Gefährdungsbeurteilungen aus, die den jeweiligen Führungskräften ausgehändigt werden, wenn Handlungsbedarf entsteht.

Die Richtlinien für Mobiles Arbeiten wurden überarbeitet und an die veränderten Bedingungen während und nach der Corona-Pandemie angepasst. Wir ermöglichen, sofern der Arbeitsauftrag dies zulässt, ortsflexibles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle und fördern so die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Der Anteil der Schwerbehinderten sollte bis 2022 erhöht werden. Aktuell beträgt die Quote 5,25% und ist damit im Vergleich zu 2019 leider um 0,5 % gesunken.

Da wir uns aktuell in einem umfangreichen Organisationentwicklungsprozess befinden, wurden für das Jahr 2022 keine expliziten Ziele für die unternehmerische Perspektive formuliert.

16. Qualifizierung

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

Es existiert eine Rahmenkonzeption für die Personalentwicklung **PE 2000: Strategieunterstützende und personenzentrierte Entwicklungsarbeit im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart** unter der verschiedene Maßnahmen umgesetzt werden:

Einführungsprogramm Jede*r neue Mitarbeiter*in durchläuft ein zweitägiges Einführungsprogramm:

- Begrüßungstag: Information über Grundlagen, Ziele, Arbeitsweise und Struktur des Verbandes, Möglichkeit zur Vernetzung
- Spiritueller Orientierungstag: Kennenlernen der spirituellen Dimension der Caritas-Arbeit und der „Unterbrechungskultur“

Zielvereinbarungsgespräche

Alle Mitarbeiter*innen führen einmal jährlich ein Zielvereinbarungsgespräch mit ihrem*ihrer Vorgesetzten, in dem neben Zielen für das kommende Jahr die aktuelle Situation des*der Mitarbeiter*in sowie die nächsten Entwicklungsschritte thematisiert und dokumentiert werden. Im Jahr 2022 wurden die Zielvereinbarungs- und Mitarbeiter*innengespräche überarbeitet. Die überarbeiteten Regelungen gelten ab 2023.

Weiterbildung

Jede*r Mitarbeiter*in, der*die im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Jahr bis zu fünf Arbeitstage Dienstbefreiung (unter Fortzahlung der Bezüge). In den Caritas-Regionen und der Geschäftsstelle gibt es verschiedene interne und externe Angebote zur Weiterbildung.

Führungskräfteentwicklung

Jede neue Führungskraft nimmt am Qualifizierungsprogramm „Sie gehen in Führung“ teil, das von der Akademie des Deutschen Caritasverbandes angeboten wird. Außerdem durchläuft sie einen individuellen Einarbeitungsplan. Pro Jahr nimmt jede Führungskraft verpflichtend an einem eintägigen Workshop zur Führungskräfteentwicklung teil.

Mit einer gezielten Personalentwicklung will der Caritasverband

- ein Organisationsklima schaffen und fördern, das dazu beiträgt, neue Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen,
- Innovations- und Veränderungsprozesse unterstützen,
- die Identifikation mit dem Verband und seinem Auftrag stärken,
- die bestmögliche Übereinstimmung zwischen betrieblichen Erfordernissen und persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden erreichen,
- das im Verband vorhandene Potential erkennen und fördern,
- Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer verwirklichen,
- die Eigeninitiative der Mitarbeitenden fördern,
- die Mitarbeitenden anforderungsgerecht qualifizieren, motivieren und fördern,
- qualifizierten Nachwuchs gewinnen und fördern,
- Personalentwicklung auch als Personal marketing verstehen.

Wir sind uns bewusst, dass die großen Transformationsprozesse wie z.B. die Digitalisierung eine Herausforderung sowohl für unsere Mitarbeiter*innen wie auch unsere Klient*innen darstellen. Im Rahmen unseres Strategieprozesses Charta 28 sollen dazu Analysen und Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Hierfür wurde Ende des Jahres 2022 ein AK Digitalisierung eingesetzt. Weitere Themen der Qualifizierung und Personalentwicklung werden im AK Personalmanagement unter anderem im Rahmen der gesetzten Nachhaltigkeitsziele bearbeitet. Über die strukturierte Risikoermittlung und Zieldefinition kann erst nach Abschluss der Prozesse berichtet werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen werden nicht erhoben, da ausschließlich Dienstleistungen erbracht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Mitarbeitenden sind sowohl über die Mitarbeitendenvertretung als auch über bestimmte Sicherheitsbeauftragte in den Arbeitssicherheitsausschüssen (ASA) vertreten. Der ASA tagt vier Mal pro Jahr zu arbeitssicherheitsrelevanten Themen. Vertreten sind darüber hinaus ein Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. In diesen Terminen werden die Arbeitsplätze nach Gefährdungen untersucht und in entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen festgehalten. Diese gehen an die jeweiligen Dienstvorgesetzten. Bei Feststellung von Mängeln sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten mit Frist zur (Veranlassung der) Beseitigung verpflichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen wird nicht erfasst, da keine quantitativen Ziele in diesem Bereich verfolgt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht: 33% Frauen, 66% Männer
- ii. nicht erhoben
- iii. nicht erhoben

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden

- i. Geschlecht: 81,2 % Frauen, 18,7 % Männer, 0,1% divers*
- ii. Altersgruppen: Durchschnittsalter: 47,1 Jahre (bis 29 Jahre 8,9%, 30-39 Jahre 21,5%, 40-49 Jahre 21,8%, 50-59 Jahre 30,9%, ab 60 Jahre 16,9%)*
- iii. Konfessionen / Religionen: Bei der Caritas als kirchlichem Wohlfahrtsverband ist die Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden auch ein interessanten Indikator für Diversität. - katholisch: 48 % - evangelisch: 32 % - muslimisch: 5 % - konfessionslos: 8 % - sonstige: 7 %*

[Nr. 39 - Personalüberblick 12-2022.pdf](#) (887.72 KB)

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

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

Es wurden in 2022 keine Diskriminierungsfälle gemeldet

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Als Teil der Sozialwirtschaft tragen wir Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften. Mit unseren Investitionen entscheiden wir darüber, welche Art von Unternehmen wir unterstützen. Mit unserem Einkaufsverhalten nehmen wir großen Einfluss auf Dienstleister und Lieferanten und können so sowohl soziale wie ökologische Standards für Geschäftsbeziehungen mit uns setzen. Bei der Beschaffung von Büroartikeln, -möbeln oder IT u.v.m. bestehen über die gesamte Lieferkette gesehen erhebliche Menschenrechtsrisiken wie Kinderarbeit, nicht existenzsichernde Bezahlung, Diskriminierung etc.

Für die interne Beschaffung sichern unsere Investitionsordnung und unsere Anlagerichtlinien die Einhaltung der Menschenrechte. Für den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen wurden Beschaffungsrichtlinien erstellt, die zusätzlich sicher stellen sollen, dass Menschenrechte auch bei unseren

Lieferanten geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit verhindert werden. Diese decken aktuell folgende Beschaffungsbereiche ab. Büroartikel und Papier, interne, externe und öffentliche Bewirtung, Dienstleistung Reinigung und Geschenke. Weitere Richtlinien sind in Arbeit.

Zusätzlich zu den Aspekten der Menschenrechte in Lieferketten (externer Bezug) kommen auch bei der Ausübung der Arbeit menschenrechtliche Risiken, wie z.B. sexuellen Missbrauch und Gewalt zum Tragen.

Mit unserem "Gewaltschutzkonzept (GSK)" haben wir einen Prozess etabliert, der zum Ziel hat, Menschenrechtsverstöße innerhalb unseres Verbandes zu vermeiden. Sollten dennoch Menschenrechtsverstöße geschehen, können diese über eine Notfallnummer zum Schutz vor Missbrauch als auch über die Hinweisgeberschutzadresse gemeldet werden. Die Handreichung zum institutionellen Schutz, Leitlinien und Jahresbericht: <https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-uns-wichtig-ist/schutz-vor-sexuellem-missbrauch/schutz-vor-sexuellem-missbrauch>

Wir sehen es als unseren Auftrag innerhalb des Kerngeschäftes an, dafür zu sorgen, dass Auswirkungen auf Menschenrechte und Menschenwürde bei z.B. politischen Entscheidungen mit berücksichtigt werden. Eine in Zahlen ausdrückbare Zielsetzung besteht derzeit nicht.

Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden ab dem Jahr 2023 alle vorhandenen Prozesse geprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

In unserer Investitionsordnung ist geregelt, dass neben dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit beim Bezug auch ökologische und soziale Kriterien zu berücksichtigen sind. Diese umfasst sämtliche Investitionen. Explizite Menschenrechtsklauseln und Menschenrechtsaspekte werden noch nicht dezidiert benannt bzw. geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte
geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen
eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unsere Geschäftsstandorte liegen alle innerhalb Deutschlands. Prüfungen auf
Einhaltungen der Menschenrechte erfolgen im Rahmen gesetzlicher
Bestimmungen der verschiedenen Hilfefelder.

Zusätzlich etablierten wir mit unserem "Gewaltschutzkonzept (GSK)" einen
Prozess, der zum Ziel hat Menschenrechtsverstöße innerhalb unseres
Verbandes zu vermeiden. Sollten dennoch Menschenrechtsverstöße geschehen,
können diese über eine Notfallnummer zum Schutz vor Missbrauch als auch
über die Hinweisgeberschutzadresse gemeldet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

In den Bereichen Büromaterial und Papier, interne und öffentliche Bewirtung,
Reinigung und Geschenke regeln unsere Beschaffungsrichtlinien die Auswahl
von Produkten und Lieferanten. Lieferantenbefragungen fanden im Rahmen der
Einführung der Beschaffungsrichtlinien erstmals statt und werden sukzessive
ausgeweitet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bei den Lieferantenbefragungen, die im Rahmen der Einführung der Beschaffungsrichtlinien bislang stattfanden wurden keine erheblichen tatsächlichen oder potenziell negativen sozialen Auswirkungen ermittelt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Der im Jahr 1918 gegründete Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist Anwalt und Partner benachteiligter Menschen, Förderer von Selbsthilfe und Partizipation, Anbieter und Initiator sozialer Dienstleistungen und Stifter von Solidarität. In der Gestaltung des Gemeinwohls kooperiert er in der Rechtsform des eingetragenen Vereins mit den anderen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege. Er richtet sich an den Grundprinzipien der katholischen Soziallehre aus, der Solidarität, der Personalität und der Subsidiarität, die im

Hinblick auf das biblische Menschenbild formuliert sind. Seine vorrangige Option gilt den Armen und Benachteiligten. Die an diesen Zielen ausgerichtete konkrete Arbeit vollzieht sich in sehr vielen Tätigkeitsfeldern mit regional unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, gemessen an den Aufwendungen am meisten jedoch in Angeboten der Familienhilfe, der Migrations- und Arbeitshilfen. Hierzu zählen z.B. die Psychologische Familien- und Lebensberatung, Frühe Hilfen und Familienbildung, die Migrationsberatung und Flüchtlingshilfe, Beschäftigungsprojekte und die Jugendberufshilfe. Die Aktivitäten des Caritasverbandes konzentrieren sich auf die Soziale Arbeit, d.h. Dienstleistungen an einzelnen Hilfebedürftigen und am Gemeinwesen, so dass dem Geschäftszweck selbst die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit innewohnt. Spezielle Angebote und Projekte fokussieren die Anliegen nachhaltigen Wirtschaftens in besonderer Weise, so z.B. die vom Verband betriebenen Gebrauchsgüter- und Sozialkaufhäuser „Fairkauf“ oder „Upcycling“- und Stromsparcheck-Projekte.

Über die Erbringung der eigenen Dienstleistungen, also der Sozialen Arbeit, hinaus bringt sich der Caritasverband im Gemeinwesen mit den Kompetenzen und Erfahrungen aus seinen Tätigkeitsfeldern ein, zum Beispiel in politischen Gremien wie Sozialausschüssen, Jugendhilfeausschüssen etc. Der Caritasverband tritt außerdem als Interessenvertretung für Menschen in Not auf und schafft dadurch Bewusstsein für soziale Themen und Bedarfe.

Als Wohlfahrtsorganisation bietet die Caritas auch für Unternehmen oder interessierte Privatpersonen die Möglichkeit zu sozialem Engagement. Das Spektrum reicht dabei von ehrenamtlichen Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen oder Initiativen bis zum Freiwilligentag von regionalen Unternehmen. Auch so wird ein Beitrag zum Gemeinwesen geleistet.

Über die Caritasstiftung LebenswerkZukunft und die regionalen Kinderstiftungen ermöglicht der Verband nachhaltiges Engagement im Gemeinwesen.

Weitere beispielhafte Projekte, mit denen wir zum Gemeinwesen beitragen sind:

- Wohnrauminitiative (www.wohnrauminitiative.de)
- Mach Dich Stark <http://www.mach-dich-stark.net/>
- [#DemoCRAZY](https://www.instagram.com/DemoCRAZY) [#DemoCRAZY](https://www.instagram.com/DemoCRAZY) (caritas-rottenburg-stuttgart.de)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der Gesamtaufwand, der sich zu 74,2% aus Personal, 24,2% Sach- und 1,5% Abschreibungsaufwendungen zusammensetzt, lag 2022 bei 90.040 TEUR. Zu seiner Finanzierung beigetragen haben mit 26.965 TEUR (29,6%) kirchliche Mittel insbesondere aus dem Haushalt der Diözese Rottenburg-Stuttgart, mit 47.743 TEUR (52,4%) Zuschüsse der öffentlichen Hand (insbesondere kommunale Gebietskörperschaften, Bund, Land und Sozialversicherungsträger), mit 5.132 TEUR (5,6%) Umsatzerlöse z.B. aus Teilnehmerbeiträgen und Verkaufserlösen, mit 5.765 TEUR (6,3%) Spenden, Sammeltagsmittel und Erbschaften, mit 3.166 TEUR (3,5%) Zins und Mieterträge, mit 1.166 TEUR (1,3%) die Mitgliederbeiträge und mit 1.789 TEUR (2%) Sonstige Erträge. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belief sich 2022 auf 1.565 Personen, die mit einer auf Vollkraftäquivalente umgerechneten Kapazität von 940 Vollbeschäftigten engagiert waren. Grundlage dieser Zahlen ist der Datenstamm von 2022.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Der DiCV RS ist Anwalt benachteiligter Menschen, Förderer von Selbsthilfe und Partizipation, Anbieter und Initiator sozialer Dienstleistungen und Stifter von Solidarität. Als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege wirkt der Verband als gesellschaftspolitischer Akteur im und auf den Sozialstaat. Dabei gestaltet er sozialpolitische und –rechtliche Rahmenbedingungen im Sinne der Menschen in sozialen Notlagen mit. So wird er einerseits an Gesetzgebungsverfahren und rechtlichen Reformprozessen beteiligt und stößt diese andererseits auch aus eigenem Antrieb, im Sinne seiner Klient*innen und Dienste, an. Diese politische Arbeit des Verbands für und mit Menschen in sozialen Notlagen prägt sich in der Kommunal-, Landes- und Bundespolitik aus. Dabei legt die enge Zusammenarbeit der Geschäftsstelle mit den Caritas-Regionen und Mitgliedern, den Partnerinnen und Partner auf Landesebene sowie dem Deutschen Caritasverband die Grundlage und den Rahmen für alle politische Interessensvertretung.

Zu den aktuellen Eingaben kann hier auf Grund der Komplexität keine Auflistung erfolgen. Diese können aber dem Pressebereich sowie den Stellungnahmen auf der Homepage entnommen werden: <https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-wir-sagen/was-wir-sagen>

Wir tätigen keine Spenden an Parteien.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

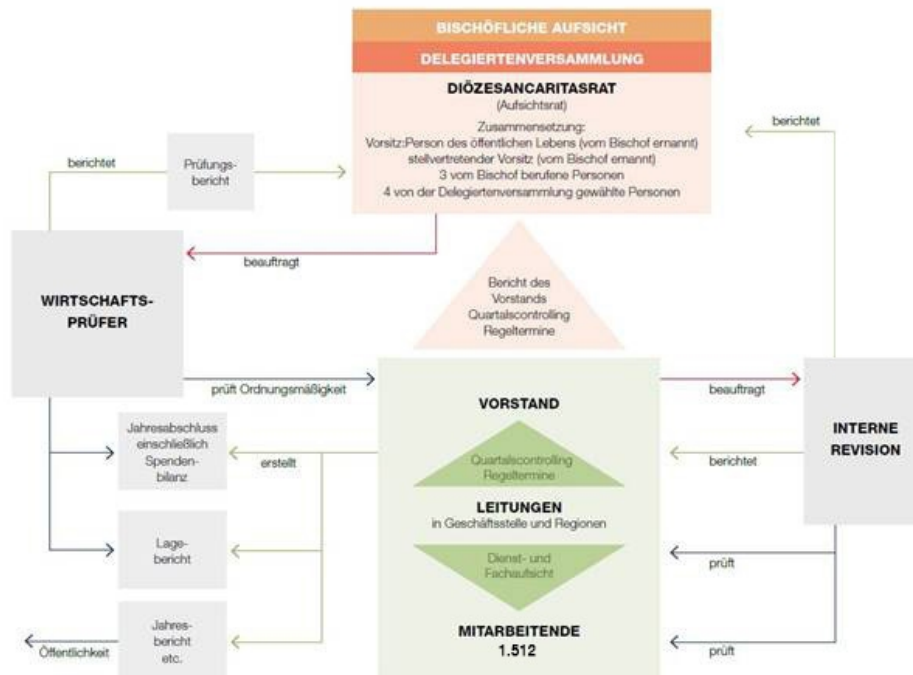
Im Jahr 2022 wurde keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Der Caritasverband sorgt für Klarheit im Umgang mit den ihm anvertrauten Geldern. Mitarbeitende, Kooperationspartner*innen, Spender*innen, Zuschussgeber*innen und politisch Verantwortliche schätzen dies. Jedes Jahr prüft eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft den Jahresabschluss und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Die Jahresberichte enthalten das Jahresergebnis, die Spendenbilanz und Angaben über die Mittelverwendung. Seit 2015 ist der DiCV Mitglied der "Initiative Transparente Zivilgesellschaft". Der Caritasverband hält sich an den "Corporate Governance Kodex", der Richtlinien für die Aufsichtsstrukturen, das Handeln der Geschäftsführung und für den Umgang mit Spenden beinhaltet. Eine durchgängige Struktur zur Kontrolle und Aufsicht der Verantwortungsträger und der Organe ist etabliert.

Aufbau der Kontrollstrukturen:



Ein Compliance Management System (CMS) ist innerhalb des DiCV nicht etabliert. Es sind auch keine diesbezüglichen Ziele definiert. Dennoch soll das Thema Compliance, also die Einhaltung und Überwachung interner und externer Regelungen wie bspw. Gesetze und Richtlinien, innerhalb des DiCV durch verschiedene Maßnahmen gewährleistet werden. Das „regeltreue Verhalten“ des Unternehmens sowie seiner Leitungskräfte und Mitarbeitenden ist für den DiCV aus verschiedenen Gründen äußerst wichtig:

Glaubwürdigkeit:

Nicht regelkonformes Verhalten gefährdet die Glaubwürdigkeit des Verbandes. Neben einem möglichen Imageschaden droht bei Bekanntwerden von (systematischem) Fehlverhalten ein Rückgang der zur Finanzierung der Aufgaben erforderlichen Spendenmittel. Das Vertrauen von Klienten und Öffentlichkeit in den Verband kann auf Jahre hinweg geschädigt sein und ist nur schwer wieder herzustellen.

Finanzierung:

Insbesondere bei der Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen droht der Wegfall öffentlicher, kirchlicher und privater Zuschüsse und damit auch die Schließung von Diensten und Angeboten.

Gemeinnützigkeit:

In letzter Konsequenz kann mangelnde Regeltreue auch zum Verlust der Gemeinnützigkeit des Verbandes führen. Neben einem Imageschaden bedeutet ein solcher Wegfall der Gemeinnützigkeit auch den Verlust steuerlicher Vergünstigungen, sodass bestimmte Sachverhalte nachträglich der Steuer unterliegen und für Spender*innen keine Zuwendungsbestätigungen zum

Steuerabzug mehr ausgestellt werden dürfen. Darüber hinaus kann die Aberkennung der Gemeinnützigkeit auch dazu führen, dass bereits gewährte Zuschüsse zurückgezahlt werden müssen.

Im DiCV wurde bereits in 2007 der Corporate Governance Kodex (CGK) für eine „gute Unternehmensführung“ als Teil der Unternehmenspolitik etabliert. Ziel des CGK ist unter anderem ein regeltreues Verhalten der Unternehmensführung und -aufsicht. Dieser wurde fortlaufend und im Gespräch mit den Mitgliedern weiterentwickelt. Eine grundständig überarbeitete Fassung des [CGK](#) wurde als verbindlichen Orientierungsrahmen von der Delegiertenversammlung als oberstem Organ 2020 verabschiedet. Eine Spezifizierung für den Rechtsträgerbereich wird aktuell erarbeitet.

Für den Vorstand wurde in 2015 ein „Regelwerk Vorstandsbereich“ erstellt, in welchem neben allgemeinen Regularien für die Vorstände auch eine Ethikrichtlinie mitsamt einer Compliance-Regelung festgelegt wurde. Innerhalb des Verbandes sollen verschiedene Regelwerke und Richtlinien, wie bspw. Kassenordnung, Investitionsordnung oder Geschenkeregulung, Verfahrenssicherheit für die Mitarbeiter und eine Sensibilisierung für das Thema Compliance schaffen. Über interne Prüfungen der Verfahrensabläufe und Einhaltung der Regelungen durch die Interne Revision sowie eine externe Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Unternehmensführung durch die Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Jahresabschlussprüfung wird dem Thema Compliance im Unternehmen ebenfalls Rechnung getragen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Innerhalb eines Intervalls von 3-5 Jahren unterlaufen alle Betriebsstätten eine Prüfung durch die Interne Revision. Vorgelagert ist in der Investitionsordnung ein 4-Augen-Prinzip für alle Investitionen vorgeschrieben. Weitere Regelung zur Verhinderung von Korruption finden sich in der Kassenordnung, Wirtschaftsplanordnung, Geschenkeregulung und den Regelungen zum geldwerten Vorteil.

Das sog. Prüfuniversum der Internen Revision umfasst aktuell für den DiCV 113 Prüfaufgaben. Davon sind 92 als Organisationsprüfungen von Betriebsstätten und 21 als Themen- bzw. Prozessprüfungen einzuordnen. Fälle von Vorteilnahme oder –gewährung wurden in den vergangenen Jahren weder durch die laufenden Tätigkeiten der Internen Revision detektiert, noch durch Wirtschaftsprüfer oder durch Dritte festgestellt oder gemeldet.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

In 2022 gab es keine Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

In 2022 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich fällig.

Der DiCV ist weder zu einem Verbraucherstreitbeilegungsverfahren gesetzlich verpflichtet noch bereit, ein solches durchzuführen. Auf der Impressum-Website des Verbandes wird darüber aufgeklärt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.