



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Lebenshilfe Nordhorn gGmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Prokurist &
Nachhaltigkeitsbeauftragter
Jonas Roosmann

Alfred-Mozer-Str.52
48527 Nordhorn
Deutschland

05921 806470
jroosmann@lebenshilfe-
grafschaft.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist seit 60 Jahren ein soziales Dienstleistungsunternehmen und bietet mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden in über 45 Standorten in der Grafschaft Bentheim vielfältige Leistungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Wohnen, Gesundheit und Freizeit. Durch die Lebenshilfe für die Grafschaft werden über 2.200 Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren gefördert, begleitet und betreut. Dafür stehen die Bereiche Kinder.Jugend.Gesundheit., Arbeit.Wohnen.Leben. sowie Bildung.Digitalisierung.Personalmanagement. mit vielfältigen Angeboten und Einrichtungen zur Verfügung.

Neben der Lebenshilfe Nordhorn gGmbH arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen im Integrationsunternehmen GD Grafschafter Dienstleistungs- und Service gGmbH Hand-in-Hand, um den Kunden im Hostel moveINN oder im Bistro und Cateringservice MahlZeit! gute Dienstleistungen zu erbringen. In unserer Fachpflegeeinrichtung, der Stationären Betreute Pflege gGmbH, haben 40 Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen eine Heimat gefunden. Darüber hinaus werden über die Tochtergesellschaft Quadriga Bildungs- und Dienstleistungs GmbH Kinder und Jugendliche mit einem besonderen Bedarf im Schulalltag oder auch in der Freizeit unterstützt und begleitet. Das Inklusionsunternehmen DITec GmbH bietet Menschen mit einer Schwerbehinderung die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt.

Damit Menschen ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten können, berät, begleitet und unterstützt die Lebenshilfe sie in ihren ganz individuellen Lebenssituationen. Jeder Mensch hat Zugang zu allen Lebensbereichen der Gesellschaft - das ist unser gemeinsames Ziel!

Die gute Vernetzung und die Präsenz in allen Kommunen der Grafschaft Bentheim machen die Lebenshilfe zu einem verlässlichen Partner für Menschen mit und ohne Behinderung. Wir erweitern unsere Angebot bedarfsorientiert und stets dem Menschen zugewandt.

Die Berichterstattung erfolgt unter Bezugnahme des Leistungsindikatoren – Set nach GRI (Global Reporting Initiative), welche vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegeben wurden. Eine gesetzliche Verpflichtung

zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes besteht **zum 31. Dezember 2025.**

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Grundprinzipien der Lebenshilfe für die Grafschaft dienen dazu, das Wohl des Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu gehört das direkte Lebensumfeld und damit einhergehend die Umwelt. Nachhaltigkeit im Sinne von ressourcensparender Umgang mit Materialien bzw. Energie ist ein ureigenes Interesse der Lebenshilfe. Seit 2022 ist das Thema der Nachhaltigkeit in der Geschäftsordnung des Unternehmens festgeschrieben. Die Koordinationsfunktion für das Thema Nachhaltigkeit übernimmt eine Person aus der Geschäftsleitung. Um eine zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, wird auf Grundlage der bisherigen Unternehmensstrategie und der Methodik der Balanced Score Card (BSC) die Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie integriert. Die Ebene der Innovation, Entwicklung und Nachhaltigkeit vernachlässigt hierbei nicht die anderen Perspektiven, sondern umschließt diese. Sowohl die Prozess-, Kunden und Lern- und Entwicklungsperspektive sind wichtige Schnittstellen zu den anerkannten internationalen Standards für nachhaltiges Wirtschaften. Dies zeigt die Deckung der Ziele der Lebenshilfe für die Grafschaft mit den 17 Zielen der Vereinten Nationen. Exemplarisch ist hier die Sicherstellung der Gesundheit bzw. die Personenzentrierung als Selbstverständnis zu implementieren, zu nennen. Im Jahr 2023 wurden zwei Workshops mit der externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Curacon GmbH durchgeführt, um sich dem Thema strategisch zu nähern. In einem ersten Workshop wurde der Status Quo ermittelt und Handlungsfelder priorisiert. In einem zweiten Schritt wurde eine Wesentlichkeitsanalyse, sowie eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Bereits bestehende Projekte bzgl. Ökologie (Bienenprojekt, Bau von Gewächshäusern) werden durch Projekte im sozialen Bereich (Zertifizierung Arbeits- und Gesundheitsschutz) ergänzt. Begleitet wurde dieser Prozess von einem Leitbildprozess, der ebenfalls das Thema Nachhaltigkeit betrachtet und erste Ergebnisse aus der Mitarbeiterschaft geliefert hat.

Das strategische Nachhaltigkeitsmanagement wird zukünftig ein fester Bestandteil von Klausurtagungen der Führungskräfte und wird durch Workshops den Mitarbeitenden näher gebracht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird allen Mitarbeitenden in einer digitalen Veranstaltung vorgestellt.

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.

Als einer der größten Arbeitgeber in der Grafschaft Bentheim sind wir uns unserer unternehmerischen und sozialen Verantwortung bewusst. Mit ca. 1.000 Mitarbeitenden und über 2.200 Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, wollen wir für das Thema Nachhaltigkeit werben und sensibilisieren. Im Rahmen zweier Workshops bei der Curacon GmbH haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, die in besonderem Maße Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben. Die unternehmensindividuelle Wesentlichkeitseinschätzung eines Nachhaltigkeitsthemas hängt gemäß European Sustainability Reporting Standards (ESRS) von zwei Dimensionen ab:

- Nachhaltigkeitsrelevanz (Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Mensch und Umwelt)
- Finanzielle Relevanz (Chancen und Risiken von Nachhaltigkeitsaspekten für den Geschäftsverlauf und die Lage des Unternehmens)

Zu einem Thema muss berichtet werden, wenn die Kriterien mindestens einer Dimension erfüllt sind. Die Dimensionen können jedoch auch in Beziehung stehen bspw. kann der Bau eines Blockheizkraftwerkes ein finanzielles Risiko sein, aber eine Chance für die Umwelt aufweisen. Zusätzlich wird die Stakeholderrelevanz einbezogen. Bevor eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden kann, muss daher eine Stakeholderanalyse mit den entsprechenden Anspruchsgruppen identifiziert werden. Unsere Geschäftstätigkeit setzt die erfolgreiche Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Stakeholdern voraus. Der Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen hilft uns bei der Festlegung von Zielen.

- **Kunden (intern) – Beschäftigte, Bewohnende, Kinder mit und ohne Behinderung:** Wir orientieren uns konsequent an den Bedürfnissen und der Zufriedenheit unserer Beschäftigten, Bewohnenden, Kindern mit und ohne Behinderung und unseren Patienten. Daher werden

an jeder Stelle Kundenbefragungen durchgeführt, um unser Angebote bedarfsorientiert zu lenken.

- **Kapitalgeber (extern):** Um eine Entwicklung sicherzustellen, sind unsere Kapitalgeber von immenser Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit regionalen Banken stärkt unsere Position. Durch einen regelmäßigen Austausch sind enge Geschäftsbeziehungen entstanden.
- **Kostenträger (extern):** Nur durch die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kostenträgern der Bundesagentur für Arbeit, des Landes Niedersachsen und des Landkreises Grafschaft Bentheim ist uns eine Weiterentwicklung und Sicherung der bestehenden Angebote möglich.
- **Lieferanten (extern):** In der Werkstatt als Lohnfertiger oder in den verschiedenen Einrichtungsteilen als Endverbraucher pflegen wir eine gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten. Vornehmlich wird die Wertschöpfung in der Grafschaft Bentheim gehalten.
- **Kunden (extern) – Auftraggeber:** Der Dialog mit unseren Kunden (Produktion) ist uns wichtig, um eine Geschäftsbeziehung auf Augenhöhe aufzubauen und diese langfristig zu binden. Mit einer Vielzahl an Kunden arbeiten wir seit mehreren Jahrzehnten zusammen.
- **Mitarbeitende (intern):** Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg. Nur mit ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement können wir uns weiterentwickeln und langfristig erfolgreich sein. Gerade die Arbeit am Menschen ist von dem persönlichen Engagement abhängig. Daher führen wir in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durch und leiten daraus Maßnahmen ab.

In den ESG – Faktoren haben wir in zwei Workshops die Handlungsfelder für die Lebenshilfe für die Grafschaft priorisiert und identifiziert:

Unternehmensführung:

- Mitbestimmung
- Vergütungshöhe & -systematik
- Transparenz & Compliance

Umwelt:

- Ressourcenverbrauch
- Recycling
- Energiemix
- Emissionen

Soziales:

- Leistungsqualität
- Innovation
- Diversität
- Bildung
- Familie & Life – Balance

- Finanzierung & Spenden

Auf Basis der drei Dimensionen (Nachhaltigkeitsrelevanz, Finanzielle Relevanz und Stakeholderrelevanz) werden Handlungsfelder ausgewählt, die sich in der Nachhaltigkeitsstrategie wiederfinden. In Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Ressourcen werden maximal 5 – 6 Handlungsfelder in die Nachhaltigkeitsstrategie überführt. Dazu wurden in dem Workshop die Handlungsfelder unter Einbezug der drei Dimensionen bewertet und anschließend in einer Matrix zusammengefasst. Hierzu wird zunächst die Finanzielle Relevanz und Nachhaltigkeits-Relevanz zu einer Unternehmens-Relevanz zusammengefasst (Mittelwert). In der Betrachtung der Ergebnisse erkennt man, dass die Sozialen Faktoren überwiegen. Dies scheint plausibel, da die Lebenshilfe für die Grafschaft ein Sozialunternehmen darstellt.

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.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist eine Komplexeinrichtung bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Die Geschäftspolitik ist auf eine stetige Verbesserung der Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung von Menschen mit und ohne Behinderung ausgerichtet.

In einem interdisziplinären Leitbildprozess wurde der Leitspruch: Heute so leben, damit es morgen gut wird, formuliert. In diesem Zusammenhang verstehen wir Nachhaltigkeit als strategisches Thema für die Lebenshilfe für die Grafschaft, welches Auswirkungen auf alle Prozesse innerhalb der Organisation beinhaltet.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft setzt sich daher folgende Ziele:

- alle Firmenfahrzeuge, die privat und beruflich genutzt werden können, werden zukünftig (ab 2026) nur noch vollelektrisch angeschafft. Der Fuhrpark der gesamten Lebenshilfe soll in den kommenden zehn Jahren (bis 2034) auf Elektromobilität bzw. alternative Antriebe umgestellt werden, um den CO₂- Ausstoß signifikant zu reduzieren. Ein genauer Zielwert muss noch erarbeitet werden. Ausgenommen sind Sonderfahrzeuge, bei denen momentan keine Alternativen zum Verbrenner bekannt sind
- Zudem werden wir an jedem unserer eigenen Standorte (Eigentum) eine Ladestation für Elektrofahrzeuge installieren
- Alle Mitarbeitende im Fahrdienst werden bis September 2024 in

- ressourcensparendem Fahrverhalten geschult
- Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Sanierung bzw. Renovierung von Bestandsgebäuden, um die energetische Nutzung zu verbessern und somit die Energieverbräuche zu senken. Die Verbräuche werden durch ein stetiges Energieaudit (alle fünf Jahre) überwacht und daraus Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt
 - Die Lebenshilfe für die Grafschaft wird bis 2026 den CO₂-Ausstoß der Einrichtung ermitteln. Aus einer Messung der Verbräuche werden wir entsprechende Maßnahmen ableiten
 - Ebenfalls soll aufgrund der Produktion die Menge der Energie-, Abfall- und Wasserverbräuche gesenkt werden. Ein genauer Zielwert ist noch zu bestimmen. Dies gestaltet sich allerdings bei den Abfallverbräuchen schwierig, da die Lebenshilfe für die Grafschaft lediglich Auftragnehmer ist und dadurch wenig Einfluss auf die beigestellten Materialien und Verpackungen hat.
 - Insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit ist eng verknüpft mit dem Selbstverständnis der Organisation. Dies umfasst unsere Leistungsqualität, unsere Angebote für die Menschen, sowie die Bindung und Stärkung von Mitarbeitenden durch die Einführung eines Lebenszeitkontos. Dies verbessert die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und unterstützt eine familienfreundliche Unternehmenspolitik
 - Die Beschaffung und Bereitstellung von erforderlichen Büromaterialien oder Fahrzeugen soll durch eine Beschaffungsrichtlinie (bis 03/2025), die die ökologische Nachhaltigkeit abprüft, systematisiert werden. Der regionale Einkauf von Materialien ist für uns von entscheidender Bedeutung
 - Den Papierverbrauch haben wir in den letzten Jahren sukzessive durch digitalisierte Prozesse reduziert. Diesen Weg werden wir konsequent weiter gehen. Ziel ist es, die monatlichen Papierverbräuche zu einem Drittel zu reduzieren.

Die Gebäudeinfrastruktur wird hierbei als am dringlichsten identifiziert und wird 2025 in die Zielplanung aufgenommen. Die weiteren Themen werden wir zeitnah bzw. wie bereits mit Jahreszahlen hinterlegt, bearbeiten.

Um eine zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, wird auf Grundlage der bisherigen Unternehmensstrategie und der Methodik der Balanced Score Card (BSC) die Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie integriert. Die Ebene der Innovation, Entwicklung und Nachhaltigkeit vernachlässigt hierbei nicht die anderen Perspektiven, sondern umschließt diese. Sowohl die Prozess-, Kunden und Lern- und Entwicklungsperspektive sind wichtige Schnittstellen zu den anerkannten internationalen Standards für nachhaltiges Wirtschaften. Dies zeigt die Deckung der Ziele der Lebenshilfe für die Grafschaft mit den 17 Zielen der Vereinten Nationen. Exemplarisch ist hier die Sicherstellung der Gesundheit bzw. die Personenzentrierung als Selbstverständnis zu implementieren, zu nennen.

Um die zuvor genannten Ziele nachzuhalten und deren Erreichung zu kontrollieren, wird ein strategischer Austausch (vierteljährig) zum Thema Nachhaltigkeit implementiert. Dieser setzt sich zusammen aus zwei Vertretern der Geschäftsführung und jeweils einem benannten Mitarbeiter aus den Bereichen Personal.Digitalisierung.Personalmanagement., Arbeit.Wohnen.Leben., Kind.Jugend.Gesundheit., sowie Vertretern des Werkstattrates bzw. Bewohnerbeirates. Je nach Themen werden Experten hinzugezogen.

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 Kunde steht mit seinen Bedarfen, Wünschen und Zielen im Fokus unserer Arbeit. Festzuhalten ist, dass der Mittelpunkt des Wirkens der Lebenshilfe für die Grafschaft darin besteht Menschen zu befähigen, beraten und zu begleiten ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten zu können und dies in ihren ganz individuellen Lebenssituationen. Die Menschen, die wir mit unseren Hilfeleistungen unterstützen, sind die Adressatinnen und Adressaten unserer Wertschöpfungskette und unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die dafür wichtigste Ressource. Die Lieferketten der Lebenshilfe für die Grafschaft stellen sich ganz unterschiedlich dar. In den Geschäftsbereichen Kinder.Jugend.Gesundheit. und Personal.Digitalisierung.Personalmanagement. bestehen diese vorwiegend aus Dienstleistern und Zulieferern aus der Region. In den zwölf Kindertagesstätten des Geltungsbereiches Kinder.Jugend.Gesundheit. wird Nachhaltigkeit in den Bildungsalltag durch unterschiedlichste Aktivitäten eingebunden. Die Kinder erleben spielerisch, wie ressourcenschonendes und faires Handeln aussehen kann. Jedem Kind, mit oder ohne Behinderung, wird Zugang zu Bildungsinhalten mit vielfältigen Lernzugängen, Methoden und Mitgestaltung ermöglicht. Die Gesundheit, Bewegung, Ernährung und das seelische Wohlbefinden stehen im Mittelpunkt unterschiedlicher Projekte (z.B. Waldtage, Yoga, hauswirtschaftliche Tätigkeiten). In der anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung werden Dienstleistungsaufträge für Dritte durchgeführt. Hierbei werden Materialien von den Kunden bereitgestellt und von Menschen mit Behinderung gefertigt, montiert und verpackt. In einigen wenigen Fällen wird entsprechende Ware durch unsere Kunden aus China bezogen. Durch diese Aufträge wird eine Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet. Im Rahmen unserer Arbeit achten wir auf einen geringen Papier- und Energieverbrauch.

Die IT Hardware wird zentral über die IT Abteilung bei der Max Benedikt

GmbH aus Neuenhaus (Landkreis Grafschaft Bentheim) bestellt.

Bei Neu- bzw. Umbauten wird auf eine energetische Bauplanung geachtet. So wurden mehrere PV – Anlagen in 2023 in Betrieb genommen (siehe Kennzahlen).

Die Mittagsverpflegung bzw. Verpflegung aller unserer Einrichtungen (Werkstätten, Wohnheime, Kindertagesstätten) erfolgt durch die Großküche MahlZeit!. Diese bezieht einen hohen Anteil der Lebensmittel aus der Region Grafschaft Bentheim. „Aus der Region für die Region“ ist auch ein bewusster Beitrag zum Klimaschutz. Durch kürzere Transportwege wird deutlich weniger CO₂ freigesetzt. Dank der saisonalen und regionalen Versorgung isst man bei MahlZeit! frisch, abwechslungsreich und lecker. MahlZeit! produziert ein Drittel der produzierten Ware für externe Kunden. Aus diesem Grund war von Beginn an eine EU – Zulassung erforderlich. Zudem ist sie seit vielen Jahren durch die Deutsche Gesellschaft für Ernährung für Kindertagesstätten und Schulverpflegung zertifiziert. Seit 2023 darf sie ebenfalls das BIO – Siegel führen. Die Nutzung von BIO – Produkten trägt zur Stärkung der ökologischen Landwirtschaft und somit in besonderem Maße zum Umwelt – und Ressourcenschutz bei. Der Verzicht auf chemisch – synthetischen Pflanzenschutzmittel in BIO-Produkten kommt den Böden, Gewässern und Insekten zugute. Die Abholung des Essens erfolgt „to go“ durch Mehrwegbehälter.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft organisiert ihre Mülltrennung durch örtliche Entsorgungsfirmen, um den Anforderungen der Müllentsorgung hinsichtlich einer Kreislaufwirtschaft und der damit verbundenen Recyclingquote gerecht zu werden.

In den Lieferketten der Lebenshilfe für die Grafschaft sind uns keine sozialen, ethischen und ökologischen Probleme bekannt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsleitung. Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in den einzelnen Geschäftsbereichen und Prozessen zu integrieren, benötigt es einen Überblick und eine entsprechende Weisungsbefugnis. Nachhaltigkeit muss daher von der Geschäftsführung getragen und verantwortet werden. Bei der Lebenshilfe für die Grafschaft liegt diese Zuständigkeit in der Geschäftsleitung bei Jonas Roosmann. Die Mitarbeitenden der Lebenshilfe für die Grafschaft agieren als Ideengeber und Multiplikatoren. Das gesamte Führungsteam der Lebenshilfe für die Grafschaft wird bei der Kommunikation und der Entwicklung der strategischen Ausrichtung eingebunden. Es wird sichergestellt, dass die Führungskräfte in regelmäßigen Abständen informiert werden. Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende sind gemeinsam für die Berücksichtigung des Themas in allen Prozessen und Beschaffungen verantwortlich. Zukünftig wird es ein vierteljähriges Treffen geben, um über die verschiedenen Aktivitäten zu berichten und Maßnahmen festzulegen. Eine genaue Ausgestaltung dieses Gremiums wird noch festgelegt. Die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden ist für die Implementierung eines nachhaltigen Verhaltens unabdingbar.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist gem. DIN EN ISO 9001-2015 zertifiziert. Bis 2025 soll eine Einkaufsleitlinie entwickelt werden, die die Themen Regionalität und Betrachtung der Lieferketten aufnimmt und festlegt. In unserer Lieferantenbewertung wird der Punkt Umweltverträglichkeit der Produkte explizit abgefragt. Bei Neu – oder Umbauten werden Handwerker und Firmen aus der Region einbezogen. Auf verschiedenen Einrichtungen wurden Photovoltaikanlagen angebracht, durch die ein Großteil des Eigenverbrauchs an Strom produziert wird. Das Fuhrparkmanagement der Firmenwagen wird umgestellt: Bei Bestellung eines neuen Firmenwagens, der privat genutzt werden darf, ist es ab 2026 nur noch möglich, ein Elektroauto

anzuschaffen. Zur Zeit wird ein Verhaltenskodex für die Lebenshilfe für die Grafschaft erstellt. Zum einen wird hier der Auftrag mit Fokus auf die Menschen mit und ohne Behinderung beschrieben. Zum anderen verweist die Verhaltensrichtlinie auf den sorgsamem Umgang mit Ressourcen, den respektvollen Umgang mit Partnern, fairen Wettbewerb und Antikorruption. Auch der wertschätzende und fördernde Umgang mit Mitarbeitenden sowie Gesundheits- und Sicherheitsförderung sind Bestandteil dieser Richtlinie.

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.

Zur Kontrolle der ökologischen Ziele werden wiederkehrend Energieaudits durchgeführt, um den Ressourcenverbrauch von unterschiedlichsten Energieträgern zu senken. Des Weiteren werden die Kennzahlen in dem entsprechenden Nachhaltigkeitsdashboard überwacht. Die gesetzten Ziele werden anhand der jährlichen Managementbewertung im Rahmen der DIN ISO Zertifizierung überwacht. Zudem gewährleistet dies eine Vergleichbarkeit und Konsistenz der Leistung. Regelmäßig stattfindende Mitarbeiter- und Kundenbefragungen zeigen Risiken und Chancen auf und werden gemeinsam mit den interessierten Parteien aufgegriffen. Die letzte Mitarbeiterbefragung stammt aus dem Jahr 2023. Diese soll zukünftig mit Nachhaltigkeitsthemen ergänzt werden. Die Lebenshilfe für die Grafschaft agiert nach ihrem Leitsatz: Es ist ganz normal verschieden zu sein. Das Handeln der Mitarbeitenden orientiert sich hierbei an unseren Führungswerten.

Die Werte werden im Folgenden aufgeführt:

Empathie: Wir führen/leiten empathisch. Wenn wir empathisch sind, schaffen wir ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.

Mut: Mut schafft Innovation! Wenn wir mutig sind, nehmen wir Herausforderungen als Chancen wahr, neue Wege zu gehen.

Authentizität: Wir sind authentisch! Wenn wir authentisch sind, schaffen wir die Grundlage für Loyalität und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Vertrauen: Vertrauen schafft Sicherheit. Wenn wir Vertrauen schenken, schaffen wir Freiräume und Sicherheit im Handeln und Entscheiden.

Klarheit: Klarheit schafft Orientierung. Wenn wir klar sind, schaffen wir Orientierung und Sicherheit für alle!

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Lebenshilfe für die Grafschaft agiert nach ihrem Leitsatz: Es ist ganz normal verschieden zu sein. Das Handeln der Mitarbeitenden orientiert sich hierbei an unseren Führungswerten. Die Werte werden im Folgenden aufgeführt: Empathie: Wir führen/leiten empathisch. Wenn wir empathisch sind, schaffen wir ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander. Mut: Mut schafft Innovation! Wenn wir mutig sind, nehmen wir Herausforderungen als Chancen wahr, neue Wege zu gehen. Authentizität: Wir sind authentisch! Wenn wir authentisch sind, schaffen wir die Grundlage für Loyalität und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Vertrauen: Vertrauen schafft Sicherheit. Wenn wir Vertrauen schenken, schaffen wir Freiräume und Sicherheit im Handeln und Entscheiden. Klarheit: Klarheit schafft Orientierung. Wenn wir klar sind, schaffen wir Orientierung und Sicherheit für alle!

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.

Im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen werden individuelle Zielvereinbarungen vereinbart. Zudem werden Ziele für die Abteilungen festgelegt, die in der Balanced Score Card eingetragen werden. Dies gibt den Mitarbeitenden einen Rahmen und erhöht die Transparenz, da alle Mitarbeitenden die Ziele einsehen können. Auch die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden hier aufgeführt. Die Vergütung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Lediglich der Geschäftsführer wird außertariflich vergütet. Eine Verknüpfung der Vergütung anhand des Erreichens von Nachhaltigkeitszielen ist nicht gegeben. Durch die Anlehnung an den Tarif ist eine eigenständige

Weiterentwicklung anhand von Nachhaltigkeit momentan nicht geplant. In der Mitgliederversammlung im September 2024 soll dem Vorstand und den Mitgliedern die Nachhaltigkeitsstrategie, sowie der Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt werden.

Über die Vergütung hinaus möchten wir die Mitarbeitenden langfristig an die Lebenshilfe für die Grafschaft binden. Es werden daher insbesondere folgende Leistungen angeboten:

- Betriebliche Altersversorgung
- E-Bike-Leasing
- Firmenfitness
- Jubiläumszahlungen
- Sonderurlaub / Bezahlte Freistellung
- Facharzttermine während der Arbeitszeit

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.

a) Das höchste Kontrollorgan ist der Vorstand der Lebenshilfe Grafschaft Bentheim e.V.. Diese Tätigkeit ist ehrenamtlich und wird nicht vergütet. Der Geschäftsführer verhandelt sein Gehalt außertariflich. Alle anderen Führungskräfte werden tariflich bezahlt.

v) Arbeitnehmer werden nach der Probezeit bei der VBLU in Bonn (Versorgungsverband bundes- landesgeförderter Unternehmen e.V. nach Maßgabe der Satzung des Versorgungsverbandes und des

Gruppenversicherungsvertrages zusätzlich versichert. Der Arbeitgeber übernimmt hierfür die Beiträge in Höhe von 4,6 % der monatlichen Bruttovergütung. Mitarbeitende mit einem alten BAf Vertrag erhalten 6,9 %
b) Eine Beziehung der Vergütung zu erreichten Zielen ökonomischer, ökologischer oder sozialer Art sind nicht vorhanden.

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.

Aufgrund der Vertraulichkeit und des Datenschutzes ist es nicht möglich eine Auskunft dazu zu erteilen.

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.

Seit 2019 gibt es eine umfassende Mitarbeitendenbefragung gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft. Die Rücklaufquote der letzten Mitarbeitendenbefragung im Jahre 2023 betrug ca. 40 %. Zudem werden in den einzelnen Bereichen ihre Anspruchsgruppen befragt. Neben Beschäftigten und Bewohnenden werden auch die Eltern von den Kindern in den Kindertagesstätten, sowie Patienten befragt. Aus den Befragung heraus werden Maßnahmen abgeleitet und entsprechenden Mitarbeitenden zugewiesen. Diese können über ein Maßnahmendashboard im Intranet eingesehen werden.

Um haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende bei der Weiterentwicklung im Bereich der Nachhaltigkeit zu integrieren, wird ein Ideenportal im Intranet eingeführt. Die Ideen werden regelmäßig durch die Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit geprüft und an die entsprechenden Fachabteilungen weitergeleitet.

Alle internen Anspruchsgruppen werden durch das Intranet bzw. Aushänge

über die Fortschritte und Ziele des Nachhaltigkeitsmanagements informiert. Alle externen Anspruchsgruppen werden zukünftig über die Website www.lebenshilfe-grafschaft/nachhaltig zum Dialog eingeladen und Ansprechpersonen genannt werden. Die Nachhaltigkeitserklärung gemäß der Kriterien des DNK soll dort ebenfalls zu finden sein.

Die entsprechenden Anspruchsgruppen wurden bereits unter dem Kriterium der Wesentlichkeit betrachtet. Zusammenfassend wird sich auf die folgende Anspruchsgruppen konzentriert:

Interne Anspruchsgruppen:

- Kunden – Beschäftigte, Bewohnende, Kinder mit und ohne Behinderung
- Mitarbeitende

Externe Anspruchsgruppen:

- Kapitalgeber
- Kostenträger
- Lieferanten
- Kunden – Auftraggeber

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.

a. die Stakeholder werden über Befragungen und Gespräche zu Themen und Anliegen befragt

i.) es ist ein Beschwerdemanagement implementiert, um Beschwerden jeglicher Art auf niederschwellige Art und Weise zu adressieren. Durch unsere Angehörigenarbeit sind wir im stetigen Austausch. Nach entsprechenden Befragungen werden Maßnahmen getroffen und einem Maßnahmenplan digital nachgehalten. Dies kann von der Veränderung einzelner Prozesse bis hin zur Ausarbeitung neuer und bedarfsgerechter Angebote führen. Daraus ist zum Beispiel der familienentlastende Dienst entstanden.

ii.) zum Teil durch persönlichen Austausch oder durch Äußerungen bei einer Mitgliederversammlung

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.

Der Auftrag der Lebenshilfe für die Grafschaft besteht darin Menschen zu befähigen, beraten und zu begleiten ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten zu können und dies in ihren ganz individuellen Lebenssituationen. Dies ermöglicht Menschen mit und ohne Behinderung eine soziale Teilhabe an der Gesellschaft, die ohne eine Assistenz so nicht möglich wäre. Diese Teilhabe fördert das Selbstbewusstsein und fördert die Gesundheit.

Interne Dienstleistungsprogramme verfolgen das Ziel, wesentliche Prozesse zu digitalisieren, innovative Produkte zu entwickeln und einen wesentlichen Nutzen für unsere interessierten Anspruchsgruppen zu bieten. Grundlage für die Entwicklung neuer Angebote und Anpassung von Prozessen sind die Bedürfnisse unserer internen und externen Anspruchsgruppen. Im Zuge des Projektes „Gekommen um zu bleiben“, welches durch die Europäische Union zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) im Programm „Rückenwind³ gefördert wird, wurde auch das Thema Nachhaltigkeit in dem zukünftigen Leitbild verankert. 160 Mitarbeitende aus dem Gesamtunternehmen erarbeiten und gestalten bis 2026 folgenden Themen:

- Leitbild
- Bewerber*innenmanagement
- Pre- und Onboarding Update/MentorInnenschulungen
- Offboarding
- Prozesse der Mitarbeitendenbindung
- Recruiting-Plattform
- Medienerstellung und -Schulung

Das Projekt ist ein sehr beteiligungs- und ergebnisorientiertes Vorhaben. Bewusst werden bestehende Prozesse auf den Prüfstand gestellt, neue Medien und Tools entwickelt, die unweigerlich Auswirkungen auf die Organisationsstruktur, Personalentwicklung und Unternehmenskultur haben werden. Veränderung ist die vorausgesetzte Variable. Die Kommunikation der (Teil)Ergebnisse nach Innen und Außen, als auch die kontinuierliche

Kommunikation des Projektverlaufs und die Dokumentation im Intranet sind entscheidend für das Gelingen und die nachhaltige Verankerung und Akzeptanz des Projektes. Neue Prozesse werden digital abgebildet, als Workflows gestaltet und im Vorfeld im Bildungsportal geschult. Das führt zur schnellen Integration und Adaption neuer Prozesse und gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Innovationen zu partizipieren. Damit sind neue Inhalte nachhaltig nutzbar und bleiben Teil des kontinuierlichen Veränderungsprozesses. Im bundesweiten Rückenwind-Projekt Netzwerk findet zudem ein intensiver Austausch statt, der die eigenen Ergebnisse und die der anderen Träger gewinnbringend austauscht und verbreitet und für alle Interessierten nachhaltig nutzbar macht. In der Durchführung des Projektes haben wir uns zudem ökologisch nachhaltiger Projektorganisation verpflichtet. Die zahlreichen Veranstaltungen und Prozesse im Projektkontext werden möglichst so organisiert, dass:

- Veranstaltungsorte gut durch ÖPNV erreichbar ist,
- Catering nach ökologischen Kriterien erfolgt (Mahlzeit als BIO-zertifiziertes Unternehmen),
- virtuelle Arbeitstreffen genutzt werden,
- Umweltaspekte bei Ausschreibungen Berücksichtigung finden,
- Beschaffung der Materialien nach Umweltkriterien erfolgt,
- Ressourcenschonend gearbeitet wird (Strom, Heizung, Müll etc.),
- möglichst erneuerbare Energien genutzt werden,
- Diensträder genutzt werden können.

Neben innovativen Projekten werden wir die hohe Fachlichkeit unserer Mitarbeitenden zur Lösung von zukünftigen Herausforderungen noch stärker mit einzubeziehen. Daher werden wir im Intranet ein Vorschlagswesen installieren. Unter dem Namen „Lass Ideen wachsen“ werden Vorschläge zur Organisation, Nachhaltigkeit und sonstigen Themen eingereicht. Diese werden von einem Projektteam quartalweise gesichtet.

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)

Die Lebenshilfe für die Grafschaft hat gemeinsam mit einer regionalen Bank zwei Finanzanlagen festgesetzt, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Somit durchlaufen 100 % der Finanzanlagen eine Auswahlprüfung durch den Vorstand nach Umwelt - oder Sozialfaktoren.

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.

Als Komplexeinrichtung mit über 40 Einrichtungsteilen in der gesamten Grafschaft Bentheim spielen Treibstoffverbräuche durch den eigenen Fuhrpark eine große Rolle. Ebenso ist der Strom – und Gasverbrauch aufgrund der vielen Immobilien relevant. Unser Ressourcenverbrauch setzt sich wie folgt zusammen (in kWh):

- Erdgas: 2.743.388 kWh
- Strom: 1.400.650 kWh
- Wärmepumpenstrom: 115.809 kWh
- Fernwärme: 768.531 kWh
- Wasserverbrauch: 19.761 m³
- Fuhrpark (Diesel): 52.477 Liter Diesel
- Fuhrpark (Elektro): 9.318 kWh
- Abfallmengen:
 - Restmüll: 265.920 Liter + 45,785 Tonnen +219,59 cbm
 - Papier: 128.880 Liter
 - Grünabfall: 42,18 Tonnen
 - Altholz: 23,58 Tonnen

Die Darstellung wurde anhand der Rechnungen des letzten Jahres erfasst. Einige Versorger konnten darüber hinausgehend auch etwas zur Verwertung der entstehenden Abfälle beitragen. Leider ist dies nicht bei allen Abfällen möglich. Hier werden wir versuchen auf das Problem hinzuweisen, sodass in der Zukunft noch detaillierte Aussagen zu treffen sind. Beim Restmüll kommt eine dreigeteilte Darstellung zustande, weil drei unterschiedliche Anbieter den Müll unterschiedlich erfassen. Auch bei der Müllentsorgung wird mit kommunalen bzw. regionalen Anbietern zusammen gearbeitet. Beim Strom arbeiten wir mit unserem lokalen Energieversorger nvb GmbH (Nordhorner

Versorgungsbetriebe) zusammen. Derzeit bezieht die Lebenshilfe für die Grafschaft aus Kostengründen noch keinen Ökostrom. Der derzeitige Energiemix wird mit ca. 53% aus erneuerbaren Energien gespeist. Knapp 11 % kommen aus der Kernenergie und 36 % aus fossilen Energien. Auch die Arbeitswege der Mitarbeitenden spielen eine erhebliche Rolle für den ökologischen Fußabdruck. Aufgrund der Personenvielzahl werden diese nicht erfasst.

Außerdem gibt es Materialverbräuche durch Verwaltungstätigkeiten, wie Druckerfarbe oder Büropapier. Nach Auswertung unserer Druckergeräte haben wir einen Papierverbrauch von 75.552 Blatt pro Monat. Dies gibt in der Hochrechnung einen Papierverbrauch von 906.624 Blatt Papier pro Jahr. Davon entfallen 36.434 auf Schwarz / Weiß Seiten und 39.118 auf den farblichen Papierdruck. Aus der Energiebilanz der Hardwarenutzung von 44 Multifunktionsdruckern und 5 Druckern ergibt sich eine CO₂ - Emission von 1.620,8 kg pro Jahr.

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.

Im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Ziele des schonenden Umgangs mit Ressourcen. Insbesondere die Mobilität, sowie Gebäudeenergie stellen die großen Stellschrauben dar. Des Weiteren wird der Papierverbrauch der administrativen Aufgaben ins Auge gefasst – Ziel ist es ein Drittel unseres aktuellen Papierverbrauchs einzusparen. Bis 2034 werden wir unseren Fuhrpark elektrifizieren.

Die Eigenstromproduktion durch Photovoltaik wird weiter ausgebaut. Seit 2023 werden 217 kWh auf eigenen Dächern produziert. Durch entsprechende Energieaudits werden weitere standortspezifische ressourcensparende Maßnahmen identifiziert, um klimaschädliche Emissionen zu verringern. Die Ergebnisse des Energieaudits werden der Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit vorgestellt und entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet.

Bereits seit 2022 ist die Entgeltabrechnung für unsere Mitarbeitenden digital einzusehen und wird nicht mehr versendet. Hier sind wesentliche Einsparung im Papierverbrauch festzustellen.

Durch eine Überprüfung der eigenen Gebäudestruktur durch das Gebäudemanagement wurde eine hohe Dichte von Altbauten (entstanden 1980 -1995) festgestellt. Diese Auswertung wurde der Geschäftsführung vorgestellt, sodass nun ein Investitionsprogramm erstellt wird, welches die energetische Sanierung vorantreibt. Dieses soll Ende 2024 verabschiedet werden. Eine Kernsanierung bzw. die Errichtung von Neubauten erfolgt nur in Rücksprache mit dem Kostenträger.

Diese Prozesse und Entscheidungen werden quartalsweise in der Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit identifiziert und entschieden. Die Federführung dieser Lenkungsgruppe obliegt der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Durch die Dezentralität der Angebote ist die Durchdringung aller Nachhaltigkeitsaspekte eine Herausforderung. Durch eine transparente Kommunikation und ein Verbesserungswesen wird Partizipation der Menschen mit und ohne Behinderung gesetzt.

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.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft verwendet beigestelltes Material der Kunden und verwertet diese. Eine genaue Aussage zu den Materialien kann nicht getroffen werden.

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.**
52.477 l Diesel für unseren Fuhrpark
9.318 kWh wurden für unseren Fuhrpark genutzt

Eine genaue Quelle des Stroms ist nicht zu benennen.

- c.**
 - i.** 1.400.650 kWh
 - ii.** 768.531 kWh Fernwärme; 115.809 kWh Wärmepumpenstrom
 - iii.** nicht erfasst
 - iv.** nicht vorhanden

- d.**
Die Lebenshilfe kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage dazu tätigen,

da noch keine Information vom Versorger vorliegt.

e.

- Erdgas: 2.743.388 kWh
- Strom: 1.400.650 kWh
- Wärmepumpenstrom: 115.809 kWh
- Fernwärme: 768.531 kWh
- Wasserverbrauch: 19.761 m³
- Fuhrpark (Diesel): 52.477 Liter Diesel
- Fuhrpark (Elektro): 9.318 kWh

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.

Durch die regelmäßige Durchführung von Energie Audits (alle 3 Jahre) werden Maßnahmen festgelegt und entsprechend durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2023 wurden weitere PV Anlagen installiert, um den Stromverbrauch zu reduzieren. Entsprechende Zahlen liegen noch nicht vor. Das letzte Energieaudit hat im Geschäftsjahr 2023 stattgefunden, sodass das nächste Energieaudit im Jahr 2026 stattfinden wird.

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.

Die Lebenshilfe für die Graftschaft hat einen Wasserverbrauch von 19,7
Megalitern. Eine Unterteilung ist nicht zutreffend. Eine Süßwasserentnahme ist
nicht notwendig.

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.

- Restmüll: 265.920 Liter + 45,785 Tonnen +219,59 cbm
- Papier: 128.880 Liter
- Grünabfall: 42,18 Tonnen
- Altholz: 23,58 Tonnen

Die Zahlen wurden mit den externen Unternehmen zusammengetragen. Zudem wurde Rechnungen geprüft, wenn Unternehmen diese Zahlen nicht liefern konnten. Diese Zahlen werden künftig zur Steuerung und Bildung von Vergleichswerten genutzt, um die Abfallmengen zu reduzieren.

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.

Eine Erstellung einer CO₂ Bilanz, um Transparenz über unsere Emissionen zu erhalten werden wir bis 2026 vornehmen. Momentan werden die Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Emissionen aus den entsprechenden Verbräuchen sind folgende:

- Beim Stromverbrauch haben wir einen momentanen CO₂-Emission von 307,1 g pro kWh
- Die Energie - / Umweltbilanz durch die Hardwarebenutzung pro Jahr liegt bei 1.620,8 kg
- Durch unsere Standorte und Fuhrpark liegen die momentan CO₂ Emissionen bei 439 t/a

Eine entsprechende Klimabilanz wird bis 2026 erstellt – ab dann sind wir gesetzlich verpflichtet zu berichten. Sie dient als Grundlage für die Erarbeitung unseres konkreten CO₂-Reduktionszieles und der dazugehörigen Maßnahmen.

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.

Als soziales Dienstleistungsunternehmen liegt unsere Kernaufgabe in der Begleitung, Förderung und Betreuung von Menschen mit und ohne Behinderung. Eine detaillierte Erfassung aller THG - Emissionen kann zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgen. Hier werden wir ab der gesetzlichen Berichtspflicht (Geschäftsjahr 2025) nachbessern.

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.

Als soziales Dienstleistungsunternehmen liegt unsere Kernaufgabe in der Begleitung, Förderung und Betreuung von Menschen mit und ohne Behinderung. Eine detaillierte Erfassung aller THG - Emissionen kann zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgen. Hier werden wir ab der gesetzlichen Berichtspflicht (Geschäftsjahr 2025) nachbessern.

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.

Die indirekten THG Emissionen (Scope 3) werden als unerheblich eingestuft. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit werden die Waren von Kunden zur Verfügung gestellt und auch von den Kunden durch Transporte wieder abgeholt. Nur in kleinen Mengen fungieren wir selber als Lieferant bzw. Transporteur. Daher wird der Scope 3 als unerheblich eingestuft und somit ausgelassen.

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.

Eine genaue Angabe der Emissionssenkung können wir noch nicht errechnen. Unsere Maßnahmen zur Senkung leiten wir aus unserem Energieaudit ab. In dem Geschäftsjahr 2023 konnten wir mehrere Photovoltaikanlagen installieren und somit unsere Emissionen absenken.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hier befinden wir uns gerade in den Anfängen. Bis zur Berichtspflicht des Geschäftsjahres 2025 werden wir dies klären.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Eine genaue Befassung mit dieser Thematik erfolgt erst 2025, da dann die gesetzliche Berichtspflicht greift.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Lebenshilfe für die Grafschaft hat einen Wirkungsbereich, der sich auf die Regionalität Grafschaft Bentheim / Emsland beschränkt. In dem Tarifvertrag TVöD werden Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen verbindlich geregelt. Darüber hinaus gelten diverse Gesetze und Normen, insbesondere Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Beteiligung und Mitbestimmung der Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung ist u.a. durch einen Betriebsrat bzw. Werkstattrat/Bewohnerbeirat und Elternräte gewährleistet. Hierbei nutzt der Betriebsrat die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten. Die Lebenshilfe für die Grafschaft arbeitet vertrauensvoll und in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat zusammen. Die Geschäftsführung hat eine Regelkommunikation mit den entsprechenden Gremien. Der Betriebsrat trifft sich jeden Donnerstag, um Neueinstellungen und Eingruppierungen zu prüfen und freizugeben.

Zudem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalentwicklungsgesprächen ihre Vorstellungen und Anregungen platzieren. Diese werden zudem für die persönliche Entwicklung genutzt. Bei allen anderen Kunden (Beschäftigte, Bewohner, Patienten, Kinder) werden regelmäßig Dokumentationen bzgl. Entwicklungen in Bezug zu den gesetzlichen Anforderungen erstellt. Des Weiteren gibt es sogenannte ICH Bücher für unsere Beschäftigten und Bewohnenden, anhand dessen die persönliche Zukunftsplanung gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gestaltet wird. Wir nutzen zudem verschiedene Projekte, um die Organisation weiterzuentwickeln und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen. Hier sind „Rückenwind“ und „Gekommen um zu bleiben“ exemplarisch zu nennen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit und die enge Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft sowie der Amtsärztin gewährleistet. Seit 2023 sind wir durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit dem

Zertifikat „Sicher und gesund organisiert“ ausgezeichnet. Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen sowie unseren Dienstleistungen ergeben sich nach unserer Auffassung keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben. Vorhandene Risiken wurden anhand einer Mitarbeiterbefragung der Berufsgenossenschaft identifiziert. Maßnahmen werden gemeinsam zwischen Führungskräften und Betriebsrat abgestimmt. Aufgrund der Arbeit am Menschen kann es natürlich zu Vertretungssituationen kommen. Diese Mehrarbeit wird durch Abbau von Überstunden zeitnah kompensiert.

Seit dem 01. August 2022 ist der Datenschutzbeauftragte Maurice Oettel von Oettel und Bergjan bestellt. Ebenso ist dieser die externe Meldestelle zum Hinweisgeberschutzgesetz. Wir als Unternehmen haben ein hohes Interesse an einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit. Es existiert eine regelmäßige Abstimmung mit dem Betriebsrat bzw. Werkstattrat/Bewohnerbeirat oder Elternrat.

Gerade im sozialen Bereich sind Belastungen und Krankheiten leider nicht zu vermeiden. Diesem Risiko wird begegnet, indem die Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle spielt. Hierzu zählen Gesundheitstage, WellPass oder Seminare zur Ernährung und Raucherentwöhnung. In der Pflege haben wir das betriebliche Gesundheitsmanagement [MEHRWERT:PFLEGE](#) mit der Unterstützung des Verbandes der Ersatzkassen e.V. systematisch und nachhaltig implementiert.

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist für uns ein geltendes Recht und impliziert somit unser Ziel.

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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Integration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist der ureigene Zweck der Lebenshilfe für die Grafschaft. Wir wollen mit unseren Angeboten eine Chancengerechtigkeit erreichen und werben für Vielfalt. Die Lebenshilfe für die Grafschaft fördert, begleitet und betreut momentan über 2.000 Menschen in ihrer ganz persönlichen Lebenssituation. Unser Leitsatz an dieser Stelle ist: Es ist ganz normal verschieden zu sein von dem ehemaligen

Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker.

Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber und bieten daher vielfältige Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an. Neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden viele Optionen geboten, genauso wie Elternzeitrückkehrern. Zudem sind wir Gesellschafter einer Betriebskita und können unseren Mitarbeitenden somit Krippen- und Kindergartenplätze in einer begrenzten Anzahl zur Verfügung stellen.

Bei der Lebenshilfe für die Grafschaft ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen vorhanden. In der Geschäftsleitungsebene liegt der Frauenanteil bei 20%. Auf Bereichsebene (zweite Führungsebene) ist es paritätisch besetzt. Auf Abteilungsebene liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 72%.

Unsere Geschäftsführung ist gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit für die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständig. Seit 2023 sind wir durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit dem Zertifikat „Sicher und gesund organisiert“ ausgezeichnet.

Darüber hinaus ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert, welches z.B. Gesundheitstage oder Betriebssport anbietet. Bei längeren Erkrankungen greift das gut etablierte betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und wiederholten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Für alle Mitarbeitenden gelten transparente Zuordnungen ihrer Entgelteingruppierung bzw. Entgeltstufe. Diese erfolgt anhand des Tarifs TVöD. Es wird keine Unterscheidung zwischen Mann und Frau vorgenommen, sondern eine Besoldung anhand der Tätigkeit vorgenommen.

Konkrete Zielsetzungen sind nicht vorhanden, da wir überall die Chancengerechtigkeit fördern und dies keinem explizitem Management bedarf. Es wird gelebt!

16. Qualifizierung

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

Die Entwicklung unser Mitarbeitenden wird als Investition in die Zukunft verstanden. Weiterbildungsmaßnahmen und entsprechende Pflichtschulungen

sind in einem eigenen Bildungsportal für alle Mitarbeitenden transparent und buchbar. Durch diese Möglichkeit lassen sich die Bildungsmaßnahmen gut in den Arbeitsalltag integrieren. Als Ziel ist bei den Pflichtschulungen festgelegt, dass diese im Geschäftsjahr 2023 absolviert worden sind. In diesem Bildungsportal ist auch die Erfüllung dieses Zieles ersichtlich. Weitere Ziele sind in diesem Bereich nicht festgelegt worden.

Gerade Weiterbildungen in der Bedienung digitaler Systeme werden dort durchgehend angeboten, sodass allen Mitarbeitenden eine niederschwellige Möglichkeit geboten wird sich weiterzuentwickeln. Systematisches Feedback in Kombination mit Personalentwicklungsgesprächen führen dazu das Potenziale gemeinsam gehoben werden und die nächsten Entwicklungsschritte konkretisiert und dokumentiert werden.

Im Zuge eines drohenden Fachkräftemangels, wird ein hoher Aufwand betrieben, um neue Mitarbeitende für die Lebenshilfe zu gewinnen bzw. Bestandspersonal bei der Lebenshilfe zu halten. Momentan ist eine Karriereseite im Aufbau, in der u.a. anhand von Praxisbeispielen die Einsatzmöglichkeiten beleuchtet werden. In dem gestarteten Projekt „Gekommen um zu bleiben“ wird auch der Fokus auf das Wissensmanagement von ausscheidenden Mitarbeitenden gelegt.

Unterschiedliche Lebensphasen bringen unterschiedliche Herausforderungen mit sich – junge Kolleginnen und Kollegen organisieren das Leben mit den eigenen Kindern und ältere Kolleginnen und Kollegen möglicherweise das Leben mit den zu pflegenden Eltern. Mutterschutz und Elternzeit sind wichtige Anker für Familien. Die Lebenshilfe für die Graftschaft bestärkt seine Mitarbeitenden darin diese wertvolle Zeit zu nutzen. Sollten belastende Situationen entstehen sind unsere Führungskräfte empathische Sparringspartner und schauen nach Möglichkeiten diesen Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Risiken in Bezug auf Qualifizierung bestehen darin, dass aufgrund Vertretungssituationen oder Zeitdrucks nicht an entsprechenden Pflichtschulungen teilgenommen wird.

Es finden stetig Führungskräfte-seminare statt, die unterschiedlichste Schwerpunkte setzen. Einer dieser Schwerpunkte ist auch die Überprüfung der Teilnahme an Pflichtschulungen. Diese Entwicklungsformate bieten Sicherheit und festigen die Werte der Lebenshilfe für die Graftschaft. Des Weiteren besteht die Möglichkeit der Supervision bzw. des Coachings.

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.

- a.
 - i. 0
 - ii. es ist eine Schnittverletzungen bekannt
 - iii. es sind 22 dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen entstanden

- b.
 - i. 0
 - ii. es ist eine Schnittverletzungen bekannt
 - iii. es sind 10 dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen entstanden

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.

a. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird von der Geschäftsführung verantwortet. Gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden entsprechende Regeln und Prozesse bearbeitet und im Nachgang über das Intranet kommuniziert. Den Mitarbeitenden können alle Verfahrensanweisungen, Gefährdungsbeurteilungen und die Vorsorgematrix einsehen und mitgestalten. Zukünftig soll es eine digitale Möglichkeit geben Verbesserungsvorschläge einreichen zu können.

b. Der Arbeitsschutzausschuss berät Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. In 2023 entstand hier die gemeinsame Idee das Verbandbuch zu digitalisieren. Der Ausschuss trifft sich vierteljährlich. Die Mitarbeitenden sind sowohl durch den Betriebsrat, als auch durch die Sicherheitsbeauftragten vertreten.

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 durchschnittliche Stundenzahl für Aus - und Weiterbildungen liegt bei 8,37 Stunden. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht ist nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a. Im Vorstand der Lebenshilfe Grafschaft Bentheim e.V. sind 36 % Frauen und 64 % Männer vertreten. Laut Satzung müssen min. vier Mitglieder des Vorstandes Angehörige sein. Mindestens zwei Vorstandsmitglieder müssen Frauen sein.

b Die Lebenshilfe für die Grafschaft hat 1022 Mitarbeitende. Die Stammbesetzung sind 946 Personen.

i. 796 Personen sind Frauen und 150 Personen sind Männer

ii. 195 Personen sind unter 30 Jahre, 30 - 50 Jahre sind 422 Personen und über 50 Jahre alt sind 329 Personen

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 sind keine Diskriminierungsvorfälle angezeigt worden bzw. der Lebenshilfe bekannt.

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.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist vorrangig im Landkreis Grafschaft Bentheim unterwegs. Ebenso wird versucht die Wertschöpfung bzw. Konsumnachfrage vorrangig regional zu gestalten. Daher achten wir auf den regionalen Bezug bei Materialien, Werbemitteln o.ä., um keine Risiken hinsichtlich Verletzung der Menschenrechte durch ausländische Lieferanten einzugehen. Aufgrund dieser Tatsache spielt die „Wahrung der Menschenrechte“ im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden eine sekundäre Rolle. In Kombination mit unseren Führungswerten (siehe Kriterium 7: Kontrolle) und unserem Verhaltenskodex ist eine Verletzung der Menschenrechte nicht vereinbar. Bis dato sind keine Menschenrechtsverletzungen in unserem Wirkungsbereich festgestellt worden, sodass ein umfassendes Managementkonzept für dieses Kriterium als nicht notwendig erachtet wird.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und verpflichtet sich die Würde eines jeden Menschen, dem Schutz der Menschenrechte sowohl innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit als auch darüber hinaus zu wahren. Unser ganz besonderer Fokus liegt hierbei bei den Menschen mit Behinderung und den Kindern.

Ein besonderes Risiko ergibt sich aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Ein notwendige Assistenz oder Abhängigkeit könnte ausgenutzt werden. Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde 2023 ein Gewaltschutzkonzept erstellt. Entsprechende Präventionskräfte sind benannt und sind Erstansprechperson für Information und Beratung. Mögliche Risiken werden durch ständige Kundenzufriedenheitsmessungen identifiziert und gemeinsam mit Fachkräften besprochen, ausgewertet und Maßnahmen abgeleitet.

Alle Standorte der Lebenshilfe liegen in der Grafschaft Bentheim. Hinweise auf nicht eingehaltene Menschenrechte liegen nicht vor.

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“.

Alle Investitionsverträge werden auf Menschenrechtsklauseln 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 menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

In allen unseren Einrichtungsteilen werden die Menschenrechte eingehalten.
100 % der Standorte wurden auf Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

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.

Die Bewertung aller neuen Lieferanten (100%) erfolgt anhand mehrerer
Kriterien. Gezielt wird z.B. nach der Arbeitssicherheit und der
Umweltverträglichkeit gefragt.

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.

100 % unserer Lieferanten werden durch eine interne Lieferantenbewertung
bewertet. Es wurde bis dato bei keinem Lieferant eine negative soziale
Auswirkung erkannt bzw. beanstandet (0%).

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist ihren Mitgliedern und allen Menschen mit und ohne Behinderung in der Region Grafschaft Bentheim verpflichtet. Wir sind in allen Kommunen der Grafschaft Bentheim mit Angeboten vertreten und setzen uns für Vielfalt und Toleranz ein. Unsere Angebote und Dienstleistungen überzeugen durch eine hohe pädagogische Fachlichkeit und sind durch Menschlichkeit und Nähe geprägt.

Der gemeinnützige Zweck ist auch in der Satzung der Lebenshilfe Grafschaft Bentheim e.V. festgehalten. Der Verein ist im Jahre 1963 aus einer Elterninitiative entstanden und versteht sich als professioneller Partner auf Augenhöhe mit den Angehörigen und Betreuungsverantwortlichen. Ein besonderer Fokus liegt hier auf die Schaffung eines barrierefreien Landkreises. Daher wirken wir als Lebenshilfe für die Grafschaft mit vielfältigen Projekten mit, die zur Barrierefreiheit beitragen, z.B. die Schaffung von barrierefreien Spielplätzen.

Die Geschäftsführung ist erster Ansprechpartner für den Sozialraum und ist mit den entsprechenden Akteuren vernetzt. Eine quantitative Zielsetzung ist nicht vorhanden. Mit einer guten Öffentlichkeitsarbeit werden die entsprechenden Themen platziert, um Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft sichtbar zu machen. Da viele Themen über die Geschäftsführung in das Unternehmen gelangen, kann eine Neubesetzung dieser Position ein entsprechendes Risiko beinhalten. Diesem Risiko wird mit einem guten Auswahlprozess bzw. einer guten Einarbeitungszeit begegnet. Weitere Risiken für die Gemeinschaft werden nicht identifiziert.

Alle Informationen zu unseren Geschäfts- und Wirtschaftszahlen können Sie unserem Geschäftsbericht entnehmen: [Geschäftsberichte: Lebenshilfe für die Grafschaft \(lebenshilfe-grafschaft.de\)](https://www.lebenshilfe-grafschaft.de/Geschäftsberichte)

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.

Die wirtschaftliche Tätigkeit der Lebenshilfe für die Grafschaft ist zum großen Teil auf den Landkreis Grafschaft Bentheim begrenzt. Alle Zahlen können unserem Geschäftsbericht entnommen werden: [Geschäftsberichte: Lebenshilfe für die Grafschaft \(lebenshilfe-grafschaft.de\)](https://www.lebenshilfe-grafschaft.de/Geschäftsberichte)

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.

Unser Handeln zum Wohle der Menschen mit und ohne Behinderung bestimmt unsere politische Haltung. Wir verstehen uns als politisch unabhängig und neutral – lediglich eine Abgrenzung zu rechtsextremen und linksextremen Gruppierungen oder Parteien sind für uns klar definiert. Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist Mitglied in mehreren Interessensverbänden. Darunter fallen u.a. die Lebenshilfe, der Paritätische Wohlfahrtsverband sowie verschiedene wirtschaftliche Organisationen wie die Industrie und Handelskammer. Über diese Verbände wird versucht unsere praktischen Erfahrungen bzw. Expertise bei ausgewählten Themen in den fachlichen Diskurs zu bringen. Parteispenden oder ähnliches erfolgen nicht. Dennoch wird natürlich das Gespräch mit örtlichen Abgeordneten auf Kreis-, Land-, oder Bundesebene gesucht, um die bestmöglichen Rahmenbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen. Alle Informationen zu unseren Mitgliedschaften können Sie unserem Geschäftsbericht auf Seite entnehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft tätigt keine Parteispenden und ist politisch neutral.

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.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, tariflicher Verpflichtungen und unternehmensinterner Richtlinien sind für die Lebenshilfe für die Grafschaft von entscheidender Bedeutung. Um den Mitarbeitenden Sicherheit bei der täglichen Arbeit zu bieten, sind Betriebsvereinbarungen und ein entsprechendes Regelwerk zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat geschlossen worden.

Ziel dieser Vereinbarungen bzw. des Regelwerks sind es potenzielles Fehlverhalten und Regelverstöße zu verhindern, zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren. Durch ein innovatives Dokumentenmanagementsystem in unserer Microsoft 365 Umgebung fördern wir das Bewusstsein für „richtiges“ Handeln und bieten Sicherheit. Die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte unterstützen in vollem Umfang die Möglichkeit, Rechtsverstöße innerhalb der Einrichtung zu melden. Bezüglich der Dokumentation und Auszahlung von Geldern wird überall das 4-Augen-Prinzip angewandt. Dies ist in den entsprechenden Verfahrensanweisungen so auch hinterlegt.

Eine Verletzung der Gesetze bzw. nicht regelkonformes Verhalten schaden der Glaubwürdigkeit der Lebenshilfe für die Grafschaft. Diesem Risiko wird durch Transparenz begegnet. Neben einem möglichen Imageschaden leidet bei (systematischen) Verfehlungen das Vertrauen unser Leistungsnehmenden, der Kostenträger, Angehörigen und der gesamten Öffentlichkeit. Ebenso kann die Nichteinhaltung von Gesetzen zum Wegfall von Angeboten und Dienstleistungen führen, da wir diese dann nicht mehr durchführen dürften. Durch regelmäßige interne und externe Audits werden die gesetzlichen Vorgaben geprüft und mögliche Risiken identifiziert.

Der Geschäftsbericht der Lebenshilfe für die Grafschaft wird jedes Jahr veröffentlicht. Durch die Veröffentlichung schafft die Geschäftsführung Klarheit und Transparenz. Der Geschäftsbericht wird von einem externen Wirtschaftsprüfer jährlich auf die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung geprüft.

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.

Korruptionsrisiken sind aufgrund des Tätigkeitsbereiches nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es sind keine bekannten Korruptionsvorfälle bekannt.

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.

Der Lebenshilfe für die Grafschaft hält sich an alle geltenden Regelungen und Gesetze. Eine Nichteinhaltung von Gesetzen ist uns nicht bekannt.

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.