



Malteser

...weil Nähe zählt.

Nachhaltigkeitsbericht

Malteser Hilfsdienst 2020



Malteser heute für morgen: Wir machen uns auf den Weg

Liebe Leserinnen und Leser,

allen Menschen ein Leben in Würde ermöglichen – darum geht es in den 17 UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung. Auch wir Malteser verfolgen dieses Ziel: Seit mittlerweile 950 Jahren lautet unser Auftrag „Bezeugung des Glaubens und Hilfe den Bedürftigen“. Diesen Auftrag übersetzen wir immer wieder ins Heute, um den veränderten Formen von Bedürftigkeit gerecht werden und Menschen in Notlagen, unabhängig von Alter, Herkunft oder Geschlecht, helfen zu können.

Die Auswirkungen der Klimakrise erleben wir in unserer täglichen Arbeit: Nicht nur in den weltweiten Projekten der humanitären Hilfe von Malteser International, sondern auch hier in Deutschland, zum Beispiel in unserer Arbeit mit Geflüchteten oder jüngst im Katastrophenschutz bei der Flutkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Gleichzeitig ist die Art, wie wir leben und arbeiten (wir als Gesellschaft, aber auch wir als Malteser) nicht loszulösen von den Herausforderungen und Nöten anderswo und in Zukunft. Deshalb haben wir im Jahr 2020 den Weg der klimafreundlichen Entwicklung eingeschlagen und unser Verständnis von Verantwortung um die ökologische Dimension erweitert.

Hiermit legen wir den ersten Nachhaltigkeitsbericht des Malteser Hilfsdienstes (MHD) vor. An manchen Stellen stehen wir am Anfang, an anderen ist Nachhaltigkeit bereits fest in unseren Strukturen verankert. Das zeigt auch dieser Bericht, mit dem wir transparent machen, was wir bereits erreicht haben und welche Herausforderungen es noch zu meistern gilt.

Es grüßt Sie herzlich

Douglas Graf von Saurma-Jeltsch
Geschäftsführender Vorstand



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020

Inhalt

Nachhaltigkeit – was heißt das eigentlich?	04
Allgemeine Informationen	05



Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen	07
2. Wesentlichkeit	09
3. Ziele	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	13



Prozessmanagement

5. Verantwortung	15
6. Regeln und Prozesse	16
7. Kontrolle	18
8. Anreizsysteme	18
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
10. Innovations- und Produktmanagement	21



Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	23
12. Ressourcenmanagement	25
13. Klimarelevante Emissionen	27



Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte	29
15. Chancengerechtigkeit	30
16. Qualifizierung	31
17. Menschenrechte	32
18. Gemeinwesen	33
19. Politische Einflussnahme	34
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	35



Grundlage des vorliegenden Berichts ist die DNK-Erklärung des Malteser Hilfsdienstes über das Geschäftsjahr 2020. Der DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ist ein branchenübergreifender Berichtsstandard zur transparenten Darstellung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen, der 20 Nachhaltigkeitskriterien umfasst. Die offizielle DNK-Erklärung des Malteser Hilfsdienstes inklusive der ergänzenden nicht-finanziellen Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ist in der *DNK-Datenbank* zu finden. Unseren Nachhaltigkeitsprozess und was seit 2020 passiert ist, können Sie auch unter malteser.de/nachhaltig verfolgen.

Nachhaltigkeit – was heißt das eigentlich?

Zukunftsfähigkeit

Das Konzept der Nachhaltigkeit hat eine lange Geschichte und geht auf die Forstwirtschaft zurück. Dem Wald sollten nicht mehr Rohstoffe entnommen werden als nachwachsen können. Ziel war es, dass die besagten Rohstoffe auch zukünftig zur Verfügung stehen. In dem Sinne lässt sich Nachhaltigkeit auch mit Zukunftsfähigkeit umschreiben.

Soziales, Ökologie und Ökonomie

Heutzutage sprechen wir von der Dreidimensionalität von Nachhaltigkeit und meinen damit, dass Nachhaltigkeit sowohl ökologische wie auch soziale und ökonomische Aspekte umfasst: Wirtschaftliches Handeln soll im Einklang stehen mit sozialer Entwicklung und Umweltschutz.



Heute nicht zu Lasten von morgen, hier nicht zu Lasten von anderswo

Als nachhaltig gilt eine Entwicklung dann, wenn sie die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass zukünftige Generationen oder andere Gesellschaften ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können (vgl. den Bericht der UN-Weltkommission für Umwelt und Entwicklung „Unsere gemeinsame Zukunft“, 1987).

Damit alle Menschen in Würde leben können

Mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, den sogenannten SDGs (= Sustainable Development Goals), hat sich die Weltgemeinschaft 2015 auf 17 Ziele verständigt, um bis 2030 allen Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen. In diesen Zielen zeigt sich erneut die Mehrdimensionalität von Nachhaltigkeit und dass wir soziale, ökologische und ökonomische Aspekte nicht separat voneinander betrachten dürfen. Deshalb sind den Zielen 5 Kernbotschaften als handlungsleitende Prinzipien vorangestellt:

1. Die Würde des Menschen im Mittelpunkt,
2. den Planeten schützen, 3. Wohlstand für alle,
4. Frieden fördern und 5. globale Partnerschaften aufbauen.

Die 17 Ziele der Agenda 2030



Allgemeine Informationen zum

MALTESER HILFSDIENST

Der Malteser Verbund in Deutschland ist eine katholische Hilfsorganisation und Träger von stationären Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens unter dem Schirm der Deutschen Assoziation des Souveränen Malteserordens. Weltweit verantwortet der im 11. Jahrhundert gegründete Malteserorden in über 120 Ländern Projekte und Aktivitäten zur Unterstützung von Notleidenden und Hilfsbedürftigen, unabhängig von deren Religion, Herkunft oder politischer Überzeugung.

Zum Malteser Verbund in Deutschland gehört der Malteser Hilfsdienst (MHD), der Gegenstand der vorliegenden Betrachtung ist. Seine Dienste sind überwiegend ehrenamtlich geprägt. Dazu zählen der Zivil- und Katastrophenschutz, die Erste-Hilfe-Ausbildung, die Begleitung von alten, kranken oder benachteiligten Menschen, die Hospizarbeit sowie die Jugendarbeit. Über Deutschland hinaus wirken der Auslandsdienst und das internationale humanitäre Hilfswerk des Malteserordens, Malteser International.

Der 1953 als eingetragener Verein gegründete Malteser Hilfsdienst umfasst mittlerweile auch sozialunternehmerische Dienste, darunter Rettungsdienst und Krankentransport, Hausnotruf und Menüservice. Diese, zum Teil ursprünglich ebenfalls ehrenamtlich ausgeübt, laufen seit 1995 unter dem Dach der ergänzend gegründeten Malteser Hilfsdienst gGmbH.

Alle Dienste des Malteser Hilfsdienstes sind gemeinnützig. Was erwirtschaftet wird, fließt zurück in die Aufrechterhaltung und Erweiterung des Leistungsangebotes.

Gegründet

1953



Hauptsitz

Köln

28.000



hauptamtliche
Mitarbeitende

700

Standorte



52.000

ehrenamtlich Aktive

STRATEGIE

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

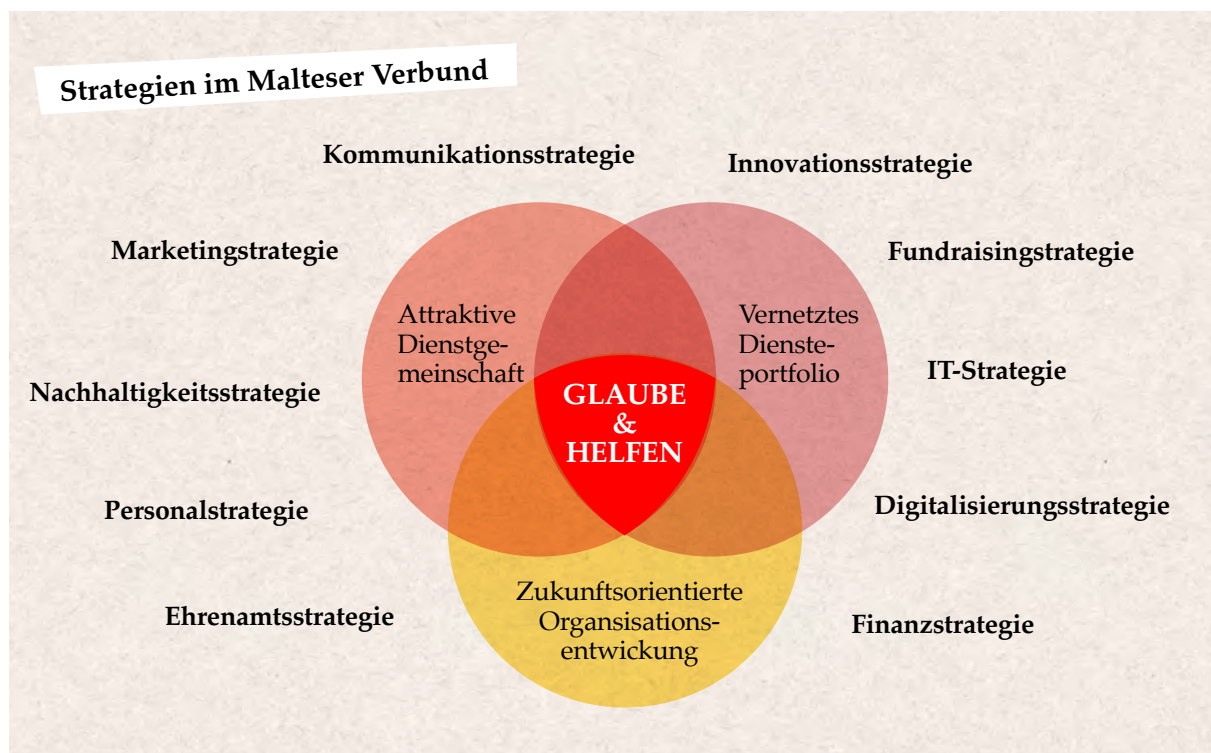


Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeitsstrategie „Malteser heute für morgen“

Im Mai 2020 hat die Malteser Geschäftsleitung (als übergeordnetes Entscheidungsgremium von Malteser Hilfsdienst (MHD) und Malteser Deutschland) für den Malteser Verbund die Nachhaltigkeitsstrategie *Malteser heute für morgen* verabschiedet. Sie ist eine von unterschiedlichen Teilstrategien des Verbunds, die sich ergänzen

und im Zusammenspiel als Gesamtstrategie der Malteser in Deutschland zu verstehen sind. Nachhaltigkeit ist damit eine von unterschiedlichen wichtigen Facetten im Wirken der Malteser, in dessen Zentrum die beiden Säulen „Glauben“ und „Helfen“ stehen.



Der Nachhaltigkeitsstrategie vorausgegangen ist ein strukturierter Prozess im Jahr 2019, in dem mithilfe der N-Kompass-Methodik und unter Einbezug von 27 Maltesern aus unterschiedlichen Funktionsbereichen und Hierarchieebenen mittels einer Wesentlichkeitsanalyse relevante Handlungsfelder in allen drei Dimensionen der Nach-

haltigkeit (Soziales, Ökologie und Ökonomie) ermittelt wurden. Für die so ermittelten Handlungsfelder hat ein internes Nachhaltigkeitskern-team, zu dem auch zwei Vorstandsmitglieder gehörten, mit Unterstützung einer Nachhaltigkeitsagentur in zwei Workshops Nachhaltigkeitsziele für die kommenden Jahre erarbeitet.

Fokusthemen

Auch wenn in allen drei Nachhaltigkeitsdimensionen (Soziales, Ökologie, Ökonomie) Ziele und Handlungsfelder bis 2025 formuliert sind (für alle Ziele und weitere Details *vgl. Ziele*), stehen die beiden ökologischen Ziele *Klimafreundliche Entwicklung* und *Ressourcen schonen* im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie.

Schritt für Schritt sollen bis 2025 diese Themen angegangen werden:



Klimabilanz als Grundlage für Reduktion und Kompensation



Ausbau erneuerbarer Energien und Energieeffizienz



Emissionen durch Fuhrpark und Dienstreisen reduzieren



Öko-faire Standards bei Lieferantenauswahl berücksichtigen



Papierverbrauch reduzieren und Umstieg auf Recyclingpapier



Verpackung und Abfall reduzieren



Wasserverbrauch reduzieren



Erste Schritte und relevante Standards

Ein erster Schritt und Grundlage für die klimafreundliche Entwicklung des Malteser Hilfsdienstes (MHD) war die erste Klimabilanz, die 2020 über das Betriebsjahr 2019 erstellt wurde. Sie wurde gemäß des Greenhouse Gas Protocol erarbeitet und erfasst Scope 1-, 2- und 3-Emissionen von vier unterschiedlichen Standorten, die exemplarisch für die Struktur des MHD stehen. Für die kommenden Jahre ist nicht nur die Fortführung der Bilanzierung dieser Beispielstandorte vorgesehen, sondern sukzessiv die flächendeckende Bilanzierung aller MHD-Standorte. Daneben ist die transparente Darstellung des Malteser Nachhaltigkeitsprozesses durch eine regelmäßige Berichterstattung gemäß den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex geplant, wozu diese Erklärung den Auftakt macht.

Wesentlichkeit

Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil unseres Auftrags

Als katholische Hilfsorganisation ist es das Anliegen des Malteser Hilfsdienstes (MHD), Bedürftige zu unterstützen und Leid zu lindern. Diesem Anspruch liegt ein Menschenbild zugrunde, dass in jeder Person Jesus Christus erkennt, weswegen jeder Mensch, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder politischer Überzeugung, größtmögliche Wertschätzung verdient. Das beschränkt sich nicht nur auf die Menschen, für die der MHD sich einsetzt, sondern umfasst auch die vielen Haupt- und Ehrenamtlichen. Insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit ist also eng verknüpft mit dem Selbstverständnis der Organisation.

Das umfasst nicht nur die bestmögliche individuelle Versorgung der Menschen, sondern auch die breite Beteiligung aller Interessengruppen im Nachhaltigkeitsprozess und die Bindung und Stärkung von Mitarbeitenden, zum Beispiel durch Familienfreundlichkeit, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Mit dem Verständnis, dass es nicht ausreicht, diesen sozialen Auftrag im Hier und Jetzt bestmöglich zu erfüllen, sondern dass auch wirtschaftliches Handeln notwendig ist, um diesem Auftrag zukünftig nachkommen zu können, ist auch die ökonomische Dimension im unternehmerischen Selbstverständnis des Malteser Hilfsdienstes verankert. Auch wenn es im Sinne der Gemeinnützigkeit nicht um das Erwirtschaften von Gewinnen geht, so sind doch der Ausbau von Diensten, die Entwicklung neuer Angebote und die haupt- und ehrenamtliche Personalentwicklung (auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung) Investitionen in die ökonomische Zukunftsfähigkeit des MHD.

Die ökologischen Auswirkungen, die das Wirken des MHD hat, sind erst in jüngster Zeit in den Fokus gerückt. Verbunden mit der ambulanten Arbeit am und für Menschen stehen vor allem die Umweltfolgen durch die große Fahrzeugflotte hervor. Dazu kommen zahlreiche Immobilien mit dem damit verbundenen Energieaufkommen, Reisetätigkeiten und Materialien aus Verwaltungstätigkeiten, wie zum Beispiel Papier.

Der Malteser Grundsatz

lautet *Tuitio fidei et obsequium pauperum (Bezeugung des Glaubens und Hilfe den Bedürftigen)*

Er ist gleichsam Unternehmensziel und wird durch tätige Nächstenliebe ausgefüllt, unabhängig von Herkunft, Weltanschauung oder Religion. Diesem Grundsatz liegt ein wertschätzendes, faires und förderndes Menschenbild zugrunde, das sich nicht nur auf den Bedürftigen erstreckt, sondern auch auf Mitarbeitende und Partner. Dies ebenso wie das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften, internen Richtlinien und allgemeinen ethischen Grundsätzen ist in der Malteser Verhaltensrichtlinie geklärt. Für den MHD e.V. ist die Zielsetzung in der Satzung festgehalten.

Ziele

Ziele im Bereich ökologische Nachhaltigkeit

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN rahmen das Wirken des Malteser Hilfsdienstes (MHD). Während jedoch für seinen sinnstiftenden Auftrag *Hilfe für Bedürftige* die SDGs 1 (Keine Armut) und 3 (Gesundheit und Wohlergehen) handlungsleitend sind, stehen in der ökologisch orientierten Nachhaltigkeitsstrategie die SDGs 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), 7 (Saubere Energie) und 12 (Nachhaltiger Konsum) im Vordergrund. Das zeigt sich in den ökologischen Zielen der Strategie bis 2025:



1. Wir erstellen eine verbundweite Klimabilanz als Grundlage für Reduktion und Kompensation hin zur Klimaneutralität.

Unterziele:

- Wir erstellen eine Klimabilanz für die Malteser Zentrale und Beispielstandorte des MHD.
- Wir ermitteln Reduktionspotenziale und legen Reduktionsziele fest.
- Wir implementieren den Messprozess und halten unseren Reduktionsstand nach.
- Wir weiten die Klimabilanzierung auf andere Unternehmensbereiche aus.
- Wir (teil-)kompensieren Emissionen.



2. Wir reduzieren Emissionen bei Geschäftsreisen und Fuhrpark.

Unterziele:

- Wir erstellen eine Dienstreisebilanz.
- Wir fördern die Nutzung emissionsarmer Mobilitätsalternativen.
- Wir pilotieren die Elektrifizierung eines Teils der Flotte.
- Wir reduzieren die Reisenotwendigkeit, wo möglich.

ZIELE
BIS
2025



3. Wir nutzen möglichst erneuerbare Energien und achten auf Energieeffizienz.

Unterziele:

- Wir prüfen die Energieeffizienzpotenziale der Energie-Audits.
- Wir bereiten die sukzessive Umstellung auf Ökostrom vor.



4. Wir reduzieren den Papierverbrauch und nutzen Recyclingpapier.

Unterziele:

- Wir reduzieren unseren Papierverbrauch.
- Wir beginnen den Umstieg auf Recyclingpapier.
- Wir reduzieren eigene Printprodukte.
- Wir (teil-)kompensieren Druck und Versand.



Für die Jahre 2023 bis 2025 wurden weiterhin folgende ökologische Ziele festgelegt, deren Unterziele unter Beteiligung interessierter Mitarbeitender konkretisiert werden sollen:



5. Wir achten auf öko-faire Standards bei Lieferanten.



6. Wir optimieren und reduzieren Verpackung und Abfall.



7. Wir verringern unseren Wasserverbrauch.

Vor Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie gab es für ökologische Ziele, anders als für die Ziele der sozialen Nachhaltigkeit, keine strategische Verankerung. Deshalb legt die erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie auf diese einen besonderen Fokus.

Für die Initiierung und Steuerung der Umsetzung dieser Ziele wurde eine eigene Stelle geschaffen, die als Stabsstelle an den Vorstand angebunden ist. Gemeinsam mit drei Mitgliedern der Malteser Geschäftsleitung (darunter zwei Vorstandsmitglieder des MHD) bildet sie den Steuerungskreis Nachhaltigkeit. Die Umsetzung der Ziele erfolgt durch unterschiedliche Fachabteilungen (z.B. Zentraler Einkauf, Fuhrparkmanagement, Immobilienmanagement).

Ziele im Bereich soziale Nachhaltigkeit

Neben den genannten ökologischen Zielen verweist die Nachhaltigkeitsstrategie auch auf Ziele im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit. Diese adressieren die SDGs 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung) und 5 (Geschlechtergleichheit):

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Wir werden zu einem familienfreundlichen Arbeitgeber. 2. Wir steigern Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung durch eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. 3. Wir gewährleisten eine strukturierte Nachfolge für die Führungsebene. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Wir haben die Arbeitsplatzkultur, Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit im Blick. 5. Wir unterstützen die Personalentwicklung unserer Ehrenamtlichen. 6. Wir fördern ehrenamtliche Führungskräfte. |
|---|--|



Die Ziele 1 bis 4 sind Teil der Personalstrategie, deren Umsetzung die Abteilung Personalentwicklung unter dem Personalvorstand verantwortet. Die Ziele 5 und 6 sind Teil der Ehrenamtsstrategie, deren Umsetzung durch die Abteilung Verbandsentwicklung geschieht.

Ziele im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement

Daneben umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie Ziele für die Ausgestaltung des Prozesses, die auf Sensibilisierung und Beteiligung abzielen:

- | | |
|--|---|
| <p>1. Wir kommunizieren transparent über unsere Nachhaltigkeitsziele, Maßnahmen und Ergebnisse.</p> <p>Unterziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir informieren unsere Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Förderer über unsere Nachhaltigkeitsziele. • Wir berichten über Meilensteine im Nachhaltigkeitsprozess. • Wir veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht zu den Zielen und Fortschritten, der den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex entspricht. | <p>2. Wir beteiligen unsere Interessengruppen im Nachhaltigkeitsprozess.</p> <p>Unterziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir treten in Austausch mit Mitarbeitenden zu unseren Nachhaltigkeitszielen und bieten Teilnehmungsformate an, bei denen Interessierte ihre Ideen zur Programmausgestaltung einbringen können. • Wir integrieren Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen in die Ausgestaltung des Programms. • Wir veranstalten Sensibilisierungsaktionen zu Themen der ökologischen Nachhaltigkeit. • Wir befähigen Führungskräfte, ihre Mitarbeitenden durch die nachhaltige Transformation zu begleiten. |
|--|---|



Auch die Umsetzung dieser Ziele wird durch den Steuerungskreis Nachhaltigkeit angestoßen, die Umsetzung erfolgt maßgeblich durch die geschaffene Stelle Nachhaltigkeitsmanagement.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Der Mensch im Mittelpunkt

Die soziale Nachhaltigkeit ist von wesentlicher Bedeutung in der Wertschöpfungskette des Malteser Hilfsdienstes (MDH), da sein Wirken als Hilfsorganisation darauf ausgerichtet ist, die Lebenssituation seiner Klientinnen und Klienten zu verbessern. Am Ende unserer Wertschöpfungskette stehen die Menschen, die wir mit unseren Hilfeleistungen unterstützen, und unsere wichtigsten Ressourcen sind die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden: Von ihnen hängt maßgeblich ab, dass der MHD seinen Auftrag erfüllen kann.

Die Wertschöpfungskette beginnt jedoch bereits bei der Beschaffung und Bereitstellung der erforderlichen Mittel für diese Hilfeleistung, wozu zum Beispiel Immobilien und Fahrzeuge, aber auch IT und Materialeinkauf zählen. Im Jahr 2019 gab es für diese Ebene der Mittelbereitstellung noch keine übergreifenden Beschaffungsvorgaben mit Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit; der Einkauf von beispielsweise fair gehandeltem Kaffee oder Recyclingpapier oblag den Verantwortlichen auf Standortebene.

Seit 2020 und mit Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie gibt es in diesem Bereich übergreifende Ziele und Verantwortlichkeiten, die zum Beispiel den Umstieg auf Ökostrom und Recyclingpapier vorbereiten.

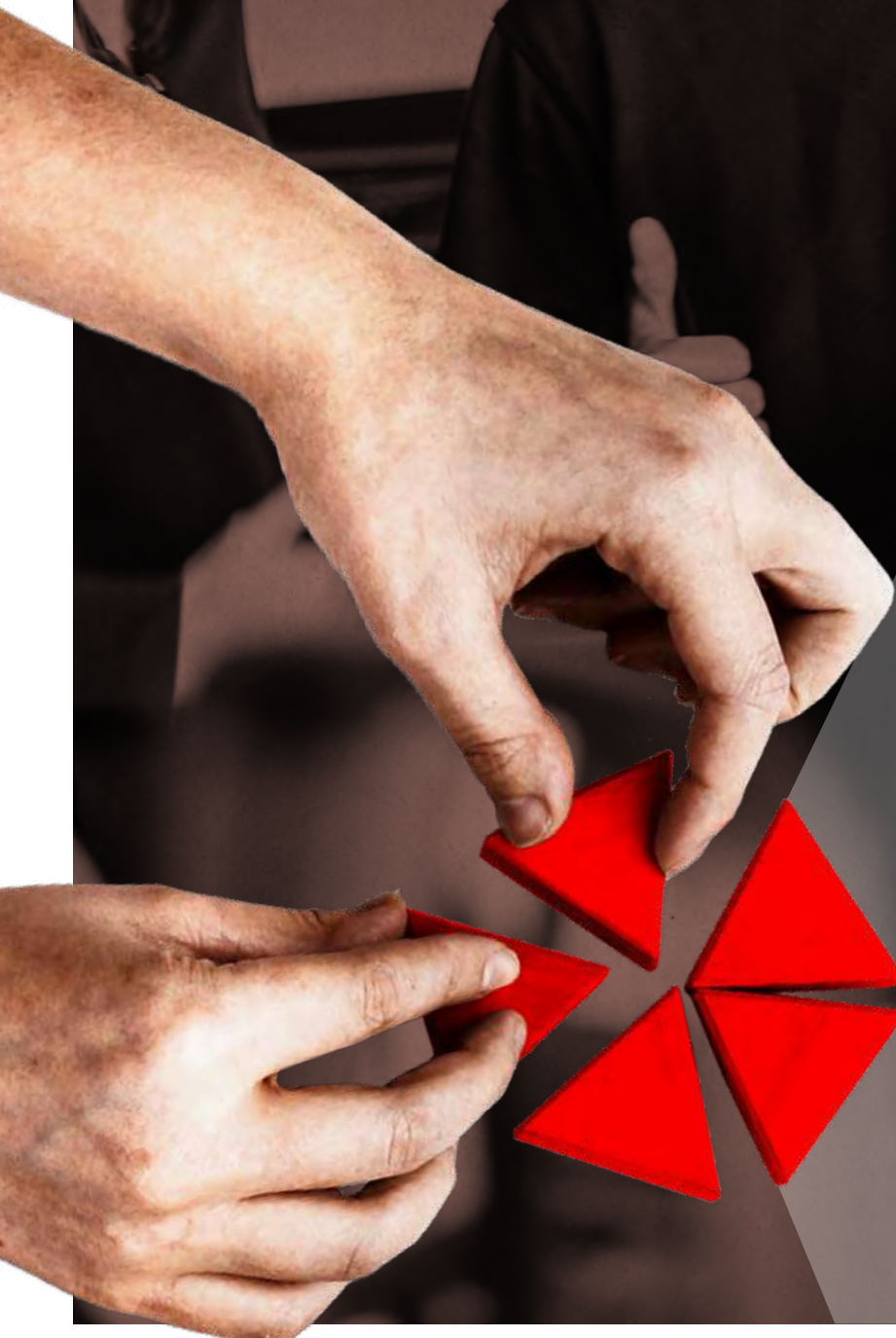
Neue Vorgaben mit Blick auf die Umwelt

Insbesondere die vielen Dienstwege, die im Rahmen der Hilfeleistung anfallen, sind ein ökologisches Problem. Mitarbeitende im Fahrdienst werden zu ressourcensparendem Fahrverhalten angehalten und dazu geschult. Im Jahr 2021 werden erste Fuhrparkeinheiten auf E-Mobilität umgestellt. Auch werden alternative Mobilitätsformen erprobt, wie zum Beispiel der Umstieg einer Pflegedienststelle von Verbrennungsfahrzeugen auf Fahrräder im Herbst 2020. Bei individuellen Dienstreisen sollen alle Mitarbeitenden nach der Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie 2021 dazu aufgerufen werden, der Bahn (soweit es die Anbindung erlaubt) den Vorzug zu geben. Mitarbeitenden, die regelmäßig im Dienst reisen, stellt der MHD bereits seit mehreren Jahren eine Bahncard zur Verfügung, die auch privat genutzt werden kann. Innerdeutsche Flugreisen soll es zukünftig nur noch in Ausnahmefällen geben. Für den Weg zur Arbeit gibt es aufgrund der bundesweiten Aufstellung und der unterschiedlichen Verkehrssysteme und ÖPNV-Abdeckungen bisher keine flächendeckende Unterstützung von alternativen Mobilitätsformen; an manchen Standorten, wie beispielsweise der Zentrale in Köln, kann über den MHD jedoch vergünstigt ein Jobticket erworben werden.



PROZESS- MANAGEMENT

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



Verantwortung

Nachhaltigkeitsstrukturen im Malteser Hilfsdienst

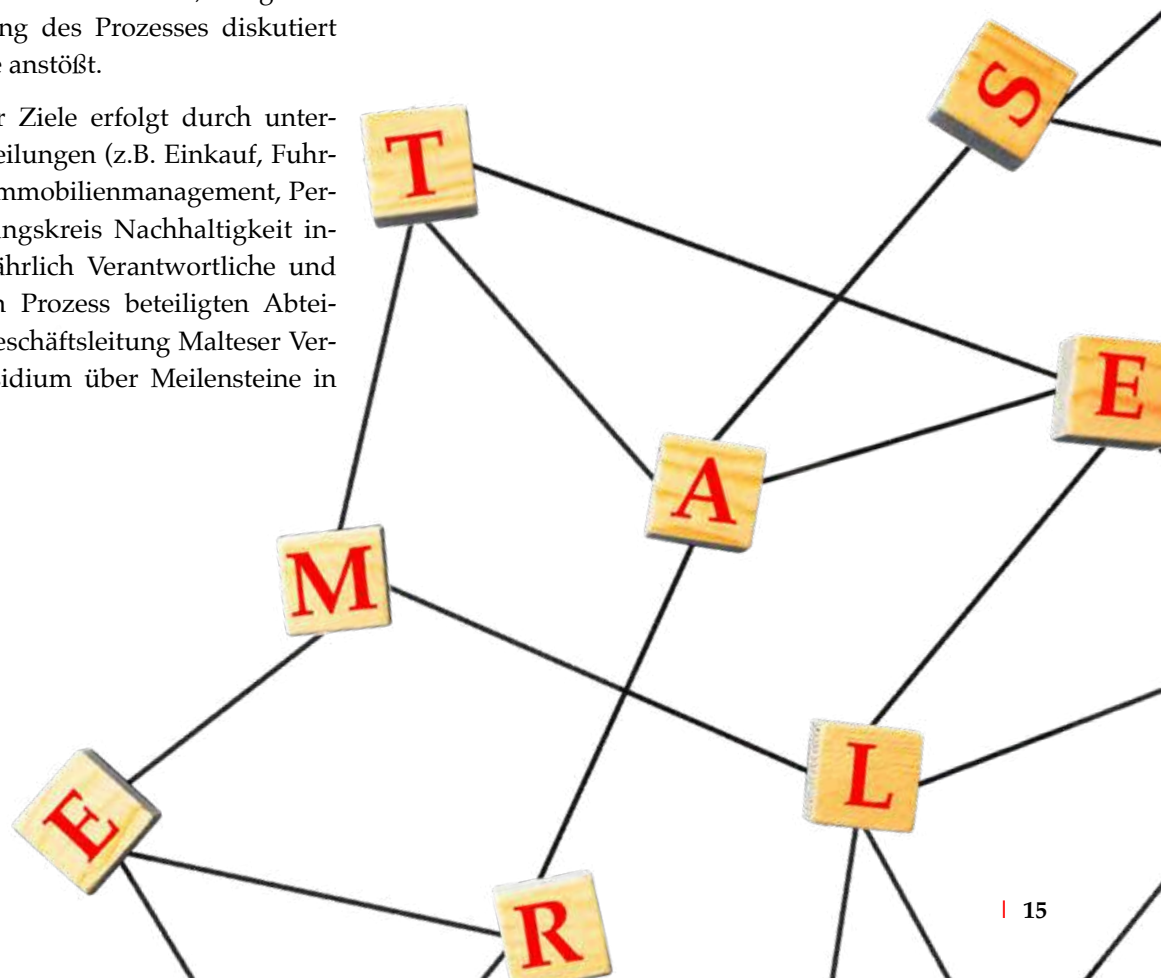
Die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung des Malteser Hilfsdienstes (MHD) liegt seit 2020 bei einem der vier Vorstandsmitglieder des MHD, welcher auch den strategischen Nachhaltigkeitsprozess im Jahr 2019 angestoßen hat.

Mit Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde Anfang 2020 für die Initiierung und Steuerung der Umsetzung der ökologischen Nachhaltigkeitsziele eine Stabsstelle „Nachhaltigkeitsmanagement“ geschaffen, um die ökologischen Ziele anlog zu den sozialen und wirtschaftlichen Aspekten auch personell in der Organisation zu verankern. Die Referentin Nachhaltigkeitsmanagement, der Nachhaltigkeitsvorstand und zwei weitere Mitglieder der Malteser Geschäftsleitung bilden den Steuerungskreis Nachhaltigkeit, der sich einmal im Monat trifft, Ausgestaltung und Umsetzung des Prozesses diskutiert und nächste Schritte anstößt.

Die Umsetzung der Ziele erfolgt durch unterschiedliche Fachabteilungen (z.B. Einkauf, Fuhrparkmanagement, Immobilienmanagement, Personal). Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit informiert zweimal jährlich Verantwortliche und Interessierte der im Prozess beteiligten Abteilungen sowie die Geschäftsleitung Malteser Verbund und das Präsidium über Meilensteine in der Entwicklung.

Parallel zu dieser zentralen Struktur wurden dezentrale Nachhaltigkeitsstrukturen in den einzelnen Regionen angestoßen, die durch das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt werden. So gibt es in der Region Nord-Ost beispielsweise seit Mitte 2020 zwei weitere Mitarbeiterinnen mit einem Stellenanteil „Nachhaltigkeitsmanagement Nord-Ost“, die in allen Bezirken der Region Nachhaltigkeitsbeauftragte implementiert haben.

Durch den regelmäßigen Austausch zu Themen und Verbesserungsideen im Rahmen der Nachhaltigkeit soll der Prozess vorangetrieben und entlang der individuellen Bedürfnisse und Situationen vor Ort gestaltet werden.



Regeln und Prozesse

Steuerungsinstrument Klimabilanz

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde durch eine Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit auf Anregung und unter Mitgestaltung des Vorstands entwickelt, dann durch einen daraufhin gegründeten Steuerungskreis Nachhaltigkeit unter Mitwirken der geschaffenen Stelle Nachhaltigkeitsmanagement finalisiert und im Mai 2020 durch die Geschäftsleitung verabschiedet. Wie bereits erläutert, legt die Strategie bis 2025 einen Fokus auf die ökologische Nachhaltigkeit (*vgl. Strategische Analyse und Maßnahmen und vgl. Ziele*). Um den Fortschritt bei der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks des Malteser Hilfsdienstes (MHD) zu steuern, wurde als Instrument die Malteser

Klimabilanz entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol eingeführt, die 2020 erstmalig für vier Beispielstandorte und das Betriebsjahr 2019 erfasst wurde. Die Klimabilanzierung wird derzeit ausgeweitet und soll in den kommenden drei Jahren für alle MHD-Standorte automatisiert erfasst werden, sodass das jeweilige unternehmerische Handeln in Zusammenhang mit den ökologischen Auswirkungen gebracht und so gesteuert werden kann. Hinzu kommt die geplante regelmäßige Berichterstattung entsprechend den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, die ebenfalls ein wichtiges Steuerungsinstrument im Prozess der nachhaltigen Entwicklung ist.

Die Malteser Verhaltensrichtlinie

Bereits seit 2019 gibt es eine umfassende Malteser Verhaltensrichtlinie, die unter anderem den sorgsamsten Umgang mit Umweltressourcen beinhaltet. Weiterhin sind darin der Malteser Auftrag mit Fokus auf den bedürftigen Menschen, der sorgsame Umgang mit Betriebsmitteln, der respektvolle Umgang mit Partnern, der faire Wettbewerb und das Einhalten von Vergabekriterien, Antikorruption, Datenschutz sowie die jährliche Prüfung aller Jahresabschlüsse durch ein neutrales Wirtschaftsprüfungsunternehmen geregelt. Auch der wertschätzende und fördernde Umgang mit Mitarbeitenden sowie Gesundheits- und Sicherheitsförderung sind Bestandteil der Malteser Verhaltensrichtlinie. Erstansprechpersonen für Information und Beratung zur Malteser Verhaltensrichtlinie sind die direkte Führungskraft, die Personalabteilung oder die Mitarbeitervertretung vor Ort. Für alle ehren-

amtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden des Malteser Verbundes steht darüber hinaus eine externe Ombudsstelle zur Verfügung. Sie kann kontaktiert werden, wenn jemand ein Verhalten, das nicht im Einklang mit dem Malteser Selbstverständnis und der Verhaltensrichtlinie steht, melden möchte. Die Ombudsperson berät als Vertrauensperson und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Um das Wirken des MHD nach außen transparent zu machen, können alle Interessierten auf der Malteser Website stets den aktuellen Jahresbericht mit allen Informationen zur Organisation und deren Aktivitäten ebenso wie einen detaillierten Finanzbericht finden. Als Mitglied im Deutschen Spendenrat e.V. unterzieht sich der MHD freiwillig einer jährlichen und unabhängigen Überprüfung.



Nachhaltigkeitskriterien in Finanzanlagen

Der Malteser Spezialfonds ist an den Anlagerichtlinien des Malteser Verbundes ausgerichtet, die auf der Wertevorstellung der Malteser basieren und das Thema Nachhaltigkeit/Ethik als eines von drei Zielen definieren. Der Fonds wird von einer Kapitalverwaltungsgesellschaft professionell gemanagt.

Mindestens einmal jährlich findet eine Anlageausschusssitzung statt, auf der neben der Entwicklung des Fonds auch über die nachhaltige Ausrichtung diskutiert wird. Der 25%ige Aktienanteil ist im Minimum zu 95% nachhaltig ethisch angelegt. Die Investitionen in das Segment der Staatsanleihen erfolgt nur in Emittenten bester Qualität (Rating AAA-AA), was zweifelhafte Staaten ausschließt.

Im Rahmen der Neuausrichtung des Spezialfonds im Jahr 2021 wird der Aktienanteil auf 30% erhöht und vollständig über ESG-fähige ETF-Produkte abgebildet. Das Segment der Unternehmensanleihen wird dann ebenfalls über ESG-fähige EFT-Produkte abgebildet. Die Staatsanleihen werden weiterhin aktiv über den Fondsmanager verwaltet, der nur in Emittenten bester Qualität investiert.

Wertpapiere, die wir aufgrund von Erbschaften erhalten, werden ebenfalls an den Wertevorstellungen der Malteser ausgerichtet und unerwünschte Anlagepositionen vor Umschreibung auf die Malteser veräußert. Unsere übrigen Kapitalanlagen werden über konservative Anlageprodukte (Sparanlagen, Festgelder) unserer kirchlichen Partner-/Bistumsbanken verwaltet.



Kontrolle

Ökologische Kennzahl CO₂

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

Bei den Beispielstandorten handelt es sich um die Malteser Zentrale in Köln, die Bezirksgeschäftsstelle in Nürnberg, die Diözesangeschäftsstelle in Münster und die Dienststelle in Kempen. Erfasst wurden die Emissionen durch Heizung, Fuhrpark, Stromverbrauch, Dienstwege, Arbeitswege der Mitarbeitenden, Wasserverbrauch, Abfallmenge und Papierverbrauch.

Die Klimabilanzierung wird derzeit ausgeweitet und in die Datenanalyse-Plattform Qlik Sense implementiert, in welcher der MHD auch andere Kennzahlen erfasst. Zukünftig soll für alle MHD-Standorte automatisiert erfasst werden, welche Emissionen anfallen, sodass das jeweilige unternehmerische Handeln in Zusammenhang

mit den ökologischen Auswirkungen gebracht und so gesteuert werden kann (*vgl. auch Regeln und Prozesse*). Die Emissionen werden in Relation zur Betriebsleistung betrachtet. Mit der so ermittelten relativen Kennzahl lassen sich unterschiedliche Jahre und Standorte miteinander vergleichen.

Audit und Mitarbeiterbefragung

Die sozialen Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden unter anderem durch das Audit berufundfamilie erfasst. So ist beispielsweise die Malteser Zentrale seit 2015 durch das Audit zertifiziert und hat seitdem mehr als 100 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet. Daneben sind die im Kriterium *Wesentlichkeit* genannten Themen Bestandteil der regelmäßigen Mitarbeiterbefragung (*vgl. Beteiligung von Anspruchsgruppen*). In diese soll ab 2021 auch Nachhaltigkeit aufgenommen werden, da neben der ökologischen Nachhaltigkeit auch die Bewusstseinsbildung zu diesem Thema im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie steht.

Anreizsystem

Bis Ende 2020 gab es für Führungskräfte Zielvereinbarungen, die an eine Sonderauszahlung im Umfang von bis zu 20% des Gehalts geknüpft waren und im Verhältnis 1/1 sowohl wirtschaftliche wie auch soziale Themen enthielten. Ab 2021 wird es diese Verknüpfung von Zielen an monetäre Anreize nicht mehr geben, da die


Geschäftsleitung monetär bewertete Ziele für ein nicht mehr zeitgemäßes und zum MHD passendes Steuerungsinstrument hält. Gleichwohl wird es weiterhin individuelle Zielvereinbarungen geben. Eine Regelung zu Zielvereinbarungen mit Fokus auf ökologischer Nachhaltigkeit gibt es derzeit nicht.

Beteiligung von Anspruchsgruppen



**Externe
Anspruchsgruppen**

- Förderer
- Auftraggeber
- Institutionelle Geldgeber
- Lieferanten und Dienstleister
- Medien
- Politische Akteure
- Wohlfahrtsverbände
- Menschen, die Hilfeleistungen in Anspruch nehmen



**Interne
Anspruchsgruppen**

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die die nachhaltige Entwicklung des MHD vorantreiben und ausgestalten
- Bundesdelegiertenversammlung (als höchstes Gremium der ehrenamtlichen Struktur)
- Präsidium
- Aufsichtsrat
- Malteserorden (als Träger)


Regelmäßige Befragung von Hauptamt und Ehrenamt

Seit 2004 gibt es alle drei Jahre eine umfassende Mitarbeiterbefragung. Alle operativen Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Ergebnisse der Befragung in den drei Monaten nach Veröffentlichung kaskadierend kommuniziert werden. In den darauffolgenden drei Monaten werden dann in regionalen und lokalen Workshops mit den jeweiligen Führungskräften aus den Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet. Diese ebenso wie die Umsetzung der Maßnahmen werden fortlaufend dokumentiert und sind im Intranet für alle Mitarbeitenden transparent nachzuvollziehen. Die Rücklaufquote der letzten Mitarbeiterbefragung betrug 45%.

Ab 2021 soll in der Mitarbeiterbefragung auch die nachhaltige Entwicklung des Malteser Hilfsdienstes (MHD) thematisiert werden.

2015 gab es zudem eine groß angelegte Befragung der ehrenamtlichen Malteser, an der bundesweit mehr als 7.000 Personen teilgenommen haben. Dabei ging es um die Themen vertrauensvolle Zusammenarbeit, bestärkende Führung, zweckmäßige Strukturen, überzeugtes Helfen und lebendiger Glaube.


Basierend auf den Ergebnissen fanden in den Folgejahren Workshops auf Diözesanebene und in den Gliederungen statt, um Maßnahmen zur Verbesserung und Stärkung der ehrenamtlichen Strukturen zu entwickeln, unterstützt durch die zu diesem Zweck gegründete Abteilung Verbandsentwicklung.



Bestärkende Führung hat sich in den letzten Jahren als Leitthema der regelmäßigen Mitarbeiterbefragung herausgestellt, das übergeordnet mit den meisten der genannten Themen zusammenhängt. Daneben wird das Thema Gesundheitsförderung häufig angefragt, zu dem in Folge auf allen Ebenen vermehrt Maßnahmen für die Mitarbeitenden angeboten werden. Dazu zählen die kostenfreie Wasser- und Obstversorgung für die Mitarbeitenden, aber auch regionale Bonusprogramme sowie Pausensportprogramme.

Austausch und Beteiligung im Nachhaltigkeitsprozess

Um haupt- und ehrenamtliche Malteser bei der Weiterentwicklung insbesondere im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit zu integrieren, wurde im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms im Mai 2020 das Team *Malteser heute für morgen* ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um eine allen Maltesern zugängliche Microsoft Teams-Plattform, auf der Ideen und Beispiele gesammelt und geteilt werden. Die Ideen werden regelmäßig durch den Steuerungskreis Nachhaltigkeit geprüft und an die entsprechenden Fachabteilungen weitergeleitet. Im November 2020 hatte das Team mehr als 200 aktive Nutzerinnen und Nutzer, die über 30 konkrete Ideen einbrachten, kommentierten und teilten.



Im Team *Malteser heute für morgen* wurden 2020 zum einen das Thema Mobiles Arbeiten und die damit verbundenen persönlichen und ökologischen Vorteile intensiv diskutiert. In der Malteser Zentrale fand im Sommer 2020 eine Bedürfnis- und Erfahrungsabfrage statt, die derzeit durch eine Arbeitsgruppe ausgewertet wird, um zu ermitteln, wie diese Form des Arbeitens erleichtert und für alle Interessierten bestmöglich umgesetzt werden kann. Weitere wichtige Themen im Team *Malteser heute für morgen* waren Material/Beschaffung sowie Mobilität.

Im Bereich Mobilität ist die Einführung der E-Mobilität ein wichtiges Thema, die für 2021 geplant ist (vgl. *Klimarelevante Emissionen*), sowie der Wunsch nach einem flächendeckenden Jobrad-Angebot. Das war bis dato aufgrund von Einschränkungen des AVR nicht umsetzbar, wird jedoch 2021 vorbereitet.

Für einzelne Themen, zum Beispiel die Überarbeitung der Dienstreiseordnung, haben sich aus diesem Kreis Arbeitsgruppen gebildet, die diese Ideen, unterstützt durch die Referentin Nachhaltigkeitsmanagement, ausgestalten und umsetzen. Außerdem werden dort Best Practices geteilt, sodass sich andere von diesen Beispielen inspirieren lassen und sie an ihrem Standort ebenfalls umsetzen können. Im Jahr 2020 wurden durch diesen Weg der Inspiration zum Beispiel an unterschiedlichen Malteser Standorten Wildblumenwiesen angelegt sowie zwei Ideenwettbewerbe für mehr Nachhaltigkeit vor Ort durchgeführt.

Transparenz intern und extern

Zur Sensibilisierung und Beteiligung waren für das Jahr 2020 Workshoptage zur Entwicklung von eigenen Nachhaltigkeitszielen für die Fläche geplant. Leider konnte nur ein einziger Workshop stattfinden, bevor das Format coronabedingt auf Eis gelegt werden musste. Die Fortführung 2021 ist eingeplant. Alle internen Anspruchsgruppen werden regelmäßig durch Beiträge im Malteser Magazin über den Nachhaltigkeitsprozess informiert, das nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Mitglieder und Förderer erhalten.

Die externen Anspruchsgruppen werden über die Website malteser.de/nachhaltig zum Dialog eingeladen, wo die Nachhaltigkeitsziele abgebildet und Ansprechpersonen genannt werden. Die Erstellung einer Nachhaltigkeitserklärung gemäß den Kriterien des DNK ist der nächste Schritt, die Bemühungen transparent zu machen und als Multiplikator zu wirken.

Innovations- und Produktmanagement

Innovationsförderung im Gewächshaus M

Weil Bedürftigkeit immer wieder neu interpretiert werden muss, sind soziale Innovationen und neue Ansätze zur Lösung sozialer Probleme für den Malteser Hilfsdienst (MHD) besonders relevant.

Um innovative Ansätze zu fördern und den Ideen der Mitarbeitenden zur Lösung gesellschaftlicher Probleme Raum zur Entfaltung zu geben, gibt es seit 2018 im Malteser Verbund mit dem sogenannten Gewächshaus M einen internen Inkubator für soziale Innovation. Dabei handelt es sich um ein 9-monatiges Förderprogramm, das

die teilnehmenden Malteser mit externen Social Entrepreneurs zusammenbringt und sie bei der Ausarbeitung und Weiterentwicklung ihrer Idee durch Workshops und Beratung begleitet.

Für die Ausarbeitung ihrer Idee in kleinen Teams werden die Teilnehmenden vier Tage im Monat (zuzüglich zu den Veranstaltungstagen) von ihren regulären Aufgaben freigestellt. Am Ende entscheidet eine Malteser Jury, ob die entwickelten Angebote weiterverfolgt und unter dem Dach des Malteser Verbunds umgesetzt werden.

Berücksichtigung ökologischer Faktoren

2020 hat sich der Hilfsdienst mit Entwicklung der Strategie *Malteser heute für morgen* dazu entschieden, bei der Umsetzung und Weiterentwicklung seiner Dienste auch die ökologischen Auswirkungen verstärkt zu berücksichtigen. Das umfasst neben alternativen Formen der Mobilität und der Verankerung ökologischer Kriterien in der Immobilienstrategie auch den Beschaffungsprozess (vgl. *Tiefe der Wertschöpfungskette, vgl. Ressourcen und vgl. Ressourcenmanagement*).

Um ökologische Innovation in der eigenen Arbeit zu fördern, hat der MHD 2020 außerdem eine Mitarbeiterin durch eine 8-monatige externe Weiterbildung für die Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements qualifiziert. Auch die regelmäßige Selbstüberprüfung mithilfe des DNK-Prozesses (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ist hier ein wichtiger Ansatz.



UMWELT

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
13. Klimarelevante Emissionen



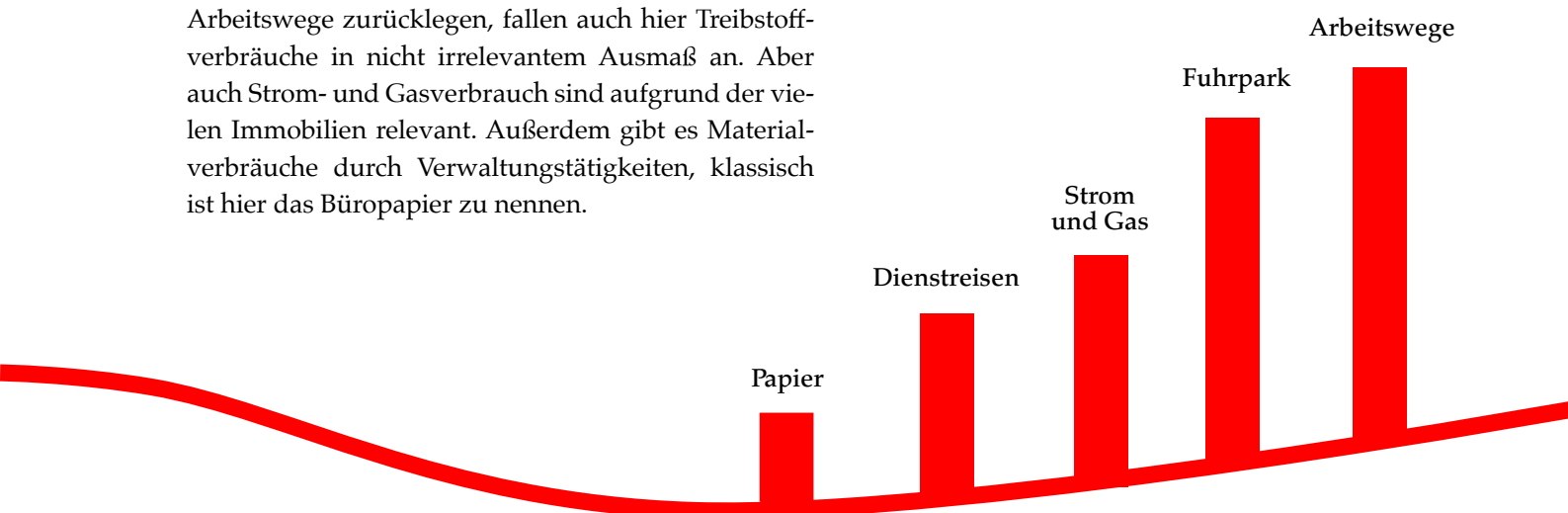
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Erste Malteser Klimabilanz

2020 hat der Malteser Hilfsdienst (MHD) erstmalig eine Klimabilanz entsprechend dem GHG Protocol erarbeitet, um ein besseres Verständnis von den Umweltauswirkungen des eigenen Wirkens zu erhalten. Erfasst wurden sowohl direkte wie auch indirekte Emissionen der Betriebsjahre 2018 und 2019 von vier Beispielstandorten: die Malteser Zentrale in Köln, die Bezirksgeschäftsstelle in Nürnberg, die Diözesangeschäftsstelle in Münster und die Dienststelle in Kempen. Die vier Beispielstandorte unterscheiden sich in Größe, Dienstportfolio, Anzahl der Mitarbeitenden und Alter der Gebäude und wurden so ausgewählt, dass sie exemplarisch für die Struktur des Malteser Hilfsdienstes stehen.

Mobilität als größter CO₂-Faktor

Als Hilfsorganisation mit einem ambulanten Dienstportfolio spielen Treibstoffverbräuche durch den eigenen Fuhrpark die größte Rolle, hinzu kommen die Arbeitswege durch die Mitarbeitenden, ohne die der MHD seine Dienste nicht erfüllen könnte. Da nicht alle Standorte gleichermaßen gut an das ÖPNV-Netz angebunden sind und manche Mitarbeitende weitere Arbeitswege zurücklegen, fallen auch hier Treibstoffverbräuche in nicht irrelevantem Ausmaß an. Aber auch Strom- und Gasverbrauch sind aufgrund der vielen Immobilien relevant. Außerdem gibt es Materialverbräuche durch Verwaltungstätigkeiten, klassisch ist hier das Büropapier zu nennen.



Wie sich unser Ressourcenverbrauch zusammensetzt

Die Klimabilanzierung der vier Beispielstandorte hat nachfolgende Rangliste des Ressourcenverbrauchs im Malteser Arbeitsalltag ergeben. Die Sortierung entspricht der Höhe der damit verbundenen CO₂-Emissionen (zusammengefasst für die vier Beispielstandorte im Jahr 2019)*:

1 Arbeitswege der Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> • 1.170.565 Personenkilometer unmotorisiert (zu Fuß/ mit Rad) • 2.299.248 Personenkilometer mit ÖPNV • 2.463.577 Personenkilometer mit PKW
2 Fuhrpark	<ul style="list-style-type: none"> • 318.667 l Diesel • 6.908 l Benzin
3 Strom	<ul style="list-style-type: none"> • 835.000 kWh konventioneller Strom
4 Geschäftsreisen bzw. Dienstwege, die nicht mit dem Fuhrpark zurückgelegt wurden	<ul style="list-style-type: none"> • 105.968 Personenkilometer Bahn • 125.530 Personenkilometer PKW • 1.666.275 Personenkilometer Flugzeug**
5 Papier	<ul style="list-style-type: none"> • 111 t Frischfaserpapier
6 Heizung/Erdgas	<ul style="list-style-type: none"> • 317.917 kWh Erdgas
7 Abfall	<ul style="list-style-type: none"> • 23,7 t Restabfall • 1 t Verpackung • 48,8 t Papier • 0,8 t Bioabfall
8 Wasser	<ul style="list-style-type: none"> • 3.848 m³ Frischwasser • 3.859 m³ Abwasser

* Eine vergleichbare Erhebung für das Betriebsjahr 2020 wurde nicht durchgeführt, da alle Arten von Arbeitsabläufen pandemiebedingt stark abweichen und nicht als vergleichbar betrachtet wurden. Die Bilanzierung wird 2021 fortgesetzt.

** Bei der Höhe der Flugkilometer ist zu berücksichtigen, dass mit dem Beispielstandort Nürnberg auch der sogenannte Rückholddienst erfasst wurde, also der Rücktransport von Kranken/Verletzten aus Urlaubsländern via Flugzeug.

Ressourcenmanagement

Wo und wie wir Ressourcen schonen

Im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Ziele, klimafreundlicher zu werden und Ressourcen zu schonen (vgl. Ziele). Für die Ressourcenbelastung im Kontext des Arbeitsalltags des Malteser Hilfsdienstes (MHD) haben sich insbesondere die Themen Mobilität und Gebäudeenergie und ferner das Papier- und Abfallaufkommen als relevante Faktoren herausgestellt (vgl. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen):



Mobilität

Es ist davon auszugehen, dass die Umweltbelastung durch die Arbeitswege der Mitarbeitenden im Jahr 2020 aufgrund des coronabedingten Ausbaus des mobilen Arbeitens im Vergleich zu den Vorjahren zurückgegangen ist. Insbesondere die Mitarbeitenden mit weiten Arbeitswegen werden auch perspektivisch verstärkt die nun etablierte Möglichkeit der tageweisen Arbeit von zuhause nutzen.

Auch alternative Veranstaltungsformen wie zum Beispiel digitale Workshops oder hybride Sitzungsformen, die sich 2020 als gleichermaßen gut funktionierend herausgestellt haben und deshalb beibehalten werden, werden dazu beitragen, dass ein Teil der Reisewege wegfällt. Trotzdem bleibt es die Mobilität, die die größten Umweltauswirkungen des MHD bedingt.

Neben der Überarbeitung der Dienstreiseordnung und die Aufnahme ökologischer Kriterien ist deshalb der Wechsel zur E-Mobilität ein relevantes Thema für den MHD. Im Jahr 2021 werden erste Fuhrparkeinheiten im Menüservice und im Hausnotruf auf E-Mobilität umgestellt.





Strom

Bisher nutzt der MHD konventionelle Energie; die Umstellung auf erneuerbare Energien wird mit Auslaufen des derzeitigen Rahmenvertrags im kommenden Jahr vorbereitet.



Papier

Zur Vermeidung von Papier werden alle Druckgeräte 2021 auf Standarddruck doppelseitig, tonersparend und in Graustufen umgestellt. Außerdem wurde 2020 mit dem Blauen Engel zertifiziertes Recyclingpapier in das zentrale Bestellsystem mitaufgenommen. Die Malteser Zentrale und die Region Nord-Ost sind bereits 2020 auf die ausschließliche Nachbestellung von Recyclingpapier umgestiegen, weitere Regionen folgen 2021.



Abfall

Zur Abfallvermeidung wird die Mülltrennung ausgeweitet und die Mitarbeitenden werden dahingehend sensibilisiert. In der Zentrale ist dies bereits 2020 geschehen, auch hier sollen 2021 weitere Standorte folgen.

Klimabilanzen für alle Standorte

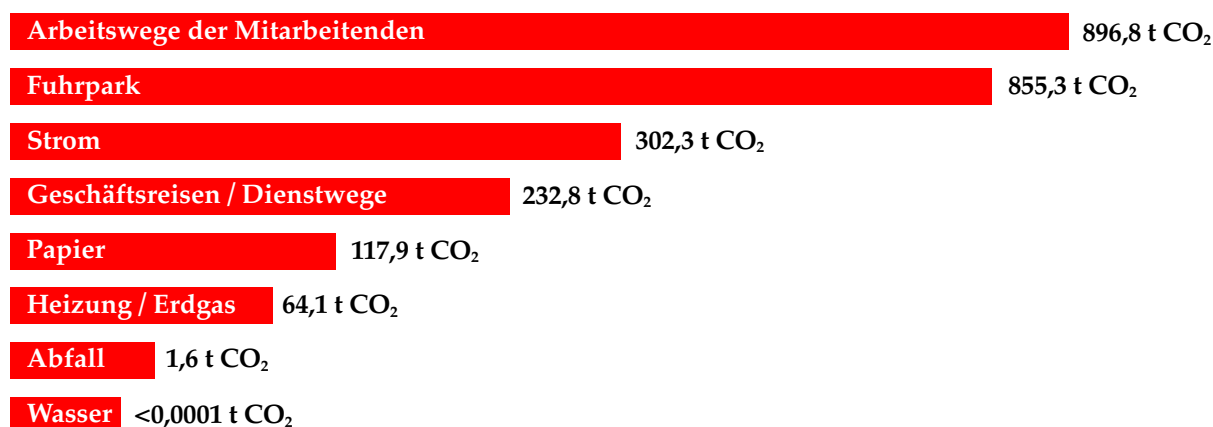
Das Fortschreiben der Klimabilanz ist ein wesentliches Instrument für das Ressourcenmanagement und die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks des MHD. Während die erste Klimabilanz des MHD, die 2020 erstellt wurde, sich auf vier exemplarische Standorte beschränkte, sollen perspektivisch alle Standorte automatisiert erfasst werden, sodass diese die Auswirkungen lokal durchgeführter Maßnahmen nachvollziehen und sich eigene Ziele setzen können (vgl. Kontrolle).



Klimarelevante Emissionen

Klimaschutz im Arbeitsalltag

Als besonders relevant haben sich in der Klimabilanz der vier Beispielstandorte (vgl. *Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen*) die Mobilitätsemissionen herausgestellt. Das umfasst nicht nur die Emissionen aus dem großen Fuhrpark, die der Malteser Hilfsdienst (MHD) aufgrund seiner ambulanten Dienste hat, sondern auch die Emissionen durch die Wege der Mitarbeitenden und durch Dienstreisen.




Maßnahmen für mehr Klimafreundlichkeit

- Umweltfreundliche Mobilität**: Erprobung alternativer Mobilitätsformen wie E-Bikes
- Umweltfreundliche Energie**: Umstellung auf Ökostrom
- Digitale Kommunikation**: Weniger Reisen durch digitale Formate
- Flugverkehr**: Weniger Flugreisen durch neue Dienstreiserichtlinie
- Sensibilisierung**: Sensibilisierung für ökologische Auswirkungen der Diensttätigkeiten
- Elektrische Mobilität**: Umstellung auf E-Mobilität

Projektgruppe Klimaneutralität

Erklärtes Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie ist Klimaneutralität. Deshalb wurde im November 2020 eine Projektgruppe ins Leben gerufen, die bis Mai 2021 einen Fahrplan entwickelt, wie der MHD bis (spätestens) 2025 klimaneutral werden kann. Neben den genannten und weiteren Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen wird dieser auch Kompensationsmaßnahmen enthalten.

GESELLSCHAFT

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



Arbeitnehmerrechte

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus

Die Arbeit des Malteser Hilfsdienstes (MHD) findet überwiegend im Inland und unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Regelungen statt. Der MHD ist ein Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, dem Dachverband für römisch-katholische Wohlfahrtspflege. Für die Mitarbeitenden gelten deshalb die *„Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“* (AVR-Caritas), nach denen auch die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung (Betriebsrente; Arbeitgeberanteil größer als 90%). Neben 30 Urlaubstagen (bei Vollzeitbeschäftigung) gibt es mit dem sogenannten Arbeitsverkürzungstag für alle Mitarbeitenden einen weiteren freien, variabel einsetzbaren Arbeitstag, außerdem gelten der 24. und der 31. Dezember im MHD als zusätzliche Feiertage.

Interessenvertretungen

Zur Vertretung der Arbeitnehmerrechte und -interessen gibt es in den Regionen des MHD sowie der Zentrale gewählte Mitarbeitervertretungen (MAV, derzeit insgesamt etwa 60 an der Zahl). Rechtliche Grundlage ist die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), die im Geltungsbereich der AVR-Caritas das Betriebsverfassungsgesetz ersetzt. Wenn die in der MAVO festgelegten Voraussetzungen zur Gründung einer MAV gegeben sind, werden die Mitarbeitenden durch den Dienstgeber regelmäßig motiviert, eine Mitarbeitervertretung zu gründen.

Die MAV informiert die Mitarbeitenden zu arbeitsrechtlichen Fragen und Änderungen und veranstaltet dazu mindestens einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung. In der Malteser Zentrale findet die Mitarbeiterversammlung beispielsweise einmal im Quartal statt.

Daneben gibt es weitere Informationsformate der Geschäftsleitung, um die Mitarbeitenden über aktuelle Themen und strategische Schwerpunkte zu informieren (2020 fanden diese digital statt).

Zur Vertretung der Rechte und Interessen von Menschen mit Behinderung gibt es daneben an einzelnen Standorten (zum Beispiel in der Malteser Zentrale) eine Schwerbehindertenvertretung. In der Malteser Zentrale wurde im November 2018 erstmalig eine Schwerbehindertenvertretung gewählt; im Jahr 2020 wurde zudem die erste Inklusionsvereinbarung zwischen Dienstgeber, Schwerbehindertenvertretung und MAV unterzeichnet.

Chancengerechtigkeit

Familienfreundlichkeit

Die Malteser Zentrale ist seit 2015 durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert und hat seitdem mehr als 100 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet. Mit dem PME Familienservice bietet der Malteser Hilfsdienst (MHD) den Mitarbeitenden der Zentrale und der Region Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland Unterstützung rund um die Themen Eltern werden/Eltern sein; weitere Regionen sollen folgen. Als Reaktion auf die besonderen Herausforderungen des Corona-Winters stehen die digitalen Angebote des PME Familienservices zum Thema Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Selbst- und Stressmanagement seit Dezember 2020 allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Ein Beispiel: Die Zusammensetzung der Mitarbeitenden in der MHD-Zentrale



62,5%
weiblich

Teilzeit

53,8% weiblich
22,1% männlich

Alter

41,9% jünger als 40
30% älter als 50

Frauenanteil in
Führungspositionen

34%

Stand 2019

Frauen in Führung

Ein wichtiges Thema ist die Stärkung von Frauen in Führungspositionen und die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen.

Das im September 2020 erstmalig gestartete Mentoring-Programm „Frauen in Führung“, bei dem Frauen mit Führungsambitionen bei einem Praxisprojekt von erfahrenen Führungskräften begleitet werden und in vier Seminaren einen geschärften Blick auf die eigene Karriere erlangen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit innerhalb der Malteser Arbeitswelt.

Transparente Vergütung

Für die Mitarbeitenden des MHD gelten die Regelungen des AVR-Caritas und die damit verbundene transparente Zuordnung einer Entgeltstufe. Für Führungskräfte der oberen Ebenen, die nicht nach AVR entlohnt werden, gibt es ein Gehaltsraster.

Teilhabe

Um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und wiederholter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, gibt es ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement. Beim Thema Inklusion möchte die Malteser Zentrale dem Verbund mit gutem Beispiel vorangehen, weswegen das Gebäude beim Neubau 2017 komplett barrierefrei gestaltet wurde. 2020 wurde in Zusammenarbeit zwischen der Mitarbeitervertretung, dem Schwerbehindertenvertreter und der Geschäftsführung eine Inklusionsvereinbarung zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen sowie zur Sicherung und Förderung ihrer Beschäftigung erarbeitet.

Qualifizierung

Die Entwicklung im Blick

Weiterbildungsmaßnahmen und systematisches Feedback sollen die individuellen Stärken der Mitarbeitenden aktivieren. Dazu steht den Mitarbeitenden des Malteser Hilfsdienstes (MHD) das umfangreiche Seminar- und Coaching-Angebot der Malteser Akademie zur Verfügung, das 2020 um viele digitale Angebote erweitert wurde. Außerdem führen alle Mitarbeitenden jährlich ein Mitarbeiterjahresgespräch mit ihren Vorgesetzten, um Ziele für das kommende Jahr zu vereinbaren sowie die nächsten Entwicklungsschritte zu konkretisieren. Mit dem Malteser Traineeprogramm möchte der MHD die strukturierte Führungsnachfolge gewährleisten. Zum Programm gehören ein spezifisches Seminarprogramm, individuelles Coaching, die Hospitation in unterschiedlichen Diensten und die schnelle und eigenverantwortliche Übernahme von Projekten. 2020 gab es 8 Trainees im MHD.

Gesundheitsförderung

Um möglichen Belastungen und Krankheiten vorzubeugen, spielt Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle und wird auch explizit in den jährlichen Mitarbeitergesprächen thematisiert. Dabei sind die potenziellen gesundheitlichen Belastungen entsprechend der Breite der MHD-Dienste unterschiedlich und reichen über gesundheitliche Beschwerden aufgrund bewegungsarmer Bürotätigkeiten bis zu körperlich oder emotional belastenden Einsätzen im Rettungsdienst oder

Katastrophenschutz. In den letzten zehn Jahren wurden in allen Regionen unterschiedliche Angebote und Maßnahmen rund um das Thema Gesundheit entwickelt, zum Beispiel Gesundheitstage, Pausensportangebote, Bonusprogramme, Ernährungsberatung oder kostenlose Obst- und Wasserversorgung. Daneben bietet das Geistliche Zentrum der Malteser den Mitarbeitenden ein breites Angebot an geistlichen und seelsorgerischen Formaten. Führungskräfte sind dazu angehalten, einmal im Jahr eine Auszeit in Form von Exerzitien zu machen bzw. diese für ihre Mitarbeitenden anzubieten. Durch die Einsatznachsorge (nach der standardisierten CISM-Methode) werden die Rettungskräfte im Umgang mit belastenden Erlebnissen im Einsatz unterstützt.

Lebensphasenorientierung

Weil unterschiedliche Lebensphasen spezifische Herausforderungen mit sich bringen, kooperiert der MHD mit dem PME Familienservice. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden die Expertise des Malteser Service Center zur Verfügung, auf welches sie zurückgreifen können, um Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen (vom Pflegegrad bis zur Vermittlung ambulanter oder vollstationärer Pflege) zu erhalten. Bisher galt dieses Angebot nur für die Mitarbeitenden der Malteser Zentrale, nun wird es auf die Mitarbeitenden der Region Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland ausgeweitet, weitere Regionen sollen nachfolgen.

Im durch die Pandemie geprägten Jahr 2020 kam den Themen Selbstfürsorge und Resilienz besondere Bedeutung zu, weswegen die Strategische Personalentwicklung auf Yammer einen für alle Mitarbeitenden geöffneten Resilienz-Kanal eröffnet hat, um mit Achtsamkeitsimpulsen und Tipps für die Wichtigkeit der Selbstfürsorge zu sensibilisieren (nicht nur, aber auch insbesondere in Zeiten der Corona-Epidemie).

Menschenrechte

Respekt für die Würde jedes Einzelnen

Da der Malteser Hilfsdienst (MHD) primär in Deutschland tätig ist, ist das Thema „Wahrung der Menschenrechte“ im Arbeitsalltag der meisten Malteser von sekundärer Bedeutung. Mit dem christlichen Menschenbild ist jedoch besonderer Respekt vor der unveräußerlichen Würde eines jeden einzelnen Menschen verbunden, welcher Arbeit und Haltung der Malteser prägt.

Eine besondere Rolle spielen Menschenrechte bei der Arbeit von Malteser International. Durch Projekte der humanitären Hilfe und Entwicklungszusammenarbeit leisten die Mitarbeitenden dort einen grundlegenden Beitrag zur Umsetzung der Menschenrechte in Krisenstaaten und Ländern des globalen Südens. Dazu zählt auch die Beteiligung am internationalen Kampf gegen Korruption, Machtmissbrauch und Ausbeutung. Ein Instrument dazu ist der Verhaltenskodex von Malteser International, der für alle Mitarbeitenden eine verpflichtende Vorgabe darstellt.

Die Einhaltung von Menschenrechten ist außerdem zwingende Voraussetzung bei jeder neuen

Ausschreibung und der vertraglichen Einbindung von Partnern. Das beschränkt sich nicht nur auf den Umgang mit eigenen Angestellten (die krank- und rentenversicherungspflichtig angestellt sein und mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten müssen), sondern umfasst die gesamte Lieferkette, um ausbeuterische Kinderarbeit (gemäß der ILO-Konvention) auszuschließen.

Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es entsprechende Leitlinien und Präventionsbeauftragte in allen Regionen des MHD sowie auf Bundesebene. Diese sind Erstansprechpersonen für Information und Beratung, schulen die Mitarbeitenden zu diesem Thema und sind prozessverantwortlich im Vorgehen bei Vermutungen oder Verdacht von sexualisierter Gewalt.



Gemeinwesen

Hilfe leisten, wo es Not tut

Als Wohlfahrtsorganisation ist der Dienst am Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses des Malteser Hilfsdienstes (MHD). Dazu wurde im letzten und gültigen Strategiepapier folgende MHD-Vision formuliert: „All unsere Dienste sind geprägt von der Handlungsmaxime, dem 'Nächsten in Liebe zu begegnen' und ihm damit seine einzigartige Würde aufzuzeigen. Wir leisten effektive Hilfe, wo es wirklich Not tut. Wir nehmen Not vor Ort wahr und richten unser Handeln danach aus. Es gelingt uns, auf neue Nöte flexibel zu reagieren. Wir stehen in all unseren Diensten für Nähe und Menschlichkeit und überzeugen durch besonders hohe Qualität und Fachkompetenz.“

Der wohltätige und gemeinnützige Zweck ist auch in der Satzung des MHD e.V. festgehalten.

Der MHD zeichnet sich durch eine starke ehrenamtliche Prägung aus. Menschen für das Ehrenamt zu begeistern, ist ihm ein wichtiges Anliegen. 2020 startete unter anderem die bundesweite Ehrenamtskampagne „Fass dir ein Herz“.

Auch über den Austausch mit Unternehmen versucht der MHD, andere zu sozialem Engagement zu inspirieren: Seit mehr als zehn Jahren schlägt der Malteser Social Day eine Brücke zwischen Unternehmen und sozialen Einrichtungen und Projekten. Mitarbeiterteams unterschiedlicher Firmen werden einen Tag lang in einer sozialen Einrichtung tätig und führen jeweils ein konkretes Projekt durch. Der MHD organisiert diesen Tag und koordiniert die Projekte.



Politische Einflussnahme

Werte und Expertise teilen

Der Malteser Hilfsdienst (MHD) versteht sich als politisch unabhängig und neutral. Sein Handeln im Dienst am Nächsten sowie die Werte der Malteser bestimmen auch die Haltung zu politischen und gesellschaftlichen Themen. Die Organisation lehnt jedwede Gewalt ab und distanziert sich insbesondere von Aktionen gegen die unantastbare Menschenwürde. Eine politische Gesinnung, die sich unmittelbar oder mittelbar gegen die Würde des Menschen richtet, ist mit den Grundüberzeugungen des MHD nicht vereinbar.

Aus der Expertise seiner Arbeitserfahrungen, zum Beispiel in der Arbeit mit Geflüchteten, bringt sich der MHD bei ausgewählten Themen in den fachlichen Diskurs ein. Ein Beispiel dafür ist die regelmäßige Herausgabe des Malteser Migrationsberichts seit 2017, um einen Diskurs zum Thema Migration/Integration auf sachlich-konstruktiver Ebene zu ermöglichen.

Ein hauptamtlicher Mitarbeiter hält den Kontakt zu Abgeordneten in Berlin und organisiert zweimal im Jahr ein parlamentarisches Frühstück, bei dem der MHD wichtige Themen seiner Arbeit für Bedürftige vorstellt.



Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance-Management

Governance, also die unternehmerischen Mühen, Verfehlungen zu vermeiden, obliegt als wesentlicher Bestandteil der Malteser Unternehmensstrategie der Verantwortung des geschäftsführenden Vorstands. Dazu hat die Geschäftsleitung Malteser Verbund 2018 ein Compliance-Management etabliert, mit dem die Anforderungen der Arbeitshilfe Nr. 182 der Deutschen Bischofskonferenz (Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht, 3. Auflage, 2014) umgesetzt werden.

Die verbundweit gültige Verhaltensrichtlinie ist ein wesentlicher Baustein des Compliance-Management-Systems (*vgl. Regeln und Prozesse*).

Ein nicht-weisungsgebundener Compliance-Beauftragter ist Ansprechperson und überprüft die Einhaltung der Compliance-Richtlinie, der Antikorruptionsrichtlinie und der Verhaltensrichtlinie im Verbund, wozu er uneingeschränkten Einblick in alle Dokumente und Prozesse hat. Verstöße und Verdachtsfälle werden im interdisziplinären Compliance-Board besprochen, das regelmäßig tagt und Compliance-relevante Sachverhalte bespricht.

Damit die Compliance-Kultur im Verbund nachhaltig verankert wird, sind (zum Teil verpflichtende) Schulungen vorgesehen, die unter anderem online umgesetzt werden.



Externe Ombudsstellen

Neben dem internen Compliance-Beauftragten steht für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden des Malteser Verbundes eine externe Ombudsstelle zur Verfügung.

Diese kann kontaktiert werden, wenn jemand ein Verhalten, das nicht im Einklang mit dem Malteser Selbstverständnis und der Verhaltensrichtlinie steht, melden möchte.

Weitere externe Ombudsstellen gibt es für Vorfälle bzw. Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt: Hier stehen den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden des Malteser Verbundes neben den Präventionsbeauftragten als interne Ansprechpersonen sechs Fachberatungsstellen als externe Ombudsstellen zur Verfügung (in Bochum, Westerburg, Nürnberg, Freiburg, Berlin und Dresden).



2020 gab es keine Korruptionsvorfälle und es wurden weder Bußgelder noch sonstige Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich fällig.

Internes Revisionsystem

Das interne Revisionsystem ist im Malteser Hilfsdienst (MHD) seit vielen Jahren etabliert. Es wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte geprüft und entspricht dem Prüfungsstandard IDW PS 983.

Der Vorstand des Malteser Hilfsdienst e.V. und die Geschäftsführung der Malteser Deutschland gGmbH haben die Abteilung Konzernrevision beauftragt, den Geschäftsbetrieb innerhalb des Malteser Verbundes zu überwachen, mit dem Ziel der Vermögenssicherung und Gewährleistung eines an den Unternehmenszielen orientierten ordnungsmäßigen Betriebsablaufs.

Aufgaben der internen Revision sind u.a. Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher/satzungsrechtlicher Vorschriften, Überprüfung der Einhaltung unternehmensinterner Regelungen und Aufdeckung von dolosen Handlungen. Festgestellte Verstöße und vermeintliche oder tatsächliche dolose Handlungen werden lückenlos aufgedeckt.

Transparenz

Wichtig sind dem MHD auch Klarheit und Transparenz zu den ihm anvertrauten Mitteln. Ein externer Wirtschaftsprüfer prüft jährlich den Jahresabschluss und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung. Die Jahresberichte enthalten das Jahresergebnis, die Spendenbilanz und Angaben über die Mittelverwendung. Der MHD ist Mitglied im Deutschen Spendenrat e.V. und nimmt an der Initiative Transparente Zivilgesellschaft teil.

Glaubwürdigkeit

Nicht regelkonformes Verhalten gefährdet die Glaubwürdigkeit des MHD und ist somit ein großes Risiko für eine auf Spendengelder und Mitglieder angewiesene Hilfsorganisation. Neben einem möglichen Imageschaden leidet bei (systematischem) Fehlverhalten das Vertrauen von Klientinnen und Klienten, Ehrenamtlichen und Öffentlichkeit.

Daneben kann die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen zum Wegfall öffentlicher und privater Zuschüsse und somit zur Schließung von Diensten und Angeboten führen.

Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf das Jahr 2020 – seitdem ist viel passiert. Kennen Sie beispielsweise schon unsere Klimastrategie?

Schauen Sie doch mal auf unserer Website vorbei:

malteser.de/nachhaltig



Impressum

HERAUSGEBER
Malteser Hilfsdienst e.V.
Generalsekretariat
Erna-Scheffler-Straße 2
51103 Köln

Telefon 0221/9822-0

malteser@malteser.org
malteser.de

VERANTWORTLICH
Douglas Graf von Saurma-Jeltsch

REDAKTION
Julia Hübner, Yasmin Schneider

GESTALTUNG UND PRODUKTION
Feuerland. Agentur für bessere
Kommunikation

Bildnachweise

Andi Weiland (Titel, S. 14/28)
eyetronic – stock.adobe.com (Titel)
Robert Kneschke – stock.adobe.com (S.3/6)
Mikhail Rulkov/Shutterstock.com (S. 3/14)
iStockphoto.com/Nature (S. 3/22)
mariesacha – stock.adobe.com (S. 3/28)
iStockphoto.com/LumenSt (S. 4)

Dominik Gigler (S. 6)
iStockphoto.com/christiangrass (S. 8)
iStockphoto.com/Olesia Bekh (S. 11)
panthesja – stock.adobe.com (S. 13)
REDPIXEL – stock.adobe.com (S. 15)
iStockphoto.com/eternalcreative
(S. 17/18/20/31/36)

malp – stock.adobe.com (S. 17)
malp – stock.adobe.com (S. 25)
iStockphoto.com/sezer ozger (S. 26)
pixabay.com/functional asethetics (S. 34)
iStockphoto.com/mattjeacock (S. 35)
Leigh Prather – stock.adobe.com (S. 37)
Malteser Archiv (S. 21/22/32/34)



Malteser

...weil Nähe zählt.



@malteser.de



@malteserdeutschland



@mymalteser



@malteserDE