

Nachhaltigkeitsbericht
Malteser Hilfsdienst 2022



Viel geschafft, doch es bleibt viel zu tun: Als klimaneutrale Organisation vorangehen

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist ein Prozess – nicht zuletzt das verdeutlicht dieser zweite Nachhaltigkeitsbericht des Malteser Hilfsdienstes. Ein Meilenstein war die Entwicklung unserer Klimastrategie 2021 auf Basis unserer ersten Klimabilanz. Orientiert an dem Dreiklang der klimafreundlichen Entwicklung – nämlich Emissionen zu vermeiden, zu reduzieren und zu kompensieren – haben wir nun einen soliden Fahrplan für den Malteser Klimaschutz. Dazu gehört auch, dass wir seit 2022 all unsere erfassten Emissionen durch Klimaschutzprojekte neutralisieren und daher bilanziell klimaneutral sind.

Natürlich markiert das nicht das Ende unseres Engagements. Im Fokus unserer Klimastrategie steht die kontinuierliche Verringerung unserer Emissionen: Eine Herausforderung, der wir uns mutig stellen. Nicht zuletzt, weil wir verstanden haben, dass wir es müssen – wir als Gesellschaft und auch wir als Malteser. Nur dann kann es gelingen, dass alle Menschen ein Leben in Würde führen. Und genau darum geht es in den 17 UN-Zielen für Nachhaltige Entwicklung, denen auch wir uns verpflichtet fühlen.

Seit mehr als 950 Jahren setzen sich die Malteser für Notleidende ein und stellen das Wohl jedes Einzelnen in den Mittelpunkt. Auch der Malteser Hilfsdienst in Deutschland blickt nun bereits auf eine 70-jährige Geschichte zurück. Ein Jubiläum, das uns daran erinnert, dass der Malteser Auftrag immer wieder ins Heute übersetzt werden muss, um den veränderten Formen von Bedürftigkeit gerecht zu werden und Menschen in Notlagen zu unterstützen. Nicht zuletzt deshalb wollen und dürfen wir unsere nachhaltige Entwicklung nicht aus den Augen verlieren. Wir bleiben dran!



Es grüßt Sie herzlich

Douglas Graf von Saurma-Jeltsch
Geschäftsführender Vorstand



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	19
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
10. Innovations- und Produktmanagement	21



Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	23
12. Ressourcenmanagement	24
13. Klimarelevante Emissionen	26



Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte	29
15. Chancengerechtigkeit	30
16. Qualifizierung	32
17. Menschenrechte	34
18. Gemeinwesen	35
19. Politische Einflussnahme	36
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	37

Grundlage des vorliegenden Berichts ist die DNK-Erklärung des Malteser Hilfsdienstes über das Geschäftsjahr 2022. 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 2022 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.



Die 17 Ziele der Agenda 2030



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

Unter nachhaltiger Entwicklung wird eine Entwicklung verstanden, die 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.

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**


33.600
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

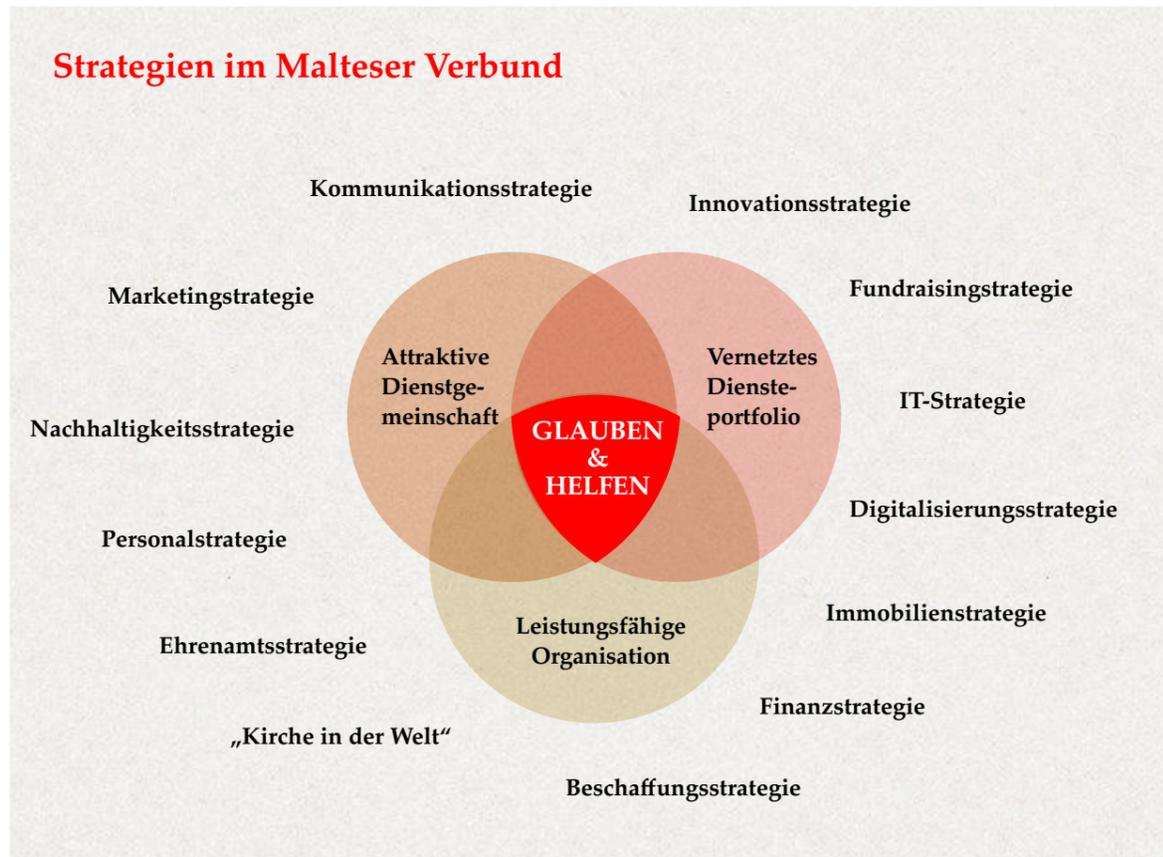
Nachhaltigkeitsstrategie „Malteser heute für morgen“

Im Mai 2020 hat die Malteser Geschäftsleitung (als übergeordnetes Entscheidungsgremium von Malteser Hilfsdienst 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 verschiedenen wichtigen Facetten im Wirken der Malteser, einzahlend auf die Vision:

„Wir leisten bestmögliche Hilfe für Menschen in Not. Wir begeistern für ein Engagement im Dienst am Nächsten. Wir sind Kirche in der Welt.“

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist das Ergebnis eines Prozesses im Jahr 2019, in dem mithilfe der N-Kompass-Methodik und unter Einbezug von Maltesern aus verschiedenen Funktionsbereichen und Hierarchieebenen mittels einer Wesentlichkeitsanalyse relevante Handlungsfelder in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Soziales, Ökologie und Ökonomie) ermittelt wurden.

Für die so ermittelten Handlungsfelder hat ein zu diesem Zweck gebildetes Nachhaltigkeitskernteam mit Unterstützung einer Nachhaltigkeitsagentur in gemeinsamen Workshops Nachhaltigkeitsziele für die kommenden Jahre erarbeitet, auf welchen die daraufhin verabschiedete Strategie *Malteser heute für morgen* fußt.



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, das 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 daher eng verknüpft mit dem Selbstverständnis der Organisation. Das umfasst nicht nur die bestmögliche individuelle Versorgung der Menschen, sondern auch die 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 Wissen, 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 MHD 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.

Mit Blick auf die ökologischen Auswirkungen, die das Wirken des MHD hat, stehen die Umweltfolgen durch die große Fahrzeugflotte infolge seiner ambulanten Dienste hervor. Dazu kommen zahlreiche Immobilien mit dem damit verbundenen Energieaufkommen, Reisetätigkeiten und Materialien aus Verwaltungstätigkeiten.

Diese Auswirkungen nicht kritisch zu reflektieren und anzugehen, widerspricht dem Selbstverständnis als verantwortungsvolle Organisation und schadet auch dem internen und externen Ansehen. Gepaart mit einem wachsenden gesellschaftlichen Bewusstsein wirkt sich das nicht nur bei der Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden und Mitgliedern aus, sondern beeinflusst auch die Akquise öffentlicher Mittel und Spendengelder, die neben den Gewinnen durch die sozialunternehmerischen Dienste die finanzielle Grundlage des Malteser Wirkens bilden.

Daneben möchte der MHD seine Chance als Multiplikator wahrnehmen, die er durch den Umgang mit täglich tausenden von Menschen hat. Anderen einen Zugang zu Ansätzen der nachhaltigen Entwicklung zu ermöglichen, ist durch die Größe der Organisation eine besondere Chance.

Der Malteser Leitsatz 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.

Fokusthemen, erste Schritte und relevante Standards

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

Ein erster Schritt und Grundlage für die klimafreundliche Entwicklung war die erste Malteser 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 Malteser Hilfsdienstes (MHD) stehen.

Auch die transparente Darstellung des Malteser Nachhaltigkeitsprozesses durch eine regelmäßige Berichterstattung gemäß den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex ist ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Aus der ersten Klimabilanz wurde eine Klimastrategie

Die Erkenntnisse der ersten exemplarischen Klimabilanzen aus dem Jahr 2020 wurden im Jahr 2021 in eine konkrete Klimastrategie mit CO₂-Reduktions- und Kompensationszielen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele überführt (vgl. „Ziele“).

Um das Erreichen dieser Ziele nachverfolgen zu können, wurde die Klimabilanzierung 2021 auf alle Standorte des MHD ausgeweitet.

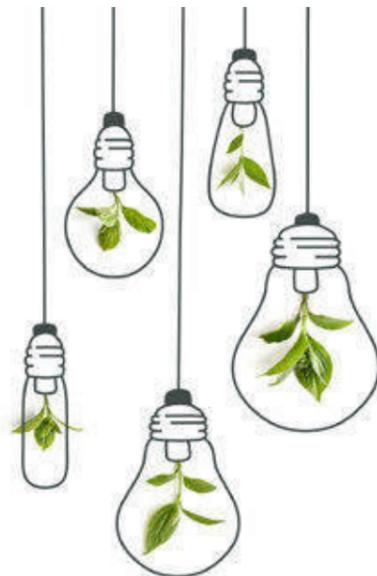
Ziele

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.
2. Wir nutzen möglichst erneuerbare Energien und achten auf Energieeffizienz.
3. Wir reduzieren Emissionen bei Geschäftsreisen und Fuhrpark.
4. Wir reduzieren den Papierverbrauch und nutzen Recyclingpapier.
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. Die Umsetzung dieser Ziele wird durch die eigens dazu geschaffene Stabsstelle Nachhaltigkeit verantwortet, die zu diesem Zweck mit unterschiedlichen Fachabteilungen zusammenarbeitet. Mehr zu den konkreten Maßnahmen und deren Umsetzungsstand wird unter „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“ berichtet.



Ziele im Bereich soziale Nachhaltigkeit

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

1. Wir werden zu einem familienfreundlichen Arbeitgeber.
2. Wir steigern Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung durch eine lebensphasensorientierte Personalpolitik.
3. Wir gewährleisten eine strukturierte Nachfolge für die Führungsebene.
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 die Abteilung Ehrenamt verantwortet. Mehr zu den konkreten Maßnahmen und deren Umsetzungsstand wird unter „Chancengerechtigkeit“ und „Qualifizierung“ berichtet.

Ziele im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement

Daneben beinhaltet die Nachhaltigkeitsstrategie Ziele für die Ausgestaltung des Prozesses, welche auf Sensibilisierung und Beteiligung abzielen.

1. Wir kommunizieren transparent über unsere Nachhaltigkeitsziele, Maßnahmen und Ergebnisse.
2. Wir beteiligen unsere Interessengruppen im Nachhaltigkeitsprozess.

Zum ersten Ziel zählt die Transparenz gegenüber Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Förderern zu den Nachhaltigkeitszielen und Meilensteinen im Prozess sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Zum zweiten Ziel zählt die Integration von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Bereichen in die Ausgestaltung des Prozesses, das übergreifende Angebot von Beteiligungsformaten sowie Sensibilisierungsaktionen zu Themen der ökologischen Nachhaltigkeit. Auch die Umsetzung dieser Ziele erfolgt maßgeblich durch die geschaffene Stelle Nachhaltigkeitsmanagement. Mehr dazu wird unter „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ berichtet.

Klimastrategie auf Basis der exemplarischen Klimabilanz

Auf Basis einer ersten Klimabilanz für exemplarische Standorte des MHD wurde im Jahr 2021 durch eine Projektgruppe eine spezifische Klimastrategie für den MHD entwickelt (vgl. das oben genannte Ziel „Wir erstellen eine verbundweite Klimabilanz als Grundlage für Reduktion und Kompensation hin zur Klimaneutralität“).

Diese umfasst eine jährliche Vorgabe zur Verringerung der eigenen CO₂-Emissionen, priorisierte Maßnahmen mit Blick auf die größten CO₂-Treiber, die Ausweitung der Klimabilanzierung auf alle Standorte des MHD sowie darüber hinaus die Kompensation aller so erfassten klimaschädlichen Emissionen. Mehr zu den Zielen und Maßnahmen der Klimastrategie wird unter „Klimarelevante Emissionen“ berichtet.



Tiefe der Wertschöpfungskette

Der Mensch im Mittelpunkt

Die soziale Nachhaltigkeit ist von wesentlicher Bedeutung in der Wertschöpfungskette des Malteser Hilfsdienstes (MHD), dessen Wirken als Hilfsorganisation darauf ausgerichtet ist, die Lebenssituation seiner Klientinnen und Klienten zu verbessern. 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: Von ihnen hängt maßgeblich ab, dass der MHD seinen Auftrag erfüllen kann.



Soziale und ökologische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette

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. Seit 2020 spielt hier, neben anderen Faktoren, auch ökologische Nachhaltigkeit eine Rolle. Diese ist Bestandteil der grundsätzlichen Beschaffungsrichtlinien und war beispielsweise handlungsleitend bei der Entscheidung für Ökostrom oder dem Wechsel zum Recyclingpapier.

Durch die 2022 überarbeitete Beschaffungsordnung sowie die neu erstellte Verhaltensrichtlinie für Lieferanten, der sich Vertragspartner verpflichten müssen, werden sowohl soziale als auch ökologische Mindeststandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet. Mitarbeitende werden u.a. durch die Malteser Verhaltensrichtlinie sowohl für die soziale als auch die ökologische Verantwortungsdimension im Rahmen der Malteser Tätigkeiten sensibilisiert.

Nähe braucht Mobilität

Mit Blick auf die Umwelt sind insbesondere die vielen Dienstwege, die im Rahmen der Hilfeleistung anfallen, ein ökologisches Problem. Seit 2021 werden sukzessive immer mehr Fuhrparkeinheiten elektrifiziert, um klimaschädliche Emissionen zu reduzieren. Mitarbeitende im Fahrdienst werden regelmäßig zu ressourcensparendem Fahrverhalten geschult.

Bei Dienstreisen wird durch Sensibilisierung und explizite Hinweise im Buchungsprozess dazu motiviert, der Bahn den Vorzug vor individuellem Autoverkehr oder Flügen zu geben. Mitarbeitende, die regelmäßig im Dienst reisen, können eine Bahncard beantragen (und diese auch privat nutzen).

Für den Weg zur Arbeit gibt es aufgrund der bundesweiten Aufstellung und der unterschiedlichen Verkehrssysteme und ÖPNV-Abdeckungen bisher kein flächendeckendes Angebot eines arbeitgebersubventionierten ÖPNV-Tickets. Allerdings haben Mitarbeitende seit 2021 die Möglichkeit, ein arbeitgeberbezuschusstes Fahrrad oder E-Bike zu beziehen.

PROZESS- MANAGEMENT

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



Verantwortung

Nachhaltigkeit fest verankert

Als Querschnittsthema liegt die Verantwortung für die verschiedenen Aspekte von Nachhaltigkeit bei unterschiedlichen Personen der obersten Führungsebene des Malteser Hilfsdienstes (MHD). Die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung liegt seit 2020 bei einem der Vorstandsmitglieder des MHD, welcher auch den strategischen Nachhaltigkeitsprozess im Jahr 2019 angestoßen hat. Er verantwortet das übergreifende Nachhaltigkeitsmanagement sowie die ökologischen Aspekte von Nachhaltigkeit (vgl. „Ziele“).

Die sozialen Aspekte von Nachhaltigkeit, die sich auf die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden beziehen, werden durch ein anderes Vorstandsmitglied verantwortet. Auch die Belange der nachhaltigen Unternehmensführung/ Governance sind hauptverantwortlich einer Person aus dem geschäftsführenden Vorstand zugeordnet. Durch eine enge Verzahnung und regelmäßigen Austausch gelingt die gemeinsame Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsthemen.

Mit Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde Anfang 2020 zur Steuerung des Prozesses der nachhaltigen Entwicklung eine an den Vorstand angebundene Stabsstelle „Nachhaltigkeitsmanagement“ geschaffen, sodass die ökologischen Ziele anlog zu sozialen und wirtschaftlichen Aspekten auch personell in der Organisation verankert sind.

Zentrale und dezentrale Strukturen ergänzen sich

Die Referentin Nachhaltigkeitsmanagement, der Nachhaltigkeitsvorstand und zwei weitere Mitglieder der Malteser Geschäftsleitung bildeten 2022 den Steuerungskreis Nachhaltigkeit, der sich quartalsweise trifft und die 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.

Seit 2020 sind parallel zu dieser zentralen Struktur in fünf von sechs Regionen dezentrale Nachhaltigkeitsstrukturen gewachsen. Diese reichen von Mitarbeitenden mit einem Stellenanteil für das Nachhaltigkeitsmanagement über Projektgruppen für das Thema bis zu lokalen Nachhaltigkeitsbeauftragten ohne Stellenanteil.

So wird der Prozess entlang der individuellen Bedürfnisse und Situationen vor Ort gestaltet. Die Beteiligten werden dabei durch das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt und tauschen sich alle zwei Monate digital in einem bundesweiten Jour Fixe zum Prozess der nachhaltigen Entwicklung aus.

Regeln und Prozesse

Steuerungsinstrument Klimabilanz

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde durch eine zu diesem Zweck besetzte Arbeitsgruppe auf Anregung und unter Mitgestaltung des Vorstands entwickelt, dann durch einen daraufhin gegründeten Steuerungskreis Nachhaltigkeit finalisiert und im Mai 2020 durch die Geschäftsleitung verabschiedet. Wie bereits erläutert, legt die Strategie bis 2025 einen Fokus auf die ökologische Nachhaltigkeit (vgl. „Strategie“, „Ziele“).

Um den Fortschritt bei der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks des Malteser Hilfsdienstes (MHD) zu steuern, wurde als Instrument die Malteser Klimabilanz entsprechend des Greenhouse Gas Protocol eingeführt, die seit 2021 für alle Standorte des MHD klimaschädliche Emissionen automatisiert erfasst und ins Verhältnis zu anderen betrieblichen Kennzahlen (wie dem wirtschaftlichen Wachstum) setzt. So kann das jeweilige unternehmerische Handeln in Zusammenhang mit den ökologischen Auswirkungen gebracht und gesteuert werden.

Seit 2021 gibt es für die erfassten klimaschädlichen Emissionen eine jährliche Reduktionsvorgabe, die als relative Kennzahl bezogen auf die Betriebsleistung sowie auf die Anzahl der Mitarbeitenden formuliert ist (vgl. „Klimarelevante Emissionen“). So soll gewährleistet werden, dass sich der absolute CO₂-Wert nicht infolge des Wachstums der Organisation (oder deren Schrumpfen) verändert, sondern infolge einer klimafreundlicheren Ausgestaltung der Malteser Dienste und Liegenschaften.

Hinzu kommt die Berichterstattung entsprechend den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex im Zweijahresrhythmus seit 2022, die ebenfalls ein wichtiger Steuerungsprozess im Prozess der nachhaltigen Entwicklung ist.

Wirken im Einklang mit Gesellschaft und Umwelt

Die seit 2019 bestehende umfassende Malteser Verhaltensrichtlinie wurde 2022 nochmals aktualisiert. Sie gibt den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden Orientierung zu den ethischen Grundsätzen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten. Zum einen wird darin der Malteser Auftrag mit Fokus auf den bedürftigen Menschen beschrieben. Daneben verweist die Verhaltensrichtlinie auf den sorgsam Umgang mit Umweltressourcen und Betriebsmitteln, den respektvollen Umgang mit Partnern, fairen Wettbewerb und das Einhalten von Vergabekriterien, Antikorruption, Datenschutz sowie die jährliche Prüfung aller Jahresabschlüsse durch ein neutrales Wirtschaftsprüfungsunternehmen.

Auch der wertschätzende und fördernde Umgang mit Mitarbeitenden sowie Gesundheits- und Sicherheitsförderung sind Bestandteil der Malteser Verhaltensrichtlinie.

Daneben wurde im Jahr 2022 eine ergänzende Grundsatzklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte entwickelt, die ebenfalls den Einklang der Geschäftstätigkeiten mit Gesellschaft und Umwelt adressiert. Ein umfassendes Hinweisgebersys-

tem ermöglicht es allen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Kanälen, beobachtete Regelverstöße zu melden (vgl. „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

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 den Wertvorstellungen der Malteser basieren und das Thema Nachhaltigkeit/Ethik als eins 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 30%ige Aktienanteil ist zu 100% über ESG-fähige ETF-Produkte investiert. Die Investitionen in das Segment der Staatsanleihen erfolgt nur in Emittenten bester Qualität (Rating AAA-AA), was zweifelhafte Staaten ausschließt. Investitionen in Unternehmensanleihen erfolgen im Wesentlichen über ESG-konforme ETFs. Daneben investieren wir in einen kurzläufigen Rentenfonds der LBBW und einen mittelfristigen Multi-Asset Fonds, die beide gemäß Artikel 8 ESG-konform sind. Wertpapiere, die wir aufgrund von Erbschaften erhalten, werden ebenfalls an den Wertvorstellungen der Malteser ausgerichtet und hochkritische Anlagepositionen vor Umschreibung auf die Malteser veräußert.

Unsere übrigen Kapitalanlagen werden über konservative Anlageprodukte (Sparanlagen, Festgelder) größtenteils über unsere kirchlichen Partner-/Bistumsbanken, aber auch weitere Finanzinstitute verwaltet.

Kontrolle

Ökologische Kennzahl CO₂

Zur Kontrolle der ökologischen Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie und zur Steuerung des Prozesses der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks wurde als Instrument die Malteser Klimabilanz entsprechend GHG Protocol eingeführt. Sie umfasst Emissionskategorien aus Scope 1, 2 und 3 und wurde 2020 erstmalig für vier Beispielstandorte des Malteser Hilfsdienstes (MHD) erfasst. Die anhand der Beispielstandorte ermittelten Hauptemissionsquellen werden seit 2021 automatisiert für alle Standorte erhoben und sind in die Datenanalyse-Plattform

Qliksense implementiert, in welcher der MHD auch andere unternehmensrelevante Kennzahlen abbildet. So kann das jeweilige unternehmerische Handeln in Zusammenhang mit den ökologischen Auswirkungen gebracht und gesteuert werden (vgl. „Regeln und Prozesse“). Die Emissionen werden dafür in Relation zur Betriebsleistung sowie zur Anzahl der Mitarbeitenden betrachtet. Mit der so ermittelten relativen Kennzahl lassen sich unterschiedliche Jahre und Standorte miteinander vergleichen.

Audit und Befragung der Mitarbeitenden

Die sozialen Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden unter anderem durch das Audit "berufundfamilie" erfasst. Durch die Auditierung der Malteser Zentrale werden seit 2014/2015 Maßnahmen zur Unterstützung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik bearbeitet und implementiert. Die Themen reichen von flexiblen Arbeitszeitmodellen über konkrete Unterstützungsangebote bis hin zur Stärkung und Weiterentwicklung der Führungskultur, wobei sich die Maßnahmen nicht auf die Zentrale beschränken, sondern auch den gesamten Verbund adressieren. Es ist geplant, diese bisher exemplarische Auditierung flächendeckend auszuweiten.

Daneben sind die in „Wesentlichkeit“ genannten sozialen Themen Bestandteil der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung (vgl. „Beteiligung von Anspruchsgruppen“). 2021 musste diese coronabedingt ausfallen, wird jedoch 2023 wieder stattfinden. Neben der regelmäßigen Befragung der hauptamtlichen Mitarbeitenden gibt es auch eine Befragung des Ehrenamts (vgl. „Beteiligung von Anspruchsgruppen“), in welcher sich die sozialen Ziele mit Blick auf das Ehrenamt (vgl. „Ziele“) wiederfinden.

Da eine nachhaltige Personalarbeit im Ehrenamt die Grundlage des Weiterbestehens des e.V. ist, liegt hier ein besonderer Fokus. Auch 2022 fand eine groß angelegte Befragung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden statt; mehr dazu unter „Beteiligung von Anspruchsgruppen“.

Das Ziel der Bewusstseinsbildung zu Nachhaltigkeitsthemen (vgl. „Ziele“) soll zukünftig ebenfalls mit der Mitarbeitendenbefragung verknüpft werden. Deshalb umfasst diese in der 2023 erneut anstehenden Befragung erstmalig die Themen „Nachhaltigkeit“ und „Nachhaltigkeitsstrategie“.

Anreizsystem

Werteorientierte Ziele, transparente Vergütung

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. 2021 wurde diese Verknüpfung von Zielen an monetäre Anreize abgeschafft, da die Geschäftsleitung monetär bewertete Ziele nicht mehr

für ein zeitgemäßes und zum Malteser Hilfsdienst passendes Steuerungsinstrument hielt. Individuelle Zielvereinbarungen im Rahmen der Planungsgespräche gibt es weiterhin. Eine Regelung zu Zielvereinbarungen mit Fokus auf ökologischer Nachhaltigkeit gab es im Jahr 2022 nicht.

Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Für Führungskräfte der oberen Ebenen, die nicht nach AVR entlohnt werden, gibt es ein Gehaltsraster. Kontrollorgane werden nicht vergütet.

Beteiligung von Anspruchsgruppen



Externe Anspruchsgruppen

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

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 Mitarbeitendenbefragung. 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 nachvollziehbar. Die Rücklaufquote der letzten Mitarbeitendenbefragung betrug 45%. Eigentlich hätte 2021 erneut eine solche groß angelegte Befragung stattfinden sollen; coronabedingt fiel diese jedoch aus und wird 2023 nachgeholt. Stattdessen wurde erst-

malig mit dem Dienstleister „Great Place to Work“ eine benchmarkfähige Befragung der Mitarbeitenden zum Thema „Gesundes Arbeiten“ durchgeführt, die sich mit der Belastungssituation – auch und gerade in der Krise – beschäftigte, inkl. entsprechender Folgemaßnahmen (vgl. „Qualifizierung“).

2022 fand die mittlerweile zweite groß angelegte Befragung der ehrenamtlichen Malteser statt, an der bundesweit mehr als 7.500 Personen teilgenommen haben. Dabei ging es um die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement, erfolgreiches Miteinander, transparente Kommunikation und Teilhabe sowie um die Themen „Bestärkende Führung“ und „Glauben und Helfen“. Davon ausgehend werden bedarfsgerechte Maßnahmen zur Verbesserung und Stärkung der ehrenamtlichen Strukturen entwickelt.

Die Themenfelder „Bestärkende Führung“ sowie „Gesundes Arbeiten“ haben sich in den Mitarbeitendenbefragungen der letzten Jahre als besonders relevant gezeigt. Da mit den Krisen der letzten Jahre eine besondere Belastung aller Mitarbeitenden einherging, wurde dem Themenfeld „Gesundes Arbeiten“ 2022 eine eigene Befragung gewidmet, um die Mitarbeitenden bedarfsgerecht unterstützen zu können. In der Folge wurden die Unterstützungsangebote ausgebaut, welche die persönliche Resilienz fördern und die Mitarbeitenden darin stärken sollen, stabil durch die Krise zu kommen. Dazu zählen (digitale) Weiterbildungsangebote der Malteser Akademie, aber beispielsweise auch das neu eingeführte Angebot „My7Steps“, das Haupt- und Ehrenamtlichen die Möglichkeit bietet, anonym und telefonisch zu jedem belastenden Thema professionelle Hilfe und Unterstützung durch qualifizierte Therapeutinnen und Therapeuten zu bekommen.

Die Ehrenamtsbefragung 2022 hat die ehrenamtliche Führungskräfteentwicklung als Schwerpunktthema bekräftigt. Ein weiteres wichtiges geäußertes Anliegen ist die Digitalisierung innerhalb der ehrenamtlichen Strukturen, um ein effektives und nachhaltiges Engagement zu ermöglichen.

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.

2022 wurde erstmalig die Malteser Klimaprämie ausgerufen, um die sich alle Haupt- und Ehrenamtlichen des MHD mit durchgeführten Maßnahmen zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks der Organisation bewerben konnten. Eine malteserinterne Jury bewertet die eingereichten Maßnahmen nach unterschiedlichen Kriterien; neben dem konkreten CO₂-Einsparereffekt werden auch Aspekte wie Innovation oder Skalierbarkeit berücksichtigt. Pro Jahr werden 13 Maßnahmen prämiert und die Standorte, an denen die Maßnahme durchgeführt wurde, erhalten eine Geldprämie zur Finanzierung weiterer Projekte.

Transparenz intern und extern

Alle internen Anspruchsgruppen werden regelmäßig über die Fortschritte und Ziele des Nachhaltigkeitsmanagement durch Beiträge im Malteser Magazin informiert, das nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Mitglieder und Förderer erhalten.

Die externen Anspruchsgruppen werden über die Website www.malteser.de/nachhaltig zum Dialog ein-

geladen, wo Ziele und Schritte auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit abgebildet und Ansprechpersonen genannt werden. Auch die Nachhaltigkeitserklärung gemäß den Kriterien des DNK (nicht nur in der DNK-Datenbank, sondern ebenfalls auf unserer Website zu finden) ist ein wichtiges Element, die Bemühungen transparent zu machen und als Multiplikator zu wirken.



Innovations- und Produktmanagement

Soziale Innovationen fördern

Der Malteser Auftrag lautet Hilfe für Bedürftige; die Ziele aller Dienste und Angebote des Malteser Hilfsdienstes (MHD) entsprechen daher den Zielen sozialer Nachhaltigkeit. Weil Bedürftigkeit immer wieder neu interpretiert werden muss, sind soziale Innovationen und neue Ansätze zur Lösung sozialer Probleme für den MHD besonders relevant.

Interne Digitalisierungsprogramme wie z.B. zusammen.digital verfolgen das Ziel, wesentliche Prozesse zu digitalisieren, innovative Produkte zu entwickeln oder ergänzende digitale Produkte zu bestehenden Angeboten zu etablieren. Grundlage für Aktivitäten und Projekte der Programme sind die Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Kund:innen, die bspw. über Customer journeys und Personas erarbeitet werden. Mitarbeitende werden über interdisziplinäre Teams aktiv in die Projektarbeit eingebunden. Durch die gemeinsame digitale Lösungen fließt zudem die Perspektive externer Partner ein. 2022 wurden im Kontext des Programms zusammen.digital 12 Digitalisierungsprojekte durchgeführt.

Um innovative Ansätze zu fördern und den Ideen der Mitarbeitenden zur Lösung gesellschaftlicher Proble-

me Raum zur Entfaltung zu geben, gibt es seit 2018 im Malteser Verbund (also nicht ausschließlich für den MHD) mit dem sogenannten Gewächshaus M einen internen Inkubator für soziale Innovation. In den Formaten von Gewächshaus M werden Malteser bei der Ausarbeitung und Weiterentwicklung ihrer Ideen begleitet und unterstützt.

Auch der 2022 stattgefundenen Beginn der Implementierung eines verbundweiten Diversity Managements zählt auf die Innovationskraft der Organisation ein, da durch vielfältig aufgestellte Teams zusätzliche Perspektiven berücksichtigt werden können.

Klimaprämie motiviert zu Klimaengagement

Daneben ist die regelmäßige Selbstüberprüfung mithilfe des DNK-Prozesses ein wichtiges Element zur regelmäßigen Überprüfung der Dienstleistungen und Prozesse auf Nachhaltigkeitskriterien. Ein neues Format, das Innovationen in der klimafreundlichen Entwicklung des MHD anregen soll, ist die Malteser Klimaprämie, die 2022 erstmalig ausgerufen wurde (vgl. „Beteiligung von Anspruchsgruppen“).

UMWELT

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



Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Von der Beispielbilanz zur flächendeckenden Klimabilanzierung

2020 hat der Malteser Hilfsdienst (MHD) erstmalig eine Klimabilanz entsprechend des GHG Protocol erarbeitet, um ein besseres Verständnis von den Umweltauswirkungen des eigenen Wirkens zu erhalten. Erfasst wurden sowohl Scope 1, Scope 2 wie auch Scope 3-Emissionen der Betriebsjahre 2018 und 2019 von vier Beispielstandorten, die sich in Größe, Dienstportfolio, Anzahl der Mitarbeitenden und Alter der Gebäude unterschieden und so ausgewählt wurden, dass sie exemplarisch für die Struktur des Malteser Hilfsdienstes stehen. Die dabei hervorstechenden Ressourcen werden seit 2021 im Rahmen der automatisierten Klimabilanzierung (vgl. „Klimarelevante Emissionen“) flächendeckend, also für alle MHD-Standorte, erfasst.

Mobilität als größter CO₂-Faktor

Als Hilfsorganisation mit einem ambulanten Dienstportfolio spielen Treibstoffverbräuche durch den eigenen Fuhrpark die größte Rolle. Hinzu kommen weitere Ressourcen im Mobilitätskontext, die durch Dienstreisen zustande kommen. Aber auch Strom- und Gasverbrauch sind aufgrund der vielen Immobilien relevant. Außerdem gibt es Materialverbräuche durch Verwaltungstätigkeiten, klassisch ist hier das Büro-papier zu nennen.

Wie sich unser Ressourcenverbrauch zusammensetzt

1	Fuhrpark	<ul style="list-style-type: none"> • 9.927.317 l Diesel • 663.948 l Benzin
2	Erdgas	<ul style="list-style-type: none"> • 13.716.046 kWh Erdgas
3	Strom	<ul style="list-style-type: none"> • 7.442.855 kWh konventioneller Strom*
4	Geschäftsreisen bzw. Dienstwege, die nicht mit dem Fuhrpark zurückgelegt wurden	<ul style="list-style-type: none"> • 891.801 Personenkilometer PKW • 584.398 Personenkilometer Bahn • 43.405 Personenkilometer Flugzeug
5	Papier	<ul style="list-style-type: none"> • 20.710.277 Blatt Papier**

Die Auflistung bezieht sich auf das Betriebsjahr 2021, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung die Daten für 2022 noch nicht vollständig vorliegen.

* Da sich die Auflistung auf das Betriebsjahr 2021 bezieht, ist die 2022 greifende Umstellung auf den verbundweiten Bezug zu Ökostrom hier noch nicht abgebildet.

** Da nicht in allen Dienststellen ausschließlich Recyclingpapier genutzt wird, wurde hier der Einfachheit halber und zu Ungunsten der Bilanz übergreifend mit den CO₂-Werten von herkömmlichem Papier gearbeitet.

Auch die Arbeitswege der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden spielen eine erhebliche Rolle für den ökologischen Fußabdruck der Organisation. Unter anderem aus Datenschutzgründen lassen sich die dabei in Anspruch genommenen Ressourcen nur über individuelle Befragungen ermitteln. Aufgrund der Personenvielzahl werden diese nicht erfasst und fehlen daher in der obigen Auflistung.

Wasser- und Abfallaufkommen werden nicht übergreifend erfasst, da die Beispielbilanzen zu den Jahren 2018 und 2019 gezeigt haben, dass beides keinen wesentlichen Anteil im Ressourcenverbrauch einnimmt.

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 haben sich insbesondere die Themen Mobilität und Gebäudeenergie und ferner das Papieraufkommen als relevante Faktoren herausgestellt (vgl. „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“). Daher wurden für diese Bereiche in der 2021 erarbeiteten Klimastrategie konkrete Ziele formuliert (vgl. „Klimarelevante Emissionen“), auf die mit unterschiedlichen Maßnahmen zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks hingewirkt wird.

Mobilität

- ➔ Der Wechsel zu klimafreundlicheren Antriebsarten ist wesentlich und wird zuerst in den sozialunternehmerischen Diensten Menüservice, Pflege und Hausnotruf vollzogen. Dafür wird die entsprechende Lade-Infrastruktur geschaffen. Im Jahr 2022 fuhr an 42 Standorten ein Teil der Flotte elektrifiziert; einzelne Standorte haben bereits ganze Fuhrparkeinheiten ausgewechselt.
- ➔ Das durch die Corona-Pandemie etablierte digitale Zusammenarbeiten wird fortgeführt, um Reise- und Arbeitswege zu reduzieren. Tageweises Arbeiten von zuhause wird durch angepasste Dienstvereinbarungen gestärkt.
- ➔ Reisebuchungen mit der Bahn werden explizit als zu bevorzugendes Reisemittel hervorgehoben.
- ➔ Seit 2022 können hauptamtlich Mitarbeitende ein Fahrrad, E-Bike oder Lastenrad mithilfe der Entgeltumwandlung und eines Arbeitgeber-Zuschusses leasen.

Gebäudeenergie

- ➔ Zum Jahr 2022 hat der Malteser Verbund den Umstieg auf Ökostrom vollzogen.
- ➔ Die Eigenstromproduktion durch Photovoltaik wird pilotiert. Hierzu wurde 2022 ein Leitfaden entwickelt, der Standortverantwortliche bei der Planung von PV-Anlagen unterstützt.
- ➔ Durch Energieaudits werden standortspezifisch weitere ressourcensparende Maßnahmen identifiziert, um klimaschädliche Emissionen zu verringern.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch die automatisierte Klimabilanz erfasst. Da die Daten für 2022 derzeit noch nicht vollständig vorliegen und die Klimastrategie 2021 entwickelt wurde, ist derzeit keine Aussage über den Erfolg der klimastrategischen Überlegungen möglich. Dies inkl. einer potenziellen Anpassung der Maßnahmen ist für 2023 geplant.



Papier

- ➔ Bereits seit 2020 ist der doppelseitige, tonersparende Druck in Graustufen Standard-einstellung. Im zentralen Bestellsystem wird Blauer Engel-zertifiziertes Recyclingpapier als Standardpapier empfohlen.
- ➔ Durch die seit 2021 digital umgesetzte Entgeltabrechnung der 30.000 Mitarbeitenden und die 2022 eingeführte digitale Unterschrift wird das Papieraufkommen erheblich reduziert.
- ➔ Während bisher nur einzelne Printpublikationen auf Recyclingpapier gedruckt werden, wird derzeit geprüft, ob alle Printprodukte, die in unserem Print-on-Demand-System hinterlegt sind (z.B. Flyer und Handreichungen unserer Dienste) komplett auf Ökopapierdruck umgestellt werden können.

Klimarelevante Emissionen

Von den Beispielbilanzen zur Klimastrategie

Die erste Malteser Klimabilanz hat 2020 gezeigt, wie sich die klimaschädlichen Emissionen des Malteser Hilfsdienstes (MHD) zusammensetzen. Sie war die Grundlage für die Erarbeitung unseres konkreten CO₂-Reduktionsziels und der dazugehörigen Maßnahmen durch eine Projektgruppe im Jahr 2021. Als besonders relevant haben sich die Emissionen im Kontext von Mobilität und Gebäude herausgestellt, weswegen die Reduktion dieser Emissionen im Fokus der MHD-Klimastrategie steht. Daneben adressiert die Strategie außerdem Emissionen durch Papierverbrauch als Beispiel für Verwaltungstätigkeiten.

Ausweitung der Klimabilanzierung auf alle MHD-Standorte

Die Klimabilanzierung haben wir im Jahr 2022 auf alle Standorte des MHD ausgeweitet. Dabei greifen wir auf zentral vorliegende Daten zu Gas, Strom, Fuhrpark, Papierverbrauch und Dienstreisen zurück. Damit umfasst die Klimabilanz alle Emissionsquellen, welche die Klimastrategie (auf Basis der Beispielbilanzen) mit Reduktionszielen und -maßnahmen adressiert. Implementiert in das Datentool QlikSense werden die Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente umgerechnet. So können alle Standorte mit passgenauen Maßnahmen an der Verbesserung ihrer individuellen Klimabilanz arbeiten.

Reduktionsziel: Mindestens 15% weniger klimaschädliche Emissionen bis 2026

Die klimaschädlichen Emissionen sollen in den nächsten fünf Jahren um mindestens 15% reduziert werden. Bei der Entwicklung dieses Mindestziels orientierte sich der MHD an der Methodik der Science-based Targets Initiative. Eine Auskunft zum Erfolg der Reduktionsmaßnahmen ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, da noch keine Daten zum Betriebsjahr 2022 vorliegen. Die Informationen zum Umsetzungsstand der Reduktionsmaßnahmen sind unter „Ressourcenmanagement“ zu finden.

-  **Umstellung auf Ökostrom**
-  **Elektrifizierung der Flotte**
-  **Pilotierung von Eigenstromproduktion**
-  **Energieberatungen und Sanierungsmaßnahmen**
-  **Vermeidung innerdeutscher Flüge**
-  **Weniger Reisen durch digitale Formate**
-  **Papierreduktion und Umstieg auf Recyclingpapier**

Kompensationsziel: Neutralisierung aller erfassten Emissionen ab 2022

Parallel zu seinen Reduktionsbemühungen neutralisiert der MHD ab 2022 die gesamten in der Klimabilanz erfassten Emissionen durch zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Dadurch ist der MHD seit 2022 bilanziell klimaneutral. Dazu wurden ausschließlich Goldstandard-zertifizierte Projekte ausgewählt, die im Sinne der

UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung nicht nur Emissionen einsparen, sondern auch zur Verbesserung der Lebensbedingungen in der Projektgegend beitragen. Alle Projekte sind im globalen Süden angesiedelt, wo die Auswirkungen des Klimawandels schon jetzt am stärksten zu spüren sind.

Emissionen aller MHD-Standorte im Jahr 2021

Fuhrpark	27.693 t CO₂
Erdgas	2.765 t CO₂
Strom	2.694 t CO₂
Geschäftsreisen / Dienstwege	231 t CO₂
Papier	59 t CO₂



Malteser Klimaprämie: Klimafreundliche Entwicklung als Auftrag an alle

Die MHD-Klimastrategie definiert zentrale Maßnahmen, mit denen die klimaschädlichen Emissionen um 15% reduziert werden sollen. Daneben gibt es viele weitere Möglichkeiten, in der MHD-Arbeitswelt klimafreundlicher zu werden und Emissionen einzusparen. Um möglichst viele Haupt- und Ehrenamtliche in die Ausgestaltung der klimafreundlichen Entwicklung einzubinden, wurde 2022 die Malteser Klimaprämie ins Leben gerufen. Über 3 Jahre hinweg werden besonders erfolgreiche Maßnahmen zur Reduktion von MHD-Emissionen honoriert.

Ziel dieser Prämierung ist es nicht nur, Mitarbeitende für Klimaschutz zu motivieren, sondern auch, gute Ideen in der Fläche aufzugreifen und ausweiten zu können.

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 grundsätzlich unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Regelungen statt und steht nicht im Konflikt mit Arbeitnehmerrechten. Um die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ebenso wie anderer gesetzlicher Vorschriften sowie interner Richtlinien auch weiterhin zu gewährleisten, wurde 2019 mit dem Compliance-Beauftragten eine weisungsunabhängige und international bewährte Stelle geschaffen (vgl. „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“). 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). Die hauptamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung (Betriebsrente; Arbeitgeberanteil größer als 90%). Neben 30 Urlaubstagen (bei Vollzeitbeschäftigung) gibt es mit dem sogenannten Arbeitszeitverkürzungstag für alle Mitarbeitenden einen weiteren variabel einsetzbaren freien Arbeitstag, außerdem gelten der 24. und der 31. Dezember im MHD als zusätzliche Feiertage.

Im Sinne der Mitarbeitenden

Zur Vertretung der Arbeitnehmerrechte und -interessen gibt es in den Regionen des MHD sowie der Zentrale gewählte Mitarbeitervertretungen (MAV, derzeit insgesamt etwa 60 Stück). Rechtliche Grundlage ist die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), die im Geltungsbereich der AVR-Caritas anstelle des Betriebsverfassungsgesetzes Wirkung entfaltet. Wenn die in der MAVO festgelegten Voraussetzung 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. Zur Vertretung der Rechte und Interessen von Menschen mit Behinderung gibt es zusätzlich an einzelnen Standorten Schwerbehindertenvertretungen.

Maßnahmen zur Förderung und Beteiligung der Mitarbeitenden, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen (wie zum Beispiel die Mitarbeiterentwicklung durch Entwicklungsplanung und Potenzialanalysen, vgl. „Qualifizierung“), werden strukturell durch ein etabliertes internes Qualitätsmanagement abgebildet.

Chancengerechtigkeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Malteser Hilfsdienst (MHD) möchte familienfreundlichster Arbeitgeber seiner Branche werden. Seit 2015 werden deshalb einzelne Bereiche der Organisation durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert (eine flächendeckende Ausweitung ist vorgesehen). Mit dem pme Familienservice bietet der MHD seinen Mitarbeitenden in der Zentrale und in der Region Hessen-Rheinland Pfalz-Saarland Unterstützung rund um die Themen Eltern werden/Eltern sein. Ergänzend gibt es ein Konzept für den Aus-/Wiedereinstieg von werdenden Eltern.

Zur weiteren Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Führung in Teilzeit gezielt gefördert, sodass seit 2020 weitere Top-Management-Funktionen in Teilzeit besetzt werden konnten.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit innerhalb der Malteser Arbeitswelt 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“, in dessen Rahmen motivierte Frauen mit Führungsambitionen bei einem selbstgewählten Praxisprojekt von erfahrenen Führungskräften begleitet werden und in vier Seminaren einen geschärften Blick auf die eigene Karriere und die Netzwerkbildung von Frauen als Führungspersönlichkeiten erlangen, ist 2022 in die zweite Runde gestartet.

Als Ergebnis einer durch das Präsidium initiierten Arbeitsgruppe zu Extremismus und Rassismus wurde 2022 eine Referentenstelle für den Bereich Antidiskriminierung im Zuständigkeitsbereich des Bundespräventionsbeauftragten geschaffen. Um unter den Mitarbeitenden das Bewusstsein dafür zu schärfen, soll Antidiskriminierung zukünftig fester Bestandteil von Schulungen und Jahresgesprächen werden.

Die Implementierung eines verbundweiten Diversity Managements soll zu einer offenen, vielfaltssensiblen und angstfreien Unternehmenskultur beitragen und die Chancengerechtigkeit ausbauen. Nach einem ausführlichen Diversity-Monitoring wird derzeit eine Diversity-Strategie erarbeitet.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Bereits seit 2014 gibt es für den Malteser Verbund ein Managementsystem *Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz*; Informationen und Handlungsanweisen dazu sind im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar.

Ein wichtiges Instrument im betrieblichen Gesundheitsschutz ist das Jahresgespräch zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft, in welchem auch die Gesundheitsprävention und -förderung thematisiert wird. Auch in der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung wird die Gesundheitsförderung mit einem Fragenkomplex abgebildet, um den Führungskräften notwendigen Handlungsbedarf aufzuzeigen.

Bei längeren Erkrankungen greift das seit über zehn Jahren gut etablierte betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und wiederholter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.



Transparenz

Für die Mitarbeitenden des MHD gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR-Caritas) und die damit verbundene transparente Zuordnung einer Entgeltstufe. Demnach ist außerdem für alle Standorte eine Mitarbeitervertretung vorgesehen (vgl. „Arbeitnehmerrechte“).

Auch für die außertariflich vergüteten Führungskräfte der obersten Ebene gilt ein Gehaltsraster und die transparente Zuordnung nach definierten Kriterien.

Zusammensetzung der MHD-Mitarbeitenden (Stand Januar 2023)

	♀ Frauenanteil	🕒 Teilzeit	👤 Alter
Mitarbeitende (insgesamt 30.943 Personen)	51% weiblich	59%	27% jünger als 30 38% älter als 51
Führungskräfte (davon 786 Personen)	39% weiblich	20%	7% jünger als 30 40% älter als 51

Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt sind bei den Maltesern seit vielen Jahren strukturell verankert. Dazu gehört auch ein etabliertes Meldesystem von erlebten, beobachteten oder vermuteten Vorfällen, die gesteuert durch die Präventionsbeauftragten in Folge aufgearbeitet werden (inkl. möglicher rechtlicher oder arbeitsrechtlicher Folgen und Einbeziehung externer Fachberatung). Dabei nehmen die Präventionsbeauftragten eine wichtige Unterstützungs- und Lotsenfunktion auch in angrenzenden Themenfeldern wie z.B. Diskriminierung wahr. Das Meldesystem erfasst auch Anfragen ohne Bezug zu sexualisierter Gewalt, wozu unter anderem Fälle von erlebter oder vermuteter Diskriminierung fallen. Hierbei steht die Bearbeitung des Einzelfalls im Vordergrund, eine differenzierte, statistische Erfassung rein zu Diskriminierungsvorfällen erfolgt derzeit nicht.

Qualifizierung

Mitarbeitende gewinnen, binden und entwickeln

Die Entwicklungsplanung der Mitarbeitenden wird im Malteser Hilfsdienst (MHD) als Investition in die Zukunft verstanden. Weiterbildungsmaßnahmen und systematisches Feedback sollen die individuellen Stärken der Mitarbeitenden aktivieren. Dafür steht den Mitarbeitenden das umfangreiche Seminar- und Coaching-Angebot der Malteser Akademie zur Verfügung, das regelmäßig um weitere Angebote ergänzt wird. Dazu zählt auch das Förderprogramm „Kompetenzen entfalten. Stärken nutzen“, das sich an Potenzialkräfte in Fachlichkeit und Führung richtet und das 2022 erneut in vielen Regionen gestartet ist.

Alle Mitarbeitenden führen jährlich ein Mitarbeiterjahresgespräch mit ihren Vorgesetzten, um Ziele für

das kommende Jahr zu vereinbaren, die aktuelle Situation zu besprechen sowie die nächsten Entwicklungsschritte zu konkretisieren und zu dokumentieren.

Weitere Maßnahmen 2022 mit Blick auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels waren der Aufbau einer neuen Karriereseite, in welcher die unterschiedlichen Berufsfelder des MHD u.a. anhand von Praxisbeispielen beleuchtet werden, die strategische Nutzung von Arbeitgeberauftritten auf den Portalen LinkedIn, Xing und Kununu sowie Recruiting-Kampagnen für bestimmte Berufsgruppen (Rettungsdienst, Schulbegleitdienst und Ambulante Pflege).

Unterstützen in herausfordernden Lebensphasen und bei alltäglichen Belastungen

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 von den Auswirkungen 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 Bei-

spiel Gesundheitstage, Pausensportangebote, Bonusprogramme, Ernährungsberatung oder kostenlose Obst- und Wasserversorgung. Die unterschiedlichen Maßnahmen sind im Intranet in einem Padlet gelistet, sodass den Führungskräften eine große Auswahl zur Verfügung steht, um entsprechend den individuellen Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden Angebote zu machen. 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.

Weil unterschiedliche Lebensphasen spezifische Herausforderungen mit sich bringen, kooperiert der MHD mit dem pme Familienservice, wodurch die Mitarbeitenden der Malteser Zentrale und der Region HRS seitens des pme Familienservice kompetente Beratung rund um die Themen Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch nehmen können. Zusätzlich können die Mitarbeitenden auf die Exper-

tise des Malteser Service Center zurückgreifen, um Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen (vom Pflegegrad bis zur Vermittlung ambulanter oder vollstationärer Pflege) zu erhalten. Bisher beschränkt sich dieses Angebot auf die Mitarbeitenden der Malteser Zentrale und der Region HRS, es soll jedoch auf weitere Regionen ausgeweitet werden.

Qualifizierte Führung

2022 wurden im Hinblick auf die Auswahl der oberen Führungsebene 20 Potenzialanalysen durchgeführt und alle vakanten Funktionen (nicht selten intern) erfolgreich besetzt. Unterhalb der oberen Führungsebene wurde das Konzept der Personalentwicklungsplanung (in Form von Austauschrunden) auf eine breite instrumentengestützte Basis gesetzt. Damit kann nun der Personalentwicklungsbedarf in den organisatorischen Einheiten systematisch identifiziert und priorisiert werden. Zudem wurden gemeinsam mit der Malteser Akademie weitere Entwicklungsformate entwickelt, die sich explizit an Führungskräfte richten (z.B. „Führen in Verbundenheit“, „Führung auf Distanz“).

Auch das MHD-Traineeprogramm "Sozialmanagement" zählt auf die strukturierte Führungsnachfolge ein. Zum Programm gehören ein spezifisches Seminarprogramm, individuelles Coaching, die Hospitation in unterschiedlichen Diensten und die schnelle und eigenverantwortliche Übernahme von Projekten. 2022 gab es zehn Trainees im MHD (acht davon weiblich).



Menschenrechte

Der sozialen Verantwortung verpflichtet

Da der Malteser Hilfsdienst (MHD) primär in Deutschland und grundsätzlich unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Regelungen tätig ist, spielt die „Wahrung der Menschenrechte“ im Arbeitsalltag der meisten Malteser eine sekundäre Rolle. Gleichzeitig ist mit dem christlichen Menschenbild ein besonderer Respekt vor der unveräußerlichen Würde eines jeden einzelnen Menschen verbunden. Die daraus resultierenden Anforderungen an ein wertschätzendes Miteinander werden durch die Malteser Verhaltensrichtlinie konkretisiert.

Mit der Malteser Grundsatzklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte verpflichten sich die Malteser der Würde eines jeden Menschen und dem Schutz der Menschenrechte sowohl innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten (also für die Menschen, für die sich die Malteser in den unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen einsetzen und mit denen diese Hilfeleistungen erbracht werden) als auch entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten. Dies soll u.a. durch die Schulung von

Mitarbeitenden, die Verhaltensrichtlinie für Lieferanten, die regelmäßige Risikoanalyse sowie ein Hinweisgebersystem für Interne und Externe gewährleistet werden. 2022 wurde für das Jahr 2023 eine Abfrage aller bestehenden Verträge vorbereitet, im Rahmen derer alle Vertragspartner die in der Malteser Verhaltensrichtlinie für Lieferanten enthaltenen sozialen und ökologischen Anforderungen verbindlich zur Kenntnis nehmen und bestätigen müssen.

Ein besonderes Risiko ergibt sich aus der Arbeit mit Schutzbefohlenen. 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, verantwortlich für die Schulung der Mitarbeitenden zu diesem Thema und prozessverantwortlich im Vorgehen bei Vermutungen oder Verdacht von sexualisierter Gewalt.

Verantwortung entlang der Lieferkette

2022 wurde eine neue Verhaltensrichtlinie für Lieferanten (Malteser Supplier Code of Conduct) entwickelt, die die zuvor geltenden Anforderungen nochmals verschärft hat. Sie richtet sich an alle Lieferanten der Malteser und umfasst Anforderungen aus den drei Dimensionen „Gesellschaftliche Verantwortung“ (z.B. Kinder-/Zwangsarbeit), „Ökologische Verantwortung“ (z.B. Ressourcen- und Klimaschutz) und „Ethisches Geschäftsverhalten“ (z.B. Korruption und Bestechung). Mit dem Supplier Code of Conduct sollen Lieferanten (auch rückwirkend) bestätigen, dass sie diesen Anforderungen zustimmen und die Einhaltung gewährleisten. Die Anforderungen gelten nicht nur für die direkten Geschäftstätigkeiten der Lieferanten, sondern auch für die vorgelagerte Lieferkette.

Auch vor der Entwicklung des Malteser Supplier Code of Conduct 2022 mussten neue Vertragspartner im Zuge der Ausschreibung und vertraglichen Einbindung verbindliche Zusagen zum ausschließlichen Einsatz von kranken- und rentenversicherungspflichtig beschäftigtem Fachpersonal, zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sowie zum Ausschluss von ausbeuterischer Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention Nr. 182 (auch in der vorgelagerten Lieferkette) machen.

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. Seit 2020 läuft dazu eine groß angelegte bundesweite Ehrenamtskampagne „fassdireinherz“, die 2022 durch zusätzliche Kommunikationsmaterialien ausgeweitet wurde.



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 bringt sich der MHD bei ausgewählten Themen in den fach-

lichen Diskurs ein. 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.

Gemeinsam mit anderen Hilfsorganisationen wurde im Jahr 2023 eine Stellungnahme zum Lobbyregistergesetz verfasst, die an verschiedene Politiker sowie die Bundestagsverwaltung versandt wurde und die Empfehlung enthielt, sich bei der Ausgestaltung der Veröffentlichungspflicht für Schenkende an den Leitlinien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ zu orientieren.



Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance-Management

Compliance und Integrität und damit die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, unternehmensinterner Richtlinien und ethischer Grundsätze sind für die Malteser einer der wesentlichen Grundsätze ihres Wirkens. Um diesen Wert bei den Maltesern zu verdeutlichen und zu schützen, ist ein Compliance-Beauftragter direkt unter der obersten Führungsebene angesiedelt. Diesem obliegen die Umsetzung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung der entsprechenden Compliance-Ziele bzw. Werte der Malteser. Um den Haupt- und Ehrenamtlichen Sicherheit bei der täglichen Arbeit zu bieten, sind Compliance-Richtlinien als internes Regelwerk implementiert worden, wozu u.a. auch die Malteser Verhaltensrichtlinie und die Antikorruptionsrichtlinie zählen (vgl. „Regeln und Prozesse“).

Die Compliance-Ziele sind insbesondere, potenzielles Fehlverhalten und Regelverstöße zu verhindern, zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren.

Durch Schulungsprogramme und ein innovatives Dokumentenmanagementsystem fördern wir das Bewusstsein der Haupt- und Ehrenamtlichen, „das Richtige“ im Einklang mit geltendem Recht, unserem Selbstverständnis und unseren Wertvorstellungen zu tun.

Über ein implementiertes Hinweisgebersystem können Hinweise (auch anonym) zu potenziellen Compliance-Verstößen abgegeben werden. Die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte unterstützen in vollem Umfang die Möglichkeit, Rechtsverstöße innerhalb der Malteser über das Hinweisgebersystem zu melden.

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.

Internes Revisionssystem

Das Interne Revisionssystem ist im 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.

2022 gab es nach derzeitigem Stand keine bestätigten Korruptionsvorfälle und es wurden weder Bußgelder noch sonstige Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich fällig.

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.

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.



Dieser Bericht bezieht sich auf das Jahr 2022. Neugierig, was seitdem passiert ist? Schauen Sie doch mal auf unserer Website vorbei!
www.malteser.de/nachhaltig

Impressum

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

Telefon 0221 / 9822-0

malteser@malteser.org
www.malteser.de

VERANTWORTLICH
Douglas Graf von Saurma-Jeltsch

REDAKTION
Julia Hübner, Yasmin Schneider

GESTALTUNG UND PRODUKTION
Feuerland. Agentur für bessere
Kommunikation

Bildnachweise

Malteser Archiv:
Titel, S. 2/3/6/14/22/28)
Ira – stock.adobe.com:
S. 4/10/12/13/17/19/21/25/27/31/33/35/36/39)



Malteser

...weil Nähe zählt.



@malteser.de



@malteserdeutschland



@mymalteser



@malteserDE