NACHHALTIGKEITSBERICHT 2026

AWO Bezirksverband Hannover e. V.

1 Vorwort
2 NACHHALTIGKEIT BEI DER AWO
Nachhaltigkeitsverständnis
Strategieentwicklung bei der AWO
Strategische Handlungsfelder
3 ÖKOLOGIE
Immobilien
Mobilität
Entsorgung und Emissionen
4 GESELLSCHAFT
Zusammenarbeit und Compliance
Verpflegung
Wirkung in die Gesellschaft
5 ÖKONOMIE
Beschaffung und Einkauf
Steuerung und Controlling
Innovation und Digitalisierung
6 VSME
Mitarbeitendenbeteiligung
Quantitative und qualitative Informationen

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
AWO Bezirksverband Hannover e. V.
Körtingsdorfer Weg 8
30455 Hannover
Telefon: (+49) 0511 4952–0
E-Mail: nachhaltigkeit@awo-bvh.de
Internet: www.awo-bv-hannover.de

VERANTWORTLICH
Marco Brunotte,
Vorsitzender des Vorstands

REDAKTION
Dr. Constantin Alexander
Ellen Hartmann
Abiebatu Penczner

LAYOUT, GRAFIKEN
Celina Kosler

FOTOS
AWO Bezirksverband Hannover e. V.
Adobe Stock *(S. 4, 18 © Stockfotos-MG, S. 6 © Naiyana, S. 12 © snowing12, S. 20 © AeroPixel, S. 22 © Robert Kneschke, S. 34 © Thananatt, S. 39 © Nick Freund)*

Juni 2026

Heute schon die Welt verändert?

Nachhaltigkeit ist alternativlos. Ein Satz, der radikal klingt, aber angesichts aktueller Herausforderungen immer mehr Bedeutung erhält. Ob Klimawandel oder Artenschwund, politische Radikalisierung, Kriege oder Demografischer Wandel – die großen Entwicklungen unserer Zeit zwingen uns, strategisch zu agieren, um Risiken zu minimieren.

Wir sehen schon jetzt anhand unserer Geschäftszahlen, dass sich Dinge verändern: Die Kosten für Energie – in den Immobiien und bei der Mobilität – und auch Wasser wird immer teurer. In manchen Regionen kommt es immer wieder saisonal zu Knappheiten. Die Hitze und Intensität der Sonneneinstrahlung werden zunehmend ein Gesundheitsfaktor für die Mitarbeitenden im Unternehmensverbund, die Bewohnenden in den Einrichtungen oder die Kinder, die im Sommer immer häufiger nicht mehr draußen spielen können. Viele unserer Gebäude müssen in naher Zukunft an die Herausforderung des Klimawandels angepasst werden, um weiterhin ein schützender und sicherer Ort für die vulnerablen Gruppen unserer Gesellschaft zu sein.

Die AWO blickt auf eine mehr als 100 Jahre lange Geschichte zurück, in der sie bewiesen hat, dass sie nicht nur frühzeitig Risiken erkennt, sondern auch in der Lage ist, Lösungen zu entwickeln und sich neu zu erfinden. Damit wir dies in einer ganzheitlichen, pragmatischen und wissenschaftlich-validen Weise machen, haben wir für den AWO Bezirksverband Hannover e.V. (BVH) und das Tochterunternehmen die AWO Soziale Dienste Bezirk Hannover gGmbH (SDH) zum ersten Mal einen strukturierten Nachhaltigkeitsstrategieprozess durchgeführt. Basis ist eine sogenannte Doppelte Wesentlichkeitsanalyse, wie sie die Europäische Union für große Unternehmen vorschreibt. Auch wenn wir aktuell noch nicht formell verpflichtet sind, haben wir uns dem Thema angenommen.

Wir haben außerdem zahlreiche Gespräche mit Mitarbeitenden geführt, eine konzernweite Umfrage durchgeführt und uns mit externen Expert*innen und Partner*innen ausgetauscht. Hier zeigte sich, dass viele von Ihnen ein enormes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Themen haben und dass bereits zahlreiche tolle Projekte in den Einrichtungen umgesetzt werden. Dennoch besteht für uns ein riesiger Bedarf, aktiv zu werden.

Das Ergebnis dieses Prozesses ist dieser Nachhaltigkeitsbericht. Als einer der ersten seiner Art einer AWO ist er eine Orientierungshilfe und gleichzeitig auch eine Wertschätzung des bereits Erreichten. Denn: Wir starten nicht bei null. Viele Neuerungen der jüngsten Vergangenheit sind bereits nachhaltig. Die Arbeit, die unsere rund 3.200 Kolleg*innen in den mehr als 150 Einrichtungen zwischen Nordsee und Harz machen, basiert auf den AWO Werten und ist damit auch sozial-nachhaltig. Wie wir die Aspekte der Ökologie und einer langfristig ausgerichteten Ökonomie in Zukunft integrieren, wird auf den kommenden Seiten in den Handlungsfeldern und Maßnahmen dargelegt.

Wir können stolz sein, auf das, was wir bereits erreicht haben. Der weitere Weg wird sicherlich nicht immer einfach sein, aber es lohnt sich! Gehen wir ihn gemeinsam.

Marco Brunotte
Vorstandsvorsitzender des AWO Bezirksverbandes Hannover e.V.

NACHHALTIGKEIT
bei der AWO

Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit – das ist mehr als Umweltschutz. Es ist der Ansatz, Organisationen wie den AWO Bezirksverband Hannover e.V. und dessen Tochter Soziale Dienste Hannover gGmbH ganzheitlich zu betrachten und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Neben den alltäglichen Herausforderungen zwingen uns die großen Krisen unserer Zeit – wie der Klimawandel, das Artensterben, Kriege, der Demografische Wandel oder die rapide technologische Entwicklung – zum vorausschauenden Planen und Handeln.

Ursprünglich wurde Nachhaltigkeit als Konzept in der deutschen Forstwirtschaft entwickelt: Bäume wachsen langsam. Um Holz als Material zum Bauen oder als Brennstoff langfristig zu nutzen, bedarf es also einer klugen Strategie. Seit mehr als 300 Jahren arbeiten nahezu alle Förster*innen in Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern, nach nachhaltigen Prinzipien.

Inzwischen dominiert in vielen Bereichen die Nachhaltigkeitsdefinition des Drei-Säulen-Modells: Dass die drei Dimensionen der Ökologie, der Gesellschaft und der Ökonomie in einer Balance stehen. Manchmal wird auch der Begriff Enkelfähigkeit als Synonym für Nachhaltigkeit verwendet, also die Ausrichtung an der Frage, ob das, was man gerade tut, das Leben von künftigen Generationen unterstützt oder behindert. Hier geht es um eine intergenerationelle Gerechtigkeit und Solidarität – etwas, das die AWO seit Bestehen umtreibt.

Bei der Umsetzung dieser Nachhaltigkeitsansätze helfen Leitfragen wie:

Wie gehen wir heute mit Ressourcen um, damit wir auch in Zukunft unsere Arbeit machen können?

Welche aktuellen Entwicklungen können zu einem Risiko für uns werden?

Wie müssen wir unsere Gebäude – also Kitas, Seniorenzentren, Wohnanlagen, Werkstätten, Kurkliniken oder Hospize – instand halten und weiterentwickeln, dass wir langfristig darin arbeiten und leben können?

Wie müssen wir uns als Unternehmen weiterentwickeln, um die große Herausforderung Fachkräftemangel konstruktiv zu lösen?

Was können wir machen, um in Zukunft noch genug Strom, Wärme, Wasser oder Lebensmittel für unsere Arbeit und die zahlreichen Klient*innen zu haben?

Um die damit verbundene Komplexität strukturiert anzugehen, orientieren wir uns an Methoden, die Unternehmen auf der ganzen Welt nutzen. Im Zentrum steht dabei das Verständnis von Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept, das Ökologie, Soziales, Ökonomie und Kultur zusammendenkt. Nach diesem Verständnis bedeutet Nachhaltigkeit mehr, als Verantwortung nur für das eigene Handeln zu übernehmen: Es geht um das langfristige Überleben unserer Organisation und damit den Fortbestand unserer Leistungen in den Bereichen Betreuung, Erziehung, Pflege und Begleitung.

Abb. 1: Es gibt drei Strategien, um nachhaltiger zu werden: Effizienz/Effektivität, Konsistenz und Suffizienz. Für den AWO Bezirksverband Hannover e. V. sind vor allem die Effizienz/Effektivität und Konsistenz wichtig.

Abb. 2: Die Herausforderungen

Nachhaltigkeit heißt vereinfacht: verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Wir alle haben in alltäglichen Situationen die Gelegenheit mehr oder weniger nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Beim Einkaufen, beim Kaffeetrinken, in unserem Wohnumfeld oder bei der von uns bevorzugten Art sich fortzubewegen. Für eine Organisation wie die AWO gibt es aber neben unseren eigenen Bestrebungen und Zielen für mehr Nachhaltigkeit externe Pflichten. Diese lassen sich in vier Bereiche unterteilen: Staat, Markt, Umwelt und Mensch. Der Staat beeinflusst unsere Arbeit vor allem mit Auflagen, Gesetzen, Regeln und Zertifizierungspflichten. Das geht los bei Arbeitsschutzgesetzen, über Baugesetze bei unseren Immobilien bis hin zu Pflichten, die sich bei der Betreuung oder Pflege von Menschen ergeben.

Obwohl wir aktuell nicht dazu verpflichtet sind, haben wir uns dafür entschieden, einen Nachhaltigkeitsbericht nach dem „Freiwilligen Nachhaltigkeitsstandard für kleine und mittlere Unternehmen“ (VSME) zu veröffentlichen. Wir nehmen das Thema Nachhaltigkeit ernst und haben uns auf den Weg gemacht, langfristige Veränderungen einzuleiten und eine klimafreundlichere Organisation zu werden. Diesen Wandel und die Fortschritte, die wir machen, wollen wir mit diesem Bericht transparent nachvollziehbar machen. Der Bericht umfasst viele sogenannte Datenpunkte, wie zum Beispiel die Erfassung unseres Energieverbrauchs (Strom und Wärme), unseres Wasserverbrauchs oder der Menge an CO_2, die durch unsere Arbeit entsteht. Diese Daten sind die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Eine quantitative Auflistung ist ab Seite 46 in diesem Bericht.

Der Markt wirkt auf die AWO, da wir bei nahezu all unseren Dienstleistungen in Konkurrenz zu anderen Unternehmen stehen. Gleichzeitig sorgen Entwicklungen wie Megatrends (z. B. der Demografische Wandel) oder Disruptionen (z. B. technologische Innovationen) für schnelle und radikale Veränderungen. Wir müssen uns den damit verbundenen Risiken immer bewusst sein und entsprechend unser Handeln anpassen.

Der Einfluss der Umwelt auf unsere Arbeit lässt sich bereits jetzt messen: Da ist einerseits der Klimawandel, den wir durch immer trockenere und heißere Sommer, Stürme, Dürre und weitere Extremwetterereignisse spüren. Zudem merken wir den Klimawandel und das Artensterben anhand der steigenden Lebensmittelpreise. Um eine zukunftssichere Organisation zu sein, brauchen wir Strategien für den Umgang mit diesen Risiken (siehe Handlungsfelder). Der Mensch steht bei unserer Arbeit immer im Mittelpunkt: Sowohl unsere Mitarbeitenden, als auch unsere Kunden, Klient*innen, Bewohner*innen und die Kinder, die wir betreuen. Durch den basisdemokratischen Aufbau der AWO werden wir auch durch Gremien beeinflusst, angefangen bei unserem Präsidium bis hin zu den Bewohnendenbeiräten in unseren Seniorenzentren oder die Elternbeiräte in den Kitas. Dazu kommen noch weitere externe Stakeholder, mit denen wir zusammenarbeiten: Die Kostenträger, mit denen wir über die Vergütung unserer Dienstleistung verhandeln sowie Vertretende aus der Politik und Verwaltung – von der lokalen Ebene bis zur Bundesebene. Denn die Leistungen, die die AWO, wie andere Sozialträger auch, bereitstellt, bedarf eines intensiven Austauschs, aber auch einer Interessensvertretung gegenüber der Politik.

Auch merken wir, dass unsere Arbeit aufmerksam von Medien wie Zeitungen, Fernsehen oder Rundfunk beobachtet wird. Und natürlich finden sich immer wieder auch Berichte in den Sozialen Medien, manchmal leider auch Fake News. Das ist einer der Gründe, warum wir in vielen Bereichen transparent berichten, was unsere Arbeit ausmacht und auch diesen Nachhaltigkeitsbericht öffentlich zugänglich machen. Dieser Überblick zeigt, wie komplex eingebettet unser Wirken ist. Daher ist die Entwicklung und Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie so wichtig. Es geht schließlich um das langfristige Bestehen der AWO und damit um die Ermöglichung der wichtigen Dienstleistungen unserer Mitarbeiter*innen für Familien, Kinder, Senioren, Menschen mit Beratungsbedarf, seelischen Erkrankungen oder für die Menschen, die in unseren Einrichtungen begleitet werden.

Strategieentwicklung bei der AWO

Doppelte Wesentlichkeit

Um eine passende Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, braucht es mehrere Schritte. Ganz am Anfang steht eine Art Inventur, die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse heißt. Die Wesentlichkeit beschreibt dabei alle relevanten Faktoren, die die Organisation ausmachen. Es geht darum, welche Ressourcen benötigt werden, welche Prozesse und materiellen Aspekte gebraucht werden und welche Dienstleistungen entstehen sollen. Für die AWO lässt sich das Ganze gut beschreiben. Die Informationen lassen sich in Zahlen ausdrücken (quantitativ) oder auch beschreiben (qualitativ). Doppelte Wesentlichkeit beschreibt dabei die zwei Perspektiven bei der Analyse: Einerseits wird anhand der sogenannten Finanziellen Wesentlichkeit geschaut, was in die Organisation fließt, um produktiv zu sein. Das sind beispielsweise finanzielle Mittel, Mitarbeitende, Lebensmittel, Energie wie Strom oder Wärme oder Klient*innen. Der andere Fokus der sogenannten Auswirkungswesentlichkeit liegt darauf, was aus der Organisation heraus entsteht: Dienstleistungen wie Betreuung, Bildung, Unterstützung oder Pflege, Steuern, Löhne, Wirkung in das Umfeld, aber auch Abfall, Abgase oder Abwasser (siehe Abb. 3).

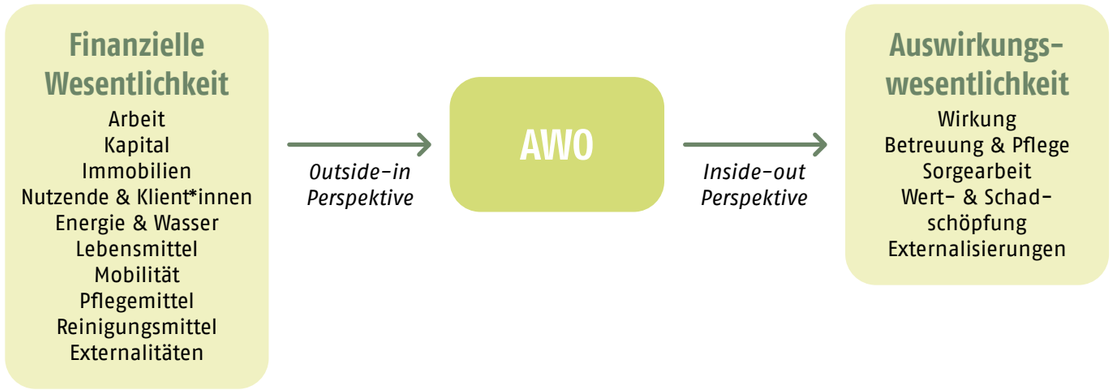


Abb. 3: Die zwei Perspektiven der Doppelten Wesentlichkeit: Der Blick von außen auf das Unternehmen, die Outside-in-Perspektive. Und der Blick aus der Organisation, die Inside-out-Perspektive.

Als Ergänzung zu dieser Analyse findet eine kontinuierliche Beteiligung der Mitarbeitenden statt. Ende 2025 wurde dazu eine Umfrage unter allen Mitarbeitenden realisiert sowie Interviews mit Personen aus allen Bereichen und aus unterschiedlichen Einrichtungen geführt. Die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse, die Beteiligung der Mitarbeitenden und zahlreiche Gesetze beziehungsweise Auflagen sind die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Dazu zählen auch die Entscheidungen des AWO Bundesverbandes, bis 2040 CO_2-neutral zu sein oder sozialrechtliche Belange in den Klimaschutz fest zu verankern. Sie geben uns eine langfristige Orientierung, wie wir uns verbessern und weiterentwickeln müssen, aber auch wollen. Im Frühjahr 2026 wurde diese Strategie im Rahmen eines sogenannten Sounding Boards reflektiert. Dabei handelt es sich um ein repräsentatives Gremium bestehenden aus Mitarbeitenden der AWO. Das Sounding Board diskutierte und bestätigte die Strategie, die Handlungsfelder und erste Maßnahmen gemeinsam (siehe S. 44).

Strategische Handlungsfelder

Kern der Nachhaltigkeitsstrategie sind neun Handlungsfelder (siehe Abb. 4). Das sind Bereiche, die wichtig für die Arbeit der AWO sind. Dazu zählt beispielsweise das Gebiet Zusammenarbeit und Compliance. Hier geht es um alle Aspekte der Mitarbeitenden, sowie um den Austausch mit unseren Klient*innen beziehungsweise Kund*innen sowie deren Angehörigen. Das Handlungsfeld Immobilien deckt Themen ab, die mit den räumlichen Gegebenheiten unserer Einrichtungen zusammenhängen.

Alle Handlungsfelder ergeben sich aus der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse und den Themen, die durch die Beteiligung unserer Mitarbeitenden herausgekommen sind. Auf den kommenden Seiten werden diese im Detail erläutert.

Was macht die AWO aus und wo wirken wir jetzt schon positiv. Hier zeigt sich, dass Nachhaltigkeit bei der AWO ein Querschnittsthema ist: Viele Mitarbeitende aus allen Sparten und Bereichen und Fachabteilungen arbeiten gemeinsam an der nachhaltigen Transformation.

Ihnen sind jeweils mehrere konkrete Maßnahmen zugeordnet, die sich an den o. g. Nachhaltigkeitsstrategien Effizienz/Effektivität, Konsistenz und Suffizienz orientieren. Ob wir auf dem richtigen Weg sind, messen wir dabei mit Schlüsselindikatoren, den Key Performance Indicators (KPIs). Die meisten sind quantitativ, also in Zahlen ausdrückbar. Einige hingegen sind qualitativ, also beschreibend.

Abb. 4: Die neun Handlungsfelder der AWO Nachhaltigkeitsstrategie.

ÖKOLOGIE

Immobilien

Ob Kita, Pflegeheim oder Büro – überall dort, wo Menschen betreut, gepflegt und unterstützt werden, braucht es geeignete Räume. Diese müssen sehr unterschiedlichen Bedarfen gerecht werden. So vielseitig, wie die AWO Dienstleistungen, so unterschiedlich sind auch unsere Einrichtungen.

Mehr als 150 Einrichtungen von Langeoog bis Hann. Münden – von der nördlichsten Einrichtung, der AWO LangeoogKlinik, nur wenige Meter vom wunderschönen Nordseestrand entfernt, bis zu den südlichsten, den Kitas und dem Hospiz in Hann. Münden, kurz vor der hessischen Grenze.

„Wir haben im Winter 2025/2026 gemeinsam mit Architekturstudierenden geschaut, wie sich das Gebäude modernisieren ließe, ohne allzu viel abzureißen und schonend mit Energie und der Substanz umzugehen. Denn die Einrichtung muss modernisiert werden. Das war ein guter Ansatz, um gemeinsam mit den Mitarbeitenden und einigen Bewohnenden zu schauen, welche Möglichkeiten es gibt.“

Stefan Hübner, Einrichtungsleiter
Seniorenzentrum Ihme-Ufer Hannover

Die Kitas, Werkstätten, Wohneinrichtungen, Seniorenzentren, Praxen, Hospize und ambulanten Dienste prägen mit ihren Angeboten die soziale Infrastruktur in Niedersachsen wesentlich mit. Tausende Menschen werden durch sie betreut, gepflegt, begleitet, unterrichtet oder haben einen Ort, den sie Heimat nennen. Gleichzeitig bieten sie einen sicheren und fairen Arbeitsplatz für rund 3.200 Menschen in Niedersachsen.

Die Einrichtungen sind Grundlage für alle unsere Dienstleistungen und Orte, an denen Wertschöpfung stattfindet. Allerdings auch das, was in der Nachhaltigkeit Schadschöpfung genannt wird: Beim Bau oder der Modernisierung von Gebäuden entstehen CO_2 und Abfälle. Für den Betrieb wird Energie in Form von Strom, Wärme und Kälte benötigt. Dieser kommt als Strom, Fernwärme oder Gas in die Einrichtungen. Hier entstehen Emissionen durch die Produktion der Energie, den Transport und bei der Verwendung. Um zukünftige Schadschöpfung zu verringern oder sogar ganz zu vermeiden, müssen wir viele unserer Einrichtungen in den kommenden Jahren modernisieren und den Bezug von Energie neu denken. Ferner werden wir unseren Umgang mit Wasser und der Abwasserentsorgung überdenken und zukünftig nachhaltiger gestalten (siehe Entsorgung und Emissionen; siehe Beschaffung und Einkauf).

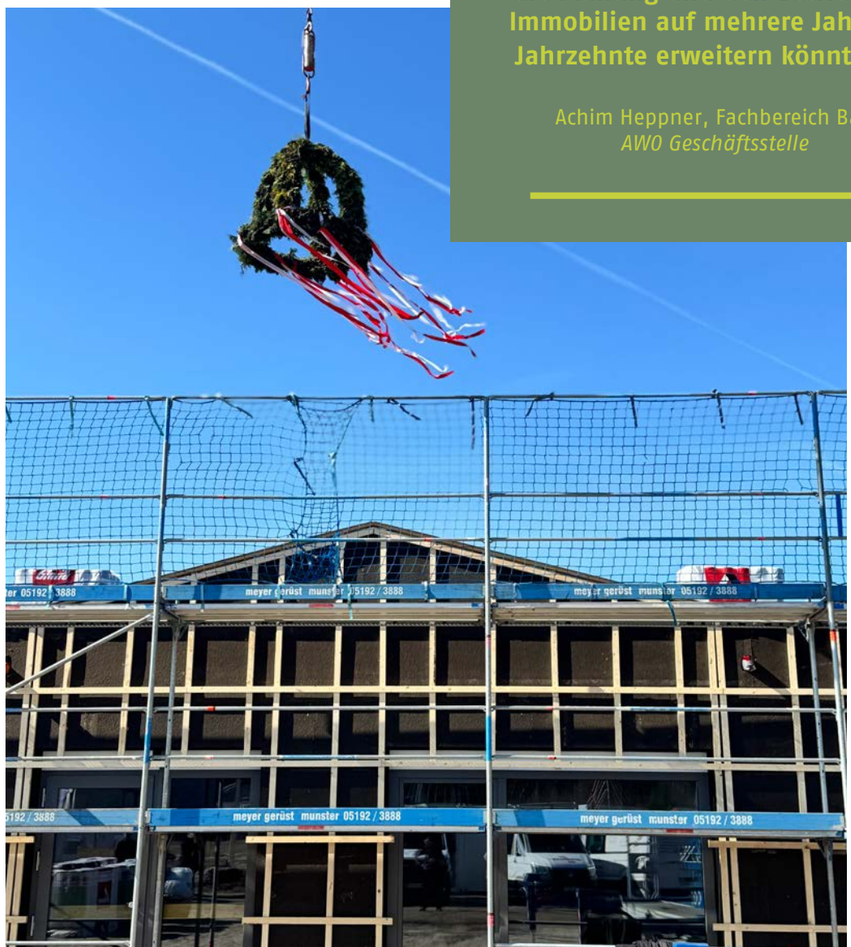
MEHR ALS **150** EINRICHTUNGEN

Neben den ökologischen Gründen für die Modernisierung und Renovierung von Einrichtungen gibt es viele weitere. Vor allem weil einige Gebäude in die Jahre gekommen sind, modernen Ansprüchen oder aktuellen Gesetzen nicht mehr entsprechen. Die Kolleg*innen aus dem Fachbereich Bau kümmern sich daher nicht nur um Neubauten, sondern haben auch viel mit der Analyse des Altbestands zu tun und planen, gemeinsam mit externen Fachleuten, die Weiterentwicklung und manchmal auch den Abriss und Ersatzneubau unserer Einrichtungen. Sie sorgen so nicht nur für eine gute Basis der Gebäudestruktur, sondern für die gesamte Organisation (siehe Aussage mit Achim Heppner).

Dabei sind die Projekte häufig sehr komplex, wie man aktuell am Beispiel des Pilotprojekts „Ersatzneubau AWO Seniorenzentrum Ihme-Ufer“ in Hannover- Linden sehen kann. Das Pflegezentrum aus den 1970er-Jahren ist baufällig und erfüllt zahlreiche Standards nicht mehr. Gleichzeitig ist es Heimat für rund 100 Bewohnende, mitten in einem belebten Stadtteil in Hannover. Es braucht also an gleicher Stelle etwas Neues.

„Ich finde persönlich die Nutzungsdauer von Gebäuden interessant und sich dazu passende, realistische Strategien zu überlegen. Wir müssen mehrere Jahrzehnte mit den Immobilien arbeiten, sie pflegen, warten und immer mal wieder etwas reparieren. Gleichzeitig sind manche Dinge wie Haustechnik nach einer gewissen Nutzung einfach kaputt und müssen ersetzt werden. Da lohnt es sich sicherlich, mal genau hinzuschauen, wie wir die Planung und den Betrieb von Immobilien auf mehrere Jahre bis Jahrzehnte erweitern könnten. “

Achim Heppner, Fachbereich Bau
AWO Geschäftsstelle



Um kreativ mit diesen Herausforderungen umzugehen, wurde im Winter 2025/2026 erstmals eine Kooperation mit Architekturstudierenden durchgeführt. Die angehenden Architekt*innen von der Hochschule Biberach führten über mehrere Tage Analysen und Gespräche mit Mitarbeitenden und Bewohnenden durch und präsentierten im Februar 2026 Konzepte und konkrete Planungen für eine Weiter- und Neuentwicklung des Standorts. Dies bildet nun die Grundlage für konkrete Planungen, wie die AWO das Seniorenzentrum und zusätzliches Betreutes Wohnen in den kommenden Jahren entwickeln wird (siehe Aussage mit Stefan Hübner).

All diese Aufgaben kann die AWO nicht aus dem eigenen Betrieb finanzieren. Daher gibt es in der Geschäftsstelle eine eigene Abteilung für die Akquise und Verwaltung von Fördermitteln. Die drei Kolleginnen sorgen so wesentlich mit dafür, dass finanzielle Mittel vorhanden sind, um die Einrichtungen nachhaltiger aufzustellen und auch in Zukunft weiterhin als Grundlage für unsere Arbeit funktionieren (siehe Interview mit Fördermittelkolleginnen).

Unsere Maßnahmen

Gebäudebetrieb
- Effizienterer und effektiver Energieverbrauch (Strom, Wärme, Kühlung)
- Aufbau eines Energiemanagementsystems nach EMAS
- Elektrifizierung der Einrichtungen (Produktion, Speicherung, Einspeisung, Ladeinfrastruktur)
- Reduktion von Frischwasserverbrauch und Abwasser
- Verringerung von CO_2 Emissionen (siehe Handlungsfeld *Entsorgung und Emissionen*)

Klimaanpassung
- Ertüchtigung der Gebäude im Kontext von Klimawandel und Extremwetterereignissen
- Aufbau von Wasserkreisläufen in den Immobilien (z. B. Zisternen)

Modernisierung, Erhalt und Neubau
- Energetische Sanierung
- Modernisierung im Sinne der Bedarfe von Mitarbeitenden und Klient*innen
- Neubau und Ersatzneubau zur Aufrechterhaltung bestehender Leistung und Erweiterungen des Angebots (siehe Handlungsfeld *Innovation und Digitalisierung*)

CA. 2.800
MEGAWATTSTUNDEN STROM VERBRAUCHEN UNSERE EINRICHTUNGEN

Architekturstudierende beim Workshop im Seniorenzentrum Ihme-Ufer

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Claudia Breinker, Melanie Hillebrand und Miriam Tözen
Fördermittelmanagement

Wer seid ihr, was macht ihr bei der AWO?

Wir sind Claudia Breinker, Melanie Hillebrand und Miriam Tözen. In der Abteilung Fördermanagement haben wir es mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Fördergebenden zu tun: Investitions- und Bauthemen, neue Ausstattungen und soziale Projekte bei öffentlichen Fördergebenden, Soziallotterien oder (privaten) Stiftungen. In Absprache mit dem Vorstand und mit der wichtigen Unterstützung der zahlreichen Fachbereiche und Einrichtungsleitungen bewerben wir uns auf Förderausschreibungen und sorgen für die entsprechende Dokumentation und Abrechnung. Unsere Aufgabe ist es unser eigenes Budget in notwendigen Projekten zu entlasten oder Projekte und Anschaffungen grundlegend zu ermöglichen. Dabei haben wir oft das Glück, Bewohner*innen und Kindern, die unsere Einrichtungen bewohnen oder besuchen, besondere Momente zu schenken.

Was verbindet ihr mit dem Begriff der Nachhaltigkeit?

Also man hat natürlich immer so einen grünen Gedanken. Das geht im Rahmen der Büroarbeit ja mit Ressourcenschonung los. Also beispielsweise nicht jedes Dokument auszudrucken oder eine gute Mülltrennung, die wir in der Geschäftsstelle aktiv betreiben. Wir haben aber natürlich auch die großen Themen, in denen wir konkret arbeiten und unterstützen. Beispielsweise für die Sanierungs- oder bei Neubauprojekten unserer Einrichtungen Förderprogramme zu nutzen, damit die Gebäude klimafreundlicher werden. Oder die Unterstützung unserer Zielgruppe in Seniorenzentren und Kitas sowie die Mitarbeitenden mit Maßnahmen und zusätzlicher Ausstattung. Da merken wir schon, dass Nachhaltigkeit in den Förderprogrammen immer wichtiger wird: als Ziel, aber auch als Voraussetzung, um überhaupt eine Förderung zu erhalten.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in eurem AWO-Alltag?

Eine sehr große. Es geht im Grunde darum, dass wir als AWO uns und unsere Einrichtungen für die Zukunft wappnen: Klimawandel, Hitzebeständigkeit, andere Witterungsindividualitäten sind da nur einige der Themen, die wir versuchen, über Fördermittel anzugehen. Gleichzeitig gibt es ja die soziale Nachhaltigkeit, in der die AWO aktiv ist. Das betrifft auch uns Mitarbeitende, beispielsweise dass wir z.T. im Homeoffice arbeiten können und so Familie und Beruf besser in den Einklang bringen. Gleichzeitig gibt es im Bereich Nachhaltigkeit auch Herausforderungen: So sind wir für manche Förderprogramme nicht antragsberechtigt, zum Beispiel aufgrund unserer Unternehmensgröße. Außerdem sind wir immer abhängig von vorgegebenen Förderperioden, das heißt, unsere Bedarfe müssen mit den Antragsfristen für Förderungen übereinstimmen. Oft müssen innerhalb kürzester Zeit komplexe Anträge geschrieben oder umfangreiche Projekte geplant werden. Leider passen die zeitlichen Notwendigkeiten nicht immer zueinander.

Habt ihr Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?

Ja, beispielsweise dass mehr Menschen wissen, dass es uns gibt und dass wir uns stärker darüber austauschen können, wo wir über die Akquise von Fördermitteln helfen können. Wir erleben ja immer wieder, wenn es klappt, wie wirksam eine Förderung für eine Einrichtung sein kann. Da zeigt es sich, dass wir als AWO weiterkommen, wenn wir im Team zusammenarbeiten. Die Wirksamkeit sollte stärker in die mitwirkenden Fachbereiche transportiert werden. Denn Förderung bedeutet immer mehr Arbeit – für uns, aber auch für die Kolleg:innen aus den Fachbereichen. Die positive Wirkung die unsere Arbeit hat, erleben wir in der Verwaltung aber nicht unmittelbar – dafür sollte es regelmäßig Raum geben. ■

Mobilität

Im Bereich der Mobilität agiert der AWO BVH bereits zukunftsgerichtet. So besteht der unternehmensweite Fahrzeugpool seit 2019 anteilig aus Elektrofahrzeugen. Derzeit gibt es insgesamt ca. 205 Fahrzeuge in der Flotte, 28 davon sind elektrisch beziehungsweise hybrid. Die neuesten E-Autos schaffen dabei pro Ladung eine Reichweite von rund 650 Kilometern. Eigene Ladesäulen befinden sich an den Standorten in Hannover-Badenstedt, Groß Düngen, TRIALOG Syke und TRIALOG Heidekreis. An anderen Standorten stehen öffentliche Ladesäulen, in Kooperation mit Energieunternehmen. Weitere sollen folgen.

Elektroautos produzieren während des Betriebs keine direkten CO_2-Emissionen, was zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks der AWO beiträgt. Zentral bei der Ladung der E-Mobile ist jedoch, dass der Strom selbst aus erneuerbaren Energien kommt. Angesichts der globalen Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels ist dies ein entscheidender Faktor, um die Unternehmensverantwortung ernst zu nehmen und einen positiven Beitrag zur Umwelt zu leisten. Darüber hinaus sind E-Fahrzeuge effizienter als herkömmliche Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor. Der Grund: Die Betriebskosten, inklusive Stromkosten, Wartung und Steuer, sind geringer.

Neben den E-Autos gehören auch 22 E-Bikes zum Fuhrpark des Bezirksverbandes. Diese werden im ambulanten Pflegedienst in Groß Düngen genutzt.

28
E-AUTOS & HYBRIDE

„Wir sollten in unseren Einrichtungen Lademöglichkeiten für E-Autos oder E-Fahrräder schaffen. Und gleichzeitig sollten wir die Häuser integrativ entwickeln: Also selbst Strom mit Solar auf den Dächern oder Mini-Windkraftanlagen produzieren und damit die Akkus laden. Damit würden wir sofort nicht nur unsere CO_2-Emissionen massiv senken. Es wäre auch günstiger als fremden Strom einzukaufen oder Benzin zu tanken. Wir könnten sicher auch noch die Zusammenarbeit der AWO TRIALOG Werkstätten mit den Einrichtungen ausbauen. Beim Fuhrpark haben wir beispielsweise damit Erfahrung gemacht: Die Kfz-Werkstatt in Hildesheim kümmert sich bereits jetzt um alle Pool-Fahrzeuge in deren Umfeld. Damit schenken wir den Kolleg*innen nicht nur Vertrauen, wir sorgen auch für Umsatz und lassen das Geld bei uns. Das ist ökonomisch und sozial nachhaltig.“

Kristian Döring, Fuhrparkmanager
AWO Geschäftsstelle

22
E-BIKES

205
AUTOS IN DER FLOTTE

Unsere Maßnahmen

Fuhrpark
- Elektrifizierung des Fuhrparks
- Ausbau der Ladeinfrastruktur (siehe Handlungsfeld Immobilien)
- Integration der Verbrauchswerte in ganzheitliche Buchhaltung (siehe Handlungsfeld *Steuerung und Controlling*)

Pendeln
- Erfassung der CO_2 Emissionen, die durch Pendeln entstehen

Dienstreisen
- Verzicht auf Reisen, wenn digitales Treffen möglich und zielführend
- Verringerung der CO_2 Emissionen durch Umstieg auf Zug, ÖPNV o. ä.
- Integration der Verbäuche nach SCOPE Systematik in die ganzheitliche Buchhaltung (siehe Handlungsfeld *Steuerung und Controlling*)

Unsere Maßnahmen

Abfall, Müll und Recycling

- Ausbau des Informationsmanagement zur Erfassung von Abfall in den Einrichtungen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Reduktion von Abfall
- Entwicklung einer Orientierungshilfe für Einrichtungen zur Abfallvermeidung
- Weiterentwicklung von Recyclingkonzepten (z. B. Green IT)
- Maßnahmen für Recycling bzw. Weitergabe/ Spende von alten Büromöbeln, IT o. Ä.

CO_2 Emissionen

- Aufbau eines Informationssystems zur Erfassung aller Emissionen nach dem SCOPE Prinzip (siehe Handlungsfeld *Immobilien; Steuerung und Controlling*)
- Reduktion der Emissionen bis 2040 auf bilanzielle Klimaneutralität

Abwasser

- Aufbau eines Informationssystems zur Erfassung aller Abwasser
- Reduktion von Abwasser
- Bauliche Maßnahmen für die Zweitverwertung von Regenwasser (z. B. durch Zisternen)

Entsorgung und Emissionen

Überall dort, wo Menschen sind, entstehen sogenannte Emissionen. Das sind Stoffausströmungen: Wie beispielsweise CO_2, das durch das Atmen entsteht oder durch die Abgase beim Autofahren. Zusätzlich produzieren wir Abwasser, unter anderem beim Händewaschen oder duschen.

Bei vielen Emissionen sind wir gesetzlich verpflichtet, kritisch zu schauen, wie viel und welche wir als AWO produzieren. Es geht um einen schonenden, ökologisch-orientierten Umgang. So gelangt Abwasser der Einrichtungen über spezielle Rohrsysteme in die Kanalisation, wie bei Wohnhäusern auch. In unseren Küchen gibt es Fettabscheider, um das Abwasser zu reinigen, bevor es in die Kanalisation kommt. Abfälle werden getrennt und unsere CO_2-Emissionen möchten wir bis 2040 so verringern, dass wir klimaneutral sind. Das bedeutet, dass wir unsere Emissionen soweit vermeiden oder verringern, dass kein zusätzlicher Schaden fürs Klima entsteht.

Natürlich dürfen wir weiterhin im Winter heizen und Auto fahren. In den Einrichtungen wird auch in Zukunft noch Abfall entstehen, beispielsweise Windeln in den Kitas. Auch durch Mittel im Pflegebereich, die hygienisch-sauber und somit in Kunststoff verpackt werden müssen. Durch die Verpflegung entsteht ebenfalls weiterhin Müll, beispielsweise pflanzliche Reste.
Es geht also darum zu schauen, worauf wir verzichten und wie wir schädliche Emissionen verringern können.

CO_2
KLIMANEUTRAL

Um einen nachhaltigeren Umgang bei der Entsorgung und bei den Emissionen zu erreichen, orientieren wir uns an einem Kreislauf mit zwei sich ergänzenden Prozessschritten:

1. Analyse: Um rauszufinden, wie viele Emissionen überhaupt bei uns entstehen. Für die CO_2-Emissionen orientieren wir uns am Scope-Modell (siehe Abb. 5). Dafür planen wir die Einführung eines Energiemanagementsystems nach dem europäischen EMAS-Prinzip (Eco-Management and Audit Scheme), um neben dem Energieverbrauch auch die Emissionen zu dokumentieren. Die Menge an Abwasser wird uns – wie bei Privathaushalten – auf unserer Wasserrechnung mitgeteilt.

Beim Abfall arbeiten wir aktuell mit Schätzungen, da wir nicht kilogrammgenau feststellen können, welche Mengen in den Einrichtungen entstehen. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenumfrage zeigen jedoch deutlich, dass die Themen Müllvermeidung oder Papierverbrauch für viele ganz zentral sind.

Bei mehr als 150 Einrichtungen kommt eine Vielzahl an Key Performance Indicators (KPIs) zusammen. Und manchmal fehlen uns auch konkrete Informationen. Die Analyse wird daher fortlaufend durchgeführt und immer weiter verbessert. Das Ziel: In wenigen Jahren haben wir für jede Einrichtung genaue Zahlen, was die Verbräuche und die Emissionen angeht.

2. Maßnahmen: Basierend auf der Analyse setzen wir verschiedene Maßnahmen ein um nachhaltiger zu werden. Einerseits müssen wir unser Wissen darüber verbessern, welche Emissionen wo bei uns entstehen, indem wir beispielsweise unser Energiemanagement weiter ausbauen, unsere Stromzähler und Heizungen mit digitaler Messtechnik aufrüsten oder gemeinsam mit Dienstleistern wie Lebensmittelversorgern oder der Abfallentsorgern schauen, welche Abfälle an welchen Stellen entstehen.

Andererseits haben wir auf Basis der Doppelten Wesentlichkeit, der Mitarbeitendenbeteiligung und durch Gespräche mit externen Stakeholdern und Expert*innen Bereiche identifiziert, in denen wir wirken können und müssen. Das geht bei einfachen Maßnahmen los, wie der Vermeidung von Papierverbrauch durch eine kontinuierliche Digitalisierung von Prozessen. Unser mittelfristiges Ziel ist die Reduktion von Papier in Büros.

Wichtig ist auch der Austausch von alten Leuchtmitteln in den Einrichtungen durch LED-Lampen und der Einbau von Bewegungsmeldern in öffentlichen Bereichen, sodass das Licht nur leuchtet, wenn es wirklich gebraucht wird. Am Anfang werden wir besonders durch die relativ einfach umzusetzenden Maßnahmen einige Erfolge bei der Vermeidung von Emissionen sehen. Doch die größeren, komplexeren Themen brauchen Zeit und Geduld. Auch hier gilt: Der Weg zu einer nachhaltigeren AWO ist das Ziel und hört nie auf.

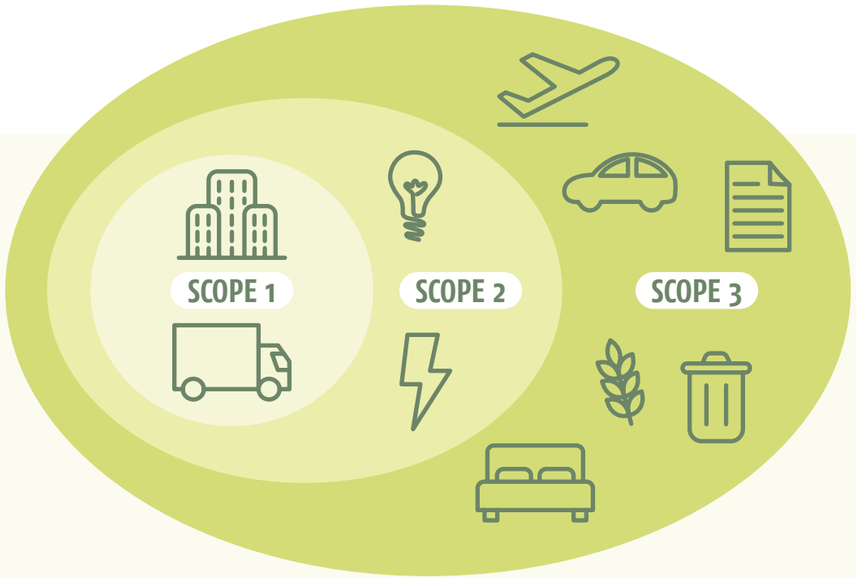


Abb. 5: CO_2-Emissionen werden in drei s. g. Scopes analysiert: In Scope 1 geht es um die Emissionen, die direkt im Unternehmen entstehen. Beispielsweise beim Heizen in unseren Einrichtungen oder durch unseren Fuhrpark. Scope 2 beschreibt indirekte Emissionen aus Energienutzung, die durch die von uns genutzte Energie entstehen: Also in den Kraftwerken für Strom und Wärme. Scope 3 wiederum sind die sonstigen indirekten Emissionen, die entstehen, wenn wir Waren kaufen und zu uns transportieren lassen, Lebensmittel einkaufen, bei Geschäftsreisen oder auf dem Arbeitsweg der Mitarbeitenden.

GESELLSCHAFT

Zusammenarbeit und Compliance

Zusammenarbeit beim AWO BVH funktioniert im Idealfall so wie ein Zahnradgetriebe. Jede*r Mitarbeitende hat eine definierte Funktion, Know-how und Expertise, die er oder sie mitbringt und so die Prozesse des Unternehmensverbundes am Laufen hält. Dies passiert in allen Sparten, Abteilungen und Teams. Wichtig ist dabei eine gute Verzahnung, damit Schnittstellen mittels klarer Abstimmungen und Aufgabenverteilungen effizient arbeiten und ineinandergreifen können. So gelingt fachbereichsübergreifend und spartenübergreifend eine reibungslose und vor allem nachhaltige Zusammenarbeit. Dabei ist unumgänglich, dass alle mitmachen.

Da wo Menschen zusammenkommen, kann das natürlich auch mal zu Diskussionen oder Konflikten führen. Daher gibt es schon jetzt zahlreiche Möglichkeiten, um gemeinsam Lösungen zu finden. Die Zusammenarbeit in den Einrichtungen selbst steht dabei im Zentrum, aber auch der Austausch mit den Klient*innen und deren Angehörigen. Dabei geht es darum, die Bedarfe und Bedürfnisse der betreuten Personen zu erfüllen, aber auch der Mitarbeitenden.

Das geht schon los bei der Einstellung: Die AWO achtet dabei nicht nur auf die Expertise und die fachliche Eignung der Bewerbenden. Auch Aspekte wie Diversität spielen eine große Rolle. Toleranz ist schon immer die Basis der AWO gewesen: Es spielt daher keine Rolle, welche Hautfarbe jemand hat, und auch nicht die Religionszugehörigkeit, Herkunft oder Sexualität. Das gilt übrigens auch selbstverständlich für die Klient*innen. Umso wichtiger ist es, Mitarbeitende dabei zu unterstützen, angesichts von Hasskommentaren in sozialen Netzwerken oder einer teilweise verrohenden Sprache in der Politik, diese Werte auch leben zu können. Und sollte doch einmal etwas passieren, gibt es die Möglichkeit, auch anonym Verfehlungen und Probleme zu melden.

Unsere Maßnahmen

Governance und Transdisziplinarität
- Weiterentwicklung der AWO Governance und Integration nachhaltiger Aspekte
- Ausbau der Maßnahmen für die Integration von internen und externen Stakeholdern in bestimmte Prozesse
- Unterstützung und Bildung der Mitarbeitenden in den Bereichen Governance und Transdisziplinarität in den Einrichtungen

Externe Kommunikation
- Weiterentwicklung der Kommunikationsmaßnahmen

Personalentwicklung
- Aufbau eines Talentpools
- Weiterentwicklung des Recruitings
- Entwicklung von Bildungsangeboten in der Akademie für die strategische Personalentwicklung (z. B. Seminare für Einrichtungsleitungen, Mitarbeitendenführung, BWL Grundkurse)

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Olaf Röhrbein, Fachbereichsleiter Personalwesen
AWO Geschäftsstelle Hannover

Wer bist du und was machst du bei der AWO?
Ich bin Olaf Röhrbein, Personalleiter. Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen sind wir eine eher operative Personalabteilung. Das heißt, wir kümmern uns um viele Aspekte der Personalverwaltung, wie Abrechnungen, Vertragliches, das Bewerbungsverfahren und Einstellungen. Aber wir entscheiden nicht, wer eingestellt wird. Das liegt bei den Einrichtungen selbst. Auch die Verträge erstellen wir nur nach den Vorgaben und Bedarfen der Einrichtungen und der Menschen vor Ort.

Was verbindest du persönlich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit? Und welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in deinem AWO-Alltag?
Für mich bedeutet es, so ressourcensparend wie möglich arbeiten. Wir versuchen beispielsweise in unserer Abteilung, so wenig Papier wie möglich zu nutzen. Seit drei Jahren können die Mitarbeitenden beispielsweise alles Relevante über das Loga-Mitarbeitendenportal organisieren. So können wir Prozesse schlank und schnell und ohne etwas auszudrucken gestalten.

Aber das funktioniert natürlich nur, wenn auch alle mitmachen und sich auf das Digitale einlassen. Als Beispiel: Wir sind in der Lage, s. g. kritische Abläufe komplett digital zu bearbeiten und auch in alle gängigen Sprachen übersetzen: Wenn also beispielsweise eine Arbeitserlaubnis abläuft, werden alle Beteiligten frühzeitig über das Portal informiert. Wenn aber nur eine Person da nicht mitmacht, läuft so ein Prozess eventuell ins Leere. Das kann mitunter negative Konsequenzen haben. Und es erzeugt bei uns zusätzlichen Aufwand und damit Kosten.

Hast du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?
Mich beschäftigen zwei Themen:
Es gibt die Herausforderung des Fachkräftemangels. Das führt dazu, dass wir tendenziell viele Menschen einstellen, rund 600 im Jahr. Einige von denen treten die Stelle gar nicht erst an. Bei anderen müssen wir uns schon in der Probezeit trennen, da es doch nicht gepasst hat – fachlich oder menschlich. Unsere Branche und unsere Einrichtungen sind ja nicht vergleichbar mit anderen, wie beispielsweise der Industrie oder Dienstleistungsgewerbe: Das Menschliche ist sehr wichtig. Im Umgang mit unseren Klient*innen, aber auch miteinander.

Diese Fluktuation ist sehr hoch und müsste aus meiner Sicht nicht sein. Schließlich erzeugt das Ganze auch große Kosten, da wir für alles einen enormen bürokratischen Aufwand haben. Allein schon, um die passenden Dokumente, Erlaubnisse und Nachweise zu sammeln. Ich schaue da also mit einer Effizienzbrille drauf und sehe großes Verbesserungspotenzial.

Das andere Thema, das ich spannend finde, ist die Einrichtung eines s. g. Talentpools. Also, dass wir Mitarbeitende aus allen Sparten und Bereichen identifizieren, die Potenzial haben und Lust auf mehr. Beispielsweise als Führungskraft oder Einrichtungsleitung. So könnten wir die Personalentwicklung systematisieren und professionalisieren. Und es ist auch sehr motivierend für die Betroffenen selbst. ■

Zusammenarbeit – die Basis unseres Erfolgs

Zusammenarbeit ist bei der AWO über die Ebene der Kolleg*innen hinaus ein wichtiger Bestandteil. Ein Beispiel sind die Einrichtungen und Dienste der Sparte TRIALOG. „Die soziale Nachhaltigkeit ist der Kern der Arbeit in der Sparte TRIALOG. Wir unterstützen und versorgen Menschen mit und ohne psychische Erkrankung und Beeinträchtigung sowie deren Umfeld und fördern gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“, erläutert Philipp Gehle, Referent der Geschäftsführung AWO SDH. Der Spartenname TRIALOG beschreibt die Kultur der sozialpsychiatrischen Angebote. Der Begriff bezieht sich auf den gegenseitigen Austausch zwischen den Betroffenen, ihren Angehörigen und den in der Sozialpsychiatrie Tätigen. Ziel ist eine Beteiligungskultur auf Augenhöhe, bei der alle Perspektiven voneinander lernen.

Ähnlich ausschlaggebend ist das Miteinander bei der Elternarbeit unserer Kindertagesstätten. Die Qualitätsrichtlinien beschreiben die AWO Kitas als Orte, an denen die Kinder ausdrücklich mit ihren Familien willkommen sind. Die Einbeziehung und Beteiligung der Eltern auf Augenhöhe, stärkt das Vertrauen in die pädagogische Arbeit. Eine lebendige und konstruktive Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein fester Bestandteil der pädagogischen Konzepte und wird auf vielfältige Arten und Weisen und abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen der Kitas vor Ort umgesetzt.

Die wichtigste Ressource der AWO sind die Menschen. Das hebt Annette Baumert, Geschäftsführung der AWO SDH, hervor: „Nachhaltigkeit muss immer in mehreren Dimensionen gedacht werden. Es geht nicht nur um die so genannten grünen Themen Klima oder Umweltschutz. Es gibt immer auch eine soziale Komponente. Im Grunde genommen ist die AWO schon seit Gründung sozial nachhaltig.“ Diese soziale Komponente zeigt sich auch in der Vielfalt der Menschen, die in der AWO wirken. Sowohl unter den mehr als 3.200 Kolleg*innen arbeiten Menschen unterschiedlicher Konfessionen, mit und ohne Migrationsgeschichte und verschiedener sexueller Orientierungen. Vereint werden sie aller unterschiede zum Trotz, durch die gemeinsamen AWO Werte und das Ziel soziale Dienstleistungen bestmöglicher Qualität zu erbringen. Nicht nur unsere Kolleg*innen sind divers. Auch die Bewohner*innen unserer Pflegeeinrichtungen, die Klient*innen der TRIALOG und nicht zuletzt die Kinder, die in unseren Kitas lernen, spielen und wachsen. Gerade hier wird viel Wert auf eine vorurteilsbewusste und interkulturell offene pädagogische Arbeit gelegt.

Kleine Schritte sind genauso wichtig, wie große Projekte

Menschen in den Vordergrund zu rücken und diese individuell zu fördern, das gehört aus Perspektive von Olaf Röhrbein, Leiter des Fachbereichs Personal und Organisation, zum nachhaltigen Umgang mit Menschen. Beispielsweise in Form eines Talentpools (siehe Interview mit Olaf Röhrbein auf S. 25).

Aber auch grüne Nachhaltigkeitsthemen hat seine Abteilung im Blick. Gemeinsam wird im Fachbereich Personal seit drei Jahren stark darauf geachtet, weniger Papier zu nutzen. Alle relevanten Infos (wie Abrechnungen, Reisekostenanträge, Unternehmenskommunikation) finden sich daher im Loga-Mitarbeitendenportal. Hierbei handelt es sich um eine Software für Personalmanagement, die allen Mitarbeitenden im Unternehmensverbund zur Verfügung steht – per App oder im Browser.

Es sind also auch die kleinen Schritte, die die Zusammenarbeit fördern und auf die Nachhaltigkeit einzahlen. Das sieht auch Katharina Rusteberg so: „Für uns bei der AWO geht es im Kleinen los: Also mit Maßnahmen wie E-Mails nicht mehr auszudrucken, den Müll zu trennen, lieber die Treppe nehmen, statt den Aufzug, oder das E-Auto, statt den Verbrenner“, so die stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats der Geschäftsstelle in Hannover-Badenstedt. „Ich finde gut, dass viel über Sensibilisierung gemacht und auf Eigenverantwortlichkeit gesetzt wird.“

„Ich finde schon, dass alle in der Geschäftsstelle bemüht sind, das Thema greifbarer zu machen und umzusetzen. Aber da ist sicher noch Luft nach oben. Ich halte es weiterhin für wichtig, die Sensibilität zu steigern. Auch durch gemeinsame so genannte Grüne Events. Also in die Natur gehen, sich etwas von einer Expertin erklären lassen oder einen Baum pflanzen. So kommt man raus, ins Gespräch und erlebt das Thema direkt. Ich setze mich gleichzeitig mit den Kolleg*innen für den Ausbau der sozialen Nachhaltigkeit ein. Also die Förderung von benachteiligten Personen und die Verbesserung der Chancengleichheit. Aus Sicht des Betriebsrats ist das eines der wichtigsten Themen.“

Katharina Rusteberg,
stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats
AWO Geschäftsstelle

ETWA **3.200** MITARBEITENDE

Compliance in der AWO: Vom Governance-Kodex zur Internen Revision

Wir als AWO setzen uns täglich für ein sicheres Morgen ein, für eine solidarische Gesellschaft und eine starke Demokratie. Um unseren Mitarbeitenden ein verlässliches Umfeld zu bieten, halten wir uns, wie alle anderen Unternehmen in Deutschland, an diverse externe Regeln, wie unter anderem das Arbeitsrecht und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Vertrauen ist essenzieller Bestandteil der täglichen Zusammenarbeit innerhalb der AWO, weshalb wir uns strikt an den Governance-Kodex des AWO Bundesverbandes halten. Der AWO Bundesverband entwickelt in Kooperation mit diversen Fachgremien das gesamtverbandliche Compliance Management System (CMS) mit seinen entsprechenden Regelwerken kontinuierlich weiter und implementiert Maßnahmen und Kontrollmechanismen zur Risikoprävention. Zu den Regelwerken zählen das Verbandsstatut, der Governance Kodex sowie die Satzung des Bundesverbandes.

Zur Korruptionsprävention, Regelkonformität und Rechtstreue gibt es im AWO BVH zwei eigene Abteilungen: Die Stabsstelle Interne Revision überwacht und optimiert unabhängig von anderen Abteilungen die Geschäftsprozesse der AWO. Turnusgemäß werden alle Kreisverbände, Einrichtungen und Abteilungen innerhalb des Unternehmensverbundes geprüft und die Ergebnisse direkt an den Vorstand berichtet.

Zusätzlich beschäftigt der AWO BVH eine Gleichstellungsbeauftragte, die sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb des Unternehmensverbundes einsetzt. Die Gleichstellungsbeauftrage ist nicht nur für die Chancengleichheit zuständig, sondern auch erste Ansprechpartnerin in Bezug auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Darüber hinaus hat der AWO BVH ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches das Anzeigen von mutmaßlichen Compliance-Verstößen anonym möglich macht. Über ein digitales Formular, telefonisch oder per Post können seriöse Hinweise abgegeben werden. Jede Meldung wird geprüft und konsequent nachgegangen.

Verpflegung

Jeden Tag essen mehr als 7.000 Kinder in den fast 100 Kitas der AWO SDH Frühstück, Snacks und Mittagessen. Die etwa 900 Bewohnenden in den 11 Seniorenein-richtungen bekommen Frühstück, Mittagessen, Kuchen am Nachmittag, Abendessen und zwischendurch im-mer wieder kleine Imbisse. In der Tagespflege werden ebenfalls Essen und Getränke angeboten. Und auch in der AltenauKlinik und LangeoogKlinik sowie in den beiden Hospizen in Bad Münder und Hann. Münden werden die Menschen rund um die Uhr mit Lebensmit-teln und Getränken versorgt.

2025 Jahr gab die AWO daher rund 10,6 Millionen Euro für die Verpflegung in den Einrichtungen aus, Tendenz steigend. Gesunde Verpflegung spielt eine heraus-gehobene Rolle für die Menschen, die unsere Dienstleis-tungen in Anspruch nehmen.

Gemeinsam betreiben die AWO SDH und die apetito catering eine Servicegesellschaft, die WPC. Diese sorgt in Einrichtungen der WuP für die Verpflegung.

Eine gute Verpflegung fördert auch die Gesundheit der Menschen, da frische und gesunde Zutaten für eine ausgewogene Ernährung sorgen. In Kitas lernen Kinder unter anderem frühzeitig, Verantwortung für Umwelt und Ernährung zu übernehmen, während Senior*in-nen von nährstoffreicher Kost profitieren.

Daher ist Nachhaltigkeit ein konkreter Baustein im Fünf-Jahres-Plan der apetito catering. „Als famili-engeführtes Unternehmen ist der Eigentümerfamilie außerdem wichtig, dass es im gesamten Unternehmen mitgedacht wird“, erklärt Maria Brewer, Ökotropholo-gin und Business Support Managerin im Bereich Care bei apetito Catering. „Für uns bedeutet das, basierend auf Daten, Zielen und Indikatoren zu agieren und sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen zu orientieren. Es geht für uns um konkrete Handlungen entlang von 33 klar definierten Themen und Kriterien.“

So gibt es beispielsweise ein eigenes Nachhaltigkeits-siegel und eine Berechnung, wie viel CO_2-Emissionen durch Menüs entstehen. Dabei werde sich an wis-senschaftlichen Empfehlungen orientiert. Ein Gericht müsse bei 600 bis 800 Gramm CO_2 liegen, damit es als klimafreundlich gelte. Doch nicht nur hier spiele Nach-haltigkeit eine besondere Rolle, auch die Beschaffung sei sehr wichtig. „Wir suchen immer nach Verbesse-rungspotenzial, um die Gemeinschaftsverpflegung auch zukunftsfähig und innovativ zu denken“, verdeutlicht Brewer. Dazu gehörten auch eine Veränderung in den Ansprüchen und Bedarfen der Bewohnenden und de-ren Konsumverhalten.

Wir werden uns in Zukunft also mit der Lebensmittel-versorgungssicherheit stärker auseinandersetzen müs-sen. Das sieht auch Maria Brewer von apetito so: „Wir merken jetzt schon, dass Klimawandel, Artensterben oder Extremwetter die Kosten für Lebensmittel zum Teil verteuern. Da lohnt es sich, die Versorgung nachhalti-ger zu gestalten, also regionaler oder saisonaler, um so Risiken zu minimieren.“

Unsere Maßnahmen

Qualität und Quantität
- Weiterentwicklung der Ernährungspläne mit Fokus auf Versorgungssicherheit im Kon-text von Klimawandel und Artenschwund
- Maßnahmen für die Versorgungssicherheit (siehe Handlungsfeld *Beschaffung und Einkauf*)
- Reduktion von Verschwendung und Abfalls durch Verpflegung

Saisonalität und Regionalität
- Unterstützung der Einrichtungen in den Bereichen Saisonalität und Regionalität

Klimafreundlichkeit
- Prüfung der Ernährungspläne auf Basis von klimafreundlichen Kriterien
- Ausbau des nachhaltigen Angebots
- Nachhaltige Ernährung als pädagogischer Baustein in den Kitas (siehe Handlungsfeld Wirkung in die Gesellschaft)

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Annette Baumert, Vorstandsmitglied AWO Bezirksverband Geschäftsführung AWO Soziale Dienste Hannover gGmbH

Wer bist du, was machst du bei der AWO?
Ich bin Annette Baumert, Vorstandsmitglied des Bezirksverband und eine der Geschäftsführenden der AWO Soziale Dienste Bezirk Hannover gGmbH.

Was verbindest du persönlich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit?
Nachhaltigkeit muss immer in mehreren Dimen-sionen gedacht werden. Es geht nicht nur um die s.g. grünen Themen Klima oder Umweltschutz. Es hat immer auch eine soziale Komponente. Das muss man immer wieder betonen. Im Grunde ge-nommen ist die AWO schon seit Gründung sozial nachhaltig.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in deinem AWO-Alltag?
Es ist ein wichtiges Thema für uns. Aber es führt auch zu Zielkonflikten. Einerseits wollen und müs-sen wir nachhaltiger werden, besonders in den Einrichtungen. Doch vieles davon ist nicht refinan-ziert. Und ganz viele Maßnahmen könnten wir uns alleine gar nicht leisten.

Ich merke aber auch die Bedeutung des Themas in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden, den vielfältigen Gruppen, Klient*innen und Externen.

Hast du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?
Ich sehe viel Potenzial in einem sinnvollen, effizi-enten Umgang mit Ressourcen. Wir bewirtschaften ja viele Einrichtungen, z.T. in eigenen Immobilien. Der Umgang dort mit Energie, Nahrungsmitteln, aber auch der Einsatz von Digitalisierung bietet noch viele Ansätze, nachhaltiger zu werden. Auch wie wir unsere Dienstleistungen organisieren und mit Mitarbeitenden umgehen werden wir in Zu-kunft weiterhin reflektieren und nachhaltiger ge-stalten. ■

10,6 MIO. EURO

AUSGABEN FÜR LEBENSMITTEL IN 2025

Wirkung in die Gesellschaft

AWO – Nachhaltigkeit seit mehr als 100 Jahren

Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz – die Grundwerte der Arbeiterwohlfahrt sind die Leitplanken des Wirkens der AWO seit ihrer Gründung am 13. Dezember 1919. Diese AWO DNA ist der Maßstab an dem die AWO ihr Handeln und Wirken als Verband und als Unternehmen bewertet und ausrichtet. Die Maxime „Hilfe zur Selbsthilfe“, die die AWO seit ihren Anfängen verfolgt, erkennt an, dass Menschen wertvoll sind und so mit ihnen umgegangen werden muss, dass sie in der Lage sind, möglichst selbstständig als Teil der Gesellschaft zu wirken. Dieses Verständnis wird heute in moderner Sprache durch die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ausgedrückt. Die Arbeiterwohlfahrt bekämpft seit jeher Armut und setzt sich für eine soziale und faire Gesellschaft ein. Sie setzt sich damit auch seit mehr als 100 Jahren für Nachhaltigkeit ein, lange bevor der Begriff zum Buzzword moderner Debatten um Klimaziele wurde.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit beschränkt sich nicht auf Umweltziele, sondern umfasst unser Bestreben nach einer solidarischeren Gesellschaft gleichermaßen. In einigen Bereichen unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen blicken wir auf eine lange Tradition, andere Bereiche, wie die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks sind neuer. Unser Anspruch ist es, ökologische und soziale Ziele gemeinsam zu denken und miteinander zu verzahnen.

Dabei entsteht der wohl größte und wichtigste Effekt durch die Arbeit unserer Mitarbeitenden selbst: Menschen betreuen, pflegen, begleiten, unterstützen, versorgen und ihnen ein Zuhause geben ist an sich schon sozial nachhaltig. Und diese Wirkung geht über unsere Klient*innen hinaus: Sie betrifft die Angehörigen und zahlt auch auf deren Lebensqualität ein, wenn sie ihre Liebsten bei uns gut aufgehoben wissen.

Unsere Maßnahmen

Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Integration von nachhaltigen Aspekten in die Bildungsarbeit in den Kitas

Interessensvertretung
- Zivilgesellschaftliches Engagement
- Sozialpolitik
- Kooperationen im Kontext sozial ökologischer Transformation

FREIHEIT.
GLEICHHEIT.
GERECHTIGKEIT.
SOLIDARITÄT.
TOLERANZ.

Soziales Wirken

Die Tochtergesellschaft des AWO Bezirksverbands Hannover, SDH, bietet soziale Dienstleistungen unter anderem in den Bereichen Pflege und Kinderbetreuung an. Damit haben wir einen bedeutenden und nachhaltigen Einfluss auf die Gesellschaft, da wir nicht nur die frühkindliche Bildung fördern, sondern auch die soziale Integration und Unterstützung älterer Menschen. Wir sorgen in unseren Einrichtungen für Wissenstransfer, das Knüpfen sozialer Kontakte, Betreuung und beugen insbesondere in unseren Seniorenzentren Einsamkeit vor.

„Wir müssen auch klar schauen, was unser Auftrag ist: die Betreuung und Versorgung von Kindern“, macht Knud Hendricks, Geschäftsführer der AWO SDH, deutlich und legt damit besonderes Augenmerk auf die Sparte JUKI. Hier arbeiten mehr als 1.700 Fach- und Assistenzkräfte, die in fast 100 Kindertageseinrichtungen täglich die Gesellschaft von Morgen betreuen. Neben der Betreuung und Versorgung spielt auch die Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) eine zentrale Rolle: Kinder lernen spielerisch einen humanistischen Umgang miteinander, aber auch mit Ressourcen wie Lebensmitteln oder Wasser.

Jugend für Nachhaltigkeit

Bildung für Nachhaltige Entwicklung ist auch für das Bezirksjugendwerk der AWO Hannover e.V. zentral: Dort entscheiden junge Menschen unabhängig und selbstständig. Das Jugendwerk versteht sich als Lern- und Experimentierfeld für junge Menschen zwischen 7 und 30 Jahre, entlang der AWO-Werte.

Bei den Formaten geht es um das miteinander Lernen, das Prozesshafte, das Diskutieren, eine eigene politische Haltung oder einen eigenen Standpunkt erarbeiten und vertreten. Insbesondere gegen Menschenfeindlichkeit oder Diskriminierung. Dieser Ansatz erzeug Resonanz und lässt die Kinder und Jugendliche über sich hinauswachsen. Das Jugendwerk der AWO orientiert sich dabei an den UN-Nachhaltigkeitszielen und versucht, Formate und Veranstaltungen entsprechend aufzuziehen. Das ist eine nachhaltige Investition in die Zukunft.

„Ich finde das Potenzial von Digitalisierung sehr interessant. Da wir damit verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit kombinieren können: Wir können beispielsweise die Dokumentation effizienter gestalten und so weniger Zeit nutzen und auf Papier verzichten. Wir merken ja, dass das in einigen Bereichen gut funktioniert. Das funktioniert auch beim Thema digitale Zeiterfassung über Loga.

Gleichzeitig ist das natürlich auch ein sensibles Thema, da wir auch Mitarbeitende haben, die gar nicht digital sind, also weder Smartphone, noch eine E-Mail-Adresse haben. Wir müssen also alle mitnehmen und gleichzeitig mit dem Kostendruck von außen gut umgehen.“

Walter Baumgarte-Haar,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der
AWO Soziale Dienste Bezirk Hannover gGmbH

Abb. 6: UN Nachhaltigkeitsentwicklungsziele

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Knud Hendricks, Geschäftsführer
AWO Soziale Dienste Bezirk Hannover gGmbH

Wer bist du und was machst du bei der AWO?

Ich bin Knud Hendricks, einer der Geschäftsführer der SDH mit Fokus auf den Kita-Bereich oder JUKI, wie wir sagen. Bei der AWO Hannover bin ich seit dem 1. Mai 2012.

Was verbindest du persönlich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit?

Ich verbinde damit zuerst einmal die Ökologie. Und in dem Bereich vor allem den möglichst effizienten Einsatz von endlichen Ressourcen und den Ansatz der Kreislaufwirtschaft.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in deinem AWO-Alltag?

Nachhaltigkeit bei der JUKI betrifft vor allem den Umgang mit Ressourcen wie Energie, Wasser oder Lebensmitteln in den Kitas. Also was und wie viel wir im täglichen Betrieb verbrauchen. Und wie uns ein möglichst schonender Umgang gelingen kann.

Neben der Versorgungssicherheit geht es dabei auch um pädagogische Aspekte: Wie können wir den Kindern beispielsweise einen nachhaltigeren Umgang mit Ressourcen wie Lebensmittel oder die möglichen Folgen des Klimawandels näherbringen.

Auch merken wir natürlich den demografischen Wandel in den Einrichtungen, vor allem durch den Fachkräftemangel.

Hast du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?

Ja. Wir sollten kritisch schauen, wie wir mit bestimmten Ressourcen umgehen. Wir merken beispielsweise, wie sich das Arbeiten seit Corona durch die Digitalisierung verändert und in vielen Bereichen verbessert hat. Früher mussten alle Mitarbeitende in Präsenz zu Veranstaltungen. Das können wir inzwischen häufig online machen und sparen so die Anreise und die damit verbundenen Ressourcen. Auch können wir sicher den Papierverbrauch in den Büros reduzieren. ■

ÖKONOMIE

Beschaffung und Einkauf

Nachhaltigkeit ist für die AWO ein zentraler Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Wir setzen gezielt Maßnahmen um, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte miteinander verbinden. Daher spielen Beschaffung und Einkauf für den AWO BVH eine entscheidende Rolle. Als große Trägerin sozialer Dienstleistungen hat die AWO eine besondere Verantwortung in Bezug auf Kaufentscheidungen. Die AWO setzt daher verstärkt auf nachhaltige Beschaffungsstrategien. Dazu zählen unter anderem die Bevorzugung umweltfreundlicher, langlebiger und ressourcenschonender Produkte, die Berücksichtigung von fairen Arbeitsbedingungen und Sozialstandards bei Lieferant*innen, die Zusammenarbeit mit regionalen und verantwortungsvoll wirtschaftenden Anbieter*innen, sowie transparente und nachvollziehbare Einkaufsprozesse
„Ich fahre selbst nicht mehr einkaufen, sondern bestelle und lasse liefern“, berichtet Christine Müller, Leitung der AWO Kita Helleweg in Altwarmbüchen bei Hannover. „Alle Mitarbeitenden haben zusätzlich zu ihren täglichen Aufgaben Zuständigkeiten für das Haus übernommen. Wir sagen dazu ‚Orte, für die gesorgt werden muss‘. Dies beinhaltet zum Beispiel Verantwortlichkeit übernehmen für Bestellungen, Dekoration im Eingangsbereich, im Mitarbeitendenraum, im Spielzeughaus et cetera. Dies ist ressourcenschonend und nachhaltig, da diese Aufgabe für die Gemeinschaft übernommen wird.“

Auch wenn die SDH nicht formell verpflichtet ist, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzuhalten, ist eine Qualitätskontrolle und verantwortungsbewusster Umgang beim Einkauf fest verankert. Bestehende Prozesse werden regelmäßig überprüft und gezielt weiterentwickelt. Wir stellen sicher, dass rechtliche Anforderungen zuverlässig eingehalten werden und übersetzen diese in klare, praxistaugliche Abläufe für unsere Einrichtungen. Gleichzeitig sehen wir darin eine Chance, unsere Werte – Solidarität, Verantwortung und Nachhaltigkeit – noch stärker im Alltag zu verankern. Durch transparente Strukturen und verbindliche Standards stärken wir das Vertrauen von Klient*innen, Mitarbeitenden und Partnern. So verbinden wir gesetzliche Pflichten mit unserem Anspruch, soziale Arbeit verantwortungsvoll und zukunftsorientiert zu gestalten.

Unsere Maßnahmen

Rahmenverträge
- Überprüfung der Rahmenverträge mit allen Liefernden mit Fokus auf Effizienz, Effektivität, Versorgungssicherheit und nachhaltige Kriterien

Nachhaltiges Beschaffungswesen
- Entwicklung einer Leitlinie für ein nachhaltiges Beschaffungswesen sowie dessen Implementierung
- Kooperationen mit Lieferant*innen für nachhaltige Lieferketten und lokale Wertschöpfung

Taktischer Einkauf
- Entwicklung einer Orientierungshilfe für die Einrichtung für die nachhaltige Beschaffung von Produkten aus dem Einzelhandel (z. B. Reinigungsmittel, Lebensmittel, Bastelbedarf)

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Kathrin Dammann, Referentin Geschäftsführung mit Schwerpunkt Pflege
AWO Soziale Dienste Bezirk Hannover gGmbH

Wer bist du, was machst du bei der AWO?
Ich bin Kathrin Dammann, seit dem 1. Juli 2019 Referentin der Geschäftsführung mit dem Schwerpunkt Pflege. Ursprünglich war ich nur für die Sparte WuP tätig, dann hat sich das Feld ausgebreitet. Inzwischen arbeite ich auch viel mit den Kolleg*innen aus dem Fachbereich Bau zusammen, wenn es um die Planung von neuen Pflegeeinrichtungen geht. Also von den Zimmern über die Ausstattung, Pflegebetten, Büromöbel bis zum Bild an der Wand. Natürlich bin ich auch im Bereich Mitarbeitende tätig.

Ich habe selbst eine Ausbildung zur Pflegefachkraft gemacht und einige Jahre in der Pflege gearbeitet. Danach habe ich erst eine Weiterbildung zur Pflegeleitung gemacht und im Anschluss international Pflegemanagement studiert. Dazu war ich u. a. in Südafrika. Ich kenne also neben dem deutschen System auch noch andere.

Was verbindest du persönlich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit?
Das ist für mich vor allem: keine Ressourcen zu verschwenden, Dinge wiederverwerten, nachhaltig mit sämtlichen Produkten umzugehen.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in deinem AWO-Alltag?
Eine riesige! Für mich hängt das vor allem an den Mitarbeitenden. Ich gebe selbst Schulungen für die Qualitätssicherung in den Einrichtungen. Da gab es vor einiger Zeit eine gesetzliche Änderung, dass Einrichtungen nach bestimmten Qualitätsindikatoren arbeiten müssen, um die Qualität in den Einrichtungen abzubilden. Die Prüfbehörden kommen dann und schauen, ob die Mitarbeitenden die Indikatoren richtig umgesetzt haben. Es ist also ein aus meiner Sicht tolles Instrument, um die Indikatoren in der Einrichtung zu integrieren, die Verantwortung und Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden zu stärken und Selbstreflexion zu ermöglichen. Alles mit dem Ziel, die Lebensqualität der Bewohnenden zu sichern. Die Mitarbeitenden können so auch besser ihre Expertise einbringen und argumentieren, warum sie etwas wie machen. Das ist für mich nachhaltig auf mehreren Ebenen.

Hast du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?
Wir müssen stärker in Qualifizierung investieren. So kannst du dich auch abheben von anderen. Das ist ein großes Investment am Anfang. Zahlt sich aber langfristig aus. Da geht es beispielsweise darum, dass alle Mitarbeitende, auch die ohne formelle Ausbildung mindestens einen s. g. Pflegebasiskurs machen müssen. Das steigert die Qualität und das Selbstbewusstsein der Menschen.

Wir merken ja jetzt schon den Fachkräftemangel in den Einrichtungen. Und in Zukunft wird das wohl eher noch eine größere Herausforderung. Es geht um die speziellen Anforderungen und Risiken und den Umgang mit den Ressourcen, insbesondere den menschlichen. Auch werden wir die Bezugspflege leider so nicht mehr immer umsetzen können, also das Pflegekräfte nur bestimmte Bewohnende betreuen. Da werden wir in Zukunft flexibler arbeiten müssen. Wir haben deshalb Mitte 2025 ein Projekt gestartet mit mehreren Vertretenden aus dem Bereich Pflege, um zu schauen, wie wir in Zukunft mit dem Personal in der Pflege umgehen können. Dazu werden wir in einer Projekteinrichtung starten, um neue Prozesse und Abläufe einzuführen, um diese später auf andere Einrichtungen übertragen zu können.

Ein weiteres Thema ist Digitalisierung. Wir haben ein riesiges Potenzial, mithilfe von KI die Arbeit der Pflegekräfte besser zu gestalten, insbesondere bei der Dokumentation. Da informieren wir uns gerade bei verschiedenen Anbietern, und wir müssen insgesamt innovativer und moderner werden und mit der Zeit zu gehen. Ich sehe das als große Chance. ■

Steuerung und Controlling

Der Weg ist das Ziel. Diese alte Weisheit trifft auch auf die Nachhaltigkeit zu. Denn die Analysen unserer Nachhaltigkeits-KPIs sind kein Selbstzweck. Wir nutzen sie, um Ziele zu formulieren, wie und bis wann wir uns verbessern möchten. Dazu braucht es passende Maßnahmen und eine kritische Reflexion über das bereits Erreichte.

Da gibt es viele Überschneidungen mit dem Bereich der Steuerung und des Controllings. Aufgrund steigender Komplexität und Risiken, aber auch zum Teil durch staatliche Auflagen, wird die betriebswirtschaftliche Unternehmensführung in Zukunft noch deutlich mehr Nachhaltigkeitsdaten sammeln müssen. Gleichzeitig zwingen uns steigende Kosten für Energie oder Verpflegung, das Thema langfristiger und kreativer anzugehen. „Es lohnt sich nicht nur aus ökologischen Gründen, Energie zu sparen, sondern auch ökonomisch“, erklärt Tobias Führer, Leiter des Controllings beim AWO Bezirksverband e. V..

Unsere Maßnahmen

Ablauforganisation

- Digitalisierung aller Prozesse im Kontext von Steuerung und Controlling (siehe Handlungsfeld *Innovation und Digitalisierung*)
- Aufbau von sinnvollen Monitorings sowie weitere Zentralisierung des Informationsmanagements der Einrichtungen in der Geschäftsstelle

Ganzheitliche Buchhaltung

- Integration von nachhaltigen Kriterien
- Entwicklung von sinnvollen Nachhaltigkeits KPIs für die strategische Entwicklung
- Integration des Nachhaltigkeitsberichts in den Geschäftsbericht

Stakeholder Kommunikation und Beteiligung

- Maßnahmen für die Integration von internen und externen Stakeholdern bzw. Gremien in Aspekte der Steuerung

„Ich merke immer wieder, dass die Außenwahrnehmung der AWO nicht dazu passt, wie modern wir inzwischen in vielerlei Hinsicht geworden sind. Von der Ausstattung, aber auch von unseren pädagogischen Konzepten und wie wir mit Kindern, aber auch mit den Eltern und vielen Kooperationspartnerinnen und -partnern zusammenarbeiten. Beispielsweise achten wir darauf, dass wir regionale Produkte bestellen, vor allem wenn wir selbst kochen. Wir erklären dabei den Kindern, was regional und saisonal typische Lebensmittel sind. Ein bisschen bauen wir auch gemeinsam in Hochbeeten in unserem Garten an: zum Beispiel Kräuter oder Tomaten. Wir können den Kindern so erklären, wie etwas wächst. Das können wir sicher noch stärker nach außen kommunizieren.

Den Klimawandel spüren wir jetzt schon im Sommer und thematisieren das: Da unser Grundstück noch relativ neu ist, sind die Bäume nicht hoch. Die Sonne strahlt also sehr stark. Und es wird inzwischen auch sehr heiß. Wir reagieren mit Sonnenschirmen, Sonnencreme und viel Trinken darauf und passen unseren Tagesablauf entsprechend an. Oder wir bleiben an manchen Tagen mit den Kindern einfach drinnen. Wir erleben aber auch den Starkregen, bei dem das Wasser nicht richtig abfließt.“

Gülay Önder, Einrichtungsleiterin
AWO Kindergarten im Familienzentrums Lüneburg-Kaltenmoor

„Für viele ist Nachhaltigkeit, dass man Strom oder Wasser spart. Also Ressourcen sparen, das finde ich auch richtig. Ich würde das aber erweitern: Wie gewinne ich beispielsweise Strom oder Wasser? Durch Solarzellen auf den Dächern oder Brunnen im Garten. Oder warum bauen wir nicht Zisternen, um Regenwasser für die Pflanzen zu nutzen?

Ganz wichtig ist aber auch die wichtigste Ressource, die Mitarbeitenden. Also wie können wir Abläufe verbessern, Mitarbeitende schützen oder Hilfsmittel besorgen, um die Arbeit zu erleichtern. Das geht los bei der Modernisierung der Einrichtungen, also beispielsweise der Austausch von Leuchtmitteln zu LED oder den Einsatz von Bewegungsmeldern. Oder auch die Umrüstung der Arbeitsplätze. Ich habe beispielsweise eine rückenkranke Mitarbeiterin, die für ihre Arbeit einen ergonomischen Stuhl und einen höhenverstellbaren Tisch bekommen hat. Das ist auch nachhaltig.

Wir nutzen außerdem eine so genannte Plantafel in der Pflege, damit jede und jeder weiß, wo er oder sie eingesetzt wird. So minimieren wir Laufwege. Oder wir haben eine Aufstehhilfe besorgt, um so auch neue Klientinnen und Klienten versorgen zu können, die darauf angewiesen sind.“

Thomas Fuchs, Einrichtungsleiter
Seniorenzentrum Marklohe

Unsere Maßnahmen

Digitalisierung
- Aufbau von digitalen Infrastrukturen in allen Einrichtungen
- Ausstattung der Mitarbeitenden mit entsprechender Hardware und Software
- Einführung von MyAWO
- Digitalisierung sämtlicher Arbeitsprozesse
- Papierreduziertes Büro in der Geschäftsstelle und in ausgewählten Einrichtungen

Vorschlagswesen
- Aufbau eines internen Vorschlagswesens für Mitarbeitende in Kombination mit Incentives

Portfolio
- Identifikation von möglichen zukünftigen Bedarfen und Bedürfnissen und Prüfung neuer Leistungen (z. B. Junge Pflege, Kombination aus Geriatrie und Psychiatrie)
- Aufbau von Kooperationen mit externen Partner*innen

Innovation und Digitalisierung

Die Gründungsgeschichte der AWO ist voller disruptiver, neuer und progressiver Ideen. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstand die Arbeiterwohlfahrt aus der Arbeiterbewegung heraus, die mit ihren innovativen Ansätzen unsere Gesellschaft tiefgreifend veränderten und bis heute unsere moderne Arbeitswelt prägen. Die AWO Gründerin Maire Juchacz kämpfte für das Frauenwahlrecht und zählte zu den ersten Frauen, die Abgeordnete wurden. Sie war die erste Frau, die im Deutschen Reichstag eine Rede hielt.

Auch die alltäglichen Leistungen der AWO, die uns heute selbstverständlich vorkommen, waren Innovationen, die häufig mit veralteten Traditionen und Rollenbildern brachen. Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern – das waren ursprünglich Aufgaben, denen Frauen unbezahlt nachkamen. Daraus professionelle Dienstleistungen zu machen, von denen alle Beteiligten profitieren, das war eine Innovation an sich.

Trotz dieser langen Geschichte der AWO sind wir keine angestaubte Organisation. Ganz im Gegenteil: In unserer Geschichte ist ein progressiver fortschrittlicher Geist angelegt, dem es gilt in immer neuen Bereichen gerecht zu werden. Immer wieder müssen wir den Status Quo in Frage stellen und neue Wege gehen. Das gilt für unsere sozialen Dienstleistungen genauso wie für politische Ideen, technische Innovation und Digitalisierungsprojekte.

Digitalisierung für mehr Nachhaltigkeit

Ob der Wechsel von ProfSys zu medifox oder die Einführung der Personalsoftware Loga³: Der AWO BVH konnte in den vergangenen Jahren große Fortschritte in der Digitalisierung zahlreicher Prozesse machen. Mit der Einführung von Loga ist beispielsweise ein großer Schritt in Richtung Digitalisierung und Zukunftsfähigkeit für den gesamten Unternehmensverbund gelungen. Die Software bietet unter anderem die Möglichkeit der elektronischen Zeiterfassung und verfügt über ein Mitarbeiter*innenportal. Im Portal können Mitarbeiter*innen auf persönliche Daten zugreifen und Lohnabrechnungen einsehen und Reisekosten- sowie Urlaubsanträge stellen. Der größte Vorteil: Immer mehr wird auf Papier verzichtet, was natürliche Ressourcen schont. Auch in der Pflege wird darauf geachtet: Wurde die Pflegedokumentation vor Kurzem noch ausgedruckt, befinden sich heute alle wichtigen Informationen in einer digitalen Software.

Doch Digitalisierung ist nur eine Möglichkeit, innovativ zu sein. Der Demografische Wandel zeigt jetzt schon, dass sich die Bedürfnisse und Bedarfe der Menschen ändern. Für die AWO bedeutet das neue Unterstützungsangebote zu entwickeln. Um auch in Zukunft innovativ zu bleiben, so wie seit mehr als 100 Jahren.

Nachhaltigkeitsstrategie – Expert*innen im Interview

Marion Wedell, Leiterin AWO Akademie Hannover
AWO Geschäftsstelle Hannover

Wer bist du, was machst du bei der AWO?
Ich bin Marion Wedell, seit zehn Jahre leite ich die AWO Akademie Hannover. Ich bin Diplom-Pädagogin, und seit 1999 bin ich beim AWO BV Hannover beschäftigt.

Was verbindest du persönlich mit dem Begriff der Nachhaltigkeit?
Für mich ist es an erster Stelle ein bewusster und schonender Umgang mit Ressourcen. Das sind schon einfache, praktische Dinge: Vermeidung und Trennung von Müll. Regional einkaufen und so wenig wie möglich online bestellen, um lokale Geschäfte zu unterstützen. Ökostrom und Stromsparen, wo es geht: Also wenig Stand-by, Wechsel auf LEDs, keinen Trockner und Waschmaschine nicht immer auf höchster Temperatur laufen lassen. Aber auch eine nachhaltigere Ernährung, weniger Fleisch und viel Bio.

Ich fahre außerdem viel mit ÖPNV und lange Strecken gerne mit der Bahn. Meinen letzten größeren Urlaub nach Kopenhagen und Bornholm habe ich so auch gut hinbekommen. 2025 habe ich mir außerdem ein E-Bike gekauft.

In meinem Garten habe ich zudem insektenfreundliche Stauden angepflanzt.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in deinem AWO-Alltag?
In der Akademie haben wir unsere Prozesse in jüngster Zeit optimiert, beispielsweise eine neue Verwaltungs-Software eingeführt. Wir können so viel mehr digital und ohne Papier arbeiten.
Dann achten wir sowieso immer darauf, dass alle Seminare barrierefrei sind und es immer auch eine vegane Essensoption sowie pflanzliche Milch gibt. Auch wenn wir das natürlich niemanden vorschreiben.

Hast du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?
In unserem Bereich und auch in der Geschäftsstelle passiert bereits sehr viel. Da sind wir schon auf einem guten Weg. Seit 2025 gibt es eine Photovoltaikanlage auf dem Dach, es gibt immer mehr E-Autos, im Seminarbereich gibt es einen Wasserspender.

Aber wir können sicher auch noch besser werden, beispielsweise noch weniger Papier nutzen oder im Bereich Digitalisierung grüner werden. Ich selbst nutze Ecosia als Suchmaschine statt Google. In dem Bereich ist noch einiges an Potenzial. ■

VSME

Mitarbeitendenbeteiligung

Wie beim Nachhaltigkeitsverständnis formuliert, basiert eine sinnvolle Nachhaltigkeitsstrategie auf zwei Methoden: Der Doppelten Wesentlichkeit und einer Integration der Stakeholder-Perspektive. Dafür wurde von Herbst 2025 bis Frühjahr 2026 eine mehrstufige Mitarbeitendenbeteiligung bei der SDH und beim BVH durchgeführt:

Quantitative Umfrage
Im Herbst 2025 wurden alle Mitarbeitenden von SDH und BVH aufgerufen, sich an einer anonymen, quantitativen Umfrage zu beteiligen. Dabei handelte es sich um einen Mix aus Rating-Fragen und qualitativen Antwortmöglichkeiten, zur Sammlung des Nachhaltigkeitsverständnis' der Mitarbeitenden, deren Perspektive, mögliche Herausforderungen und (vorhandene) Ansätzen sowie Wünsche, wie die AWO nachhaltiger werden kann. Rund 10 Prozent der Mitarbeitenden haben bei der ersten Abfrage dieser Art mitgemacht. Im Vergleich zu anderen Unternehmen ein normaler Wert (siehe Abbildung).

Hast Du Ideen, wie die AWO nachhaltiger werden könnte?

- *Mobilität*
- *Energie*
- *Klimaschutz und Ressourcen*
- *Lebensmittel*
- *Zusammenarbeit*
- *Digitalisierung*

„Ich beschäftige mich mit Nachhaltigkeit auf zwei Ebenen: Einmal kann ich hier meine persönliche Überzeugung und meine Werte in eine Strategie umsetzen, beispielsweise bei unseren Themen digitale Infrastruktur, Prozessoptimierung oder nachhaltige Beschaffung von IT-Geräten und deren Recycling. Das geht schon damit los, dass wir kritischer schauen, welche Software wir einsetzen oder wo unsere Hardware herkommt. Da setzen wir derzeit bereits mehr auf so genannte Refurbished Geräte: Also zum Beispiel Server, die gebraucht sind, aber aufbereitet wurden und wie neu funktionieren. Auch wollen wir insgesamt die Geräte-Tausch-Zyklen verlängern. Niemand muss alle zwei Jahre das Smartphone wechseln."

Martin Slominski,
Leiter Fachbereich IT & Digitalisierung
AWO Geschäftsstelle

Qualitative Interviews
Insgesamt 21 Interviews mit Mitarbeitenden aus allen Sparten der SDH und verschiedenen Bereichen des BVH wurden durchgeführt, um die unterschiedlichen Sichtweisen, vorhandene Nachhaltigkeitsansätze und Ideen abzufragen. Einzelne Gespräche und Auszüge finden sich in diesem Bericht.

Austausch mit externen Stakeholder
Neben dem Austausch mit Apetito wurden weitere externe Expert*innen und Stakeholder zum Thema befragt, darunter Nachhaltigkeitsbeauftragte von anderen AWOs im gesamten Bundesgebiet, Vertretende anderer Sozialträger, Wissenschaftler*innen und Medienschaffende.

Integration von Gremien
Welche Bedeutung Nachhaltigkeit für die AWO hat, wurde auch in zahlreichen Gremien diskutiert:
Im Gesamtbetriebsrat wurde 2025 die Erstellung vorgestellt und gemeinsam mit den Mitgliedern reflektiert. Der aktuelle Jahrgang der Auszubildenden in der Geschäftsstelle durfte den Prozess und Zwischenergebnisse reflektieren.

In einem repräsentativen Sounding Board wurden im Frühjahr 2026 die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Für die Gruppe konnten sich alle Mitarbeitenden bewerben, daraus wurden acht Personen nach repräsentativ ausgewählt, u.a. nach Geschlecht, Sparten- bzw. Bereichszugehörigkeit, Alter und Geografie.

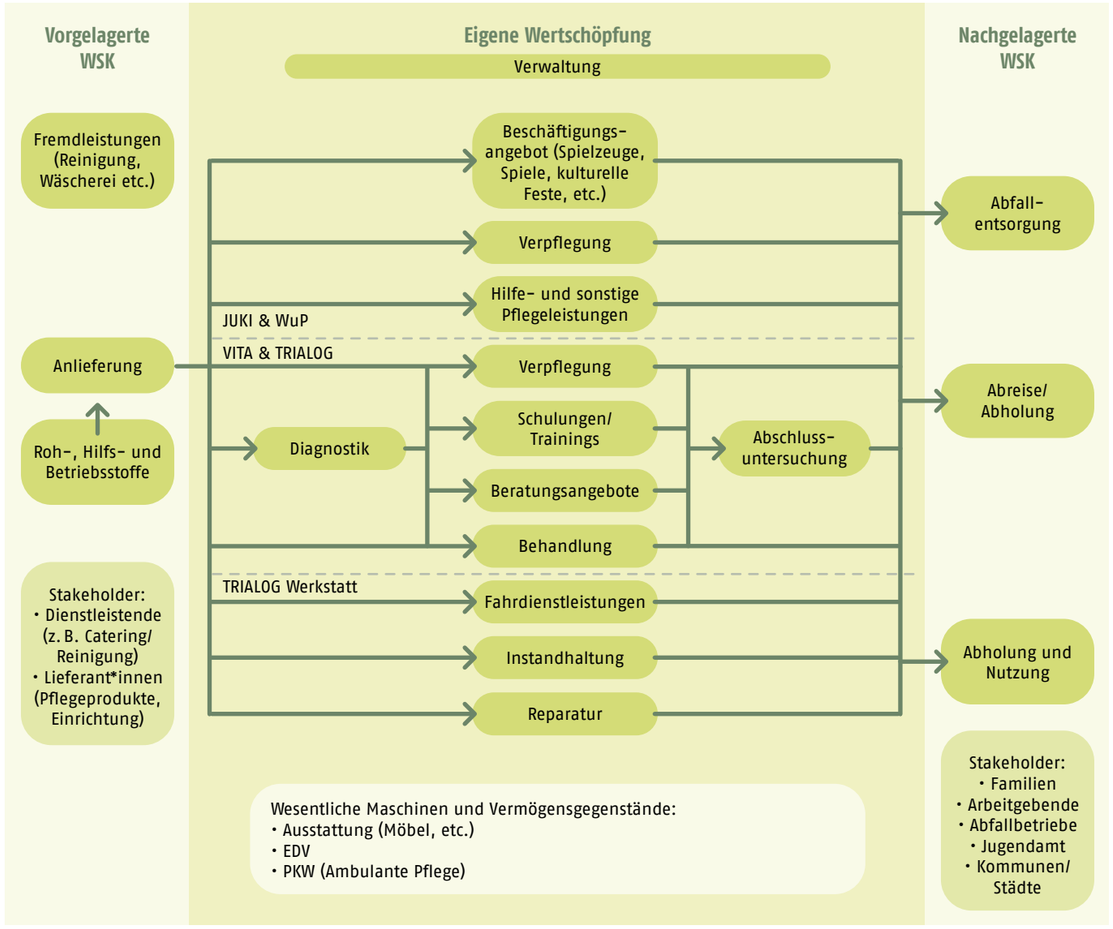
„Auf der einen Seite geht es um die Nachhaltigkeit unserer Angebote. Also wie nachhaltig ist eine Mutter-Kind-Kur? Wie entspannt gehen unsere Gäste nach Hause, wie lange zehren sie davon, was sie bei uns erlebt haben? Was können wir machen, um den positiven Effekt der Kur zu verstärken und zu verlängern? Auf der anderen Seite geht es für mich um ökologische Themen. Also wie gehen wir mit Umwelt um, wie mildern wir die negativen Folgen des Klimawandels ab oder verhindern, dass wir nicht auf Inseln von Müll leben müssen.

Wir entwickeln daher im Jahr 2026 durch eine Förderung des Bundes ‚Klimaanpassung in sozialen Einrichtungen' ein Klimaanpassungskonzept für die AltenauKlinik, gemeinsam mit Expertinnen und Experten. Das ist für uns ein wichtiger Prozess, um die Zukunftsfähigkeit der Einrichtung zu gewährleisten. Neben dem Gebäude und dem Außengelände geht es da vor allem auch um die Gesundheit der Mitarbeitenden und unserer Gäste."

Anna-Lena Knop, Einrichtungsleiterin
AWO AltenauKlinik im Harz

Wertschöpfungskette

AWO Bezirksverband Hannover e. V.



Gehrke Econ ° Wertschöpfungskette

Standorte/Kreisverbände:

- Cuxhaven
- Diepholz
- Göttingen-Northeim
- Hameln-Pyrmont
- Hannover
- Harburg-Land
- Hildesheim/Alfeld
- Holzminden
- Lüneburg/Uelzen/Lüchow-Dannenberg
- Nienburg/Weser
- Osterholz
- Rotenburg/Wümme
- Schaumburg
- Heidekreis
- Stade
- Verden

B1: Basis für die Erstellung

Der vorliegende Bericht orientiert sich am Basismodul des VSME und wurde für die AWO Soziale Dienste Hannover gGmbH erstellt, einer hundertprozentigen Tochter des AWO Bezirksverbandes Hannover e.V.. Die rund 150 Einrichtungen sind geografisch verteilt in Niedersachsen, von Langeoog im Norden bis zum Harz im Südosten und Hann. Münden im Südwesten. Die Geschäftsstelle befindet sich in Hannover. Im Frühjahr 2026 arbeiteten insgesamt rund 3.200 Menschen bei dem BVH.

In der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE) entspricht die SDH mehrerer NACE-Kodierungen, u. a.:

JUKI: NACE Code 85.1 Kindergärten und Vorschulen

WuP: NACE Code 87.3 Altenheime & Nace Code 88.1 Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter

TRIALOG: NACE Code 87.2 Stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung o. ä.

Vita: NACE Code 87.1 Pflegeheime

Der allgemeine zeitliche Bezugsrahmen ist das Kalenderjahr 2025. Einzelne Daten in B3 sowie B6 wurden aus Kohärenzgründen bereinigt, da z.T. andere Abrechnungszeiträume für Energie und Wasser in den jeweiligen Einrichtungen vorliegen.

Grundlage zur Erstellung ist ein mehrstufiges Verfahren: 2025 wurde eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach dem CSRD-Verfahren für die Sparten der SDH durch den externen Dienstleister Gehrke Econ durchgeführt. Dafür wurden Dokumente gesichtet und mehrere Workshops mit der Geschäftsführung Annette Baumert und Knud Hendricks, dem Controlling sowie dem Vorstandsvorsitzenden des BVH, Marco Brunotte, durchgeführt.

Als Ergänzung wurde Ende 2025 eine zweistufige Mitarbeitendenbeteiligung im gesamten Konzern durchgeführt: Mitarbeitende aus der SDH als auch aus der BVH wurden eingeladen, sich an einer quantitativen Umfrage zu beteiligen. Zusätzlich wurden qualitative Expert*inneninterviews mit Vertretenden aus allen Sparten sowie dem externen Partner apetito durchgeführt.

Auch wurde ein Benchmarking durchgeführt sowie Fachinformationen mit potenziellem Bezug auf die Wesentlichkeit bzw. Einrichtungen integriert, u. a.:

- BAFA-Emissionsfaktoren
- Deutscher Wetterdienst – Klimaszenariokarten (Deutscher Klimaatlas)
- Anhang II der E-PRTR Verordnung
- SVHC-Liste (Kandidatenliste der (besonders) besorgniserregenden Stoffe)
- Aqueduct Wasser Atlas
- WWF Biodiversity Risk Filter
- Natura2000 Karte
- UNESCO Welterbekarte
- Critical Raw Material Act
- EU-Abfallhierarchie
- Deutsche und internationale Arbeits(schutz)gesetze
- Kreditorenliste

Informationen zur Bilanzsumme und den Umsatzerlösen sind im Jahresgeschäftsbericht enthalten.

B2: Praktiken, Richtlinien und Initiativen

Der BVH hat im Rahmen der o. g. Entwicklung eines Berichts zum ersten Mal eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Eine wesentliche Praktik ist die sukzessive Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsdatenmanagements, um aktuell Informationslücken oder Schätzungen aufzulösen bzw. zu konkretisieren.

Richtlinien sind neun Handlungsfelder, wie sie durch die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse der SDH und die Mitarbeitendenbeteiligung identifiziert wurden:

- Immobilien
- Mobilität
- Beschaffung und Einkauf
- Verpflegung
- Steuerung und Controlling
- Zusammenarbeit und Compliance
- Entsorgung und Emissionen
- Innovation und Digitalisierung
- Wirkung in die Gesellschaft

Diesen Handlungsfeldern sind jeweils mehrere Maßnahmen zugeordnet. Dazu gehört überwiegend eine quantifizierbare Verbesserung der Effizienz bzw. Effektivität im Umgang mit Ressourcen oder ein Konsistenzansatz. Dabei wird sich zum Beschluss des AWO Bund zur Klimaneutralität bis 2040 bekannt. Dazu wird ab Mitte 2025 ein Energiemanagementsystem nach EMAS-Standard aufgebaut.

Die Verfahrensweise erfolgt durch eine hauptamtliche Nachhaltigkeitsstabsstelle, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand des BVH und der Geschäftsführung der SDH, allen für die jeweiligen Maßnahmen notwendigen Fachexpert*innen, Vertretenden der Einrichtungen sowie – bei Bedarf – externen Stakeholdern.

2.313

MWH AUS ERNEUERBAREN ENERGIEQUELLEN

B3: Energie und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch

Die Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen wurden überwiegend aus den vorliegenden Jahresabrechnungen der Versorger zusammengestellt. Eine Besonderheit stellen einige Kitas der JUKI dar, bei denen der jeweilige Kostenträger (überwiegend Kommunen) die Energie- sowie Wasserabrechnungen übernimmt. Diese Zahlen liegen daher nicht vor.

2025 verbrauchte der BVH min. 2.816 MWh Strom. Ein großer Teil davon aus erneuerbaren Energiequellen, etwa 2.313 MWh.

Insgesamt wurden etwa 197.004 MWh Gas in den Einrichungen verbraucht. 378 MWh aus Fernwärme.

Für den Fuhrpark wurden 2025 etwa 129.000 Liter Kraftstoff gekauft, davon 65.000 Liter Super, 40.000 Liter E10 und 24.000 Liter Diesel. Die E-Autos wurden mit etwa 50 MWh Strom geladen, davon ca. 15 MWh an öffentlichen Ladesäulen. Der Rest über Hausstrom.

Die geschätzte, kulminierte CO_2-Emissionen, die durch den Betrieb aller Einrichtungen entstanden ist, lag 2025 bei ca. 1.130 t.

Die Quantifizierung der Bruttoemissionen in CO_2-Äquivalent sowie Scope 1 und Scope 3 wurden aufgrund fehlender Informationen für 2025 nicht durchgeführt. Das wird im Rahmen der Einführung des EMAS für 2026 nachgeholt.

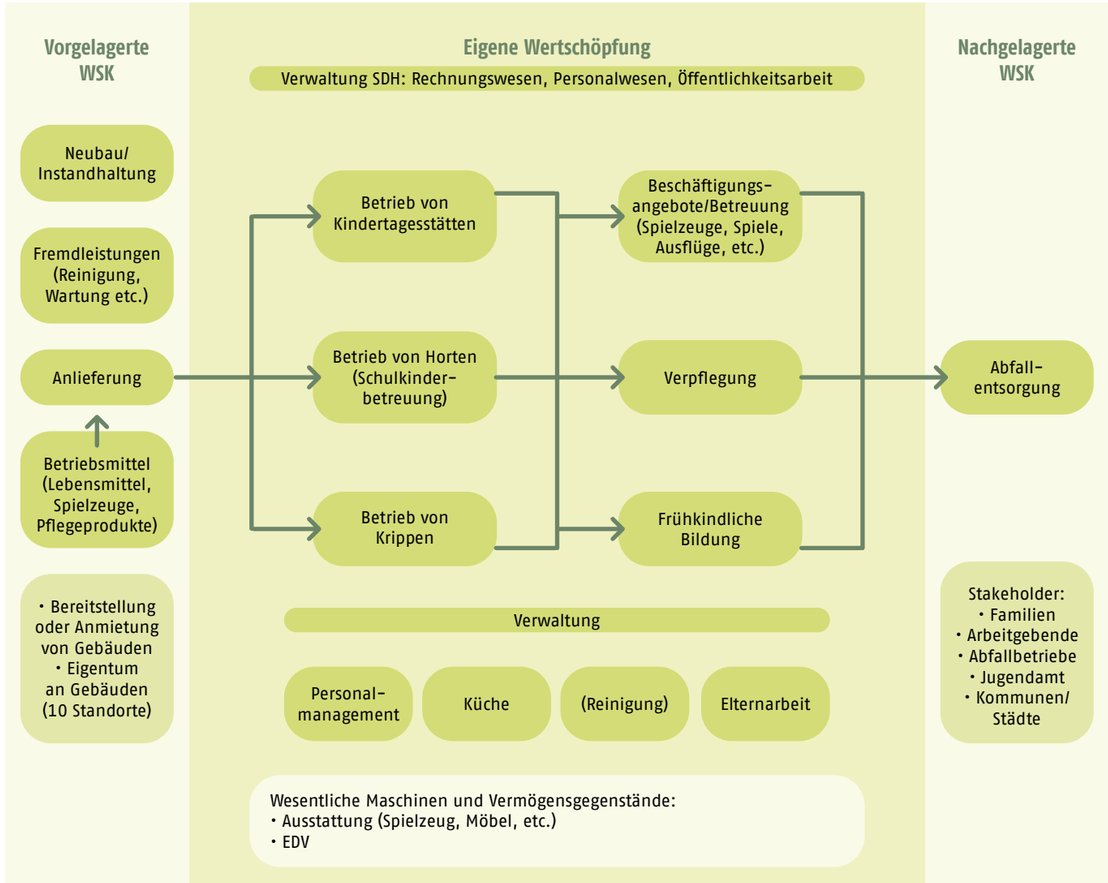
E-AUTOS MIT

50

MWH STROM GELADEN

Wertschöpfungskette

AWO Kindertagesstätten



Gehrke Econ ° Wertschöpfungskette

Standorte/Einrichtungen (AWO Kindertagesstätten):

- Landkreis Wittmund
- Uelzen
- Buxtehude
- Celle
- Cuxhaven
- Göttingen
- Hameln-Pyrmont
- Hannover (Region & Stadt)
- Landkreis Harburg
- Heidekreis
- Hildesheim (Landkreis & Stadt)
- Lauenförde
- Lüneburg
- Landkreis Stade
- Uslar
- Verden

B4: Umweltverschmutzung

Wie oben erwähnt, wird in 2026 ein EMAS eingeführt. Aufgrund des Geschäftsmodells der SDH sowie der Infrastruktur und technischen Gebäudeausstattung der Einrichtungen kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei den Emissionen neben Kohlenstoffdioxid (CO_2) durch Energieverbrauch bzw. -produktion vor allem um Stickoxide durch Verkehr sowie Abwasser bzw. organische Belastungen handelt.

Stickoxide wurden in 2025 noch nicht erfasst. Abwasser wurde aus den Jahresabrechnungen der Wasserentsorger der jeweiligen Einrichtungen kulminiert. 2025 wurden demnach etwa 85.000 m^3 Abwasser produziert.

B5: Biodiversität

Ein Großteil der Standorte der SDH liegt in Regionen mit niedrigen bis moderaten Biodiversitätsrisiken. Einige Einrichtungen befinden sich in der Nähe von Natura2000-Schutzgebieten. Die LangeoogKlinik ist in der Nähe des Nationalparks Niedersächsisches Wattenmeer. Insbesondere im Raum Hamburg und Bremen liegen die Standorte jedoch in Regionen mit moderaten bis leicht erhöhten Biodiversitätsrisiken.

Auf Basis dieser Analyse haben wir die Auswirkungen der AWO SDH auf die einzelnen Risikoarten beurteilt. Die AWO SDH ist nur in moderatem Ausmaß von physischen und reputationsbedingten Biodiversitätsrisiken betroffen.

Im Hinblick auf die Risikokategorien ist die AWO SDH regulierende, kulturelle, die Belastung von Ökosystemen, weiteren ökologischen Faktoren und sozioökonomischen Faktoren nur sehr geringen bis geringen Biodiversitätsrisiken ausgesetzt.

In Bezug auf die bereitstellenden, regulierenden sowie weitere reputationsbedingten Risiken bestehen teilweise moderaten Biodiversitätsrisiken.

B6: Wasserverbrauch und Wasserstress

In den Einrichtungen der SDH wurden 2025 47.000 m^3 Frischwasser verbraucht. Als Quelle dienten die Daten der Versorger.

Eine Entnahme aus weiteren Quellen außer dem öffentlichen Versorgungsnetz fand nahezu nicht statt. Die Quantifizierung wurde daher nicht durchgeführt. In Zukunft wird die Entwicklung in den Regionen aufgrund von Starkwetterereignissen und Trockenperioden beobachtet, um das Risiko eines möglichen Wasserstresses zu erfassen.

B7: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfall

Die SDH wendet bislang keine Grundsätze der Kreislaufwirtschaft an. Auch wurde für 2025 die Menge an Abfall, die in den Einrichtungen entsteht, nicht erfasst. Es entstehen keine gefährlichen Abfälle, sondern Arten und Mengen, die überwiegend auch in Privathaushalten üblich sind.

Eine Quantifizierung der Abfallmenge einzelner Einrichtungen wird in Erwägung gezogen.

B8: Belegschaft – Allgemeine Angaben

2025 gab es etwa 900 Vollzeitkräfte im Unternehmen und ca. 1.700 Teilzeitkräfte. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei etwa 80 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden wird nach Tarif bezahlt.

B9: Gesundheit und Sicherheit

2025 wurden keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle erfasst. Im Zeitraum gab es keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen.

B10: Vergütung, Tarifbindung, Weiterbildung

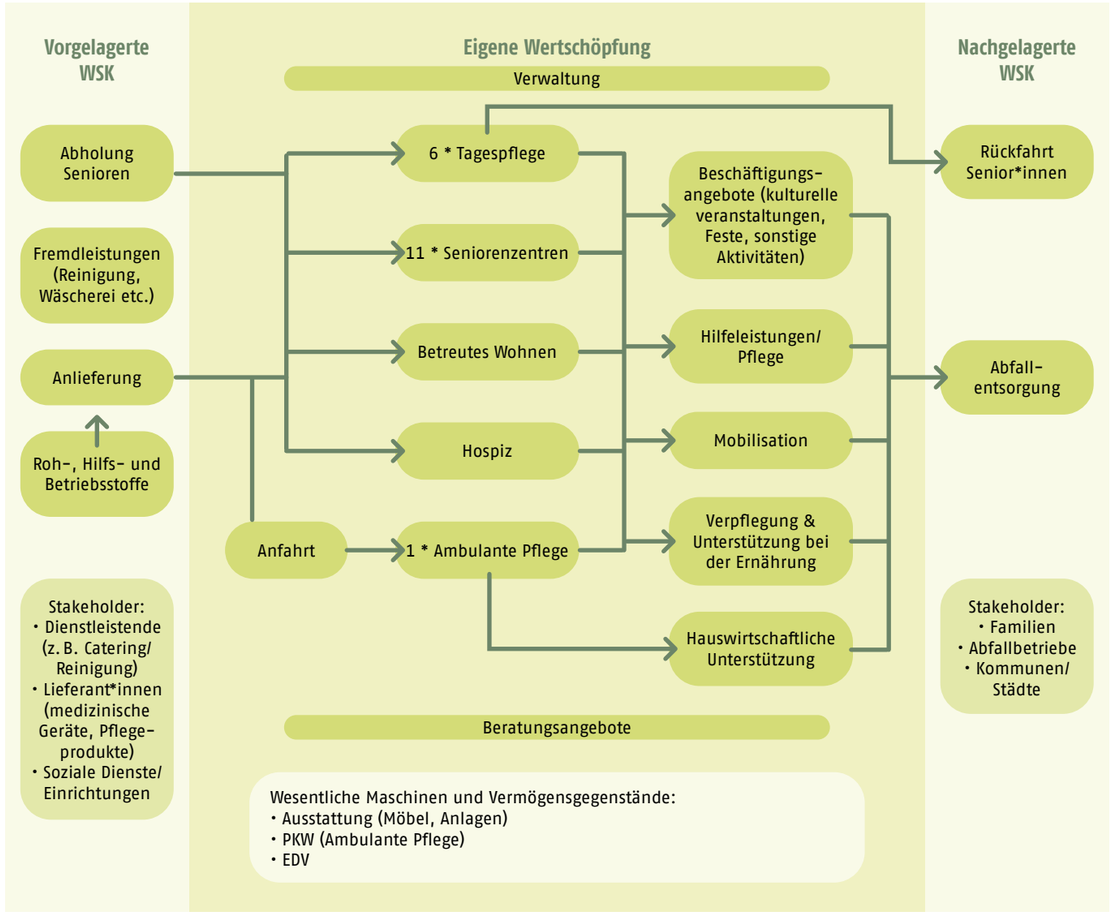
Alle Mitarbeitenden wurden 2025 über Mindestlohn vergütet. Ein Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen wird angesichts eines Anteils 81 Prozent von weiblichen Mitarbeitenden im Unternehmen nicht erfasst.

B11: Korruption und Bestechung

2025 gab es 0 Verurteilungen wegen Korruption oder Bestechung durch Mitarbeitende der SDH. Im gleichen Zeitraum gab es 0 Verurteilungen bzw. Geldstrafen aufgrund Korruption oder Bestechung.

Wertschöpfungskette

AWO WuP – Altenhilfe



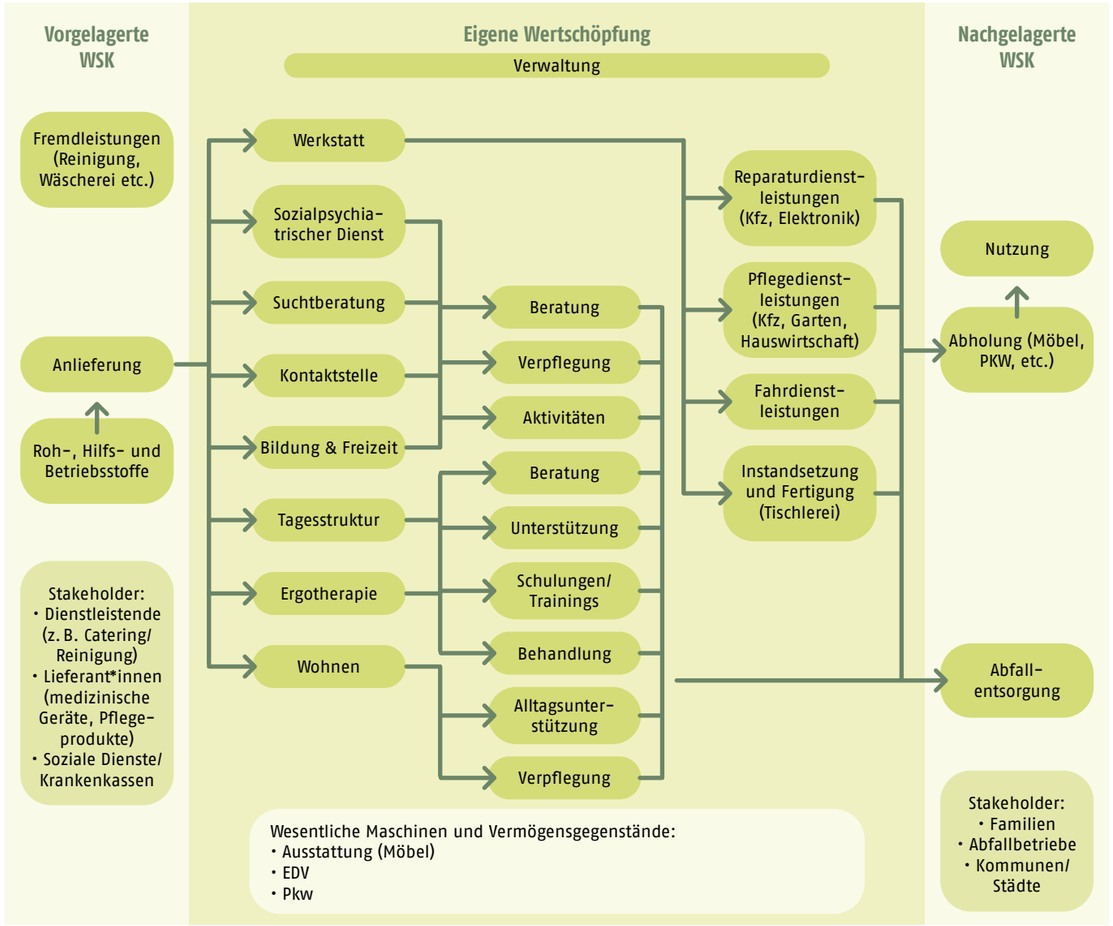
Gehrke Econ ° Wertschöpfungskette

Standorte/Einrichtungen (AWO Wohnen & Pflegen und Hospize):

- Bröckel
- Bremervörde
- Achim
- Hannover (Badenstedt, Linden, Vahrenwald)
- Seelze
- Lehrte
- Hildesheim
- Nienburg/Marklohe
- Bad Münder
- Hannoversch Münden

Wertschöpfungskette

AWO TRIALOG – Sozialpsychiatrie

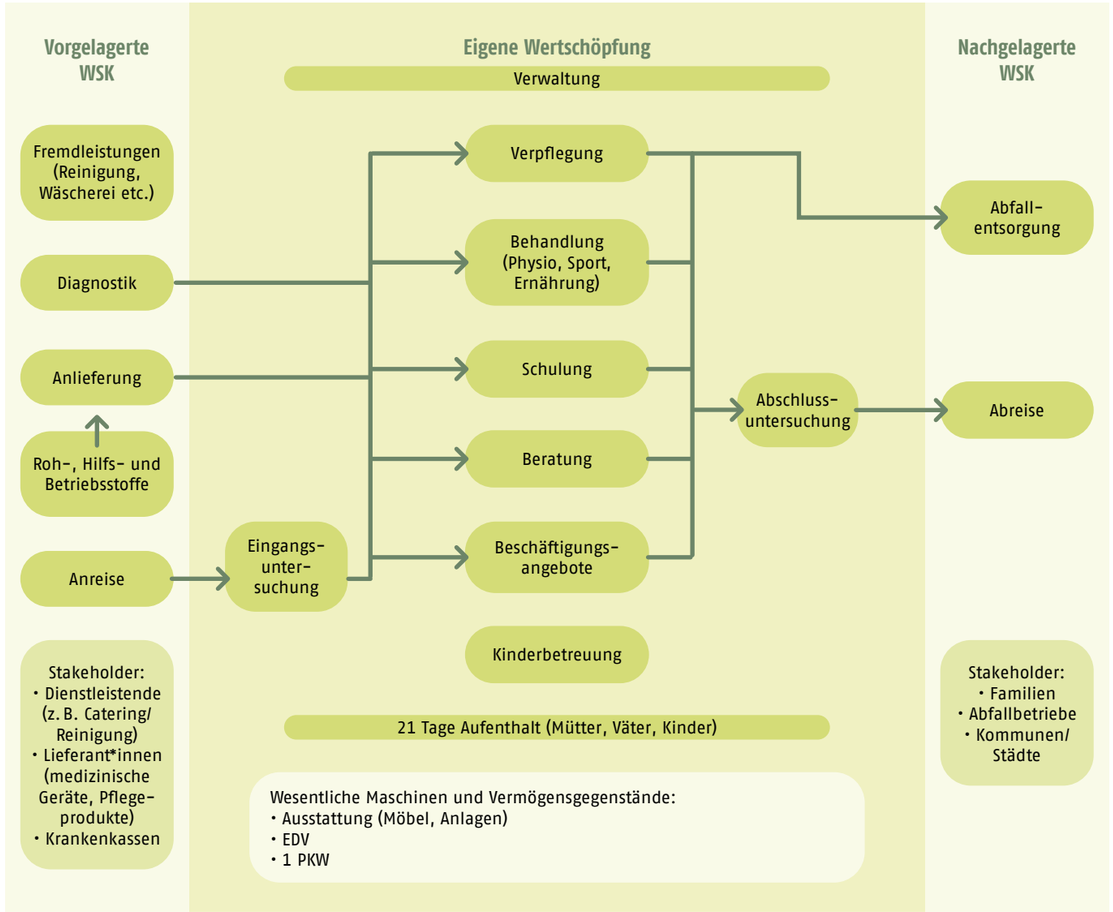


Gehrke Econ ° Wertschöpfungskette

Standorte/Einrichtungen (AWO TRIALOG):
- Hildesheim & Alfeld
- Verden
- Soltau
- Walsrode
- Syke
- Schwanewede

Wertschöpfungskette

AWO VITA – Gesundheitshilfe

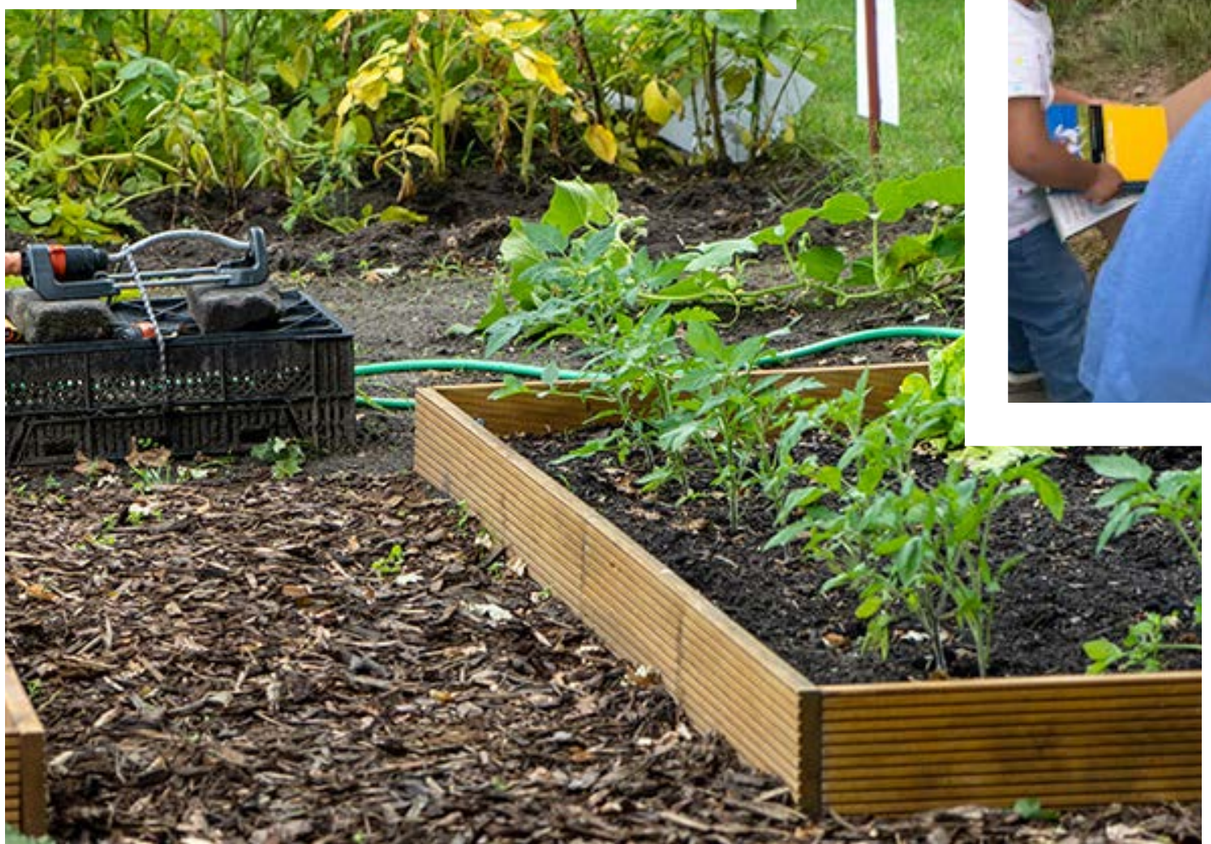


Gehrke Econ ° Wertschöpfungskette

Standorte/Einrichtungen (AWO VITA):
- Langeoog (mindestens 198 Plätze)
- Altenau (105 Plätze)
- Im Eigentum des Bezirksverbandes

DEIN TAG
FÜR DEINE
GESUNDHEIT
Gesundheitstag in der Geschäftsstelle
11. September 2025 | 9–16 Uhr
Jetzt QR-Code scannen,
anmelden und dabei sein!
app.seminarmanagercloud.de/
awo-akademie-hannover/buchungsportal/
seminarreihe/gesundheitstag

AWO



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Hannover e.V.