



DNK BERICHT

ST. ELISABETH
KRANKENHAUS

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Strategie	3
2.1. Strategie	3
2.2. Wesentlichkeit	5
2.3. Ziele	6
2.4. Tiefe der Wertschöpfung	7
3. Prozessmanagement	8
3.1. Verantwortung	8
3.2. Regeln und Prozesse	9
3.3. Kontrolle	10
3.4. Anreizsysteme	11
3.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	12
3.6. Innovations- und Produktmanagement	13
4. Umwelt	14
4.1. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	14
4.2. Ressourcenmanagement	15
4.3. Klimarelevante Emissionen	18
5. Gesellschaft	20
5.1. Arbeitnehmerrechte	20
5.2. Chancengleichheit	21
5.3. Qualifizierung	23
5.4. Menschenrechte	25
5.5. Gemeinwesen	26
5.6. Politische Einflussnahme	27
5.7. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	28
6. Impressum	29

1. Einleitung

Das St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind sieht sich in der Verantwortung, seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten. Als Gesundheitsdienstleister mit 392 Betten in 8 Fachabteilungen behandeln wir jährlich rund 25.000 stationäre und 123.000 ambulante Fälle. Dabei verfolgen wir nicht nur das Ziel, die optimale Versorgung nach neuesten Standards zu gewährleisten, sondern auch ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln. Als Einrichtung in Trägerschaft der Caritas ist uns unsere soziale Verantwortung bewusst und unser Handeln ist durch die christlichen Werte geprägt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und stellt transparent dar, wie das St. Elisabeth-Krankenhaus seine Nachhaltigkeitsziele umsetzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Der Bericht gibt einen Einblick über die Maßnahmen im Jahr 2023. Aufgrund der erstmaligen Berichtserstellung sind die für den Bericht erforderlichen Kennzahlen noch nicht zu allen Themenbereichen vollständig. Durch die Implementierung neuer Prozesse soll die Erfassung der Kennzahlen in den folgenden Berichtsjahren ermöglicht werden.

2. Strategie

2.1. Strategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie des St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind ist im Leitbild des Hauses fest verankert. Die Leitsätze „Mit den uns anvertrauten Mitteln gehen wir ressourcenschonend um“ sowie „Klimaschutz und ökologisches Handeln sind Teil unseres Auftrags“ bilden dabei die Grundlage unserer Qualitätsziele und unseres Handelns. Neben den allgemeinen Qualitätszielen des gesamten Krankenhauses verfolgt jeder Fach- und Abteilungsbereich zudem eigene nachhaltigkeitsbezogene Qualitätsziele.

Im St. Elisabeth-Krankenhaus wurde das Thema Nachhaltigkeit zwei Mitarbeitenden aus dem Stabstellenbereich zugewiesen, um unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen stetig verbessern zu können. Die Stabstellen sind direkt der Geschäftsführung unterstellt und verfolgen das Ziel, ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren. In Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen hat sich ein fachübergreifendes Team aus Nachhaltigkeitsscouts gebildet, welches gemeinsam Themen aufarbeitet, Informationen transferiert und Maßnahmen umsetzt. Die gemeinsamen Projekttreffen finden regelmäßig statt und bringen unter anderem Handlungsempfehlungen hervor, die zuvor aus den verschiedenen Perspektiven beleuchtet wurden. Durch die Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement des Hauses können diese Empfehlungen in den Entscheidungs- und Umsetzungsprozess gebracht werden. Im Intranet werden alle relevanten Dokumente und Informationen zum Thema Nachhaltigkeit hinterlegt, damit diese jederzeit von allen Mitarbeitenden einsehbar sind. Zur Förderung der Partizipation haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge über unsere zentrale E-Mail-Adresse einzureichen: nachhaltigkeit@hohenlind.de



Zur internen Kommunikation werden regelmäßig „Newsletter“ im Intranet mit Hinweisen und Tipps zum nachhaltigen Umgang sowie zur erfolgreichen Umsetzung von Projekten in einzelnen Bereichen veröffentlicht. Zur externen Kommunikation beteiligen wir uns an einrichtungsübergreifenden Netzwerken, wo ein aktiver Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen stattfindet. Darüber hinaus hat sich intern eine themenspezifische Arbeitsgruppe zur „Ernährung“ gebildet, die ebenfalls nachhaltigkeitsrelevante Aspekte wie Reduktion von Lebensmittelabfällen, ressourcenschonende Trinkwasserversorgung etc. auf den Weg bringt.

In der Nachhaltigkeitsstrategie unseres Hauses stützen wir uns darauf, das Thema „Nachhaltigkeit“ in den Entscheidungen für Einkäufe, Prozesse, Planungen als ein Entscheidungskriterium zu berücksichtigen. Dabei werden die drei Strategieziele Soziales, Ökologie und Ökonomie (nach Brundtlandt-Bericht 1987) betrachtet. Des Weiteren stützt sie sich auf die im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen beschlossenen 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Ziel unseres Hauses ist es, stetig CO₂ einzusparen und die Klimaneutralität anzustreben.



2.2. Wesentlichkeit

Um nachvollziehbar darzustellen, welche Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung von besonderer Relevanz für das St. Elisabeth-Krankenhaus sind, wurde eine komprimierte Wesentlichkeitsanalyse anhand der SDGs durchgeführt. Dabei lag der Fokus insbesondere auf von uns bisher eingeführten Maßnahmen und schon offenliegenden Potenzialen. Die Analyse basiert auf bereits getätigten Maßnahmen und deren Wirkungen auf die SDGs. Für eine tiefergehende Priorisierung der wesentlichen Themen soll im folgenden Berichtsjahr eine umfangreiche Analyse durchgeführt werden, welche klare Zielsetzungen auf Grundlage der identifizierten Themenfelder zum Ergebnis haben soll. Dazu wurden den einzelnen Maßnahmen entsprechende SDGs zugeordnet. Anhand der Zuordnung wurde die Wesentlichkeit der einzelnen SDGs für das Krankenhaus eingestuft.

Im Fokus der gesamten Arbeit des St. Elisabeth-Krankenhauses liegt SDG 3: „Gesundheit und Wohlergehen“. Als Krankenhaus stellen wir rund um die Uhr den Zugang zu hochmodernen Gesundheitsdienstleistungen zur Verfügung und fördern somit die Wiederherstellung bzw. den Erhalt der Gesundheit. Durch unsere Vielzahl an Gesundheitsdienstleistungen leisten wir einen hohen Beitrag zur Erreichung des SDG 3. Deshalb wird im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse dieses Nachhaltigkeitsziel mit der höchsten Relevanz und der höchsten Beeinflussbarkeit ausgewiesen.

Darüber hinaus haben wir bereits festgehalten, dass Krankenhäuser einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz beitragen können. Unser Ziel ist es, unsere CO₂-Emissionen durch beeinflussende Maßnahmen aktiv zu reduzieren. SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ erreichen somit eine hohe Relevanz und Beeinflussbarkeit in der Analyse. Besondere Relevanz und Beeinflussbarkeit sehen wir darüber hinaus in SDG 2 „Kein Hunger“. Durch bereits eingeleitete Maßnahmen zum Thema Ernährung für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende tragen wir zu einer gesunden nachhaltigen Ernährung und gleichzeitig zur Reduzierung von Abfall und Verschwendung bei. Als Caritas-Krankenhaus sind uns darüber hinaus die SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und SDG 5 „Geschlechtergleichheit“, aber auch SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ wichtig. Diese sind für uns auch teilweise beeinflussbar. Durch unseren Beitrag zu den genannten Nachhaltigkeitszielen steigern wir die Zukunftsfähigkeit unseres Krankenhauses sowie die Attraktivität für Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten.

Als Plankrankenhaus des Landes Nordrhein-Westfalen mit einem Versorgungsauftrag für Patientinnen und Patienten kann das St. Elisabeth-Krankenhaus nicht auf alle SDGs einen Beitrag leisten. Einige wurden deshalb bei der Analyse als gering beeinflussbar gekennzeichnet. SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Nationen“ ist nur bedingt beeinflussbar, da wir keinen konkreten Einfluss auf die Versorgung verletzter Menschen aus den Kriegsgebieten haben. „Keine Armut“ wird durch das SDG 1 beschrieben und von uns als Krankenhaus als wenig relevant gekennzeichnet, da die medizinische Versorgung der Menschen grundsätzlich im Vordergrund steht und die Beeinflussbarkeit von Seiten unseres Hauses kaum gegeben ist. Im Rahmen unserer Möglichkeiten versuchen wir dennoch, hier einen positiven Einfluss durch die Gestaltung unserer Geschäftstätigkeiten zu erreichen.

Der fortschreitende Klimawandel gehört zu den größten Risiken unserer Generation und fordert uns als Krankenhaus – wobei der Krankenhausesektor einen nicht unerheblichen Teil des CO₂-Verbrauchs ausmacht – in besonderem Maße heraus. Die Digitalisierung bietet für Patientinnen und Patienten, Angehörige und Mitarbeitende sowie Geschäftspartner Chancen und Möglichkeiten. Indem wir digitale Lösungen anbieten, die zur CO₂-Vermeidung und Ressourceneinsparung beitragen, schaffen wir einen Mehrwert für unsere Stakeholder und die Umwelt. Zeitgleich können wir mitgestalten. Um die wirtschaftlichen und finanziellen Risiken möglichst vorausschauend zu erkennen, zu kontrollieren und entsprechend zu reagieren, betreiben wir ein Chancen- und Risikomanagement.

2.3. Ziele

Nachhaltigkeit ist ein Baustein im Hohenlinder Leitbild des St. Elisabeth-Krankenhauses und somit von zentraler Bedeutung. Die übergeordneten Ziele sind

- die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der hohen Behandlungsqualität und der Patienten- und Mitarbeitersicherheit sowie
- die Sicherstellung des Versorgungsauftrags.

Als darüber hinausgehende soziale, ökologische und ökonomische Ziele betrachten wir mittel- und langfristig

- die Analyse und Reduktion von Treibhausgasemissionen,
- den schonenden Umgang mit Ressourcen,
- die ganzheitliche Kreislaufwirtschaft,
- das nachhaltige Bauen und Sanieren,
- die nachhaltige Ernährung,
- ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bei hoher Arbeitgeberattraktivität,
- die Mitarbeitersensibilisierung und -befähigung sowie
- nachhaltige Beschaffung und Lieferketten.

Mit besonders hoher Priorität wird als gut erreichbares und effektives Ziel die Mitarbeitersensibilisierung und -befähigung aufgrund der Vielzahl an Multiplikatoren sowie die nachhaltige Ernährung und der schonende Umgang mit Ressourcen behandelt. Das Thema „Nachhaltige Ernährung“ wird aktuell ebenfalls fokussiert, da aus der Mitarbeiterbefragung der Wunsch nach gesünderer nachhaltiger Ernährung für Mitarbeitende sowie Patientinnen und Patienten hervorgegangen ist. Diesem Wunsch begegnen wird durch die Initialisierung einer Projektgruppe und Umsetzung von nachhaltiger Ernährung im Haus.

Seit 2023 erfolgt eine Datensammlung zur Erhebung des Status quo sowie zur Dokumentation erfolgter Maßnahmenumsetzungen und offener Optionen im Qualitätsmanagement. Dabei wird eine thematische Kategorisierung, eine Einstufung der Umsetzbarkeit sowie eine Berechnung der Einsparpotenziale durchgeführt. Da aktuell noch kein Zugriff auf alle Kennzahlen wie „erfolgte CO₂-Einsparung“ nach Umsetzung möglich ist, werden diese nach und nach ergänzt.

Die Umsetzung erfolgt in interdisziplinären Arbeitsgruppen durch die jeweiligen Fachbereiche. Die Berichterstattung erfolgt an das Qualitätsmanagement (QM) als Stabstelle Nachhaltigkeit und koordinierende Funktion, welche die Entscheidung der QM-Steuergruppe einholt und die Umsetzung überprüft. Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind die jeweiligen Führungskräfte zuständig. Das Qualitätsmanagement steuert den gesamten Prozess der Qualitätsziele.

Sowohl die Wesentlichkeitsanalyse als auch die daraus entwickelten Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten als Teil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung angenommenen Ziele (SDGs).

Zentrale Praxisbezüge bestehen dabei zu den folgenden Kategorien der nachhaltigen Entwicklung:

- Abfallmanagement
- Beschaffung
- Energiemanagement
- Grüne IT und Digitalisierung
- Lebensmittelmanagement und Ernährung
- Mobilität
- Sparsamer Umgang mit Ressourcen
- Wassermanagement
- Wohlfühlen am Arbeitsplatz

2.4. Tiefe der Wertschöpfung

Das Ziel im Beschaffungsmanagement ist es, durch die optimierte Organisation der Lieferketten und einer nachhaltigeren Beschaffung unsere Kosten zu senken sowie gleichzeitig die Umweltbelastung zu reduzieren. Wichtig ist dabei, mindestens die Qualität der Patientenversorgung zu erhalten sowie die Patienten- und Mitarbeitersicherheit zu gewährleisten. Die Kernprozesse umfassen dabei die Versorgung aller Patientinnen und Patienten im Sinne des Versorgungsauftrags sowie die damit verbundenen Dienstleistungen. Die Wertschöpfungskette des St. Elisabeth-Krankenhauses umfasst somit alle damit verbundenen Produkte und Dienstleistungen, die zur Erfüllung des Versorgungsauftrages notwendig sind.

Die medizinische und pflegerische Patientenversorgung steht im Zentrum der Wertschöpfungskette. Primäre Prozesse sind dabei solche, die im direktem Zusammenhang mit der Patientenversorgung stehen. Unterstützende Prozesse sind diejenigen, die die Arbeit an der Patientin oder am Patienten direkt unterstützen, wie z. B. Physiotherapie, Labor, Apotheke, Hygiene. Ergänzt werden diese Prozesse durch verwaltende Tätigkeiten und sonstige Prozesse. Hierunter fallen beispielsweise die Hauswirtschaft, Technik, IT, Qualitätsmanagement. Die Wertschöpfungskette beginnt mit den vorgelagerten Prozessen zur Beschaffung und Vorhaltung der erforderlichen Sachmittel und Produkte. Durch die Beschaffungen hat das St. Elisabeth-Krankenhaus Einfluss auf die Umwelt, den Schutz von Ressourcen sowie auf faire Arbeitsbedingungen. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz findet hierbei ebenfalls Berücksichtigung. Über den Einkauf des Hauses werden bei der Beschaffung nicht nur die wirtschaftlichen, sondern auch die umweltbezogenen und sozialen Kriterien überprüft und berücksichtigt. Zu den nachgelagerten Prozessen gehören die Entsorgung genutzter Sachmittel und Produkte über spezialisierte Entsorgungsunternehmen sowie die Reinigung von Krankenhaustextilien, die im Rahmen der Patientenversorgung zum Einsatz kommen.

Bereits bei der Ausschreibung für größere Anschaffungen werden soziale und ökologische Aspekte bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Die veröffentlichte Grundsatzerklärung des Hauses umfasst darüber hinaus alle Grundsätze der ökologischen und sozialen Handlungsweise des Hauses. Ein individueller Stufenplan wurde erarbeitet, um die Einhaltung der Grundsatz- und Lieferantenerklärung regelmäßig zu prüfen und anlassbezogen weitere Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz findet in der ganzheitlichen Umsetzung des Aspektes Nachhaltigkeit selbstverständlich eine umfassende Berücksichtigung. Das Team Beschaffung nimmt regelmäßig an nachhaltigkeitsbezogenen Netzwerktreffen und Schulungen teil, um das Marktfeld und die bereits vorhandenen Möglichkeiten zu prüfen und ggf. zu adaptieren. Hierbei steht auch die Sensibilisierung und Weitergabe von neuen Produktinformationen an Mitarbeitende im Fokus.

Das St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind arbeitet vorrangig mit anerkannten, etablierten und zuverlässigen hiesigen Einkaufsgemeinschaften im Rahmen der Beschaffung zusammen. Einige Produkte und Dienstleistungen gehen zum Teil aus globalen Lieferketten hervor. Besonders im Kontext von globalen Lieferketten kommt es immer wieder zu Menschenrechtsverletzungen und Umweltschädigungen. Durch ein vom Haus etabliertes Beschwerdeverfahren wird es ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie etwaige Verletzungen hinzuweisen. Alle direkten Lieferanten der ersten Wertschöpfungskette werden über die Grundsatzerklärung des Hauses informiert. Diese beinhaltet unter anderem die Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Das St. Elisabeth-Krankenhaus befindet sich im ersten Verpflichtungsjahr zur Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Bisher sind uns keine Probleme innerhalb unserer Wertschöpfungskette bekannt gemacht worden. Diese werden wir im zutreffenden Fall mit den betroffenen Geschäftspartnern besprechen, um Lösungen zu finden.

3. Prozessmanagement

3.1. Verantwortung

Nachhaltigkeit wird im St. Elisabeth-Krankenhaus als strategisches Querschnittsthema betrachtet. Angeheftet wurde die Verantwortung für das Thema an die Geschäftsleitung und eine Stabstelle der Geschäftsführung. Beide unterliegen in direkter Linie der Geschäftsführung. Auf Geschäftsleitungsebene liegt die zentrale Verantwortung für Strategie, Analyse und Kontrolle. Die operative Stabebene ist hingegen für Organisation und Bündelung der Aktivitäten zuständig. Hierbei erfolgt eine direkte Berichtserstattung quartalsweise an die Qualitätsmanagement-Steuergruppe, welche maßgeblich für die Entscheidungsfindung von Maßnahmenvorschlägen verantwortlich ist. Darüber hinaus erfolgt wöchentlich ein regelmäßiger kommunikativer Austausch zu Umsetzungen und Möglichkeiten in allen Fachbereichen durch die Abstimmungen auf Managementebene. Bei Bedarf und anlassbezogen erfolgt eine Information an den Aufsichtsrat des Hauses.

3.2. Regeln und Prozesse

Nachhaltigkeit ist als einer der zentralen Leitsätze im Leitbild des St. Elisabeth-Krankenhauses verankert. Aus dem Leitbild leiten sich die Qualitätsziele des Gesamthauses ab. Alle nachgeordneten Prozesse richten sich an dieser Strategie und an diesen Zielen aus. Dies umfasst die gelebte Krankenhauskultur, die Beschlussfassungen der Führungskräfte, das Qualitäts- und Sicherheitsmanagement sowie das Compliancemanagementsystem, die Beschaffungsprozesse und Auswahlkriterien für Verbrauchsmaterialien und apparative Ausstattung, das Abfallmanagement, das Energiemanagement und auch die Digitalstrategie des Hauses.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragten übernehmen die Koordination sämtlicher der Nachhaltigkeitsstrategie zugeordneter Aktivitäten. Neben der Überprüfung und Zusammenstellung bereits bestehender Projekte auf relevante Nachhaltigkeitsaspekte setzen die Nachhaltigkeitsscouts Impulse für weitere zukunfts- und nachhaltigkeitsorientierte Projekte. Hierbei erfolgt ein direkter Austausch mit Mitarbeitenden aller Funktions- und Fachbereiche. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden werden regelmäßig themenspezifische Hinweise und Referenzprojekte im Intranet dargestellt.

3.3. Kontrolle

Das St. Elisabeth-Krankenhaus erhebt kontinuierlich klimarelevante Kennzahlen zur internen Evaluation von Einsparungsmaßnahmen und zur Identifikation von weiterem Einsparungspotenzial. In regelmäßigen Abständen werden zudem strukturierte Energieaudits durchgeführt. Ab 2024 veröffentlicht das St. Elisabeth-Krankenhaus einen Nachhaltigkeitsbericht mit den Kennzahlen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die sich auf das Set der GRI-SRS beziehen. Der Bericht wird anschließend jährlich aktualisiert erstellt. Er stellt die aktuellen Verbrauchsentwicklungen, Prozessoptimierungen und klimarelevante Kennzahlen transparent und vergleichbar dar. Diese dienen der Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele. Für das Geschäftsjahr 2023 liegen allerdings noch nicht zu allen Leistungsindikatoren die entsprechenden Kennzahlen vor. Es werden Prozesse aufgebaut, um dies in Zukunft sicherzustellen.

Die Kennzahlen des Nachhaltigkeitsberichts werden nach den Grundsätzen einer vertrauenswürdigen Berichterstattung (nach GRI-SRS 101) erstellt. Um die Einhaltung der folgenden Grundsätze zu gewährleisten, werden eine Software, die Konsistenz und Zuverlässigkeit der Daten sicherstellt, sowie die DNK-Kennzahlen, die eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahren ermöglichen, verwendet.

Genauigkeit: Die Messungen der Daten sowie die Grundlagen für die Berechnungen sind angemessen beschrieben und können mit ähnlichen Ergebnissen repliziert werden. Es wird angegeben, welche Daten geschätzt wurden und welche Annahmen und Methoden für die Schätzung verwendet wurden oder wo diese Informationen zu finden sind.

Ausgewogenheit: Es sind sowohl vorteilhafte als auch nachteilige Ergebnisse und Themen enthalten und die Informationen sind in einem Format dargestellt, das es den Lesern erlaubt, positive und negative Leistungstrends gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres zu erkennen. Die Gewichtung der verschiedenen Themen in dem Bericht spiegelt ihre relative Priorität wider.

Vergleichbarkeit: Die Informationen erlauben eine Gegenüberstellung mit dem Vergleichszeitraum des Vorjahres. Die Leistung der berichtenden Organisation kann mit angemessenen Maßstäben verglichen werden. Alle erheblichen Abweichungen bei den wesentlichen Themen können identifiziert und erklärt werden.

Aktualität: Die Informationen sind zum Zeitpunkt ihrer Offenlegung aktuell und beziehen sich auf den Berichtszeitraum. Für die Informationen ist eindeutig angegeben, auf welchen Zeitraum sie sich beziehen, wann sie aktualisiert werden und wann sie zuletzt aktualisiert worden sind. Getrennt davon sind sämtliche Neudarstellungen vorheriger Angaben zusammen mit den Gründen für diese Neudarstellung angegeben.

Verständlichkeit: Die dargestellten Informationen werden so aufbereitet, dass sie für alle Stakeholder verständlich, zugänglich und nutzbar sind. Die gewünschten Informationen sollen für die verschiedenen Stakeholder ohne großen Aufwand auffindbar sein.

Zuverlässigkeit: Die im Bericht verwendeten Informationen und Verfahren können einer Prüfung unterzogen werden. Dabei können die Qualität und Wesentlichkeit überprüft werden und die Herkunft der Zahlen nachvollzogen werden.

3.4. Anreizsysteme

Die Vergütung des größten Teils der Mitarbeitenden des St. Elisabeth-Krankenhauses erfolgt nach dem Tarifvertrag. Hier sind keine monetären Anreizsysteme im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte vorgesehen. Eine direkte Zuordnung von verbrauchten Ressourcen zu einzelnen Abteilungen und Fachbereichen erfolgt nicht. Die Ergebnisse von ressourcenschonenden Prozessen, energiesparenden Geräten und Verhalten sowie der Nutzung von Mehrweg im Vergleich zu Einwegmaterialien spiegeln sich in der Gesamtwirtschaftlichkeit des Unternehmens wider. Diese wird zum Beispiel in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeldern an die Mitarbeitenden weitergegeben.

Mitarbeitende, die den Nachhaltigkeitsscouts angehören, haben die Möglichkeit, bei aktiver Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten andere Unternehmen zu besuchen, um dort Best-Practice-Lösungen kennenzulernen. So wird die Implementierung umweltfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen unterstützt.

Definierte ökonomische Ziele werden im Austausch mit der Krankenhausleitung und dem Aufsichtsrat des Klinikums abgestimmt und kontrolliert. Zudem werden ökonomische Ziele durch die externe Wirtschaftsprüfung der testierten Jahresabschlüsse nachgehalten. Das Ziel des nachhaltigen und ressourcenschonenden Umgangs ist im Leitbild fest verankert. Daraus abgeleitete Teilziele der jeweiligen Fachbereiche werden mit den Führungskräften individuell festgelegt und besprochen.

3.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als Krankenhaus der Caritas mit rund 400 Betten steht das Klinikum in Kontakt mit einer Vielzahl an Anspruchsgruppen, die im Rahmen einer Stakeholderanalyse identifiziert wurden.

Als direkte Stakeholder, die mit dem Krankenhaus in Verbindung und im Austausch stehen, wurden die folgenden interessierten Anspruchsgruppen ermittelt:

- Patientinnen und Patienten
- Mitarbeitende
- Angehörige
- Zuweiser/Einweiser
- Lieferanten
- Gesundheitsamt
- Caritas
- Krankenkassen
- Weitere Dienstleister und Behörden

Der Austausch mit den Stakeholdergruppen unterscheidet sich grundsätzlich voneinander.

Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige stehen grundsätzlich während des gesamten Behandlungsprozesses mit dem Krankenhaus im direkten Austausch. Sie haben fortlaufend die Möglichkeit, über eine Patientenrückmeldung oder die Teilnahme an der Patientenbefragung ein Feedback an das etablierte Beschwerdemanagement zu geben. Dieses kann sowohl klassisch in Papierform, als auch digital erfolgen. In einem festgelegten strukturierten Prozess werden Lob und Kritik erfasst, bearbeitet und je nach Inhalt der Meldung Rücksprache mit dem betroffenen Bereich gehalten, um bei Bedarf die Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten wieder herzustellen. Es erfolgt eine direkte Rückmeldung an den Beschwerdeführer. Das Beschwerdemanagement wird gemeinsam mit dem Team Öffentlichkeitsarbeit und dem Team Qualitätsmanagement bearbeitet. Somit wird ein hoher Grad an Qualität und eine zügige Umsetzung von Maßnahmen zur Prozessverbesserung gewährleistet. Darüber hinaus werden die Informationen für den Risiko- und Chancenprozess genutzt. Weitere Kanäle bestehen über die Selbsthilfegruppen, die Seelsorge, den Patientenführer, den Schwerbehindertenbeauftragten, den Menschenrechtsbeauftragten, die Datenschutzbeauftragte sowie über das Hinweisgeberportal. Speziell für Ideen rund um das Thema Nachhaltigkeit ist eine separate E-Mail-Funktionsadresse (nachhaltigkeit@hohenlind.de) eingerichtet.

Der Austausch mit Mitarbeitenden erfolgt über Befragungen, aktive Meldungen, Teamsitzungen, Mitarbeitendengespräche, über die Mitarbeitendenvertretung sowie über regelmäßige Konferenzen und anlassbezogene Gespräche. Über die Nachhaltigkeitsscouts, die fachübergreifend und interdisziplinär vertreten sind, erfolgt ein Multiplikator-Effekt. Das vorbildhafte Vorleben und das Vorantreiben von Projekten motivieren zum nachhaltigen Handeln bis auf Patientenebene. Alle genannten Kanäle können auch für Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen genutzt werden.

Gegenüber Dritten erfolgen Informationen über unsere Kanäle wie die Homepage, die Social-Media-Kanäle sowie durch die direkte Umsetzungen und Umstellung von Prozessen.

3.6. Innovations- und Produktmanagement

Das St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind erbringt als wesentliche wertschöpfende Prozesse hochqualifizierte Gesundheitsleistungen. In allen Prozessbereichen wird versucht, eine nachhaltige Leistungserbringung zu erzielen. Dies geschieht über eine Prozessoptimierung der Behandlungsabläufe: Nicht notwendige Behandlungstage werden reduziert, Doppeluntersuchungen vermieden, Wartezeiten verkürzt und präventive Maßnahmen zur Senkung des Ressourcenverbrauchs sowie zur Vermeidung von Komplikationen ergriffen.

Der größte Teil der Leistungen im St. Elisabeth-Krankenhaus erfolgt durch Dienstleistungen – dies macht rund zwei Drittel der Gesamtprozesse aus. Darüber hinaus werden (Medizin-)Produkte und weitere Dienstleistungen über externe Dritte als unterstützende Prozesse bezogen. Die eigene Entwicklung und Erforschung von Produkten spielt hierbei eine eher geringe Rolle. Dagegen ist die nachhaltige Gestaltung von Prozessen ein innovativer Ansatz, um alternative Materialien, Produkte und Herangehensweisen zu externer Geschäftspartner zu nutzen. Hierbei wird die Teilnahme an Symposien, Messen, Schulungen, Online-Seminaren, Praxisberichten, Netzwerken, Newslettern sowie der Kontakt zu den Stakeholdern genutzt.

Durch die Digitalisierung aller Prozesse im Unternehmen können innovative, zeitsparende und jederzeit verfügbare Dokumentationen in den Krankenhausalltag eingebunden werden. Dadurch wird nicht nur Papier eingespart, sondern auch die Qualität der Leistungen erhöht und unnötige Wege eingespart.

	Verbrauch von weißem Kopierpapier
2021	8159 Pakete
2022	7301 Pakete
2023	5967 Pakete

Durch den Ausbau von Telemedizin in der Radiologie sowie die Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen können Wegstrecken eingespart und die Kapazitäten von Teilzeitbeschäftigten ausgebaut werden. In einer interdisziplinären Projektgruppe „Ernährung“ beschäftigen sich die Expertinnen und Experten des Hauses mit einer gesunden, nachhaltigen und regionalen Ernährung für alle Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten. In der Anästhesie wurde das Narkosegas Desfluran aufgrund von zu hohen Emissionswerten abgelöst. Nach der letzten Operation des Tages werden nicht mehr benötigte Geräte im OP vom Stromnetz entkoppelt. Durch die Entkopplung des Anästhesiegas-Fortleitungssystems nach Ende des Operationsbetriebs kann pro Jahr und Anästhesiearbeitsplatz 1.415 kWh Strom und damit 0,69 t CO₂e bzw. 566 Euro eingespart werden.

Dies schafft eine enorme Energieeinsparung und wird auch in anderen Bereichen des Hauses zunehmend umgesetzt. In Zusammenarbeit mit externen Partnern wird bei allen Renovierungen und Neubauten auf eine zukunftsorientierte Bauweise mit Bewegungsmeldern, LEDs, Wärme- und Kälteschutzsystemen ausgestatteten Räumlichkeiten geachtet.

4. Umwelt

4.1. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das St. Elisabeth-Krankenhaus nutzt natürliche Ressourcen, um seinen Versorgungsauftrag zu erfüllen und die damit verbundenen Gesundheitsdienstleistungen anzubieten. Vorrangig handelt es sich hierbei um folgende Ressourcen:

- Energie
- Wasser
- Lebensmittel zur Speiserversorgung
- Abfall
- Durch die Liegenschaften genutzte Flächen (Biodiversität)

Soweit die Daten für das Geschäftsjahr 2023 vorliegen, werden Mengenangaben zu den genutzten Ressourcen in den jeweiligen Leistungsindikatoren angegeben. Es werden Prozesse aufgebaut, um die Datenbasis stetig auszubauen und in den kommenden Jahren Angaben zu allen Kennzahlen liefern zu können.

Als Gesundheitseinrichtung mit hohem Operationsanteil, eigener Küche und eigener Sterilgutaufbereitung sind sowohl unsere Strom- als auch Wasserverbräuche verhältnismäßig hoch. Wir achten neben der medizinischen Qualität eines Produktes bei der Anschaffung auch auf dessen Wasser- und Stromverbräuche, um diese langfristig so gering wie möglich zu halten. Auch interne Prozesse werden regelmäßig auf ihren Optimierungsbedarf geprüft. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten rufen wir situationsbezogen zu Mitmachaktionen innerhalb des Hauses auf und regen dadurch zu Verhaltensänderungen an.

4.2. Ressourcenmanagement

Der vorliegende Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des St. Elisabeth-Krankenhauses. Er stellt eine Bestandsaufnahme dar und dient als Grundlage für unsere künftigen Vorhaben im Nachhaltigkeitsbereich und unsere Zielsetzung. Daher haben wir bislang keine konkreten quantitativen Ziele definiert. Allerdings haben wir uns vorgenommen, den Ressourcenverbrauch in den kommenden Jahren kontinuierlich zu senken.

Um dieses Vorhaben zu realisieren und den Ressourcenverbrauch zu reduzieren, wurden schon zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

Energieeinsparmaßnahmen: Alle im Rahmen der Nachhaltigkeitsscouts erarbeiteten Vorschläge zu Energieeinsparmaßnahmen in den patientenfernen Bereichen (Verwaltung, Treppenhäuser etc.) wurden umgesetzt. Darüber hinaus wurden alle Mitarbeitenden für das Thema sensibilisiert und Wissen hierzu vermittelt. Über Energie-Spar-Sticker werden die Beschäftigten zusätzlich an Energiesparmaßnahmen erinnert (Licht aus, Fenster zu, Heizung aus?). Im Rahmen eines Nudging-Projekts wurden die Mitarbeitenden animiert, die Treppe statt den Aufzug zu nutzen. Über die IT des Hauses werden Systeme zeitgesteuert automatisch heruntergefahren. Im gesamten Unternehmen wurden alle Leuchtmittel durch LEDs ersetzt. Nach Umbauten werden zudem Bewegungsmelder, insbesondere in Bereichen wie Personalumkleiden, Arbeitsräume und Sanitärbereiche, eingesetzt. Die Kühltemperatur der Serverräume wurde von 18 Grad Celsius auf 24 Grad Celsius erhöht, was ebenfalls zu einer Stromeinsparung führt. Außerdem achten wir darauf, Ökostrom zu nutzen: Er macht 65 Prozent des gesamten im Krankenhaus genutzten Stroms aus.

Abfallmanagement: Im St. Elisabeth-Krankenhaus wurde bereits vor mehr als zehn Jahren ein umfassendes Abfallkonzept etabliert. Einhergehend mit geeigneten Behältnissen werden die angefallenen Abfälle entsprechend getrennt. Zusätzliches Wissen zu Abfällen und Entsorgung wird regelmäßig über das Intranet und Vor-Ort-Schulungen weitergegeben. Zur Vermeidung und Reduzierung von Abfällen werden zunehmend größere Gebinde und Mengen bestellt. Eine geringer frequentierte Belieferung reduziert Anfahrtswege. Im Rahmen des Abfallmanagements wird zunehmend die Kreislaufwirtschaft von Produkten betrachtet. Hier erfolgen beispielsweise Projekte zur cradle-to-cradle-Produktion von defekten OP-Schuhen, die zu neuen Produkten wiederverwertet werden. Pflegesets für Patientinnen und Patienten werden seit 2020 ebenfalls nicht mehr in einem Plastiktui, sondern in einer Papierverpackung auf die Patientenbetten gelegt. Durch die Umstellung von Prozessen (Digitalisierung) konnte bislang über zwei Drittel an Papier eingespart werden.

Mehrwegprodukte und Recycling: Bei der Beschaffung von Produkten werden jeweils Einweg- und Mehrwegprodukte betrachtet und hinsichtlich Kosten, Qualität und medizinische Funktionalität bewertet. Es erfolgten beispielsweise Umstellungsprozesse von Einwegbechern in Aufenthaltsräumen zu Porzellantassen und Gläsern, die über die Spülküche gereinigt und wieder zur Verfügung gestellt werden. Damit konnten pro Jahr ca. 144.000 Pappbecher eingespart werden. Bei Konferenzen der Geschäftsleitung wurde einzelverpackte Kaffeesahne ersetzt durch größere Kännchen aus Glas mit Kaffeesahne. Umverpackungen und Kartons dürfen von Mitarbeitenden für den privaten Gebrauch mitgenommen werden (z. B. als Umzugskartons). Bislang genutzte kompostierbare Eierbecher wurden durch die Neuanschaffung von Porzellan-Eierbechern ausgetauscht. In den Konferenzräumen werden Thermoskannen aus 100 % recyceltem Kunststoff genutzt. Verpackungen in der Personalcafeteria zur Mitnahme außerhalb des Hauses sind aus vollständig recyclebarem Material. Innerhalb des Hauses erfolgt die Mitnahme über das vorhandene Geschirr.

Speisenversorgung und Lebensmittel: In der Personalcafeteria wird täglich ein zusätzliches vegetarisches Gericht angeboten. Das Brot wird von einem regionalen Bäcker bezogen. Patientenrückmeldungen über die Qualität und den Zustand des Essens werden an das Küchenteam zurückgespiegelt und je nach Umsetzbarkeit optimiert oder ausgetauscht. Im Rahmen der 2023 etablierten interdisziplinären Projektgruppe „Ernährung“ werden die Speisenangebote nachhaltiger, gesünder, regionaler und saisonaler aufgestellt. Hierbei ist die externe Unterstützung durch die Teilnahme an einem Ernährungsprojekt 2024 erfolgt und wird nach und nach umgesetzt.

Mobilität: Zur nachhaltigen Mobilität der ca. 1.500 Beschäftigten im St. Elisabeth-Krankenhaus werden unterschiedliche umweltfreundliche Alternativen angeboten. Das Haus bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrrad-Leasingangebots und bewirbt Mitfahrgelegenheiten über „goflux“. Darüber hinaus bezuschusst das Haus die Nutzung des 49-Euro-Tickets und des Job-Tickets. Eine Ladeinfrastruktur für Elektroautos ist über die Zusammenarbeit mit der Stadt Köln vor Ort verfügbar. Auch Car-Sharing-Anbieter sind

neben einer direkten Straßenbahn- und Busanbindung direkt am Standort verfügbar.

Es wurde neben den aktiv angetriebenen Prozessumstellungen eine Vielzahl an Projekten und Ideen umgesetzt, die durch die aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit und der Präsenz im Unternehmen überhaupt kommuniziert wurden. Dies hat zu einer strukturierten Zusammenstellung umgesetzter Maßnahmen geführt. Diese Übersicht wird fortgeführt und prospektiv mit weiteren Daten zu CO₂-Reduzierungen etc. ergänzt.

Im zweiten Halbjahr 2023 wurde eine neue Stelle für das Kapazitätsmanagement geschaffen. Durch gezielte Planung und Organisation soll die optimale Nutzung von vorhandenen Ressourcen – Räumlichkeiten, Personal und Material sichergestellt werden.

Jährlich erfolgt eine strukturierte Risiko- und Chancenanalyse nach festgelegtem Risikokonzept. In der Analyse wurde das Risiko der falschen Entsorgung von Abfällen mit Einfluss auf die Umwelt identifiziert und mit Maßnahmen hinterlegt, die weitgehend umgesetzt wurden. Präventiv wird das beschriebene Risiko weiterhin beobachtet und vor allem durch Schulungen und Wissensvermittlung immer wieder präsent gehalten. Außerdem ist der Betrieb eines Krankenhauses sehr stromintensiv, was wir durch die oben genannten Maßnahmen abmildern wollen.

Leistungsindikator GRI-SRS 302-1: Energieverbrauch

Brennstoffverbrauch (MWh)	
	2023
Nicht erneuerbar	
Erdgas	8855,05
Erdöl	32
Erneuerbar	0
Gesamt	8886,05

8

Verbrauch innerhalb der Organisation (MWh)	
	2023
Stromverbrauch	4.020,32
Wärmeenergieverbrauch	0
Kühlenergieverbrauch	0
Verbrauch (gesamt)	4.020,32

Das St. Elisabeth verkauft weder Strom noch Wärme- oder Kühlenergie sowie keinen Dampf.

Gesamtenergieverbrauch (MWh)	
	2023
Verbrauch nicht erneuerbarer Brennstoffe	8.886,81
Zum Verbrauch gekaufte/r Strom, Wärme- und Kühlenergie sowie Dampf	4.020,32
Energieverbrauch (gesamt)	12.907,14

Zur Berechnung wurden die Software von VERSO genutzt. Hinsichtlich der Annahmen ist festzuhalten, dass keine wesentlichen Annahmen getroffen worden sind. Es hat für den Erdgasverbrauch und den Stromverbrauch lediglich eine Hochrechnung von Monat auf Jahr stattgefunden. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren stammen von der Rechnung von BS | Energie, von energie-umwelt.ch sowie von motorfuture.de.

Leistungsindikator GRI-SRS 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Das Basisjahr für den Energieverbrauch stellt das Jahr 2023 dar. Somit ist das Berichtsjahr auch das Basisjahr und wir können noch nicht über konkrete Senkungen des Energieverbrauchs berichten. Wir haben uns allerdings das Ziel gesetzt, den Energieverbrauch zu reduzieren – über entsprechende Fortschritte wollen wir in den kommenden Nachhaltigkeitsberichten informieren.

Leistungsindikator GRI-SRS 303-3: Wasserentnahme

Das St. Elisabeth-Krankenhaus bezieht sein Wasser ausschließlich von örtlichen Versorgungsunternehmen. Die Verbrauchsdaten für das Berichtsjahr 2023 stammen von Belegen der Versorgungsunternehmen:

Wasserverbrauch (m³)	
	2023
Trinkwasser	38.578

4.3. Klimarelevante Emissionen

Die größten Emissionsquellen am St. Elisabeth-Krankenhaus entstehen durch hohe Wärme-, Kühl-, und Strombedarfe. Als Energieträger werden zum größten Teil Erdgas sowie als Redundanz Heizöl verwendet. Der Anteil an Ökostrom beträgt 60 %, dies trägt bereits zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bei. Weitere klimarelevante Emissionen werden durch die Mobilität der Lieferanten und externer Vertragspartner, die im Krankenhaus tätig sind, sowie die anfahrenden Mitarbeitenden und Studierenden hervorgerufen. Da die dadurch erzeugten Emissionen mengenmäßig momentan nicht erfasst werden (können), kann das Ausmaß dieser indirekten und sonstigen Emissionen derzeit nicht konkret kalkuliert werden. Darin liegt derzeit auch die größte Herausforderung hinsichtlich klimarelevanter Emissionen.

Die fünf größten Emissionsquellen am St. Elisabeth-Krankenhaus nach Gesamtemissionen:

- Weitere Rohstoffe (z.B. medizinisches Zubehör und Instrumente)
- Stationäre Verbrennung
- Strom
- Pendelverkehr Mitarbeitende
- Weitere Dienstleistungen (z.B. Reinigung, Wartung, Spülküche)

Im Rahmen des Projekts „Ernährung“ setzen wir Maßnahmen um, die Abfälle reduzieren und dadurch Treibhausgasemissionen aus stationären Verbrennungsprozessen verringern. Um den CO₂-Ausstoß durch den Pendelverkehr zu reduzieren, bieten wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit des Bike-Leasings, Nutzung des Job-Tickets sowie eines Mitfahrportals an.

Bis spätestens 2045 sollen alle Krankenhäuser klimaneutral werden. Auch das St. Elisabeth-Krankenhaus strebt dieses Ziel an. Eine frühere Zielerreichung ist ebenfalls wünschenswert. Diese kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

Alle Neubauten werden zukunftsorientiert mit modernen und nachhaltigen Energiesystemen wie Photovoltaikanlagen ausgestattet. Durch Optimierung der Technik, Neuanschaffung von Technik sowie Anpassungen in den Betriebsabläufen soll zukünftig weiterhin der Ausstoß von Treibhausgasen reduziert werden.

Bisher wurden die Werte der Treibhausgasemissionen nicht berechnet. Bei Neuanschaffungen von Geräten und Umbaumaßnahmen innerhalb des Gebäudes wurden Vergleiche zwischen dem alten und neuen Verbrauch erstellt. Zukünftig soll durch die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts unter Nutzung einer qualifizierten Softwarelösung mehr Transparenz bezüglich der Treibhausgasemissionen erreicht werden.

Als Bezugsgröße wird das CO₂-Äquivalent genutzt. Die Daten aus dem Basisjahr gelten als Grundlage für zukünftige Verbesserungen und Reduzierungen. Die Berechnungen gelten für das St. Elisabeth-Krankenhaus (Gesamtgebäude). Die Berechnungen erfolgen auf Grundlage des GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol).

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

In Scope 1 werden alle Treibhausgasemissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte Treibhausgasemissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), Treibhausgasemissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie die Kältemittelleckage aus Klimaanlage.

Direkte THG-Emissionen (in t CO ₂ e)	
	2023
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1)	1.811,04

Parallel zu unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir auch unsere erste Treibhausgasbilanz erstellt. Das Berichtsjahr ist somit auch das Basisjahr. Die Berechnung nach GHG Protocol wurde durch VERSO durchgeführt. Der biogene Anteil in allen drei Scopes an der Gesamtbilanz beträgt 0 Tonnen CO₂-Äquivalent. Für

die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂ wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken bzw. Studien genutzt (z.B. GEMIS, UBA, ecoinvent). Die Emissionsfaktoren wurden unter anderem aus folgenden akkreditierten Quellen/Datenbanken herangezogen: ecoinvent, UBA, GEMIS, etc. Für die Konsistenz der Werte wird der GWP100 (100-jähriges relatives Erwärmungspotenzial) als Berechnungsgrundlage genutzt. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt.

Die Treibhausgasbilanz weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃. Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Diese Angaben beziehen sich auf die komplette Treibhausgasbilanz und somit auch auf die Angaben in den folgenden beiden Leistungsindikatoren zu Scope 2 und 3.

Leistungsindikator GRI SRS 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

In Scope 2 werden indirekte Treibhausgasemissionen ausgewiesen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden. Durch den Ausweis in einer separaten Kategorie wird eine Doppelzählung beim Vergleich von Treibhausgasemissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (in t CO₂e)	
	2023
Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)	1.029,20

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

Alle übrigen Treibhausgasemissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 ausgewiesen (sonstige indirekte Treibhausgasemissionen). Hierunter fallen z.B. Treibhausgasemissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die durch das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Hinzu kommen Treibhausgasemissionen, die mit der Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen verbunden sind, wenn dabei direkte Treibhausgasemissionen verursacht werden.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (in t CO₂e)	
	2023
Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3)	6.989,51

Leistungsindikator GRI SRS 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die Treibhausgasbilanz über das Jahr 2023 ist die erste Klimabilanz des St. Elisabeth-Krankenhauses. Somit ist das Berichtsjahr auch das Basisjahr und wir können noch nicht über konkrete Senkungen der Treibhausgasemissionen berichten. Wir haben uns allerdings das Ziel gesetzt, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren – über entsprechende Fortschritte wollen wir in den kommenden Nachhaltigkeitsberichten informieren.

5. Gesellschaft

5.1. Arbeitnehmerrechte

Mit rund 1.500 Beschäftigten zählt das St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind neben der Universitätsklinik zu Köln und den Kliniken der Stadt Köln zu einem der größten Krankenhäuser in Köln. Als Krankenhaus sind wir nicht international tätig. Für uns gelten die deutschen Gesetze, die einen hohen Standard auch in Bezug auf Arbeitnehmerrechte gewährleisten. All diese Standards werden durch ein umfassendes tarifvertragliches System geregelt.

Mitbestimmungspflichtige Änderungen, Standards und Dienstanweisungen werden mit der Mitarbeitervertretung besprochen, vereinbart und nachgehalten. Die jeweiligen sich daraus ergebenden Regelungen und Dienstanweisungen sind für alle Mitarbeitenden jederzeit im Intranet einsehbar. Ebenso sind über das Qualitätsmanagementsystem Prozesse und Regelungen für alle Beschäftigten im Intranet zur Einsicht bereitgestellt. Aktuelle Informationen werden fortlaufend im Intranet publiziert.

Alle drei Jahre wird eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Die letzte Befragung fand im Jahr 2022 statt. Das Ziel ist die Erhebung der Unternehmens- und Führungskultur. Die Teilnahmequote betrug fast 50 Prozent. Die Umsetzung der daraus abgeleiteten Maßnahmen erfolgt stetig. Über einen Meldebutton im Intranet besteht die Möglichkeit, Vorschläge, Ideen und Verbesserungen einzubringen. Diese werden vom Qualitätsmanagement bearbeitet und im Rahmen der QM-Steuergruppensitzung abgestimmt und in Umsetzung gebracht. Jährlich gehen rund 20 bis 30 Vorschläge ein. Es gibt ein umfassendes System zur Erfüllung der Anforderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Zu dem System gehören der Betriebsärztliche Dienst, die internen und externen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie in den Bereichen tätige Sicherheitsbeauftragte. Diese bilden jeweils den Arbeitssicherheitsausschuss mit weiteren Teilnehmenden.

Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, bei den Nachhaltigkeitsscouts im Unternehmen aktiv mitzuwirken, an Projekttreffen teilzunehmen, Ideen einzubringen und Projekte in der Praxis umzusetzen. Gleichzeitig stehen sie als Vorbildfunktion und Ansprechpartner mit ihrer Funktion allen Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung.

Das St. Elisabeth-Krankenhaus regelt die Beschäftigungsverhältnisse mit Zulieferbetrieben und dienstleistenden Firmen auf vertraglicher Ebene mittels entsprechender Eigenerklärungen der Unternehmen über die Entsprechung zum Arbeitnehmerentendegesetz, Regelungen zum Mindestlohn und die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen samt Verweis auf entsprechende Gesetzesvorlagen. Diese sind verpflichtet, den Tarifvertrag zu befolgen bzw. den gesetzlichen Anforderungen zum Mindestlohn zu entsprechen. Der Einkauf führt gemeinsam mit dem Qualitätsmanagement stichprobenartig Lieferantenaudits durch. Teil dieser Audits ist die Überprüfung der Einhaltung von Sicherheits- und Umweltvorschriften und der Arbeitssicherheit.

Im St. Elisabeth-Krankenhaus besteht ein zentrales, integriertes und ganzheitliches Sicherheitsmanagementsystem. Hier werden alle betrieblichen und medizinischen Risiken analysiert, bewertet und mit Maßnahmen hinterlegt. Prozesse werden möglichst präventiv angepasst und der Erfolg der Umsetzung überprüft. Im aufgestellten Risikoatlas werden die Subkategorien für Arbeitnehmerrechte aufgeführt und betrachtet. Durch das sehr hohe Maß an sozialer Sicherheit und Rechte der Mitarbeitenden, die über das in Deutschland übliche Niveau hinausgehen, werden keine wesentlichen Risiken oder negative Auswirkungen bezüglich der Arbeitnehmerrechte festgestellt. Unser Ziel ist es diesen hohen Standard an Mitarbeitendenrechten und sozialer Sicherheit aufrechtzuerhalten.

5.2. Chancengleichheit

Ein wesentlicher Faktor zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit ist die Förderung der Chancengleichheit. Das St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind legt bereits seit vielen Jahren großen Wert auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration. In Anlehnung an die SDGs finden hier insbesondere SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ und SDG 8 „Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern“ Anwendung. In der Grundlage unseres Leitbilds steht hierfür der Satz: „Für uns stehen Respekt, Fairness und Toleranz an erster Stelle“.

Mit Mitarbeitenden aus **insgesamt 60 Nationen** weist das St. Elisabeth-Krankenhaus ein hohes Maß an Diversität auf, das sich in den Prozessen, im Miteinander und in den eingebrachten Kompetenzen zeigt. Dabei wird eine Unternehmenskultur gelebt, bei der die Ausgrenzung einzelner Personen oder Gruppen aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft und der Religion oder eines anderen Merkmals nicht toleriert wird. In unserem Compliance-Leitfaden sind alle Verhaltensgrundlagen festgelegt. Dieser ist für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar. Meldewege bei Verstößen werden darin beschrieben und Ansprechpartner werden genannt.

Zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** werden im Krankenhaus unterschiedlichste und sehr flexible Dienstzeitmodelle angeboten. Darüber hinaus besteht in allen Bereichen, die es mit den Prozessen vor Ort vereinbaren lassen, die Möglichkeit, im Home-Office tätig zu sein. Die Kooperation mit dem benachbarten Stadtwaldkindergarten ermöglicht die unternehmensnahe Betreuung der Kinder unserer Mitarbeitenden ab dem Kleinkindalter. Es werden Teilzeitmodelle, Möglichkeiten der Sonderfreistellung für familienbedingte Angelegenheiten, Sabbaticals und viele weitere Angebote zur Verfügung gestellt.

Das Thema „**Prävention von (sexualisierter) Gewalt**“ wurde im Haus im Rahmen einer interdisziplinären Arbeitsgruppe unternehmensspezifisch erarbeitet. Hierbei wurde ein präventives Schulungsprogramm (E-Learning) sowie eine gesonderte Präsenzschiulung für alle Führungskräfte etabliert. Eine speziell ausgebildete Präventionsbeauftragte steht neben externen Anlaufstellen jederzeit zur Verfügung. Prozesse wurden etabliert und standardisiert in allen Bereichen ausgerollt. Alle Informationen stehen allen Mitarbeitenden jederzeit gebündelt über das Intranet zur Verfügung.

Darüber hinaus verfolgt das St. Elisabeth-Krankenhaus das Ziel, dass **Mitarbeitende auch trotz einer Behinderung** eine gleichwertige Beschäftigung erleben und das Krankenhaus diesbezüglich die rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Schwerbehindertenabgabe) erfüllt. Weiterhin sollen Mitarbeitenden, die bestimmte Anforderungen nicht mehr erfüllen können, Möglichkeiten geboten werden, weiterhin leidensgerecht im Haus arbeiten zu können. Eine hohe Solidarität mit diesen Personen ist wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur.

Die Einbeziehung schwerbehinderter Mitarbeitender gehört zum Selbstverständnis des Krankenhauses. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung betrug im Jahr 2023 4,37 Prozent. Ein Schwerbehindertenbeauftragter ist ernannt, der erster Ansprechpartner ist und sie beratend unterstützt. Weiterhin ist er z. B. im Falle von Kündigungen schwerbehinderter Mitarbeitenden einzubeziehen. Die Arbeitsplätze werden auf Grundlage von Arbeitsplatzbeurteilungen durch den Betriebsarzt adäquat ausgestattet. Schwerbehinderten wird Zusatzurlaub gewährt.

Als christliches Klinikum nimmt sich das St. Elisabeth-Krankenhaus darüber hinaus diversen **sozialen Projekten** an. Neben der Wiedereingliederung von Menschen auf dem Arbeitsmarkt, z. B. durch Umschulungsmaßnahmen, werden Menschen bei der Rückkehr in den beruflichen Alltag unterstützt. Ebenso beteiligt sich das Haus beispielsweise an Projekten zur Integration von Menschen mit Autismus.

Wir gewähren unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich ehrenamtlich zu engagieren, zum Beispiel mit der Teilnahme am Katholikentag, Ferienbegleitung, ärztlicher Unterstützung bei Auslandseinsätzen in Krisengebieten. Hierzu gewähren wir, wenn es die personelle Situation zulässt, entsprechende Freistellungen.

Mit einem großen Anteil sind im Klinikum Frauen in Führungspositionen. Der prozentuale Anteil lag im Jahr 2023 bei 54,76 Prozent. Die Führungspositionen werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend der Kompetenzen und Fähigkeiten gleichwertig besetzt.

Chancengleichheit ist ein Thema, welches dauerhaft im Unternehmen betrachtet werden muss, da es sich durch

Fluktuationen der Mitarbeitenden und Veränderungen von Prozessen ständig verändert. Durch die bisher fehlenden Informationen zu definierten Daten konnten keine konkreten Ziele festgelegt werden. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir die Grundlage dafür legen, Ziele im Bereich der Chancengleichheit zu setzen und diese künftig transparent zu verfolgen.

5.3. Qualifizierung

Um unseren Versorgungsauftrag zu erfüllen und eine bestmögliche Behandlung unserer Patientinnen und Patienten zu gewährleisten, legen wir großen Wert auf die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden. Die Anforderungen an eine hochwertige medizinische Versorgung und Pflege entwickeln sich stetig weiter – sei es durch technologische Innovationen, gesetzliche Vorgaben oder neue Erkenntnisse in der Wissenschaft. Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Fachkräfte stets über die notwendigen Kompetenzen und das aktuelle Wissen verfügen, um eine sichere, qualitätsorientierte und menschenwürdige Versorgung bieten zu können. Damit schaffen wir nicht nur die Grundlage für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung, sondern stärken auch die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Als Krankenhaus sind wir außerdem vom demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel betroffen. Hier versuchen wir ebenfalls, mit verschiedenen Maßnahmen diesen Risiken entgegenzuwirken.

Allerdings war es durch die lückenhafte Datenlage noch nicht möglich, klare und zeitlich definierte Ziele in Bezug auf das Thema Qualifizierung festzulegen. Dies wollen wir nun auf Basis dieses Nachhaltigkeitsberichts nachholen.

Aus- und Fortbildungen

An das Krankenhaus sind folgende Ausbildungsstätten angegliedert:

- Caritas Bildungszentrum für Pflege GmbH (CaBiZe)
- MT-Schule Hohenlind und Strahleninstitut Köln GmbH

Verantwortlich für die Ausbildung im CaBiZe und der MT-Schule sind die jeweiligen Schulleitungen.

Die Caritas Bildungszentrum für Pflege GmbH wird von drei großen christlichen Trägern mit langer Tradition betrieben. Gemeinsam bieten sie das gesamte Spektrum der stationären und ambulanten Akut- und Langzeitpflege an, sodass die Auszubildenden die gesetzlich geforderten praktischen Ausbildungsabschnitte innerhalb der Trägergemeinschaft absolvieren können. Lediglich die Einsätze in der Pädiatrie und Psychiatrie finden im Universitätsklinikum Köln statt. Sechs hauptamtliche Lehrkräfte sowie Honorarprofessoren sind hier für die Ausbildung zuständig. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre.

In der MT-Schule stehen insgesamt 96 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Hier sind sieben hauptamtliche Lehrkräfte und einige Honorarprofessoren beschäftigt. In der MT-Schule können die Ausbildung zur/m Medizinischen Technologin/Technologen für Radiologie (MTR) sowie zur/m Medizinischen Technologin/Technologen für Laboratoriumsanalytik (MTL) absolviert werden. Es gelten das Gesetz über technische Assistenten in der Medizin (MT-Gesetz) sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV). Ergänzend hat der Berufsverband (DVTA) einen Inhaltskatalog herausgegeben, der sich auf die theoretische und praktische Ausbildung bezieht.

Die Ausbildung zur Operationstechnischen Assistenz (OTA) und zur Anästhesietechnischen Assistenz (ATA) wird in Kooperation mit der Kaiserswerther Diakonie im Haus angeboten und von Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter betreut. Im OP werden diese durch Mentoren begleitet.

In der Physiotherapie werden jährlich Schülerinnen und Schüler sowie Studierende ausgebildet. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit vier Einrichtungen (Hochschule und Physiotherapie-Schulen). Außerdem besteht ein Angebot zur Durchführung von Praktika in der Psychoonkologie für Schülerinnen und Schüler sowie Studierenden. In der IT wird ein Ausbildungsplatz zur/m „Informatikkauffrau/Informatikkaufmann (Fachrichtung Systemintegration)“ angeboten. In der Verwaltung gibt es einen Ausbildungsplatz zur/m „Kaufrau/Kaufmann im Gesundheitswesen“.

Darüber hinaus ist das St. Elisabeth-Krankenhaus ein akademisches Lehr-Krankenhaus der Universität zu Köln. Kooperationsverträge für praktische Studienphasen für Hebammenstudentinnen und Hebammenstudenten wurden mit der Hochschule Bochum und der Uniklinik Köln geschlossen. Die Facharzt-Weiterbildung erfolgt gemäß den Vorgaben zur Facharzt-Weiterbildung der Ärztekammer Nordrhein, die entsprechenden Weiterbildungskonzepte und Curricula liegen vor. Für innerbetriebliche Fortbildungen und zertifizierte Fortbildungsveranstaltungen werden Teilnahmelisten und Teilnahmebescheinigungen geführt bzw. ausgestellt

und für die Pflege bei der freiwilligen Registrierung und für den Ärztlichen Dienst (Fortbildungszertifikat) bei der Ärztekammer gemeldet.

Es stehen rund 50 Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter am Krankenhaus zur Verfügung. Zudem unterstützen Mentoren (40-stündige Basisqualifikation) die praktische Ausbildung. Über ein Jahresfortbildungsprogramm haben die Mitarbeitenden neben dem E-Learning die Möglichkeit, an fach- und themenspezifischen Fortbildungen teilzunehmen. Einige davon sind Pflichtfortbildungen. Darüber hinaus wird die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen ermöglicht.

Die Entwicklung von Führungskräften ist ein zentraler Baustein zur Stärkung der jeweiligen Teams. Hier werden spezielle Führungskräfte-Workshops zur Impulsgebung und Orientierung angeboten. Geeignete Fachkräfte werden durch die oben beschriebenen Strukturen gezielt für das eigene Unternehmen ausgebildet.

Im Jahr 2023 haben wir in die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden 71.459,84 EUR investiert.

Demografischer Wandel

In ausgewählten Gesamthausveranstaltungen hat sich das Haus beispielsweise mit dem Thema „Generationenwechsel – Bedeutung für die Attraktivität als Arbeitgeber“ beschäftigt. Auch die Teilnahme am Boys' und Girls'Day, die Präsenz auf Ausbildungsmessen, Pflege-Speed-Days und Anpassungen der Bewerbungsprozesse gehören zu den konkreten Maßnahmen, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Bei der Zusammensetzung der Teams wird auf die Alters- und Kompetenzstruktur Rücksicht genommen und die Entwicklung frühzeitig im Blick behalten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist im Haus ebenfalls seit vielen Jahren etabliert. Es werden Angebote für Vergünstigungen bei Sportprogrammen (Urban Sports), Fahrradleasing, kostenloses Wasser für Mitarbeitende und HoLi-Sneaker für alle Mitarbeitenden angeboten. Eine spezielle Projektgruppe „Ernährung“ befasst sich zunehmend mit Konzepten zur gesünderen Ernährung von Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden.

5.4. Menschenrechte

Das Handeln im St. Elisabeth-Krankenhaus basiert auf dem christlichen Menschenbild und es gelten höchste soziale Standards. Die Dienstleister und Lieferanten sind regional verortet oder bestehen aus etablierten Firmen mit klaren Kodizes. Zur umfassenderen Bewertung und Verpflichtung weiterer (internationaler) Lieferanten wird ein Onboarding-Prozess mit Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Menschenrechte etabliert. Durch Unterstützung einer Software wird die Verpflichtungserklärung auch für alle Bestands-Lieferanten nachgefordert. Mit Blick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sind bereits geforderte Prozesse etabliert. Der Menschenrechtsbeauftragte im Krankenhaus kann per Mail direkt kontaktiert werden (menschenrechte@hohenlind.de). In einer interdisziplinären Projektgruppe wurde der Bericht im Rahmen des LkSG fristgemäß erstellt.

In der Grundsatzklärung werden die wesentlichen Erwartungen an Mitarbeitende, Lieferanten und Kooperationspartner erklärt. Die Grundsatzklärung ist auf der [Homepage](#) veröffentlicht. Im Compliance-Leitfaden werden darüber hinaus die Grundsätze und Regeln für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden festgehalten. Über ein anonymes Hinweisgeberportal können Grenzverletzungen gemeldet werden. Der Prozess ist etabliert und wird strukturiert bearbeitet.

Da das Krankenhaus erst im Jahr 2024 nach dem LkSG berichtspflichtig wurde, waren für das Berichtsjahr 2023 keine konkreten Ziele im Bereich Menschenrechte festgelegt. Dies ist für die kommenden Berichtsjahre geplant.

Im bereits seit vielen Jahren etablierten, ganzheitlichen Risikomanagementsystem werden auch die Risikofelder „Menschenrechte, Umweltschutz und Arbeitsschutz“ mit Blick auf die eigene Lieferkette sowie die Zulieferer betrachtet. Risiken werden analysiert, bewertet und mit Maßnahmen hinterlegt. Es erfolgt eine systematische Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen. Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen sowie aus den Dienstleistungen ergeben, wurden analysiert und bewertet. Einzelne Maßnahmen wurden direkt präventiv umgesetzt, um mögliche Auswirkungen zu reduzieren bzw. zu eliminieren. Die Risiken werden jährlich und situationsbezogen betrachtet und erneut bewertet. Maßnahmenumsetzungen erfolgen fortlaufend.

5.5. Gemeinwesen

Das St. Elisabeth-Krankenhaus trägt auf vielfältige Weise zum Gemeinwesen in der Region Köln und darüber hinaus bei. Im Folgenden stellen wir Projekte und Maßnahmen aus dem Berichtsjahr 2023 vor, die sich teilweise sogar über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Durch einen Mitarbeitenden des Hauses werden Bienenvölker auf dem Gelände des Hauses betrieben. Der hiermit erwirtschaftete Honig wird als „HoLi Honey“ verschenkt. Beim „Lauf gegen Darmkrebs“, organisiert vom Darmzentrum Köln e.V., wird über das Thema Darmkrebs informiert. Dies gilt gleichzeitig als Zeichen für Patientinnen und Patienten mit Darmkrebs. Nicht mehr benötigte Medizinprodukte, Materialien und Hilfsmittel werden an Organisationen wie das „Blau-Gelbe Kreuz“ oder „Ärzte ohne Grenzen“ übergeben. Zuletzt konnte eine große Anzahl an nicht mehr benötigter Krankenhausbetten, Matratzen und Nachttischen an die Ukraine gespendet werden.

Das Krankenhaus beteiligt sich darüber hinaus an Aktionen der Lindenthaler Einzelhändler und Unternehmen. Zusätzlich ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden – wie bereits im Abschnitt Chancengleichheit erwähnt –, sich für ehrenamtliche Tätigkeiten freistellen zu lassen. Kulturell werden Konzerte in der Krankenhauskirche angeboten. Auch Kunst wird ins Krankenhausbild integriert und allen Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten sowie Angehörigen beispielsweise in Form von Bilderausstellungen oder Skulpturen zugänglich gemacht.

Seit vielen Jahren ist bei uns der „Verein der Freunde und Förderer des St. Elisabeth-Krankenhauses in Köln-Hohenlind e.V.“ tätig. Die Aufgabe des Fördervereins ist es, finanzielle Mittel durch Mitgliedsbeiträge, Spenden und Aktionen zu generieren, die für Maßnahmen im Krankenhaus zur Verfügung gestellt werden. Beispielsweise wird jährlich eine Adventskalenderaktion gemeinsam mit der Lesegesellschaft zu Köln durchgeführt. Der Förderverein ermöglicht seinen Mitgliedern die Teilnahme an einem jährlichen Golfturnier und Besuchen des Hännischen-Theaters. Unter anderem wurden folgende Projekte bzw. Anschaffungen im Krankenhaus finanziell unterstützt:

- Anschaffung neuer Betten
- Anschaffung diverser Ultraschallgeräte

Auch die Krankenhaushilfe engagiert sich ehrenamtlich im Haus. Die Helfer bieten einen Begleitservice für Patientinnen und Patienten an, unterstützen bei kleineren Besorgungen und haben Zeit für Gespräche. Außerdem bietet die Krankenhaushilfe Kleidungsstücke aus Spenden an, die bei Bedarf an Menschen ausgegeben werden können, die keine Angehörigen haben oder verunfallt ins Krankenhaus eingeliefert wurden.

5.6. Politische Einflussnahme

Die zentrale Aufgabe des St. Elisabeth-Krankenhauses ist die bestmögliche Erfüllung seines Versorgungsauftrags. Dies bedeutet, Patientinnen und Patienten optimal zu versorgen, ihre Genesung aktiv zu fördern und ihnen in jeder Phase der Behandlung mit Unterstützung und Fürsorge zur Seite zu stehen. Diese Werte prägen nicht nur das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden, sondern bilden auch die Basis unseres Engagements.

Das St. Elisabeth-Krankenhaus ist politisch nicht aktiv. Es erfolgen keine Spenden an Parteien. Gleichwohl wird die Geschäftstätigkeit des Hauses von einer Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen, wie z. B. das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das Pflegestärkungsgesetz sowie die Krankenhausreform, beeinflusst. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben werden alle notwendigen Eingaben getätigt, Berichte zusammengestellt und Prozesse angepasst. Hierbei setzen wir uns für eine Stärkung der finanziellen Unterstützung der Krankenhäuser, eine bessere Versorgung für unsere Patientinnen und Patienten sowie das Wohl unserer Mitarbeitenden ein.

Die politischen Interessen des Krankenhauses werden im Branchenverband katholischer Krankenhäuser, über die Einkaufsgemeinschaften, den Caritasverband und die Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen vertreten. In Einzelfällen werden hier Stellungnahmen und Interessenvertretungen weitergeleitet. Auch hier geht es um die drei zentralen Punkte: finanzielle Unterstützung, Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende. Außerdem haben wir uns zur Vertretung der Interessen aller Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten aktiv an der Protestaktion „Alarmstufe Rot“ der Krankenhäuser vor dem Düsseldorfer Landtag beteiligt. Dabei wurde auf die Unterfinanzierung der Krankenhäuser hingewiesen sowie eine Stärkung der Kliniken und eine bessere Sicherung der Patientenversorgung gefordert.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Das St. Elisabeth-Krankenhaus tätigt keine Spenden an politische Parteien.

5.7. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Im St. Elisabeth-Krankenhaus sind unter anderem ein Compliance-Leitfaden, ein Hinweisgeberportal, ein strukturierter Prozess zum Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ sowie eine Grundsatzklärung zur Einhaltung aller innerbetrieblichen und externen Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern etabliert. Im Compliance-Leitfaden werden allen Mitarbeitenden spezifische Handlungsanweisungen zu unterschiedlichen Themen zur Verfügung gestellt. In prioritären Angelegenheiten erfolgt eine festgelegte Prüfung im Vier-Augen-Prinzip. Dies umfasst sowohl finanzielle Angelegenheiten (z. B. Freigabe der Gehälter, Freigabe definierter Angebots- und Rechnungssummen) als auch medizinische Angelegenheiten (z. B. Stellen der Medikamente im Vier-Augen-Prinzip, Zählkontrolle, Abgabe von Betäubungsmitteln, Fixierung).

Die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen erfolgt in der Regel durch klar definierte Unterschriften- und Freigabevorgaben. In vielen Prozessen sind hierfür Checklisten mit Unterschriftsfeldern erarbeitet. Die Einhaltung dieser wird stichprobenartig und themenbezogen überprüft.

Verantwortlich für das Thema Compliance ist das Sicherheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung. Über ein etabliertes niederschwelliges Hinweisgeberportal können anonym Meldungen zu Korruption/Bestechung, Betrug/Untreue/Diebstahl, sexualisierte Gewalt und sexualisiertes übergriffiges Verhalten, Diskriminierung/Belästigung/Mobbing, Verletzung von Menschenrechten und umweltbezogenen Pflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Verstöße gegen sonstige Gesetze und/oder organisationsinterne Regelungen abgegeben werden. Der Prozess ist etabliert und wird strukturiert bearbeitet. Bisher sind keine Meldungen eingegangen. Dies gibt keine Rückschlüsse auf die Leistungsindikatoren

Führungskräfte wurden über Schulungen zu diesem Thema informiert und geschult. Eine Weitergabe an die Teams ist über die jeweiligen Führungskräfte erfolgt. Darüber hinaus wird eine Vielzahl an Informationsmaterial für alle Mitarbeitenden über das Intranet bereitgestellt. Der Zugang zum Hinweisgeberportal steht jederzeit über das Intranet zur Verfügung.

Das Ziel ist es, die eingehenden Meldungen zeitnah und mit größter Sorgfalt zu bearbeiten, in einem festgelegten Gremium zu besprechen und effektive Maßnahmen abzuleiten. Eine Rückmeldung an den Meldenden mit dem Ergebnis der Entscheidung soll ebenfalls zeitnah erfolgen. Bislang ist keine Meldung eingegangen, so dass die Zielerreichung noch nicht evaluiert werden konnte.

Auch im Krankenhaus bestehen Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Richtlinien und gesetzeskonformem Verhalten, beispielsweise im Rahmen von Einkaufsprozessen. Durch Prävention und Sicherheitsmaßnahmen wird das Risiko minimiert.

6. Impressum

St. Elisabeth-Krankenhaus GmbH
Werthmannstr. 1
50935 Köln
Tel.: 0221 / 4677-0
info@hohenlind.de

Stabsstelle Nachhaltigkeit
nachhaltigkeit@hohenlind.de

Dieser Bericht wurde in der Zusammenarbeit mit der VERSO GmbH erstellt.

