



Klimawin BW

Bericht

2024

RKH Gesundheit

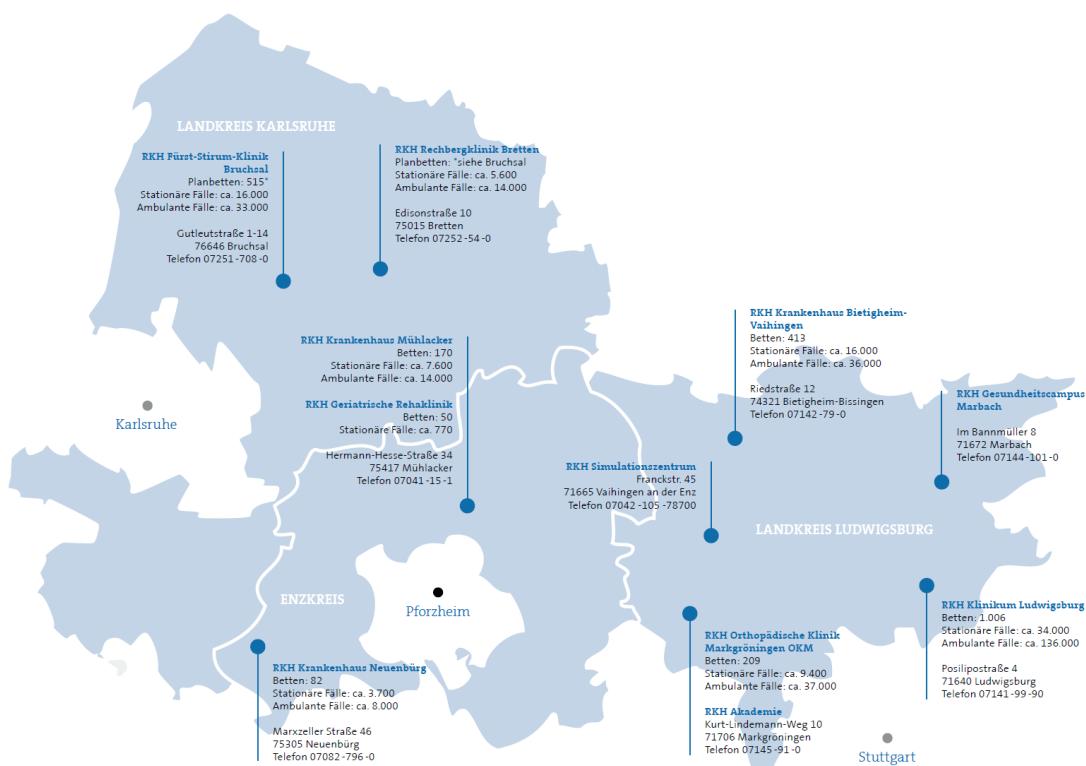
Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 1. Über uns | 3 |
| 1.1 Unternehmensdarstellung | 3 |
| 1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz | 4 |
| 2. Die Klimawin BW | 5 |
| 2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region | 5 |
| 2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW | 5 |
| 2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg | 6 |
| 3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement | 7 |
| 3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen | 7 |
| 3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort | 8 |
| 4. Unsere Schwerpunktthemen | 9 |
| 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte | 9 |
| 4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind | 9 |
| 4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz | 10 |
| 4.4 Leitsatz 03 - Ressourcen und Kreislaufwirtschaft | 17 |
| 4.5 Leitsatz 06 - Menschenrechte und Lieferkette | 20 |
| 4.6 Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden | 25 |
| 5. Weitere Aktivitäten | 28 |
| 6. Unser Klimawin BW-Projekt | 42 |
| 6.1 Das Projekt | 42 |
| 6.2 Art und Umfang der Unterstützung | 42 |
| 6.3 Ergebnisse und Entwicklungen | 43 |
| 6.4 Ausblick | 43 |
| Impressum | 44 |

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Unsere RKH Regionale Kliniken Holding und Services GmbH und ihre Tochtergesellschaften, die sich seit 2022 unter der Dachmarke RKH Gesundheit präsentiert, ist mit rund 8.100 Mitarbeitenden, 2.500 Betten, knapp 100.000 stationären und 280.000 ambulanten Fällen der größte kommunale Anbieter von stationären Gesundheitsleistungen in Baden-Württemberg. Mit unseren sechs Akutkliniken, einer orthopädischen Fachklinik und einer geriatrischen Rehabilitationsklinik an den Standorten Ludwigsburg, Bietigheim, Markgröningen, Mühlacker, Neuenbürg, Bretten und Bruchsal ermöglichen wir eine Rundum-Versorgung aus einer Hand. Im Netzwerk mit weiteren Gesundheitspartnern bieten wir neben umfassenden Leistungen in der ambulanten Behandlung und stationären Versorgung ein vielfältiges Beratungs- und Dienstleistungsangebot.



Dank unserer Größe, unserer Innovationskraft und unseren Bildungseinrichtungen bieten wir unseren Mitarbeitenden auf jeder Karrierestufe optimale Ausbildungs- und Entwicklungschancen. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit individuellen Karrieremöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen. An der RKH Akademie gibt es neben der Ausbildung in zwei Pflegefachschulen und einem umfangreichen, e-Learning-gestützten Fort- und Weiterbildungsprogramm auch mehrere Pflege-Studiengänge in

Kooperation mit der Paracelsus Medizinische Privatuniversität in Salzburg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Unser RKH Simulationszentrum in Vaihingen an der Enz ist nicht nur durch seine Größe, sondern auch aufgrund seiner technischen Ausstattung eines der modernsten medizinischen Simulationszentren Deutschlands und ermöglicht umfangreiche Aus- und Fortbildungskurse für medizinisches Fach- und Assistenzpersonal.

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbeinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 01.07.2021.

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

| Leitsatz | Adressierter Leitsatz | Schwerpunktsetzung | Quantitative Dokumentation |
|--|-----------------------|--------------------|----------------------------|
| Leitsatz 01 – Klimaschutz | ja | ja | ja |
| Leitsatz 02 – Klimaanpassung | ja | nein | nein |
| Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft | ja | ja | ja |
| Leitsatz 04 – Biodiversität | ja | nein | nein |
| Leitsatz 05 – Produktverantwortung | ja | nein | nein |
| Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette | ja | ja | nein |
| Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden | ja | ja | ja |
| Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen | ja | nein | nein |
| Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze | ja | nein | nein |
| Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert | ja | nein | nein |
| Leitsatz 11 – Transparenz | ja | nein | nein |
| Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation | ja | nein | nein |

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Bildungskooperationen mit weiterführenden Schulen

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: nein

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: nein

materiell: nein

personell: ja

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

▪ Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

▪ Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

▪ Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

▪ Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -Wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Der Leitsatz 1 "Klimaschutz" wurde in diesem Bericht zum ersten Mal als Schwerpunktthema in den Bericht aufgenommen.

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

▪ Leitsatz 01 – Klimaschutz

Der Gesundheitssektor trägt in Deutschland rund 5,2 % der gesamten Treibhausgasemissionen bei – und damit eine erhebliche Verantwortung für den Klimaschutz. Krankenhäuser haben durch ihren hohen Energiebedarf einen besonders großen Einfluss – mit Folgen für Klima, Kosten und Versorgungssicherheit. Gleichzeitig wirkt sich der Klimawandel direkt auf die Gesundheit der Menschen aus, etwa durch Hitzewellen, neue Infektionskrankheiten und Luftbelastung. Als RKH Gesundheit übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung, unseren Energieverbrauch und CO₂-Emissionen zu reduzieren und damit sowohl die Umwelt als auch die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen.

▪ Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Unternehmensführung ist uns ein sparsamer Umgang mit Ressourcen besonders wichtig. Gemeinsam mit unserem Abfallbeauftragten haben wir das interne Abfallmanagement holdingweit aufgearbeitet und neu strukturiert. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist wesentlich, um Energie zu sparen, Müll zu vermeiden und eine möglichst gute Abfalltrennung zu erreichen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf unseren Gefahrstoffen und der Entsorgung von Medikamentenresten. Außerdem möchten wir die Rücknahmesysteme unserer Lieferanten noch mehr nutzen und neue Rücknahmemöglichkeiten gemeinsam erarbeiten.

▪ Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

In unseren Häusern arbeiten Menschen aus mehr als 100 Nationen eng zusammen. Trotz unterschiedlicher Hintergründe, Religionen, Weltanschauungen und Orientierungen sind alle unsere Mitarbeitenden immer am Wohl der Patientinnen und Patienten orientiert. Um die Zusammenarbeit weiter zu stärken, Chancengerechtigkeit zu fördern und jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern fördern wir verstärkt das Diversity Management.

▪ Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -Wohlbefinden

Unsere Mitarbeitenden im medizinischen, pflegerischen, therapeutischen, technischen und hauswirtschaftlichen Bereich und in den Verwaltungsbereichen erbringen täglich Höchstleistungen, um unseren Versorgungsauftrag auf hohem Qualitätsniveau zu erfüllen. Dabei sind sie oftmals körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt, welche sich, bedingt durch die Arbeit im Klinikalltag, nur schwer vermeiden lassen. Als Arbeitgeber ist es für uns daher selbstverständlich, in die Gesunderhaltung, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu investieren.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Wir möchten den ökologischen Fußabdruck der RKH Gesundheit deutlich verringern und unseren Beitrag zum Klimaschutz gezielt und messbar gestalten. Dafür erstellen wir eine umfassende Treibhausgas- und Energiebilanz, um unseren aktuellen Stand transparent darzustellen.

Wir verbessern die Datenerfassung und identifizieren die größten Energieverbräuche und Emissionsquellen in unseren Einrichtungen. Auf dieser Basis entwickeln wir Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu steigern, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren und Kosteneinsparungen zu erzielen.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Optimierung der technischen Anlagen:** Durch kontinuerliche Optimierung unserer Anlagen können wir unsere Energieverbräuche und die damit verbundenen THG-Emissionen reduzieren.
- **Ausbau erneuerbarer Energien:** Die installierte Leistung von 668,72 kW durch Photovoltaikanlagen in der RKH Gesundheit konnte 2022 durch eine weitere Anlage am Standort RKH Orthopädische Klinik Markgröningen ausgebaut werden.
- **Energetische Verbesserung durch Fenstertausch:** im Rahmen der Sanierung von drei Stationen in Ludwigsburg wurden Fenster ausgetauscht (Einbau von Dreischeiben-Wärmeschutz-Isolier-Verglasung). Auch in Bruchsal wurden in einer Station die bauzeitlichen Fenster gegen eine Dreischeiben-Wärmeschutz-Verglasung ausgetauscht.
- **LED-Beleuchtung:** Bei der Beleuchtung setzen wir auf LED Technologie. Bei gleichbleibender Nutzungsdauer ist mit einer Energieeinsparung von 16.650 kWh/Jahr pro 100 LED Röhren auszugehen. Der Wechsel findet im fortlaufenden Betrieb statt. Dabei werden zum einen defekte Leuchtmittel zu LED ausgetauscht, zum anderen auch ganze Bereiche auf LED-Leuchtmittel umgerüstet.
- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Auch im Jahr 2024 haben wir die Nutzung von Videokonferenzen und Onlinemeetings stark forciert, so dass auf eine Vielzahl von Dienstreisen verzichtet werden konnte. Außerdem ermöglichen wir aktuell 550 Beschäftigten mobiles Arbeiten. Die eingesparten Arbeitswege haben ebenfalls einen enormen ökologischen Effekt im Sinne der CO₂-Reduzierung.
- **Nachhaltige Mobilität:** 2024 hatten wir insgesamt 8 elektrisch betriebenen Poolfahrzeuge und 2 e-Transporter.
- **Klimafreundlicher Umgang mit Narkosegasen:** Das Narkosegas Desfluran hat die negativsten Auswirkungen auf das Klima, weshalb wir die Verwendung in allen Häusern der RKH Gesundheit beendet haben. Im Sinne der Umsetzung einer „klimafreundlichen Narkose“ haben wir alle Narkosemittelverdampfer mit dem Hinweis auf „MinimalFlow“ (Frischgasfluss unter 500 ml/min) versehen.
- **Energiemanagementsystem:** §8 des Energieeffizienzgesetz verpflichtet Unternehmen mit einem Gesamtendenergieverbrauch von über 7,5 GWh/Jahr zur Einrichtung eines Energie- oder Umweltmanagementsystems (EnMS oder UMS). Die RKH hat sich dazu entschieden, ein EnMS nach DIN EN ISO 50001 einzuführen und zertifizieren zu lassen. Aus dem EnMS werden unsere Verbräuche ganzheitlich analysiert, die Hauptverbraucher identifiziert. Anhand der Analysen werden weitere konkrete Aktions- und Maßnahmenpläne unter wirtschaftlicher Betrachtung entstehen. Hier sehen wir noch einige Potentiale, die über die bisherigen Maßnahmen aus den Energieaudits hinausgehen.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Optimierung der technischen Anlagen:** In Neuenbürg wurde die Steuerung der OP-Lüftungsanlage erneuert, wodurch eine effizientere Steuerung erzielt wurde, die Energieeinsparung beläuft sich auf ca. 30 % im Vergleich zum Ausgangsenergiebedarf vor Umbau. In Ludwigsburg wurde eine effizientere Steuerung anhand der Nutzungszeiten der OP-Säle umgesetzt. Derzeit wird im Kälteerzeugungsprozess im RKH Klinikum Ludwigsburg die Effizienz verbessert anhand einer neuen Prozessregelung, zudem wurden die drei alten Rückkühlwerke durch fünf neue mit größeren Wärmeübertragungsflächen und besserem Wirkungsgrad ausgetauscht.



Rückkühlwerke am RKH Klinikum Ludwigsburg

- Ausbau erneuerbarer Energien:** 2024 konnten wir durch unsere Solaranlagen 181.524 kWh Strom erzeugen.
- Energetische Verbesserung durch Fenstertausch:** Durch den Fenstertausch in Ludwigsburg und Bruchsal können wir schätzungsweise insgesamt 57 MWh pro Jahr an Wärmeverbrauch einsparen.
- Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Onlinemeetings haben sich zu einem festen Bestandteil unserer Kommunikationskultur im Unternehmen etabliert. Wir können dadurch etliche Dienstfahrten und damit Emissionen sparen.
- Nachhaltige Mobilität:** Die eFahrzeugflotte konnte wie geplant in den letzten Jahren ausgebaut werden. Das Ziel, Nachhaltigkeitskriterien in der Dienstwagenvereinbarung aufzunehmen, wurde bisher nicht erreicht. Die Umsetzung soll 2025 erfolgen.

- Energiemanagementsystem:** 2024 wurde ein Energiemanagementteam gegründet. 2025 wurden sowohl der Energiemanagementkoordinator, dessen Stellvertreter sowie die Mitglieder des Energieteams von der Geschäftsführung in das Energieteam förmlich berufen. Dieses Team ist für den Aufbau und die Weiterentwicklung des EnMS verantwortlich. Es wurde ein einheitlicher Energiekennzahlenreport entwickelt, um unsere Verbräuche in allen Häusern zu analysieren. Die Kennzahlen sind unter Kapitel 4.3.4 Indikatoren zu sehen.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Erdgas- und Fremdstromverbrauch pro Planbett [MWh/Bett], pro Fall [kWh/Fall] und pro m² Nettogrundfläche [kWh/m²]

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------|------------|------------|------------|
| pro Planbett | 50,58 MWh | 49,72 MWh | 49,57 MWh |
| pro Fall | 334,67 kWh | 312,75 kWh | 321,64 kWh |
| pro m² NGF | 376,10 kWh | 369,31 kWh | 368,17 kWh |

4.3.5 Treibhausgasbilanz

2023 wurde zusammen mit der Firma Climate Partners ein erster Corporate Carbon Footprint für das Jahr 2022 erstellt. Ab dem Jahr 2023 haben wir zur Erstellung einer Treibhausgasbilanz den KliMeG-Rechner angewendet, welcher Gesundheitseinrichtungen eine standartisierte Berechnungsmethode (inkl. Emissionenfaktoren) anbietet. Der Vorteil dieser Methode besteht darin, dass sie einen Vergleich zwischen den Gesundheitseinrichtungen ermöglicht, da die Berechnungsmethoden gleich sind. Da die Berechnungsmethodik zwischen 2022 und 2023 nicht vergleichbar ist, haben wir als Ausgangsbilanz das Jahr 2023 ausgewählt.

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz erstellt. Auf Basis dessen werden wir ein Reduktionsziel festlegen.

Datenerfassung der THG-Emissionen

| Erfassungsbereiche | Ausgangsbilanz 2023 | Aktuelles Geschäftsjahr 2024 | Veränderung gegenüber Referenzjahr | Veränderung gegenüber Referenzjahr |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| | THG-Emissionen in t CO ₂ e | THG-Emissionen in t CO ₂ e | +/- in t CO ₂ e | +/- in % |
| Direkte THG-Emissionen Scope 1 | 25713,42 | 25680,67 | -32,75 | -0,13% |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 2 | 3414,19 | 2629,78 | -784,41 | -22,97% |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 3 | 15437,66 | 15542,18 | +104,52 | +0,68% |
| THG-Emissionen Gesamt | 44565,27 | 43852,63 | -712,64 | -1,60% |

Für die Scope 3 Emissionen konnte man aufgrund von fehlenden Daten noch nicht alle Dimensionen des KliMeG-Rechners berücksichtigen. Die untenstehende Tabelle gibt eine Übersicht der Dimensionen der Scope 3-Emissionen, die berücksichtigt werden konnten. Ziel für die nächsten Jahre ist eine vollständige Betrachtung aller Dimensionen.

| In Bilanz berücksichtigt | In Bilanz nicht berücksichtigt |
|--|--|
| Vorketten des Energiebezugs in Scope 1 & 2, Entsorgung von Abfällen, Verbrauch von Wasser und Entsorgung von Abwasser, Mobilität von Patientinnen und Patienten, Mobilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Speisenversorgung der Patientinnen und Patienten, Speisenversorgung der Mitarbeitenden | Geschäftsreisen, Verbrauch von Medikamenten / Medizinprodukten / anderer Materialien, Instandhaltung, externe Dienstleistungen, Gebäude, technische Geräte und EDV-Anlagen, Mobiliar |

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Mit Ausnahme des Standorts Bretten verfügen alle unsere Kliniken über ein Blockheizkraftwerk (BHKW), das sie mit Strom, Heißwasser, Dampf und Kälte versorgt. Zur Deckung des gesamten Strombedarfs beziehen wir zusätzlich Fremdstrom.

Im Jahr 2024 stammen 59 % unserer Treibhausgasemissionen (THG) aus Scope 1. Diese resultieren nahezu vollständig aus der Verbrennung von Erdgas in den BHKW und machen damit unsere wesentlichste Emissionsquelle (über alle Scopes hinweg) aus. Die übrigen Scope-1-Emissionen entstehen durch die Nutzung von Heizöl (vor allem für Notstromaggregate) sowie durch technische Gase (z. B. Anästhesiegase).

Etwa 6 % der Gesamtemissionen entfallen auf Scope 2, hauptsächlich durch den Bezug von Fremdstrom. Ein nicht unerheblicher Anteil stammt zudem aus der Nutzung von Fernwärme an zwei unserer Standorte.

Die Scope-3-Emissionen machen rund 35 % der Gesamtemissionen aus. Zu den größten Quellen innerhalb dieses Bereichs zählen insbesondere die Vorkette Erdgas (Förderung und Transport), die Mitarbeiter- und Patientenmobilität sowie die Speiseversorgung der Patientinnen und Patienten.

Zu beachten ist, dass weitere relevante Scope-3-Posten, wie der Einkauf von Gütern und Dienstleistungen (z. B. Medikamente), bislang noch nicht berechnet werden konnten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass einige dieser Posten einen erheblichen Anteil an den Scope-3-Emissionen ausmachen.

Die THG-Bilanz zeigt uns die höchsten Reduktionspotentialen:

- Gasverbrauch, durch:
 - Optimierung der BHKW, Verbesserung der Wärmedämmung, Optimierung der Heizung
 - Elektrifizierung der Anlage, in Verbindung mit der Ausbau von PV-Anlagen
- Speiseversorgung von Patientinnen und Patienten und von Mitarbeitenden
- Mobilität von Patientinnen und Patienten und von Mitarbeitenden

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Derzeit wird eine neue Unternehmensstrategie entwickelt, auf deren Grundlage anschließend eine Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt wird. Auf dieser Basis werden THG-Reduzierungsziele festgelegt und Maßnahmen zur Zielerreichung beschlossen.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

- **Energie:** siehe Maßnahmen oben (4.3.2)
- **Mobilität:**
 - **Förderung der Radinfrastruktur:** 2024 haben wir das Fahrradleasing weiter vorangetrieben. Am Standort RKH Klinikum Ludwigsburg konnten wir in den letzten Jahren erfolgreich neue, geschützte Radabstellflächen in der Autogarage installieren.



RegioRad Station am RKH Klinikum Ludwigsburg

- **Ladesäulen:** in den letzten Jahren wurden insgesamt 33 Ladesäulen für Elektroautos aufgebaut.
- **Bündnis Verkehrswende:** Die RKH Gesundheit nimmt am „Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt“ teil, initiiert durch das Verkehrsministerium Baden-Württemberg. Namhafte Unternehmen und Verbände haben sich mit dem Verkehrsministerium Baden-Württemberg zu einem „Bündnis“ zusammengeschlossen und eine gemeinsame Erklärung zur Verkehrswende verabschiedet. Auch die RKH Gesundheit ist neben Firmen wie Robert Bosch oder SAP und Verbänden wie ADAC, ADFC, Caritas, Diakonie oder VVS beteiligt. Man hat sich auf mehrere Empfehlungen und deren Umsetzung geeinigt:
 - Klimafreundliche Antriebe in der Firmenwagenflotte
 - Verzicht auf Dienstwagen und PKW-Parkplatz
 - Bus und Bahn durch Zuschüsse und spezielle Tickets attraktiver machen
 - Anreize zum Radfahren und Gehen erhöhen
 - Mitfahren fördern und mobiles Arbeiten ausbauen

- **Mobilitätstag:** Ein Mobilitätstag mit über 300 Mitarbeitenden als Besucher wurde 2023 durchgeführt. Beteiligt war die Polizei mit einem Infostand zur Fahrradsicherheit, der ADFC mit Fahrradcodierung, vertreten waren Infostände von BusinessBike , der TwoGo Mitfahrer App, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Betrieblichen Mobilitätsmanagements (BMM) sowie zahlreiche andere Akteure, die sich mit dem Thema Mobilität beschäftigen.
- **MitfahrerApp:** Gemeinsam mit der Stadt Ludwigsburg und sieben großen Arbeitgebern in Ludwigsburg wurde eine Werbeaktion zum Thema Mitfahrer App für alle Beschäftigten der beteiligten Firmen durchgeführt.
- **Verpflegung:** Das Projekt "Planetary Health Diet" wurde am Standort Bietigheim für die Mitarbeitenden-Verpflegung eingeführt, mit dem Ziel, die THG-Emissionen der Verpflegung langfristig zu reduzieren und den Mitarbeitern eine gesündere Ernährung anzubieten.

4.3.6 Ausblick

- **Fortsetzung bestehende Maßnahmen:** Die bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen wie klimafreundlichen Narkose oder Reduzierung von Reisetätigkeiten sollten weitergeführt werden. Die Umstellung auf LED-Beleuchtung und die Installation von Bewegungsmeldern werden nach und nach fortgesetzt. Der kontinuierliche Ausbau neuer Fahrradstellplätze soll zur Mobilitätswende im Unternehmen beitragen.
- **Energie**
 - **Optimierung der technischen Anlagen:** Die energieintensive Dampferzeugung wird in den kommenden Jahren verstärkt auf Elektro umgestellt und die Dampferzeugung rückgebaut. Insgesamt gibt es in den meisten Häusern kaum noch dampfabnehmende Endgeräte außerhalb der zentralen Sterilgutaufbereitungen.
 - **Ausbau erneuerbarer Energien:** Aktuell prüfen wir weitere Dachflächen auf Eignung für PV-Anlagen. Ein weiterer Ausbau in der Zukunft ist geplant.
 - **Energetische Verbesserung durch Fenstertausch:** Bei Stationssanierungen sollen in den nächsten Jahren weitere bauzeitliche Fenster gegen neue Fenster mit Dreischeiben-Wärmeschutz-Verglasungen ausgetauscht werden.
 - **Energiemanagementsystem:** 2025 wird das erste externe Energieaudit zur DIN EN ISO 50001 Zertifizierung stattfinden.
- **Mobilität**
 - **Eigener Fuhrpark:** Derzeit laufen interne Abstimmungsprozesse für eine Dienstwagenregelung, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhaltet. Ziel für die Zukunft ist die komplette Elektrifizierung unseres Kfz-Fuhrparks.
 - **Ladesäulen:** In Zukunft sollen weitere Ladestationen an unseren Standorten installiert werden.

- **Netzwerk Verkehrswende in der Arbeitswelt:** In allen Punkten ist die RKH bereits konkret aktiv, bis 2027 sollen die Maßnahmen weiter umgesetzt, ausgebaut und ergänzt werden.
- **Sensibilisierung der Mitarbeitenden:** Zukünftig sollten weitere Aktionstage wie der Mobilitätstag 2023 stattfinden.
- **Verpflegung:** Das Projekt "Planetary Health Diet" soll weiterhin am Standort Bietigheim für die Mitarbeitenden-Verpflegung durchgeführt werden. Die Ergebnisse des Projekts werden analysiert. Langfristiges Ziel wäre eine übergreifende Einführung an allen Standorte, sowohl für die Mitarbeiterversorgung als auch für die Patientinnen und Patienten.
- **Kennzahlen/Report**
 - **Klimabilanz:** Die Ergebnisse der ersten Erhebung werden ausgewertet und in konkrete Maßnahmen übersetzt. Im Hinblick auf die kommende Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit (CSRD) werden wir unser internes Datenmanagement überarbeiten, um eine genauere und schnellere Datenerhebung zu ermöglichen.
 - **CSRD/Strategie:** Im Rahmen der CSRD-Berichterstattung werden wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Dies bietet uns die Gelegenheit, unsere Energie- und Klimakennzahlen zu konsolidieren, aber auch die Chancen und Risiken für unsere Kliniken genauer zu analysieren, um eine Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Zielen und Maßnahmen zu entwickeln.

4.4 Leitsatz 03 - Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

4.4.1 Zielsetzung

Ein Klinikunternehmen unserer Größe zeichnet sich durch einen enormen Materialverbrauch und Energiebedarf aus. Müllvermeidung, ein sparsamer Umgang mit Ressourcen und Wiederverwendung stehen damit für uns an erster Stelle. Was nicht vermieden werden kann, wird konsequent getrennt und, wo möglich, verwertet. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung mit dem größtmöglichen ökologischen und ökonomischen Nutzen.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Abfallkonzept:** Wir haben ein neues Abfallkonzept und Maßnahmen zur Optimierung unseres Müllaufkommens entwickelt. Dabei orientieren wir uns an der fünfstufigen Abfallhierarchie: Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling sowie konsequente Mülltrennung und umweltfreundliche Verwertung und Beseitigung.
- **Mengenerfassung:** Die Erfassung unserer Abfallmengen und -ströme dient dazu, Potentiale zur Vermeidung und Reduzierung zu ermitteln, Entwicklungen abzusehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

- **Trennsysteme:** Wir haben das Abfallkonzept nebst Farbleitsystem in allen Häusern auf allen Stationen eingeführt und die entsprechenden Trennsysteme etabliert. In Absprache mit den Entsorgern wurde und wird die getrennte Übergabe sowie Abholung organisiert und technisch angepasst.
- **Patientenversorgung:** Im Jahr 2021 fand eine Erfassung der Speisereste aus den Essen unserer Patientinnen und Patienten statt.
- **Lebensmittelrettung:** In mehreren unserer Kliniken bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit an, am Ende der Mittagszeit die übrig gebliebenen Speisen aus der Cafeteria zu einem sehr günstigen Preis in ihren eigenen Behältern mitzunehmen. In Bruchsal werden die verbleibenden Patienten-Mahlzeiten täglich an die Tafel gespendet (ca. 30 Portionen).
- **Integration Beschaffung:** Bei jeder Beschaffung werden die Verwertungs- oder Wiederverwendungsmöglichkeiten in unsere Entscheidung mit einbezogen, aber beispielsweise auch die Lebensdauer bzw. längere Verwendung von Gebrauchsgegenständen.
- **Einwegbesteck:** Die Nutzung von metallischem, medizinischem Einwegbesteck anstelle von Kunststoffbesteck wurde hinsichtlich der Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft. Die Beschaffung wurde entsprechend umgestellt.
- **Reduktion Einwegbatterien:** Wir haben die bisher mit Einwegbatterien betriebenen Medizingeräte erfolgreich durch Geräte mit wieder aufladbaren Akkus ersetzt.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- **Abfallkonzept:** Unser Projekt „Neues internes Abfallkonzept“ ist umgesetzt. Die Anzahl der Behälter und Sammelsysteme wurde im Rahmen einer Bestandsermittlung aktualisiert. Die notwendigen Anpassungen sind abgeschlossen.
- **Schulungen:** Für die Einführung und Schulungen wurde von uns Informationsmaterial erstellt und Schulungen durchgeführt. Die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden zum Projekt sind durchweg positiv und das Interesse ist groß.
- **Patientenversorgung:** Auf Grundlage der Ergebnisse haben wir die Portionsmengen angepasst, einige Komponenten in der Stückzahl und Grammatur verändert und die Komponentenauswahl angepasst. Mit den ergriffenen Maßnahmen konnten wir die Lebensmittelabfälle deutlich reduzieren.
- **Zusammenarbeit mit Entsorgern:** Mit den Entsorgern der RKH Gesundheit besteht Kontakt hinsichtlich der Bereitstellung von Containern und künftigen Entsorgung/Verwertung der anfallenden Abfallfraktionen.
- **Reduktion Einwegbatterien:** Durch den Ersatz von Einwegbatterien durch wiederaufladbare Batterien in einem bestimmten Medizinerät können wir jährlich 20.000 AA-Batterien einsparen, was 1.125 kg Elektronikschrott und 15.033 kg CO₂ entspricht.

4.4.4 Indikatoren

Der Erfolg der Maßnahmen lässt sich aus den jährlich fortgeschriebenen Abfall- und Verwertungsbilanzen ablesen.

Indikator 1: Abfallmenge pro Planbett und pro Fall

| | 2023 | 2024 |
|--------------|-----------|-----------|
| pro Planbett | 952,20 kg | 966,34 kg |
| pro Fall | 6,61 kg | 6,45 kg |

Indikator 2: Abfallmenge aus Speiseresten pro Planbett und pro Fall

| | 2023 | 2024 |
|--------------|-----------|-----------|
| pro Planbett | 216,81 kg | 222,84 kg |
| pro Fall | 1,51 kg | 1,49 kg |

4.4.5 Ausblick

- **Roll-Out Trennsysteme:** In der Verwaltung wurde ebenfalls ein Trennsystem etabliert. Ein Probeversuch wurde erfolgreich durchgeführt und wird auf die restlichen Verwaltungseinheiten ausgerollt.
- **Pflichtschulungen:** Es ist vorgesehen, jährliche Pflichtschulungen im Intranet, über die Akademie, von allen Mitarbeitern absolvieren zu lassen.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Mit dem Blick auf Ressourceneffizienz und Ressourcenschonung werden wir unser Abfallkonzept stetig weiterentwickeln und, wo immer möglich, optimieren. Unser Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung unseres Abfallaufkommens.
- **Patientenversorgung:** Wir werden die Menge der Speiseabfälle in regelmäßigen Abständen erfassen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen, um Lebensmittelabfälle zu reduzieren.
- **Recyclingmaterial:** Beim Einsatz von Kunststoff-Artikeln (bspw. Abwurfbehälter, Müllbeutel, Kugelschreiber, etc.) wird immer geprüft, ob anteilig Recycling-Kunststoff eingesetzt werden kann.

4.5 Leitsatz 06 - Menschenrechte und Lieferkette

4.5.1 Zielsetzung

Als einer der größten kommunalen Träger im Gesundheitswesen in Baden-Württemberg ist die RKH Gesundheit Arbeitgeberin für eine vielfältige Belegschaft. So arbeiten in der RKH Gesundheit Menschen aus über 100 Nationen mit unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen und unterschiedlicher sozialer Herkunft. Vier Generationen arbeiten in unserem Haus zusammen. Bereits 2012 hat die RKH Gesundheit die Charta der Vielfalt unterzeichnet und arbeitet mit den Diversity-Dimensionen der Charta. Ein wichtiges Ziel unserer Arbeit ist die Integration der internationalen Fachkräfte, die im Hinblick auf den demographischen Wandel und den zunehmenden Fachkräftemangel einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung leisten.

Darüber hinaus bekennt sich die RKH Gesundheit klar zu ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse prüfen wir systematisch, ob unsere Lieferanten ethische, soziale und ökologische Mindeststandards einhalten und verpflichten sie zur Einhaltung geltender menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Dazu gehören unter anderem der Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung, die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit.



4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

Schwerpunkt Diversity

- **Stabsstelle Diversität und Integration:** 2023 haben wir eine Stabsstelle für Diversität und Integration geschaffen und im April 2023 besetzt. 2024 lag der Schwerpunkt auf den Themen Generationen, Integration und Vernetzung.
 - **Strategie:** 2024 haben wir unsere Diversity Strategie entlang folgender Handlungsstränge ausgebaut:
 1. Wir zeigen Haltung für Diversität. Diversität ist in Bezug auf alle Dimensionen im Unternehmen sichtbar und gewünscht. Dies unterstützen wir mit verschiedenen Kampagnen und Veranstaltungen.
 2. Wir sind sensibilisiert und eignen uns Wissen an. Wir wissen um die Wirkung der verschiedenen Dimensionen, wir nehmen uns dem Thema der Diskriminierung an und sind im Arbeitsalltag sensibilisiert. Unsere Mitarbeitenden können ihr Wissen über verschiedene Wege ausbauen.
 3. Beteiligung: Unsere Mitarbeitenden setzen sich aktiv für Vielfalt und gegen Diskriminierung ein. Dies geschieht unter anderem in Arbeitsgruppen zu den verschiedenen Diversity Dimensionen, über Mitarbeitenden-Netzwerke und Kampagnen.
 4. Wir sind intern und extern vernetzt. Über standortübergreifende Arbeitsgruppen und Ansprechpersonen zu Themen der Diversität in allen Standorten sind wir vernetzt und schaffen Synergieeffekte. Wir engagieren uns für den Austausch zwischen Arbeitgebenden in unseren Regionen und haben Netzwerke zum Thema Diversität mit anderen Arbeitgebenden gegründet.
 - **Integration:** Die einzelnen Standorte haben im Bereich Integration ausländischer Pflegefachkräfte zuständige Personen, die die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland bei der Integration unterstützen. Die Integrationsmanagerinnen und -manager begleiten während und nach der Phase der beruflichen Anerkennung und kümmern sich um alle relevanten Belange. 2024 haben wir die Vernetzung der Integrationsmanagerinnen und -manager verstärkt. In allen Häusern fanden Workshops zur Erhebung des Status Quo mit verschiedenen am Integrationsprozess Beteiligten statt. Die Auswertungen waren Leitlinie für die Erarbeitung von Maßnahmen für das Jahr 2025.
- Das Konzept für die Interkulturellen Patientinnen und Patienten wurde überarbeitet und die Schulung der interkulturellen Patientinnen und Patienten neu aufgestellt.
- Das vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration geförderte Modellprojekt zu berufsgruppenübergreifendem Sprachcoaching „Pflege (selbst)verständlich“ startete am 01.12.2024.
- **Generationen:** An zwei Standorten fanden 1,5-tägige Workshops zu Generationen und Führung statt. Teilnehmende waren Führungskräfte aus der Pflege.

- **Nachhaltigkeit und Diversität als Bildungsthema:** Diversität und Nachhaltigkeit sind im Lehrplan der Pflegeschulen verankert, „Impulsworshops Diversity“ finden regelmäßig in Block 2 der Pflegeausbildung statt. Über den Zeitraum von 6 Monaten erhielten unsere Mitarbeitenden Informationen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen und dazugehörigen Angeboten im Intranet.
- **Aktionstage:** 2024 haben wir uns mit unterschiedlichen Aktionen am Deutschen Diversity Tag beteiligt. Verschiedene Aktionen adressierten verschiedene Formen des Austausches (Diversity Parcours in den RKH Oasen) und Lernens (Quiz, Informationen im Intranet).
- **Vernetzung:** 2024 haben wir in Ludwigsburg ein Netzwerk von Arbeitgebenden zum Thema Diversity, u.a. mit Landkreis, Stadt, Polizei, Feuerwehr und ASB gegründet. Das Netzwerk traf sich 2024 zweimal und entwickelte Ideen für Fort- und Weiterbildungen rund um das Thema Diversity.



Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung

- **Null-Toleranz:** Die Angst oder das unangenehme Gefühl einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung wegen Hautfarbe, Abstammung, Religion und anderen Gründen haben bei uns keinen Platz. Neben Fortbildungen unterschiedlicher Art ergreifen wir daher unterschiedliche Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.
- **Ansprechpersonen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung:** Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir ein Angebot zur Beratung und Unterstützung etabliert. Die Ombudsfrau der RKH Gesundheit ist eine unabhängige Rechtsanwältin, an die sich jeder Beschäftigte im Bedarfsfall wenden kann. Als Anwältin ist die Ombudsfrau an die anwaltliche Schweigepflicht gebunden. Zusätzlich stehen zwölf Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen als Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Seite. Alle Anliegen werden selbstverständlich vertraulich behandelt. 2024 haben wir neue Kolleg:innen für die Gruppe der Ansprechpersonen gewonnen und geschult.

- **Information und Schulung:** Auf einer eigenen Intranetseite finden unsere Mitarbeitenden alle relevanten Informationen und Ansprechpartnern. Darüber hinaus werden Präventionsschulungen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten. Damit möchten wir unseren Mitarbeitenden die notwendige Sicherheit geben, dass sie jederzeit Hilfe bekommen können, die Beschäftigten sensibilisieren, die Grenzen anderer zu respektieren und die Vorgesetzten dazu zu bewegen, hinzuschauen und zu reagieren, im Sinne eines maximalen Opferschutzes.

Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

- **Lieferkettensorgfaltspflichengesetz (LkSG):** Mit Unterstützung einer KI basierten Software werden seit 2023 alle Lieferanten auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße geprüft. Zudem ist die Software mit dem internen Beschwerdemanagement verknüpft und somit werden auch Risiken im eigenen Geschäftsbereich identifiziert.

Als Präventionsmaßnahme wurden die Verträge mit den Zulieferern entsprechend angepasst, um sicherzustellen, dass die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen vertraglich von den Zulieferern zugesichert wird. Dabei wurden vertragliche Kontrollmechanismen eingeführt, insbesondere das Recht auf Herausgabe von Dokumenten und Informationen sowie Audit- und Vor-Ort-Kontrollrechte. Durch die Herausgabe unserer AGBs müssen die Lieferanten bei Lieferungs- und Dienstleistungserbringung diesen zustimmen.

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Schwerpunkt Diversity

- **Sichtbarkeit Diversity:** Die Themen Integration und Diversität sind in der Belegschaft sichtbar und werden (teils kontrovers) diskutiert. Die Beteiligung an den Projekten und Arbeitsgruppen ist hoch. Mitarbeitende empfinden die Möglichkeit, sich zu beteiligen, als wertvoll und wertschätzend.

Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung

- **Organisation:** Neue Ansprechpersonen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung wurden geschult. Für 2025 möchten wir die Strukturen rund um die Themen weiter ausbauen.

Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

- **LkSG:** Im Jahr 2024 wurden insgesamt 1.413 Lieferanten auf das Risiko von Menschenrechts- und Umweltverstößen überprüft, darunter 21 ausländische Lieferanten. Bei keinem Lieferanten wurde ein erhöhtes Risiko festgestellt. Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 keine Menschenrechts- oder Umweltverstöße gemeldet, sodass keine Korrekturmaßnahmen erforderlich waren.

4.5.4 Indikatoren

- Zusammensetzung der Mitarbeitenden nach Alter, Geschlecht, Nationalität
- Stellenanteile für das Thema Integration in den einzelnen Standorten
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Zusammenarbeit in Teams (v.a. in Teams in denen Fachkräfte in Anerkennung arbeiten)
- Beteiligung an Projekten und Arbeitsgruppen
- Anzahl von Workshops
- Anzahl von Teilnehmenden in den Workshops
- Anzahl von Klicks im Intranet
- Anzahl von Netzwerkpartnerinnen und -partnern intern und extern
- Anzahl holdingweiter Projekte zum Thema Integration

Die Entwicklung von weiteren quantitativen und qualitativen Indikatoren und Zielen wird in den nächsten Jahren geplant.

4.5.5 Ausblick

Schwerpunkt Diversity

- **Begonnenes fortsetzen:** Die begonnenen Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und vertieft werden.
- **Workshops:** Das bestehende Angebot soll um Workshops zum Thema interkulturelle Kompetenz erweitert werden.
- **Netzwerkarbeit:** Das Netzwerk zum Thema Diversität wird ausgebaut und Netzwerke mit anderen Kliniken sollen entstehen
- **Projekte:** Das Sprachcoachingprojekt wird in 2025 an 4 Standorten durchgeführt.

Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung:

- **Sensibilisierungsmaßnahmen:** Unsere eindeutige Haltung als Arbeitgeber soll präventiv wirken und vor sexuellen oder anders gearteten Übergriffen abschrecken. Das Beratungsangebot sowie Schulungen zur Aufklärung und Sensibilisierung werden wir dauerhaft in der RKH Gesundheit etablieren.

Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

- **LkSG:** Kontinuierliche Überprüfung aller Lieferanten auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße.

4.6 Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.6.1 Zielsetzung

In einem Unternehmen wie der RKH Gesundheit sind Mitarbeitende das höchste Gut, wenn es um die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung geht. Um die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten, sind für uns gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen und eine zukunftsorientierte Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in den Kliniken der RKH Gesundheit wesentlich.



Jährlicher LKZ-Firmenlauf (2024)

4.6.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Verhältnisprävention:** Wir reduzieren Arbeitsbelastungen und optimieren Arbeitsprozesse (Verhältnisprävention): Zur Identifizierung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen ist der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem BGM eng vernetzt. Die Themen Arbeitsplatzanalyse, psychische Gefährdungsbeurteilungen sowie die Versorgung von Hilfsmitteln bilden hierbei eine wichtige Basis und werden in unseren Maßnahmen berücksichtigt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bildet eine weitere wichtige Säule des BGM und wird derzeit konzeptionell neu aufgestellt mit internen wie externen Beteiligten (BR, SBV, DRV, Integrationsämter etc.).
- **Interner Austausch:** Wir stärken gesundheitsförderliches Verhalten, indem wir den Austausch der internen Fachbereiche sowie der Führungsebenen fördern und die Querschnittsaufgabe des BGM transparent kommunizieren.
- **Gesundheitsangebote für Mitarbeitende:** Mit niederschwelligen Angeboten erleichtern wir den Mitarbeitenden den Zugang zum BGM (z.B. kostenlose bzw. kostengünstige Präventionsangebote wie Online-Yoga, Trainingsangebote und Kurse vor Ort wie Pilates, Feldenkrais).

- **Resilienzförderung:** Initiiert durch unsere Regional- und Pflegedirektion haben wir das wichtige Thema der „Resilienzförderung im Sozial- und Gesundheitswesen“ im Pflegebereich gestartet und rollen dieses über die RKH Standorte weiter aus. Ebenso durchleuchten wir die bereits vorhandenen Beratungsangebote für unsere Beschäftigten und vervollständigen diese bspw. beim Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (Kriseninterventionsteam), Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige etc.
- **Lebensarbeitszeitmodell:** Das Modell RKH.lebenszeit bietet unserer Belegschaft die Möglichkeit, Anteile ihres Gehalts auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen und damit ihre Lebensarbeitszeit individuell zu gestalten. Das Konto ermöglicht beispielsweise ein „Sabbatical“ oder einen vorgezogenen Renteneintritt ohne Gehaltseinbußen.
- **RKH Oase:** Die Standorte Ludwigsburg und Bietigheim verfügen über sogenannte RKH Oasen, besonders ausgewiesene „Räume im Grünen“ für die Mitarbeitenden. Dort finden regelmäßig Aktionen und Veranstaltungen für die Mitarbeitenden statt.



4.6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die vorhandenen Maßnahmen und Angebote werden bereits von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die Akzeptanz ist allgemein hoch und die Angebote werden mit steigender Nachfrage genutzt. Das positive Feedback der Mitarbeitenden bestätigt uns in unserer Zielsetzung, die vielfältigen Handlungsfelder des BGM permanent zu überprüfen und bedarfsgerecht vorzusehen.

Wir wollen unsere angebotenen Benefits verstärkt bewerben und herausarbeiten, welche Angebote für unsere Mitarbeitenden besonders attraktiv und gewünscht sind.

4.6.4 Indikatoren

Die Neuausrichtung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie die Weiterentwicklung zur „gesunden Organisation“ mit Einbindung der verschiedenen Hierarchieebenen werden uns über die nächsten Jahre begleiten. Da wir unser BGM und BEM derzeit strukturell weiterentwickeln, erfolgt die Definition konkreter Ziele und Kennzahlen im nächsten Schritt. Dieser Prozess stellt sicher, dass die späteren Kennzahlen fachlich fundiert und nachhaltig wirksam sind.

Zwei Indikatoren können jedoch bereits Aufschluss über das Wohlbefinden der Mitarbeitenden geben:

Indikator 1: Fluktuationsrate

| 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|--------|--------|
| 13,89% | 11,34% | 11,84% |

Indikator 2: Krankheitsquote

| 2022 | 2023 | 2024 |
|-------|-------|-------|
| 7,50% | 7,42% | 6,70% |

4.6.5 Ausblick

- **Begonnenes fortsetzen:** Die begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten wollen wir im kommenden Berichtsjahr weiterführen und die Entwicklungen und Erfolge messen.
- **Weiterentwicklung BEM:** für das Betriebliche Eingliederungsmanagement möchten wir nächstes Jahr eine zusätzliche Stelle aufbauen. Ziel ist auch eine Vereinheitlichung der Betriebsvereinbarungen zu BEM zwischen den verschiedenen Gesellschaften der RKH.

5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Der Klimawandel wird sich zunehmend auf den Krankenhausbetrieb auswirken. Hitzewellen, starke Unwetter oder Überschwemmungen können Gebäude, Technik und Versorgungswege stark belasten. An heißen Tagen steigt zudem die Zahl der Patientinnen und Patienten mit Kreislauf- oder Atemwegsproblemen deutlich an. Auch das Krankenhauspersonal ist durch hohe Temperaturen stärker beansprucht. Darüber hinaus kann es zu Lieferengpässen oder Stromausfällen kommen, die die Versorgung erschweren. Um weiterhin sicher und verlässlich arbeiten zu können, müssen wir uns an die Folgen des Klimawandels anpassen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Hitzeschutzplan:** In Verbindung mit den Hitzeaktionenplänen den jeweiligen Landkreisen haben die Kliniken einen Hitzeschutzplan entwickelt. Der Lenkungskreis Hitze des Landratsamtes sendet eine E-Mail bei Aktivierung der Alarmierungskette je nach Eintreten der Hitzewarnstufe 1 oder 2. Der Hitzebeauftragte der Kliniken leitet die Information an den weiteren Beauftragten weiter (Ärztlicher Sprecher, Pflegedirektor, Leitung Physiotherapie, Küche und Apotheke, Unternehmenskommunikation & Marketing). Über die Abteilung Unternehmenskommunikation und Marketing wird eine Intranet-Meldung zur Hitzewarnung und den Hinweis auf die entsprechenden Merkblätter im zentralen Handbuch eingestellt.
- **Katastrophenschutz:** Im Rahmen des Katastrophenschutzes werden Einsatzpläne für externe Schadensereignisse entwickelt, um eine schnelle und optimale medizinische Versorgung der Verletzten sicherzustellen – unabhängig davon, ob es sich um einen schweren Verkehrsunfall, eine Massenvergiftung, einen Terroranschlag oder ein extremes Wetterereignis handelt. Außerdem ist jedes Krankenhaus mit einem Stromaggregat ausgestattet, das jedes Jahr getestet wird, indem die Kliniken absichtlich vom Stromnetz getrennt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Hitzeschutzplan:** Bei Hitzewellen werden verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen:

Hitzewarnstufe 1: mindestens drei Tage in Folge mit einer Temperatur von über 32 °C

- Temperaturreduktion im Haus und in den Räumen
- Angepasste Getränkeversorgung
- Aufklärung Patienten und Angehörige über prophylaktische Maßnahmen
- Behandlungspraxis:
 - Vulnerable Patienten fokussiert betreuen (z.B. intensivere Beobachtung, Anpassung der Therapien)
 - Vorhalten von einer ausreichend hohen Anzahl von therapeutischen Kühlungselementen wie Coolpads.

Hitzewarnstufe 2: mindestens drei Tage in Folge mit einer Temperatur von über 38 °C

Zusätzlich zu den Maßnahmen der Warnstufe 1:

- Ausreichende und angepasste Speise- und Getränkeversorgung
- Angepasste medizinische Überwachung der Patienten:
 - Gefährdete Patienten engmaschiger auf hitzebedingte Symptome beobachten
 - Patienten in kühlere Zimmer verlegen, wenn möglich.
- Personalplanung (z.B. Verlängerung der Pausen, ggf. Verkürzung der Arbeitszeiten, Evaluation der elektiven Eingriffe)
- **Katastrophenschutz:** Die Stabstelle Katastrophenschutz beschäftigt sich unter anderem mit den Auswirkungen des Klimawandels und erstellt Handlungsanweisungen für Mitarbeitergruppen. Für die geregelte Führung und Kommunikation innerhalb der RKH sicherzustellen, wurde eine verbindliche BAO (Besondere Aufbauorganisation) verabschiedet. Ebenso wurde im Jahr 2024 eine Online Basis Schulung für alle Mitarbeiter erstellt.



Notfallübung in Bietigheim-Bissingen im Rahmen des Katastrophenschutzes

Ausblick:

- **Hitzeschutzplan:** Weitere Durchführung der Maßnahmen bei Hitzewellen, Sensibilisierung der Mitarbeitenden, kontinuierliche Renovierung von Gebäuden (z.B. bessere Isolierung).
- **Katastrophenschutz:** In der Zukunft sollen für alle Einrichtungen weitere Notfallübungen durchgeführt werden. Zudem werden die Notfallpläne regelmäßig nach Aktualität überprüft.
- **Doppelte Wesentlichkeitsanalyse:** Im Zuge der Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei werden sowohl die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Chancen und Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben, bewertet. Besonderes Augenmerk legen wir auf den Klimawandel: wir werden seine möglichen Risiken bewerten – etwa durch Extremwetter, Hitze oder Lieferkettenstörungen – und zugleich Chancen durch Klimaanpassung, nachhaltige Energie und Innovation prüfen. So schaffen wir die Grundlage, um unsere Organisation zukunftssicher und widerstandsfähig aufzustellen.

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

Leitsatz 04 – Biodiversität

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unser Krankenhaus fördert Biodiversität durch die Umwandlung von Rasenflächen in naturnahe Blühflächen, den Einsatz heimischer Pflanzen und den Verzicht auf chemische Pflanzenschutzmittel, soweit möglich. Ergänzend dazu wurden Insektenhotels und weitere insektenfreundliche Strukturen angelegt. An unserem Krankenhaus in Mühlacker haben wir außerdem einen pädagogischen Kräutergarten sowie Bienenstöcke in dem großen Krankenhausgarten.



Ergebnisse und Entwicklungen:

Begrünte Flächen tragen zu einer lokalen Temperaturreduktion und einer verbesserten Aufenthaltsqualität für Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende und Besucherinnen und Besucher bei. Auf den umgestalteten Flächen wurden verschiedene Wildblumenarten etabliert, die einen längeren Blühzeitraum und eine höhere Strukturvielfalt ermöglichen. Der in Mühlacker erzeugte Honig wird an Mitarbeitende und Besucherinnen und Besucher in der Cafeteria und am Kiosk des Krankenhauses verkauft.

Ausblick:

In Zukunft möchte das Krankenhaus seine biodiversitätsfördernden Maßnahmen weiter ausbauen. Zusätzliche Grünflächen sollen naturnah gestaltet und bei Bau- und Sanierungsprojekten von Anfang an berücksichtigt werden. Bei jedem Bauvorhaben oder jeder Renovierung sollte auch die Installation von Einrichtungen für Insekten oder Vögel in Betracht gezogen werden.

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Qualitätssicherung:** Die externe Qualitätssicherung im Krankenhaus nach §136a SGB V stellt sicher, dass Behandlungsabläufe und -ergebnisse regelmäßig überprüft und verbessert werden. Dabei werden mit sogenannten QS-Bögen relevante Behandlungsdaten erfasst und ausgewertet. Ziel ist es, die Versorgungsqualität zu vergleichen, Verbesserungen umzusetzen und die Behandlungsqualität dauerhaft zu erhöhen. Zudem ist die RKH Gesundheit Mitglied der Initiative Qualitätsmedizin (IQM), ein Zusammenschluss von Krankenhäusern im deutschsprachigen Raum, der sich für mehr Transparenz und bestmögliche Behandlungsqualität einsetzt. Des Weiteren werden die Ergebnisse der Qualitätssicherung mit Routinedaten (QSR) der AOK Krankenkasse jährlich analysiert.

Die Ergebnisse der Qualitätssicherung werden mit allen am Behandlungsprozess Beteiligten regelmäßig kommuniziert und analysiert, mit dem Ziel Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Dazu gibt es in jeder medizinischen Fachabteilung einen Qualitätssicherungsbeauftragten, der diese Themen weitgehend selbstständig betreut.

- **Beschwerdemanagement:** Rückmeldungen von unseren Patientinnen und Patienten werden von unserer Abteilung Qualitätsmanagement (QM) strukturiert bearbeitet und jährlich ausgewertet. Seit Jahresbeginn 2022 ist dafür in unserer QM-Abteilung ein System implementiert, das alle eingehenden Beschwerden erfasst, Schnittstellen zu den entsprechenden Bereichen bis hin zur Geschäftsführung bietet sowie die Kommunikation mit den betroffenen Personen unterstützt.
- **CIRS:** Zur Erhöhung der Patientensicherheit hat das klinische Risikomanagement der RKH bereits 2012 CIRS etabliert. Es soll dabei helfen, sicherheitsrelevante kritische Ereignisse und Beinahe-Fehler zu dokumentieren und zu analysieren, um mögliche Risiken zu reduzieren.

- **Internes Bildungsmanagement:** Über das Dashboard im System „easySoft Competence“ erhalten unsere Mitarbeitenden einen Überblick über den aktuellen Stand ihrer Fortbildungen und können diese selbst planen und steuern. Gleichzeitig ermöglicht es den Führungskräften das Controlling von Qualifikation und Pflichtfortbildungen der Mitarbeitenden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Qualitätssicherung:** Alle Ergebnisse werden den Kliniken-Geschäftsführungen und Ärztlichen Direktoren zur Bewertung zur Verfügung gestellt. Verbesserungsmaßnahmen werden auf dieser Basis fachabteilungsintern umgesetzt, darüber hinaus finden Peer Reviews durch die Initiative Qualitätsmedizin (IQM) statt. Die Abteilung Qualitätsmanagement unterstützt dabei die Fachabteilungen in der Analyse und Nachverfolgung von getroffenen Maßnahmen.
- **Beschwerdemanagement:** Zur Vervollständigung des Workflows haben wir das Beschwerdemanagementsystem mit unserer RKH Gesundheit-Homepage verknüpft. Eingehende Meldungen werden dann direkt im System erfasst und als Vorgang angelegt.

Die Anzahl der Rückmeldungen von Patientinnen und Patienten stieg 2024 im Vergleich zu 2023 leicht an (767 gegenüber 741). Allerdings ist der Quotient (Anzahl Beschwerden pro Fälle) in sechs von unseren acht Kliniken im Vergleich zu 2023 gesunken.

- **Internes Bildungsmanagement:** Das System „easySoft Competence“ befindet sich weiterhin im Aufbau, berufsgruppenspezifische Anpassungen und Erweiterungen werden sukzessive vorgenommen. 2024 wurde ebenso die automatische Benachrichtigung per Email eingeführt, sodass die Mitarbeitenden bei ablaufenden oder abgelaufenen Pflichtfortbildungen automatisch informiert werden.

Ausblick:

- **Qualitätssicherung:** Die externe Qualitätssicherung ist ein gesetzlich vorgeschriebener und zentraler Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems im Krankenhaus. Die bisher durchgeführten Analysen, Gespräche und Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung werden auch künftig konsequent fortgeführt. Zukünftig wird der Kontakt und Austausch mit den Kliniken-GF intensiviert, indem mindestens jährliche Meetings stattfinden und eine systematische Bewertung und Ableitung von Handlungsmaßnahmen im Sinne der Unternehmensführung zu gewährleisten.
- **Beschwerdemanagement:** Wir bearbeiten und analysieren weiterhin Beschwerden so schnell wie möglich, um eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.
- **Internes Kompetenzmanagement:** Im Zuge des Ausbaus des Systems „easySoft Competence“ profitieren inzwischen alle Führungskräfte und Mitarbeitenden von einer zentralen Plattform, auf der mittels eines Dashboards ein Controlling der Qualifikationen der Mitarbeitenden möglich ist. Weitere Funktionen wie z. B. die Abbildung der Beauftragungen werden im Moment aufgebaut.

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -Wohlbefinden

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Die RKH Gesundheit ist seit 2012 Unterzeichner der Charta der Vielfalt. (siehe Leitsatz 06 - Menschenrechte und Lieferkette - Kapitel 4.5).
- **Gesunde Ernährung:** Ein gesundes und qualitativ hochwertiges Essensangebot im Betriebsrestaurant trägt zur Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei. Zusätzlich zur bestehenden Bio-Zertifizierung beteiligen wir uns seit 2022 an unseren Standorten am Programm „Schmeck den Süden. Baden-Württemberg“-Genuss außer Haus. Hier steht besonders der Einsatz saisonaler und regionaler Produkte im Mittelpunkt.



Ein Bekenntnis zur Region und ein Beitrag zu einer gesunden Ernährung: Unsere Standorte sind nach den Kriterien von „Schmeck den Süden“ ausgezeichnet

Patientinnen und Patienten

- **Patientenbefragung:** Jährliche, standardisierte Patientenbefragungen geben uns zuverlässige Informationen zu unseren medizinischen, pflegerischen und begleitenden Prozessen. Aus den Ergebnissen leiten wir entsprechende Maßnahmen ab.

Interessierte Bevölkerung

- **Kommunikation zu Gesundheitsthemen:** In offenen Informationsveranstaltungen vor Ort oder Livestreams, unterstützt durch deren Bewerbung über die Presse, die Homepage und die Social Media Kanäle der RKH Gesundheit, bieten wir allen Interessierten vielfältige und transparente Einblicke in neue Möglichkeiten der Therapie und Diagnostik sowie unseren Klinikalltag. Auch 2024 wurden zahlreiche Patientenveranstaltungen abgehalten. Dazu zählten beispielsweise Infoveranstaltungen zu den Themen Adipositas, Arthrose, Darmkrebs, Herzerkrankungen, Krampfadern oder Schlaganfall.
- **RKH Care:** Im Jahr 2024 wurde ein spezielles Portal zur Lenkung der Patientenströme in der Zentralen Notaufnahme eingeführt. Über einen Symptomcheck können Patientinnen und Patienten herausfinden, ob sie sich besser an die Notaufnahme oder an den ärztlichen Bereitschaftsdienst wenden sollen. Damit soll die Notaufnahme entlastet und unnötige Wartezeiten vermieden werden. Darüber hinaus kann man online die aktuellen Wartezeiten in den Notaufnahmen einsehen, was für mehr Transparenz sorgt.

Lieferkette

- **Lieferkettensorgfaltspflichengesetz:** Siehe Leitsatz 6 - Menschenrechte und Lieferkette (Kapitel 4.5).

Ergebnisse und Entwicklungen:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Um dem wichtigen Thema gerecht zu werden, haben wir die Arbeitsgruppe Diversity gegründet.
- **Gesunde Ernährung:** Nach erfolgreicher Erfüllung der Anforderungen im Rahmen des Programms "Schmeck den Süden. Baden-Württemberg"-Genuss außer Haus und der Klassifizierung Stufe 1 (1 Löwe) in Ludwigsburg haben wir 2024 das Programm auf unsere anderen Standorte ausgeweitet.

Patientinnen und Patienten

- **Patientenbefragung:** Die Ergebnisse der letzten Patientenbefragung haben gezeigt, wie wichtig eine gute und passende Kommunikation mit Patientinnen und Patienten ist.

Interessierte Bevölkerung

- **RKH Care:** Die Wirksamkeit des Symptom-Checkers hinsichtlich der Steuerung von Patientenströmen unterliegt mehreren Einflussfaktoren und lässt sich deshalb nicht isoliert darstellen. Zum Beispiel entstand durch der Einschränkung der Öffnungszeit der Notfallpraxen eine erhöhte Vorstellung/Nachfrage der Patientinnen und Patienten in den RKH Zentralnotaufnahmen.

Lieferkette

- **Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz:** Siehe Leitsatz 6 - Menschenrechte und Lieferkette (Kapitel 4.5).

Ausblick:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Siehe Leitsatz 06 - Menschenrechte und Lieferkette - Kapitel 4.5.
- **Gesunde Ernährung:** Nachdem nun alle Standorte bio- und "Schmeck den Süden"-zertifiziert sind, ist es unser vorrangiges Ziel, diese Zertifikate auch in den kommenden Jahren zu behalten.

Patientinnen und Patienten

- **Patientenbefragung:** Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden weiterhin jährlich die Patientinnen und Patienten befragt und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

Lieferkette

- **LKSG:** Siehe Leitsatz 6 - Menschenrechte und Lieferkette (Kapitel 4.5).

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Ausbildung:** Insgesamt beschäftigen wir 536 Auszubildende (Stand Dezember 2024) an den Standorten der RKH Gesundheit, davon 368 Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen. Dazu gehören die Ausbildung in der generalistischen Pflegeausbildung in Teilzeit- und Vollzeit auch mit Vertiefung in der Pädiatrie, die einjährige Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und die Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Eine Erhöhung der Ausbildungsplätze in den generalistischen Pflegeberufen von 250 auf 300 Plätzen mit Start 01.01.2025 ist in Aussicht gestellt.
- **Bildungskooperationen:** Im Rahmen von Bildungskooperationen präsentieren wir die Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege an den allgemeinbildenden Schulen im Umkreis und informieren die Schüler auch über weitere Berufe, die im Krankenhaus erlernt werden können. Aktuell ist geplant, für die Berufsfachschule für Pflege einmal im Monat ein digitales Angebot zur Information der Berufe anzubieten.

- **Berufsfachschulen:** Die Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim ist AZAV-zertifiziert. Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zur beruflichen Eingliederung ermöglicht es, Ausbildungsinteressierte für die Pflege in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur zu gewinnen. Für Arbeitssuchende unterstützt der Gesetzgeber nur Bildungseinrichtungen, die diese Zertifizierung aufweisen und somit eine qualitativ hochwertige und dem Bildungsziel passende Ausbildung anbieten. Dazu gehört nun auch die Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim. Für die Pflegeschule ist dadurch eine weitere Möglichkeit der Rekrutierung von Auszubildenden in der Pflege hinzugekommen.
- **Zukunftsbeeld Berufsfachschulen:** In einer Zukunftswerkstatt der Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim mit dem Arbeitstitel „Zukunftsbeeld der Berufsfachschule für Pflege 2026“ wurden zukünftige Themen für die Ausbildung in den Pflegeberufen generiert, welche weiterbearbeitet werden. Die Ergebnisse werden in die weiterführende pädagogische Arbeit einfließen. Die Themen sind: Interprofessionalisierung, Internationalisierung, Digitalisierung, Öffentlichkeitarbeit + Recruiting, Modularisierung von Ausbildungsinhalten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Ausbildung:** Wir nehmen unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr und übernehmen nach Möglichkeit und bei entsprechender Eignung alle Auszubildenden. Drei Mitarbeitende konnten wir in das Traineeprogramm der Hauswirtschaft aufnehmen. Pflegekräfte aus dem Ausland erhalten bei uns das Bildungsangebot über den sogenannten "Anerkennungslehrgang".
- **Bildungskooperationen:** Unsere Kooperationspartner erhalten das Zertifikat „Ausbildungspartner der RKH Gesundheit“: Die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern wurde intensiviert.

Ausblick:

- **Ausbildung:** Der neu geschaffene Ausbildungsplatz zum/zur Gebäudereiniger / Gebäudereinigerin soll baldmöglichst besetzt werden. Erhöhung der Ausbildungsplätze in der generalistischen Ausbildung ab 01.01.2025 von 250 Plätzen auf 300 Plätzen.
- **Bildungskooperationen:** Die aktive Zusammenarbeit mit Schulen werden wir in Zukunft weiter ausbauen und den Schülerinnen und Schülern die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen aufzeigen. Weitere Bildungskooperationen mit Gymnasien sind in Überlegung.

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Präventionszentrum:** Mit unserem Präventionszentrum RKH fit & gesund im RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen sind wir ein kompetenter Partner für ganzheitliche Gesundheitsfürsorge und Prävention, sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden.



Präventionszentrum RKH fit & gesund

- **Kooperationen:** Das medizinische Leistungsangebot innerhalb der RKH Gesundheit wird durch Kooperationen mit externen Partnern ergänzt. An fast allen Standorten sind niedergelassene Ärzte mit ihren Praxen räumlich an unsere Kliniken angebunden. Die Integration der vertragsärztlichen Notfallpraxen an die Klinikstandorte ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zur Vernetzung der Versorgungsstrukturen und zur Optimierung der medizinischen Versorgung der Bevölkerung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Gesundheitsrisiken reduzieren:** Mit einem breiten Vorsorgeangebot und fachspezifischen Untersuchungen können wir Gesundheitsrisiken frühzeitig erkennen, minimieren und effektive Präventivmaßnahmen aufzeigen und reagieren damit auf das zunehmende Bewusstsein der Bevölkerung für die eigene Gesundheit.

Ausblick:

- **Regionaler Gesundheitsversorger:** Aus dem RKH Klinikverbund mit überwiegend stationärer Patientenversorgung ist inzwischen ein großer, regionaler Gesundheitsverbund geworden, der im Netzwerk mit weiteren Anbietern ein umfassendes Leistungsangebot in der Prävention, ambulanten Behandlung, stationären Versorgung, Service und Beratung vorhält. Wir schaffen einen Mehrwert für die Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir Lücken in der Gesundheitsversorgung und Prävention schließen.
- **Moderne Medizin für die Region:** Digitalisierung, Telemedizin und Künstliche Intelligenz werden künftig immer wichtiger werden, um die beste medizinische Versorgung in der Region zu gewährleisten.

Leitsatz 11 – Transparenz

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Anti-Korruptions-Politik:** Eine offensive Qualitätspolitik, Integrität, Vertrauen und Offenheit sind wesentliche Merkmale des RKH Leitbildes und damit unseres unternehmerischen Handelns. Mit unserer freiwilligen Mitgliedschaft bei Transparency International Deutschland e.V. möchten wir eine nachhaltige Korruptionsprävention und -vermeidung erreichen, in die jeder Mitarbeitende einbezogen wird. Die Dienstanweisung „Antikorruption“ sowie die Konzernregelung Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) gelten für alle Mitarbeitenden der RKH Gesundheit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Hinweisgebersystem:** Das RKH Hinweisgebersystem/-portal bietet unseren Mitarbeitenden und Externen die Möglichkeit, Hinweise und Bedenken zu Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und/oder interne Regelungen - auch anonym - und auf verschiedenen Wegen abzugeben und somit zu deren Aufdeckung und Klärung beizutragen.

Ausblick:

- **Kontinuierliche Sensibilisierung:** Eine wichtige und kontinuierliche Aufgabe der Revision (hier in der Rolle des Antikorruptionsbeauftragten) ist die Sensibilisierung (z.B. über den Corporate Governance Ticker) unserer Mitarbeitenden, die laufende Bearbeitung korruptionsbezogener Anfragen sowie die kontinuierliche Betreuung und Weiterentwicklung unseres Risikomanagementsystems.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Telemedizin:** Für eine sektorenübergreifende Gesundheitsversorgung sind der Ausbau von Digitalisierung und Telemedizin unerlässlich. Unterstützt durch Fördermittel des Landes Baden-Württemberg wird unter der Projektleitung der RKH Gesundheit eine landesweite Telemedizin-Plattform etabliert. Innerhalb der Kliniken der RKH Gesundheit finden schon seit mehreren Jahren Televisiten zwischen den Klinikstandorten zur Hinzuziehung von Experten statt. Nun sollen kleinere und größere Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte sowie weitere Einrichtungen im Gesundheitswesen wie beispielsweise Reha-Kliniken, sektorenübergreifend vernetzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei sogenannte Tele-Konsile, also digitale fachliche Beratungen und der telemedizinische Austausch von Expertenwissen, bei dem die spezielle Patientendiagnose mit einbezogen wird. So erhalten Patientinnen und Patienten – unabhängig vom Wohnort und dem medizinischen Portfolio des jeweiligen Krankenhauses – die bestmögliche medizinische Behandlung. Gleichzeitig wird die medizinische Versorgung gerade im ländlichen Raum gestärkt, indem Expertenwissen ortsunabhängig zur Verfügung gestellt wird.
- **Innovationswerkstatt:** Wir sichten und bewerten Anbieter innovativer Lösungen und Angebote hinsichtlich möglicher Kooperationen.
- **Betriebliches Vorschlagsmanagement:** Vor einigen Jahren wurde eine umfassende, bereichsübergreifende Regelung zum Vorschlagswesen eingeführt. Durch das Betriebliche Vorschlagswesen möchten wir das Wissen, die Kompetenz und die Kreativität der Mitarbeiter nutzen, um die Qualität und die Wirtschaftlichkeit aller Abläufe zu optimieren. Dazu gehören natürlich auch Ressourceneinsparungen wie Wasser oder Energie, die zur Nachhaltigkeit beitragen. Darüber hinaus lässt sich durch die Beteiligung der Mitarbeitenden deren Motivation steigern.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** In der RKH Gesundheit wurde die strukturelle und organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Auf Ebene der Holding gibt es für die strategische Leitung einen Lenkungsausschuss (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeit). Für die Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird zukünftig eine interne Struktur mit verschiedenen Arbeitsgruppen aufgebaut. Dazu gibt es in den Klinikgesellschaften Nachhaltigkeitsteams, die Maßnahmen vor Ort identifizieren und umsetzen. Der Referent für Nachhaltigkeitsentwicklung verbindet und koordiniert die Aktivitäten in den verschiedenen Arbeitsgruppen.
- **Nachhaltigkeitskommunikation:** Im Jahr 2023 hatten wir uns bereits zum vierten Mal an den jährlichen, landesweiten und europaweiten Nachhaltigkeitstagen beteiligt. Für unsere Mitarbeitenden haben wir einen Energieleitfaden entwickelt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Telemedizin:** Unter der Federführung der RKH Gesundheit wurden Videokonferenz-Ausrüstungen für ganz Baden-Württemberg beschafft und landesweit verteilt. Dieses intensivmedizinische Telemedizinnetzwerk verbindet zehn Telemedizinzentralen (4 Universitätskliniken und 6 Großkrankenhäuser) mit 50 Versorgungskrankenhäusern im ganzen Land.



Telemedizinische Beratung bei der RKH Gesundheit

- **Innovationswerkstatt:** Unsere KHZG-Projekte sind zum Teil schon abgeschlossen oder mitten in der Implementierungsphase. Daneben ist es weiterhin das Ziel, alle unsere Mitarbeitenden mit einer Digitalkompetenz für die zukünftige Transformation im Gesundheits- und Krankenhauswesen zu qualifizieren.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Das Thema Nachhaltigkeitsentwicklung ist nun Teil des Qualitätsmanagements im Unternehmen und damit eng an unsere Kernaktivitäten angebunden. Zudem sind in fast allen Klinikgesellschaften die Nachhaltigkeitsteams etabliert. Für alle Bereiche wird derzeit an einem Managing- und Reportingsystem gearbeitet.
- **Nachhaltigkeitskommunikation:** Aufgrund von organisatorischen Veränderungen konnten wir 2024 keine Nachhaltigkeitstage organisieren.

Ausblick:

- **Telemedizin:** Es wird kontinuierlich daran gearbeitet, das Telemedizinnetzwerk zu erweitern.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Die Kernaufgabe des „Referenten Nachhaltigkeitssentwicklung“ ist die Professionalisierung des Themas Nachhaltigkeit. Im Hinblick auf die kommende Berichtspflicht wird das Thema Datenmanagement und Nachhaltigkeitscontrolling eine besondere Rolle spielen. Damit sollen die Erfolge von Nachhaltigkeitsmaßnahmen messbar gemacht werden. Die kontinuierliche Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure im Haus soll dazu beitragen, Ideen für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit im Unternehmen zu sammeln und umsetzen zu können.
- **Nachhaltigkeitskommunikation:** Zukünftig möchten wir weiterhin unsere RKH Nachhaltigkeitstage organisieren. Sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer internen Nachhaltigkeitskommunikation, um unsere Beschäftigten zu informieren und für nachhaltigkeitsrelevante Themen zu sensibilisieren. Ergänzend hierzu werden wir regelmäßig Umwelt- und Energiespartipps veröffentlichen. Über die RKH Akademie stehen zahlreiche Optionen zur Vermittlung von Wissen und Kompetenzen zur Nachhaltigkeit an die Mitarbeitenden oder Kunden zur Verfügung. Neue Erkenntnisse und Informationen können jederzeit und in geeigneter Form an die entsprechenden Zielgruppen vermittelt werden, z.B. in Fachtagungen, Seminaren, Workshops oder digitalen Medienformaten.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

6.1 Das Projekt

Rund 40 Prozent der Jugendlichen verlassen die Schule ohne konkreten oder realistischen Berufswunsch (Quelle: IHK). Mit unseren Bildungspartnerschaften wollen wir dem entgegenwirken.

Als großes kommunales Unternehmen und größter Ausbildungsbetrieb im Landkreis Ludwigsburg ist die RKH Gesundheit aktiv auf dem Ausbildungsmarkt vertreten. Die Erfahrungen der letzten Jahre im Bereich der Berufsfachschule für Pflege zeigen, dass 75% der Pflegeauszubildenden ein Freiwilliges Soziales Jahr in unseren oder anderen Häusern absolviert haben und zuvor schon über ein Berufsorientierungspraktikum erste Einblicke erhalten konnten.

Diesen positiven Aspekt möchten wir auf weitere Berufsgruppen ausweiten. Unser Klimawin BW-Projekt baut darauf auf, die Ausbildungsbereiche der RKH Gesundheit für die Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen zu öffnen. Im Rahmen des Projektes gehen wir gezielt auf die Schülerinnen und Schüler zu und bieten ihnen damit die Chance, ihre Zukunft aktiv in die Hand zu nehmen.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Die Schulpartnerschaft mit der Berufsfachschule für Pflege bietet den Schülerinnen und Schülern und auch deren Eltern umfassende Informationen zur großen Vielfalt an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der RKH Gesundheit. Im Rahmen der Bildungskooperation bietet die RKH Gesundheit ein festes Kontingent an Praktikumsstellen und veranstaltet unterschiedliche Events, um Einblicke in die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten zu geben. Die zielgerichtete und strukturierte Begleitung der Schülerinnen und Schüler hilft bei der Berufsorientierung und Berufswahl. Dies geschieht in berufsorientierenden Unterrichten, bei Elternabenden und anderen Aktivitäten und ermöglicht so den direkten Dialog mit den Schülerinnen, Schülern, Eltern, Lehrerinnen und Lehrern.

Die RKH Gesundheit ermöglicht den Schülerinnen und Schülern im Nachgang, über das BORS-Praktikum erste Erfahrungen im zukünftigen Berufsleben zu sammeln und bietet in den Ausbildungsberufen zusätzlich FSJ-Möglichkeiten an. Unsere Schulleitung und die Personalentwicklung pflegen die Kontakte zu den Schulen.



Umfang der Förderung: 3 Arbeitsstunden pro Woche

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- **Neue Kooperationspartner:** Nach den bereits im vergangenen Jahr etablierten Kooperationen mit der Gottlieb-Daimler-Realschule Ludwigsburg und der IB Realschule Asperg wurde 2024 die Realschule Bissingen als weiterer Partner gewonnen. Zur formalen Begründung der Zusammenarbeit wurde in den Räumlichkeiten der Schule ein Kooperationsvertrag unterzeichnet. Die Kooperation hat sich seitdem sehr positiv entwickelt und zeichnet sich durch eine konstruktive und zuverlässige Zusammenarbeit aus.
- **Boy's Day an der Berufsfachschule für Pflege der RKH Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim:** Im Rahmen des Boy's Day am 25.04.2024 wurde das Berufsbild Pflege speziell für Jungs vorgestellt. 12 Jungs im Alter von 13 und 14 Jahren haben sich gemeldet. Es wurde über den Beruf des Pflegefachmanns informiert und die Jungs durften sogar als Highlight auf einer Station bei der Essensausgabe mithelfen. Außerdem haben sie gelernte Pfleger in der Praxis kennen lernen dürfen, welche sich zu einem kurzen Interview bereit erklärt hatten.



6.4 Ausblick

Unsere Bildungspartnerschaften verstehen wir als langfristige Kooperationen. Wir werden auch weiter den engen Kontakt mit den Schulen fördern und unser Klimawin BW-Projekt entsprechend fortführen.

- **Neue Kooperationspartner:** 2025 soll die Anna-Haag-Schule Backnang als weiterer Kooperationspartner hinzukommen. Damit soll die Berufsorientierung und Vorbereitung auf das Berufsleben verbessert werden. Die Schülerinnen und Schüler erhalten einen Einblick in die Berufswelt und die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten in der Klinik. Sie können durch Einblicke in die Praxis besser ihre eigenen Kompetenzen und Neigungen kennenlernen. Mit Hilfe der Kooperation ist es auch möglich, leichter an Praktikumsplätze zu gelangen.
- **Weiterführung der Boy's Day Aktion:** Angesichts des erfolgreichen Auftakts unserer Boys'-Day-Aktion ist eine Wiederholung im Jahr 2025 vorgesehen.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

RKH Regionale Kliniken Holding und Services
Posilipostraße 4
71640 Ludwigsburg
Telefon: +49 7141 99 90
E-Mail: info.rkh@rkh-gesundheit.de
Internet: <https://www.rkh-gesundheit.de>

Ansprechperson

Thorsten Hauptvogel
Abteilungsleiter Qualitätsmanagement & Nachhaltigkeit
thorsten.hauptvogel@rkh-gesundheit.de

Xavier Lidy
Referent Nachhaltigkeit
xavier.lidy@rkh-gesundheit.de

Stand

19.12.2025