



Psychiatrisches Zentrum
Nordbaden



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW



Klimawin BW

Bericht

2025

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden

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 12 – Anreize zur Transformation	20
5. Weitere Aktivitäten	27
6. Unser Klimawin BW-Projekt	38
6.1 Das Projekt	38
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	40
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	40
6.4 Ausblick	40
Impressum	41

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Das Psychiatrische Zentrum Wiesloch (PZN) gehört zu den sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg (ZfP-Gruppe). Das Behandlungs-, Betreuungs- und Beratungsangebot richtet sich an psychisch kranke Menschen im Erwachsenenalter und deren Angehörige. Als Maximalversorger mit Zuständigkeit für die Landkreise Rhein-Neckar, Neckar-Odenwald sowie den nördlichen Landkreis Karlsruhe zählt das PZN mit seinen 1.200 Planbetten und – Tochtergesellschaften eingeschlossen – über 2.400 Mitarbeitenden landesweit zu den größten Fachkrankenhäusern für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik.

Am Hauptstandort Wiesloch sowie an vier Außenstandorten bietet das PZN ein differenziertes, gemeindenahes Angebot, bei dem sich – je nach Bedarf – stationäre, teilstationäre und ambulante Versorgungsformen sowie psychosoziale Beratung ergänzen.

Die sechs PZN-Kliniken sind spezialisiert auf folgende Fachgebiete:

- Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik
- Gerontopsychiatrie
- Forensische Psychiatrie und Psychotherapie
- Suchttherapie und Entwöhnung
- Beratungs- und Behandlungszentrum mit Clearing-Station und Ambulanzzentrum

Das Psychiatrische Wohnheim des PZN erfüllt mit über 100 Plätzen sowie ambulanten Betreuungsangeboten Aufgaben im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen, die einer längerfristigen psychosozialen Begleitung und Förderung bedürfen.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das PZN das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient*innen deren individuelles Lebensumfeld aktiv in die Versorgung einzubeziehen. Dafür entwickeln die

Verantwortlichen vernetzte Angebote mit regionalen bzw. lokalen Partnern im gemeindepsychiatrischen Verbund und arbeiten eng mit weiteren sozialpsychiatrischen und somatischen Einrichtungen sowie niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen vor Ort zusammen. Neben Kooperationen unterhält das PZN auch Tochtergesellschaften und Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Dazu zählen beispielsweise die Fachpflegeschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH und das Hospiz Agape. Das PZN verfügt über ein eigenes Fort- und Weiterbildungsinstitut „Akademie im Park“. Über die Beteiligung an der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das PZN eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung mit Wärme, Strom und Versorgung an seinem Hauptstandort.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts strebt das PZN nicht nach Gewinnmaximierung, sondern investiert eventuelle Jahresüberschüsse in die Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung. Die Finanzierung erfolgt nach dem Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung.



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 -wohlbefinden

„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

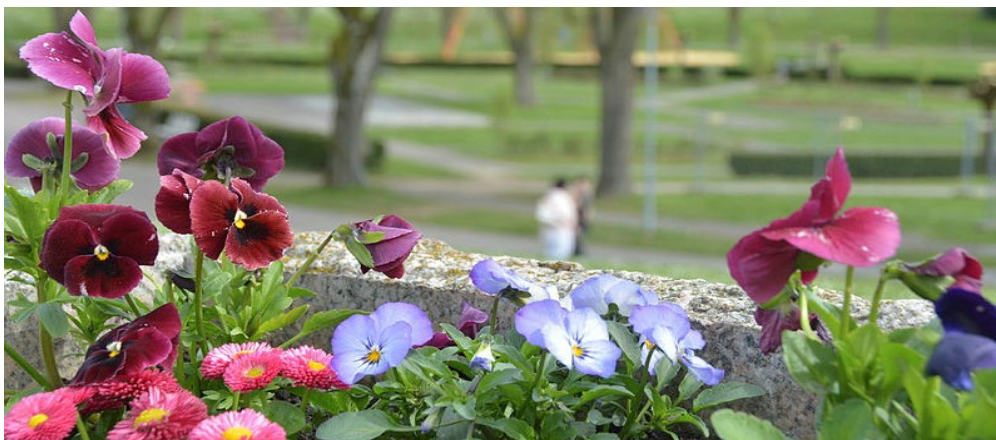
„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

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 im Februar 2020.

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	nein
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	nein	nein
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	ja	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ und „Interkultureller Garten Wurzelwerk“ der Bürgerstiftung Wiesloch.

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: nein

personell: nein



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 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.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 01: Klimaschutz

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir einen möglichst relevanten Beitrag zum Schutz der Umwelt und des Klimas leisten. Neben unserer Bereitschaft zur generellen Verantwortungsübernahme für gesellschaftlich relevante Aufgaben sensibilisiert uns auch die besondere Lage des PZN-Hauptstandorts inmitten einer Natur-Oase am Stadtrand von Wiesloch dafür, dass rechtzeitige Maßnahmen zum Erhalt einer intakten Umwelt wichtig sind. Dabei greifen wir mit großem Interesse auch konstruktive Impulse zum Umwelt- und Klimaschutz auf, die auch aus Teilen unserer Belegschaft an uns herangetragen werden. Bei unserem Streben nach Energieeffizienz können wir auf die umfassende Unterstützung unserer Mitarbeitenden wie auch der Gremien unseres Krankenhauses und der landesweiten ZfP-Gruppe bauen.

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

Unser Verantwortungsbewusstsein für die ökologischen, ökonomischen und sozialen Folgen unserer Arbeit ist ein Schlüsselwert unseres Unternehmens. Mit Blick auf unsere langfristige Existenzsicherung sowie die Generierung von nachhaltigen Mehrwerten für unser Umfeld würdigen wir nicht nur das wachsende Interesse der Mitarbeitenden sowie weiterer Anspruchsgruppen unseres Zentrums an Klima- und Umweltschutzbelange, sondern wollen diese Haltung gezielt stärken. Dabei sehen wir in der jeweiligen Einflussphäre unserer Beschäftigten noch ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Um geeignete Ansatzpunkte gemeinsam zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

- Mit dem Ziel, sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, hat das PZN die Versorgung in den Bereichen Wärme und Wasser ausgegliedert. Gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg gründeten das PZN und die ZfP in Weinsberg und Winnenden im Jahr 2004 die Energie Weissenhof GmbH (EWG). Die von der EWG errichteten Blockheizkraftwerke gewährleisten eine energieeffiziente Wärme- und Stromversorgung am Hauptstandort Wiesloch. Seit 2021 wird zusätzlich benötigter Strom über eine ZfP-weite Ausschreibung durch die EWG bezogen.
- Darüber hinaus betreibt das PZN unter anderen ein Holzhackschnitzelheizwerk zur Wärmeversorgung mit einem eigenen Kilometer langen eigenem Wärmenetz.
- Zunehmend werden erneuerbare Energien, insbesondere Solarenergie, genutzt. Auf mehreren PZN-Gebäuden wurden Solaranlagen mit einer Gesamtfläche von rund 1.200 m² installiert, die eine Leistung von 171 kWp erzeugen.
- Um die klimaschädlichen Auswirkungen des Individualverkehrs zu minimieren, fördern wir die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets oder die Zuschussung des Deutschlandtickets für unsere Mitarbeitenden. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir auch danach, CO₂-Emissionen durch unsere Dienstfahrzeuge zu senken, u. a. indem wir der E-Mobilität in unserem Fuhrpark einen wachsenden Stellenwert einräumen.
- Die Parkanlage des Hauptstandorts trägt zur Kompensation von Umweltemissionen bei. Aufgrund der positiven Klimaeffekte und weiteren Vorteile wird kontinuierlich auf eine vielfältige und gesunde Bepflanzung geachtet sowie eine Bodenversiegelung weitestgehend vermieden.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Energieeffizienz bei Neubauten und Sanierungen:** Die Abteilung Bau + Technik setzt konsequent die VDI-Richtlinie 5800 „Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb von Krankenhäusern“ um. Durch geeignete Grundrisse, Verschattung und eine energieeffiziente Planung von Heizung, Lüftung und Sanitäreinrichtungen wird der Bedarf an intensiver Kühlung und hoher Heizlast minimiert.
- **Energiemanagement:** Ein bestellter Energiemanager bündelt und koordiniert alle Energieeinsparmaßnahmen. Mitarbeitende wurden durch gezielte Vorträge sensibilisiert.

Aufgaben des Energiemanagers sind

- die Entwicklung von energetischen Zukunftskonzepten/Energieeffizienzkonzepten/Konzepte zur regenerativen Energiegewinnung
- Projektierung der Inbetriebnahme von Versorgungsanlagen (z. B. Kesselanlagen, PV-/ thermische Solaranlagen, Windkraftanlagen, Wärmepumpen)
- Konzeptionierung und Projektmanagement für Energieeinsparmaßnahmen/Energieaudits
- Beratung im Themenfeld Energieversorgung
- Erarbeitung von energetischen Notfallkonzepten.

Zur systematischen Steuerung und kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistungen wird ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt.

- **Photovoltaikanlagen:** Bei Neubauten und Sanierungen werden Photovoltaikanlagen, wo möglich, eingeplant. Dank einer Änderung des Landesdenkmalgesetzes können nun PV-Anlagen auf denkmalgeschützten Gebäuden mittels Einzelgenehmigungen installiert werden.
- **Elektromobilität:**
 - Als Mitglied der ZfP-Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ wird der CO₂-Ausstoß durch verstärkten Einsatz von Elektrofahrzeugen und den Ausbau der Ladeinfrastruktur gesenkt.
 - Seit 2024 bietet das PZN ein Fahrrad-Leasingprogramm für Mitarbeitende an.
- **Kompensation von klimaschädlichen Emissionen:** Mit seinem reichen Baumbestand kompensiert der PZN Park täglich umweltrelevante Emissionen in erheblichem Umfang. Im Jahr 2020 hat das PZN mit außerordentlichen Neuanpflanzungen begonnen. Zu Weihnachten 2024 schenkte die Geschäftsleitung allen Mitarbeitenden als besonderes Geschenk und Zeichen der Wertschätzung, Beständigkeit und Nachhaltigkeit rund 20 Bäume im Wert von 20.000 EUR für den Klimaschutz.
- Im März 2025 fand ein Klimaaktionstag in Kooperation mit regionalen Partner*innen rund um das Thema Fahrrad statt.

wissman2.pzn-wiesloch.de/News

5. KLIMATAG IM PZN - KOMM' VORBEI UND MACH' MIT!



ICH FAHR' BIKE - UND DU?!

Große Fahrrad-Mitmachaktion u.v.m.

Wann: Donnerstag, 27. März 2025
11 - 15 Uhr
Wo: Terrasse/Personalcasino

Mein Beitrag gegen der Klimawandel - Zusammen sind wir stark!

zfp Psychiatrisches Zentrum Nordbaden

* Personalausweis mitbringen, Kodierung: Idealerweise Kaufvertrag vom Bike
** Bargeld mitbringen

Activities:
 Fahrrad-Kodierung***
 > Diebstahlschutz für Dein Bike (10 €)
 E-Bike-Probefahren*
 Fahrrad-Pflege
 Fahrrad-Ergonomie & Kauf
 Fahrrad-Leasing
 > Infostand „Dienstrad“
 SGN-Food**
 > Bio, regional und veggie
 Glücksrad der Klima AG
 Arbeitstherapie**
 > Selbstgemachtes zum kleinen Preis!
 Live-Musik
 > Chillen und genießen



- **Papier-/Druckvermeidung:** Auch bei internen Administrationsprozessen, etwa bei der Beantragung von Fortbildungen oder bei der Inanspruchnahme von Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, schreitet die emissionsreduzierende Digitalisierung kontinuierlich fort. Mittlerweile ersetzen effiziente digitale Prozesse weitgehend die früher verwendeten Print-Formulare.
- **LED Leuchtmittel** werden seit 10 Jahren eingebaut und bei jeder Sanierung berücksichtigt. Es gibt noch einen geschätzten Anteil von ca. 10 % an alten Leuchtmitteln,

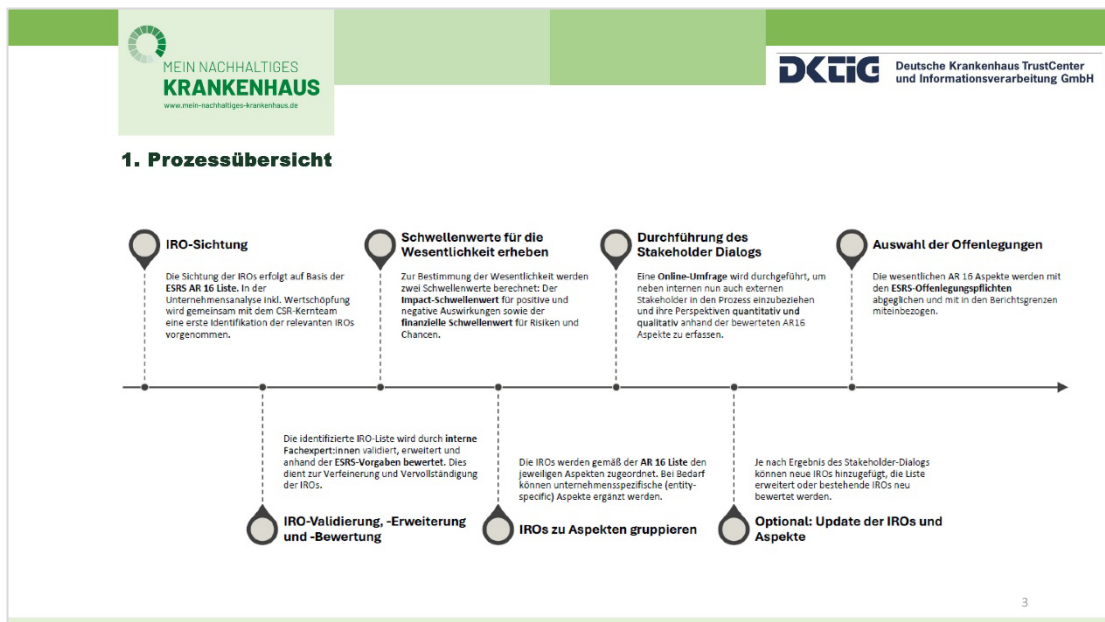
diese werden aus Nachhaltigkeitsaspekten getauscht, wenn sie defekt sind oder bei Sanierung.

- Wir setzen auch auf verhaltensorientierte Maßnahmen und motivieren die Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Umgang mit Energie. Praktische Anstöße hierzu gibt unsere im Verbund mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden konzipierte Kampagne „WWWir sind Energiesparer*innen“, die über mehrere Jahre bis Ende 2024 kontinuierlich fortgesetzt wurde.
- Durchführung einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) im Sinne der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) in 2025

Ziel der DWA war systematisch zu bestimmen, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Klinikum am Weissenhof wesentlich sind – und zwar aus zwei Perspektiven.

Und es sollte sichergestellt werden, dass relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit bekannt und transparent sowie vergleichbar dargestellt werden können.

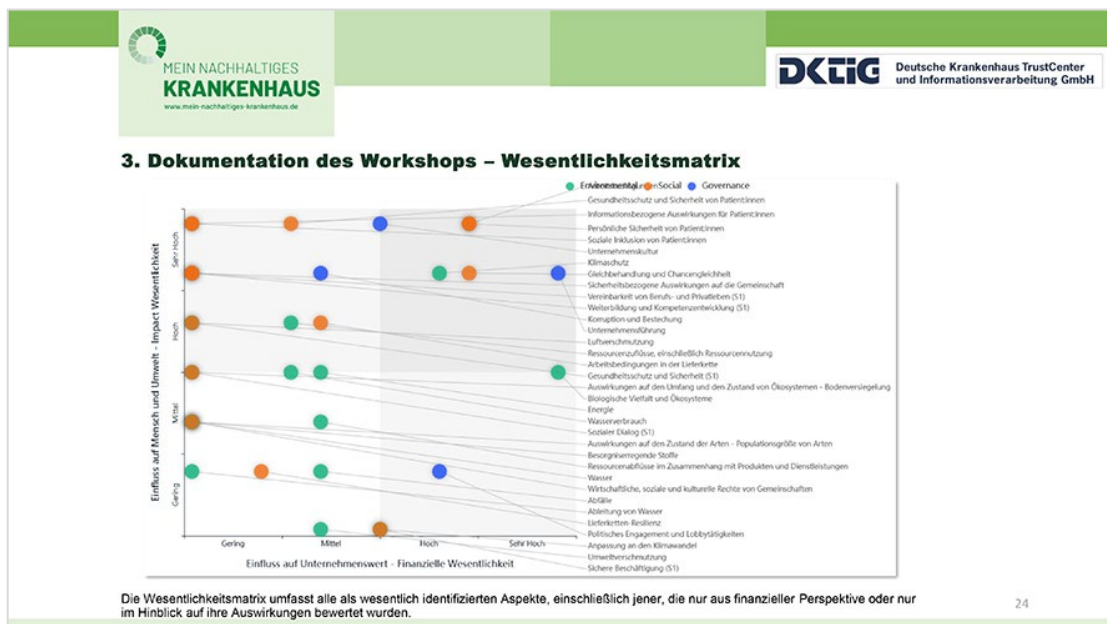
Prozess:

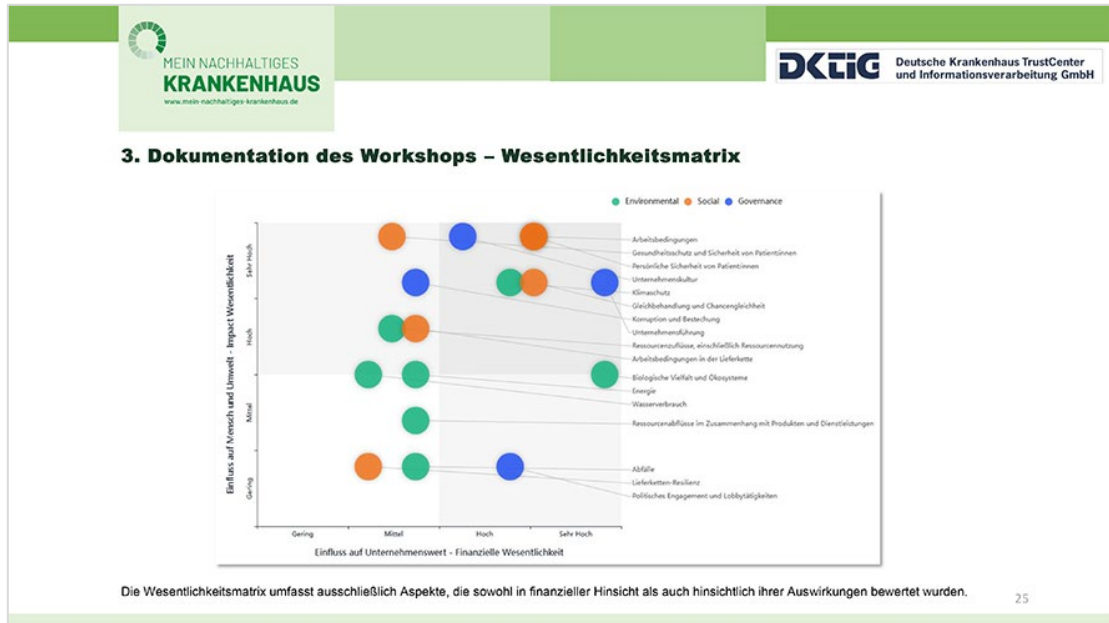


4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden vor. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden für die Mitarbeitenden erarbeitet und veröffentlicht. In diesem partizipativen Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.
- Neben vielseitigen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Umstellung auf „Green IT“ in unserem Haus wächst auch kontinuierlich unsere Inanspruchnahme erneuerbarer Energiequellen.
- Eine mediengestützte Energiesparkampagne wurde in Abstimmung mit unseren Schwesterhäusern in Weinsberg und Winnenden von der Abteilung Unternehmenskommunikation bis Ende 2024 durchgeführt.
- 2024: Austausch des Blockheizkraftwerkes 1 (BHKW 1)
- Ergebnis der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse:

Eine Wesentlichkeitsmatrix, die alle als wesentlich identifizierten Aspekte, einschließlich jener, die nur aus finanzieller Perspektive oder nur im Hinblick auf ihre Auswirkungen bewertet wurden, erfasst:





4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Energieeinsparungen

- Die beiden Blockheizkraftwerke ermöglichen den wassereffizienten Einsatz von Brennstoff und damit einen fortlaufenden Einspareffekt der Primärenergie von bis zu 36 %.
- Die bislang auf den PZN-Gebäuden installierten Photovoltaik-Anlagen mit einer Größe von 1.200 m² produzieren 171 KWp Solar-Strom.
- In Abhängigkeit vom Landesdenkmalamt und unserem Energieversorger (Einbau von Systemtrennmöglichkeiten) soll der Neuaufbau bzw. die Erneuerung weiterer Photovoltaikanlagen vorangetrieben werden.

Indikator 2: Verminderung CO₂-Ausstoß

- Mit 4 E-PKW, 2 E-Leicht LKW und 36 Pedelecs sind - bei einer 50 %igen-Anrechnung der Pedelecs - bereits 27 % des PZN-Fuhrparks auf Elektromobilität umgestellt. Ergänzend ermöglicht die Einführung der Option, im Homeoffice und mobil zu arbeiten, die Reduktion unserer CO₂-Emissionen.

Indikator 3: Emissionskompensation

- Durch gezielte Baumpflanzaktivitäten bis Ende 2021 über die regulären Pflanzungen hinaus um 115 neue Bäume können zusätzlich etwa 1,4 Tonnen CO₂ pro Jahr gebunden werden.

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1, 2 und 3 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2022	Aktuelles Berichtsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e
Direkte THG-Emissionen Scope 1	1540,61	3460,9	+1920,29
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	3350,98	1585,7	-1765,28
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	4508,20	5194	+685,8

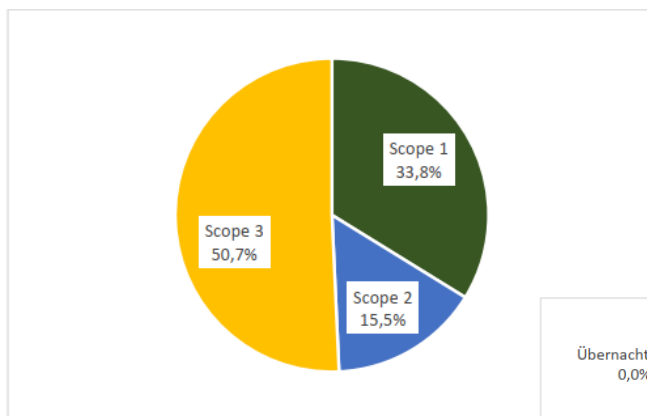


Abbildung 2: Anteile der Gesamtemissionen nach Scopes

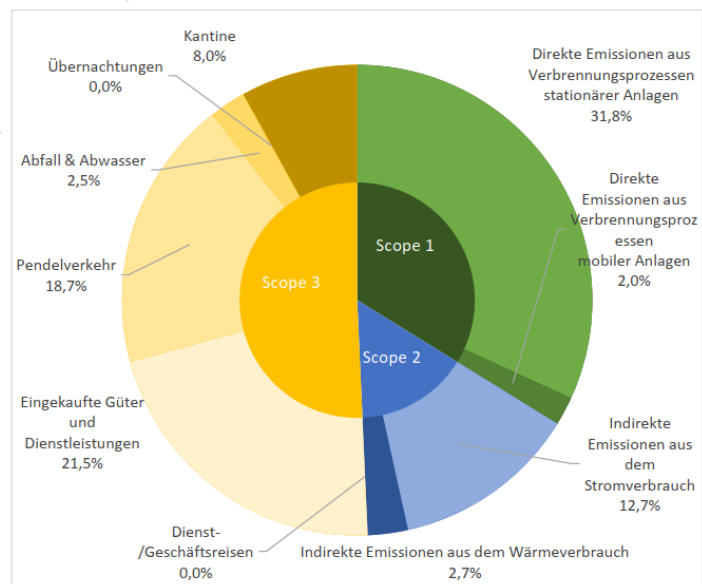


Abbildung 3: Donut-Diagramm der Gesamtemissionen nach Emissionsquellen (Scopes 1-3)

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Für das Berichtsjahr liegt eine strukturierte Treibhausgasbilanz vor, die die Emissionen in den Bereichen Scope 1, Scope 2 und Scope 3 abbildet.

Die Betrachtung der Emissionsquellen zeigt, dass die direkten Emissionen (Scope 1) maßgeblich durch Verbrennungsprozesse geprägt sind. Dabei entfallen 31,8 % (3.257 t CO₂e/a) auf stationäre Anlagen zur Beheizung der Gebäude und zur Bereitstellung von Prozesswärme, während 2,0 % auf mobile Quellen wie den Fuhrpark zurückzuführen sind.

Im Bereich Scope 2 entfallen 12,7 % der Gesamtemissionen (1.275 t CO₂e/a) auf indirekte Emissionen aus dem Stromverbrauch sowie weitere 2,7 % auf indirekte Emissionen aus Wärmequellen.

Scope 3, der die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette umfasst, wird im Wesentlichen durch drei Faktoren bestimmt: eingekaufte Güter und Dienstleistungen (21,5 %), der Pendelverkehr der Mitarbeitenden (18,7 %) sowie die Kantine (8,0 %).

Diese Bereiche stellen zentrale Ansatzpunkte für zukünftige Klimaschutzmaßnahmen dar. Weitere Emissionsquellen wie Abfall und Abwasser (2,5 %) sowie mobile Verbrennungsprozesse (2,0 %) spielen eine untergeordnete Rolle.

Aufgrund des spezifischen Tätigkeitsfeldes des PZN fallen Dienstreisen kaum ins Gewicht. Zudem wird ein Großteil der erforderlichen Dienstreisen mit dem öffentlichen Personennahverkehr durchgeführt, sodass die daraus resultierenden Emissionen als gering einzustufen sind.

Die Datengrundlage basiert überwiegend auf realen Verbrauchsdaten, wie Energieabrechnungen und internen Erhebungen. In einzelnen Bereichen, insbesondere im Scope 3, wurden ergänzend Schätzwerte verwendet. Die Qualität und Vollständigkeit der Daten wird kontinuierlich verbessert.

Ein systematisches Klimaschutzmanagement befindet sich im Aufbau. Ziel ist es, die Datentransparenz zu erhöhen, Emissionsquellen weiter zu präzisieren und darauf aufbauend gezielte Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen umzusetzen.

Schwerpunkte liegen dabei insbesondere auf der Reduktion des Energieverbrauchs, der Optimierung der Wärmeversorgung sowie der Berücksichtigung indirekter Emissionen, beispielsweise im Bereich Beschaffung und Mobilität.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Im Vergleich zum Jahr 2022 konnten die spezifischen Treibhausgasemissionen pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) reduziert werden, obwohl die Anzahl der Mitarbeitenden gestiegen ist.

Das PZN ist im Berichtszeitraum gewachsen: Die Planbettenanzahl erhöhte sich um 7,9 %, die Mitarbeiterzahl um 11,5 %. Die absoluten Gesamtemissionen nahmen im gleichen Zeitraum jedoch lediglich um 8,9 % zu.

Dies deutet auf eine verbesserte Emissionseffizienz im Verhältnis zur Betriebsgröße hin.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Auf Basis der Treibhausgasbilanz wurden zentrale Handlungsfelder identifiziert und erste Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet bzw. geplant.

Im Bereich Scope 1 liegt ein wesentlicher Fokus auf der Reduktion von Emissionen aus der Wärmeerzeugung. Perspektivisch ist eine Umstellung der bestehenden Heiztechnologien auf klimafreundlichere Energieträger vorgesehen. Ergänzend dazu werden Maßnahmen zur energetischen Sanierung der Liegenschaften geprüft und schrittweise umgesetzt, um den Wärme- und Strombedarf nachhaltig zu senken.

Im Bereich der Eigenstromerzeugung wird die Weiterentwicklung der Energieversorgung angestrebt. Hierzu zählen insbesondere der Ausbau erneuerbarer Energien, beispielsweise durch die Installation von Photovoltaikanlagen, sowie die Prüfung alternativer Versorgungskonzepte zur Reduktion emissionsintensiver Stromerzeugung. Parallel dazu wird die Umstellung auf den Bezug von Ökostrom als wichtiger Baustein zur Emissionsminderung verfolgt.

Im Fuhrpark, der aktuell nur einen geringen Anteil an den Gesamtemissionen ausmacht, erfolgt schrittweise eine Umstellung auf emissionsärmere Antriebstechnologien, insbesondere Elektromobilität.

Auch im Bereich Scope 2 wurden Maßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs angestoßen. Dazu zählen unter anderem die Umrüstung auf energieeffiziente Beleuchtungssysteme (z. B. LED-Technik) sowie der Einsatz von Bewegungsmeldern. Ziel ist es, den Stromverbrauch insgesamt zu senken und die Energieeffizienz weiter zu steigern.

Im Bereich Scope 3 wurden insbesondere die emissionsintensiven Bereiche Pendelverkehr sowie eingekaufte Güter und Dienstleistungen adressiert. Zur Reduktion der Pendelemissionen werden Anreize für eine klimafreundliche Mobilität der Mitarbeitenden geschaffen, beispielsweise durch die Förderung des öffentlichen Personennahverkehrs, Angebote wie Jobtickets oder Jobrad sowie den Ausbau von Ladeinfrastruktur für Elektromobilität.

Im Bereich der Beschaffung wird eine stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien angestrebt. Dazu gehört unter anderem die Prüfung des Einsatzes von wiederaufbereiteter IT-Hardware (Refurbished-Produkte) sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für nachhaltige Beschaffungsentscheidungen.

Auch im Kantinenbetrieb werden Maßnahmen zur Emissionsreduktion geprüft, beispielsweise durch die Förderung vegetarischer bzw. fleischreduzierter Angebote.

Ein zentrales Element der weiteren Entwicklungen ist die Erstellung eines strukturierten Reduktionspfades, der die schrittweise Senkung der Treibhausgasemissionen bis zum definierten Zieljahr beschreibt. Dieser wird auf einem umfassenden Maßnahmenkatalog aufbauen und als strategische Grundlage für die langfristige Dekarbonisierung des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden dienen.

Maßnahmen zur Zielerreichung im Klimaschutz

Im Rahmen der Klimaschutzstrategie konzentrieren sich die zentralen Handlungsfelder auf die Bereiche Energie, Mobilität, Produktion und Konsum, Beschäftigung sowie Bauen. Im Einklang mit der im Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz Baden-Württemberg festgelegten Rangfolge liegt der Fokus insbesondere auf der Vermeidung, Verringerung und wo unvermeidbar der Absenkung von Treibhausgasemissionen. Maßnahmen zur THG-Kompensation werden ausschließlich als temporäre Übergangslösung eingesetzt und sollen sukzessive reduziert werden.

Ein wesentlicher Bestandteil der Klimaschutzmaßnahmen im PZN ist die Umstellung der Wärmeversorgung auf ein nachhaltiges System. Hierbei wurde ein Nahwärmenetz im gleitenden Betrieb implementiert, das eine flexible und bedarfsgerechte Versorgung mit Heizenergie ermöglicht. Die Wärmeerzeugung erfolgt in der Heizperiode primär durch den Einsatz von Holzhackschnitzeln, wodurch fossile Brennstoffe weitgehend ersetzt werden konnten.

Zusätzlich wurden gegenüber dem Ausgangsjahr 2022 neue Gebäudestrukturen in Betrieb genommen, die bei der Bewertung der Emissionsentwicklung zu berücksichtigen sind. Hierbei handelt es sich um ein Gebäude für den Maßregelvollzug mit sechs Stationen sowie eine Sporttherapiehalle. Trotz der Erweiterung der Nutzflächen wurde bei der Planung und Umsetzung ein besonderer Fokus auf energieeffiziente Bau- und Versorgungskonzepte gelegt.

Der neue Maßregelvollzug ist mit einer Betonkernaktivierung ausgestattet, die eine energieeffiziente Temperierung des Gebäudes ermöglicht und zur Reduzierung des Energiebedarfs beiträgt. Darüber hinaus verfügt das Gebäude in Teilen über eine zumindest teilweise Gründachlösung, die positive Effekte auf die Wärmedämmung, das Mikroklima sowie die Regenwasserbewirtschaftung hat.

Stand der Maßnahmen und Zuordnung zu Scope 1, 2 und 3

Die eingeführten Maßnahmen befinden sich überwiegend bereits in der Umsetzung bzw. sind teilweise abgeschlossen:

- **Scope 1 (direkte Emissionen):**
Die Umstellung der Heizenergieversorgung von fossilen Brennstoffen auf Holzhackschnitzel stellt die zentrale Maßnahme dar. Diese ist bereits umgesetzt und befindet sich im laufenden Betrieb. Durch den Einsatz biogener Brennstoffe konnten direkte CO₂-Emissionen signifikant reduziert werden. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass durch die Inbetriebnahme zusätzlicher Gebäude ein erhöhter Wärmebedarf entstanden ist.
- **Scope 2 (indirekte Emissionen aus Energiebezug):**
Durch die Eigenversorgung über das Nahwärmenetz wird der Bedarf an externer Energie reduziert. Die energieeffiziente Bauweise der neuen Gebäude (insbesondere durch Betonkernaktivierung) trägt zusätzlich zur Reduktion des Energiebezugs bei.
- **Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen):**
Erste Ansätze zur Reduktion indirekter Emissionen entlang der Wertschöpfungskette werden verfolgt, beispielsweise durch die regionale Beschaffung der Holzhackschnitzel zur Minimierung von Transportemissionen. Auch die Bauweise (z. B. Gründach) wirkt sich langfristig positiv auf indirekte Emissionen aus.

Zielerreichung und Ergebnisse der Maßnahmen

Die bisherigen Maßnahmen zeigen eine deutliche Verbesserung der Klimabilanz des PZN. Besonders hervorzuheben ist, dass trotz der Erweiterung der Infrastruktur durch neue Gebäude die Emissionsentwicklung durch effiziente Technologien und erneuerbare Energien positiv beeinflusst werden konnte.

Das Nahwärmenetz im gleitenden Betrieb ermöglicht eine effiziente Auslastung der Anlagen sowie eine flexible Anpassung an den tatsächlichen Wärmebedarf. Die Kombination aus nachhaltiger Energieversorgung und energieeffizienter Bauweise (z. B. Betonkernaktivierung und Gründach) führt zu einer insgesamt verbesserten Energie- und Emissionsbilanz.

Bewertung der Zielerreichung und bestehende Herausforderungen

Die Klimaziele konnten in Teilen bereits erreicht bzw. es wurden bedeutende Fortschritte erzielt. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Erweiterung der Gebäudeflächen den absoluten Energiebedarf erhöht hat, was die Zielerreichung komplexer gestaltet.

Bestehende Herausforderungen sind insbesondere:

- Weitere Reduktion indirekter Emissionen (Scope 2 und 3)
- Optimierung der Betriebsführung der neuen Gebäudetechnik (z. B. Betonkernaktivierung)
- Sicherstellung einer langfristig nachhaltigen Brennstoffversorgung

Quantitative Darstellung und Entwicklung

Reduktionsziel:

Signifikante Reduktion der Treibhausgasemissionen trotz Erweiterung der Nutzflächen durch Einsatz erneuerbarer Energien und energieeffizienter Gebäudetechnik

Durchgeführte Maßnahmen:

- Weiterer Ausbau und Betrieb eines Nahwärmenetzes im gleitenden Betrieb
- Umstellung der Wärmeversorgung auf Holzhackschnitzel
- Inbetriebnahme eines Maßregelvollzugsgebäudes mit 6 Stationen
- Inbetriebnahme einer Sporttherapiehalle
- Einsatz von Betonkernaktivierung im Neubau
- Teilweise Umsetzung von zwei Gründachlösungen
- Regionale Beschaffung von Biomasse

Zwischenergebnis:

- Deutliche Reduktion der spezifischen Emissionen (bezogen auf Fläche/Nutzung)
- Effizienzsteigerung trotz Flächenerweiterung
- Stabilisierung der Emissionen trotz zusätzlicher Gebäude

Ergebnis:

Durch die Kombination aus nachhaltiger Energieversorgung, effizienter Gebäudetechnik und klimafreundlicher Bauweise konnte eine deutliche Verbesserung der Emissionsintensität erreicht werden. Die Inbetriebnahme zusätzlicher Gebäude führte zwar zu einem erhöhten Gesamtenergiebedarf, dieser wurde jedoch durch die eingesetzten Maßnahmen teilweise kompensiert. Insgesamt befindet sich das PZN auf einem stabilen Reduktionspfad hin zu seinen Klimazielen.

4.3.6 Ausblick

- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an und nutzen weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz planen wir den Austausch der vorhandenen Geräte durch die neueste und leistungsstärkere Technologie. Für 2026 ist der Austausch des Blockheizkraftwerks 2 vorgesehen.
- 2026 wird erstmals eine ISO Zertifizierung unseres Energiemanagementsystems angestrebt.

- Gemeinsam mit der Energiegenossenschaft wird an einem Konzept zur erweiterten Nutzung von Photovoltaikanlagen auf Freiflächen mit landwirtschaftlicher Nutzung gearbeitet.
- Im Januar 2026 werden auf dem Gelände des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden zwei Geothermiebohrungen durchgeführt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, detaillierte und verlässliche Informationen über das geothermische Potenzial des Untergrunds zu gewinnen und dadurch eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die zukünftige Nutzung von Erdwärme als nachhaltige Energiequelle zu schaffen.
- Weiterhin halten wir daran fest, die Nutzung der Elektromobilität in unserem Fuhrpark zu intensivieren und auch die öffentliche E-Lade-Infrastruktur auf dem PZN-Gelände auszubauen.
- Auch 2026 soll erneut ein Klimaaktionstag stattfinden. In diesem Rahmen ist der Auftakt einer Recycling-Sammelaktion geplant, bei der Kronkorken für den guten Zweck gesammelt werden. Die Aktion verbindet somit Umweltschutz mit sozialem Engagement.

4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

4.4.1 Zielsetzung

- Um geeignete Ansatzpunkte zum Umdenken und verantwortungsvollen Handeln zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten. Mit dem wachsenden Bewusstsein, dass sich eine umwelt- und klimabewusste Steuerung der Auswirkungen unserer Arbeit gemeinsam mit der Belegschaft wirkungsvoller realisieren lässt, haben wir den Leitsatz 12 als Schwerpunkt definiert.
- Bei unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen stehen wir vor einer besonderen Herausforderung, die mit unserer Kernaufgabe einhergeht: Die bedarfsgerechte, gemeinde-nahe und personenorientierte Versorgung psychisch erkrankter Menschen nach besten Qualitätsstandards lässt sich nicht immer konfliktfrei mit konsequentem Umwelt- und Klimaschutz vereinbaren. So ist beispielsweise ein optimales Hygienemanagement stets auch mit dem Einsatz von Einwegmaterialien verbunden. Bei Anforderungen, die die Sicherheit von Patient*innen und Mitarbeitenden betreffen, müssen wir unserem Anspruch, hochwertige medizinische Dienstleistungen sicherzustellen, absoluten Vorrang vor dem Nachhaltigkeitsprinzip der Wiederverwertbarkeit geben. Sind Tätigkeiten im Klinikalltag mit nicht vermeidbaren Umweltbelastungen verbunden, so streben wir gemeinsam danach, die ökologischen Negativeffekte innerhalb unserer jeweiligen Einflussphäre so gering wie möglich zu halten. Dies setzt nicht nur das umfassende Wissen über die umweltrelevanten Folgen voraus, sondern auch die individuelle Bereitschaft, den Schritt vom bloßen Erkennen zum folgerichtigen Handeln machen und Gewohnheiten am Arbeitsplatz zu ändern.
- Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wertschätzen wir alle zielführenden Verhaltensänderungen unserer Mitarbeitenden: beispielsweise öfter mit dem Rad zur

Arbeit zu fahren, beim Mittagessen auch mal zur vegetarischen oder veganen Variante zu greifen oder vor dem Ausdrucken eines Dokuments nochmal zu überlegen, ob die elektronische Speicherung nicht ausreichend wäre. Je besser es gelingt, im Arbeitsalltag Energie zu sparen, Müll zu vermeiden, achtsam mit den bereitgestellten Ressourcen umzugehen, desto zügiger erreichen wir die gesetzten Nachhaltigkeitsziele.

- Im WWW-Verbund sind wir uns bewusst, dass unternehmerische Nachhaltigkeit nicht einfach „top down“ verordnet werden kann. Deshalb gehen wir in gemeinsamer Initiative den Weg, unsere nahezu 5.160 Mitarbeitende in die Verantwortung und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Umwelt und Gesellschaft einzubinden.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Um das Mitgestaltungspotenzial unserer Mitarbeitenden auszuschöpfen und Veränderungsprozesse zu ermöglichen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten für unsere Belegschaft institutionell verankert.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman“ (Wissensmanagement) sowohl als Informationsmedium als auch im Sinne eines Forums zur Diskussion aktuell anstehender Fragen, die unsere Weiterentwicklung betreffen.
- Neue Denkweisen und Perspektiven fördern wir auch im Zuge der sukzessiven Einführung innovativer Versorgungsmethoden, etwa das Stationskonzept Safewards oder die Recovery-orientierte Pflege sowie durch die Einbeziehung von speziell geschulten psychiatriee erfahrenen Genesungsbegleiter*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.
- Einführung einer gemeinsam von den ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden konzipierten Energiesparkampagne, durch welche insgesamt nahezu 5.160 Mitarbeitende angestoßen werden sollen, den Bedarf an Gas, Kohle und Öl zu verringern, energiepolitisch unabhängiger zu werden, Geld zu sparen und das Klima zu schützen. Seit Oktober 2022 bis Ende 2024 wurden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.
- Inhaltliche Weiterentwicklung und Ergänzung des Wegweisers Grüner Kompass durch Formulierung konkreter Ziele sowie der für die Erreichung erforderlichen Maßnahmen.
- Bereitstellung einer niederschwellig zu nutzenden, rein digitalen Version des Wegweisers Grüner Kompass.

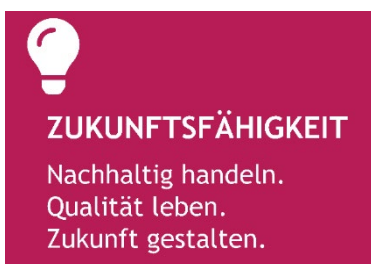


Titelseite Wegweiser „Grüner Kompass“

- Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements, u. a. durch nachhaltige Giveaway Produkte, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen.
- Im Zentralgebäude wurden Informations- und Aktionsplakate der AG Klimaschutz sichtbar angebracht. Sie geben konkrete Hinweise zum energie- und ressourcenschonenden Verhalten und setzen Impulse für klimabewusstes Handeln. Dadurch werden Mitarbeitende, Patient*innen und Besucher*innen zu nachhaltigem Verhalten angeregt.



- Reste-Boxen zur Mitnahme der übriggebliebenen Speisen in der Akademie im Park, um Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken.
- Um die Müllmengen weiter zu reduzieren wird im Casino auf Einweggeschirr verzichtet und ein Mehrwegpfandsystem genutzt.
- Feste Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens im Unternehmensleitbild.



4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Mit der Erstauflage des „Grünen Kompass“ im Jahr 2021 haben wir die Leitplanken festgelegt, an denen sich unsere Mitarbeitenden orientieren können, um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu verringern. Unser Intranet haben wir um Rubriken zu den im „Grünen Kompass“ relevanten Handlungsfeldern ergänzt, z.B. durch eine „Kachel“ der AG Klimaschutz. Von den Partizipations- und Feedback-

möglichkeiten zum Grünen Kompass erwarten wir, dass die Identifikation mit unseren Nachhaltigkeitszielen gestärkt wird und die Beteiligung an Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen steigt. Der „Grüne Kompass“ wird derzeit aktualisiert. Mit ihm assoziiert ist u.a. die Energiesparkampagne: „WWir sind ... * (Energiesparer*innen, Druckerschoner*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 bis Ende 2024 wurden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am jeweiligen Arbeitsplatz lanciert. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, beispielsweise beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert.



- Bei unserem Nachhaltigkeits-Engagement beziehen wir auch die soziale Nachhaltigkeit mit ein. Wir setzen uns aktiv dafür ein, Menschenrechte zu achten und zu schützen und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern. Unsere drei Zentren stehen für Weltoffenheit, Vielfalt und Toleranz und positionieren sich klar gegen rechte Ideologien. In unseren Einrichtungen arbeiten seit vielen Jahren Kolleginnen und Kollegen aus vielen Nationen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die uns anvertrauten Menschen zu versorgen. Außerdem sind sie feste Bestandteile der Teams, über Freundschaften eingebunden in die Belegschaften und eine Bereicherung für das Zusammenleben“. Die Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung ist heute und in der Zukunft ohne diesen Beitrag nicht aufrechtzuerhalten.

Wir heißen Menschen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund willkommen und wollen, dass sie sich bei uns wohlfühlen.

Aus diesem Grunde wurde die *WWir sind Demokratieschützer*innen!* Kampagne im Februar 2024 ins Leben gerufen. Wir positionieren uns sichtbar in der internen Kommunikation, auf social media oder in der externen Kommunikation bspw. mittels unserer E-Mail Signatur, die viele verschiedenen Ansprechpersonen erreicht:



- In unserem „Kerngeschäft“, der Behandlung psychisch kranker Menschen, sind ebenfalls innovative Ideen gefragt, um die medizinische Versorgung noch patientenzentrierter zu gestalten. Im Krankenhaus-Bereich startete deshalb das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“, um unsere Strukturen und Prozesse so umzugestalten, dass eine leitliniengerechte Behandlung bei gleichzeitig maximal möglicher Kontinuität der Behandlungsteams gewährleistet ist. Das Projekt startete mit externer Moderation und ist hochrangig an die Geschäftsleitung angebunden. In den Lenkungsausschuss eingebunden sind der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und der Vertreter der Schwerbehinderten.

- Die ZfP, und somit auch unser Zentrum, versteht Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsaufgabe und Teil des gesellschaftlichen Auftrags. Nachhaltigkeit bedeutet neben Optimierung des Energieeinsatzes und Reduzierung von CO₂ auch, dass sämtliche Entscheidungen und Prozesse auf ihre Verträglichkeit und ihre Auswirkung auf die Ausschöpfung natürlicher Ressourcen geprüft werden. Die Handlungsfelder der ZfP-Nachhaltigkeitsstrategie betreffen grundsätzlich alle ESG Kriterien (Environmental, Social and Governance).



NACHHALTIGKEIT HERSTELLEN



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

“ NACHHALTIGKEIT GEHÖRT ZU DEN WESENTLICHEN UND SEIT VIELEN JAHREN GELTENDEN ZIELSETZUNGEN DER UNTERNEHMERISCHEN TÄTIGKEIT DER ZFP GRUPPE. **”**

- Nachhaltigkeitsstrategie und kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung
- Aktiver Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und Luftverschmutzung (bspw. über Energiesparkampagnen)
- Nachhaltige Finanzanlagen und neue Finanzierungsinstrumente
- Erhalt und aktive Unterstützung von Biodiversität
- Berücksichtigung der gesamten Lebenszykluskosten eines Gebäudes bei Investitionen im Baubereich

zfp
Zentren für Psychiatrie
Baden-Württemberg

4.4.4 Ausblick

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensivierte Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 auch zukünftig als Schwerpunktleitsatz behandeln. Dabei erwarten wir, dass insbesondere das verantwortungsvolle Handeln unseres Mitarbeitenden zu einer deutlichen Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen wird. Vor diesem Hintergrund sind auch interne Aktionstage zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen angedacht.
- Das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird mit hoher Priorität weiterverfolgt. In einem ersten Schritt wurden im ersten Halbjahr 2024 die Zuständigkeiten für die beiden allgemeinpsychiatrischen Kliniken neu verteilt mit dem Ziel einer spezialisierten statt ortsgebundenen Zuordnung. Im einem weiteren Schritt geht es es darum, die Behandlungspfade für Patient*innen zu optimieren und dafür zu sorgen, dass bei

ihnen auftretende Krisen mit dem vertrauten Team, ohne Verlegung, bewältigt werden können. Gleichzeitig wird die Altersgrenze der Gerontopsychiatrie flexibilisiert, um Patient*innen noch passgenauer behandeln zu können. Dies geht einher mit einem neu erstellten Personalentwicklungskonzept, das Führungswerkstätten, Konzepttage, Teamentwicklung und fachliche Fortbildung umfasst. Die kontinuierliche Information der Belegschaft erfolgt durch Präsenz- und Onlineveranstaltungen sowie über eine im Intranet prominent angelegte Kachel, deren Inhalt fortlaufend aktualisiert wird.

- Das 2024 verabschiedete und Nachhaltigkeitsdimensionen umfassende Strategiepapier der ZfP-Gruppe soll auf die Handlungsfelder der verschiedenen Unternehmensbereiche übertragen und umgesetzt werden.

5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Großflächige Parkanlage (96ha) mit Baumbestand, der Schatten spendet
- Sommerlicher Wärmeschutz wird beachtet
- Flyer zum Hitzeschutz mit Informationen und Tipps zum Schutz vor der Hitze



- Vermeidung von Flächenversiegelung
- Bescheinigung von genügend Ausgleichsflächen durch ein Gutachten der Fa. Bioplan
- Kostenlose Getränke (Wasser) für alle
- Flexible Arbeitszeiten ganzjährig möglich
- Berücksichtigung von Regenauffangbecken bei Sanierungen

Ausblick:

- Ein umfassenderes Hitzeschutzkonzept befindet sich derzeit in Bearbeitung.
- Pflanzung von 30 neuen Bäumen im Jahr 2026.
- Planung des Neubaus Zentralgebäude nach neusten klimaschutztechnischen Standards

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Umwelthandbuch „Grüner Kompass – Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden“ aktualisiert
- zur ressourcenschonenden Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse wurde die Digitalisierung forciert
- elektronische Medien für Information und Kommunikation, um den Verbrauch von Papier zu minimieren
- Vermeidung unnötiger Papierausdrucke
- Veröffentlichung von Informationen in digitalen Formaten
- Verwendung von Recyclingpapier mit Zertifikat „Blauer Engel“
- Reduktion von Müll
- Müll- / Abfallsäcke aus recycelten Industrie-Kunststoff-Abfällen
- Hygienebeutel und Nierenschalen mit hohem Recyclinganteil
- Verwendung von Rollis, Kunststoff-Kisten und vorhandenen Kartons bei der Auslieferung der Waren vom Wirtschaftslager an die Stationen. Für den Transport werden keine neuwertigen Kartons und Verpackungsmaterialien verwendet
- Nutzung von Tafelwasseranlagen im PZN / aktuell 80 Geräte
- Sammeln und Rückgabe von leeren Toner- und Tintenkartuschen zur Wiederverwertung
- Kontinuierliche Überprüfung, ob es bei der Beschaffung geeignete umweltfreundliche und nachhaltige Varianten/Alternativen gibt
- beauftragte Druckbetriebe beachten die Vorgaben des klimaneutralen Drucks und unterstützen CO₂-Kompensationsprojekte
- Verzicht auf den Einsatz von Pestiziden, um einen Beitrag zum Schutz des Grundwassers und natürlicher Organismen zu leisten
- bevorzugt kunststofffrei oder -arm hergestellte Werbemittel
- Mehrwegesystem im Mitarbeitenden-Casino
- Abgabe Speiseabfälle an Biogasanlage

Ausblick:

- Fokus auf Artenschutz, Denkmalschutz und nachhaltige Baustoffnutzung, einschließlich Schaffung neuer Lebensräume für Eidechsen zur Förderung der Biodiversität
- Bearbeitung des CO₂-Fußabdruck des gesamten PZN
- Optimierung der Müllvermeidung, bei der Speiseversorgung
- Steigerung des Bio-Anteils der Speisen
- Fokussierung aufs Tierwohl sowie Einführung eines „Klimatellers“/Co₂-Berechnung des Speiseplanes

Leitsatz 04 – Biodiversität

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Dachbegrünung auf 8 Gebäuden mit einer Fläche von insgesamt ca. 3890 m²
- 100 verschiedene Baumarten auf dem Gelände
- Blumen und Schmetterlingswiesen im Park
- Bescheinigung von genügend Ausgleichsflächen und mehreren seltenen Arten der Flora und Fauna durch ein Gutachten der Fa. Bioplan
- Anpassung des Parks an klimatische Bedingungen
- Verzicht auf Einsatz von Pestiziden und chemischen Schädlingsbekämpfungsmitteln
- Grünschnitt wird alle 2 Jahre gehäckselt. Ein Teil wird in der Heizung zur Wärmeerzeugung genutzt. Nutzbare brennbare Bestandteile werden verwertet (auch Baumholz) oder der Arbeitstherapie zugeführt. Der Rest ist Kompost.
- Über 100 Insektenhotels auf dem Gelände
- Unterstützung eines Biodiversitätsprojekts „Gemeinsam für die Artenvielfalt“

Ausblick:

- Kontinuierliche Anpassung des Parks an die klimatischen Bedingungen
- Schaffung neuer Lebensräume für Eidechsen zur Förderung der Biodiversität

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Qualitätszirkel „Leitlinien und Standards“ stärkt Bemühungen, leitliniengerechte Behandlung „state of the art“ durchzuführen
- Konsequente Qualitätsorientierung
- Regelmäßiger Austausch aller Qualitätsbeauftragten in der Koordinierungsgruppe QM
- Quartalsweise Stichtagsbefragung der Patient*innen; Ableitung von Handlungs- und Verbesserungsbedarf
- Strukturiertes Lob- und Beschwerdemanagement
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Regelmäßige klinikübergreifende und –interne Audits sichern die Behandlungsqualität
- klinikübergreifende Risikoaudits zum Entlassmanagement im Berichtsjahr
- Zentrenübergreifende Audits zum Thema "Patientenorientierte Behandlung im multiprofessionellen Team im beschützten Setting“ im Berichtsjahr
- Klinikübergreifende Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe
- interdisziplinäre Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenz in festem Turnus klinikübergreifend etabliert

- Fortbildung einer weiteren Mitarbeiterin zur Klinischen Risikomanagerin
- Mitwirkung an der Arbeitsgruppe „Versorgung“ der ZfP-Gruppe
- Berichtssystem für kritische Zwischenfälle CIRS (Critical Incident Reporting-System) zur anonymen Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens
- Teilnahme am einrichtungübergreifenden Fehlermeldesystem KH-CIRS-Netz
- Mitglied im Aktionsbündnis Patientensicherheit
- Schutzkonzept für vulnerable Patientengruppe
- Ausbildungsstation als dauerhaftes Angebot, dadurch Qualitätsverbesserung in der Pflegeausbildung
- 2025: Evaluation der neuen Krisen- und Clearingstation zur Verbesserung der akut-psychiatrischen Versorgung
- Fortführung eines Qualitätszirkels „Wissensmanagement“
- Etablierung eines Qualitätszirkels „Kultursensibles Krankenhaus“
- Etablierung einer neuen Facharbeitsgruppe der Zentren für Psychiatrie zum Klinischen Risikomanagement
- 2025: das Leitbild wurde überarbeitet und Anregungen aus dem Kreis der Beschäftigten zu den Themen "Umgang mit Zwang und Gewalt" sowie "Klare Haltung gegen Diskriminierung" mit aufgegriffen



Ausblick:

- Die konsequente Qualitätsorientierung bleibt weiterhin fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- Angestrebte Zertifizierung nach ISO 9001 zur Unterstützung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
- Klinikübergreifende Risiko-Audits zum Thema "Kommunikation und Informationsaustausch im MPT" werden durchgeführt
- Formulierung von leitliniengestützten Behandlungspfaden für affektive und schizophrene Störungen
- Zentrenübergreifende Risikoaudits werden auch 2026 wieder durchgeführt

- Patientenzentrierte Versorgungsforschung u.a. in Kooperation mit dem Zentralinstitut für seelische Gesundheit Mannheim
- Verankerung des aktualisierten Leitbilds im Rahmen eines Medienkonzepts der Unternehmenskommunikation
- Mitwirkung bei der neuen Projektgruppe der Zentren für Psychiatrie zum Klinischen Risikomanagement

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Schwerpunkt auf Integration ausländischer Fachkräfte: Unterstützung bei Anerkennung, Wohnraum, Sprache und sozialer Integration
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit im „Triple Win“-Programm zur Anwerbung von Pflegekräften aus Tunesien und Indien
- Spezielle Projekte zur Integration indischer Pflegekräfte und Ärzt*innen aus Drittländern
- Koordination der Aktivitäten in 14-tägigen Meetings mit Mitarbeitenden aller Ebenen, der Mitarbeitervertretung und Beauftragten.
- geschlechterspezifische Gleichbehandlung auf der Grundlage unseres Chancengleichheitsplans
- bestehende Regelungen zum kollegialen Verhalten am Arbeitsplatz sowie der Regelung zur professionellen Beziehungsarbeit wurden aktualisiert
- reger Austausch mit den unterschiedlichen Interessenvertretungen in unserem Haus, u.a. über Beratungstermine bei der Personaldirektorin, Einbindung in Arbeitsgruppen, Klausurtagungen und Sitzungen der Geschäftsleitung
- Erweiterte Beteiligung des Personalrats bei der Entwicklung strategischer Ziele und der Reorganisation „Zukunftsfähige Psychiatrie“; Vertretung des Personalrats im Lenkungsausschuss zur frühzeitigen Mitwirkung und Information
- Intensive Einbindung des Personalrats in die Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts, inklusive Integration von Mitarbeitenden-Anregungen
- Dienstvereinbarungen zu Homeoffice und Mobile Arbeit wurden nach Evaluation vereinfacht und unbefristet abgeschlossen Onboarding-Prozess im Hinblick auf den reibungslosen Ablauf der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, die rasche Vermittlung von psychiatriespezifischem Wissen und gesetzl. vorgeschriebenen Schulungen ist optimiert worden und um das Modul „Pflege am Start“ ergänzt worden
- Dienstvereinbarung „Vielfalt im PZN“ (Diversity) mit umfassenden Schutzkonzepten wurde abgeschlossen und umgesetzt

Ausblick:

- Arbeitsplatzanalyse im klinischen Bereich wird 2026 durchgeführt (Erhebung psychischer Belastungen)
- Schutz- und Hilfenkonzepte zur Dienstvereinbarung „Vielfalt@PZN“ werden Schulungsinhalte der AGG-Schulung (in Präsenz und in der online Akademie)
- Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wird überarbeitet
- 2026: Sommerfest für Mitarbeitende
- 2026: WWW-Radtour

Leitsatz 08 - Anspruchsgruppen**Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Strukturen und Prozesse zur Sicherung der teambasierten Behandlungskontinuität wurden weiter etabliert.
- Aktivität der PZN-Kliniken in den jeweiligen gemeindepsychiatrischen Verbänden und Suchthilfenetzwerken in unserer Einzugsregion
- Bei unserer Öffentlichkeitsarbeit haben wir Informationen vermehrt über Soziale Medien bereitgestellt
- Schulung von Mitarbeitenden der Bahnhofsmission zum Thema Depression und Suizidalität
- Im Rahmen der Woche zur seelischen Gesundheit wurden mit regionalen Kooperationspartnern u.a. Filmvorführungen und Podien organisiert.
- Eine öffentliche Veranstaltung zum Thema Demenz aus der Perspektive der Angehörigen wurde durchgeführt
- Eine Informationsgruppe für Angehörige psychisch Erkrankter auch für Menschen, deren erkrankte Angehörige nicht im PZN behandelt werden, wurde thematisch breiter aufgestellt

Ausblick:

- Anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit im Herbst 2026 sollen Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit durchgeführt werden.
- Die patientenzentrierte Verbundforschung soll weiter gestärkt werden.
- Patientenzentrierte, multiprofessionelle Projekte wie „Safewards“ und Modelle wie „Motivational Interviewing“ sollen ausgeweitet werden.

- Im Psychiatrischen Wohnheim werden für suchtkranke Bewohner*innen in Kooperation mit der Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung innovative Behandlungsangebote mit externer fachlicher Begleitung etabliert.
- Die Clearing-Station erprobt eine Öffnung des Settings.

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Intensives Engagement in Aus- und Weiterbildung, u. a. über die Pflegefachschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH (BZG) in Kooperation mit den GRN-Kliniken
- Vertiefung der Theorie und Training praktischer Fertigkeiten mit Hilfe eines Skillslab während der Ausbildung
- Medizinstudent*innen profitieren im Rahmen unserer fachärztlichen Weiterbildungsangeboten von der fachlichen Begleitung und Förderung auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben im PZN
- Förderung akademischer Fachkräfte im dualen Studium als Ausbildungspartner von Hochschulen, bspw. in den Fächern „Pflegemanagement“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“
- Mehrere Projekte zur Akquise und Integration ausländischer Fachkräfte
- Social Media Recruiting, Job-Speed Datings und eine neue Karriereseite etabliert
- Kooperationen mit über 20 verschiedenen Arbeitnehmerüberlassungsagenturen helfen Personalausfälle in der Pflege zu kompensieren
- kontinuierlich Maßnahmen zur Optimierung der Personalakquise und –bindung konzipiert und implementiert
- 2025: 18 Absolvent*innen der BZG in feste Arbeitsverhältnisse in den PZN Pflegebereich übernommen
- Derzeit sind 70 Ärzt*innen in Facharztweiterbildung im PZN beschäftigt. 11 Ärzt*innen aus Drittstaaten mit vorübergehender Berufserlaubnis werden auf die Vollapprobation und die anschließende Facharztweiterbildung vorbereitet.
- Zum Stichtag 31.12.2025 gab es 4 dual Studierende und 90 Auszubildende im PZN. Die Nachwuchsgewinnung und –förderung wird weiter intensiviert.
- Die zusätzlichen Stellen für die Erweiterung des Maßregelvollzugs konnten besetzt, die durch natürlich Fluktuation entstandenen Vakanzen nachbesetzt werden.
- Die Beschäftigtenzahl ist von 2015 zum Jahr 2025 von 1.748 auf 2.240 Beschäftigte (mit Tochtergesellschaften) angestiegen.
- Einführungstage PZN Spotlights
- 2025: Umsetzung Personalentwicklungskonzept zur Flankierung des Reorganisationsmodells der Kliniken, „Zukunftsfähige Psychiatrie“
- Aktualisierung der Risikoinventar-Liste der ZfP-Gruppe

Ausblick:

- Fokus auf Anforderungen des „Arbeitsplatzes der Zukunft“, Auseinandersetzung mit KI und datenschutzkonformen Nutzungsmöglichkeiten
- Implementierung der Mitarbeitenden-App für Gehaltsmitteilungen

- Verbesserung der Effizienz der Akquise von Fachkräften durch zielgerichtete Informationen auf der Karriereseite und standardisierte Unterstützung im Anerkennungsprozess
- Vorbereitung von Führungskräften durch Entwicklungsprogramme, Weiterbildungen und Einarbeitungspläne; Überlappungszeiten bei Schlüsselpositionen vorgesehen
- das PZN hat alle notwendigen Stellen zur Besetzung freigegeben und wird alles daran setzen, diese auch zu besetzen
- Planung der organisatorischen und baulichen Infrastruktur unter Berücksichtigung demografischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Trends

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Aktivitäten und Entwicklungen:

- wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen, sektorübergreifenden Behandlungs- und Unterstützungsleistungen an fünf Standorten in unserem Einzugsgebiet
- verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Jugendämter, Suchtberatungsstellen, sozialpsychiatrische Dienste oder andere Institutionen
- Aktive Beteiligung an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten in unserer Einzugsregion
- Bereitstellung des weitläufigen Parks als öffentlicher Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung
- Stärkung des Artenschutzes in unserem öffentlichen Park, u. a. durch Anlegen von Bienenwiesen
- Bereitstellung von Smartbenches, die jede*r Besucher*in des öffentlichen PZN-Parks zum Aufladen von Smartphones mittels Solarpanels nutzen kann
- regelmäßige öffentliche kulturelle Veranstaltungen wie z. B. Konzerte und Ausstellungen
- jährlicher öffentlicher Weihnachtsmarkt vom PZN organisiert
- 2025: Gedenkveranstaltung für die Opfer des Nationalsozialismus in Kooperation mit der Stadt Wiesloch begangen
- 2025: Parkführungen für die Öffentlichkeit
- 2025: Jazz Konzerte in der Festhalle des PZN
- 2025: Vernissage in der Akademie im Park
- 2025: Veranstaltungen im Rahmen der Woche der Demenz, der Woche der Sucht sowie der Woche der seelischen Gesundheit



Ausblick:

- Zuständigkeiten für regionale Verbände werden entsprechend den neu umgesetzten Strukturen verortet
- Konzerte und Kunstausstellungen sollen das PZN als Ort der Begegnung und des Austausches weiter im Bewusstsein der Bevölkerung verankern
- Kontinuierliche Pflege der Zusammenarbeit mit den kommunalen Ansprechpartner*innen und der Bürgerstiftung Wiesloch
- Kooperation im Rahmen der regionalen Bündnisse gegen Depression
- 2026: Tag des offenen Denkmals
- Weiterführung der Jazz Konzerte

Leitsatz 11 – Transparenz**Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Intensive Auseinandersetzung im ZfP-Verbund mit systematischem Compliance Management zur erfolgreichen Verhinderung von Korruption
- Organisatorische Anbindung eines ausgebildeten Compliance-Managers direkt an die Geschäftsleitung
- Fortbildung einer weiteren Mitarbeiterin zur Compliance Managerin
- Innenrevision als prozessunabhängige Überwachungsfunktion
- Einzuhaltende Zeichnungsbefugnisse mit Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung
- ZfP-weite Entwicklung eines „Handbuch Compliance Management (CM)“ das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält
- Einrichtung einer ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle und Information der Mitarbeitenden auf Zentrumsebene über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten
- Aktualisierung der Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen dem PZN und der Pharmazeutischen Industrie
- Veröffentlichung aller Protokolle der Geschäftsleitung, der Medizinkonferenz, der Operativen Konferenz und weiterer Gremien auf einer internen digitalen Plattform
- Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Teilnahme an einer Facharbeitsgruppe der Zentren für Psychiatrie zum Thema Compliance
- Eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Nachhaltigkeit wurde erarbeitet
- 2024: Verfahrensanweisung zum Hinweisgeberschutzgesetz
- 2024: Verfahrensanweisung zum Beschwerdeverfahren im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Revision des Compliance-Handbuchs der ZfP-Gruppe

Ausblick:

- Kontinuierliche Prüfung des Compliance-Management-Handbuchs der ZfP-Gruppe, einschließlich Antikorruptionsrichtlinien, in Zusammenarbeit mit den anderen Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg
- Weitere Verzahnung von Qualitätsmanagement, Compliance Management und kaufmännischem wie Klinischem Risikomanagement

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt

Wir engagieren uns in dem Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“, das von der Bürgerstiftung Wiesloch initiiert wurde. Hierbei setzen wir uns – auch aktiv auf der eigenen Gemarkung - für den Naturschutz und gegen das Insektensterben ein. Damit unterstreicht das PZN seine gesellschaftliche Verantwortung für ein nachhaltiges, an ökologischen Kriterien orientiertes Wirtschaften und seine Verbundenheit mit regionalen Akteur*innen, die sich diesem Ziel verbunden fühlen. Das Projekt lädt Landwirt*innen vor Ort ein, sich gemeinsam mit Naturschützer*innen und Spender*innen für die Natur stark zu machen. Für die abgeschlossenen Verträge zum Anbau von Blühflächen wird ein finanzieller Ausgleich gezahlt. Auf Ackerflächen säen sie eine artenreiche Blümmischung aus und unterhalten diese für mehrere Jahre am gleichen Platz. Es wird insektenfreundlich gemäht, und auch im Winter finden Insekten hier Unterschlupf und Vögel ihre Nahrung.

Weiterführende Informationen:

<https://buergerstiftung-wiesloch.de/gemeinsam-fuer-die-artenvielfalt-2/>



Der Interkulturelle Garten „Wurzelwerk“ ist ebenfalls an die Bürgerstiftung angebunden. Das Projekt wird von Fördergeldern unterstützt. Mit der Spende wird der 1000 qm große Garten, der als Begegnungsstätte für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalität und Kultur dient, unterstützt. Beim Planen, Arbeiten, Ernten und Feiern lernen die Gärtner*innen voneinander. Toleranz und Offenheit sind dabei ebenso wichtig wie ökologisches, nachhaltiges Gärtnern ohne Einsatz schädlicher chemischer Stoffe. Insgesamt 90 Mitglieder aus zehn Nationen arbeiten in 34 Parzellen gemeinsam. Davon ist die Hälfte deutscher Herkunft. (<https://wurzelwerkwiesloch.wordpress.com/>)



6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Umfang der Förderung: beide Projekte wurden 2025 in einem Umfang von je 1500,- Euro unterstützt.



6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die Spende war es dem Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ möglich, zusätzliche Flächen in das Projekt aufzunehmen. Das Projekt „Interkultureller Garten“ konnte dank der Unterstützung die Erneuerung der rund zehn Jahre alten Hütte in Angriff nehmen, die für die sichere Lagerung von Materialien benötigt wird.

6.4 Ausblick

Die beiden Projekte sollen in 2026 mit jeweils 1500,- Euro unterstützt werden.



Psychiatrisches Zentrum
Nordbaden



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden

Heidelberger Straße 1a

69168 Wiesloch

Telefon: +49 6222 55-0

E-Mail: info@pzn-wiesloch.de

Internet: www.pzn-wiesloch.de

Ansprechperson

Dr. Olivier Elmer

Organisationsentwickler, Mitglied der Geschäftsleitung

Stand

11.05.2026