



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2022

DNK-Erklärung 2022

Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Elbkinder
Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH

Leitung Organisation
Antje Tomschke

Oberstraße 14b
20144 Hamburg
Deutschland

040 42 10 93 87
a.tomschke@elbkinder-kitas.de

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
 - Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
 - Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
 - Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
 - Leistungsindikatoren (10)

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Umwelt

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

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
 - Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
 - Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
 - Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
 - Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
 - Leistungsindikatoren (20)

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH (EHK) bildet mit ihren beiden Tochtergesellschaften, der Elbkinder KITA Hamburg Servicegesellschaft mbH (EKSG) und der Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH (EKN) den Konzern Elbkinder.

Als öffentliches Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg in privater Rechtsform sind die Elbkinder in der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Die Elbkinder sind eine 100-prozentige Tochter der Freien und Hansestadt Hamburg.

Die Geschäftsführung der Tochtergesellschaften EKSG und EKN ist mit der Muttergesellschaft personenidentisch. Die Tochtergesellschaften bilden mit der Muttergesellschaft ein umsatzsteuerliches Organschaftsverhältnis. Die Elbkinder und die EKSG führen einen gemeinsamen Betrieb.

Die EHK betreuen in 189 Kita- und 33 GBS-Standorten täglich rund 32.000 Kinder und sind damit der größte Kita-Träger der Stadt.

Die EKSG erbringt hauswirtschaftliche Dienstleistungen für die Kindertagesstätten der Elbkinder. Daher sind für den Unternehmenserfolg der EKSG die Rahmenbedingungen der Muttergesellschaft maßgeblich.

Die EKN erfüllt gemeinnützige Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe in den unmittelbar an Hamburg angrenzenden Landkreisen der Bundesländer Niedersachsen und Schleswig-Holstein und betreibt dort 13 Kitas.

Mit rund 7.300 Mitarbeitenden sind die Elbkinder ein großer Arbeitgeber Hamburgs.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Entsprechend des Auftrages des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg hat die Sozialbehörde das Zielbild für die Elbkinder erstellt.

Folgende Oberziele bilden die Grundlage für das Unternehmenskonzept der Elbkinder, in das die Nachhaltigkeitsstrategie integriert ist.

1. Bedarfsgerechte Angebote hoher Qualität
2. Förderung der Chancen und der Gesundheit der Kinder
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Personal- und Gesundheitsförderung im Unternehmen
5. Wirtschaftliche Effizienz

Das zentrale Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE). Die Werte Gerechtigkeit, Ressourcenschonung, saubere Umwelt und Menschenwürde sind den Elbkindern sehr wichtig.

Die Elbkinder sind sich als größter Kita-Träger Hamburgs über die wesentliche Rolle als Lernort für nachhaltige Entwicklung im Bildungsprozess bewusst und nehmen diese Verantwortung sehr ernst. BNE wurde deshalb als wichtiger Schwerpunkt in die konzeptionelle Weiterentwicklung unserer frühkindlichen Bildungsarbeit aufgenommen.

BNE soll uns befähigen, Klein oder groß, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle, nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Die Elbkinder wollen einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) leisten, die alle von Relevanz für Kinder sind. Unser Beitrag basiert auf dem „Hamburger Masterplan Bildung für nachhaltige Entwicklung 2030“, welcher der Beitrag Hamburgs zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE der UNESCO ist.

Ein weiteres Handlungsfeld sind die Gebäude. Die Elbkinder betreuen ca. 200 Gebäude. Klimaschutz, CO₂-Reduzierung und Energiesparen stellen uns vor hohe finanzielle und organisatorische Herausforderungen. Wir arbeiten an einem Konzept für die Erfassung und Bewertung aller notwendigen Daten, um langfristig unseren Gebäudebestand nachhaltig bewirtschaften zu können.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Beschaffung benötigten Güter. Hier wurde bereits ein Strategiewechsel konzipiert. Dabei geht es vorrangig um die Ziele:

- Einfacher: weniger Bestellaufwand mit konzentrierten Bestellmöglichkeiten
- Ökologisch sinnvoll: weniger Lieferverkehr durch wenige Lieferanten
- Ökonomisch sinnvoll: weniger Produktvarianten und Lieferanten für bessere Preise

Mehr Ausfallsicherheit durch starke Lieferanten (Grossisten). Für uns ist die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen eine Selbstverständlichkeit. Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern wir dasselbe.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Elbkinder nehmen die Aufgaben des städtischen Trägers von Kindertagesstätten wahr. Als öffentliches Unternehmen tragen die Elbkinder dazu bei, Vorhaben des Senats auf dem Gebiet der Kindertagesbetreuung unter Beachtung des Zielbildes der Sozialbehörde umzusetzen. Unsere Kunden sind die Kinder Hamburgs aber auch deren Eltern. Die Elbkinder dienen mit ihrer Kinderbetreuung im Kita- und GBS-Bereich dem Gemeinwohl und agieren gleichzeitig am freien Markt unter Wettbewerbsbedingungen sowie im Spannungsfeld aus sozialer Verantwortung, Nachhaltigkeit, Ökologie und Ökonomie.

Als wesentlich bezeichnen die Elbkinder ihren Bildungsauftrag gegenüber den ihnen anvertrauten Kindern. Die frühe Kindheit ist eine Lebensphase, in der Eindrücke nachhaltig Spuren hinterlassen. Die Kita als Bildungsort spielt dabei eine wichtige Rolle. Tag für Tag gestalten pädagogische Fachkräfte ein Stück der Welt von morgen, indem Sie "ihre" Kita-Kinder beim Erforschen und Verstehen von Zusammenhängen begleiten und unterstützen. Eine lebenswerte Zukunft für alle Menschen braucht eine nachhaltige Entwicklung.

Die qualitativ hochwertigen Angebote in unseren Kitas führen dazu, dass sich viele Eltern für einen Kita-Platz bei uns.

Gleichzeitig sehen die Elbkinder ihren Auftrag für die Personal- und Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden. Fortbildungsangebote, eine familienorientierte Personalpolitik und ein betriebliches Gesundheitsmanagement wurden gemeinsam entwickelt und umgesetzt.

Motivierte Fachkräfte, die die pädagogischen Konzepte umsetzen, tragen entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Der Fachkräftemangel kann sich negativ auf die pädagogischen Angebote als auch auf die Betreuungsmöglichkeiten an sich auswirken. Er führt auch zu einem erhöhten belastungsbedingten Krankenstand. Mit einem Konzept zur Fachkräftegewinnung und weiteren begleitenden Maßnahmen, wie z.B. dem Einsatz von Ergänzungskräften versuchen die Elbkinder gegenzusteuern.

Mit einer Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in allen Unternehmensbereichen versetzen die Elbkinder sich in die Lage, langfristig anschluss- und partnerschaftsfähig zu bleiben und so auch in Zukunft professionell, innovativ und wirkungsvoll arbeiten zu können.

Mit dem Schaffen eines Bewusstseins für Nachhaltigkeit zusammen mit allen Mitarbeitenden und bei den Kindern, werden zugleich die größten Kritiker und Prüfer für das Thema geschaffen. Denn Kinder hinterfragen jede Handlung. Trotzdem das Handeln im Unternehmen auf Nachhaltigkeit ausgelegt ist, gibt es zum Beispiel durch den Verbrauch von Ressourcen auch negative Auswirkungen.

Eine besondere Herausforderung stellt für die Elbkinder die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die Senkung der CO₂-Emissionen sowie des Energieverbrauches dar. Für die Erreichung dieser Ziele müssen wir einen Großteil der zum Teil sehr alten Kita-Gebäude energetisch sanieren. Dabei gilt es die vorhandenen materiellen Ressourcen zu berücksichtigen und effizient einzusetzen.

Durch die energetischen Sanierungen erwarten wir Kostensenkungen im Bereich des Energieverbrauchs und damit eine Steigerung unseres Erfolges.

In 2022 haben die Elbkinder mit der Datenerfassung aller Gebäude und Kennzahlen in einem individuellen Facility-Management-Programm begonnen. Zukünftig werden in einer Datenbank alle relevanten Stammdaten, Unterhaltungs- und Baukosten zusammengeführt. Ziel ist dabei eine Optimierung im baulichen Bereich und eine sachgerechte Planung von Instandhaltungsmaßnahmen und Sanierungszyklen. Sowohl im Bereich des Energieverbrauches als auch in der Priorisierung der Sanierungen sehen wir durch ein kennzahlenbasiertes Controlling noch Einsparmöglichkeiten.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Alle 17 SDGs (Sustainable Development Goals – Ziele für nachhaltige Entwicklung) der Agenda 2030 sind von Relevanz für Kinder. Die Elbkinder haben einen besonderen Fokus auf die folgenden:

- SDG 4: Bildung für alle – inklusive, Gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern
- SDG 5: Gleichstellung der Geschlechter – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
- SDG 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen – nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
- SDG 13: Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen

Nachhaltigkeit ist bei den Elbkindern ein Querschnittsthema und betrifft alle Bereiche. Die konkreten Nachhaltigkeits-Ziele der Elbkinder finden sich neben dem Unternehmenskonzept auch im Klimaplan wieder.

Die Einhaltung der Ziele werden von der Geschäftsführung, dem Leitungskreis und den „Fachbeauftragten“ der Elbkinder kontrolliert und auf ihre Umsetzung überprüft. Es erfolgt ein regelmäßiges Reporting über die vorhandenen internen Berichtswege.

Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Im Rahmen der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE) wurden Klimaschutz und Nachhaltigkeit konzeptionell in der pädagogischen Arbeit verankert. Mittelfristig sollen pädagogische Projekte entwickelt werden, die Klimaschutz und Nachhaltigkeit für Kinder erfahrbar machen. Langfristig sollen viele Generationen von Kita-Kindern zu Multiplikatoren für Klimaschutz und Nachhaltigkeit in der Gesellschaft befähigt werden.

Wegen der langfristigen Auswirkungen auf die Gesellschaft wird dieses Ziel mit oberster Priorität vorangetrieben.

Die Strategiegruppe BNE (unter Beteiligung der Geschäftsführung und des Leitungskreises) plant die wesentlichen strategischen Fragen, stimmt sie betrieblich ab und setzt Impulse. Der Beirat BNE (unter Beteiligung der Kitas) begleitet das Thema gesamtbetrieblich und sorgt u.a. dafür, dass gelingende Inputs, Anregungen und Beispiele „von unten“ einfließen.

Gebäude

Ziel ist es, bei Baumaßnahmen im Rahmen von Lebenszyklusbetrachtungen mehr Klimaschutz und Klimaanpassung zu berücksichtigen. Der 10-jährige-Instandhaltungsplan gibt dabei den Takt der Sanierungs-, Instandhaltungs- und Erneuerungsmaßnahmen vor. Konkrete Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen sind die Implementierung von Werkzeugen zur Darstellung der nachhaltigkeits-, klima- und ressourcenrelevanten Zusammenhänge. Teil dieser Maßnahmen sind auch die folgenden Maßnahmen in den Bereichen Strom, Wärme und Klimaschutz.

Klimaschutz

Der Klimaschutz wird bei allen relevanten Projekten mitgedacht, um so einen Beitrag zu den Hamburger Zielen der CO₂-Einsparung zu leisten. Mittelfristig wollen die Elbkinder bis 2030 eine CO₂-Einsparung von 50% gegenüber dem Bezugsjahr 1990 erreichen. Langfristig soll ein CO₂-neutraler Gebäudebestand entstehen.

Energie - Strom

Die Stromversorgung wird bereits heute über den städtischen Rahmenvertrag mit 100% Ökostrom aus regenerativen Quellen gewährleistet.

Beginnend in 2022 wird eine Datenbank über Stromverbräuche aufgebaut. Damit wird es möglich, die vorhandenen Daten zu den Stromverbräuchen mit dem Bezugszeitpunkt 1990 aufzuarbeiten und Auswertungen zum Klimaschutz zu ermöglichen. Mittelfristig geht es um die Dekarbonisierung durch Strom. Die heute mit fossilen Energien betriebenen Anlagen sollen im Turnus der regulären Ersatzzyklen durch strombetriebene Anlagen ersetzt werden (z.B. Gaskochgeräte oder Heizungsanlagen).

Langfristig soll im Rahmen von Ersatz-, Neubauten und Dachsanierungen regelhaft auf eine Photovoltaik-Strom-Erzeugung mit einem Schwerpunkt auf Eigennutzung umgestellt werden, um einen hohen Selbstversorgungsgrad zu erreichen.

Energie - Heizung

Bei der Wärmeversorgung sind die Elbkinder mit höheren Hürden konfrontiert. Der vorhandene Gebäudebestand verfügt i.d.R. über Hochtemperatursysteme und Gebäudehüllen mit hohen Transmissionswärmeverlusten. Ziel ist es, Wärmeversorgungsanlagen einzubauen, die ein niedriges Temperaturniveau haben sowie Gebäudehüllen mit geringen Transmissionswärmeverlusten herzustellen. Ein wichtiges Entscheidungskriterium soll dabei die Dekarbonisierung sein. Ausgehend von einer Analyse verschiedener Wärmeversorgungssysteme für den Kita-Betrieb soll ein Wärmeenergiekonzept erarbeitet werden, um langfristig einen Sanierungsfahrplan für jede einzelne Kita festzulegen.

Beschaffung

Entsprechend des konzipierten Strategiewechsels wurden Ende 2022 verschiedene Lose der Bereiche Lebensmittel, Reinigungs- und Hygieneartikel ausgeschrieben. Kurzfristig soll eine Kostenersparnis durch ein geringeres und wirtschaftlicheres Angebot bei gleicher Qualität erreicht werden.

Mittelfristig soll das Konzept auf alle Bereiche ausgeweitet werden. Dazu zählen Büro- und Kitamaterialien.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als reines Dienstleistungsunternehmen unterscheidet sich die Wertschöpfungskette der Elbkinder von der eines Produktionsunternehmens.

Die Elbkinder betreuen und verpflegen die Kinder in den Kitas mit eigenen Küchen. Die Wertschöpfungskette erstreckt sich daher von der Beschaffung und Bereitstellung der erforderlichen Mittel für die Kinderbetreuung in den Kitas (z.B. Immobilien, Lebensmittel- und Materialeinkauf) über die Unterhaltung von unternehmensweiten Strukturen (z.B. IT) bis zur letztendlich erbrachten sozialen Dienstleistung für die Kinder.

Eines der wichtigsten Aufgabenfelder ist die Bildung für nachhaltige Entwicklung, da die Grundlagen für die eigenen Fähigkeiten und Werte bereits in der frühen Kindheit gelegt werden.

Zur Umsetzung dieses Ziels sind die Mitarbeitenden der Elbkinder von herausragender Bedeutung. Im Rahmen der Mitarbeiterbindung und Personalfürsorge wurden ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit vier Säulen sowie ein umfassendes Fortbildungsprogramm installiert.

Als Einkäufer von Ressourcen, Lebensmitteln, Arbeitsmitteln und Dienstleistungen fordern die Elbkinder hohe Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsstandards von ihren Vertragspartnern ein. Die Zahlung von Mindestlohn an die Beschäftigten und die Einhaltung des Verhaltenskodex der Elbkinder sind Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Auf der gemeinsamen Suche nach Lösungen finden regelmäßig Gespräche mit den Vertragspartnern statt. Hier werden verschiedene Lösungswege diskutiert, Vor- und Nachteile bewertet und neue Lösungen erarbeitet, eingeführt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft (z.B. Reduzierung von Transportkosten durch feste Liefertage). Die Elbkinder wollen in ihrem gesamten Handeln ein Vorbild für die ihr anvertrauten Kinder sein. Für die von uns benötigten Lebensmittel ist eine Ausschreibung in Vorbereitung, die Anfang 2023 erfolgen wird. Es soll ein Strategiewechsel hin zu weniger Auswahl, mehr Transparenz, großen Mengen und zur Optimierung der Liefertage erfolgen. Mögliche, insbesondere soziale Probleme lassen sich erst nach der Ausschreibung beziffern. Wie ist die Akzeptanz unserer eigenen Mitarbeitenden? Was bedeutet ein Lieferaus für einzelne Lieferanten und deren Mitarbeitende?

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit bei den Elbkindern liegt bei der Geschäftsführung.

Eine Strategiegruppe unter Leitung der pädagogischen Geschäftsführerin steuert das Projekt BNE. Ein Beirat mit pädagogischen Mitarbeitenden aus allen Kreisen begleitet den Prozess und sorgt für Ideen und Umsetzung in den Kreisen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle pädagogischen Bereiche verzahnt sind und Hand in Hand die BNE-Ziele umgesetzt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Bau und Beschaffung liegt bei der kaufmännischen Geschäftsführerin. Auch hier legt dies den Grundstein, dass alle kaufmännischen Bereiche verzahnt und an einer einheitlichen Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele arbeiten.

Es gibt Sonderbeauftragte für die Themen „energetisches Bauen“ und „nachhaltigen Einkauf“.

Das Unternehmensziel „Nachhaltigkeit auf allen Ebenen verankern“ ist im Unternehmenskonzept fest verankert und bietet den Rahmen für das Handeln aller Mitarbeitenden der Elbkinder.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Alle Entscheidungen der Elbkinder orientieren sich am Leitbild und am Unternehmenskonzept in denen die Leitziele zum Thema Nachhaltigkeit fest integriert sind. So wird sichergestellt, dass das Thema Nachhaltigkeit in allen Ebenen präsent und eine Grundlage des Handelns jeden Einzelnen ist. Auf dieser Basis wurden für die operative Umsetzung eine Vielzahl an Richtlinien und Pläne entwickelt bzw. übernommen, die zwingend anzuwenden sind. Dazu gehören u.a.:

- der Klimaplan
- der Leitfaden für umweltverträgliche Beschaffung
- Strategie zur nachhaltigen Entwicklung bei den Elbkindern
- Ausschreibungsrichtlinie
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Konzept „Elbkinder-Kita“ (Rahmen für den qualitativ hochwertigen Kita-Bau)

Im Rahmen der internen Unternehmenskommunikation wird ein Fokus auf „voneinander lernen“ gesetzt. So werden regelmäßig besondere Projekte einzelner Kitas intern vorgestellt (Stadtkinder) so dass andere Kitas Anregungen, Ideen und zusätzliche Austauschquellen erhalten.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung sind keine direkten Kennzahlen möglich. Die Zahlen der angebotenen und tatsächlich genutzten Fortbildungen zu diesem Thema werden in der Strategieguppe BNE bewertet. Die einzelnen Projekte auf Kita-Ebene werden im Rahmen der Zielgespräche durch die Führungskräfte bewertet.

Die Kennzahlen in den Bereichen CO₂-, Energie- und Wasserverbrauch wurden in der Vergangenheit aufwendig anhand vieler verschiedener Rechnungen zentral zusammengefasst. Mit der in 2022 begonnenen Erfassung in einer zentralen Datenbank wurde und wird mit den einzelnen Anbietern eine einheitliche und zeitnahe Bereitstellung der benötigten Daten vereinbart. Ziel ist die lückenlose und zeitnahe Bereitstellung der Kennzahlen spätestens ab 2023.

Die Erfassung der Personalkennzahlen erfolgt regelhaft und nach einheitlichen Kriterien für das interne und externe Berichtswesen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Von großen Unternehmen wird heute erwartet, dass sie ethische Grundsätze für ihr Handeln formulieren und umsetzen, dass sie eine unzulässige Vermischung betrieblicher und privater Interessen ausschließen. Für die Elbkinder als großes gemeinnütziges Kita-Unternehmen, die sich überwiegend aus öffentlichen Geldern finanzieren, gilt dies in besonderer Weise. Der Verhaltenskodex gibt hier klare Regeln für alle Mitarbeitenden vor.

Das Leitbild spiegelt die bestehende Unternehmensidentität wider und ist die orientierende Handlungs- und Verhaltensmaxime für die Mitarbeitenden **des** Unternehmens.

- Kinder stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir fördern sie vielfältig und geben ihnen Geborgenheit.
- Unser Betreuungs- und Bildungsangebot ist fachlich herausragend.
- Wir sind Eltern ein verlässlicher Bildungs- und Erziehungspartner.
- Wir gestalten die Zukunft gemeinsam mit gesellschaftlichen Partnern.
- Wir schätzen, fordern und fördern unsere Mitarbeitenden.
- Unser Unternehmen stellt sich den Herausforderungen des Marktes.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte gibt es ein System der leistungsorientierten Bezahlung auf der Grundlage der geltenden Tarifverträge. Die sich daraus ergebenden Zielvereinbarungen und Bewertungen beinhalten bereits Nachhaltigkeitsthemen, wie die Förderung kindlicher Bildungsprozesse und die Mitwirkung an konzeptionellen Entwicklungen.

Das System der leistungsorientierten Bezahlung ist so ausgerichtet, dass jeder Mitarbeitende eine Bewertung durch die direkte Führungskraft erhält.

Wegen der Corona bedingten Einschränkungen im Regelbetrieb in den Einrichtungen wurden die Bewertungen auch in 2022 ausgesetzt bzw. nur in kleinem Umfang durchgeführt.

In 2022 hat eine interne Arbeitsgruppe begonnen, das veraltete System zu prüfen und an die aktuellen Bedingungen und an die strategischen Unternehmensziele anzupassen. Insbesondere die Themen Klimaschutz und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung, die sich in den variablen Vergütungskomponenten der Geschäftsführung finden, werden heruntergebrochen auf die einzelnen Führungskräfte und Mitarbeitenden der Elbkinder.

Der leistungsabhängige Teil der Vergütung der Geschäftsführung enthält neben kurzfristigen ökonomischen Komponenten (z.B. das Jahresergebnis) auch langfristige nachhaltige Komponenten (z.B. Klimaschutz, Bildung für nachhaltige Entwicklung). Der Aufsichtsrat prüft die Ergebnisse und deren Umsetzung im Betrieb regelmäßig und steuert nach.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*

i. *Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*

ii. *Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*

iii. *Abfindungen;*

iv. *Rückforderungen;*

v. *Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Elbkinder richten sich nach dem Hamburger Corporate Governance Kodex.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

Die Vergütung der Geschäftsführung der Elbkinder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Sie setzt sich aus einer festen leistungsunabhängigen Grundvergütung, einem festen leistungsunabhängigen Beitrag zur Altersvorsorge und einer variablen leistungsabhängigen Vergütung zusammen. Für die variable Vergütung der Geschäftsführung werden jährlich Zielvorgaben durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat prüft die Ergebnisse und entscheidet über die einmal jährliche Ausschüttung.

Die Altersversorgung für die Führungskräfte und sonstigen Angestellten ist im für die EHK geltenden Tarifvertrag TV-AVH geregelt. Mitarbeitende, die vor dem 01.07.2007 eingestellt wurden, erhalten eine Direktzusage nach dem Hamburgischen Ruhegeldgesetz. Für alle ab dem 01.07.2007 eingestellten Mitarbeitenden wird eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung abgeschlossen.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Im Jahr 2022 betrug die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten 37 % der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Mit internen und externen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) sind die Elbkinder in regelmäßigem Austausch. In internen Diskussionen innerhalb des Leitungskreises der Elbkinder wurden die folgenden relevanten Stakeholder identifiziert. Diese Liste wird in den entsprechenden Arbeitszusammenhängen regelmäßig überprüft und mit Zustimmung der Geschäftsführung erweitert:

- Betreute Kinder und deren Eltern

- Mitarbeitende
- Mitarbeitervertretungen (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung)
- Aufsichtsrat der Elbkinder
- Sozial- und die Schulbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg
- Aufsichtsbehörden der Freien und Hansestadt Hamburg (z.B. die Trägerberatung)
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg
- Gewerkschaften
- Mitwettbewerber
- Kooperationspartner
- Medien

Ein gezielter Austausch mit Fokus auf Nachhaltigkeit wurde mit den Anspruchsgruppen noch nicht durchgeführt. Die Strategieguppe BNE und der BNE-Beirat bereiten ein erstes Netzwerktreffen für April 2023 vor, weitere sollen halbjährlich folgen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
- die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Die Stiftung „Save Our Future“, als Kooperationspartner der Elbkinder, gab wichtige Impulse für die Entwicklung des Strategiepapiers zur Bildung für nachhaltige Entwicklung. In Arbeitstreffen mit dem Kooperationspartner und unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und Führungskräften aus einzelnen Kitas werden die einzelnen Punkte des Strategiepapiers zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung heruntergebrochen.

Im Rahmen von unternehmensweiten Umfragen, Dienstbesprechungen, Versammlungen beteiligen sich die Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung des Unternehmens:

- System der leistungsorientierten Bezahlung soll die Arbeitsplatzattraktivität verbessern, der Gesundheitsförderung und der Nachhaltigkeit dienen.
- Überprüfung, Verbesserung und Modernisierung der Arbeitszeitmodelle

Die Themen wurden im Leitungskreis geprüft und bewertet. Es wurden interne Arbeitsgruppen unter Beteiligung der Fachbereiche und Führungskräften und Mitarbeitenden aus den Kitas mit der Erstellung entsprechender Konzepte gebildet.

Zusammen mit einem breiten Bündnis von Verbänden hat Bundeswirtschafts- und Klimaschutzminister Robert Habeck zum Energiesparen aufgerufen. Die Geschäftsführung hat dieses Thema aufgenommen. Über den Leitungskreis wurden mögliche Maßnahmen erörtert und Lösungen erarbeitet.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die stetige Betrachtung, Hinterfragung und Anpassung der Prozesse inklusive der pädagogischen Leitplanken sind für die Elbkinder eine Selbstverständlichkeit. So werden zum Beispiel Fachtage und Weiterbildung zu aktuellen Fragestellungen für alle Mitarbeitenden angeboten. Die pädagogische Beratungsabteilung hat in Bezug auf die pädagogischen Themen hier die Federführung. Die Aus- und Fortbildungsabteilung unterstützt durch ein umfangreiches Fortbildungsprogramm.

Das pädagogische Geschäft bedarf sehr viel Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die individuellen, sich stetig entwickelnden Bedürfnisse der Kinder. Damit ist ein ständiges Innovationsmanagement systemimmanent. Das stätige Handeln und Reagieren auf aktuelle Ereignisse und die Anpassung an diese „neuen“ Gegebenheiten sind gängige Praxis.

So wurde in diesem Jahr ein Konzept zur Neuausrichtung des GBS-Bereiches aufgesetzt. Um die pädagogischen Belange der Schulkinder besser berücksichtigen zu können wurden die GBS-Standorte zum 01.09.2022 aus den Kita-Verbänden herausgelöst und als eigenständige Standorte gebildet.

Ein innovatives Alleinstellungsmerkmal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Hamburgs Kindertagesbetreuung sind die Öffnungszeiten der Kitas. In den Elbkinder-Kitas können die Kinder von Montag bis Freitag im Zeitrahmen 6 bis 18 Uhr betreut werden. Außerdem haben alle Kitas max. 7 Schließtage, die über das gesamte Jahr verteilt werden. Dies ermöglicht den Eltern der betreuten Kinder eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Innovationsmanagement ist auch Ressourcenmanagement. Die entsprechenden Grundlagen sind in der Leitlinie, dem Unternehmenskonzept und dem Klimaplan verankert. Deren Einhaltung wird regelmäßig von der Leitungskonferenz (Geschäftsführung mit der ersten Führungsebene der Elbkinder) überprüft und geschärft.

In diesem Rahmen haben sich die Elbkinder für die nahe Zukunft noch zwei weitere große Ziele gesteckt:

In diesem Jahr wurde mit der Einführung eines Facility-Managementsystems begonnen, welches die nachhaltige Verwaltung und Werterhaltung der Elbkinder eigenen Gebäude unterstützen soll. Die regelmäßige Erfassung z.B. der Energieverbräuche sollen verbessert und vereinfacht werden.

Das zweite Projekt ist die Anpassung der Verkaufsplattform für die Elbkinder-Kitas. Wir möchten den Einkauf von Ressourcen noch passgenauer auf die Bedürfnisse der Kitas anpassen und das Angebot besser steuern. Damit soll besser sichergestellt werden, dass nur Produkte, die den vorgegebenen Nachhaltigkeitsansprüchen genügen, angeschafft werden können.

Das unternehmenseigene nachhaltige Handeln und die nachhaltige Erziehung bewirken bei den Kindern und damit zum Teil auch bei deren Eltern eine Veränderung ihrer Kenntnisse und ihres Handelns im Sinne von Umweltbewusstsein und sozialer Verantwortung. Eine Evaluation der Wirksamkeit der einzelnen Bildungsinitiativen ist im Rahmen des Gesamtprojektes BNE für die Folgejahre vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Die Elbkinder sind im Hamburg-Clearing integriert, so dass Finanzanlagen größtenteils über die Gesellschafterin erfolgen.

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Dienstleistungsunternehmen stellen wir keine physischen Produkte her. Für die Betreuung unserer Kunden, der Kinder nutzen die Elbkinder über 200 Gebäude und entsprechende Außengelände. Auf den Außengeländen gibt es insgesamt ca. 10.000 Bäume, die nicht nur als Sonnenschutz, sondern auch als natürlicher CO₂-Speicher dienen.

Für den Betrieb der Gebäude und der Büros in der Zentrale werden Ressourcen wie Strom, Wärmeenergie und Wasser verbraucht. Im Jahr 2022 lag der Stromverbrauch bei 7.023 MWh, der Wärmeverbrauch bei 26.619 MWh und der Wasserverbrauch bei 116.629 m³. Darüber hinaus entstehen Verbräuche bei Lebensmitteln, Hygiene- und Reinigungsartikeln sowie Verbrauchsmaterialien. Zudem entstehen Abfälle.

Aus unternehmerischer Verantwortung und Selbstverständnis sind die Senkung des Energieverbrauchs und damit verbunden die Verringerung der CO₂-Emissionen wesentliche Ziele der Elbkinder. Die CO₂-Emissionen lagen im Jahr 2022 bei 6.392 t/a.

Unternehmensweit erfolgt die Stromversorgung ausschließlich durch Ökostrom im Verbund mit der Gesellschafterin.

Aufgrund des Dienstleistungscharakters des Unternehmens stellen natürliche Ressourcen wie Boden und Abfall keine wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Elbkinder dar. Im Jahr 2022 hatten wir ein Abfallaufkommen in Höhe von 3.580 t.

Die Summe vieler kleiner Maßnahmen führt allerdings zu einer Verbesserung der internen Umweltperformance des Unternehmens. Dazu zählen die Benutzung von Wassersprudel-Anlagen anstelle von Getränken in Flaschen, die Verwendung von Recycling-Papier, die Stilllegung des Warmwassers in den WCs der Zentrale oder die Beschaffung von Bio-Lebensmitteln. Im Rahmen des BNE-Konzeptes wird zusammen mit den Kindern ein sorgsamer Umgang mit den natürlichen Ressourcen entwickelt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen

gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Im Handlungsfeld Stromversorgung wollen die Elbkinder die niederschwellig umsetzbare Stromerzeugung auf Dächern bei zukünftigen Sanierungs- und Neubauprojekten noch stärker berücksichtigen. Der Schwerpunkt liegt hier auf Eigenstromnutzung. Geplant ist außerdem der Aufbau einer Kita übergreifenden Eigenstrombilanz. Konkrete Ziele können erst nach der technischen, baulichen und finanziellen Bewertung der einzelnen Gebäude benannt werden. Diese Bewertung kann aufgrund der Menge der zu betrachtenden Gebäude (ca. 200) und der erforderlichen digitalen Erfassung der Daten erst im Jahr 2024 abgeschlossen werden.

Bei der Wärmeversorgung sind die Elbkinder mit hohen Hürden konfrontiert. Der vorhandene Gebäudebestand verfügt in der Regel über Hochtemperatursysteme und Gebäudehüllen mit hohen Transmissionswärmeverlusten. Ziel ist es, Wärmeversorgungsanlagen einzubauen, die ein niedriges Temperaturniveau haben. Hierzu wird ein Wärmeenergiekonzept erarbeitet. Auf der Grundlage einer Analyse verschiedener Wärmeversorgungs-Systeme für den Kita-Betrieb sollen unter energetischen, Nachhaltigkeits- und ökonomischen Gesichtspunkten 2-3 Wärmeversorgungssysteme als Standard für Ersatzmaßnahmen und Neubauten festgelegt werden. Auf Basis des Wärmeenergiekonzeptes soll dann ein Sanierungsfahrplan entwickelt werden, der je Kita festlegt, wann eine Ersatzmaßnahme im Bereich der Wärmeversorgung geplant ist. Konkrete Ziele werden nach der Fertigstellung des Wärmeenergiekonzeptes festgelegt.

Zukünftig sollte das bauliche Handeln der Elbkinder nach zielorientierten Mindeststandards erfolgen. Der erarbeitete „Klimaplan der Elbkinder“ zeigt einen Weg in diese Richtung auf, der bereits heute eingeschlagen wurde und zukünftig weiterentwickelt wird.

Entscheidend für die Erreichbarkeit der gesteckten Ziele wird in naher Zukunft sein, wann und in welchem Umfang die Elbkinder die Abkehr von fossilversorgten Heizungssystemen umsetzen können und, dass zukünftige Hüllensanierungen standortbezogen im Kontext von vorrausschauenden, zielorientierten Energiekonzepten mit entsprechender Sanierungstiefe erstellt werden. Darüber hinaus scheint es heute, mit Blick auf den Zeithorizont und die Dringlichkeit, geboten die Sanierungsquote zu erhöhen. Die Refinanzierungsmöglichkeiten über das Gutscheinsystem sind dabei der notwendige Faktor.

Diese Projekte, die gute Gebäudehüllen, ein hohes Maß an regenerativer Wärme und nach Möglichkeit dezentrale Solarstromerzeugung miteinander verbinden, werden sich allerdings erst in der Zukunft in der Klimabilanzierung abbilden. Die Ergebnisse gilt es dann so bald wie möglich zu evaluieren, um das Handeln zu bestätigen oder auch überdenken zu können.

Aufgrund der langfristigen Wirksamkeit von baulichem Handeln streben wir an am einzelnen Projekt für den Gebäudebetrieb schon heute die Ziele für 2050 zu erreichen. Sofern dies aufgrund der heutigen Rahmenbedingungen nicht möglich ist, soll im Mindesten aber bei jedem Projekt per „Sanierungsfahrplan“ der Weg zur Zielerreichung aufgezeigt, und vor allem nicht verbaut, werden. Mit Blick auf den Gebäudebestand kann die „graue Energie“ nach wie vor im Hamburger Kita-Finanzierungs-System nicht ernsthaft Berücksichtigung finden, da die zugehörigen Regelungen die Erhaltung von Gebäudebestand nicht fördern.

Bei den Elbkindern findet der Leitfaden für umweltverträgliche Beschaffung der Freien und Hansestadt Hamburg Anwendung. Mit der Anwendung dieses Leitfadens, stellen die Elbkinder sicher, dass Energie und Ressourcen effizient und sparsam genutzt werden, weniger Schadstoffe in Umlauf gebracht werden und die Nachfrage nach umweltfreundlichen Waren und Dienstleistungen gestärkt werden.

Ein wesentliches Risiko im Bereich Immobilien, besteht darin, dass der Ressourcenverbrauch (stark fossil-lastig) im Gebäudebetrieb mangels verfügbarer finanzieller Ressourcen nicht in notwendigem Maße und in der notwendigen Geschwindigkeit reduziert werden kann. Darüber hinaus stellt sich vor dem selbem Hintergrund die große Herausforderung, die dafür erforderliche bauliche Weiterentwicklung der Immobilien auf möglichst ressourcenschonende Weise zu betreiben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*

i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;

ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Der Fokus unseres Unternehmens liegt auf der Bildungs- und Betreuungsarbeit in den Kitas. Der Materialeinsatz besteht im Wesentlichen aus Lebensmitteln und Hygieneartikeln. Der Verbrauch richtet sich an der Anzahl der betreuten Kinder. Die Lebensmittel werden in der Regel in eigenen Küchen verarbeitet und sofort verzehrt. Eine Erfassung nach Gewicht bzw. Volumen ist nicht üblich. Eine Reduzierung ist nicht vorgesehen, da die Kinder nicht weniger erhalten sollen.

Im Rahmen der Fit-Kid-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung haben wir uns bereits mit dem Thema Nachhaltigkeit befasst. Es kommen Produkte in Bio-Qualität und nur in begrenztem Umfang Fleisch zum Einsatz.

Eine Umstellung von Papierhandtüchern auf personengebundene individuelle Stoffhandtücher ist nach unserer Berechnung ökologisch nicht sinnvoll und daher nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

b. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

c. *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*

i. Stromverbrauch

ii. Heizenergieverbrauch

iii. Kühlenergieverbrauch

iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

i. verkauften Strom

ii. verkaufte Heizungsenergie

iii. verkaufte Kühlenergie

iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die Kennzahlen in den Bereichen CO₂-, Energie- und Wasserverbrauch wurden in der Vergangenheit aufwendig anhand vieler verschiedener Rechnungen zentral zusammengefasst. Mit der in 2022 begonnenen Erfassung in einer zentralen Datenbank wurde und wird mit den einzelnen Anbietern/Vermietern eine einheitliche und zeitnahe Bereitstellung der benötigten Daten vereinbart. Ziel ist die lückenlose und zeitnahe Bereitstellung der Kennzahlen spätestens ab 2024.

Kühlenergieverbrauch 2022: nicht relevant. Die Kühlzellen werden mit Strom betrieben und sind über diese Angabe abgedeckt.

Dampfverbrauch 2022: nicht vorhanden.

Energieverbrauch in MWh

2022

Verbrauch Strom

7.023

Verbrauch Wärme

26.619

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Verbräuche, sind auf lange Sicht, seit 1990, im Wärmebereich um ca. 16.106 MWh/a gesunken, im Strombereich aufgrund der technischen Entwicklung jedoch um 2.137 MWh/a angestiegen.

Der Vergleich zum Basisjahr 1990 ergibt sich aus den Vorgaben des Hamburger Klimaplanes. Derzeit bereiten die Elbkinder die Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN 50001 vor, aus dem bei Einführung umfangreichere Informationen verfügbar werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Eine Wasserentnahme erfolgt nur im Rahmen des Dienstleistungsangebots der Elbkinder, also für die Zubereitung von Speisen, als Trinkwasser und zur Reinigung.

Wasserverbrauch in m³

	2022
Verbrauch Wasser	116.629

...

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Das gesamte Abfallaufkommen lag im Jahr 2022 bei 3.580 Tonnen, wir haben keine gefährlichen Abfälle.

Beim Abfallaufkommen der Elbkinder als Gewerbebetrieb handelt es sich vorwiegend um Abfall, der als Haushaltsmüll betrachtet werden kann. Eine Entsorgung erfolgt neben der Hamburger

Stadtreinigung über diverse Entsorgungsbetriebe getrennt nach den üblichen Wert- und Reststoffgruppen.

Der Fokus liegt momentan nicht auf diesem Thema. Der Prozess soll in den Folgejahren angestoßen werden, um eine genaue Bewertung vornehmen zu können, ob es hier Einsparpotential gibt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Erfassung erfolgt angelehnt an das GHG Protocol zu Scope 1 und 2 ausschließlich mit Blick auf die Endenergieverbräuche in Kitastandorten und der Zentrale der Elbkinder.

Als Bezugsgröße für die Messung der CO₂-Einsparung ist nur die Anzahl der Gebäude relevant, da sich ändernde Mitarbeiter- bzw. Kinderzahlen nur marginal auf den Verbrauch auswirken. Die Elbkinder wollen bis 2030 eine CO₂-Einsparung gegenüber dem Basisjahr 1990 von 50% bei gleichbleibendem Gebäudebestand erreichen.

Es soll ein CO₂-neutraler Gebäudebestand bis 2050 erreicht werden. In Summe stellen die Elbkinder für 2020 anhand der absoluten Zahlen für Strom und Wärme eine Reduzierung der CO₂-Emissionen um 7,58 % gegenüber dem Basisjahr 2012 fest. Mit Blick auf das Basisjahr 1990 können wir diesbezüglich eine Reduzierung um 45,99% verzeichnen.

Die in 2010 entwickelte Klimaschutzstrategie der Elbkinder wurde über die Jahre kontinuierlich weiterverfolgt. Die CO₂-Reduzierungen und Energieeinsparungen werden durch nachhaltiges Bauen, angelehnt an die Hamburger Klimaschutzpolitik, realisiert. Beispielhaft seien hierfür energetische Gebäudesanierungen, Nachrüstungen für erneuerbare Energien sowie die Unterstützung von pädagogischen Programmen zum Klimaschutz wie Fifty-Fifty bzw. Klimafuchs genannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Erfassung der CO₂-Emissionen der Elbkinder basiert auf der Erfassung von echten Verbrauchsdaten (kWh), aus Gebäudebetrieb, die per seiten der Stadt Hamburg (Leitstelle Klima, Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft) vorgegebenen Emissionsfaktoren (t Co₂/kWh) hergeleitet werden. Die Faktoren sind entsprechend der Hamburger Verursacher- und Quellenbilanz des Statistikamts Nord ohne Vorkette.

Die Elbkinder berichten in erster Linie in absoluten Zahlen zum jeweiligen Berichtsjahr. Die Bezugsgröße ist dabei der gesamte von den Elbkindern genutzte Gebäudebestand. Die Aussagekraft der absoluten Zahlen ist die des absolut Erreichten mit Blick auf das absolute Ziel. Weitere Berichtsinhalte sind die Bezüge zu m² Nutzfläche mit Blick auf das Gesamte und die Einzelstandorte. Dies zeitigt eine gute Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre und Standorte mit Blick auf Erreichtes im Detail, sowie eine klare Aussage beispielweise zu Fragen zu Kompensation oder der Effekte von Wachstum in Korrelation zu den gesteckten Zielen.

Die Datenerhebung und Auswertung orientieren sich am GHG. Eine Aufstellung zu den Emissionsfaktoren der verschiedenen Jahre im Anhang – hier ist auch 2012 abgebildet.

Emissionsfaktoren fixe Vorgaben der Behörde

Anlage 4
1990/2007

Kurzbezeichnung	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit
Erdgas	0,203	kg/kWh	0,000203	t/kWh
Erdgas B	0,183	kg/kWh	0,000183	t/kWh
Erneuerbare	0	kg/kg	0	t/kg
Fernwärme	0,237	kg/kWh	0,000237	t/kWh
Heizöl	0,266	kg/kWh	0,000266	t/kWh
Heizöl B	0,242	kg/kWh	0,000242	t/kWh
Strom / bei und 100% EE	0,575	kg/kWh	0,000575	t/kWh

ab 2012/2013

Kurzbezeichnung	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit
Erdgas	0,201	kg/kWh	0,000201	t/kWh
Erdgas B	0,181	kg/kWh	0,000181	t/kWh
Erneuerbare	0	kg/kg	0	t/kg
Fernwärme	0,295	kg/kWh	0,000295	t/kWh
Heizöl	0,268	kg/kWh	0,000268	t/kWh
Heizöl B	0,242	kg/kWh	0,000242	t/kWh
Strom / bei und 100% EE	0	kg/kWh	0	t/kWh
Strom	0,566	kg/kWh	0,000566	t/kWh

ab 2020

Kurzbezeichnung	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit	Emissionsfaktor CO ₂	Einheit
Erdgas	0,182	kg/kWh	0,000182	t/kWh
Erneuerbare	0	kg/kg	0	t/kg
Fernwärme	0,312	kg/kWh	0,000312	t/kWh
Heizöl EL	2,66	kg/kWh	0,000266	t/kWh
Heizöl	2,77	kg/kWh	0,000277	t/kWh
Strom / bei und 100% EE	0	kg/kWh	0	t/kWh
LichtBlick	0,182		wie Gas	t/kWh
Strom	0,474	kg/kWh	0,000474	t/kWh

Wir berichten Informationen die Scope 1 und 2 abbilden. Eine Trennung der Verbräuche für die Speisenerzeugung (Scope 1) und die sonstigen Strom- und Wärmeverbräuche bei der Nutzung der Gebäude (Scope 2) stellen wir bisher nicht dar. Aufgrund der Verhältnismäßigkeit von Kosten und Nutzen ist die getrennte Darstellung nicht geplant.

CO₂-Emissionen in t/a

	2022
Gesamt	5.884
Strom	0
Wärme	5.884

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

CO₂-Emissionen in t/a

	2022
Gesamt	5.884
Strom	0
Wärme	5.884

Die Elbkinder beziehen zu 100% Ökostrom. Es erfolgte keine CO₂-Erhebung im Berichtszeitraum. Wir berichten Informationen die Scope 1 und 2 abbilden. Eine Trennung der Verbräuche für die Speisenerzeugung (Scope 1) und die sonstigen Strom- und Wärmeverbräuche bei der Nutzung der Gebäude (Scope 2) stellen wir bisher nicht dar. Die Umstellung auf GHG-Protocol ist für 2024 in Vorbereitung.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** *Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.*
- b.** *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c.** *Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d.** *Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.*
- e.** *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i.** *der Begründung für diese Wahl;*
 - ii.** *der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii.** *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*
- f.** *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- g.** *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Diese Daten werden von den Elbkindern nicht erfasst. Im Zuge der Umstellung der THG-Bilanzierung entsprechend den Regeln des GHG Protocol werden schrittweise auch Scope 3 Emissionen erhoben werden. Ein Beginn ist dazu mit 2025 terminiert, weitere Schritte sind bis 2027 terminiert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** *Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.*
- b.** *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c.** *Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.*
- d.** *Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.*
- e.** *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Die Elbkinder ermitteln, bezogen auf den Betrieb von Gebäuden, „top-down“, gemessen an den absoluten Zielen, was in den vor uns liegenden Jahren erreicht werden soll, also welcher Prozentsatz an Emissionssenkung Jahr für Jahr erreicht werden muss um das Ziel zu erreichen. Geplante Maßnahmen sind allg. Sanierungen und Neubauten die sich in Konzeption und Umsetzung an diesen Zielen orientieren. Konkret erfolgt dabei sukzessive an einzelnen Standorten eine Abkehr von fossilversorgten Heizungssystemen, flankiert durch die Reduzierung des Wärmebedarfes, und eine Nutzung dezentral zu erschließender Wärme- und Energiequellen (Umweltwärme, Erdwärme, PV-Strom, ...)

Zahlen 2022 „top-down“:

Es verbleiben 28 Jahre bis 2050. Die notwendige Einsparung gemessen an den Zielen entspricht 1/28 von 5.884 Tonnen CO₂/a. Rechnerisch führt dies zu jeweils zusätzlichen ca. 210 Tonnen CO₂-Minderung pro Jahr. Das wären ca. 3,57% pro Jahr – daran arbeiten wir.

Die Umstellung auf GHG-Protocol ist für 2024 in Vorbereitung.

Zur Verringerung weiterer indirekter Treibhausgas-Emissionen haben wir eine Reihe von Maßnahmen aufgelegt:

- Bei Dienstreisen wird wo immer möglich auf Flugreisen verzichtet. Innerdeutsche Reisen werden mit der Bahn durchgeführt. Die Elbkinder haben keinen eigenen Fuhrpark.
- Die Elbkinder bezuschussen das Deutschlandticket für den öffentlichen Nahverkehr. Dieses Angebot wird von 36% der Mitarbeitenden genutzt.
- Die Elbkinder unterstützen Mitarbeitende, die sich ein E-Bike anschaffen möchten, mit einem Zuschuss.
- In den Kitas werden Speisereste (inkl. Fettabscheider-Reste) gesammelt, die zu Biogas vergoren und so dem Energiekreislauf wieder zugeführt werden.

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Grundsätzlich sehen wir die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte in unserem Unternehmen als sehr gut umgesetzt an.

Ein wichtiger Punkt unseres Unternehmenskonzeptes ist die Personal- und Gesundheitsförderung. Dabei orientieren sich die Elbkinder an den Grundsätzen moderner Personalarbeit mit folgenden Teilzielen:

- Familienorientierte Personalpolitik
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention
- Zeitgemäßes Personalmanagement und Personalentwicklung

Im Jahr 2022 haben wir eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Alle Beanspruchungsfolgen zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit und Abgrenzbarkeit, Psychische Gesundheit, Identifikation mit der Arbeitgeberin und Gesundheit sind im neutralen und positiven Bereich. Die Ergebnisse werden in 2023 bewertet und daraus unternehmensweite und einrichtungsbezogene Maßnahmen abgeleitet. Ziel ist es, die Beanspruchungsfolgen soweit es geht zu mildern.

Die Beschäftigten der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH werden nach dem Tarifvertrag der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. entlohnt. Die Beschäftigten der Elbkinder KITA Hamburg Servicegesellschaft mbH werden nach dem Tarifvertrag der EKSG entlohnt. Für die Beschäftigten der Elbkinder Kitas Nord GmbH gibt es eine betriebliche Vergütungsordnung. Im Bereich der Beteiligung und Mitbestimmung arbeiten die Elbkinder mit einem aktiven Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Des Weiteren gibt es regelmäßige Erziehungvertreter-Versammlungen, in denen die Geschäftsführung über aktuelle Entwicklungen berichtet und die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung gibt. In Leitungs-Vollversammlungen werden die Leitungskräfte vor Ort in Unternehmensthemen eingebunden.

Für unser Hauptthema „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (BNE) haben wir im Betrieb Strukturen aufgebaut: Eine Strategiegruppe unter der Leitung der Geschäftsführung steuert das Projekt. Ein Beirat mit pädagogischen Mitarbeitenden aus allen Kreisen begleitet den Prozess und sorgt für Ideen und Umsetzung in den Kreisen. Wir bieten gute Fortbildungen an. Es werden Schulungen für Kita-Teams vor Ort, Fach-Tage für alle Kitas und weitere Fortbildungen für einzelne Themen angeboten. Bis Ende 2024 sollen sich alle Einrichtungen mit dem Thema BNE im Rahmen von Fortbildung auseinandergesetzt haben.

Die Elbkinder sind nicht international tätig.

Aufgrund der mental aber auch körperlich anstrengenden Arbeit der Erziehungskräfte bestehen in erster Linie Gesundheitsrisiken, die zu langen Ausfallzeiten führen können. Deshalb bauen die Elbkinder ihre Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich aus. Durch diese

Maßnahmen sollen die Arbeitsfähigkeit erhöht und der Krankenstand bis Mitte 2025 um 1% gesenkt werden.

Ein großes Problem ist der Fachkräftemangel. Durch fehlendes Personal wird die Belastung der vorhandenen Mitarbeitenden weiter erhöht. Im Rahmen der Fachkräftefindung und -bindung arbeiten wir an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für jeden Einzelnen. Dafür bieten wir Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung an, auch befristet. Wir haben verbindliche Schließzeiten eingeführt, um die gleichzeitige Anwesenheit zu den Öffnungszeiten zu erhöhen. Wir bereiten eine Machbarkeitsstudie zur 4-Tage-Woche vor, die im nächsten Jahr begonnen werden soll.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Im Gegensatz zu den meisten anderen Unternehmen sind Frauen in allen Bereichen der Elbkinder überproportional vertreten. So lag die Frauenquote im Jahresdurchschnitt von 2022 bei 88%.

Daher wird bei den Elbkindern um mehr Männer, besonders auch im pädagogischen Bereich geworben. Die Männerquote unter den pädagogischen Fachkräften beträgt 8% (Bundesdurchschnitt: 5,8%). Sie soll in den Folgejahren mindestens stabil gehalten werden.

Wir haben Mitarbeitende aus über 100 Nationen. Um allen Mitarbeitenden, aber auch den Eltern unserer Kinder Möglichkeiten der Teilhabe zu bieten, haben wir ein Projekt „Elbkinder Einfache Sprache“ aufgesetzt. Wichtige Dokumente und Informationen sollen immer auch in einfacher Sprache zur Verfügung gestellt werden. Gleichberechtigung in allen Bereichen, auch in der Gehaltsgerechtigkeit sind vor allem durch Tarifbindung seit Jahren selbstverständlich.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsarbeit. Nur gesunde und qualifizierte Mitarbeitende können ihre Tätigkeit über eine lange Zeit und mit einem hohen fachlichen Anspruch ausüben. Unser ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (gBGM) besteht aus den Handlungsfeldern Führungsverantwortung, betriebliche Gesundheitsförderung, Eigenverantwortung und Anerkennung von Mehrbelastung bei Krankheitsvertretungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement soll einen Beitrag dazu leisten, die wichtigste Ressource der Elbkinder – das Personal – in ihrer Leistungsfähigkeit und –bereitschaft zu erhalten und aufzubauen, um arbeitsplatzbedingten Krankheiten vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Da die Betreuung der Kinder auch in Pandemiezeiten sichergestellt wurde, haben wir einen deutlichen Anstieg der krankheitsbedingten Abwesenheiten durch Covid 19. Damit konnten wir die Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht in allen Punkten erreichen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Das Fortbildungsangebot für unsere Mitarbeitenden durch die interne Abteilung Aus- und Fortbildung der Elbkinder umfasst jährlich mehr als 350 Seminare. Darüber hinaus gibt es Angebote für Eltern, Ideen für Studientage in den Kitas und GBS-Standorten (Inhouse) und vieles mehr. Die Anzahl der Fortbildungen wächst stetig weiter und das Angebot wird kontinuierlich breiter.

- Neue Führungskräfte werden in einer Schulungsreihe mit den Anforderungen der Elbkinder vertraut gemacht. Diese liegen vornehmlich in den Bereichen der Konzeptions- und Qualitätsentwicklung für die Einrichtung, dem Ressourcenmanagement (betriebswirtschaftliche Steuerung der Einrichtung), der Administration, der Personalplanung und -entwicklung sowie zahlreichen anderen Planungs- und Organisationsaufgaben.
- Das Thema Kita/GBS als Lernort nachhaltiger Entwicklung wird als begleiteter Studientag angeboten.
- Für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund werden Schulungen und Coachings für berufsbezogenes Deutsch angeboten.

Die Fortbildungsangebote der Elbkinder betreffen viele unterschiedliche Themenkomplexe. Abhängig vom pädagogischen Konzept legen die Einrichtungen für sich selbst fest, zu welchen Themen und in welchem Umfang Fortbildungen und Studientage stattfinden sollen. Eine Kontrolle und Begleitung findet über Regionalleitungen (direkte Vorgesetzte) statt. Eine unternehmensweite Erfassung und Kontrolle ist aufgrund der dezentralen Unternehmensstruktur nicht angedacht.

Das übergreifende Thema BNE gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die einzelnen Kitas wurden unternehmensweit durch die Regionalleitungen und die Fachberatungen begleitet und bei Bedarf unterstützt. Die Pandemiejahre haben dazu geführt, dass das Thema nicht im geplanten Umfang in den einzelnen Kitas platziert werden konnte. Bis Ende 2024 sollen sich alle Einrichtungen mit dem Thema BNE im Rahmen von Fortbildung auseinandergesetzt haben und das Thema BNE in ihre Konzeptionen aufgenommen haben.

Die Elbkinder unterstützen auch bei unterschiedlichen berufsbegleitenden Ausbildungen.

- Unterstützung der Verankerung von BNE in Lehrplänen und Curricula der SPA- und Erzieher-Ausbildung an Fachschulen über die Mitarbeit in den Schulvorständen
- Mitwirkung am städtischen Ziel, Lernorte in der Stadt, die von Kitas und Schulen gemeinsam genutzt werden können, zu etablieren.
- Erarbeitung weiterer Fortbildungsangebote zum Thema BNE. Dabei sollen unterschiedliche, auch erlebnisorientierte Fortbildungsformate zur Anwendung kommen.
- Entwicklung von Lernkooperationen mit den Fachschulen
- Einführen einer Lernplattform zur Wissensvermittlung

Durch den großen zeitlichen Umfang der Fortbildungen und Studientage sehen wir Risiken insbesondere in Zeiten von erhöhten Personalausfällen, dann können Fortbildungen ggf. nicht wahrgenommen werden, da die Kinderbetreuung bei uns in jedem Fall Vorrang hat.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Arbeitsbedingte Erkrankungen	
	2022
Covid 19	777
Wegeunfälle	122
sonstige Arbeitsunfälle	236
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0
Gesamt	1.135

*Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:*

- a.** *Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.*
- b.** *Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.*

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) trifft sich quartalsweise. Der ASA agiert auf operationaler Ebene und bindet die Sicherheitsbeauftragten des Betriebes in den Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Informationen in den Betrieb werden über das Intranet bzw. über direkte Kommunikation an alle Sicherheitsbeauftragten sichergestellt.

Der Lenkungsausschuss Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht aus Mitgliedern der Arbeitgeberin und des Betriebsrates. Er trifft sich regelmäßig quartalsweise und ist zuständig für die Steuerung

- der ASA,
- der Arbeitsschutzmaßnahmen anhand der Berichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin,
- des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- von strategischen Maßnahmen, die sich aus Gefährdungsbeurteilungen ergeben.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. *durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:*

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

In 2022 konnten viele der geplanten Fortbildungen stattfinden. Das Vor-Corona-Niveau konnte jedoch bei den Anmeldezahlen mit insgesamt 5.079 Anmeldungen für 2022 noch nicht wieder erreicht werden. 3.701 Mitarbeitende konnten eine Zusage für die gewünschte Fortbildung erhalten. Aufgrund der Tatsache, dass mehr Kurse als üblich abgesagt werden mussten und viele Teilnehmende krankheitsbedingt oder aufgrund des Personalmangels in den Einrichtungen benötigt wurden, haben insgesamt nur 2.702 Personen tatsächlich teilgenommen. Ein Fortbildungstag dauert i.d.R. 8 Stunden (inkl. Pausen) und eine Fortbildung geht meist über 1-2 Tage. Durchschnittlich sind das 6,5 Stunden je

beteiligte Mitarbeitende bzw. 2,4 Stunden je Beschäftigte. Hinzu kommen weitere mindestens 32 Stunden je Beschäftigte für die verpflichtende Teilnahme an mindestens 4 pädagogischen Studientagen pro Jahr.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Mitglieder der Aufsichtsräte	
	2022
EHK	9
Frauenanteil	67%
EKSG	3
Frauenanteil	100%
Beschäftigte	
EHK	6.042
EKSG	907
EKN	343
Gesamt	7.318
Vielfalt	
Frauenanteil	88%
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	48%
Schwerbehinderte	6%
Altersstruktur	
Unter 30 Jahre alt	24%
30 – 50 Jahre alt	48%
Über 50 Jahre alt	28%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Die Mitarbeitenden der Elbkinder können ihre Beschwerden bezüglich Diskriminierung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die AGG-Beauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung richten.

Im Berichtszeitraum wurden keine entsprechenden Vorfälle angezeigt.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Achtung von Menschenrechten ist für die Elbkinder eine Selbstverständlichkeit. Innerhalb des Unternehmens sind wir sehr gut aufgestellt.

Das Leitbild, die Vision und strategische Ausrichtung der Elbkinder machen deutlich, dass die Elbkinder ihre Aufgabe in der Vertretung von Kinderrechten und Kinderinteressen sehen.

Kinderschutz wird selbstverständlich bei den Elbkindern großgeschrieben. Die Elbkinder haben ein Rahmenkonzept des Trägers erstellt. Gemeinsam mit der Pflicht aller Mitarbeitenden regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, dem Umsetzungskonzept für den Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII, dem sexualpädagogischen Konzept haben alle Einrichtungen ein kitabezogenes Kinderschutzkonzept erstellt. Dies stellt dar, wie der Kinderschutz konkret in der Kita umgesetzt wird. Die Aktualität und Einhaltung der Kinderschutzkonzepte werden regelmäßig durch die Sozialbehörde im Rahmen von Kita-Prüf kontrolliert.

Die Elbkinder sind ausschließlich in der Metropolregion Hamburg tätig. Waren und Dienstleistungen kaufen wir größtenteils regional und deutschlandweit ein. Daher schätzen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette als überschaubar und gering ein.

Seit vielen Jahren müssen alle externen Dienstleister und Lieferanten bereits vorab den Verhaltenskodex für Mitarbeitende externer Dienstleister unterzeichnen und eine Eigenerklärung zur Tariftreue und zur Zahlung eines Mindestlohnes gemäß §3 Hamburgisches Vergabegesetz vorlegen.

In 2022 haben wir mit einer Risikoanalyse unserer umsatzstärksten Lieferanten sowie unserer größten Produktgruppen begonnen, die in den Folgejahren konsequent weitergeführt werden soll. Bis 2024 wollen wir so 90% unserer Produktgruppen bewertet haben. Daraus abgeleitet wollen wir weitere Mindeststandards festlegen und sicherstellen.

Im Rahmen der Berichtspflicht des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden wir ab 2024 darüber berichten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die Ausschreibungen und Verträge der Elbkinder werden unter Einhaltung des öffentlichen Ausschreibungsrechts und der daraus resultierenden Einkaufsrichtlinien des Unternehmens erstellt. Diese definieren wir als wesentlich.

erhebliche Investitionsvereinbarungen

	2022
allgemeine	7
Bau	20
Gesamt	27

Alle 27 erheblichen Investitionsvereinbarungen enthalten Menschenrechtsklauseln.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Elbkinder sind ausschließlich in der Metropolregion Hamburg tätig, alle Betriebsstätten liegen in den Bundesländern Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen.
Im Jahr 2022 wurden insgesamt 30 Kitas im Rahmen von Kita-Prüf durch die Sozialbehörde überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Alle externen Dienstleister müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei den Elbkindern den Verhaltenskodex für Mitarbeitende externer Dienstleister unterzeichnen. Hiermit werden die Mitarbeitenden externer Dienstleister über das Verhalten gegenüber Kindern belehrt. Des Weiteren werden bei den Elbkindern die ILO-Kernarbeitsnormen des Hamburgischen Vergabegesetzes (HmbVgG) gefordert. Jeder externe Dienstleister muss eine Eigenerklärung zur Tariftreue und zur Zahlung eines Mindestlohnes gemäß §3 Hamburgisches Vergabegesetz vorlegen. Alle externen Dienstleister und Lieferanten werden anhand von sozialen Kriterien bewertet.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

Alle externen Dienstleister und Lieferanten werden anhand von sozialen Kriterien bewertet. Im Berichtszeitraum sind den Elbkindern keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Im Unternehmenskonzept der Elbkinder ist die Vision beschrieben „Wir bereiten den Weg in eine ideenreiche und solidarische Gesellschaft von morgen.“ Die Elbkinder vermitteln den Kindern die Grundwerte:

- Toleranz gegenüber dem Anderssein und gegenseitige Wertschätzung unabhängig von Weltanschauung, Religion oder Herkunft
- Hilfsbereitschaft
- Verbindlichkeit von Regeln

Die gute Vernetzung in den Stadtteilen, zu Schulen, zu Ämtern und politischen Entscheidungsträgern, zu Projekten und Initiativen trägt dazu bei, lebendige Gemeinschaften in der Nachbarschaft zu gestalten und Chancengleichheit unabhängig von Herkunft und Konfession zu fördern. Als großer Kita-Träger haben wir eine gesellschaftliche Stimme, die wir zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern einbringen. Dies gilt auch für die Verbesserung der Arbeitssituation in den einzelnen Einrichtungen.

Wir arbeiten offen und verlässlich mit vielen Partnern zusammen und erschließen für Kinder und Familien zusätzliche Leistungen. Die Eltern-Kind-Zentren sind Einrichtungen, die Eltern niederschwellige Beratung und Betreuung anbieten und. Aus diesem Grunde sind an 19 unserer Kitas Eltern-Kind-Zentren entstanden. Hier haben die Eltern kleinerer Kinder, die noch nicht in der Kita betreut werden, die Möglichkeit, sich zu treffen, sich auszutauschen und ihr Wissen über die bestmögliche Förderung und Versorgung ihrer Kinder zu erweitern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Ergebnisse in Mio. Euro

	2022
Umsatzerlöse	435
Personalkosten	328
Sachkosten	84

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als 100%ige Tochter der Freien und Hansestadt Hamburg stehen die Elbkinder auf vielen Ebenen in Kontakt mit den städtischen Behörden. Die Senatorin der Sozialbehörde, Frau Dr. Melanie Leonhard, ist Vorsitzende des Aufsichtsrates der Elbkinder.

Die Vertreter der Elbkinder nehmen regelmäßig an den Terminen der Vertragskommissionen und gestalten dadurch indirekt das Hamburger Gesetzgebungsverfahren mit. Die Vertragskommissionen tagen mehrmals im Jahr und behandeln jeweils spezielle Themen des Landesrahmenvertrages Kita, GBS und Frühförderstellen.

Des Weiteren findet regelmäßig ein fachlicher Austausch mit den unterschiedlichen Fachbehörden und politischen Ausschüssen statt.

Als Unternehmen mit öffentlichen Aufgaben sind die Elbkinder aktives Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) und entrichten an die AVH-Mitgliedsbeiträge. An von der AVH geführten Tarifverhandlungen nehmen die Elbkinder aktiv für ihren Bereich teil.

Religiöse und weltanschauliche Neutralität ist einer unserer Grundwerte.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.*

b. *Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.*

Die Elbkinder leisten keine monetären oder Sachzuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen. Es werden keine Lobbyaktivitäten durchgeführt und die Elbkinder sind in keiner Lobbyliste eingetragen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche

Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Elbkinder folgen den Regelungen des Hamburger Corporate Governance Kodex. Dieser bildet die Grundlage für die Sicherstellung gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens.

Die Elbkinder haben sich zu klaren Grundsätzen verpflichtet: Unser Handeln ist bestimmt durch Aufrichtigkeit, Transparenz und Respekt. Nur indem sich unser Betrieb als auch unsere Mitarbeitenden regelkonform verhalten, können wir die Wahrscheinlichkeit von unredlichem Verhalten sowie die Gefahr von Reputations- und Vermögensschäden reduzieren. Erklärtes Ziel ist es, das Risiko von negativen Folgen für Mitarbeitende, die Elbkinder sowie Geschäftspartner zu reduzieren, noch bevor es zu Regelverstößen kommt. Daher müssen Fehlverhalten oder fehlerhafte Abläufe frühzeitig erkannt, aufgearbeitet und so schnell wie möglich abgestellt werden. Hierfür ist die nötige Aufmerksamkeit aller Beteiligten notwendig.

Im Jahr 2021 haben wir mit dem Aufbau eines Compliance-Teams begonnen, das direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Es berichtet an die Geschäftsführung, den Aufsichtsrat und den Compliance-Beauftragten für öffentliche Unternehmen der Stadt Hamburg.

Es hat zunächst die relevanten Rechtsvorschriften und internen Regelungen bestimmt sowie Regeln für die Erstellung wichtiger betrieblicher Dokumente und Prozesse erstellt. Es führt regelmäßig Risikoanalysen in den zentralen Fachbereichen und den Einrichtungen durch, identifiziert aktuelle Risikoschwerpunkte, entwickelt daraus Maßnahmen, bewertet deren Wirksamkeit und passt sie gegebenenfalls an.

Durch die Zeichnungsvollmachten, die Kassendienstanweisung sowie die Ausschreibungspflicht für größere Ausgaben wird der Korruption vorgebeugt.

Das Compliance-Team prüft den regelkonformen Abschluss von Verträgen in den einzelnen Einrichtungen.

Da derzeit sehr wenige und keine relevanten Compliance-Verstöße bei den Elbkindern vorkommen, liegt der Schwerpunkt der Compliance momentan in der fortdauernden Aufrechterhaltung betrieblicher Grundsätze und rechtlich relevanter Regelungen.

In den Auditberichten zu Compliance-Audits in den Einrichtungen der Elbkinder nimmt die Compliance eine Gesamtbewertung in Form eines Ampelsystems vor. Fällt die Gesamtbewertung unkritisch aus, führt dies zu einer grünen Ampel, werden Abweichungen festgestellt, führt dies zu gelb und schwerwiegende Abweichungen führen zu rot. Im Berichtsjahr wurden 76% der Einrichtungen mit grün bewertet, 24% mit gelb und 0% mit rot. Ziel ist es, dieses Ergebnis zu halten und mittelfristig auf 80% grüne Bewertungen zu erhöhen.

Für die Einhaltung von Recht, Gesetz sowie interner Richtlinien ist jeder Mitarbeitende im eigenen Zuständigkeitsbereich selbst verantwortlich. Wir haben ein externes Hinweisgebersystem eingerichtet, damit Jeder vertraulich einen Hinweis über einen mutmaßlichen Verstoß ohne Sorge um berufliche oder persönliche Nachteile melden kann.

Risiken sehen wir in der Nichteinhaltung der Beschaffungsregeln und der Annahme von Geschenken durch die Mitarbeitenden sowie in der Beschäftigung und Beauftragung von Personen, mit denen direkte Mitarbeitende in privater Beziehung stehen. Diese Risiken gefährden die Glaubwürdigkeit des Unternehmens.

Diese Themen wurden im Verhaltenskodex der Elbkinder geregelt. Mit dem Verhaltenskodex, den jeder Mitarbeitende bei Eintritt unterzeichnen muss, legen wir die Grundlage u.a. zur Verhinderung von Korruption. Außerdem erhalten die Mitarbeitenden mit der

Einstellung Unterlagen zum Datenschutz, zu betrieblichen Regeln sowie die Aufforderung bestimmte notwendige Schulungen und Untersuchungen zu veranlassen.

Mitarbeitende sind des Weiteren verpflichtet vor Dienstantritt sowie alle 5 Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis (nach den Nummern 803 und 804) vorzulegen. Alle Nachweise und Termine werden von der Personalabteilung verfolgt, dokumentiert und nachverfolgt, um die Umsetzung sicherzustellen.

Regelkonformes Verhalten wird von den Führungskräften eingefordert, überwacht und durch das Compliance-Team und die Interne Revision regelmäßig überprüft.

Auch externe Dienstleister müssen den Verhaltenskodex für Externe unterschreiben. Die Sozialbehörde kontrolliert regelmäßig die Einhaltung des Landesrahmenvertrages Kita im Rahmen des Kita-Prüf-Verfahrens.

Die Jahresabschlüsse werden jährlich durch externe Wirtschaftsprüfer abgenommen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

Durchgeführte Prüfungen

	2022
Interne Revision	22
Compliance	12
Kita-Prüf	30
<u>gesamt</u>	<u>64</u>

In einer ersten Risiko-Analyse im November 2021 wurden keine gravierenden Compliance-Risiken festgestellt.

Der Bereich des Einkaufs ist allgemein ein Unternehmensbereich, der Korruptionsversuchen ausgesetzt ist. Der finanzielle Schaden kann über 500 T€ sein. Durch die Anwendung öffentlicher Ausschreibungen in unserem Unternehmen ist dieses Risiko aber minimiert.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.*
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.*
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.*
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.*

Im Berichtszeitraum gab es keine relevanten Korruptionsfälle.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:*
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;*
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;*
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.*
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.*
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.*

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle.