

ESG- BERICHT 2025

ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE
(ESG)-BERICHT 2025
BERICHT ÜBER UMWELT, SOZIALES &
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

KS

Klinikum Siegen

INHALTSVERZEICHNIS

- 2 **Vorwort**
- 3 **Das Klinikum Siegen**
- 4 **Projekt ESG**
- 4 Einordnung der Kernthemen der Teilprojekte unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie

1 UMWELT

- 6 **Teilprojekt Umwelt**
- 7 **CO₂ Fußabdruck des Klinikums Siegen 2024**
- 8 **CO₂ Fußabdruck des Klinikums Siegen 2025**
- 9 Ausgangslage und Bedeutung
- 9 Systematik und Analytik
- 9 Einteilung der Emissionen – Scope 1
- 9 Einteilung der Emissionen – Scope 2
- 10 Einteilung der Emissionen – Scope 3
- 10 Datenerhebung und -bewertung

- 10 **Maßnahmen zur CO₂ Reduzierung**
- 10 Verzicht auf Desfluran
- 10 Beibehaltung klimafreundlicher Stromanbieter
- 10 Elektrifizierung des Fuhrparks
- 10 Steuerung der Mobilität der Mitarbeitenden
- 11 Ergebnisse des Basisjahr 2023 bis 2025

- 12 **Nachhaltiger Ressourcenverbrauch**
- 12 Wasserverbrauch
- 12 Wasserverbrauch 2024 und 2025
- 12 Fazit Wasserverbrauch

- 13 **Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs**
- 13 Intelligenter Spülplan
- 14 Abfallmanagement
- 15 Entwicklung des Abfallaufkommens im Klinikum Siegen
- 16 Kantinen- und Küchenabfälle (Speisenabfälle)
- 16 Maßnahmen zur Reduktion der Speisenabfälle
- 16 Projekt Green Guides
- 18 Abfallverwertung/-aufbereitung (Recycling)
- 18 Ethicon-Recyclingvereinbarung
- 18 Recycling von Atemkalk
- 18 Nutzung von OP-Sets zur Abfallvermeidung
- 19 CleaningDays 2025
- 19 Beitrag zur Biodiversität: Aufstellung von Bienenvölkern ab 2026
- 19 Ausblick: Insourcing Lagerhaltung und Materialwirtschaft

- 20 **Energiemanagement**
- 20 Entwicklung und Aktivitäten ab 2023
- 21 Einsatz von LED-Beleuchtung
- 21 Modernisierung von elektrischen Anlagen
- 21 ISO 50001 Zertifikat
- 21 Verbrauch 2024 und 2025
- 22 Fazit der vergangenen drei Jahre
- 23 Ausblick auf 2026

2 SOZIAL

- 25 **Ausgangslage**
- 25 Unsere Mitarbeitenden
- 25 Tochtergesellschaften
- 25 Ausbildung im Klinikum Siegen
- 26 Mitarbeitergewinnung & Onboarding
- 26 Arbeitssicherheit

- 27 **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- 27 Familienfreundliches Arbeitsumfeld
- 27 Kinderbetreuung - Feriencamp
- 28 Vergütung und Sozialleistung
- 28 Gesundheit und Wohlbefinden
- 29 Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
- 30 Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung
- 30 Drei um Drei
- 30 Ethikkomitee
- 31 Benefits
- 31 Interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote
- 31 DRK Kindertagespflege Krümelkiste
- 31 Corporate Benefits
- 32 E-Bike Leasing
- 32 Jobticket
- 32 Urban Sports Club
- 32 Mitarbeiter- und Frontcooking-Events

Green & Social Days

3 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 36 **Unternehmensführung**
- 37 **Compliance Management**
- 37 Ausgangslage
- 42 Unternehmens-DNA
- 43 **Anti-Korruptionsrichtlinie**



VORWORT

Unsere Verantwortung

Als größter Gesundheitsversorger der Region Siegen-Wittgenstein tragen wir auch weiterhin eine besondere Verantwortung, für die uns anvertrauten Patient:innen, für unsere Mitarbeiter:innen sowie für Umwelt und Gesellschaft. Mit dem vorliegenden ESG-Bericht machen wir deutlich, dass nachhaltiges Handeln für das Klinikum Siegen kein einmaliges Projekt ist, sondern ein kontinuierlicher Prozess.

Bereits mit unserem ersten ESG-Bericht haben wir Transparenz geschaffen und zentrale Handlungsfelder in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung definiert. Im zurückliegenden Berichtsjahr stand für uns im Fokus, diese Themen weiter zu konkretisieren, Maßnahmen umzusetzen und unsere Datengrundlagen zu verbessern. Dabei wurde deutlich: Nachhaltigkeit im Krankenhaus ist anspruchsvoll, aber sie bietet zugleich große Chancen für eine verantwortungsvolle Daseinsvorsorge. Heute und für kommende Generationen.

Krankenhäuser spielen im Gesundheitswesen eine zentrale Rolle. Nicht nur in der medizinischen Versorgung, sondern auch im Umgang mit Ressourcen, Energie und Emissionen. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir weiterhin das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck systematisch zu erfassen und schrittweise zu reduzieren, ohne dabei die Versorgungsqualität oder Patientensicherheit zu beeinträchtigen. Die im Bericht dargestellten Maßnahmen und Kennzahlen zeigen erste Fortschritte, machen aber auch transparent, wo noch Entwicklungsbedarf besteht.

Gleichzeitig bleibt es unser Anspruch, ein attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber zu sein. In einer sich wandelnden Arbeitswelt setzen wir auf ein Umfeld, das von Wertschätzung, Vielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten geprägt ist. Die Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Qualifikation unserer Mitarbeitenden sowie eine offene und inklusive Unternehmenskultur sind dabei zentrale Bausteine unserer sozialen Verantwortung.

Eine verantwortungsvolle und zukunftsfähige Unternehmensführung bildet das Fundament all dieser Aktivitäten. Transparenz, Verlässlichkeit und ethisches Handeln leiten unser Handeln, sowohl im klinischen Alltag als auch in strategischen Entscheidungen. Mit dem ESG-Projekt haben wir Strukturen geschaffen, die es ermöglichen, Nachhaltigkeit systematisch zu verankern und Fortschritte nachvollziehbar zu dokumentieren.

Dieser Bericht ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses, Verantwortung zu übernehmen und offen über unseren Weg zu berichten. Wir verstehen ihn zugleich als Einladung zum Dialog mit Mitarbeitenden, Partnern, Politik und Gesellschaft.

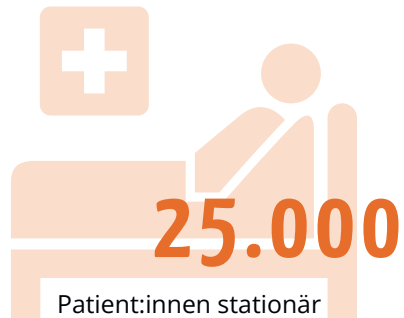
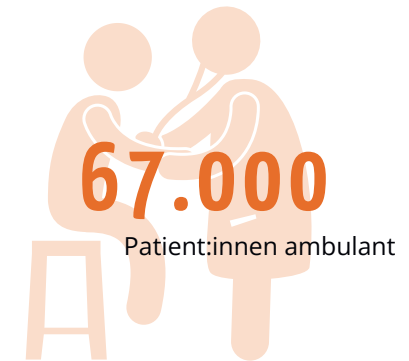


Ingo Fölsing
Geschäftsführer



DAS KLINIKUM SIEGEN

Faktencheck



Das Klinikum Siegen ist das größte Krankenhaus in Siegen und wurde 1864 gegründet



Alleiniger Gesellschafter ist der Kreis Siegen-Wittgenstein (Vorsitzender Landrat Andreas Müller)



Versorgung aller Menschen des Drei-Länder-Ecks und darüber hinaus



Akademisches Lehrkrankenhaus, Spitzenmedizin, Qualität und Innovationskraft

TOCHTERGESELLSCHAFTEN



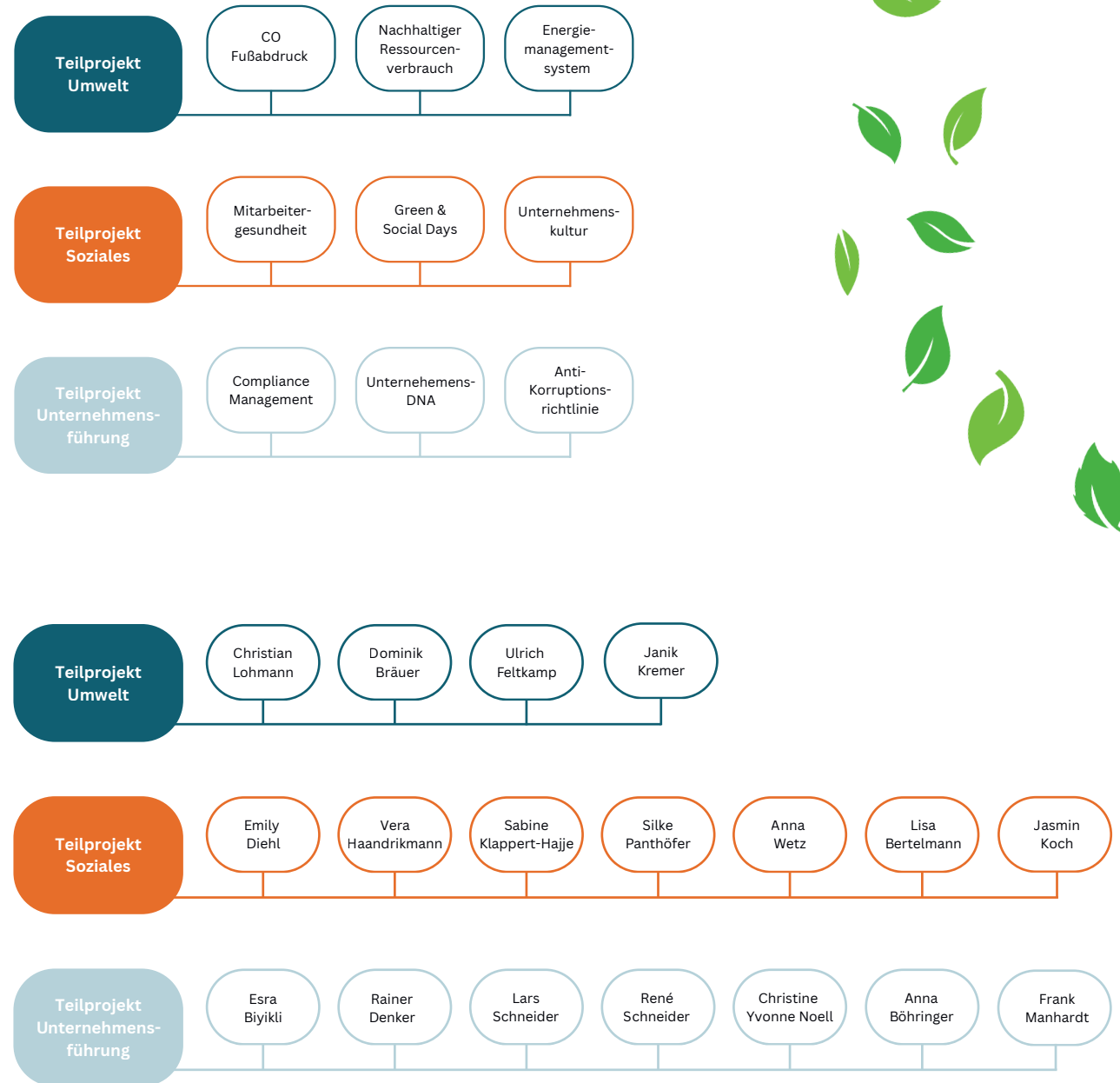
PROJEKT ESG

Das ESG-Projekt am Klinikum Siegen umfasst drei Teilprojekte. Die Teilprojekte Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) berichten jeweils regelmäßig dem Projektleitungskreis (Betriebsleitung und Betriebsrat), der auch die Entscheidungen für das Gesamtprojekt trifft.

Einordnung der Kernthemen der Teilprojekte unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem, das definiert, welche wirtschaftlichen Aktivitäten als ökologisch nachhaltig gelten. Sie ergänzt dabei die ESG-Kriterien, indem sie klare und einheitliche Standards für die Bewertung der ökologischen Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten festlegt. Sie bietet einen Rahmen für Unternehmen und Investoren, um sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten und Investitionen mit den Nachhaltigkeitszielen der EU übereinstimmen.

Unternehmen, die sich an der EU-Taxonomie orientieren, können glaubwürdiger und transparenter über ihre ESG-Leistungen berichten. Gemeinsam tragen die EU-Taxonomie und ESG-Kriterien dazu bei, nachhaltige Investitionen zu fördern und den Übergang zu einer grüneren und gerechteren Wirtschaft zu unterstützen.



UMWELT





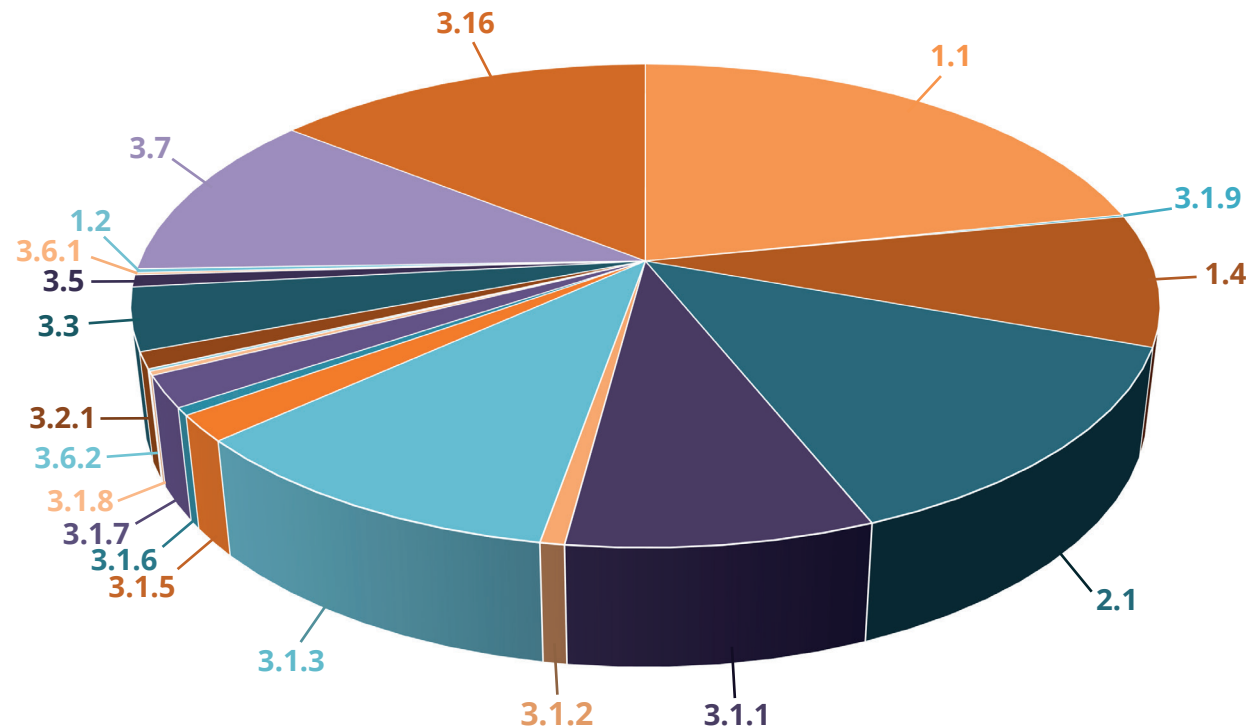
Teilprojekt Umwelt

Die EU-Taxonomie ist Teil des Europäischen Green Deals. Der Europäische Green Deal ist eine Strategie der Europäischen Union, die darauf abzielt, Europa bis zum Jahre 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Der Green Deal beinhaltet eine Reihe von politischen Initiativen, die den Übergang zu einer moderneren, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft unterstützen sollen, die keine Netto-Treibhausgase mehr ausstößt. Dabei definiert die EU-Taxonomie sechs Umweltziele, die bei der Einstufung eines Unternehmens in Bezug auf die Nachhaltigkeit berücksichtigt werden müssen.



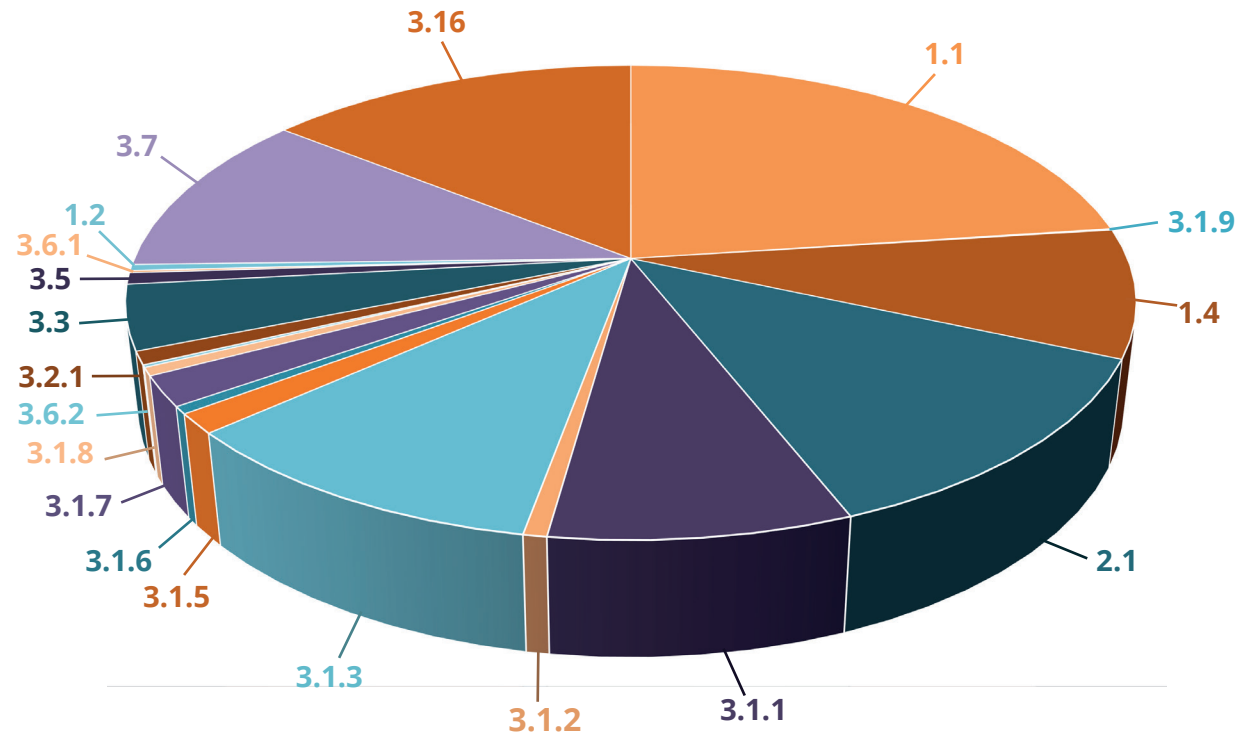
Der CO2 Fußabdruck des Klinikums Siegen in 2024

1.1	21,7%	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen (selbst produzierte Energie)	3.1.5	1,7%	Eingekaufte Lebensmittel
1.2	0,1%	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	3.1.6	0,5%	Eingekaufte Textilien
1.3	0,0%	Direkte Emissionen aus Kältemittelverlusten	3.1.7	2,1%	Eingekaufte Hygieneartikel & Reinigungsmittel
1.4	8,8%	Direkte Emissionen aus medizinischen & technischen flüchtigen Gasen	3.1.8	0,3%	Eingekauftes Papier/Pappe
2.1	13,3%	Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Strom, Wärme, Kälte, Dampf)	3.1.9	0,1%	Wasserverbrauch
3.1.1	8,1%	Eingekaufte Medikamente	3.1.10	0,0%	Externe Dienstleistungen: Serverraum & Internet
3.1.2	0,6%	Eingekaufte medizinische & technische Gase	3.2.1	1,1%	Eingekaufte IT-Geräte
3.1.3	10,5%	Eingekaufte medizinische Verbrauchsmaterialien	3.3	4,2%	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
3.1.4	0,0%	Eingekaufte Kältemittel	3.5	0,8%	Abfall & Abwasser (am Standort)
			3.6.1	0,1%	Geschäftsreisen
			3.6.2	0,3%	Übernachtung bei Dienstreisen
			3.7	11,3%	Mitarbeitendenmobilität
			3.16	14,3%	Patient*innenmobilität



Der CO2 Fußabdruck des Klinikums Siegen in 2025

1.1	24,9%	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen (selbst produzierte Energie)	3.1.5	1,5%	Eingekaufte Lebensmittel
1.2	0,1%	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	3.1.6	0,5%	Eingekaufte Textilien
1.3	0,0%	Direkte Emissionen aus Kältemittelverlusten	3.1.7	2,2%	Eingekaufte Hygieneartikel & Reinigungsmittel
1.4	8,7%	Direkte Emissionen aus medizinischen & technischen flüchtigen Gasen	3.1.8	0,6%	Eingekauftes Papier/Pappe
2.1	13,4%	Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Strom, Wärme, Kälte, Dampf)	3.1.9	0,2%	Wasserverbrauch
3.1.1	8,9%	Eingekaufte Medikamente	3.1.10	0,0%	Externe Dienstleistungen: Serverraum & Internet
3.1.2	0,7%	Eingekaufte medizinische & technische Gase	3.2.1	1,0%	Eingekaufte IT-Geräte
3.1.3	11,4%	Eingekaufte medizinische Verbrauchsmaterialien	3.3	4,8%	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
3.1.4	0,0%	Eingekaufte Kältemittel	3.5	0,9%	Abfall & Abwasser (am Standort)
			3.6.1	0,2%	Geschäftsreisen
			3.6.2	0,5%	Übernachtung bei Dienstreisen
			3.7	12,2%	Mitarbeitendenmobilität
			3.16	15,5%	Patient*innenmobilität



Ausgangslage und Bedeutung

Der Klimawandel wird als die größte globale Gefahr für die menschliche Gesundheit im 21. Jahrhundert und vom Weltklimarat als existenzielle Bedrohung für die Menschheit beschrieben. Global betrachtet tragen auch die Gesundheitssysteme erheblich zur Klimakrise bei: Würde man alle Gesundheitssysteme der Welt zusammengefasst als eigenständiges Land betrachten, so wäre dieses Land auf Rang fünf der weltweit größten Verursacher von Treibhausgasen.

Diesen Aussagen stammen aus einer Stellungnahme des Expertenrates der Bundesregierung „Gesundheit und Resilienz“, die im Februar 2025 veröffentlicht wurde. Sie zeigen auf, dass sich die Klimaproblematik und auch der Einfluss des Gesundheitssystems fortlaufend immer mehr im politischen und gesellschaftlichen Bewusstsein verankert. Der Expertenrat kommt in der Stellungnahme auch zu dem Schluss, dass es einer nationalen Strategie zur Reduktion von Emissionen mit spezifischen, schrittweisen Zielen bedarf, um eine Klimaneutralität des Gesundheitssystems spätestens im Jahr 2040 zu erreichen.

Klar ist aber auch, dass das Gesundheitswesen unverzichtbar ist, um die Gesundheit der Bevölkerung aufrechtzuerhalten bzw. wiederherzustellen. Es ergibt sich die Herausforderung,

eine dauerhaft erstklassige Patientenversorgung sicherzustellen und gleichzeitig einen eigenen Beitrag zur Reduktion schädlicher Ausstöße zu leisten.

Damit eine solche nationale Strategie funktionieren kann, braucht es insbesondere die Eigeninitiative der einzelnen Akteure im Gesundheitssystem. Das Klinikum Siegen hat die Verantwortung zum Handeln bereits erkannt und erstattet in diesem Kapitel Bericht über den CO₂-Fußabdruck in den Jahren 2024 und 2025.

Systematik und Analytik

Die Berechnung bzw. Abschätzung der Emission an CO₂ für das Klinikum Siegen erfolgt nach dem Greenhousegas-Protokoll (GHG-Protokoll). Darin wird in drei Kategorien (Scopes) unterschieden: Scope 1 erfasst die durch eigene Verbrennungs- oder Freisetzungprozesse entstandenen Treibhausgase; Scope 2 beinhaltet die durch Einkauf externer Energie entstandenen Emissionen und Scope 3 umfasst die Emissionen, die durch vor- oder nachgelagerte Prozesse entstehen.

Speziell für Krankenhäuser wurde durch die Universitätsklinik Freiburg ein öffentlich zugängliches Werkzeug zur Ermittlung des CO₂ Fußabdruckes unter dem Titel „CaFoGes = Carbon Footprint im Gesundheitswesen“ veröffentlicht. Diese Systematik ist die Basis der hier dargestellten Datenerhebung.

Einteilung der Emissionen – Scope 1

Unter Scope 1 werden alle direkten Emissionen aus eigener Betriebstätigkeit zusammengefasst. Den wichtigsten Anteil macht im Klinikum Siegen die Emission aus stationärer Verbrennung in der eigenen Produktion von Wärme und Strom im gasbetriebenen Blockheizkraftwerk (BHKW) aus. Mobile Verbrennungsanlagen stellen die konventionell betriebenen Fahrzeuge des Klinikums dar. Dieser Fuhrpark ist überschaubar. Außerdem sind einzelne PKWs und alle im Innenbereich genutzten Reinigungsmaschinen bereits vollelektrisch. Der für die Elektrofahrzeuge genutzte Strom fällt unter Scope 2. Der Transport von eingekauften Gütern wie Lebensmitteln, medizinischem Sachbedarf und Büromaterial durch externe Dienstleister wird in Scope 3 verbucht.

Im medizinischen Bereich kommen Narkose- und Nutzgase aus Funktionsabteilungen und Labor zum Einsatz, die im Einzelnen erfasst und bewertet werden. Emissionen können durch geeignete Filter vermindert oder aufgefangen und wiederverwendet werden.

Einteilung der Emissionen – Scope 2

Scope 2 umfasst die Emissionen, die in den vorgelagerten Prozessen aus der Herstellung und dem Transport von eingekaufter Energie in Form von Strom, Wärme, Kälte oder Dampf entstehen.



Im Klinikum Siegen findet kein externer Einkauf von Wärme, Kälte oder Dampf statt. Der Bezug von Strom stammt vollständig aus erneuerbaren Energiequellen.

Einteilung der Emissionen – Scope 3

Scope 3 umfasst den komplexesten Bereich. Hier werden alle vor- und nachgelagerten Prozesse betrachtet, einschließlich der bei der Herstellung, dem Transport, dem Abtransport und der Entsorgung aller gelieferten Güter und Abfälle anfallenden Emissionen. Außerdem werden die Emissionen durch die Mobilität der Mitarbeitenden auf dem Weg zur Arbeit, auf Dienstreisen sowie der Transport von Patient:innen berücksichtigt. Die Mobilität von Besucher:innen und Angehörigen wurde bisher noch nicht erfasst.

Datenerhebung und -bewertung

Die Ermittlung der Treibhausgas-Emissionen für das Klinikum Siegen beruht auf Berechnungen und auf Schätzungen. Im Idealfall stehen Zahlen für die einzelnen Größen sowie bekannte Mittelwerte der zugehörigen Entstehung von Treibhausgasen, sogenannte Emissionskonstanten, zur Verfügung („bottom up“). In den meisten Fällen sind aber keine detaillierten Daten vorhanden oder deren Ermittlung stellt einen unverhältnismäßig hohen Aufwand dar. Daher werden die Kosten

für die Leistung mit einem gemittelten Emissionsfaktor pro Euro multipliziert („top down“). Das bedeutet aber auch, dass bei erhöhten Kosten durch verbesserte Nachhaltigkeit die in der Bilanz erscheinenden Emissionen größer statt kleiner ausfallen. Im Rahmen der Berichtsfassung konnten einzelne Daten aus dem Basisjahr 2023 validiert und angepasst werden.

Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen

Verzicht auf Desfluran

Ein (weitgehender) Verzicht auf volatile Anästhetika ist ohne Einbuße möglich und wurde bereits in vielen Krankenhäusern umgesetzt. Wahrscheinlich wird das besonders schädliche Desfluran in den nächsten Jahren auf europäischer Ebene verboten. Ob sich dadurch eine Verteuerung der Narkosen ergibt, ist eher fraglich. Inwieweit eine Umstellung im Klinikum Siegen möglich und umsetzbar ist, wird derzeit beraten.

Beibehaltung klimafreundlicher Stromanbieter

Das Klinikum Siegen bezieht bereits seit Jahren zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Diese Vergabestrategie sollte beibehalten werden. Die entsprechenden

Daten konnten ermittelt und eingegeben werden. Dadurch wird der tatsächlich verbesserte Wert erkennbar.

Elektrifizierung des Fuhrparks

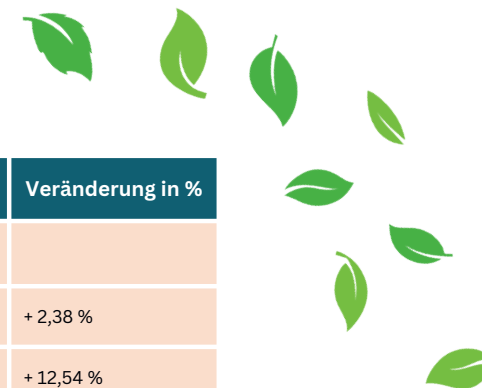
Ein Teil der Fahrzeugflotte ist bereits heute vollelektrisch. Durch Modernisierung und Ersatzbeschaffung wird mittelfristig eine Abkehr von Verbrennern angestrebt. Dabei ist das Hauptaugenmerk auf die am häufigsten genutzten Fahrzeuge zu richten.

Steuerung der Mobilität der Mitarbeitenden

Bereits heute werden durch Jobticket, E-Bike-Leasing und motivierende Aktionen, wie das sogenannte Stadtradeln, Anreize geschaffen, Mitarbeitende zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und dem Fahrrad zu motivieren. Diese bereits länger bestehenden Angebote wurden seitens der Stadt Siegen durch bauliche Veränderungen in 2024, allen voran die Einführung der sogenannten Umweltpur, in weiten Teilen des Stadtgebietes ergänzt.



Ergebnisse für das Basisjahr 2023 bis 2025



	Einheit	Basisjahr 2023	2024	2025	Veränderung in %
Verringerung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)					
Reduktion der absoluten Scope-1&2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	%	4118	4172	4216	+ 2,38 %
Verringerung der Scope-3-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	%	4761	5319	5358	+ 12,54 %
Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)					
Scope-1-Emissionen	t CO2	2960	2908	3032	+ 2,43 %
Scope-2-Emissionen	t CO2	1158	1264	1184	+ 2,25 %
Scope-3-Emissionen	t CO2	4761	5319	5358	+ 12,54 %
Gesamtemissionen (Scope 1,2,3)	t CO2	8879	9491	9574	+ 7,83 %
Energieverbrauch					
Stromverbrauch insgesamt	MWh	3084,86	3367,86	3156,04	+ 2,31 %
davon Anteil an Erneuerbaren Energien	%	100	100	100	
davon Stromproduktion durch Blockheizkraftwerk	MWh	2023	1877	2063	+ 1,98 %
Gasverbrauch insgesamt	MWh	10001	9848	10403	+ 4,02 %
Heizölverbrauch insgesamt	l	8986	2704	7504	-16,49 %
Wasserverbrauch					
Wasserverbrauch insgesamt	m3	41352	41502	44327	+ 7,19 %
Abfälle					
Abfallerzeugung	t	465,4	500,3	451,78	-2,93 %



NACHHALTIGER RESSOURCENVERBRAUCH

Wasserverbrauch

Wasser ist eine der wertvollsten Ressourcen unserer Zeit – und gleichzeitig eine unverzichtbare Grundlage für den Klinikbetrieb. Ob bei der Patientenversorgung, in der Hygiene, bei der Aufbereitung von Medizinprodukten (z.B. Endoskopie) oder in der Gebäudetechnik: Sauberes Wasser ist elementar, um Sicherheit und Qualität gewährleisten zu können. Krankenhäuser zählen daher zu den Einrichtungen mit einem überdurchschnittlich hohen Wasserbedarf. Vor dem Hintergrund zunehmender globaler Wasserknappheit und wachsender ökologischer Verantwortung gewinnt ein bewusster Umgang mit dieser Ressource zunehmend an Bedeutung. Unser Klinikum steht hier in einer besonderen Verantwortung: Einerseits gilt es, jederzeit die hohen medizinischen und hygienischen Standards einzuhalten. Andererseits müssen wir Wege finden, Wasser effizient zu nutzen, Verschwendung zu vermeiden und nachhaltige Versorgungslösungen zu fördern.

Dieses Kapitel beleuchtet unseren aktuellen Wasserverbrauch, zeigt Einflussfaktoren auf und stellt Maßnahmen vor, mit denen wir unseren Beitrag zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser leisten.

Im Klinikum Siegen wird die Ressource Wasser insbesondere in folgenden Bereichen verbraucht:

- Duschen der Patient:innen
- Waschen der Patient:innen
- Toilettenspülung
- Labor
- Aufbereitung von Medizinprodukten
- Prozess- und Kühlwasser
- Temperaturbedingte Spülmaßnahmen zur Legionellenvermeidung

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Speisenherstellung und auch das Spülen von Geschirr nicht im Klinikum Siegen anfällt, sondern in der ausgelagerten Zentralküche, der Klinikservice Siegerland GmbH.

Wasserverbrauch 2024 und 2025

Während im Kalenderjahr 2023 durch das Klinikum noch 41.352 m³ Wasser verbraucht wurden, lag der Verbrauch im Jahr 2024 bei 41.502 m³. Im Jahr 2025 lag der Verbrauch bei 44.327 m³. Damit liegt der Verbrauch auf einem leicht ansteigendem Niveau. Im Jahresvergleich ist parallel jedoch auch die Anzahl der versorgten Patient:innen und die Anzahl der Mitarbeitenden gestiegen. Insofern kann von einem tendenziell konstanten Verbrauch je Nutzer:in ausgegangen werden. Geht man als Rechengröße wiederum von den rd. 600

aufgestellten Krankbetten aus, ergibt sich ein rechnerischer Verbrauch pro Bett und Tag von 189 Litern in 2024 und 202 Litern in 2025.

Fazit Wasserverbrauch

Valide Studien oder Analysen zum durchschnittlichen Wasserverbrauch in deutschen Krankenhäusern liegen nicht vor. Insbesondere ist eine Vergleichbarkeit der Daten schwierig. In einzelnen Publikationen wird von einem Wasserverbrauch pro Bett und Tag zwischen 300 und 600 Litern ausgegangen. Der Annahme folgend, dass der Wasserverbrauch im Zusammenhang mit der Krankenhausküche nochmal einen Anteil von 20-30 Prozent ausmacht, kann von einem durchschnittlichen Verbrauch von 200-250 Litern pro Bett und Tag ausgegangen werden. Damit läge der Verbrauch beim Klinikum Siegen leicht unter dem Durchschnitt und könnte neben temperatur- und witterungsbedingten Einflüssen auch durch die Sensibilisierungsmaßnahmen der letzten Jahre positiv beeinflusst werden (z.B. Energie- und Ressourcen-Spar-Challenge).



MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG DES WASSERVERBRAUCHS

Intelligenter Spülplan

Aktuell ist in weiten Teilen des Klinikums ein System verbaut, welches für eine regelmäßige Durchspülung der Wasserleitungen sorgt. Dieses System arbeitet temperaturgesteuert und sorgt dafür, dass die Kaltwassertemperatur im System 25 °C nicht übersteigt. Wird die für die Legionellenbildung kritische Temperatur erreicht, spült das System die Leitungen, bis wieder eine Temperatur von 22 °C erreicht ist. Über dieses Bestandssystem wird somit jährlich eine beachtliche Wassermenge allein aus diesen Gründen weggespült.

Mittlerweile sind neue Systeme auf dem Markt, welche durch die Aufstellung von speziellen Kühlgeräten für die erforderliche Wassertemperatur sorgen. Das heutige Spülen zur Temperaturregulierung kann durch den Einsatz neuer Systeme deutlich reduziert werden.

Ein solches neues System wird von einem regionalen Hersteller angeboten und ist eine innovative Lösung zur Sicherstellung der Trinkwasserhygiene in Gebäuden mit hohen Wärmelasten. Es wurde speziell entwickelt,

um die Temperatur von Kaltwasser dauerhaft unter 20 °C zu halten – ein entscheidender Wert zur Vermeidung von Legionellenwachstum.

Dieses System arbeitet mit einer aktiven Kühlung. Ein Durchfluss-Trinkwasserkühler mit integrierter Zirkulationspumpe kühlt das Wasser gezielt auf ca. 15 °C herunter. Mithilfe von Strömungsteiler-Technik wird das gekühlte Wasser bis zu den Entnahmearmaturen geführt und sorgt für eine Zirkulation bis zur Entnahmestelle. Thermostatische Ventile mit einem Regelbereich von 15–20 °C sorgen für hydraulischen Abgleich und ermöglichen gezielten Wasseraustausch. Die Ventile verfügen über eine integrierte Spülfunktion, die bei Bedarf aktiviert werden kann – z. B. zur Sicherstellung des bestimmungsgemäßen Betriebs.

Das System bringt damit folgende Vorteile mit sich:

- Vermeidung der derzeit durchgeführten Spülmaßnahmen: Durch die aktive Temperaturhaltung sind regelmäßige Spülungen zur Kühlung nicht mehr nötig
- Hygienisch sicher: Die Temperatur bleibt konstant unter dem kritischen Wert von 20 °C – auch bei hohen Umgebungstemperaturen oder versteckten Wärmequellen

Aufgrund des Platzbedarfs für die Aufstellung entsprechender Kühlgeräte und der Anforderungen an das Leitungsnetz, kann das System nicht überall im Klinikum angewandt werden. Für das „neue Bettenhaus“ (220 Betten) wäre die Anwendung möglich. Eine wirtschaftliche Betrachtung für den Einsatz dieses Systems im „Neuen Bettenhaus“ wurde gemeinsam mit dem Anbieter durchgeführt.

Durch das aktuelle Vorgehen (3.1.2) muss angenommen werden, dass pro Jahr eine Wassermenge von rd. 2.327 m³ zum Zwecke der Temperaturregulierung weggespült wird. Dabei ist zu beachten, dass lange Spülungen durch große Temperaturspannen zwischen Start- und Stoptemperaturen entstehen, z.B. bei hohen Außentemperaturen. Je geringer die Außentemperatur ist, desto kürzer sind die nötigen Temperaturspülungen. Bei einem durchschnittlichen Abwasserpreis verursachen diese Spülmaßnahmen jährliche Kosten in Höhe von 12.100 Euro.

Die Kosten für die Einführung des neuen Systems setzen sich aus einem Invest für die Anschaffung sowie jährlichen Betriebskosten (Stromkosten) zusammen.

In der Modellrechnung des Herstellers würden sich nach Installation des Systems die



jährlichen Kosten durch die möglichen Wassereinsparungen von etwa 12.100,40 Euro auf rd. 1.695,16 Euro reduzieren, was einen Rückgang um rd. 10.405 Euro pro Jahr ausmacht. Da sich die Installationskosten auf rd. 30.000 Euro belaufen, kann von einer Refinanzierung der Maßnahme nach drei Jahren ausgegangen werden.

Abfallmanagement

Abfälle sind wertvolle Rohstoffe, die effektiv genutzt werden können, um natürliche Ressourcen zu schonen. Zu diesem Zweck und zum Schutz von Mensch und Umwelt spielt die Kreislaufwirtschaft eine wichtige Rolle.

In Abhängigkeit von den medizinischen Disziplinen und Spezialisierungen unseres Klinikums fallen sehr spezifische Abfälle an. So besteht unser Abfall aus hausmüllähnlichen Inhalten und zahlreichen anderen Stoffen, Materialien und Gegenständen. Er enthält unproblematische Anteile wie einfache Servietten, Papier oder Glasflaschen, aber auch Desinfektionsmittelbehälter, Kanülen, Medikamentenreste oder veraltete Medizingeräte, die einer besonderen Entsorgung bedürfen.

Darüber hinaus können Krankenhausabfälle Spuren von Blut, Sekreten und Exkreten sowie spitze und scharfe Gegenstände enthalten. Auch ethisch bedenkliche Abfälle (wie z. B. Körper-, Organ- oder Gewebeabfall) müssen mit angemessener Sorgfalt entsorgt werden. Entsprechend hoch sind die Ansprüche an die Entsorgung und Aufbereitung der klinischen Abfälle.

Die Entsorgung ist eine verantwortungsvolle logistische Aufgabe, die hygienischen, infektiösen- und ökologischen Anforderungen genügen muss, um Umwelt und Gesundheit nicht zu gefährden. Deshalb wird das Abfallmanagement in Krankenhäusern immer bedeutender, um gemäß dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) die Schonung natürlicher Ressourcen und die umweltverträgliche Entsorgung von Abfall sicherzustellen. Das KrWG dient der Förderung der Kreislaufwirtschaft zur Schonung natürlicher Ressourcen.



Entwicklung des Abfallaufkommens im Klinikum Siegen

Das Abfallaufkommen im Klinikum Siegen in den gängigen Abfallkategorien stellt sich wie folgt dar:

Entwicklung 2023 auf 2024 und 2025

AVV	Bezeichnung	Menge t 2023	Menge t 2024	Menge t 2025	Patientenbezogene AVV
15 01 01	Verpackungen aus Papier, Pappe	49,0	55,1	39,7	x
15 01 06	Gemischte Verpackungen	6,8	4,7	11,8	x
15 01 07	Verpackungen aus Glas	11,9	2,2	3,8	x
17 02 01	Holzabfälle	20,6	24,1	9,5	
17 04 07	Gemischte Metalle	0,0	1,5	0	
17 09 04	Baustellenabfälle	6,6	18,8	3,8	
18 01 02	Körperteile, Organe	0,3	0,3	0,12	x
18 01 03	Infektiöser Abfall	7,0	7,6	8,9	x
18 01 04	Nicht gefährlicher Abfall	364,8	382,1	386,7	x
18 01 08	Arzneistoffe	0,8	1,2	0,19	x
20 01 01	Papierabfälle (keine Verpackungen)	1,7	2,3	2	
20 01 34	Batterien	0,0	0,4	0,3	
18 01 06	Atemkalk			0,57	x
Summen		469,4	500,3	467,38	



Bezogen auf 600 aufgestellte Betten im Klinikum Siegen fielen 2024 durchschnittlich rund 834 kg Abfall pro Krankenhausbett (ohne Speisenabfälle) an, 2025 waren es 778 kg. Während die Gesamtabfallmenge in den Jahren 2024 und 2025 unter dem Wert von 2023 liegt, ist im Vergleich zu den Vorjahren eine Zunahme des infektiösen Abfalls zu beobachten, welche unter anderem auch durch eine anhaltende Steigerung der durchschnittlichen Fallschwere (CMI-Index) in den letzten Jahren zu erklären ist.

Bezogen auf die abgerechneten Behandlungstage ist ebenso eine jährliche Steigerung zu beobachten, von 2023 auf 2024 um 1,9 Prozent, von 2024 auf 2025 um 0,7 Prozent.

Kantinen- und Küchenabfälle (Speisenabfälle)

Deutschlandweit tragen die anfallenden Abfälle der hauseigenen Küche maßgeblich zum Abfallaufkommen der Krankenhäuser bei. Die Speisenabfälle des Klinikums Siegen fallen fast ausschließlich in der Zentralküche, der Klinikservice Siegerland, an. Die Zentralküche wird gemeinsam mit der Mariengesellschaft Siegen betrieben, wobei diese rd. 60 Prozent der Beköstigungstage abnimmt. In 2024 hat das Klinikum 238.008 Beköstigungstage abgerufen. Bezogen auf diese Menge sind im

gleichen Zeitraum 2024 Speisenabfälle in Höhe von rd. 155,19 t angefallen. Dies macht 258 Kilogramm Kantinen- sowie Küchenabfälle pro Krankenhausbett.

Maßnahmen zur Reduktion der Speisenabfälle

Die Abfallvermeidung bildet einen wesentlichen Aspekt des Abfallmanagements.

Projekt Green Guides

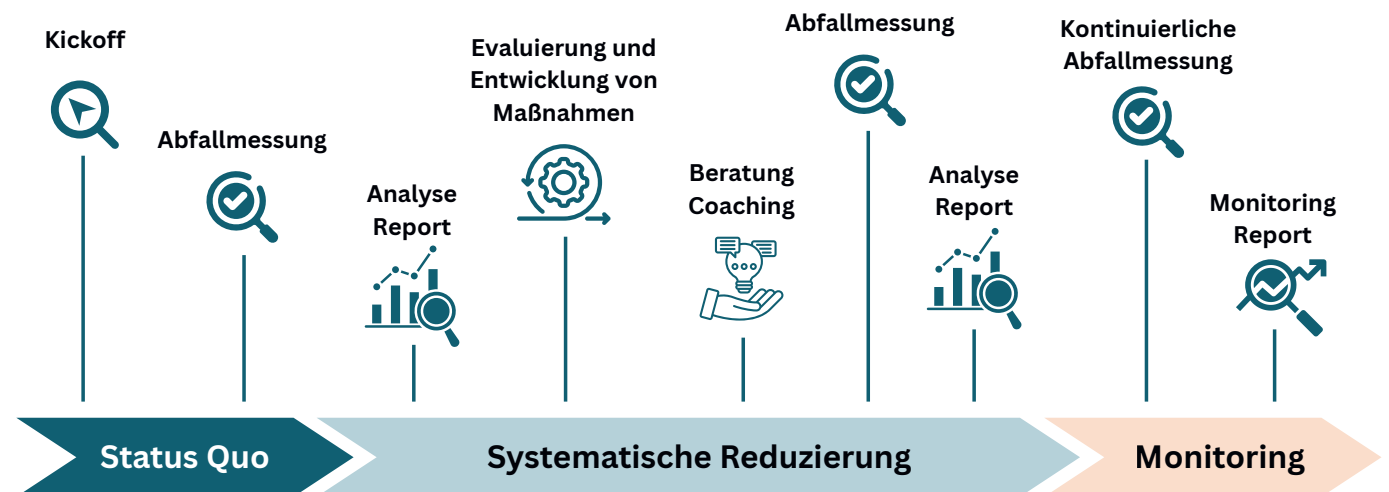
Alle Speisenabfälle des Klinikum Siegen werden über die Rückläufe in der Zentralküche, der Klinikservice Siegerland, entsorgt. Die Geschäftsführung der Klinikservice Siegerland GmbH hat Anfang 2025 entschieden, gemeinsam mit der Firma Green Guides ein Projekt zur Reduktion von Lebensmittelabfällen durchzuführen. Ziele des Projektes waren neben der Abfallreduzierung eine Verbesserung der Klimabilanz im Bereich Abfallmanagement.

Konkret sollte durch eine Optimierung des Wareneinsatzes erreicht werden, Verluste bei Lebensmitteln zu minimieren, bei gleichzeitiger Beibehaltung der Speisenqualität. Damit einher geht die Verringerung der Umweltbelastungen und CO2-Emissionen durch eine Verringerung des Ressourceneinsatzes (Wasser, Fläche, Energie).

Das Projekt verfolgte einen ganzheitlichen Ansatz mit mehreren Komponenten:

Messung und Monitoring des Food Waste

- Systematische Speisenabfallmessung in den Bereichen Lager Zentralküche, Produktionsabfall, Überproduktion und Tellerrücklauf aus dem Klinikum



Datenanalyse und Auswertung

- Aus den Messdaten wurden Durchschnitts- und Vergleichswerte ermittelt. Daraus konnten Auffälligkeiten analysiert werden, z. B. welche Speisenreste besonders hoch sind, in welchen Küchenbereichen, zu welchen Tageszeiten etc.
- Die Messung erfolgte über einen Zeitraum von sieben Kalenderwochen, da der aktuelle Speiseplan sich derzeit alle sieben Wochen wiederholt. Somit hat die Messung der Speisenabfälle alle Gerichte und Speisen berücksichtigt

Ergebnisse der Erstmessung:

- Der Schwerpunkt des Rücklaufs erfolgte im Rahmen der Patientenverpflegung (Tellerrücklauf). Daher wurde hier tiefgehend analysiert. Durchschnittlich fallen je Mahlzeit rd. 96 g Speisenabfall an
- Bei genauerer Betrachtung der Rückläufe konnte eine durchaus unterschiedliche Mengenverteilung unter den Kalenderwochen erkannt werden. Daher wurden im Bezug auch Rücklaufspitzen auch die an diesem Tage angebotenen Speisen der Mittagsverpflegung analysiert. Auf Basis der Ergebnisse wurden Veränderungen bzw. Komponentenwechsel bei einzelnen Gerichten vorgenommen

Detailbetrachtung Klinikum Siegen:

- Beim Frühstück waren insbesondere folgende Produkte im Rücklauf auffällig:
 - Brot/Backwaren
 - Verpackte Lebensmittel wie Margarine, Brotaufstrich
 - Pasierte Kost
- Beim Mittagessen waren insbesondere folgende Produkte im Rücklauf auffällig:
 - Sättigungsbeilagen wie Gnocchi, Spirellis, Reis
 - Roulade
 - Rücklauf unberührte Reserveessen
- Beim Abendessen waren insbesondere folgende Produkte im Rücklauf auffällig:
 - Brot/Backwaren
 - Verpackte Lebensmittel wie Margarine, Brotaufstrich
 - Suppe

Eingeleitete Maßnahmen:

Auch wenn die im Rahmen der Erstmessung festgestellten Mengen im Klinikvergleich (Datenbank Green Guides) nicht auffällig sind, entspricht der Verwurf der Speisen und Lebensmittel nicht dem Selbstverständnis des Klinikums. So wurden bereits im Laufe der Messung und in deren Folge verschiedenste Maßnahmen getroffen, welche sich positiv auf die Speisenabfallmengen auswirken werden.

Nachfolgend werden die einzelnen Maßnahmen, bezogen auf das Klinikum Siegen, dargestellt:

- Überprüfung und Reduzierung der bisher pauschal vorgehaltenen Reserveessen. Die Messergebnisse zeigen, dass viele Speisetabets unberührt zurückkommen und die Lebensmittel verworfen werden müssen. In einem engen Abstimmungsprozess mit der Pflegedienstleistung und den Fachbereichen konnte die Bestellung der sog. Reserveessen deutlich reduziert und auf das tatsächlich notwendige Maß reduziert werden
- Reduzierung der Höchstbestellmengen für Brot / Backwaren und fertigverpackter Komponenten. Die Food-Waste-Analyse zeigt einen hohen Rücklauf an bestellten Backwaren. Die Bestellhöchstmenge wurde daher reduziert
- Reduzierung der Bestellmöglichkeit für Suppen in der Regelverpflegung. Um den gemessenen Rücklauf an Suppen zu reduzieren, wurde die Bestellmöglichkeit eingegrenzt
- Überprüfung der Rezepturen bei auffälligen Mittagsspeisen

Die getroffenen Maßnahmen bedienen die wesentlichen Auffälligkeiten der Erstmessung.



Im Frühjahr 2026 wird durch Green Guides die Zweitmessung erfolgen und die getroffenen Maßnahmen werden bewertet. Zudem erfolgt ein dauerhaftes Controlling des Bestellverhaltens, gemessen am Patientenaufkommen im Klinikum Siegen.

Abfallverwertung/-aufbereitung (Recycling)

Neben Maßnahmen zur Abfallreduktion/-vermeidung verfolgt das Klinikum Siegen auch weiterhin - teils etablierte - Maßnahmen im Rahmen der Entsorgung und des Recyclings.

Ethicon-Recyclingvereinbarung

Mit der Firma Ethicon wurde zum 01.10.2024 eine Recyclingvereinbarung abgeschlossen. Im Fokus stehen dabei initial vor allem OP-Einweginstrumente, die teilweise aus hochwertigen Materialien bestehen und zuvor fast ausschließlich nach ihrer Benutzung den Weg in die Müllverbrennungsanlagen gefunden hatten. Im letzten Jahr wurde ein Rücknahmesystem für die OP-Einwegprodukte der Firma Ethicon eingeführt. Der Sammelprozess ist dabei denkbar einfach. Ethicon stellt Sammelbehälter für die aluminiumhaltigen Verpackungen bereit. Volle Behälter werden zu einem spezialisierten Recyclingunternehmen transportiert, dort werden die gesammelten Folien zentral weiterverarbeitet und das ent-

haltene Aluminium extrahiert und als Sekundärrohstoff wiederverwendet. Das Klinikum Siegen nimmt an diesem Recyclingprozess seit 01.10.2024 teil. In der Zeit vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 wurden durch diesen Recyclingprozess 272 kg an recyceltem Kunststoff und 505 kg an recycelten Metallen sowie 194 kg andere Materialien aufbereitet.

Recycling von Atemkalk

Bei der maschinellen Beatmung von Patient:innen durch Beatmungsmaschinen wird anfallender Atemkalk in Kartuschen gesammelt. Diese Kartuschen wurden früher über den infektiösen Abfall entsorgt. Das Klinikum Siegen beschreitet nun neue Wege, indem ein Recyclingprozess für Atemkalk aufgesetzt wurde. Dieser Schritt dient der Förderung der Kreislaufwirtschaft und reduziert die Abfallmenge. Bei diesem Verfahren werden verbrauchte Atemkalkkartuschen in speziellen Sammelbehältern des Entsorgers Remondis gesammelt. Der Entsorger trennt später die Kunststoffkartuschen von den Atemkalkresten. Die getrennten Materialien werden jeweils thermisch behandelt, um sie wiederum in nützliche Produkte umzuwandeln bzw. kann das recycelte Material auch als Neutralisator in industriellen Prozessen verwendet werden. Der Prozess wurde im Klinikum Siegen im November 2024 umgestellt. In 2025 wurde eine recycelte Menge von 570 kg Atemkalk erreicht.

Nutzung von OP-Sets zur Abfallvermeidung

Im OP des Klinikums Siegen werden sog. Kitpacks eingesetzt. Hierbei handelt es sich um zusammengestellte OP-Sets. Diese enthalten für einzelne Eingriffe möglichst viele Komponenten, welche im Set zusammen steril verpackt werden, anstatt wie zuvor einzeln. Dies spart Verpackungsabfall. Im Hause kommen derzeit 13 verschiedene Sets zum Einsatz. Im Ergebnis verringert die bedarfsgerechte Konfektion auch den Abfall durch nicht verwendete Materialien.

Mit der Lösung konfektionierter steriler OP-Set-Systeme werden auch die Anwender in ihrer täglichen Arbeit entlastet. Da das OP-Mehrkomponentensystem Kitpack bereits alle Einwegmedizinprodukte enthält, die für die jeweilige OPs benötigt werden, entfällt auch das zeitintensive Zusammenstellen der Einzelkomponenten in der Klinik.

Die bedarfsgerechte Konfektionierung nach den individuellen Bedürfnissen des jeweiligen Operateurs führt dazu, dass sowohl die Operationen effizient und umweltfreundlich durchgeführt werden können, als auch die Lagerhaltung optimiert wird.



CleaningDays 2025

Im Teilprojekt Umwelt kann auch in diesem Jahr wieder auf Aktivitäten des Teilprojektes „Soziales“ Bezug genommen werden. So wurden auch in 2025 am Klinikum zwei Cleaning-Days durchgeführt. Mitarbeitende führten an zwei Tagen Müllsammelaktionen während der Arbeitszeit durch. Die Maßnahme wird auch im Jahr 2026 fortgeführt.

Beitrag zur Biodiversität: Aufstellung von Bienenvölkern ab 2026

Im Jahr 2026 werden wir auf einem unserer Unternehmensdächer mehrere Bienenvölker in speziell dafür vorgesehenen Bienenkästen ansiedeln. Mit diesem Projekt leisten wir einen aktiven Beitrag zur Förderung der Biodiversität und zur Stabilisierung lokaler Ökosysteme. Honigbienen übernehmen eine zentrale Rolle in der Bestäubung zahlreicher Pflanzenarten und tragen damit wesentlich zur Erhaltung unserer natürlichen Lebensgrundlagen bei.

Durch die Nutzung bislang ungenutzter Dachflächen schaffen wir einen geschützten Lebensraum für Bestäuberinsekten und stärken gleichzeitig unser Engagement für ökologische Nachhaltigkeit. Das Projekt verbindet ökologische Verantwortung mit innovativer Flächennutzung und zeigt, wie Unternehmen aktiv zur Verbesserung der Umweltqualität

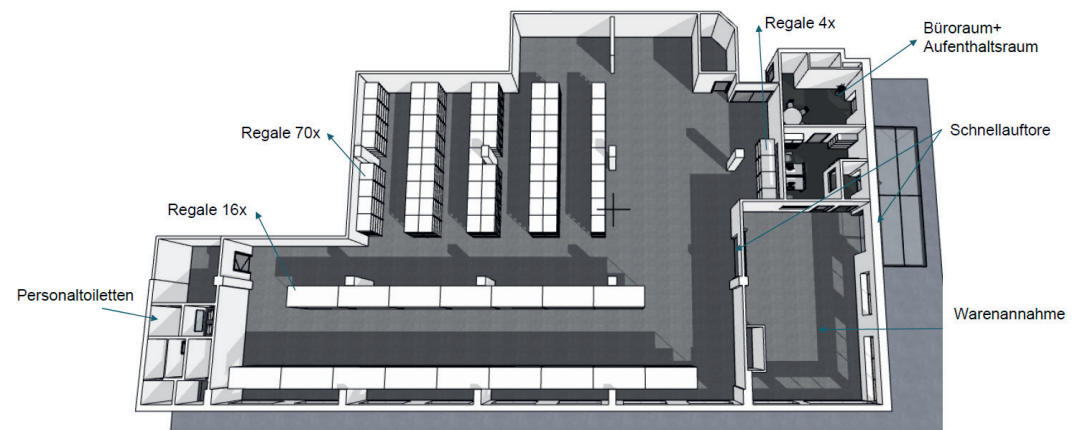
beitragen können. Die Pflege der Bienenvölker erfolgt in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Imker, um eine artgerechte Haltung sicherzustellen und gleichzeitig wertvolle Einblicke in das Zusammenspiel von Natur und Wirtschaft zu gewinnen. Mit der Ansiedlung der Bienenvölker setzen wir ein sichtbares Zeichen für unseren Einsatz im Bereich Umwelt- und Klimaschutz und erweitern unser Engagement im Rahmen unserer ESG-Strategie um ein weiteres wirkungsvolles Element.

Ausblick: Insourcing Lagerhaltung und Materialwirtschaft

Derzeit sind die Lagerhaltung und Materialwirtschaft für das Klinikum Siegen an einen externen Dienstleister ausgelagert. Diese Entscheidung wurde seinerzeit aus Platzgründen getroffen, da die Fläche für eine interne Lagerhaltung nicht mehr zur Verfügung stand. Seit den 2020er Jahren verfolgt das Klinikum Siegen jedoch die Strategie, möglichst viele Dienstleistungen wieder selbst zu erfüllen, um Herr der

Prozesse zu sein. So wurde auch festgelegt, dass die Lagerhaltung und Materialwirtschaft im Jahre 2026 wieder in eigener Regie erfolgen soll. Damit einher geht auch die Hoheit über den Bestellprozess und die Festlegung der Lieferanten. Nachhaltige Kriterien wie Verpackungsaufwand und Packungsgröße können dann unter Abwägung wirtschaftlicher Maßstäbe selbst gesteuert werden. Ab dem 01.07.2026 kann daher bereits im Einkauf Rücksicht auf die spätere Entstehung von Abfall und Verpackungsmüll Einfluss genommen werden.

Gleiches gilt für die damit einhergehenden Logistikprozesse (Lieferintervalle). Bisher beliefert der Dienstleister das Klinikum an drei Tagen in der Woche mit einem LKW 7,5t und legt dabei jeweils eine Strecke von 15,2 km pro Anlieferungstag zurück. Pro Jahr werden somit rd. 2.372 km pro Jahr an Fahrten eingespart.



ENERGIEMANAGEMENT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist ein zentraler Bestandteil der Umweltstrategie unseres Klinikums und ein wesentlicher Schwerpunkt im ESG-Projekt. Als Klinikum tragen wir eine besondere Verantwortung, einen sicheren und leistungsfähigen Betrieb mit einem möglichst effizienten und nachhaltigen Energieeinsatz zu verbinden.

Im vergangenen Jahr wurden gezielt Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs und zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt. Durch technische Optimierungen, die Modernisierung bestehender Anlagen sowie die Verbesserung von Betriebsabläufen konnte der Energieeinsatz systematisch erfasst, transparenter gestaltet und erste Einsparpotenziale realisiert werden.

In 2025 wurden die begonnenen Energieprojekte konsequent fortgeführt und weiterentwickelt. Gleichzeitig wurden neue Maßnahmen beschlossen, um den Energieverbrauch weiter zu senken, Emissionen zu reduzieren und die Energieversorgung unseres Klinikums langfristig effizienter auszurichten.

Da wir uns nun im zweiten Jahr der Umsetzung unserer Energiemaßnahmen befinden,

steht nun erstmals eine belastbare Datenbasis zur Verfügung, um Kennzahlen über mehrere Jahre hinweg zu vergleichen. Die Gegenüberstellung aktueller Energiekennzahlen mit den Vorjahreswerten ermöglicht es uns, die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zu bewerten, Fortschritte messbar darzustellen und weitere Optimierungspotenziale gezielt zu identifizieren. Durch den geplanten Ausbau des hauseigenen Energie-Monitorings werden diese Kennzahlen künftig noch detaillierter, genauer und belastbarer sein, sodass Entwicklungen präziser nachverfolgt und das Energiemanagement kontinuierlich weiterentwickelt werden kann. Diese verbesserte Datenqualität bildet eine wichtige Grundlage für eine transparente, nachvollziehbare und zukunftsorientierte ESG-Berichterstattung.

Entwicklung und Aktivitäten ab 2023 (Basisjahr)

Verbrauchte Energiemenge im Jahr 2023

Energieträger	Verbrauch
Erdgas	10.000.925 kWh
Heiz-Öl	8.986 l
Brauchwasser	41.352 m ³
Elektrischer Strom	3.084.861 kWh

Wir haben uns damals dazu entschieden uns auf die Reduzierung der elektrischen Energie zu konzentrieren. Im ersten Berichtsjahr 2024 wurden folgende Möglichkeiten zur Einsparung identifiziert:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden (Verbraucher)
- Anlagenoptimierung
- Einsatz und Ausweitung der Nutzung von LED-Beleuchtung
- Durchführung hydraulischer Abgleiche
- Modernisierung von Heizungspumpen

Im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt der Maßnahmen in der Umrüstung von herkömmlichen Leuchtmitteln auf LED. Es gelang der Startpunkt für eine umfangreiche Modernisierung, ebenso wurden Standards für LED-Beleuchtung und Lichtsteuerung z.B. durch den konsequenten Einsatz von Präsenzmeldern gesetzt.

Zusätzlich wurde bei der Modernisierung und Leistungssteigerung von technischen Anlagen auf Energieeffizienz und Energieeinsparung geachtet.

Auch im Berichtsjahr 2025 stand die Reduzierung des Stromverbrauchs im Fokus. Hier führten Investitionen des Klinikums zu Einsparungen und technischen Vorteilen.



Einsatz von LED-Beleuchtung

Auch 2025 wurde die Beleuchtung weiter konsequent auf LED umgerüstet. Zwischenzeitlich konnten fast alle öffentlichen Bereiche wie Flure und Wartezimmer entsprechend umgerüstet werden, ebenso wie einige Funktionsbereiche der Klinik.

Modernisierung von elektrischen Anlagen

Die durch das Klinikum verfolgte Modernisierung beschränkt sich nicht nur auf das Thema Beleuchtung. Auch Aufzüge, Heizungspumpen und Lüftungsanlagen werden im Rahmen der hausweiten Modernisierungs- und Instandhaltungsstrategie fortlaufend erneuert und durch moderne und energiesparende Komponenten ersetzt.

ISO 50001 Zertifikat

Die ISO 50001 ist eine internationale Norm für Energiemanagementsysteme, die Organisationen dabei hilft, ihre Energieeffizienz zu verbessern, Energiekosten zu senken und Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Sie liefert einen systematischen Rahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistung durch die Einführung, Verwaltung und Verbesserung von Energieeinsatz und Energieverbrauch.

In 2025 wurde das Energiemanagementsystem im Klinikum Siegen eingeführt und erstauditiert und zertifiziert. Damit werden auch die gesetzlichen Vorgaben erfüllt.

Die gewonnenen Erkenntnisse nehmen wir mit in kommende Energieprojekte.

Verbrauch 2024 und 2025

In dem diesjährigen Bericht haben wir erstmals die Möglichkeit, den Verbrauch mehrerer Jahre miteinander zu vergleichen und zu bewerten. Um einen Mehr- oder Minderverbrauch zu beurteilen, muss eine eventuelle Leistungssteigerung mitberücksichtigt werden.

Verbrauchte Energiemenge im Jahr 2024

Energieträger	Verbrauch
Erdgas	9.847.983 kWh
Heiz-Öl	2.704 l
Brauchwasser	41.502,00 m ³
Elektrischer Strom	3.367.859 kWh

Verbrauchte Energiemenge im Jahr 2025

Energieträger	Verbrauch
Erdgas	10.403.253 kWh
Heiz-Öl	7.504 l
Brauchwasser	44.327 m ³
Elektrischer Strom	3.156.039 kWh

In der Bewertung der Verbrauchsmengen können sinkende Energieverbräuche auf folgende stromsparende Maßnahmen zurückgeführt werden:

- Fortschritt der Umrüstung auf LED-Beleuchtung
- Konsequenter Einsatz von Präsenzmeldern statt Lichtschalter
- Lüftungsmodernisierungen
- Heizungsmodernisierungen

Dem gegenüber stehen Entwicklungen, welche zu einem Anstieg von Energieverbräuchen geführt haben:

- Zunahme stationärer Patient:innen
- Zunahme ambulanter Behandlungen
- Zunahme Anzahl Beschäftigter am Standort (höhere Arbeitsleistung)



Fazit der vergangenen 3 Jahre

Um den Stromverbrauch der letzten 3 Jahre zu beurteilen, müssen neben dem eigentlichen Verbrauch, zusätzliche Kennzahlen berücksichtigt werden.

Relevante Kennzahlen:

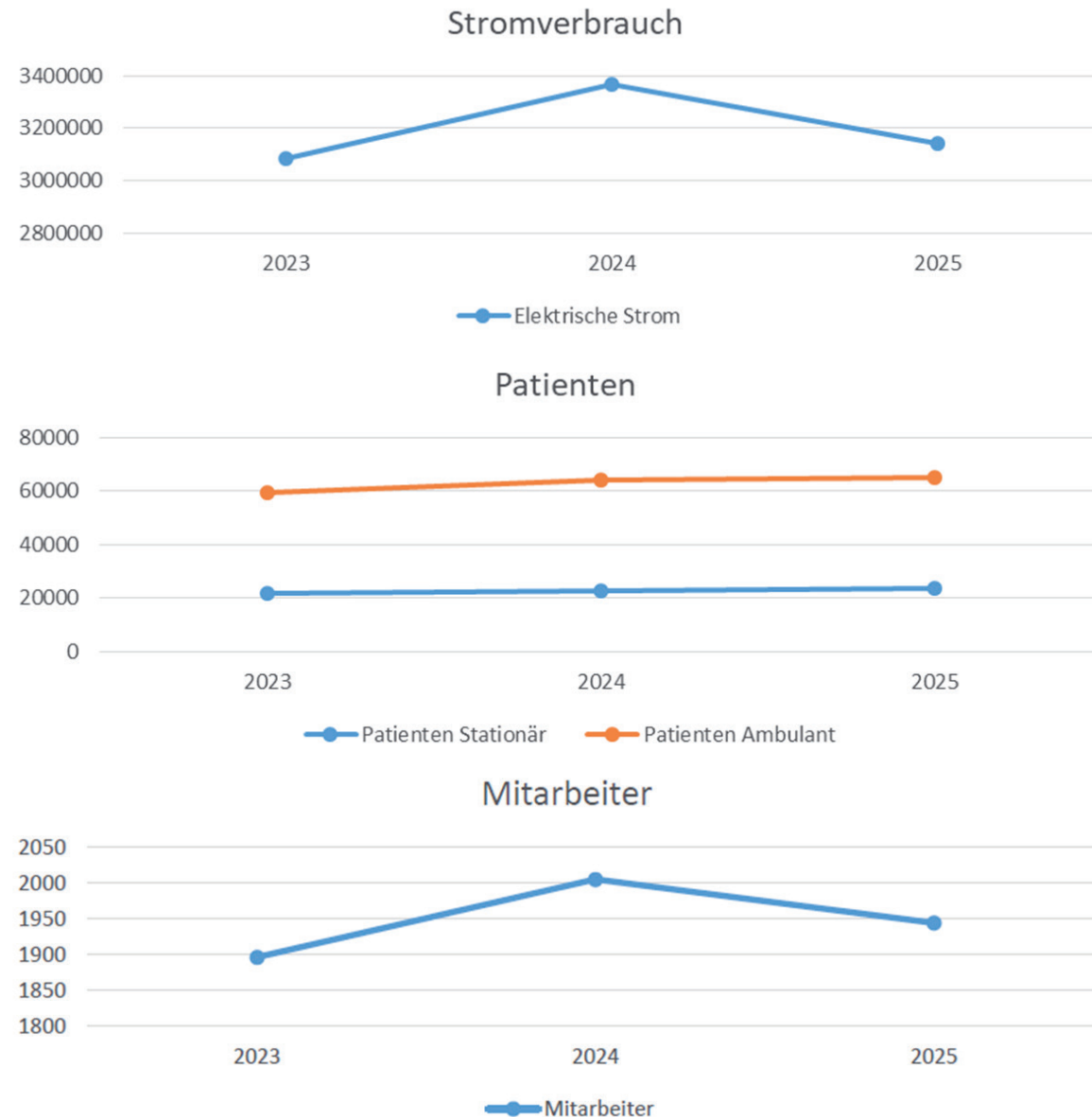
Patienten	2023	2024	2025
Stationär	21.494	22.591	23.742
Ambulant	59.581	64.186	64.915

Mitarbeitende	2023	2024	2025
Vollzeit/Teilzeit	1896	2005	1944

Trotz eines zwischenzeitlichen Anstiegs des absoluten Stromverbrauchs zeigt die Auswertung insgesamt einen rückläufigen Trend. Insbesondere im Verhältnis zu den gestiegenen Patienten- und Mitarbeitendenzahlen wird deutlich, dass der Energieeinsatz insgesamt effizienter gestaltet werden konnte. Dies entspricht einer tatsächlichen Einsparung von Energiemengen je Nutzungseinheit. Auch wenn die einzelnen Einsparwirkungen der

umgesetzten Maßnahmen derzeit noch nicht vollständig differenziert werden können, bestätigen die Ergebnisse, dass die eingeschla-

genen Maßnahmen wirksam sind und wir uns auf dem richtigen Weg zu einer nachhaltigeren Energienutzung befinden.



2026

Messsystem und Monitoring

Wir wollen in Zukunft möglichst genau sehen, wodurch wieviel Strom verbraucht bzw. eingespart wird. Dafür ist es nötig das vorhandene Messsystem zu erweitern. Diese Erweiterung ist in den kommenden Jahren geplant. Es handelt sich hierbei um einen über mehrere Jahre laufenden Prozess. Über die Zeit werden Messpunkte immer feinmaschiger installiert, um immer genauere Daten zu erhalten.

Beleuchtung komplett auf LED umstellen

Unser Ziel ist es, im Jahr 2026 nahezu die gesamte Beleuchtung in unserem Klinikum auf moderne, energiesparende LED-Technik umzurüsten.

Überwachungsaudit ISO50001

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird der durch die Einführung des Energiemanagementsystems eingeschlagene Weg weiterverfolgt. In 2026 steht hierzu das erste Überwachungsaudit an.



SOZIALES



Ausgangslage - Das Arbeiten im Klinikum

Mitarbeitende	Stichtag 31.12.2025
Gesamtzahl Mitarbeiter:innen (inkl. Tochtergesellschaften)	1994
Anzahl Vollzeit	1044
Anzahl Teilzeit	900
Anzahl der Neueinstellungen im Berichtszeitraum	335
Fluktuationsrate im Jahr 2025	16%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	8,46 Jahre
Geschlechterverteilung	
Anzahl Frauen	1483
Anzahl Männer	461
Altersverteilung	
Durchschnittliches Alter	40 Jahre

Tochtergesellschaften



6 Mitarbeitende



100 Mitarbeitende



147 Mitarbeitende

Ausbildung im Klinikum Siegen

Die internationale Ausbildung stellt einen wichtigen Bestandteil der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie des Klinikums Siegen dar und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte sowie zur Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und sozialer Integration. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels im Gesundheitswesen verfolgt das Klinikum das Ziel, internationale Auszubildende gezielt zu gewinnen, professionell zu begleiten und langfristig in den Arbeitsmarkt sowie das gesellschaftliche Umfeld der Region zu integrieren. Die Schüler:innen der internationalen Pflegeschule besuchen auch die Pflegeschule, das BiGS, in Siegen. Im

Jahr 2024 konnten zwei weitere Kurse, mit insgesamt 18 Schüler:innen, starten. Während im April zunächst nur vietnamesische Schüler:innen teilnahmen, besuchen seit Oktober 2024 auch Auszubildende aus anderen Ländern, wie zum Beispiel Indien, die IPS. Im Jahr 2025 kamen erneut 17 Schüler:innen der internationalen Pflegeschule zu uns ins Klinikum, davon einige aus Tunesien, der Ukraine oder dem Vietnam.



Pflegefachfrau/-mann



Pflegefachassistent:in



Medizinische/r Fachangestellte/r



Fachinformatiker:in für Systemintegration



Kaufleute im Gesundheitswesen



Operationstechnische/r Assistent/in



Medizinische/r Technolog/in für Laboratoriumsanalytik



Medizinische/r Technolog/in für Radiologie



Maler:in- und Lackierer:in



Mitarbeitergewinnung & Onboarding

Das Klinikum Siegen bietet sowohl Auszubildenden als auch qualifizierten Fachkräften ein vielfältiges Spektrum an Karriereemöglichkeiten – von pflegerischen und technischen Berufen bis hin zu administrativen Tätigkeiten. Mit einem breiten Angebot an attraktiven und zukunftsorientierten Ausbildungs- und Weiterbildungsformaten schafft das Klinikum ein förderliches Umfeld für die berufliche Entwicklung und leistet einen gezielten Beitrag zur nachhaltigen Sicherung qualifizierter Fachkräfte im Gesundheitswesen.

Ein strukturiertes Onboarding stellt einen wesentlichen Bestandteil der Personalentwicklung dar und unterstützt neue Mitarbeitende bei einem erfolgreichen und reibungslosen Einstieg. Alle zwei Monate findet ein organisierter Rundgang durch das Klinikum statt, der mit einer zentralen Willkommensveranstaltung abschließt. Diese dient der Vermittlung zentraler Informationen zum Unternehmen, seinen Strukturen und Werten sowie dem frühzeitigen Austausch und der Vernetzung neuer Mitarbeitender. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Vertreter:innen verschiedener Fach- und Funktionsbereiche kennenzulernen.

Die fachliche Einarbeitung erfolgt bereichsspezifisch und individuell und wird durch die jeweiligen Team- oder Abteilungsleitungen begleitet. Dadurch wird sichergestellt, dass neue Mitarbeitende die relevanten Arbeitsabläufe und Anforderungen ihres Einsatzbereichs nachvollziehen können und zügig in die Teams integriert werden.

Für neue Chefärzt:innen besteht ein speziell konzipiertes Onboarding-Programm, das sich über einen Zeitraum von zwölf Monaten erstreckt. In regelmäßig stattfindenden Austauschformaten werden die Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Rolle unterstützt, indem Raum für fachlichen Dialog, die Klärung von Schnittstellen sowie die Besprechung organisatorischer und strategischer Fragestellungen geschaffen wird.

Insgesamt trägt das systematisch aufgebaute Onboarding-Konzept dazu bei, neue Mitarbeitende nachhaltig zu integrieren, die Identifikation mit der Unternehmenskultur zu stärken und langfristige Beschäftigungsverhältnisse zu fördern.

Arbeitssicherheit

Im Rahmen des jährlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzplans wird eine umfassende Begehung aller Bereiche des Klinikums durchgeführt, um die Einhaltung der geltenden Hygiene- und Arbeitsschutzvorgaben sicherzustellen. An diesen Begehungen sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit des AMZ, der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie weitere zuständige Funktionsträger:innen beteiligt. Für sämtliche Bereiche werden systematische und dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Der Arbeitsschutzausschuss tagt turnusmäßig viermal jährlich und dient der übergeordneten Beratung und Steuerung relevanter Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Ergänzend hierzu sind in allen Klinikbereichen Sicherheitsbeauftragte eingesetzt, die sich quartalsweise in strukturierten Austauschformaten abstimmen. Insgesamt sind 34 Sicherheitsbeauftragte im Klinikum tätig.

2025 haben wir zusätzlich eine Schulung in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse NRW durchgeführt, an der alle Sicherheitsbeauftragten teilgenommen haben. Zur weiteren Sensibilisierung bieten wir allen Mitarbeitenden jährlich eine E-Learning-Einheit zum Thema Arbeitssicherheit an, die verpflichtend zu absolvieren ist.



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Die Mitarbeitenden des Klinikums stellen rund um die Uhr eine fachlich kompetente und zugleich fürsorgliche Versorgung der Patient:innen sicher. Vor diesem Hintergrund ist es ein zentrales Anliegen des Klinikums, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, mit dem sich die Beschäftigten identifizieren können und das sie nachhaltig motiviert, sich sowohl individuell als auch im Team weiterzuentwickeln. Im Fokus stehen dabei insbesondere eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit, attraktive und verlässliche Arbeitsbedingungen sowie umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote über alle Karrierestufen hinweg.

Insbesondere für Beschäftigte im Schichtdienst stellt die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen, Familienleben und Kinderbetreuung eine besondere Herausforderung dar. Das Klinikum unterstützt seine Mitarbeitenden daher gezielt durch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu zählen vor allem individuell gestaltbare Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle. Zur Verbesserung der Planbarkeit werden verlässliche Dienstpläne sowie ein strukturiertes Ausfallmanagement umgesetzt.

Einigen Mitarbeitenden wird, je nach Arbeitsplatz, die Möglichkeit zum Homeoffice geboten. Die nötige Hardware wird vom Klinikum gestellt.

Im pflegerischen Bereich können Arbeitszeitmodelle in enger Abstimmung mit der Pflegedirektion sowie den zuständigen Teamleitungen flexibel angepasst werden. Ziel ist es, den Mitarbeitenden eine möglichst bedarfsgerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu ermöglichen und dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Ergänzend besteht die Möglichkeit, das Modell der Vier-Tage-Woche in Anspruch zu nehmen, bei dem Vollzeitmitarbeitende ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf vier Arbeitstage verteilen.

Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden vier unterschiedliche Flexipool-Modelle zur Verfügung. Diese ermöglichen eine flexible Einsatzplanung auf verschiedenen Stationen innerhalb einer Fachklinik. Je nach personellem Bedarf können Mitarbeitende auf unterschiedlichen Stationen eingesetzt werden, wodurch sowohl individuelle Flexibilitätsbedarfe berücksichtigt als auch die kontinuierliche Sicherstellung der Versorgungsqualität unterstützt werden.

Kinderbetreuung - Feriencamp

Im Rahmen der Kinderbetreuung haben wir im Jahr 2024 erstmalig ein einwöchiges Feriencamp für Kinder aller Mitarbeitenden angeboten. Rund 28 Kinder haben an dem Feriencamp teilgenommen und wurden von 12 Mitarbeitenden aus dem Klinikum Siegen betreut. Nach dem erfolgreichen Start des Pilotprojekts wurde die Kinderbetreuung im Jahr 2025 auf zwei Wochen ausgeweitet. Dabei wurde eine Ganztagesbetreuung von 7.00 bis 16.30 Uhr an, um die Eltern für jeweils eine Woche zusätzlich zu entlasten und um den Kindern ein abwechslungsreiches Ferienprogramm bieten zu können. Rund 30 Kinder haben pro Woche an dem Feriencamp teilgenommen und wurden von 12 Mitarbeitenden aus dem Klinikum Siegen betreut.

Auf dem Programm standen z. B. ein Ausflug in den Märchenwald, der Besuch des Flughafens Köln-Bonn oder auch Wasserspiele bei sonnigem Wetter. Durch das positive Feedback soll das Feriencamp im Jahr 2026 wieder zwei Wochen angeboten werden.



Vergütung und Sozialleistung

Das Klinikum Siegen bietet seinen Mitarbeitenden umfassende und verlässliche Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge und leistet damit einen aktiven Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber entrichten wir Beiträge zur Kommunalen Versorgungskasse in Münster und sichern unseren Beschäftigten auf diese Weise eine zusätzliche Altersvorsorge über die gesetzliche Versorgung hinaus. Ergänzend hierzu unterstützen wir die betriebliche Altersvorsorge durch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung in Kooperation mit der Sparkassen Pensionskasse. Damit fördern wir die langfristige finanzielle Absicherung unserer Mitarbeitenden und stärken unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Personalstrategie liegt in der systematischen Förderung von Leistung, Entwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit. Führungskräfte führen jährlich sogenannte LOB-Gespräche (Leistungsorientierte Bezahlung) mit den im TVöD beschäftigten Mitarbeitenden. Diese Gespräche sind Bestandteil der tariflich geregelten leistungsorientierten Vergütung und beinhalten sowohl eine Bewertung der erbrachten Leistungen als auch die Vereinbarung indivi-

dueller Ziele. Sie schaffen einen strukturierten Rahmen für einen regelmäßigen und wertschätzenden Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.

Die LOB-Gespräche dienen der Anerkennung individueller Leistungen und Stärken, der Identifikation von Entwicklungspotenzialen sowie der gezielten Förderung der beruflichen Weiterentwicklung. Gleichzeitig tragen sie zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit, zur Verbesserung der Teamarbeit und zur nachhaltigen Sicherung einer hohen Qualität der Krankenhausversorgung bei.

Für Mitarbeitende außerhalb des TVöD werden regelmäßig Feedback- und Entwicklungsgespräche in Form von Jour-fixe-Terminen durchgeführt. Auch hier steht der kontinuierliche Dialog über Leistung, Zusammenarbeit und berufliche Perspektiven im Mittelpunkt. Auf diese Weise stellt das Klinikum Siegen sicher, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis – in strukturierte Feedback- und Entwicklungsprozesse eingebunden sind.

Gesundheit und Wohlbefinden

Im Klinikum Siegen ist derzeit eine Stelle in der Klinikseelsorge eingerichtet. Über das Angebot wird in der Klinik mittels Plakate und Flyern informiert. Die Seelsorgerin ist dabei regelmäßig auf den Stationen präsent. Ein professioneller und kontinuierlicher Austausch mit dem Stationspersonal über die jeweilige Situation der Patient:innen sowie einen möglichen Gesprächsbedarf ist dabei unerlässlich. Das Leistungsangebot der Klinikseelsorge umfasst ressourcenorientierte seelsorgliche Gesprächsangebote für Patient:innen und deren Angehörige, insbesondere in krisenhaften Lebenssituationen, wie etwa bei der Mitteilung schwerwiegender Diagnosen, bei Therapiezieländerungen, in Phasen persönlicher Veränderungskrisen oder in akuten Trauersituationen. Darüber hinaus begleitet die Klinikseelsorge Patient:innen und ihre Angehörigen in palliativen Versorgungssituationen.

Auf jeder Station ist ein ehrenamtlich organisierter Besuchsdienst etabliert. Derzeit arbeiten 16 Personen ehrenamtlich im Besuchsdienst. In der Regel ist zweimal pro Woche eine ehrenamtlich tätige Person für jeweils mindestens zwei Stunden auf der Station im Einsatz. Sie besucht insbesondere Patient:innen, die wenig oder keinen Besuch erhalten



oder deren Angehörige nicht vor Ort sind, übernimmt kleinere Besorgungen oder bringt Zeit mit ihnen in persönlicher Zuwendung.

Das Schutzkonzept des Klinikums zum Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing gilt ausdrücklich auch für Patient:innen sowie deren Angehörige. Darin verpflichtet sich das Klinikum zu einer respektvollen, diskriminierungsfreien und grenzwahrenden Haltung gegenüber allen Patient:innen. Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Grenzverletzungen in jeglicher Form – insbesondere aufgrund von Ethnie, sexueller Orientierung, Geschlecht, Alter oder einer Behinderung – werden ausdrücklich missbilligt und nicht toleriert.

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

In unserem Klinikum beschäftigen wir Mitarbeitende aus insgesamt 66 unterschiedlichen Nationen und kulturellen Hintergründen. Diese Vielfalt ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und leistet einen wesentlichen Beitrag zu einem inklusiven, respektvollen und leistungsfähigen Arbeitsumfeld.

Die kulturelle Diversität innerhalb unseres Hauses bereichert unsere tägliche Zusammenarbeit und stärkt die Qualität der medizinischen und pflegerischen Versorgung. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen fördern innovative Lösungsansätze und ermöglichen es uns, flexibel und bedarfsgerecht auf vielfältige Anforderungen zu reagieren. Gleichzeitig trägt diese Vielfalt zu einer konstruktiven Teamarbeit bei und unterstützt eine hohe Patientenzufriedenheit, da unterschiedliche Sichtweisen gezielt in die Bewältigung komplexer Herausforderungen einfließen.

Darüber hinaus ermöglicht die interkulturelle Vielfalt in unserem Klinikum ein vertieftes Verständnis für die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Bedürfnisse unserer Patient:innen. Sie trägt dazu bei, Empathie im Versorgungsalltag zu stärken, sprachliche Barrieren sensibel zu berücksichtigen und kulturelle Aspekte angemessen in die Behandlung einzubeziehen. Selbstverständlich beschäftigen wir auch Mitarbeitende mit Schwerbehinderungen unterschiedlichen Grades. Entsprechend den Vorgaben des Artikels 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes lehnen wir jede Form der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen ab. Ziel ist es, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und zu fördern sowie arbeitssuchenden schwerbehin-

deten Menschen chancengleichen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Arbeitgeber haben eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden mit einer Behinderung, insbesondere im Einklang mit dem SGB IX.

Um eine nachhaltige und wirksame Inklusion sicherzustellen, verfügen wir über eine verbindliche Inklusionsvereinbarung, eine benannte Inklusionsbeauftragte sowie eine Schwerbehindertenvertretung (SBV). Die Inklusionsvereinbarung verstehen wir als Instrument zur Förderung einer chancengerechten und nachhaltigen beruflichen Teilhabe. Sie gilt für folgende Personengruppen: Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 20, Mitarbeitende, die nachweislich einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf Gleichstellung gestellt haben, sowie – im Hinblick auf Drittmittelleistungen – für Mitarbeitende mit einem GdB ab 50 oder bei anerkannter Gleichstellung.

Arbeitgeber, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie weitere beteiligte Akteur:innen ermutigen Beschäftigte mit Behinderungen ausdrücklich, sich aktiv in das Arbeitsumfeld einzubringen. Gleichzeitig schaffen wir offene und diskriminierungsfreie Zugänge und arbeiten mit relevanten externen Institutionen zusammen, um die



berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen kontinuierlich zu fördern. Unser Selbstverständnis als weltoffenes Klinikum, das für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander steht und jede Form von Diskriminierung konsequent ablehnt, wird seit dem 15.09.2023 durch das Inkrafttreten unseres Schutzkonzeptes verbindlich untermauert.

Mitarbeitende, die dennoch Diskriminierung, Benachteiligung oder Grenzverletzungen erfahren oder erfahren haben, sind ausdrücklich aufgefordert, dieses Verhalten nicht zu tolerieren. Für Beratung und Unterstützung stehen eine Vertrauensperson, die Antidiskriminierungsbeauftragte, der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung als Ansprechpartner:innen zur Verfügung.

Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung

Im Klinikum kommt den Gewerkschaften eine zentrale Rolle bei der Vertretung der Interessen unserer Beschäftigten zu. Die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sowie die aktive Einbindung der Mitarbeitenden in betriebliche Entscheidungsprozesse sind für uns wesentliche Voraussetzungen für ein vertrauensvolles Arbeitsklima und eine qualita-

tiv hochwertige Gesundheitsversorgung. Gewerkschaften wie ver.di und der Marburger Bund führen regelmäßig Tarifverhandlungen, in deren Rahmen Tarifverträge zu Arbeitsbedingungen, Vergütung, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen für unsere Beschäftigten abgeschlossen werden. Ziel dieser Verhandlungen ist es, die besonderen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten im Gesundheitswesen angemessen zu berücksichtigen. Auf Grundlage der gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechte haben die Beschäftigten unseres Klinikums die Möglichkeit, über den Betriebsrat Einfluss auf wesentliche betriebliche Entscheidungen zu nehmen und sich aktiv an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Drei um Drei

Ein besonderes Format im Klinikum Siegen ist „Drei um Drei“. Hierzu lädt die Betriebsleitung, bestehend aus Geschäftsführung, Ärztlichem Direktor und Pflegedirektor, alle Interessierten Mitarbeitenden ein, um über besonders brisante oder dringende Themen zu sprechen, die unser Krankenhaus betreffen. „Drei um Drei“ schafft so einen Raum für ehrlichen Austausch und zeigt, wie wichtig uns die Meinungen und das Wohl unserer Mitarbeitenden sind. Gemeinsam suchen wir nach Lösungen und arbeiten daran, unser Klinikum weiter zu verbessern.

Ethikkomitee

Bei ethischen Fragestellungen können sich die Mitarbeitenden an das klinische Ethikkomitee wenden. Mit der Einrichtung des klinischen Ethikkomitees (KEK) im Jahr 2010 hat das Klinikum Siegen seine Kompetenzen in einem zentralen Bereich der Gesundheitsversorgung erweitert, da ethische Fragestellungen und Ethikberatung im klinischen Alltag zunehmend an Bedeutung gewinnen. Das klinische Ethikkomitee versteht sich als unterstützende Instanz bei komplexen ethischen Entscheidungssituationen. In regelmäßig stattfindenden Sitzungen werden sowohl grundsätzliche ethische Fragestellungen aus dem klinischen Alltag erörtert als auch konkrete Fallbesprechungen durchgeführt und reflektiert. Ergänzend bietet das KEK regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen sowie Gesprächsformate zu ethischen Themen an und trägt damit zur Sensibilisierung und Handlungssicherheit der Mitarbeitenden bei.









Mit rund 2.000 Mitarbeitenden entstehen zahlreiche Ideen, die zentral erfasst und gebündelt werden müssen. Zu diesem Zweck wurde das Ideenmanagement RIMSI am Klinikum Siegen eingerichtet. Es lädt alle Mitarbeitenden ein, Vorschläge und Ideen zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen einzureichen. Dabei sorgt es für:



- Die kontinuierliche Verbesserung der Patientenbetreuung
- Die Förderung motivationsgerechter Arbeitsbedingungen und Arbeitsentlastungen
- Die Optimierung wirtschaftlicher Verfahren und Ergebnisse
- Die Reduzierung von Umweltbelastungen

Durch die strukturierte Erfassung, Bewertung und Umsetzung von Ideen trägt RIMSI dazu bei, Effizienz, Qualität und Nachhaltigkeit innerhalb des Klinikums kontinuierlich zu steigern.

Benefits

-  Interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote
-  Kindertagespflege
-  Corporate Benefits
-  E-Bike Leasing
-  Diverse flexible Arbeitszeitmodelle
-  Jobticket
-  Urban Sports Club
-  Mitarbeiter- und Frontcooking-Events

Interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote

Das Klinikum Siegen misst der kontinuierlichen Qualifizierung seiner Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung bei. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen sowie stetig steigender qualitativer Anforderungen investiert das Klinikum systematisch in interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote. Diese umfassen sowohl fachliche Qualifikationen als auch Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Ziel ist es, die Kompetenzen der Mitarbeitenden langfristig zu sichern, individuelle Karrierewege zu fördern und zugleich eine qualitativ hochwertige, sichere und zukunftsfähige Patientenversorgung zu gewährleisten. Die Weiterbildungsangebote tragen wesentlich zur Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und zur nachhaltigen Entwicklung der Organisation bei.

DRK Kindertagespflege Krümelkiste

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet das Klinikum Siegen Unterstützungsleistungen im Bereich der Kindertagespflege an. Insbesondere für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten schafft das Klinikum damit verlässliche Rahmenbedingungen, um familiäre Verantwortung und berufliche Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren. Die Angebote tragen dazu bei, die Arbeitsfä-

higkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhalten, Fehlzeiten zu reduzieren und die Chancengleichheit zu stärken. Gleichzeitig unterstützt das Klinikum auf diese Weise eine nachhaltige Personalbindung. Das Klinikum Siegen bietet in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz in der KITA Krümelkiste einige Betreuungsplätze für das Alter von 0-3 Jahren an. Geöffnet ist die Kindertagespflege von Montags bis Freitags, von 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr, um möglichst viele Dienstzeiten abdecken zu können.

Corporate Benefits

Das Klinikum Siegen stellt seinen Mitarbeitenden über ein strukturiertes Corporate-Benefits-Programm Vergünstigungen bei einer Vielzahl externer Anbieter aus unterschiedlichen Lebensbereichen zur Verfügung. Dieses Angebot ergänzt die vertraglichen Vergütungsbestandteile um freiwillige Zusatzleistungen und trägt zur finanziellen Entlastung der Mitarbeitenden im Alltag bei. Insbesondere vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten leisten diese Vorteile einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität der Beschäftigten.

Gleichzeitig stärkt das Corporate-Benefits-Programm die Attraktivität des Klinikums Siegen als Arbeitgeber und unterstützt die Positionierung im Wettbewerb um qualifizierte



Fach- und Nachwuchskräfte. Durch die Bereitstellung dieser zusätzlichen Leistungen bringt das Klinikum seine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zum Ausdruck und fördert deren Motivation sowie die langfristige Bindung an das Unternehmen.

E-Bike Leasing

Im Rahmen seiner nachhaltigkeitsorientierten Mobilitätsstrategie ermöglicht das Klinikum Siegen seinen Mitarbeitenden die Nutzung eines E-Bike-Leasing-Angebots. Dieses Angebot stellt eine umweltfreundliche Alternative zum motorisierten Individualverkehr dar und unterstützt die Reduzierung verkehrsbedingter Emissionen. Darüber hinaus fördert das E-Bike-Leasing die körperliche Aktivität der Mitarbeitenden und leistet somit einen Beitrag zur individuellen Gesundheitsprävention. Durch die Verknüpfung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsaspekte trägt das Klinikum Siegen zu einer bewussteren Mobilitätsgestaltung bei und sensibilisiert seine Mitarbeitenden für klimafreundliche und gesundheitsfördernde Fortbewegungsmöglichkeiten.

Jobticket

Zur Förderung nachhaltiger und sozial verträglicher Mobilitätslösungen stellt das Klinikum Siegen seinen Mitarbeitenden ein Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr zur Verfügung. Dieses Angebot erleichtert den täglichen Arbeitsweg und trägt zur Reduzierung des Individualverkehrs sowie der damit verbundenen Umweltbelastungen bei.

Urban Sports Club

Die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie des Klinikums Siegen. In diesem Zusammenhang beteiligt sich das Klinikum am Angebot des Urban Sports Club, der den Mitarbeitenden Zugang zu einer Vielzahl von Sport-, Bewegungs- und Entspannungsangeboten ermöglicht.

Diese Maßnahme ist integraler Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zielt darauf ab, die körperliche Leistungsfähigkeit, das mentale Wohlbefinden sowie die Resilienz der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken. Langfristig trägt das Angebot dazu bei, krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu reduzieren, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

Mitarbeiter- und Frontcooking-Events

Das Klinikum Siegen organisiert regelmäßig Mitarbeitererevents in Form von Betriebsfeiern, um eine wertschätzende und integrative Unternehmenskultur aktiv zu fördern. Diese Veranstaltungen schaffen bewusst Räume für Begegnung und Austausch außerhalb des Arbeitsalltags und ermöglichen einen bereichs- und hierarchieübergreifenden Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Betriebsfeiern leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts, des Gemeinschaftsgefühls und der Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Klinikum Siegen. Sie fördern den Teamgeist, tragen zur Anerkennung der täglichen Arbeitsleistung bei und unterstützen eine positive Arbeitsatmosphäre. Insbesondere in einem anspruchsvollen Arbeitsumfeld wie dem Krankenhausbetrieb stellen solche Veranstaltungen einen wichtigen Ausgleich dar und tragen zur Motivation sowie zum emotionalen Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei.

Darüber hinaus sind Betriebsfeiern Bestandteil der Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und zur Förderung der Arbeitszufriedenheit. Sie unterstützen die interne Kommunikation, stärken das Vertrauen innerhalb der Belegschaft und leisten somit einen Beitrag zur langfristigen Bindung qualifizierter Fachkräfte an das Klinikum.



Das Klinikum Siegen organisiert regelmäßig Frontcooking-Events, bei denen die Großküche des Hauses für die Mitarbeitenden frisch zubereitete Speisen anbietet. Diese Veranstaltungen gehen über die reine Verpflegung hinaus und dienen gezielt der Wertschätzung der Mitarbeitenden sowie der Stärkung der internen Unternehmenskultur.

Durch das offene Zubereiten der Speisen im direkten Austausch mit den Mitarbeitenden wird Transparenz geschaffen und das Bewusstsein für Qualität, Herkunft und Zubereitung der Mahlzeiten gefördert. Gleichzeitig ermöglichen die Frontcooking-Events eine persönliche Begegnung zwischen den Mitarbeitenden der Großküche und den übrigen Beschäftigten, was den bereichsübergreifenden Austausch und das gegenseitige Verständnis innerhalb des Klinikums stärkt.

GREEN & SOCIAL DAYS

Im Herbst 2024 wurden im Klinikum Siegen die Green- & Social Days eingeführt. Dabei handelt es sich um Veranstaltungen und Initiativen, die sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit fördern. Ziel der Green & Social Days ist es, das Bewusstsein für Umwelt- und Sozialthemen zu stärken, zu konkretem

Handeln anzuregen und die Mitarbeitenden zu ermutigen, ihren Lebensstil umweltbewusster und sozial verantwortlicher zu gestalten.

Der Schwerpunkt „Green“ fokussiert sich auf ökologische Fragestellungen und Maßnahmen des Umwelt- und Klimaschutz. Thematisch umfasst dieser Bereich unter anderem den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, den Klimaschutz, den Einsatz erneuerbarer Energien, Aspekte nachhaltiger Landwirtschaft sowie den Schutz und Erhalt der Biodiversität. Durch praktische Einsätze und Kooperationen sollen die Auswirkungen menschlichen Handelns auf Umwelt und Natur verdeutlicht und ein bewussterer Umgang mit ökologischen Ressourcen gefördert werden.

Der Schwerpunkt „Social“ adressiert die soziale Verantwortung des Klinikums gegenüber der Gesellschaft und der Region. Im Mittelpunkt stehen Themen wie soziale Gerechtigkeit, Solidarität, Unterstützung benachteiligter Bevölkerungsgruppen sowie die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Ziel ist es, für soziale Herausforderungen zu sensibilisieren und die Bereitschaft der Mitarbeitenden zu stärken, sich aktiv für das Gemeinwohl zu engagieren.

Während der Pilotphase im Klinikum wurde die Zusammenarbeit auf zwei lokale Organisa-

tionen fokussiert, um beide Themenschwerpunkte abzudecken: das Tierheim Siegen und die Tafel Siegen. Im Tierheim lag der Schwerpunkt auf der Instandhaltung der Außenanlagen und der Reinigung der Tiergehege, während Mitarbeitende der Tafel bei der Sortierung und Verteilung von Lebensmitteln unterstützt werden.

Im Jahr 2025 wurde die Zusammenarbeit mit der Tafel Siegen fortgeführt und weiter intensiviert. Ergänzend zu den Green- & Social Days werden überschüssige Backwaren aus dem hauseigenen Café regelmäßig an die Tafel gespendet. Auf diese Weise trägt das Klinikum zur Reduzierung von Lebensmittelverschwendung bei und unterstützt gleichzeitig soziale Initiativen in der Region.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 eine Kooperation mit dem Irlenhof in Kreuztal gepflegt. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit unterstützen Mitarbeitende die Pflege der Außenanlagen sowie die Versorgung und Betreuung der Tiere. Der Einsatz förderte das Verständnis für nachhaltige Landwirtschaft, artgerechte Tierhaltung und ökologische Kreisläufe und stärkte zugleich das soziale Engagement in der Region.



Zusätzlich zu den Green & Social Days werden jährlich zwei sogenannte „Cleaning Days“ rund ums Klinikum durchgeführt. Dabei wurden die freiwilligen Helfer in Gruppen und verschiedene Bereiche am Campus des gesamten Klinikums eingeteilt. Zu den Aufgaben an diesem Tag gehörten das Müll sammeln, Äste und Blätter einsammeln und aufräumen. Neben dem positiven Effekt auf das Erscheinungsbild und die Umwelt leisten die Cleaning Days einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Gemeinschaftsgefühls und der Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Klinikum. Im Vergleich zu den im Jahr 2024 durchgeführten Cleaning Days konnte bei den aktuellen Aktionen eine deutliche Reduzierung von Zigarettenresten sowie sonstigem Müll auf dem Klinikgelände festgestellt werden. Diese Entwicklung weist auf eine gesteigerte Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Besucher:innen für Sauberkeit und Umweltverantwortung hin und verdeutlicht den nachhaltigen Effekt der regelmäßig durchgeführten Maßnahmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Cleaning Days einen messbaren Beitrag zur Verbesserung der ökologischen Qualität und des Erscheinungsbildes des Klinikums leisten.



UNTER- NEHMENS- FÜHRUNG



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Im Rahmen der EU-Taxonomie wird Unternehmen nicht nur Verantwortung für ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen zugeschrieben, sondern auch die Verpflichtung, hohe Standards der Unternehmensethik und -führung sicherzustellen. Ziel der EU-Taxonomie ist es, wirtschaftliche Tätigkeiten zu fördern, die einen wesentlichen Beitrag zu den europäischen Nachhaltigkeitszielen leisten und gleichzeitig im Einklang mit transparenten, verantwortungsvollen und regelkonformen Geschäftsprozessen stehen.

Vor diesem Hintergrund nehmen Compliance-Management, Hinweisgebersysteme sowie Maßnahmen zur Korruptionsprävention eine zentrale Rolle ein. Sie stellen sicher, dass Unternehmen nicht nur ökologische und soziale Anforderungen erfüllen, sondern auch eine integre, nachvollziehbare und verlässliche Governance-Struktur etablieren und dauerhaft aufrechterhalten.

Compliance-Management umfasst sämtliche Maßnahmen zur Einhaltung rechtlicher, regulatorischer und interner Vorgaben, die für das Unternehmen und seine Geschäftstätig-

keit relevant sind. Im Kontext der EU-Taxonomie geht Compliance über die reine Einhaltung umweltbezogener Anforderungen hinaus und bezieht ausdrücklich auch Governance- und Sozialstandards mit ein.

Ein wirksames Compliance-Management-System unterstützt die systematische Überwachung taxonomierelevanter Anforderungen und fördert regelkonformes sowie verantwortungsbewusstes Handeln. Dazu gehören insbesondere:

- Die Einhaltung relevanter Umwelt- und Klimaschutzvorgaben
- Die Vermeidung negativer sozialer und ökologischer Auswirkungen
- Die Sicherstellung transparenter und nachvollziehbarer Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaktivitäten

Im Rahmen des Compliance-Managements werden Risiken, die aus der Nichteinhaltung von Nachhaltigkeitskriterien entstehen können, regelmäßig identifiziert, bewertet und durch klar definierte Prozesse und Kontrollen gesteuert. Die Einbindung relevanter Stakeholder, insbesondere von Mitarbeitenden und Führungskräften, sowie regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sind dabei wesentliche Bestandteile.

Die europäische Whistleblower-Richtlinie verpflichtet Unternehmen zur Einrichtung geeigneter Meldesysteme für Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben und interne Regelwerke. Diese Anforderung besitzt im Kontext der EU-Taxonomie sowohl eine rechtliche als auch eine ethische Dimension, da funktionierende Hinweisgebersysteme wesentlich zur Transparenz, Verantwortlichkeit und Integrität von Unternehmen beitragen.

Von Unternehmen wird erwartet, dass sie klare, zugängliche und sichere Systeme zur Meldung von Missständen implementieren. Diese ermöglichen es, Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards sowie gegen Governance-Vorgaben – etwa Korruption oder sonstiges unethisches Verhalten – frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und angemessen zu adressieren.

Ein wirksames Hinweisgebersystem stärkt das Vertrauen in die Unternehmensführung und unterstützt die nachhaltige Umsetzung der EU-Taxonomie-Anforderungen. Es bietet Mitarbeitenden und externen Stakeholdern die Möglichkeit, Hinweise ohne Angst vor Repressalien abzugeben, und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu einer offenen und verantwortungsvollen Unternehmenskultur.



Korruption stellt ein erhebliches Risiko für die Glaubwürdigkeit von Unternehmen und für die Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele dar. Die EU-Taxonomie fordert daher die Implementierung wirksamer Maßnahmen zur Korruptionsprävention, die alle Formen unethischer Geschäftspraktiken ausschließen.

Unternehmen sind angehalten, sowohl präventive Maßnahmen als auch wirksame Kontroll- und Überwachungsmechanismen zu etablieren. Diese umfassen:

- Die Einhaltung nationaler und internationaler Anti-Korruptionsvorgaben
- Klare interne Richtlinien und Verhaltensstandards
- Transparente Entscheidungs- und Dokumentationsprozesse
- Geeignete Kontroll- und Berichterstattungsmechanismen zur frühzeitigen Erkennung von Risiken

Die Integration von Anti-Korruptionsmaßnahmen in bestehende Compliance-Strukturen stellt sicher, dass auch Geschäftsbeziehungen und Lieferketten den geforderten ethischen Standards entsprechen. Auf diese Weise tragen Unternehmen dazu bei, das Vertrauen in

ihre Nachhaltigkeitsstrategie zu stärken und ihr Engagement für die Ziele der EU-Taxonomie glaubwürdig zu untermauern.

Compliance, Hinweisgebersysteme und Korruptionsprävention sind wesentliche Elemente einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung. Sie unterstützen nicht nur die Erfüllung regulatorischer Anforderungen, sondern tragen maßgeblich dazu bei, Transparenz, Integrität und langfristige Stabilität sicherzustellen. Damit bilden sie eine zentrale Grundlage für die Umsetzung der EU-Taxonomie und eine glaubwürdige, zukunftsorientierte Governance-Struktur

COMPLIANCE MANAGEMENT

Ausgangslage

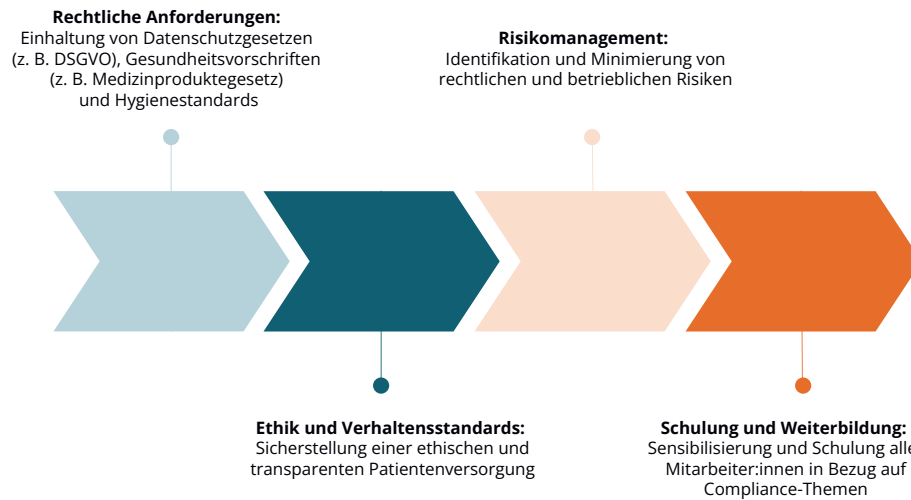
Governance bezieht sich auf die Art und Weise, wie wir unser Unternehmen leiten, kontrollieren und überwachen. Dieser Abschnitt des Berichts befasst sich mit den Schlüsselfaktoren unserer Governance-Strategie, die zur Erreichung von Transparenz, ethischen Geschäftspraktiken und langfristigem Mehrwert unserer Mitarbeitenden und Patient:innen beitragen.

Im Jahr 2025 lag der Fokus unseres Unternehmens verstärkt auf der Verbesserung unserer Governance-Strukturen im Einklang mit den ESG-Standards. Eine transparente, verantwortungsvolle und integrative Unternehmensführung bildet das Fundament für nachhaltigen Erfolg und schafft das Vertrauen unserer Stakeholder, einschließlich Investoren, Mitarbeitenden und der breiten Öffentlichkeit.

Die Implementierung eines effektiven Compliance-Management-Systems (CMS) in einem Krankenhaus ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen, regulatorischen und internen Standards eingehalten werden. In einem Gesundheitswesen, das von zahlreichen Vorschriften und gesetzlichen Anforderungen geprägt ist, hilft ein gut strukturiertes Compliance-System dabei, Risiken zu minimieren, die Patientensicherheit zu gewährleisten und das Vertrauen in die Einrichtung zu stärken.

Der erste Schritt bei der Implementierung eines Compliance-Management-Systems im Krankenhaus ist die Festlegung klarer Ziele und Anforderungen. Diese sollten unter anderem folgende Aspekte umfassen:





Um die Implementierung und den kontinuierlichen Betrieb des Compliance-Management-Systems zu überwachen, sollte ein Compliance-Beauftragter (oder ein Compliance-Team) benannt werden. Diese Person(en) sind für die Koordination, Überwachung und Berichterstattung zu Compliance-Themen verantwortlich. Sie sollten eng mit der Krankenhausleitung zusammenarbeiten und die Einhaltung aller relevanten Vorschriften sicherstellen.

Ein wichtiger Schritt ist die Analyse aller relevanten nationalen und internationalen Vorschriften, denen das Krankenhaus unterliegt. Dazu zählen:

- Gesundheits- und Pflegegesetze
- Datenschutzrichtlinien (z.B. DSGVO)
- Berufsordnung und Ethikrichtlinien für medizinisches Personal
- Arbeitsrechtliche Vorschriften
- Zulassungsanforderungen für medizinische Geräte und Arzneimittel

Parallel dazu sollten mögliche Risiken und Schwachstellen im Betrieb des Krankenhauses identifiziert werden, etwa in den Bereichen Datenschutz, Abrechnung und Aufzeichnungen, medizinische Verfahren und Arzneimittelverwaltung.

Basierend auf den identifizierten Anforderungen und Risiken müssen klare Compliance-

Richtlinien und -Verfahren entwickelt werden. Diese sollten detailliert festlegen, wie die jeweiligen Vorschriften umgesetzt werden und welche konkreten Schritte die Mitarbeitenden unternehmen müssen, um die Compliance sicherzustellen. Die Richtlinien sollten alle relevanten Themen abdecken, darunter:

- Dokumentation und Berichterstattung von Vorfällen
- Umgang mit Patientendaten und Datenschutz
- Schulungs- und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeitende
- Regelungen zur Qualitätssicherung und internen Audits

Ein zentrales Element der Implementierung ist die Schulung aller Mitarbeitenden, die mit der Patientenversorgung oder mit administrativen Aufgaben betraut sind. Alle Mitarbeitenden müssen über die Compliance-Vorgaben informiert werden und wissen, wie sie im Alltag mit den Anforderungen umgehen können. Regelmäßige Schulungen und Workshops sind notwendig, um sicherzustellen, dass Compliance-Themen kontinuierlich im Bewusstsein der Mitarbeitenden bleiben.

Wichtige Schulungsinhalte können beinhalten:



- Datenschutz und Vertraulichkeit
- Korruptionsprävention und ethisches Verhalten
- Medizinische Dokumentation und Abrechnungsvorschriften
- Notfallmanagement und Krisenkommunikation

Die kontinuierliche Überwachung der Compliance ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die definierten Standards auch eingehalten werden. Hierzu sollten die Compliance-Beauftragten regelmäßig interne Überprüfungen und Audits durchführen, um mögliche Schwächen und Verstöße frühzeitig zu erkennen. Zudem ist es wichtig, Mechanismen für anonyme Hinweisgeber (Whistleblower) zu etablieren, um potenziellen Verstößen entgegenzuwirken.

Es sollte ein System zur ordnungsgemäßen Dokumentation und Berichterstattung aller Compliance-Aktivitäten und -Vorfälle eingeführt werden. Regelmäßige Berichte an die Krankenhausleitung oder an externe Aufsichtsbehörden sind notwendig, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Diese Berichte sollten auch Empfehlungen für Verbesserungen und Maßnahmen enthalten, die ergriffen werden müssen,

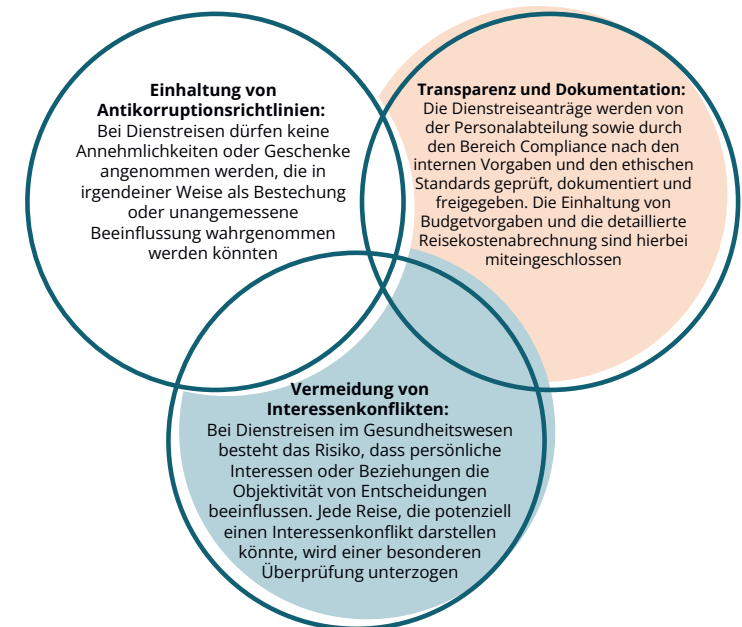
um die Compliance langfristig zu sichern.

Compliance-Management ist ein fortlaufender Prozess. Es ist wichtig, das System regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, um auf Änderungen in den gesetzlichen Vorschriften, den Anforderungen des Gesundheitssystems oder den internen Abläufen zu reagieren. Eine kontinuierliche Verbesserung der Prozesse durch Feedback, Audits und regelmäßige Evaluierungen stellt sicher, dass das Krankenhaus stets mit den neuesten Compliance-Standards übereinstimmt.

Die Implementierung des Compliance-Managements im Klinikum Siegen erfolgte in Zusammenarbeit mit einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Als ersten Schritt wurde ein Workshop durch das Unternehmen durchgeführt, in welchem durch die Themenkachel des Deutschen Instituts für Compliance sieben Schwerpunktthemen erarbeitet wurden. In diesen Bereichen wurden im Laufe des Jahres Risikoanalysen mit den entsprechenden Personengruppen durchgeführt und individuelle Maßnahmen erarbeitet. Im Rahmen des Projektes wurde die Compliance-Beauftragte benannt, die als Ansprechpartnerin für das Klinikum Siegen und die Tochtergesellschaften gilt. In diesem Umfang hat das Klinikum eine Mitgliedschaft beim Deutschen Institut für

Compliance begonnen. Die Compliance-Beauftragte hat einen Ausbildungslehrgang zur zertifizierten Compliance-Officerin absolviert.

Das Klinikum Siegen verfolgt eine klare und transparente Governance-Strategie, die auf den Prinzipien der Integrität, Verantwortung und Transparenz basiert. Wir halten uns an höchste ethische Standards und haben dieses Jahr unseren Verhaltenskodex etabliert, der für alle Mitarbeitenden sowie Führungskräfte verbindlich ist. Der Kodex umfasst unter anderem folgende Themen:



- Anti-Korruption und Anti-Bestechung: Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, jegliche Form von Korruption oder Bestechung zu unterlassen
- Transparente Berichterstattung: Alle finanziellen und nicht-finanziellen Informationen werden klar und verständlich kommuniziert
- Vermeidung von Interessenkonflikten: Es werden Maßnahmen ergriffen, um mögliche Interessenkonflikte frühzeitig zu identifizieren und zu lösen

Die Unternehmensführung erfolgt durch ein erfahrenes Board an Führungskräften. Die Betriebsleitung, bestehend aus dem Geschäftsführer, dem ärztlichen Direktor und dem Pflegedirektor, ermöglicht eine fundierte, objektive Entscheidungsfindung und stellt sicher, dass die Interessen der verschiedenen Bereiche gewahrt wird. Zur Geschäftsführung gehören zusätzlich zwei Kaufmännische Direktoren mit Prokura, die jeweils die Verantwortung für unterschiedliche Themengebiete und Abteilungen tragen. Das Klinikum Siegen ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung dessen Trägerschaft dem Kreis Siegen-Wittgenstein unterliegt.

Vielfalt ist ein wichtiger Bestandteil unserer Governance-Strategie. Wir sind davon überzeugt, dass diverse Perspektiven und Erfahrungen die Entscheidungsqualität verbessern und das Unternehmen langfristig stärken. Daher setzen wir uns aktiv für die Förderung von Vielfalt und Inklusion auf allen Führungsebenen ein. Wir streben an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. Wir fördern eine vielfältige Belegschaft und eine inklusive Unternehmenskultur, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. Unsere Rekrutierungs- und Beförderungspraktiken basieren auf Fairness und Chancengleichheit, ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen.

Unsere ethischen Standards sind nicht nur in internen Richtlinien verankert, sondern auch Teil unserer Unternehmensstrategie. Um dies visuell für das Unternehmen darstellen zu können, wurde in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung ein Workshop zur Unternehmens-DNA geplant und organisiert. Ziel dieses Workshops war es in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Berufsgruppen eine alternative zum Leitbild zu erstellen. Die Teilnahme am Workshop wurde intern ausgeschrieben und alle Mitarbeitenden des Klinikums sowie der Tochtergesellschaften

hatten die Möglichkeit sich zu bewerben. Durch die Ausschreibung haben sich insgesamt 15 Mitarbeitende gefunden, die aus dem Ärztlichen Dienst, dem Pflegedienst, dem Verwaltungsdienst etc. stammen. Diese Gruppe wurde durch die Teilnahmen verschiedener Führungspositionen verstärkt.

Der Workshop wurde von den Referentinnen so aufgebaut, dass durch eine Mischung von Theorie und Praxis gemeinsam die Werte unseres Klinikums erarbeitet wurden und ein erstes visuelles Konstrukt zu unserer Unternehmens-DNA entworfen wurde. Im Workshop wurden Vorträge zu Themen wie den unterschiedlichen Kommunikationsmodellen, ethischer Unternehmensführung und der Relevanz der Unternehmenskultur thematisiert.

Compliance wird als eine unternehmensweite Verantwortung verstanden. Unsere Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung und Förderung einer Kultur der Compliance und Integrität. Sie sind dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeitenden die Bedeutung von Compliance erkennen und das ethische Verhalten aktiv vorleben. Die Integration von Compliance in die Unternehmensstrategie bedeutet:



- Strategische Ausrichtung: Compliance wird als strategisches Ziel betrachtet, das alle Unternehmensentscheidungen leitet
- Risikomanagement: Wir identifizieren und steuern Compliance-Risiken kontinuierlich im Rahmen unserer Risikomanagement-Strategie
- Verantwortung auf allen Ebenen: Von der Geschäftsführung bis hin zu den operativen Mitarbeitenden ist jeder in den Compliance-Prozess eingebunden und verantwortlich

Compliance und integriertes Verhalten sind nicht nur gesetzliche Verpflichtungen, sondern auch Teil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns aktiv dafür ein, ethische Geschäftspraktiken zu fördern und unseren Mitarbeitenden sowie unseren Partner:innen klare Richtlinien für korrektes Verhalten zu bieten. Unser Ansatz zur Compliance ist umfassend, proaktiv und integriert in die Unternehmensstrategie, um sicherzustellen, dass wir nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllen, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt ausüben.

Eine starke Compliance-Kultur trägt nicht nur zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

bei, sondern fördert auch das Vertrauen von Stakeholdern und stärkt die langfristige Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Compliance und ethisches Verhalten sind die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Wir verstehen Compliance nicht nur als bloße Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sondern als die Verpflichtung, in allen Bereichen unseres Geschäfts integer und verantwortungsvoll zu agieren. Eine Kultur der Compliance fördert nicht nur das Vertrauen in unser Unternehmen, sondern minimiert auch rechtliche und finanzielle Risiken und sorgt für nachhaltige Sicherung unseres Unternehmenswerts. Compliance umfasst alle Maßnahmen und Aktivitäten, die sicherstellen, dass wir unsere geschäftlichen Verpflichtungen gegenüber gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie unseren eigenen internen Richtlinien und ethischen Standards erfüllen. Dies betrifft sämtliche Geschäftsbereiche und geht über die rein rechtlichen Verpflichtungen hinaus.

Ein zentrales Element unserer Governance-Struktur ist die Sicherstellung einer umfassenden Compliance-Kultur, die alle Führungsebenen unseres Unternehmens einschließt. Insbesondere für unsere Chefärzte, die eine Schlüsselrolle in der medizinischen und organisatorischen Leitung unserer Einrichtungen spielen, sind wir aktuell dabei maßgeschneiderte Compliance-Schulungen zu entwickeln.

Diese Schulungen sollen darauf ausgerichtet sein, sicherzustellen, dass sie nicht nur über aktuelle rechtliche und regulatorische Anforderungen informiert werden, sondern auch die ethischen Standards und die Verhaltensrichtlinien unseres Unternehmens aktiv mitgestalten.

Perspektivisch sollen unsere Compliance-Schulungen für Chefärzte folgende Themen umfassen:

- Gesetzliche und regulatorische Vorschriften: Einhaltung der medizinischen und gesundheitsrechtlichen Rahmenbedingungen, Datenschutzbestimmungen und regulatorischen Anforderungen im Gesundheitswesen
- Ethische Standards: Sicherstellung einer verantwortungsvollen Patientenversorgung, die auf Integrität, Respekt und Fairness basiert
- Korruptionsprävention und Interessenkonflikte: Schulungen zur Identifizierung und Vermeidung von Interessenkonflikten sowie zur Verhinderung von Korruption und illegalen Praktiken im Gesundheitswesen
- Transparenz und Dokumentation: Förderung der Transparenz in Entscheidungsprozessen und der ordnungsgemäßen Dokumentation aller relevanten Vorgänge im medizinischen Betrieb



Diese kontinuierliche Weiterbildung stärkt das Bewusstsein für die Bedeutung von Compliance und unterstützt die Führungskräfte dabei, in ihrem täglichen Handeln die höchsten Standards an rechtlicher und ethischer Verantwortung zu gewährleisten.

Wir sind überzeugt, dass diese gezielte Schulungsstrategie einen wesentlichen Beitrag zur Wahrung unserer hohen Standards in der medizinischen und organisatorischen Führung leistet und uns hilft, die Integrität unseres Unternehmens zu bewahren.

Unternehmens-DNA

Eine klar definierte und gelebte Unternehmens-DNA bildet die Grundlage für eine nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Sie beschreibt die gemeinsamen Werte, Haltungen und Leitprinzipien, die das tägliche Handeln im Unternehmen prägen und Orientierung für Entscheidungen auf allen Ebenen geben. Im Kontext einer wirksamen Governance ist die Unternehmens-DNA ein zentrales Steuerungsinstrument, um ethisches Verhalten, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein langfristig zu verankern.

Die Unternehmens-DNA ergänzt bestehende

formale Regelwerke wie Leitbilder, Richtlinien und Verhaltenskodizes und übersetzt diese in eine gelebte Unternehmenskultur. Sie schafft eine gemeinsame Identität über Berufsgruppen, Hierarchieebenen und Organisationseinheiten hinweg und stärkt damit die interne Kohärenz sowie das Vertrauen von Mitarbeitenden und externen Stakeholdern.

Ein weiterer Baustein zur Stärkung der wertebasierten Unternehmenskultur ist die Entwicklung ergänzender Konzepte, die spezifische Berufsgruppen und Arbeitskontexte berücksichtigen. In diesem Zusammenhang befindet sich derzeit das Konzept der Werte-Partnerschaft in der Pflege in der Ausarbeitung. Ziel ist es, die zentralen Werte der Unternehmens-DNA gezielt auf den pflegerischen Arbeitsalltag zu übertragen und dort praxisnah zu verankern.

Die Entwicklung der Unternehmens-DNA erfolgte in einem strukturierten, partizipativen Prozess unter Einbindung von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Organisationseinheiten. Ziel war es, zentrale Werte und kulturelle Leitlinien gemeinsam zu reflektieren, weiterzuentwickeln und für das gesamte Unternehmen greifbar zu machen. Die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden stärkt die Akzeptanz, Identifikation und nachhaltige Wirksamkeit der Unternehmens-DNA.

Im Rahmen moderierter Workshops wurden theoretische Impulse – unter anderem zu Kommunikation, ethischer Unternehmensführung und Unternehmenskultur – mit praxisnahen Elementen kombiniert. Auf dieser Basis wurden gemeinsame Werte herausgearbeitet und in einem ersten visuellen Konstrukt der Unternehmens-DNA zusammengeführt. Der interdisziplinäre Austausch förderte dabei unterschiedliche Perspektiven und trug zu einem ganzheitlichen Verständnis der Unternehmensidentität bei.

Die Unternehmens-DNA ist eng mit den Governance-Strukturen des Unternehmens verknüpft und unterstützt die Umsetzung einer wertebasierten Unternehmensführung im Sinne der ESG-Kriterien. Sie dient als Orientierungsrahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende und stärkt insbesondere:

- Integres und verantwortungsbewusstes Handeln
- Transparente und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse
- Eine respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit
- Die langfristige Sicherung von Qualität, Vertrauen und Reputation



Darüber hinaus leistet die Unternehmens-DNA einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit, indem sie eine inklusive Unternehmenskultur fördert und die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Zielen und Werten des Unternehmens stärkt. Konzepte wie die Werte-Partnerschaft in der Pflege tragen dazu bei, diese Werte zielgruppenspezifisch zu konkretisieren und im Berufsalltag wirksam umzusetzen.

Die Unternehmens-DNA wird schrittweise in bestehende Prozesse und Instrumente integriert, unter anderem in das Führungsverständnis, die Personalentwicklung, interne Kommunikationsformate sowie Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Zur Unterstützung der Sichtbarkeit und Verankerung im Arbeitsalltag werden die entwickelten Visualisierungen der Unternehmens-DNA im laufenden Jahr an sechs zentralen Standorten im Klinikum angebracht. Ziel ist es, die Werte dauerhaft präsent zu machen und als Orientierungshilfe im täglichen Handeln zu nutzen.

Die regelmäßige Reflexion und Weiterentwicklung der Unternehmens-DNA sowie ergänzender wertebasierter Konzepte stellt sicher, dass sie auch künftig den strategischen Zielen, gesellschaftlichen Erwartungen und

regulatorischen Anforderungen entspricht und einen nachhaltigen Beitrag zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung leistet.

ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE

Die Etablierung und konsequente Anwendung einer Anti-Korruptionsrichtlinie ist ein wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung im Gesundheitswesen. Sie stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden sowie Führungskräfte ihre Aufgaben verantwortungsbewusst, transparent und im Einklang mit ethischen Grundsätzen wahrnehmen. Korruption kann das Vertrauen von Patient:innen, Geschäftspartner:innen und der Öffentlichkeit erheblich beeinträchtigen und zugleich die Qualität der Patientenversorgung sowie die Integrität der gesamten Organisation gefährden.

Die Anti-Korruptionsrichtlinie dient als verbindlicher Handlungsrahmen, um korruptionsbezogene Risiken systematisch zu minimieren und klare Orientierung für den Umgang mit Zweifelsfällen oder Verdachtsmomenten zu geben. Sie ist Bestandteil des Compliance-Management-Systems und unterstützt eine Unternehmenskultur, die auf Integrität, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein ausgerichtet ist.

Die Richtlinie verfolgt das Ziel, eine nachhaltige Kultur der Integrität zu fördern und klare Erwartungen an das Verhalten aller Mitarbeitenden zu definieren. Sie dient insbesondere dazu:

- Korruption wirksam zu verhindern: Durch eindeutige Verhaltensregeln und präventive Maßnahmen gegen Bestechung, Vorteilsnahme und die Annahme unzulässiger Zuwendungen
- Verantwortungsbewusstes Handeln zu stärken: Indem alle Mitarbeitenden zu ethischem und regelkonformem Verhalten angehalten werden
- Transparenz und Konsequenz sicherzustellen: Durch die klare Benennung möglicher Folgen bei Verstößen gegen die Richtlinie

Korruption umfasst alle Handlungen, bei denen persönliche Vorteile oder Vergünstigungen die objektive und professionelle Entscheidungsfindung beeinflussen oder beeinflussen könnten. Dies betrifft insbesondere Entscheidungen in der Patientenversorgung, der Verwaltung sowie bei der Vergabe von Aufträgen und Kooperationen. Dazu zählen unter anderem:



- Bestechung: Das Anbieten, Versprechen oder Annehmen von Geld oder sonstigen Vorteilen zur unzulässigen Beeinflussung von Entscheidungen
- Vorteilsnahme: Die Annahme von Geschenken, Einladungen oder Dienstleistungen, die eine unlautere Bevorzugung nahelegen
- Interessenkonflikte: Situationen, in denen private Interessen mit dienstlichen Pflichten kollidieren können
- Unzulässige Bevorzugung: Die Bevorzugung von Lieferanten, Dienstleistern oder Partner:innen entgegen fairer, transparenter und nachvollziehbarer Verfahren

Zur Vermeidung von Korruption gelten für alle Mitarbeitenden verbindliche Verhaltensgrundsätze:

- Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten: Persönliche Interessen oder Beziehungen, die Einfluss auf dienstliche Entscheidungen haben könnten, sind transparent offenzulegen
- Umgang mit Geschenken und Einladun-

gen: Zuwendungen, die den Eindruck einer Einflussnahme erwecken könnten, sind abzulehnen oder unverzüglich der zuständigen Compliance-Stelle zu melden

- Transparente Entscheidungsprozesse: Vergabe- und Auswahlentscheidungen erfolgen auf Basis klar definierter, dokumentierter und nachvollziehbarer Verfahren
- Ausschluss persönlicher Vorteile: Eine persönliche Bereicherung aus der dienstlichen Tätigkeit ist unzulässig

Ein wirksames System zur Meldung von Verstößen ist ein zentraler Bestandteil der Anti-Korruptionsstrategie. Mitarbeitende haben jederzeit die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Verstöße vertraulich und ohne Angst vor Repressalien zu melden. Hierzu stehen geschützte Meldekanäle zur Verfügung, insbesondere:

- Ein Hinweisgebersystem, das auch anonyme Meldungen ermöglicht
- Benannte Ansprechpartner:innen innerhalb der Compliance-Funktion

Der Schutz der hinweisgebenden Person sowie die vertrauliche Behandlung der Informationen sind dabei jederzeit gewährleistet.

Die nachhaltige Wirksamkeit der Anti-Korruptionsrichtlinie wird durch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen unterstützt. Diese vermitteln sowohl rechtliche Grundlagen als auch praxisnahe Fallbeispiele aus dem Krankenhausumfeld und stärken das Bewusstsein für ethisches Verhalten im beruflichen Alltag.

Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie werden konsequent verfolgt. Abhängig von Art und Schwere des Verstoßes können disziplinarische Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen ergriffen werden. Die konsequente Ahndung dient dem Schutz der Organisation, der Mitarbeitenden und des Vertrauens in eine integre Unternehmensführung.

Die Anti-Korruptionsrichtlinie ist ein wesentlicher Baustein einer transparenten, verantwortungsvollen und nachhaltigen Governance-Struktur. Sie trägt dazu bei, Risiken zu minimieren, Vertrauen zu stärken und die Qualität der medizinischen Versorgung langfristig zu sichern.





Kreisklinikum Siegen GmbH
Weidenauer Str. 76
57076 Siegen



Telefon: 0271/705-0
Telefax: 0271/705-2114
info@klinikum-siegen.de

