

# BERICHT

---

2024

ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE  
ESG-BERICHT 2024  
BERICHT ÜBER UMWELT, SOZIALES &  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG



# INHALTSVERZEICHNIS

- 3 **Vorwort**
- 4 **Das Klinikum Siegen**
- 5 **Projekt ESG**
- 6 **Kernthemen**

## 1 UMWELT

- 8 **Teilprojekt Umwelt**
- 9 **Abfall- und Entsorgungsmanagement**
- 9 Ausgangslage und Abfallmengen
- 9 Abfallaufkommen 2023 im Klinikum Siegen
- 9 Kantinen- und Küchenabfälle
- 10 Fazit Abfallmengen
- 10 Maßnahmen zur Abfallreduktion
- 10 Reduzierung von Verpackungsmüll
- 10 Lieferantenbewertung, öffentliche Ausschreibungen
- 10 Maßnahme Abfallentsorgungskontrolle
- 10 Reduzierung Speiseabfälle
- 10 Mehrwegprodukte statt Einwegprodukte
- 11 **Abfallverwertung/-aufbereitung**
- 11 Ethicon-Recyclingvereinbarung
- 11 Recycling von Atemkalk
- 12 Sensibilisierung auf Abfallbehältern
- 12 Cleaning Day
- 12 Einführung und Ausbau des KANBAN-Systems in der Materialwirtschaft
- 13 Digitalisierung
- 13 Effektives Abfallmanagement
- 13 Maßnahme Abfallentsorgungskontrolle

## 13 Erneuerbare Energien

- 13 Ausgangslage und Energieverbrauch
- 14 Energieverbrauch 2023 im Klinikum Siegen
- 14 Maßnahmen zur Energieeinsparung
- 15 Anlagenoptimierung
- 15 Tausch zu LED-Beleuchtung
- 16 Hydraulischer Abgleich
- 16 Austausch von Heizungspumpen
- 17 Durchgeführte Maßnahmen
- 18 Energieproduktion mittels erneuerbaren Energien
- 18 Elektrische Energie
- 18 Photovoltaik

## 19 CO<sub>2</sub> Fußabdruck des Klinikums Siegen 2023

- 20 Ausgangslage und Bedeutung
- 20 Systematik und Analytik
- 20 Einteilung der Emissionen – Scope 1
- 20 Einteilung der Emissionen – Scope 2
- 21 Einteilung der Emissionen – Scope 3
- 21 Datenerhebung und -bewertung

## 21 Maßnahmen zur CO<sub>2</sub> Reduzierung

- 21 Verzicht auf Desfluran
- 21 Umstieg auf grüne Stromanbieter
- 21 Hybride Berechnung der Verbrauchten Medikamente
- 21 Optimierung der Raumluftanlage
- 21 Elektrifizierung des Fuhrparks
- 21 Steuerung der Mobilität der Mitarbeitenden
- 21 Steuerung der Mobilität von Patient:innen und Besucher:innen
- 22 Ergebnisse für das Basisjahr 2023

## 2 SOZIAL

### 24 Ausgangslage

- 24 Unsere Mitarbeitenden
- 24 Tochtergesellschaften
- 24 Ausbildung im Klinikum Siegen
- 25 Internationale Projekte
- 25 Mitarbeitergewinnung & Onboarding
- 26 Arbeitssicherheit

### 26 Vereinbarkeit von Beruf & Familie

- 26 Familienfreundliches Arbeitsumfeld
- 27 Kinderbetreuung
- 27 Vergütung und Sozialleistungen
- 28 Gesundheit und Wohlbefinden
- 28 Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
- 29 Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung
- 29 Klinik im Dialog
- 29 Drei um drei
- 30 Ethikkomitee
- 30 Ideenmanagement RIMSI
- 30 Benefits

### 31 Green & Social Days

- 32 Führungskräfteentwicklung & Weiterbildung
- 32 Innerbetriebliche Fortbildung

## 3 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 34 Compliance Management

- 35 Dienstreisen

### 37 Whistleblower Richtlinie

### 38 Anti-Korruptionsrichtlinie



# VORWORT

## Unsere Verantwortung

Als der Gesundheitsversorger in der Region Siegen-Wittgenstein mit umfassenden Einzugsgebieten tragen wir eine große Verantwortung für die uns anvertrauten Patient:innen, unsere Mitarbeiter:innen sowie für Umwelt und Gesellschaft. Krankenhäuser allgemein haben als ein wesentlicher Akteur im Gesundheitswesen den gesellschaftlichen Auftrag, die Gesundheit der Bevölkerung als Teil der Daseinsvorsorge zu verbessern und zu erhalten. Sie sehen sich dadurch in besonderer Verantwortung, auch aktiv für Klimaschutz einzutreten.

Für Deutschland wird laut Publikation der Deutschen Krankenhausgesellschaft der **Anteil des Gesundheitswesens an den Treibhausgasemissionen auf 5,2 % bis 6,7 %** geschätzt. Im internationalen Durchschnitt werden knapp **30 % der Emissionen im Gesundheitswesen von Krankenhäusern verursacht**. Das zeigt sowohl die Bedeutung als auch das Potenzial von Klimaschutzmaßnahmen im Krankenhaus. Daraus begründet sich unser Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung.

In einer dynamischen und sich wandelnden Arbeitswelt ist es zudem unser Ziel, ein Umfeld zu schaffen, das Sicherheit, Vielfalt und die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen fördert. Dabei legen wir großen Wert darauf, nicht nur gesetzliche Standards einzuhalten, sondern einen Schritt weiterzugehen: Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das geprägt ist von Vertrauen, Chancengleichheit und Innovationskraft. Dazu gehören Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, Initiativen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Programme zur Förderung einer inklusiven und respektvollen Unternehmenskultur.

Im Kontext unserer Verantwortung als führender Gesundheitsversorger in der Region Siegen-Wittgenstein ist es ebenso unser Anspruch, eine nachhaltige und zukunftsfähige Governance-Struktur zu etablieren. Dies bedeutet, nicht nur die Gesundheit der uns anvertrauten Patient:innen zu fördern und zu schützen, sondern auch die langfristige Integrität und Verantwortung gegenüber unserer gesamten Gesellschaft zu wahren. Eine effektive und verantwortungsbewusste Unterneh-

mensführung ist dabei ein zentrales Element, um die vielseitigen Herausforderungen des Gesundheitswesens zu meistern. Hierzu gehören nicht nur die Umsetzung von ethischen und rechtlichen Standards, sondern auch die Förderung von Nachhaltigkeit, sozialen Aspekten sowie ökologischen Zielen. Unser Governance-Ansatz orientiert sich an den Prinzipien der Transparenz, Verantwortlichkeit und Weitsicht, um eine positive Wirkung auf unsere Patient:innen, Mitarbeiter:innen und die Umwelt zu erzielen.

Im Rahmen des aufgesetzten ESG-Projektes werden daher Konzepte, Kennzahlen sowie Ziele und Maßnahmen erarbeitet und dokumentiert. Über unsere Aktivitäten wollen wir transparent berichten.

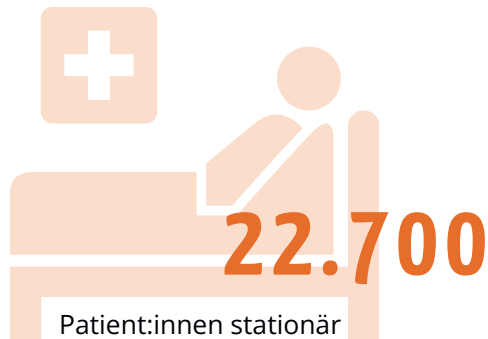


Ingo Fölsing  
Geschäftsführer



# DAS KLINIKUM SIEGEN

## Faktencheck



## TOCHTERGESELLSCHAFTEN



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



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



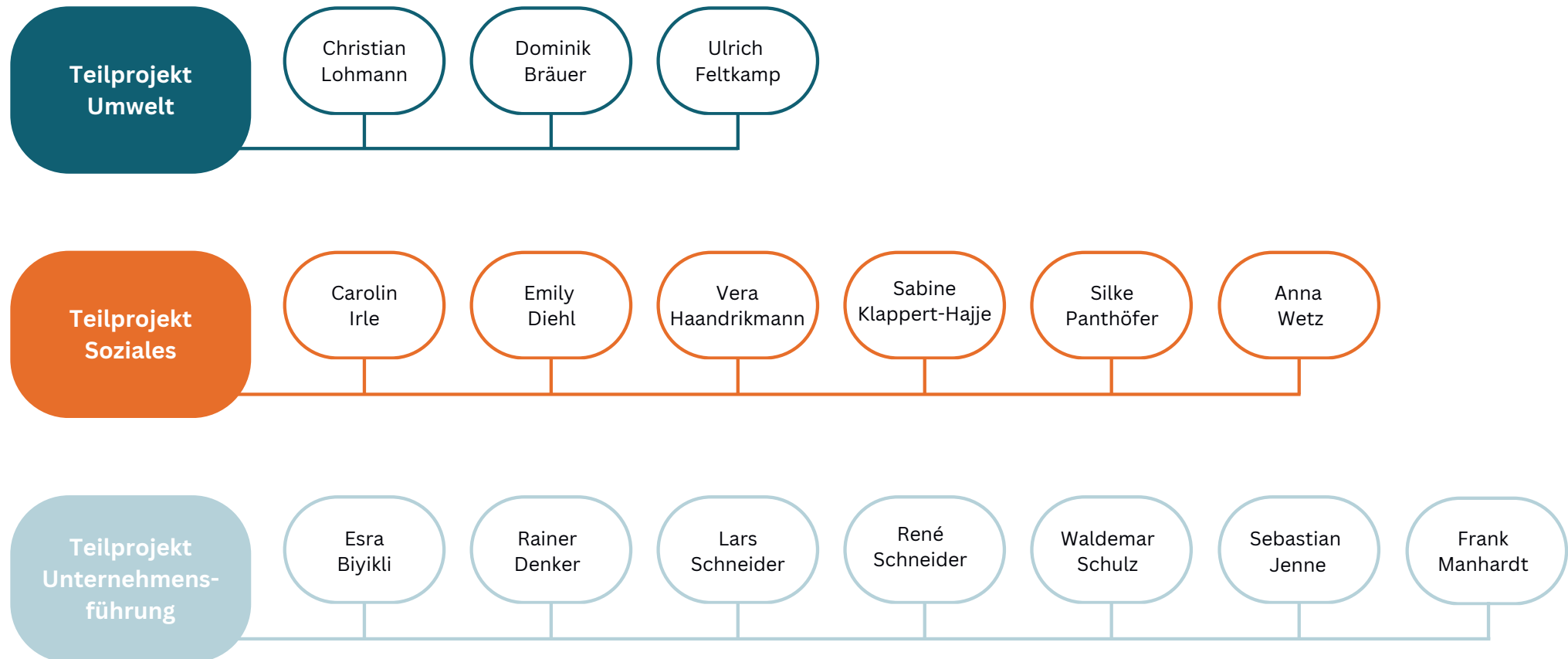
Versorgung aller Menschen des Drei-Länder-Ecks und darüber hinaus



Akademisches Lehrkrankenhaus, Spitzenmedizin, Qualität und Innovationskraft

## PROJEKT ESG

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



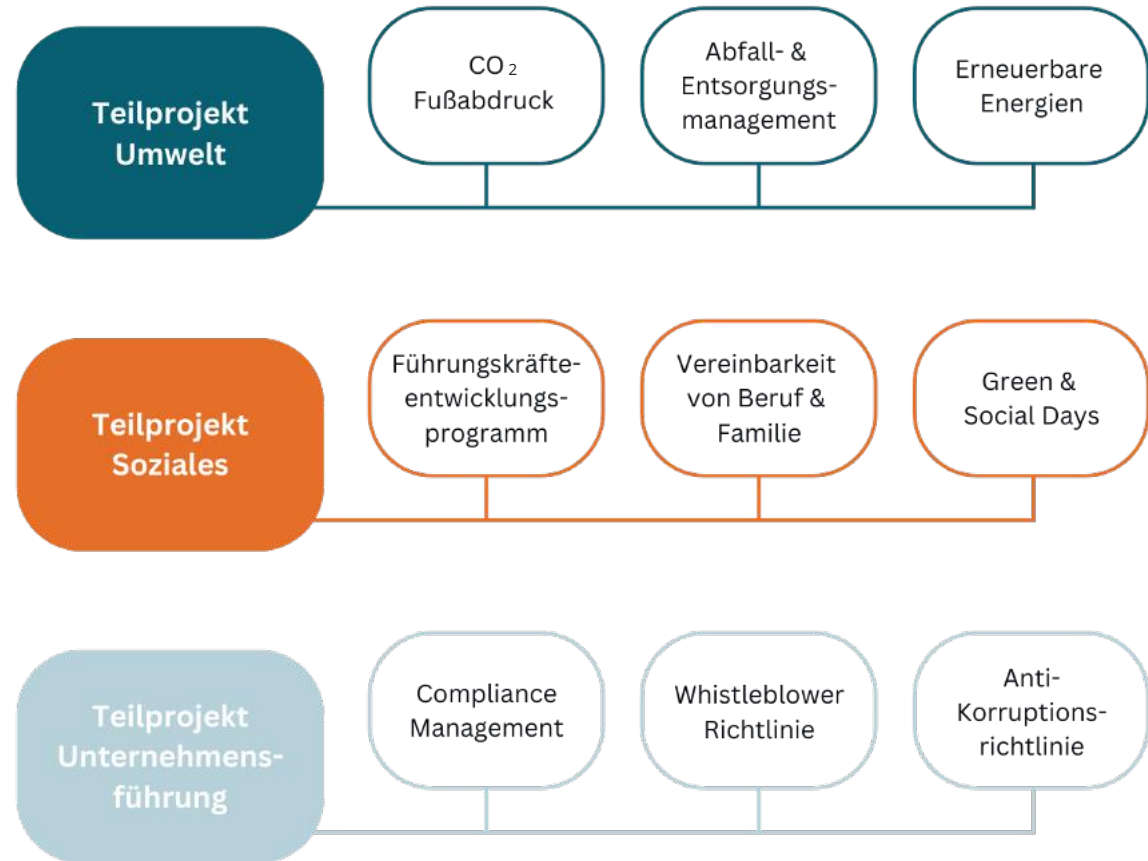
## Kernthemen

Im initialen Workshop zum ESG-Projekt am 30.06.2023 wurden für jedes Teilprojekt drei Kernthemen definiert, welche im ersten Projektjahr prioritär bearbeitet werden sollten.

### 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.



## Abfall- und Entsorgungsmanagement

### Ausgangslage und Abfallmengen

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.

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.

### Abfallaufkommen 2023 im Klinikum Siegen

Das Abfallaufkommen im Klinikum Siegen in den gängigen Abfallkategorien im Jahr 2023 stellt sich wie folgt dar:

AVV Abfallschlüssel	Abfallmenge in t im Zeitraum
15 01 01 Verpackungen Papier, Pappe	49,01
15 01 06 Gemischte Verpackungen	6,837
15 01 07 Verpackung aus Glas	11,87
18 01 03 Infektiöser Abfall	16,979
18 01 04 Nicht gefährlicher Abfall	364,780
18 01 02 Körperteile, Organe	0,293
18 01 08 Arzneistoff	0,775
17 02 01 Holzabfälle	20,570
17 04 07 Gemischte Metalle	0,00
17 09 04 Baustellenabfälle	6,550
20 01 01 Papierabfälle (keine Verpackung)	1,710
	<b>469,374 t</b>

Bezogen auf 600 aufgestellte Betten im Klinikum Siegen fielen durchschnittlich rund 782 Kilogramm Abfall pro Krankenhausbett (ohne Speiseabfälle) an.

### Kantinen- und Küchenabfälle (Speiseabfälle)

Deutschlandweit tragen die anfallenden Abfälle der hauseigenen Küchen maßgeblich zum Abfallaufkommen der Krankenhäuser bei. Dabei zeigte sich in der Krankenhausbefragung des DKI, dass 2019 insgesamt 230 Kilogramm Kantinen- sowie Küchenabfälle pro Krankenhausbett anfielen. Die Speiseabfälle des Klinikums Siegen fallen fast ausschließlich in der Zentralküche, der Klinikservice Siegerland GmbH, an. Die Zentralküche wird gemeinsam mit der Mariengesellschaft Siegen betrieben, wobei diese rund 60% der Beköstigungstage abnimmt. In 2023 verzeichnete das Klinikum Siegen 225.966 Beköstigungstage. Bezogen auf diese Menge sind im gleichen Zeitraum Speiseabfälle in Höhe von rund 115,242 Tonnen angefallen. Dies entspricht 192 Kilogramm Kantinen- sowie Küchenabfällen pro Krankenhausbett.



## Fazit Abfallmengen

Laut einer Studie des DKI fielen in Deutschland im Jahr 2019 im Mittel (Median) insgesamt etwa 1.430 Kilogramm Abfall pro Krankenhausbett an. Im Klinikum Siegen beträgt der Wert im Jahr 2023 974 Kilogramm und liegt damit unter dem Benchmark.

## Maßnahmen zur Abfallreduktion

Die Abfallvermeidung bildet einen wesentlichen Aspekt des Abfallmanagements.

## Reduzierung von Verpackungsmüll

Bedeutend ist, dass beim Einkauf von Produkten auf die Reduzierung des Verpackungsmülls geachtet wird. Hierfür wurde im Jahr 2024 vermehrt der Fokus darauf gelegt, nach Möglichkeit z. B. Großgebilde statt Klein- und Kleinstverpackungen einzukaufen. Die Reduzierung des Verpackungsmülls soll daher bereits im Einkaufsprozess berücksichtigt werden und betrifft gleichermaßen die Patientenversorgung, den administrativen sowie den hauswirtschaftlichen Bereich.

## Lieferantenbewertung, öffentliche Ausschreibungen

Das Klinikum Siegen ist einer Einkaufsgemeinschaft angeschlossen. Die Einkaufsgemeinschaft verhandelt zentral mit der Industrie Konditionen und Lieferbedingungen für die Mitgliedshäuser und nutzt so die vorhande-

ne Marktmacht, um für die einzelne Klinik das bestmögliche Ergebnis zu erzielen.

Im Rahmen dieser Einkaufsstrategie werden Lieferantenbewertungen durchgeführt. Wir haben auf diesem Wege angeregt, Kriterien wie „Verpackungsmüll“ und deren Rücknahme oder Entsorgung/Recycling aktiv mit in die Lieferantenbewertung aufzunehmen.

Gleichzeitig wird der Einkauf des Klinikums Siegen bei zukünftigen Vergabeverfahren, bei denen ein Leistungsverzeichnis zur Angebotsabgabe benötigt wird, ebenfalls Kriterien wie „Verpackungsmüll“ und deren Rücknahme oder Entsorgung/Recycling mit aufnehmen und abfragen. Damit fließen Nachhaltigkeitskriterien aktiv in die Beschaffungsentscheidung mit ein.

## Reduzierung Speiseabfälle (Food-Waste-Management)

Speiseabfälle gelten auch als Indiz für eine Speisenüberproduktion. Ursachen können einen planerischen Hintergrund haben, indem Portionsgrößen nicht bedarfsgerecht kalkuliert sind oder der Bestellprozess sich nicht am tatsächlichen Bedarf orientiert. Die Speisenversorgung für das Klinikum Siegen wird durch die Beteiligungsgesellschaft Klinikservice Siegerland GmbH sichergestellt. Auch

werden alle Speisereste aus der Patienten- und Mitarbeiterverpflegung an die Klinikservice Siegerland GmbH zurückgeführt und dort verwertet. Bedingt durch die Nutzung des verwendeten Cook&Chill-Verfahrens wird einer Überproduktion schon grundlegend vorgebeugt. Dennoch ergeben sich durch eine differenzierte Betrachtung des Speiserücklaufs möglicherweise weitere Rückschlüsse auf tendenziell zu große Portionsmengen. Daher wird die Klinikservice Siegerland GmbH im Jahr 2025 ein innovatives Projekt pilotieren, bei dem die Rücklaufmengen analysiert werden, bevor die Speisereste entsorgt werden. Das dahinterliegende System wird – getrennt nach Komponenten – eine Analyse erstellen. Erwartet werden nennenswerte Einsparungen in einer Größenordnung um die 30 % gemäß Benchmark. Die Entwicklung des Projektes ist in 2025 zu beobachten und abzuwarten.

## Mehrwegprodukte statt Einwegprodukte

Die Wahl zwischen Mehrweg- und Einwegprodukten im Krankenhaus ist ein komplexes Thema, bei dem sowohl ökologische als auch wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt und unter Umständen gegeneinander abgewägt werden müssen. Hierbei stehen oft die Vorteile wie reduzierter Abfall und Ressourcenschonung der Betrachtung der Kosteneffizienz so-



wie den ggf. anfallenden Aufbereitungskosten und deren Zulässigkeit (validierte Verfahren) gegenüber. Sofern medizinisch, wirtschaftlich und hygienisch vertretbar, sollen im Klinikum Siegen Mehrwegprodukte anstatt Einwegprodukte verwendet werden. Hierzu wurden bereits verschiedenste Überlegungen angestellt und erste Projektierungen durchgeführt. So hat sich die Abteilung Einkauf im Jahr 2024 intensiv mit der Zulässigkeit der Wiederaufbereitung von Einmalprodukten im Rahmen von kardiologischen elektrophysiologischen Untersuchungen (EPU) beschäftigt. Von der Industrie wurde ein validiertes Verfahren angeboten, welches eine Wiederverwendung der Kathetersysteme ermöglichen sollte. Entsprechende Anfragen bei der zuständigen Aufsichtsbehörde, der Bezirksregierung Arnsberg, wurden letztlich jedoch abschlägig beschieden.

## Abfallverwertung/-aufbereitung (Recycling)

### Ethicon-Recyclingvereinbarung

Ein wesentlicher Treiber für ökologisches Wirtschaften im Gesundheitswesen sind die ansteigenden Entsorgungskosten bzw. das generell hohe Abfallaufkommen in den Kliniken. Im Fokus stehen dabei initial vor allem

OP-Einweginstrumente, die teilweise aus hochwertigen Materialien bestehen und fast ausschließlich nach ihrer Benutzung den Weg in die Müllverbrennungsanlagen finden. So bisher auch im Klinikum Siegen.

Der Medizintechnikhersteller Ethicon geht davon aus, dass ein Großteil seiner Produkte grundsätzlich jedoch recycelbar ist. So wurde in den letzten Jahren ein Rücknahmesystem für die eigenen OP-Einwegprodukte aufgebaut. Das Klinikum Siegen, hier insbesondere die Abteilung OP, hat sich gemeinsam mit dem Einkauf für die Teilnahme an diesem Recyclingverfahren ausgesprochen und nimmt an diesem seit dem 01.10.2024 teil. 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 der Kliniken zentral weiterverarbeitet, das enthaltene Aluminium extrahiert und als Sekundärrohstoff wiederverwendet.

In den ersten drei Monaten wurden so 222 kg Material recycelt. Ethicon gibt an, dass alleine dadurch 823 kg CO<sub>2</sub> eingespart wurden.

Das Projekt wird weiter verfolgt.

## Recycling von Atemkalk

Bei der maschinellen Beatmung von Patient:innen durch Beatmungsmaschinen wird anfallender Atemkalk in Kartuschen gesammelt. Diese Kartuschen wurden bisher 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 in nützliche Produkte umzuwandeln. Alternativ kann das recycelte Material auch als Neutralisator in industriellen Prozessen verwendet werden. Der Prozess wurde im Klinikum Siegen im November 2024 umgestellt. Für 2025 wird eine zu recycelnde Menge von rund 590 kg Atemkalk erwartet.



## Sensibilisierung auf Abfallbehältern

Auf dem Gelände des Klinikums Siegen ist zu beobachten, dass große Mengen von Abfall nicht in den aufgestellten Abfallbehältern entsorgt, sondern achtlos weggeworfen werden. Aus diesem Grund hat sich das Klinikum mit einer gesonderten Kampagne dafür eingesetzt, die Beachtung der Abfallbehältnisse durch auffällige Gestaltung zu verbessern.



## Cleaning Day

Im Teilprojekt „Umwelt“ kann auf Aktivitäten des Teilprojekts „Sozial“ Bezug genommen werden. Anfang Oktober wurde der erste Cleaning Day am Klinikum Siegen ausgerufen. Mitarbeitende konnten sich hier zu einer Müllsammelaktion melden. Diese wurde am 01.10.2024 während der Arbeitszeit durchgeführt. In nur ca. drei Stunden konnten rund 40 kg Abfall gesammelt werden. Die Maßnahme wird im Frühjahr 2025 wiederholt und dauerhaft etabliert.



## Einführung und Ausbau des KANBAN-Systems in der Materialwirtschaft

Das Klinikum Siegen hat sich im Rahmen der Materialwirtschaft und dezentralen Bevorratung auf Station für die Einführung eines KANBAN-Systems entschieden. Dieses System folgt dem „Pull-Prinzip“. Hierbei werden die Waren automatisch und nachvollziehbar nur bei Bedarf bestellt.

### Dieses Vorgehen hat zahlreiche Vorteile:

- ✓ Es steht immer so viel Ware zur Verfügung, wie tatsächlich benötigt wird. Unnötige Überbestände treten nicht mehr auf
- ✓ Durch die Definition von Mindestmengen wird sichergestellt, dass es keine Materialengpässe oder Lücken mehr gibt
- ✓ Das Bestellwesen ist unabhängig von einzelnen Personen
- ✓ Der Stand der Warenbestellung ist transparent
- ✓ Durch diese Art der Lagerhaltung und das „Pull-Prinzip“ der Bestellungen können Lagerbestände deutlich gesenkt werden



Da die Waren insgesamt durch die definierten Lagerbestände weniger Platz benötigen als in einem großen Lager, können sie dezentral vor Ort gelagert werden. Damit befinden sie sich genau dort, wo sie benötigt werden. Dies reduziert Lauf- und Transportwege und schafft mehr Zeit für das Personal. Damit einher geht eine Ressourcenschonung und Abfallvermeidung.

### Digitalisierung

Die Prozesse zur Digitalisierung im Klinikum Siegen schreiten weiter voran. Nach Einführung der elektronischen Patientenakte im Jahr 2022 werden einzelne weitere Digitalisierungsprojekte umgesetzt. So wurden unter dem Fokus der Reduzierung des Papierverbrauchs allein im Jahr 2024 80 Abonnements von Zeitschriften und Zeitungen gekündigt und teilweise auf digitale Medien umgestellt.

### Effektives Abfallmanagement durch die Abfallbeauftragte Person

Das Klinikum Siegen legt besonderen Wert auf ein effektives Abfallmanagement. Zur Optimierung der Kreislaufwirtschaft wurde ein Abfallbeauftragter ernannt. Der Abfallbeauftragte setzt sich in seiner Funktion für den Einsatz umweltfreundlicher Verfahren zur Vermeidung

und Reduzierung von Abfällen, zur getrennten Sammlung sowie für eine ordnungsgemäße Deklaration und Entsorgung ein. Im Rahmen der Informationspflicht erstattet der Abfallbeauftragte Bericht an die Geschäftsführung. Die Einhaltung der Vorgaben wird stichprobenartig kontrolliert. Die Kontrollen erstrecken sich auch auf die ordnungsgemäße Lagerung von Sonderabfällen. Im Intranet des Klinikums wurde ein ausführlicher Abfallplan als gelenktes Dokument veröffentlicht und ist damit allen Mitarbeiter:innen zugänglich.

### Maßnahme Abfallentsorgungskontrolle

Der Abfallbeauftragte des Klinikums Siegen führt seit 2024 eine monatliche Stichprobenbegehung im Klinikum durch und prüft die Einhaltung der Abfalltrennung nach dem geltenden Abfallplan.



## Erneuerbare Energien

### Ausgangslage und Energieverbrauch

Im Klinikum Siegen werden verschiedenste Energiearten verbraucht. Basierend auf den Ergebnissen des letzten Energieaudits aus dem Jahr 2023 entfallen ca. 64 % des Gesamtenergieeinsatzes auf die Wärmeerzeugung mit Erdgas. Mit eingeschlossen ist dabei der Gasverbrauch des eigenen Blockheizkraftwerks. Die übrigen ca. 36 % verteilen sich auf die Stromverbraucher. Hauptverbraucher bilden dabei Beleuchtung, Gastronomie und Raumluftechnik.

Manche dieser Energiearten sind frei wählbar, andere müssen bezogen werden, da unterschiedliche technische Anlagen keine andere Energie zulassen. Zum Beispiel wird eine Netzersatzanlage mit Öl betrieben, weil nur Öl in ausreichender Menge lokal gelagert werden kann und somit im absoluten Notfall sofort zur Verfügung steht.

Für andere Energiearten, wie z. B. elektrischem Strom, gilt, dass dieser mit maximaler Ausfallsicherheit bezogen werden muss, da ein Ausfall von elektrischen Systemen im Krankenhaus schnell zur Gefahr für Patient:innen und Besucher:innen führen kann und die



bezogene Energiequelle keinen Schwankungen unterliegen darf.

Bei der Bewertung der Versorgung des Klinikums mit erneuerbaren Energien muss die Versorgungssicherheit von kritischen Systemen immer im Vordergrund stehen.

Eine Trennung dieser kritischen Systeme und derer, die im Fehlerfall oder Energiemangel ohne Gefahren abgeschaltet werden können, ist sinnvoll. So können für die nicht kritischen Systeme ohne Risiko Lösungen mit erneuerbaren Energien entwickelt werden.

#### Beispiel für kritische Systeme:

- Stromversorgung im OP-Bereich
- Beleuchtung im OP-Bereich
- Stromversorgung der BMA
- Stromversorgung der ELA
- Stromversorgung der Rechenzentren
- Heizung in Patientenzimmern
- Brauchwasser
- Kälte/Klimatisierung
- Notstromaggregate (NEA)
- Stromversorgung von Bettenaufzügen

#### Beispiel für nicht kritische Systeme:

- Beleuchtung von Verwaltung und Lagerräumen
- Beleuchtung von Außenanlagen
- Beleuchtung von Sozialräumen
- Stromversorgung von Personalküchen
- Stromversorgung von Personenaufzügen
- Heizung im Verwaltungsbereich

#### Energieverbrauch 2023 im Klinikum Siegen

Energieträger	Verbrauch
Erdgas	535.038 m <sup>3</sup>
Heizöl	9550 l
Brauchwasser	15.017 m <sup>3</sup>
Elektrischer Strom	55.706 kWh

#### Maßnahmen zur Energieeinsparung

Energie kann durch verschiedenste Möglichkeiten eingespart werden. Zum einen können Anlagen ganz abgeschaltet und nur bei akuter Anforderung eingeschaltet werden. Zum anderen können Anlagen optimiert und modernisiert werden, damit sie bei gleicher Leistung und Laufzeit weniger Energie verbrauchen. Weiter kann Energie durch eigene Anlagen erzeugt und der zugekaufte Verbrauch weiter reduziert werden.

Der schnellste Weg zur Reduzierung von Energie erfolgt über den Anwender. Kann dieser für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie gewonnen werden, kann kurzfristig und ohne große Investition, Energie gespart werden.

#### Mögliche Maßnahmen:

- ✓ Licht aus, wenn keiner im Raum ist
- ✓ Gerät aus, wenn nicht in Gebrauch
- ✓ Treppe statt Aufzug nehmen
- ✓ Heizung aus, wenn Fenster auf ist
- ✓ Wasserkocher nur mit der benötigten Wassermenge füllen
- ✓ PC herunterfahren, wenn nicht in Gebrauch



Diese Möglichkeiten zur Energieeinsparung wurden seit 2023 in einer sogenannten „Energiespar Challenge“ im Klinikum Siegen angewendet. Hier war die gesamte Belegschaft aufgerufen, Vorschläge zur Energieeinsparung vorzubringen, die anschließend systematisch bewertet und zum Teil umgesetzt wurden. Am Ende des Jahres konnte so elektrischer Strom eingespart werden. Wie viel genau durch die Energiesparchallenge eingespart wurde, konnte durch fehlende Messmittel nicht nachgewiesen werden.

### Anlagenoptimierung

Die Technik für energieeffizientere Anlagen entwickelt sich enorm schnell weiter. Dadurch kann es sich lohnen, schon Anlagen, welche 5-10 Jahre alt sind, durch moderne Anlagen zu ersetzen. Je nach Anlagentyp ist dies mehr oder weniger aufwändig und kostenintensiv.

### Beispiele für kurzfristige, günstige Modernisierungsmöglichkeiten:

- Austausch von Leuchtstofflampen durch LED-Technik
- Austausch von unregulierten Heizpumpen durch regulierte Heizpumpen
- Intelligente Licht-Systeme (Tageslicht-, Uhrzeit- und Präsenzabhängig)

### Beispiele für aufwendige Modernisierungsmöglichkeiten:

- ✓ Modernisierung von Aufzugsteuerungen
- ✓ Modernisierung von Klimaanlage
- ✓ Energie-/Lastmanagement

### Tausch zu LED-Beleuchtung

Der Tausch zu LED-Beleuchtungskörpern wird

durch die technische Abteilung des Klinikums Siegen bei jeder (Um-)Baumaßnahme umgesetzt. Dies hat dazu geführt, dass aktuell am Standort etwa 30 % der Beleuchtung auf LED umgestellt wurde. Durch die Umstellung auf LED kann von einer Energieeinsparung von etwa 50 % ausgegangen werden.

Mit einer angenommenen durchschnittlichen Brenndauer ergibt sich damit eine Einsparung von 127,02 kWh/a.

### Beispiel einer Leuchte: Kapitalwertmethode nach DIN EN 17463

Parameter	Wahrscheinlichkeit	Best Case	Worst Case
Planungshorizont	8 a	10 a	6 a
Kapitalwert	19,56 €	151,46 €	-131,45 €
Positiver Kapitalwert im Jahr X erreicht	7,2 a	4,9 a	k.W.
Positiver Kapitalwert nach X % des Planungshorizontes	90,10 %	49,28 %	>100 %

In den Bereichen, in welchen eine technische Umsetzung mit geringem Aufwand möglich ist und Beleuchtung keine dringende Notwendigkeit ist (Medizinische Bereiche), wird eine tageslichtgesteuerte Beleuchtung eingesetzt, z. B. in den Fluren und Aufenthaltsbereichen.

Zudem wird verstärkt auf die Einführung von Bewegungsmeldern, besonders in weniger frequentierten Patientenbädern, Mitarbeitertoiletten und Umkleiden, gesetzt.



### Hydraulischer Abgleich

Durch eine Heizungsoptimierung kann der Energieverbrauch durch eine Reduzierung der Verluste um bis zu 15 % eingespart werden. Der hydraulische Abgleich ist eine wichtige Maßnahme für eine optimal ausgelegte Heizung. Einzelne Gebäudeabschnitte sind bereits hydraulisch abgeglichen. Durch einen hydraulischen Abgleich der restlichen Bereiche wird eine Energieeinsparung von ca. 5 % angenommen, wodurch sich eine Reduktion des Energiebedarfs um rund 400.000 kWh/a ergibt. Für die Durchführung wird eine Investition von rund 50.000 € abgeschätzt. Die Maßnahme amortisiert sich damit bereits nach 1,9 Jahren und generiert über acht Jahre Laufzeit Einsparungen in Höhe von etwa 180.000 €.

### Austausch von Heizungspumpen gegen Hocheffizienzpumpen

In der Heizwärme- und Warmwasserverteilung werden teilweise noch ältere Heizungspumpen eingesetzt. Diese besitzen eine feste Leistungsstufe und einen ineffizienten Elektromotor. Durch den Einsatz von hocheffizienten Pumpen kann die Pumpenleistung variabel gesteuert werden und durch die effiziente Elektronik entsprechend Energie eingespart werden. Angenommen wird eine Investitionssumme von 8.000 €. Durch den Austausch der Pumpen kann eine Stromeinsparung von 8.760 kWh/a erzielt werden. Daraus ergibt sich nach 25 Jahren ein Kapitalwert von 26.350 € mit einer Amortisationszeit von vier Jahren.

### Beispiel hydraulischer Abgleich: Kapitalwertmethode nach DIN EN 17463

Parameter	Wahrscheinlichkeit	Best Case	Worst Case
Planungshorizont	10 a	15 a	7 a
Kapitalwert	177.553,49 €	396.663,34 €	71.582,15 €
Positiver Kapitalwert im Jahr X erreicht	1,9 a	1,3 a	2,7 a
Positiver Kapitalwert nach X % des Planungshorizontes	18,90 %	8,93 %	39,08 %

### Beispiel Modernisierung Heizungspumpen: Kapitalwertmethode nach DIN EN 17463

Parameter	Wahrscheinlichkeit	Best Case	Worst Case
Planungshorizont	25 a	30 a	20 a
Kapitalwert	26.356,02 €	56.212,37 €	10.802,54 €
Positiver Kapitalwert im Jahr X erreicht	4,0 a	2,8 a	6,2 a
Positiver Kapitalwert nach X % des Planungshorizontes	16,10 %	9,21 %	31,18 %



## Durchgeführte Maßnahmen

Eine Anlagenoptimierung durch den Austausch von alten Bauteilen gegen moderne Komponenten führt zu einer sofortigen Energieeinsparung. Der Austausch von Aufzugsteuerungen (ca. 40 %), Heizungspumpen (ca. 75 %) und Beleuchtung (ca. 50 %) ist schon seit einiger Zeit Teil der Instandhaltungsstrategie im Klinikum Siegen.

### Beispiele für bereits umgesetzte Projekte:

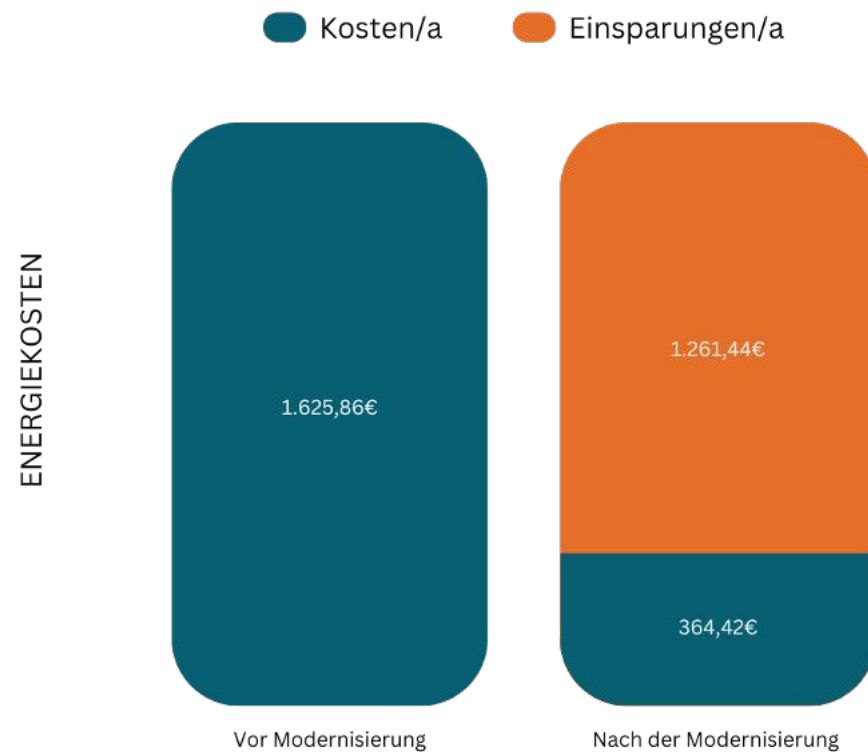
- Modernisierung Aufzug 6
- Beleuchtung Station 12
- Beleuchtung der Flure im BT 7 EG, 1. OG, 2. OG
- Beleuchtung im Treppenhaus BT 9
- Renovierung Station 14 (HNO)
- Umbau Station 25 (Verwaltung)
- Beleuchtung Eingangshalle
- Umbau CCU und IMC
- Umbau Cafeteria
- Beleuchtung Parkhaus
- Nachrüstung von Präsenzmeldern auf Toiletten
- Nachrüsten von Präsenzmeldern in Lager-räumen
- Beleuchtung Werkstatt

Eine zusätzliche Einsparung wird durch den Einsatz von Bewegungsmeldern, Tageslichtsensoren und Zeitschaltuhren erreicht. Flure und Räume, in denen in der Vergangenheit das Licht rund um die Uhr brannte, werden nun besonders nachts und an Wochenenden automatisch ein- und ausgeschaltet.

### Beispiel für das Einsparpotential anhand des Personalflurs BT 7, EG:

Beim Personalflur im Erdgeschoss von Bau-

teil 7 handelt es sich um einen innenliegenden Flur ohne Fenster. Der Flur verbindet Bereiche wie Bettenhaus, Umkleiden, Werkstatt und Eingangshalle miteinander. Er wird rund um die Uhr vom Personal genutzt. Der Flur muss aufgrund der fehlenden natürlichen Beleuchtung durchgehend beleuchtet werden. Entsprechend viel elektrischer Strom wird im Jahr verbraucht. Durch LED-Lampen und eine intelligente Lichtsteuerung kann elektrischer Strom eingespart werden.



Beispielrechnung (auf einer Basis von 10 Cent/kWh)



## Energieproduktion mittels erneuerbaren Energien

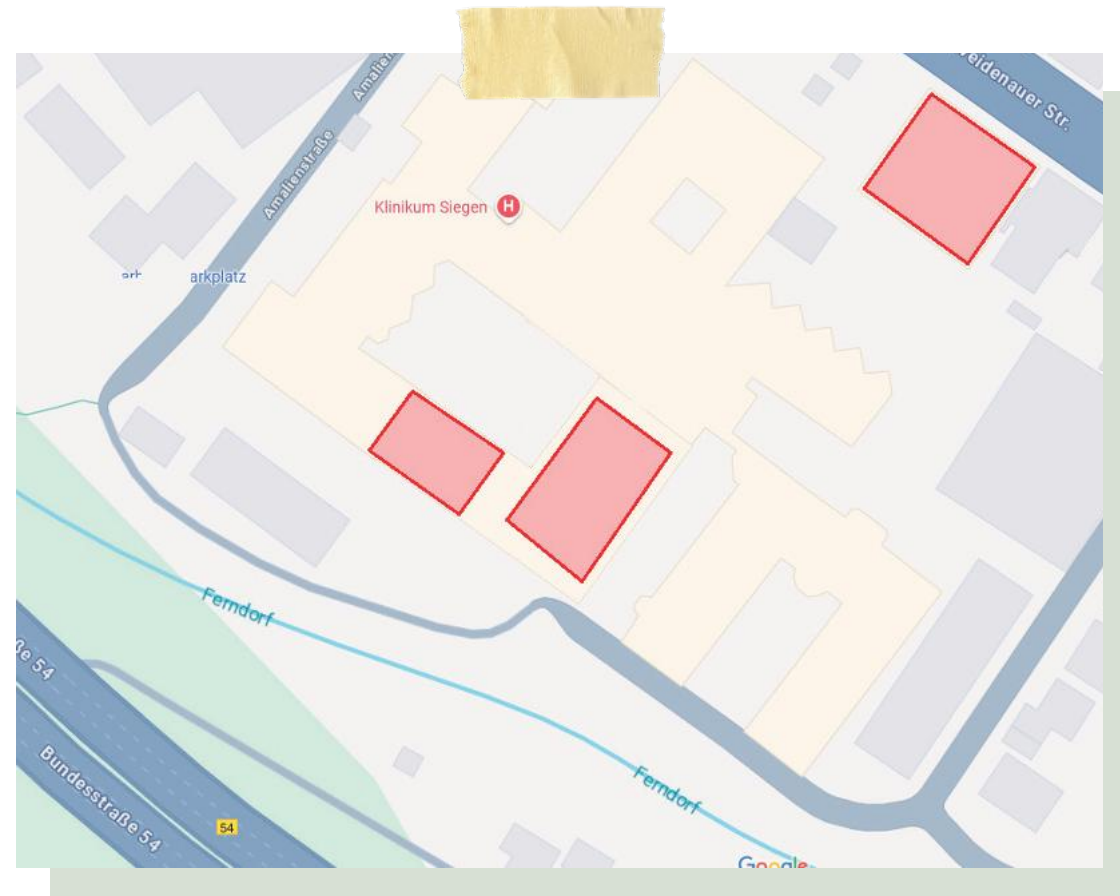
Die Produktion eigener Energien aus erneuerbaren Energieträgern birgt zwei Vorteile. Zum einen kann die erzeugte Energie direkt selbst genutzt oder verkauft werden, um Kosten für die Energiebeschaffung zu sparen. Zum anderen wird durch die Nutzung von erneuerbaren, sauberen Energien das Klima geschont.

### Elektrische Energie

Die Produktion von Strom ist die einfachste selbst zu produzierende Energieform. Es gibt verschiedenste Möglichkeiten, Strom aus erneuerbaren Energien herzustellen.

### Photovoltaik

Photovoltaik kann eindeutig als die beste Möglichkeit zur Erzeugung von elektrischem Strom empfohlen werden. Der Markt an Anbietern ist ausreichend groß und die Technologien weit erforscht. Anlagen, Photovoltaik und Solar Kollektoren sind wirtschaftlich und vergleichsweise einfach umzusetzen. Für das Klinikum Siegen wurde im Jahr 2024 eine entsprechende Pilotierung erstellt:



### Beispiel Angebot für eine PV-Anlage mit 230 kWp (Anlage 1)

Aufstellort - Dach BT 4 und Dach BT 10

Leistung - 232,65 kWp

Kosten - 314.000 € (brutto)

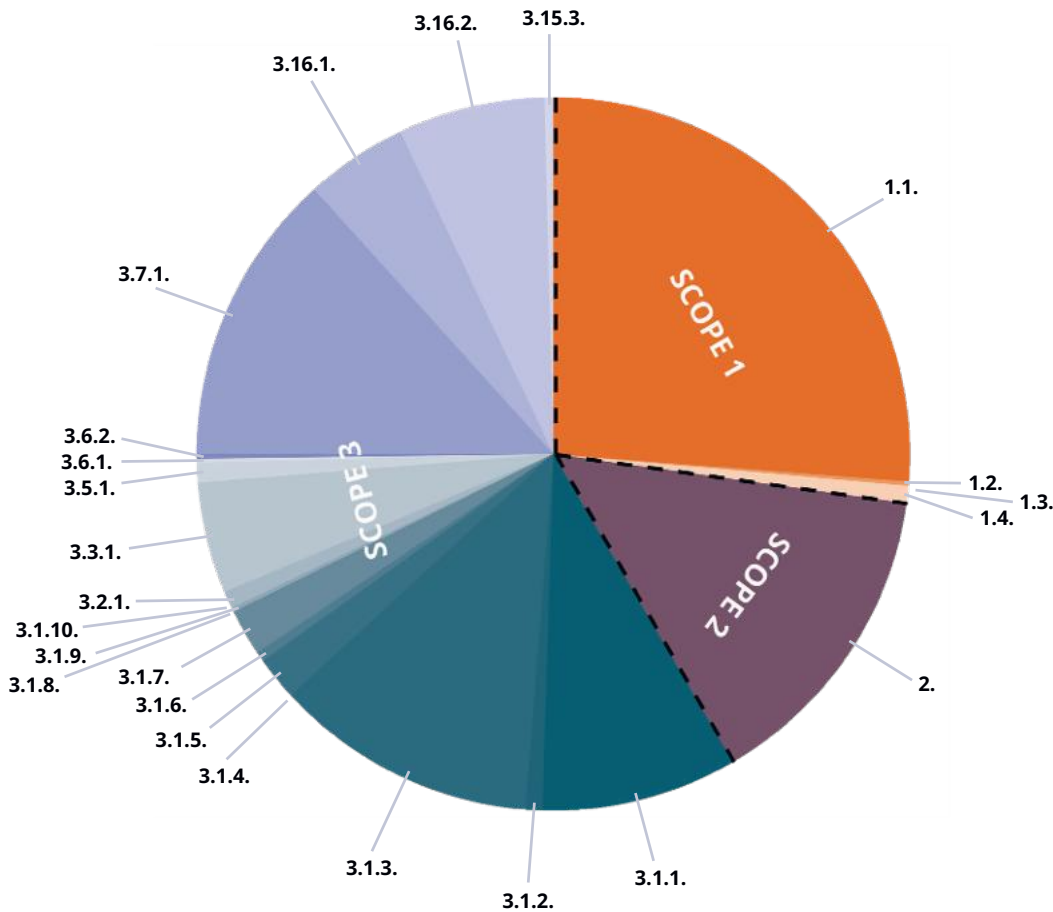
Amortisationsdauer - 5,8 Jahre

Fördermöglichkeiten - Erlass der MwSt (59.000 €) bei Beauftragung bis Ende 2024

Aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der fehlenden Förderprogramme im Jahr 2024 konnte die Installation der Anlage bisher nicht umgesetzt werden.



# Der CO<sub>2</sub> Fußabdruck des Klinikums Siegen 2023



1.1.	26,23 %	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen
1.2.	0,19 %	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen
1.3.	0,00 %	Direkte Emissionen aus Kältemittelverlusten
1.4.	0,79 %	Direkte Emissionen aus medizinischen & technischen flüchtigen Gasen
2.	14,40 %	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom, Wärme/Kälte, Dampf
3.1.1.	8,90 %	Eingekaufte Medikamente
3.1.2.	0,76 %	Eingekaufte medizinische & technische Gase
3.1.3.	11,92 %	Eingekaufte medizinische Verbrauchsmaterialien
3.1.4.	0,00 %	Eingekaufte Kältemittel
3.1.5.	1,96 %	Eingekaufte Lebensmittel
3.1.6.	0,44 %	Eingekaufte Textilien
3.1.7.	2,11 %	Eingekaufte Hygieneartikel & Reinigungsmittel
3.1.8.	0,01 %	Eingekauftes Papier/Pappe
3.1.9.	0,17 %	Wasserverbrauch
3.1.10.	0,01 %	Externe Dienstleistungen: Serverraum & Internet
3.2.1.	0,78 %	Eingekaufte IT-Geräte
3.3.1.	5,05 %	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
3.5.1.	0,90 %	Abfall & Abwasser
3.6.1.	0,18 %	Geschäftsreisen
3.6.2.	0,20 %	Übernachtungen bei Dienstreisen
3.7.1.	13,31 %	Mitarbeitendenmobilität
3.16.1.	4,63 %	Patient:innenmobilität Notfallkontakte
3.16.2.	6,68 %	Patient:innenmobilität Regelkontakte
3.15.3.	0,39 %	Patient:innenmobilität Verlegungen



## **Angangslage und Bedeutung**

An den katastrophalen Auswirkungen des menschengemachten Klimaumbruchs besteht wissenschaftlich kein Zweifel. Die Emission von Treibhausgasen, gemessen in Äquivalenten von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>e), ist der Auslöser dieser Entwicklung.

Der überwiegende Anteil dieser Emissionen entsteht durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern z. B. in Kraftwerken, Heizungen und Transportmitteln. Daneben werden beispielsweise durch Tierhaltung, Kühlaggregate oder Narkosen klimaschädliche Gase freigesetzt. Der CO<sub>2</sub> Fußabdruck ist der Versuch, jede menschliche Aktivität, vom Online-Einkauf bis zur Existenz eines multinationalen Konzerns, mit dem Ausstoß von Äquivalenten in CO<sub>2</sub> zu beziffern.

Das Gesundheitswesen ist nach aktuellen Publikationen des Potsdamer Instituts für Klimafolgenabschätzung für 68.000 Tonnen CO<sub>2</sub>e und damit rund 6 % der gesamten Treibhausgas-Emission in Deutschland verantwortlich.

Die Notwendigkeit einer Reduktion dieses Ausstoßes ist allgemein anerkannt. Politische Entscheider haben klare zeitbezogene Ziele gesetzt.

Um eine erfolgreiche Verminderung der Emissionen zu erkennen, ist es erforderlich, die

Emissionen in einem einheitlichen Verfahren zu ermitteln und die erfassten Daten zu veröffentlichen.

## **Systematik und Analytik**

Die Berechnung bzw. Abschätzung der Emission an CO<sub>2</sub> 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 Freisetzungsprozesse entstandenen Treibhausgase; Scope 2 beinhaltet die durch Einkauf externer Energie entstandenen Emissionen und Scope 3 umfasst die Emissionen und die durch vor- oder nachgelagerte Prozesse entstehen.

Speziell für Krankenhäuser wurde durch die Universitätsklinik Freiburg ein öffentlich zugängliches Werkzeug zur Ermittlung des CO<sub>2</sub> Fußabdrucks 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 hat im Klinikum Siegen die Emission aus stationärer Verbrennung in der eigenen Produktion von Wärme und Strom im gasbetriebenen Blockheizkraftwerk (BHKW). Mobile Verbrennungsanlagen stellen die kon-

ventionell betriebenen Fahrzeuge des Klinikums dar. Dieser Fuhrpark ist überschaubar. Neben den Fahrzeugen von Reinigungs- und Winterdienst, einem Transporter und einer Ape gibt es vier Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor. Zwei Pkw und alle im Innenbereich genutzten Reinigungsmaschinen sind 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 Betrieb 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 gibt es keinen externen Einkauf von Wärme, Kälte oder Dampf. 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.

### Maßnahmen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

#### Verzicht auf Desfluran

Ein (weitgehender) Verzicht auf volatile Anästhetika ist ohne Einbuße an Patientenkomfort und -sicherheit möglich und wurde bereits in vielen Krankenhäusern umgesetzt. Wahrscheinlich wird das extrem schädliche Desfluran in den nächsten Jahren auf europäischer Ebene verboten. Ob sich dadurch eine Verteuerung der Narkosen ergibt, ist eher fraglich.

#### Umstieg auf grüne Stromanbieter

Das Klinikum Siegen bezieht bereits heute Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Die entsprechenden Daten konnten ermittelt und eingegeben werden. Dadurch wird der tatsächlich bessere Wert erkennbar.

#### Hybride Berechnung der verbrauchten Medikamente

Die eingekauften Medikamente sind für etwa 10 % der Emissionen verantwortlich. Eine genauere Betrachtung ist erst mit präziseren Daten möglich.

#### Optimierung der Raumlufanlage

Effektive Ventilation und Temperierung der OP-Säle ist sehr energieaufwendig. In den meisten Sälen findet an zwei Dritteln des Tages keine Operation statt. Die Raumlufanlage in dieser Zeit herunterzuschalten, wenn auch nicht ganz zu pausieren, kann große Mengen Energie sparen.

### Elektrifizierung des Fuhrparks

Ein Teil der Fahrzeugflotte ist bereits vollelektrisch. Durch Modernisierung und Ersatzbeschaffung sollte eine Abkehr von Verbrennern angestrebt werden. Dabei ist das Hauptaugenmerk auf die häufig genutzten Fahrzeuge zu richten.

### Steuerung der Mobilität der Mitarbeitenden

Bereits heute werden durch Jobticket, E-Bikeleasing und motivierende Aktionen wie das sogenannte Stadtradeln Anreize geschaffen, Mitarbeitende zur Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Fahrrad zu motivieren.

### Steuerung der Mobilität von Patient:innen und Besucher:innen

Eine Verminderung des Patientenzulaufs widerspricht dem Grundgedanken des Unternehmens, auch wenn eine gesündere Gesellschaft ein Grundziel bleibt. Eine genauere Betrachtung der Patientenströme kann aber Auskunft über grundsätzliche Beeinflussungsmöglichkeiten geben.

Solche Steuerungsmechanismen kann ein Krankenhaus nicht alleine entwickeln, sie müssen dem Gesundheitssystem insgesamt entwachsen.



## Ergebnisse für das Basisjahr 2023

	Einheit	Basisjahr 2023	Basisjahr 2024
<b>Verringerung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)</b>			
Reduktion der absoluten Scope-1&2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	%		-100
Verringerung der Scope-3-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	%		-100
<b>Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)</b>			
Scope-1-Emissionen	t CO <sub>2</sub>	2124,74	
Scope-2-Emissionen	t CO <sub>2</sub>	1158	
Scope-3-Emissionen	t CO <sub>2</sub>	4901,87	
Gesamtemissionen (Scope 1,2,3)	t CO <sub>2</sub>	8184,61	

	Einheit	Basisjahr 2023	Basisjahr 2024
<b>Energieverbrauch</b>			
Stromverbrauch insgesamt	MWh	3084,861	
davon Anteil an Erneuerbaren Energien	%	100	
davon Stromproduktion durch Blockheizkraftwerk	MWh	0,19	
Gasverbrauch insgesamt	MWh	10000,925	
Heizölverbrauch insgesamt	l	8986	
<b>Wasserverbrauch</b>			
Wasserverbrauch insgesamt	m <sup>3</sup>	41352	
<b>Abfälle</b>			
Scope-3-Emissionen	t	469,3	



# SOZIALES

---



## Ausgangslage - Das Arbeiten im Klinikum

### Unsere Mitarbeitenden

Mitarbeitende	Stichtag 31.12.2024
Gesamtzahl Mitarbeiter:innen	2005
Anzahl Vollzeit	1073
Anzahl Teilzeit	932
Anzahl der Neueinstellungen im Jahr 2024	447
Fluktuationsrate im Jahr 2024	17%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	8,52 Jahre
Geschlechterverteilung	
Anzahl Frauen	1500
Anzahl Männer	505
Altersverteilung	
Durchschnittliches Alter	40 Jahre

### Tochtergesellschaften

Mitarbeitende	Stichtag 31.12.2024
MedCenter GmbH 	105
Klinikservice Weidenau GmbH 	152
Gesellschaft für therapeutische und medizinische Leistungen Siegen mbH 	2

### Ausbildung im Klinikum Siegen

Das Klinikum Siegen gehört zu den größten Arbeitgebern der Region und nimmt als Akademisches Lehrkrankenhaus eine bedeutende Stellung in der Ausbildung und Förderung künftiger Fachkräfte im Gesundheitswesen ein. Neben den pflegerischen Ausbildungsberufen, die in Zusammenarbeit mit zwei weiteren Trägern im Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe Südwestfalen (BiGS) angeboten werden, besteht auch die Möglichkeit, im Klinikum weitere Ausbildungen zu absolvieren.

-  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



## Internationale Projekte

Neben der Ausbildung unseres eigenen Personals und der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus Deutschland streben wir auch an, Fachkräfte auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurde ein Modellprojekt ins Leben gerufen, bei dem die ersten 23 vietnamesischen Schüler:innen im April 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachassistenz an der neuen Internationalen Pflegeschule im BiGS in Siegen begonnen haben. Direkt im Anschluss daran haben die Auszubildenden die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft absolviert. Durch den erfolgreichen Start in 2023 wurde durch das Projekt die Internationale Pflegeschule „IPS“ ins Leben gerufen. Die Schüler:innen der IPS besuchen auch das BiGS in Siegen. Im Jahr 2024 konnten zwei weitere Kurse starten. Während im April zunächst nur vietnamesische Schüler:innen teilnahmen, besuchen seit Oktober auch Auszubildende aus anderen Ländern, wie zum Beispiel Indien, die IPS.

## Mitarbeitergewinnung & Onboarding

Das Klinikum Siegen bietet sowohl Berufseinsteigern als auch Fachkräften ein vielfältiges Spektrum an Karrieremöglichkeiten – von der Krankenpflege über technische Berufe bis hin zu administrativen Positionen. Mit einem breiten Angebot an attraktiven, zukunftsorientierten Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten schafft das Klinikum Siegen ein ideales Umfeld für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und fördert gezielt die nächste Generation qualifizierter Fachkräfte.

Das Onboarding ist ein entscheidender Bestandteil, um neuen Mitarbeitenden einen erfolgreichen Start bei uns zu ermöglichen und ihnen den Einstieg so angenehm wie möglich zu machen. Um diesen Prozess optimal zu gestalten, findet alle zwei Monate ein informativer Rundgang durch das Haus statt, der mit einer Willkommensveranstaltung abschließt. Diese Veranstaltung bietet den neuen Mitarbeitenden eine wertvolle Gelegenheit, das Unternehmen besser kennenzulernen und sich untereinander auszutauschen. Während der Willkommensveranstaltung erhalten die neuen Kolleg:innen einen umfassenden Überblick über das Unternehmen, seine Strukturen und Werte. Zusätzlich erhalten die neuen Mitarbeitenden die Gelegenheit, Vertreter:in-

nen der unterschiedlichen Fachabteilungen kennenzulernen. Die Einarbeitung in den jeweiligen Bereich, etwa auf den Stationen, erfolgt individuell und wird durch die Teamleitungen oder Abteilungsleitungen begleitet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass neue Mitarbeitende die spezifischen Arbeitsabläufe und Anforderungen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich gut verstehen und sich schnell integrieren können.

Besonders für neue Chefärzt:innen gibt es ein speziell ausgearbeitetes Onboarding-Programm, das sich über einen Zeitraum von einem Jahr erstreckt. In regelmäßigen Treffen haben die neuen Führungskräfte die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Herausforderungen zu besprechen und sich mit Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Abteilungen auszutauschen, um ihre Rolle und Verantwortung noch besser zu verstehen und erfolgreich auszufüllen.

Insgesamt sorgt das strukturierte und durchdachte Onboarding dafür, dass sich alle neuen Mitarbeitenden schnell zurechtfinden und sich von Anfang an in das Team und die Unternehmenskultur integriert fühlen.



## Vereinbarkeit von Beruf & Familie

### Arbeitssicherheit

Im Rahmen unseres Jahresplans führen wir eine umfassende Begehung des gesamten Hauses durch, um die Einhaltung der Hygienevorgaben sicherzustellen. Dabei sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit vom AMZ, der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie weitere zuständige Personen beteiligt. Für jeden Bereich wird eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung erstellt.

Darüber hinaus trifft sich der Arbeitsschutzausschuss viermal im Jahr, um die Sicherheits- und Gesundheitsthemen auf einer höheren Ebene zu besprechen. In allen Klinikbereichen sind zudem Sicherheitsbeauftragte tätig, die sich ebenfalls vierteljährlich in regelmäßigen Sitzungen austauschen. Insgesamt umfasst dieses Netzwerk 25 Sicherheitsbeauftragte.

2024 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.

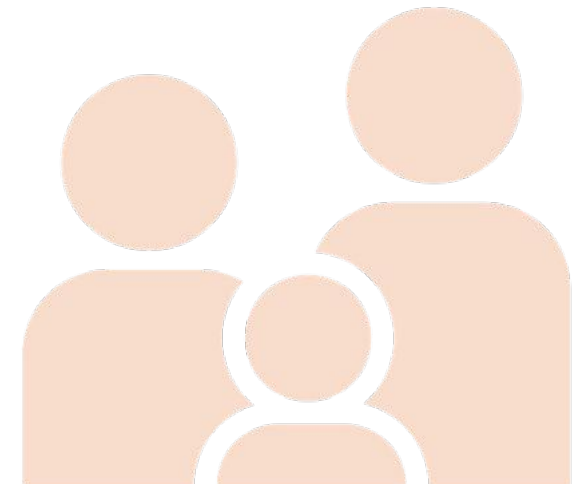
### Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Rund um die Uhr sorgen unsere Mitarbeitenden dafür, dass unsere Patient:innen kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich individuell sowie im Team weiterzuentwickeln. Daher stehen vor allem die wertschätzende Zusammenarbeit, attraktive Arbeitsbedingungen und umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten auf allen Karrierestufen im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Vor allem für Beschäftigte im Schichtdienst ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher versuchen wir als Unternehmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig zu fördern und zu unterstützen. Diese Unterstützung erfolgt vor allem in Form von individuellen Arbeits- und Teilzeitmodellen. Damit die Mitarbeitenden besser planen können, setzen wir uns für verlässliche Dienstpläne und ein damit verbundenes Ausfallmanagement ein. Einigen Mitarbeitenden wird, je nach Arbeitsplatz, die Möglichkeit zum Homeoffice geboten. Die nötige Hardware wird vom Klinikum gestellt.

Im Bereich der Arbeitszeitmodelle in der Pflege können in Absprache mit der Pflegedirektion und der zuständigen Teamleitung Anpassungen an der Arbeitszeit vorgenommen werden. So besteht für jeden die Möglichkeit, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Zusätzlich kann das Modell der „4-Tage-Woche“ in Anspruch genommen werden. Dabei leisten Vollzeitmitarbeitende ihre Arbeitszeit an vier Tagen ab.

Eine weitere Möglichkeit bieten die vier verschiedenen Flexipools. Die Flexipools bieten die Möglichkeit, Dienste auf verschiedenen Stationen flexibel einzuplanen. Dabei können die Mitarbeitenden je nach Bedarf auf den verschiedenen Stationen einer Fachklinik eingesetzt werden.



## Kinderbetreuung

Im Rahmen der Kinderbetreuung haben wir im Jahr 2024 ein einwöchiges Feriencamp für die Kinder aller Mitarbeitenden angeboten. Im Rahmen des Feriencamps bietet das Klinikum Siegen eine einwöchige Ganztagesbetreuung von 7.00 bis 16.30 Uhr an, um die Eltern für eine Woche zusätzlich zu entlasten und um den Kindern ein abwechslungsreiches Ferienprogramm bieten zu können. Rund 28 Kinder haben an dem Feriencamp teilgenommen

und wurden von 12 Mitarbeitenden aus dem Klinikum Siegen betreut. Auf dem Programm standen z. B. ein Ausflug in den Kölner Zoo, der Besuch eines Bauernhofs oder auch Wasserspiele bei sonnigem Wetter. Durch das positive Feedback soll das Feriencamp im Jahr 2025 auf zwei Wochen in den Sommerferien ausgeweitet werden, um so gleichzeitig auch noch mehr Eltern mit ihren Kindern die Teilnahme zu ermöglichen.



## Vergütung und Sozialleistungen

Das Klinikum Siegen bietet seinen Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber leisten wir Beiträge zur Kommunalen Versorgungskasse in Münster und ermöglichen so unseren Beschäftigten eine zusätzliche Altersvorsorge. Darüber hinaus unterstützen wir die betriebliche Altersvorsorge durch eine Entgeltumwandlung in Zusammenarbeit mit der Sparkassen Pensionskasse.

Unsere Führungskräfte führen jährlich sogenannte LOB-Gespräche. „LOB“ steht für Leistungsorientierte Bezahlung und umfasst eine Leistungsprämie, die im Rahmen des TVöD geregelt ist. Bei diesen Gesprächen werden sowohl die erbrachte Leistung des Mitarbeitenden als auch individuelle Zielvereinbarungen thematisiert. Sie bieten eine strukturierte Gelegenheit für Führungskräfte und Mitarbeitende, sich regelmäßig auszutauschen und gemeinsam an der beruflichen Weiterentwicklung, der Arbeitszufriedenheit und den Zielsetzungen zu arbeiten. Die LOB-Gespräche fördern die Anerkennung der Leistungen und Stärken der Mitarbeitenden und dienen der Identifikation von Entwicklungspotenzialen. Dabei liegt der Fokus sowohl auf



der individuellen Förderung als auch auf der Verbesserung der Teamarbeit und der Qualität der Krankenhausversorgung. Für alle Mitarbeitenden, die nicht im TVöD beschäftigt sind, gibt es selbstverständlich Regeltermine in Form eines Jour fixe, bei dem Mitarbeitenden Feedback gegeben und über die berufliche Entwicklung gesprochen werden kann.

### **Gesundheit und Wohlbefinden**

Im Klinikum Siegen sind 1.5 Stellen Klinikseelsorge eingerichtet. Über das Angebot wird in der Klinik mittels Plakaten und Flyern informiert. Regelmäßig sind die Seelsorgepersonen auf den Stationen präsent. Dabei ist der professionelle Austausch mit dem Stationspersonal über die Situation und den möglichen Gesprächsbedarf bei Patient:innen zwingend erforderlich. Das Portfolio der Klinikseelsorge umfasst ressourcenorientierte seelsorgliche Gesprächsangebote für Patient:innen sowie ihre Angehörigen, insbesondere bei krisenhaften Situationen (z. B. Diagnosemitteilungen, Therapiezieländerungen, Veränderungskrisen, akute Trauersituationen) sowie Begleitung von Patient:innen und ihren Angehörigen in palliativen Situationen.

Auf jeder Station ist ein ehrenamtlich organisierter Besuchsdienst etabliert. Derzeit arbeiten 18 Personen ehrenamtlich im Besuchs-

dienst. In der Regel ist zweimal wöchentlich eine ehrenamtliche Person für mindestens zwei Stunden auf der Station. Sie besucht Patient:innen, die wenig Besuch bekommen oder keine Angehörigen (vor Ort) haben, erledigt kleinere Besorgungen oder verbringt auf andere Weise Zeit mit ihnen.

Das Schutzkonzept des Klinikums zum Thema sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing gilt auch für Patient:innen sowie ihre Angehörigen. Darin verpflichtet sich das Klinikum zu einer respektvollen, diskriminierungsfreien und grenzwahrenden Haltung allen Patient:innen gegenüber. Diskriminierung, sexuelle Belästigungen und Grenzverletzungen durch Mitarbeitende, z. B. aufgrund der Ethnie, sexuellen Orientierung, dem Geschlecht, Alter oder einer Behinderung in jeglicher Form zu missbilligen.

### **Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**

In unserem Klinikum sind wir stolz darauf, eine große Anzahl an Mitarbeitenden aus 63 unterschiedlichen Nationen und Kulturen zu beschäftigen. Diese Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit und trägt maßgeblich zu einem inklusiven und erfolgreichen Arbeitsumfeld bei. Die Vielfalt der Nationen in unserem Krankenhaus bereichert

unsere Arbeitsweise und stärkt die Qualität unserer Versorgung. Unterschiedliche kulturelle Perspektiven und Erfahrungen tragen dazu bei, dass wir kreative Lösungsansätze entwickeln und als Team flexibel auf verschiedene Anforderungen reagieren können. Dies fördert nicht nur eine hohe Patientenzufriedenheit, sondern auch eine bessere Teamarbeit, da verschiedene Ideen und Ansätze zur optimalen Lösung von Herausforderungen beitragen.

Darüber hinaus ermöglicht die interkulturelle Vielfalt eine tiefere Empathie und ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen kulturellen Bedürfnisse unserer Patient:innen. Wir wissen, wie wichtig es ist, sprachliche Barrieren zu berücksichtigen und kulturelle Sensibilität in der Behandlung sicherzustellen. Selbstverständlich beschäftigt das Klinikum auch Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung unterschiedlichen Grades. Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes dürfen Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sollen gefördert und gesichert werden und auch arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen sollen Chancen auf einen Arbeitsplatz erhalten. Arbeitgeber haben eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden



mit einer Behinderung, insbesondere im Einklang mit dem SGB IX.

Um eine optimale Inklusion zu gewährleisten, haben wir eine Inklusionsvereinbarung, eine Inklusionsbeauftragte Person sowie eine Schwerbehindertenvertretung (SBV). Die Inklusionsvereinbarung wird als Chance für eine bessere berufliche Inklusion betrachtet. Sie gilt für folgende Personenkreise: 1. Alle Mitarbeiter ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 20; 2. Mitarbeitende, die nachweislich einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung gestellt haben und 3. Drittmittelleistungen gelten nur für Mitarbeitende ab einem GdB von 50 oder bei Gleichstellung.

Der Arbeitgeber, Betriebsrat, die SBV und andere Partner appellieren an Beschäftigte mit Behinderung, sich aktiv in ihre Arbeit einzubringen. Sie sind bereit, unvoreingenommene Zugänge zu schaffen und mit verschiedenen Institutionen zusammenzuarbeiten, um die Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Unser Selbstverständnis als weltoffenes Klinikum, das für ein respektvolles und harmonisches Miteinander steht und jede Form der Diskriminierung kategorisch ablehnt, wird seit dem 15.09.2023 durch das

Inkrafttreten unseres Schutzkonzeptes offiziell untermauert.

Alle Mitarbeitenden des Klinikums, die dennoch o.g. Erfahrungen machen bzw. machen mussten, sind dazu angehalten, das Missverhalten ihnen gegenüber nicht zu billigen, sondern sich an eine/einen zuständige/-n Ansprechpartner:in zu wenden. Betroffene können sich zur Beratung und Unterstützung an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an unsere Antidiskriminierungsbeauftragte, den Betriebsrat oder die SBV wenden.

### **Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung**

Im Klinikum Siegen spielen Gewerkschaften eine relevante Rolle bei der Vertretung der Interessen der Beschäftigten. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse sind essentiell, um ein gutes Arbeitsklima und eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung sicherzustellen. Gewerkschaften wie ver.di oder der Marburger Bund verhandeln regelmäßig Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen, Gehälter, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen für unsere Beschäftigten regeln. Diese Verhandlungen zielen darauf ab, die besonderen Anforderungen und Belastungen im Gesundheitswesen angemessen zu berücksichtigen.

Durch die gesetzlich verankerte Mitbestimmung haben die Beschäftigten des Klinikums Siegen die Möglichkeit, durch den Betriebsrat Einfluss auf wesentliche betriebliche Entscheidungen zu nehmen.

### **Klinik im Dialog**

Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden in wichtige Entscheidungen eingebunden werden. Gemeinsam schaffen wir eine Kultur des offenen Austauschs, in der jeder seine Ideen und Meinungen einbringen kann. Wir sind überzeugt, dass die besten Entscheidungen dann entstehen, wenn sie auf einer breiten Basis von Erfahrungen und Perspektiven beruhen. Die Betriebsversammlung „Klinik im Dialog“ dient dazu, alle Mitarbeitenden über die Ergebnisse und Entscheidungen zu informieren, die aus diesen Gesprächen hervorgegangen sind. Dabei können alle Mitarbeitenden vor Ort direkt Fragen stellen oder eigene Vorschläge einbringen.

### **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 allen ethischen Fragestellungen können sich die Mitarbeitenden an das Ethikkomitee wenden. Mit der Einrichtung des klinischen Ethikkomitees (KEK) im Jahr 2010 hat das Klinikum Siegen seine Kompetenzen auf einem wichtigen Feld der Gesundheitsversorgung erweitert, denn Ethik und Ethikberatung sind im Gesundheitswesen von immer größerer Bedeutung. Das klinische Ethikkomitee versteht sich vor allem als Entscheidungshilfe in schwierigen ethischen Konflikten. In den regelmäßigen Treffen des KEK werden sowohl allgemeine ethische Fragestellungen, die sich im klinischen Alltag ergeben, besprochen als auch konkrete Fallbesprechungen durchgeführt und reflektiert. Zusätzlich zu diesen Aufgaben bietet das KEK regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen sowie Gesprächsabende zum Thema Ethik an.

## Ideenmanagement RIMSI

Bei 2.000 Mitarbeitenden kommen viele Ideen zusammen, die zentral gesammelt werden müssen. Dafür hat das Klinikum vor einigen Jahren das Ideenmanagement RIMSI gegründet. Das Ideenmanagement lädt alle Mitarbeiter:innen dazu ein, ihre Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und -ergebnisse einzureichen. Die Leitziele sind insbesondere: Weitere Verbesserungen der Patientenbetreuung, motivationsförderliche Arbeitsbedingungen und -erleichterungen, wirtschaftliche Verfahrensweisen und Arbeitsergebnisse sowie die Reduzierung von Umweltbeeinträchtigungen.

## Benefits

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

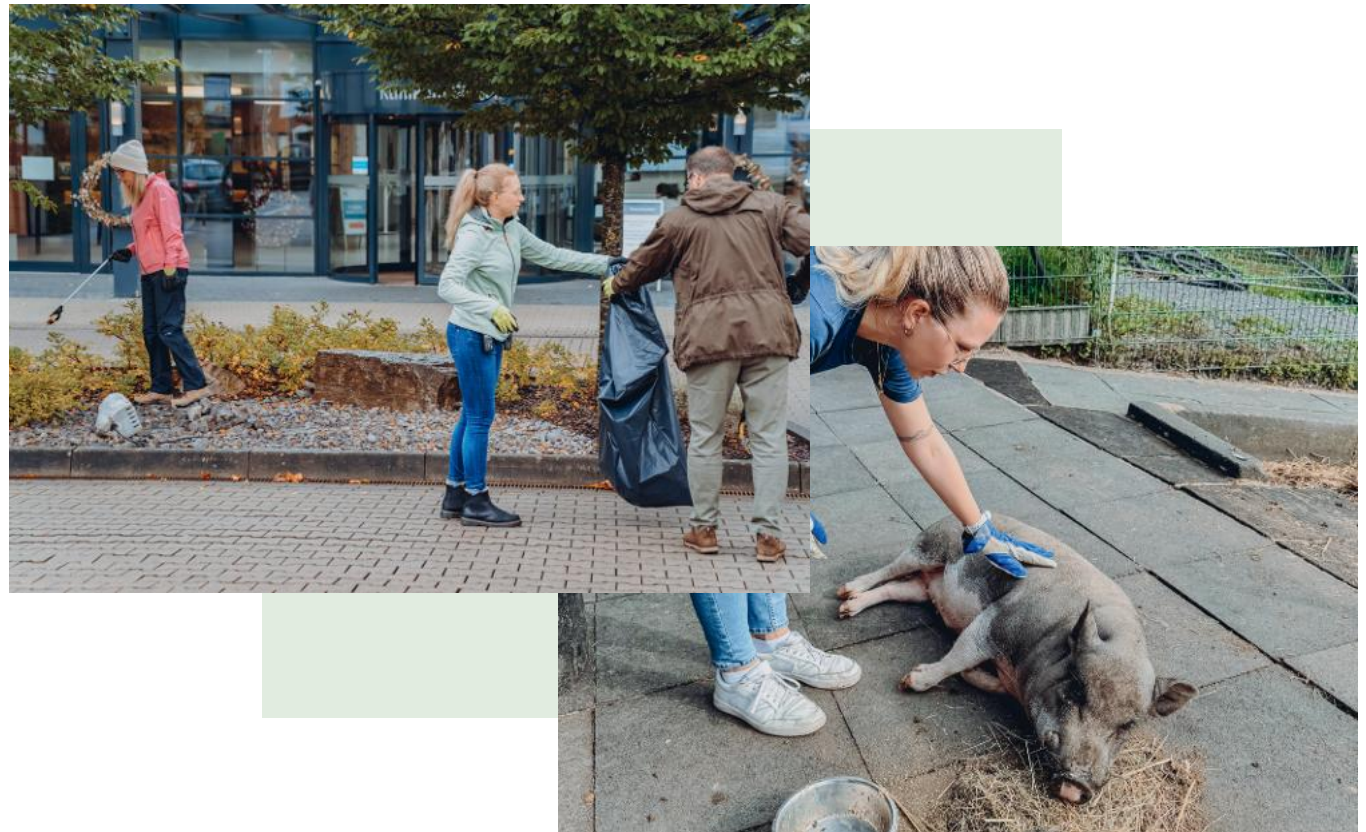


## Green & Social Days

Im Herbst 2024 wurden die Green- & Social-days im Unternehmen eingeführt. Diese beinhalten Veranstaltungen oder Initiativen, die sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit fördern. Die Green & Social Days haben das Ziel, Bewusstsein zu schaffen, zu konkreten Handlungen anzuregen sowie die Mitarbeitenden zu ermutigen, ihren Lebensstil umweltbewusster und sozialer zu gestalten. Das „Green“ konzentriert sich dabei mehr auf die Themen Umwelt- und Klimaschutz, wie erneuerbare Energien, nachhaltige Landwirtschaft und der Schutz der Biodiversität. „Social“ konzentriert sich auf die Förderung von sozialer Verantwortung und Gerechtigkeit. Ziel ist es, das Bewusstsein für soziale Probleme zu schärfen und Menschen zu ermutigen, sich für gesellschaftliche Belange zu engagieren. Im Klinikum hat man sich zunächst auf zwei Organisationen konzentriert, um beide Themenschwerpunkte abdecken zu können. In der Phase der Pilotierung gab es eine Zusammenarbeit mit dem Tierheim in Siegen und der Tafel in Siegen. Im Tierheim Siegen lag der Fokus auf der Instandhaltung der Außenanlage und der Reinigung der Tier-

gehege. Bei der Siegener Tafel konnten die Mitarbeitenden bei der Sortierung und Verteilung der Lebensmittel unterstützen. In 2025 sollen die Green & Social Days quartalsweise in verschiedenen Organisationen angeboten werden.

Zusätzlich zu den Green & Social Days wurde am 01.10.24 ein „Cleaning Day“ rund ums Klinikum durchgeführt. Dabei wurden die freiwilligen Helfer in drei 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.



## Führungskräfteentwicklung & Weiterbildung

Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig. Wir sind davon überzeugt, dass kontinuierliches Lernen und die Förderung individueller Potenziale nicht nur zur Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden beitragen, sondern auch zu unserem langfristigen Unternehmenserfolg. Durch gezielte Weiterbildungsangebote und maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme möchten wir alle Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre Kompetenzen auszubauen und ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

Seit Frühjahr 2023 gibt es die Stabstelle Personalentwicklung, welche direkt an die Geschäftsführung angebunden ist. Die Personalentwicklung ist für die Entwicklung der Führungskräfte zuständig und trägt durch die Organisation berufsgruppenübergreifender Veranstaltungen zur Stärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit bei. Zur Förderung unserer Führungskräfte wurde ein hauseigenes Führungskräfteentwicklungsprogramm entwickelt, welches sich über fünf Module erstreckt. Im Jahr 2024 haben zehn Mitarbeitende, darunter sowohl Führungskräfte als auch Nachwuchsführungskräfte aus der Pflege, dem ärztlichen Dienst, der Verwaltung und der Technik an dem Programm teilgenommen.

Folgende Themen wurden in den Modulen behandelt:

- Persönliche Standortbestimmung & das innere Führungsleitbild
- Entscheidungsfindung
- Change-, Kommunikations- & Konfliktmanagement
- Situative Stressbewältigung & Neuroresilienz

In **Modul 1** des Führungskräfteentwicklungsprogramms 2024 sollten die Teilnehmer:innen durch Reflexion und Übungen ihre eigene Führungspersönlichkeit sowie ihre Werte erkennen und ein persönliches Führungsleitbild entwickeln. **Modul 2** hat sich der Entscheidungsfindung gewidmet. Mithilfe des FORDEC-Modells und praktischen Übungen im Cockpit- und Kabinen-Simulator wurden Entscheidungsprozesse und der Umgang mit Stresssituationen trainiert, basierend auf Konzepten aus der Luftfahrt.

In **Modul 3** stand der Umgang mit Veränderungen im Fokus. Die Teilnehmer haben gelernt, wie sie Mitarbeitende für Veränderungen gewinnen, Widerstände minimieren und eine offene Feedback-Kultur etablieren können.

Im **Modul 4** wurde die Bedeutung des professionellen Kommunikations- und Konfliktmanagements hervorgehoben.

Das Programm endete mit **Modul 5**, das auf Resilienz und Stressbewältigung abgezielt hat. Dabei wurden Methoden zur Stressbewältigung sowie zur Stärkung der Neuroresilienz vermittelt, um den Herausforderungen des Klinikalltags souverän zu begegnen. Abschließend haben die Teilnehmenden im Rahmen einer Präsentation ihre Lernerfahrungen und persönlichen Entwicklungen der letzten Monate reflektiert.

### Innerbetriebliche Fortbildung

Die Innerbetriebliche Fortbildung (IBF), die sich weitestgehend auf die Entwicklung der Pflege konzentriert, veröffentlicht jedes Halbjahr eine neue Broschüre mit einem umfassenden Angebot an Fortbildungen. Neben den Pflichtschulungen gibt es dort fachabteilungsspezifische Fortbildungen, berufspädagogische Fachfortbildungen für Praxisanleiter:innen sowie weitere Fortbildungen, wie beispielsweise Kinästhetics-Grundkurse oder Workshops zur Kultur des Miteinanders in der Pflege.

Die kontinuierliche Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden hat sich als zentraler Erfolgsfaktor für das Unternehmen etabliert. Durch gezielte Weiterbildungsangebote und maßgeschneiderte Programme wird nicht nur das individuelle Potenzial der Mitarbeitenden gestärkt, sondern auch die langfristige Zufriedenheit und Motivation gefördert. Dies trägt erheblich zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei.



# UNTER- NEHMENS- FÜHRUNG

---



Klinikum Siegen



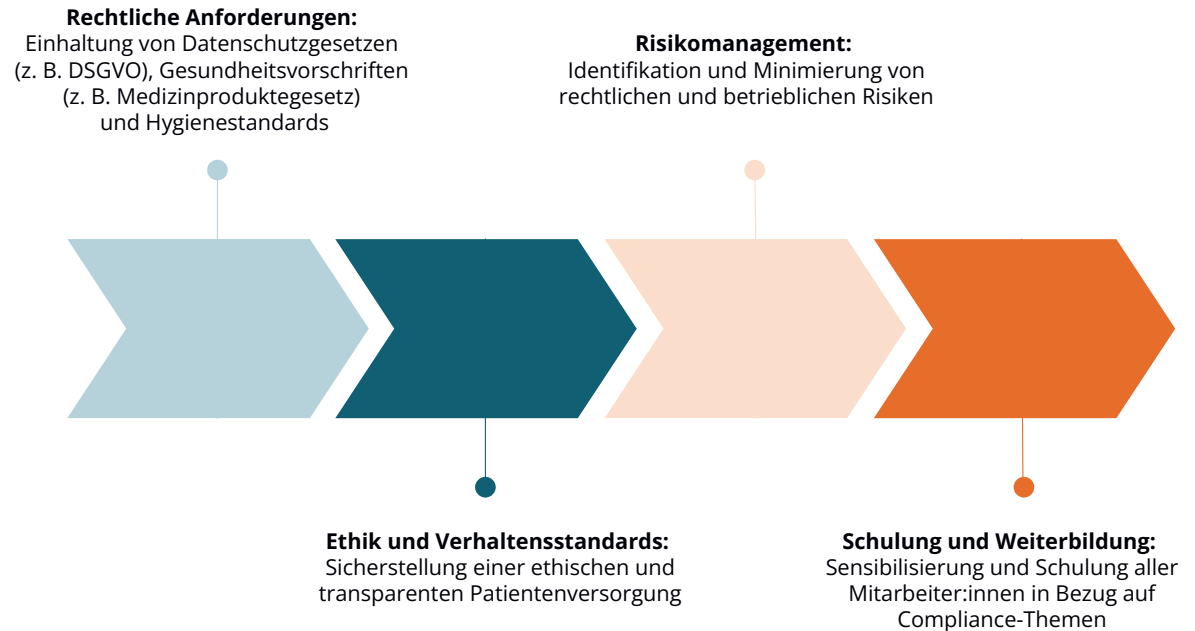
## Compliance Management

### 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 für unsere Mitarbeiter:innen sowie Patient:innen beiträgt.

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. Im 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:



Compliance-Management ist ein fortlaufender Prozess. Es ist wichtig, das System regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, um auf Änderungen in den gesetzlichen Vorschriften, Anforderungen des Gesundheitssystems oder 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 erster Schritt wurde ein Workshop durch das Klinikum durchgeführt, in welchem mithilfe der 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 eine Compliancebeauftragte Person benannt, die als Ansprechpartnerin für das Klinikum Siegen und dessen Tochtergesellschaften fungiert. Die Compliancebeauftragte hat für diese Aufgabe einen Ausbildungslehrgang zur zertifizierten Compliance Officer absolviert. Im Rahmen dieser Maßnahmen hat das Klinikum Siegen eine Mitgliedschaft im Deutschen Institut für Compliance aufgenommen.

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:



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 Partnern 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 eine 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.

### Dienstreisen

Im Gesundheitswesen wie auch in anderen Branchen sind Dienstreisen eine notwendige Maßnahme, um die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern, Netzwerke zu pflegen



und sich über neue Entwicklungen, Technologien und Standards zu informieren. Dabei ist es unser Ziel, Dienstreisen so umweltfreundlich, effizient und kostenbewusst wie möglich zu gestalten und gleichzeitig die höchsten ethischen und rechtlichen Standards einzuhalten.

Dienstreisen im Gesundheitswesen unterliegen nicht nur den allgemeinen Compliance-Vorgaben, sondern auch speziellen ethischen Standards, die darauf abzielen, Interessenkonflikte zu vermeiden und die Integrität des Unternehmens zu wahren. Wir haben klare Richtlinien und Verfahren entwickelt, um sicherzustellen, dass alle Reisen im Einklang mit unseren ethischen Grundsätzen und rechtlichen Verpflichtungen durchgeführt werden.

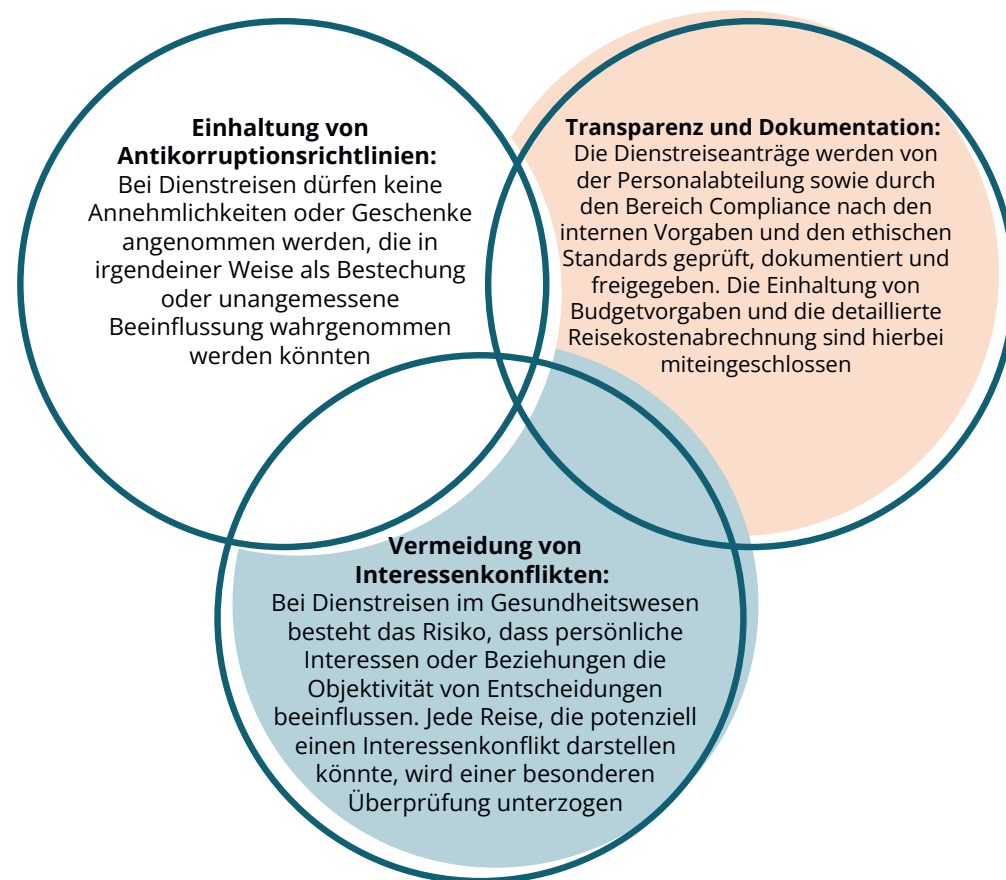
Durch unsere Dienstreiserichtlinie ist der Prozess vom Antragsverfahren bis hin zur Genehmigung sowie Dokumentation geregelt. Dabei sind folgende Themen wichtig:

- **Notwendigkeit der Reise:** Die Reise muss einen klaren, geschäftlichen Zweck verfolgen, der im Einklang mit den strategischen Zielen des Unternehmens steht. Unnötige oder nicht dringend erforderlichen Reisen werden vermieden

- **Kostenbewusstsein:** Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, die Kosten für Reisen möglichst niedrig zu halten, ohne die Qualität der Reiseerfahrung zu beeinträchtigen. Dies schließt die Auswahl kosteneffizienter Transportmittel und Unterkünfte ein
- **Reisekostenabrechnung:** Nach der Reise müssen alle Ausgaben ordnungsgemäß dokumentiert und eingereicht werden. Dies

stellt sicher, dass alle Ausgaben im Einklang mit den Genehmigungsrichtlinien und Budgetvorhaben stehen

In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Bereich Compliance werden die Dienstanträge strichprobenartig geprüft. Anträge, die nicht nachvollziehbar wirken, werden gesondert geprüft.



## Whistleblower Richtlinie

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Governance-Struktur ist die Einführung des Hinweisgebersystems (Whistleblowing-System). Dieses trägt zur Förderung von Transparenz und ethischen Geschäftspraktiken bei. Im Rahmen unserer Verpflichtung zu ethischem Verhalten und Compliance haben wir ein Hinweisgebersystem etabliert, das es Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern ermöglicht, vertraulich und sicher auf Fehlverhalten oder illegale Aktivitäten hinzuweisen. Dieses System steht in Übereinstimmung mit der Whistleblower Richtlinie, die auf nationalen und internationalen Standards basiert und den Schutz von Hinweisgebern gewährleistet.

Das Hinweisgebersystem dient der frühzeitigen Identifikation von möglichen Missständen, illegalen Aktivitäten oder Verstößen gegen interne Richtlinien, gesetzliche Bestimmungen oder ethische Standards. Ziel ist es, eine sichere und vertrauliche Möglichkeit für alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und externe Stakeholder zu schaffen, um potenzielle Probleme ohne Angst vor Repressalien zu melden.

Die Hinweise können über ein Online-Formular oder per E-Mail bei der Compliancebeauftragten eingereicht werden. Die Anonymität und Vertraulichkeit bleiben dabei gewahrt.

Jeder Hinweis wird umgehend von der Compliancebeauftragten innerhalb des Klinikums geprüft. Bei Bedarf werden weiterführende Ermittlungen eingeleitet, um den Sachverhalt aufzuklären und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfolgt bei einem Meldungseingang eine erste Eingangsbestätigung. Nach einer Frist von sieben Tagen erfolgt eine erste Statusmeldung durch die Compliancebeauftragte.

Die nächste Statusmeldung erfolgt vor schriftlich nach einer Frist von drei Monaten. Die Compliancebeauftragte arbeitet bei der Überprüfung der Meldungen mit einer Anwaltskanzlei zusammen, welche sich auf das Hinweisgebersystem spezialisiert hat.

Alle gemeldeten Vorfälle werden gründlich untersucht und je nach Ergebnis werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Seit der Implementierung des Hinweisgebersystems gab es keine Meldungen. Lediglich Fragen wurden über die Compliancehotline beratend beantwortet.



### **Disziplinarmaßnahmen:**

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen Unternehmensrichtlinien oder gesetzliche Bestimmungen können disziplinarische Schritte eingeleitet werden

### **Risikominderung:**

Sollten sich aus den Hinweisen systematische Schwächen oder Lücken in unseren Prozessen oder Kontrollen ergeben, werden diese identifiziert und durch Anpassungen oder zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen behoben

### **Transparenz gegenüber Stakeholdern:**

Dies umfasst die Anzahl der eingegangenen Hinweise, die Art der gemeldeten Vorfälle sowie die ergriffenen Maßnahmen. Wir gewährleisten eine vollständige Transparenz in den Prozessen



## Anti-Korruptionsrichtlinie

Die Implementierung einer Anti-Korruptionsrichtlinie in einem Krankenhaus ist ein entscheidender Schritt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:innen verantwortungsbewusst und ethisch handeln. Korruption im Gesundheitswesen kann nicht nur das Vertrauen der Patient:innen und der Öffentlichkeit in das Gesundheitssystem untergraben, sondern auch die Qualität der Patientenversorgung und die Integrität der gesamten Einrichtung gefährden. Eine klare Anti-Korruptionsrichtlinie dient als Handlungsleitfaden, um korruptes Verhalten zu verhindern und aufzuzeigen, wie Mitarbeiter:innen im Falle von Zweifeln oder Verdachtsmomenten reagieren sollten.

Die Anti-Korruptionsrichtlinie hat das Ziel, eine Kultur der Integrität, Transparenz und des Vertrauens zu fördern. Sie definiert, was als Korruption im Krankenhausumfeld gilt und legt klar fest, welche Verhaltensweisen akzeptabel sind und welche nicht. Die Richtlinie soll:

- **Korruption verhindern:** Durch klare Verhaltensregeln und Maßnahmen, die Korruption in jeglicher Form (z. B. Bestechung, Vorteilsnahme oder die Annahme unzulässiger Geschenke) entgegenwirken
- **Verantwortung fördern:** Alle Mitarbeiter:innen zu einem verantwortungsvollen und ethischen Handeln anregen, um das Vertrauen der Patienten, Partner und der Öffentlichkeit zu erhalten
- **Konsequenzen aufzeigen:** Mitarbeiter:innen darüber informieren, dass Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie schwerwiegende Konsequenzen haben können, sowohl für die betroffene Person als auch für die Organisation

Korruption umfasst im Krankenhausumfeld alle Handlungen, bei denen Mitarbeitende Vorteile oder Vergünstigungen erhalten, die ihre objektive und professionelle Entscheidungsfindung in der Patientenversorgung, in der Verwaltung oder bei der Vergabe von Aufträgen beeinträchtigen könnten.



Mitarbeitende im Krankenhaus sollten sich an den folgenden Verhaltensregeln orientieren, um Korruption zu vermeiden und eine ethische Arbeitsweise zu fördern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit haben, etwaige Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie zu melden, ohne Angst vor Repressalien zu haben.





## ADRESSE

Kreisklinikum Siegen GmbH  
Weidenauer Str. 76  
57076 Siegen



## KONTAKT

Telefon: 0271/705-0  
Telefax: 0271/705-2114  
[info@klinikum-siegen.de](mailto:info@klinikum-siegen.de)



Stand: März 2025

