



# NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2025



Südwürttemberg

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2025 legt das ZfP Südwürttemberg zum dritten Mal Rechenschaft über seine Aktivitäten, Ziele und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit ab. Zugleich markiert dieser Bericht einen wichtigen Entwicklungsschritt: Im Berichtsjahr haben wir uns erstmals systematisch mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auseinandergesetzt und die damit verbundene Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Damit schaffen wir eine fundierte Grundlage für die schrittweise Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Nachhaltigkeit ist heute nicht mehr allein Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern ein zentraler Bestandteil zukunftsfähiger Unternehmensführung. Die CSRD unterstreicht diesen Anspruch, indem sie Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit nachhaltigen Handelns einfordert. Für das ZfP Südwürttemberg verstehen wir diese Impulse als Orientierung und als Chance: Sie helfen uns, unsere Wirkung systematisch zu analysieren, Prioritäten klar zu benennen und unsere Strategie konsequent weiterzuentwickeln.

Auch im Jahr 2025 haben wir intensiv daran gearbeitet, ökologische, soziale und ökonomische Aspekte noch stärker miteinander zu verbinden. Fortschritte konnten wir unter anderem beim Energieverbrauch, in der nachhaltigen Mobilität, beim Schutz der Biodiversität sowie bei der Weiterentwicklung innovativer Versorgungsmodelle und attraktiver, zukunftsfähiger Arbeitsplätze erzielen. Diese Maßnahmen sind Teil eines kontinuierlichen Transformationsprozesses, mit dem wir die Qualität unserer Angebote sichern und gleichzeitig die Resilienz unserer Organisation stärken wollen.

Nachhaltigkeit entfaltet ihre Wirkung jedoch nicht in Kennzahlen allein. Sie lebt vom Engagement, von der Kompetenz und vom Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeitenden. Ihnen gilt mein besonderer Dank. Ihre Bereitschaft, Veränderung aktiv mitzugestalten, ist die Grundlage dafür, dass wir unseren Versorgungsauftrag auch unter sich wandelnden Rahmenbedingungen verlässlich erfüllen können.

Ich lade Sie ein, den Nachhaltigkeitsbericht 2025 als Ausdruck dieses gemeinsamen Weges zu verstehen: als transparente Bestandsaufnahme, als Lernprozess und als Beitrag zur nachhaltigen Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung in unserer Region.

Ihr

Dr. Paul Lahode

Geschäftsführer, ZfP Südwürttemberg

# INHALT /

1	ÜBER UNS /	4
2	UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS /	6
3	DURCHFÜHRUNG DER WESENLICHKEITSANALYSE	7
4	ÖKOLOGIE UND KLIMASCHUTZ	9
	4.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE	10
	<i>Kennzahlen / für den Bereich Ökologie und Klimaschutz</i>	21
5	ARBEIT UND SOZIALES	23
	5.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE	24
	<i>Kennzahlen / für den Bereich Arbeit und Soziales</i>	35
6	FÜHRUNG UND ORGANISATION	36
	6.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE	37
	<i>Kennzahlen / für den Bereich Führung und Organisation</i>	40
7	VERANTWORTUNG UND INNOVATION	41
	7.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE	42
	<i>Kennzahlen / für den Bereich Verantwortung und Innovation</i>	50
8	NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG /	52
9	KONTAKT /	55

## **Wesentlichkeitsgrundsatz**

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Nachhaltigkeitsbericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

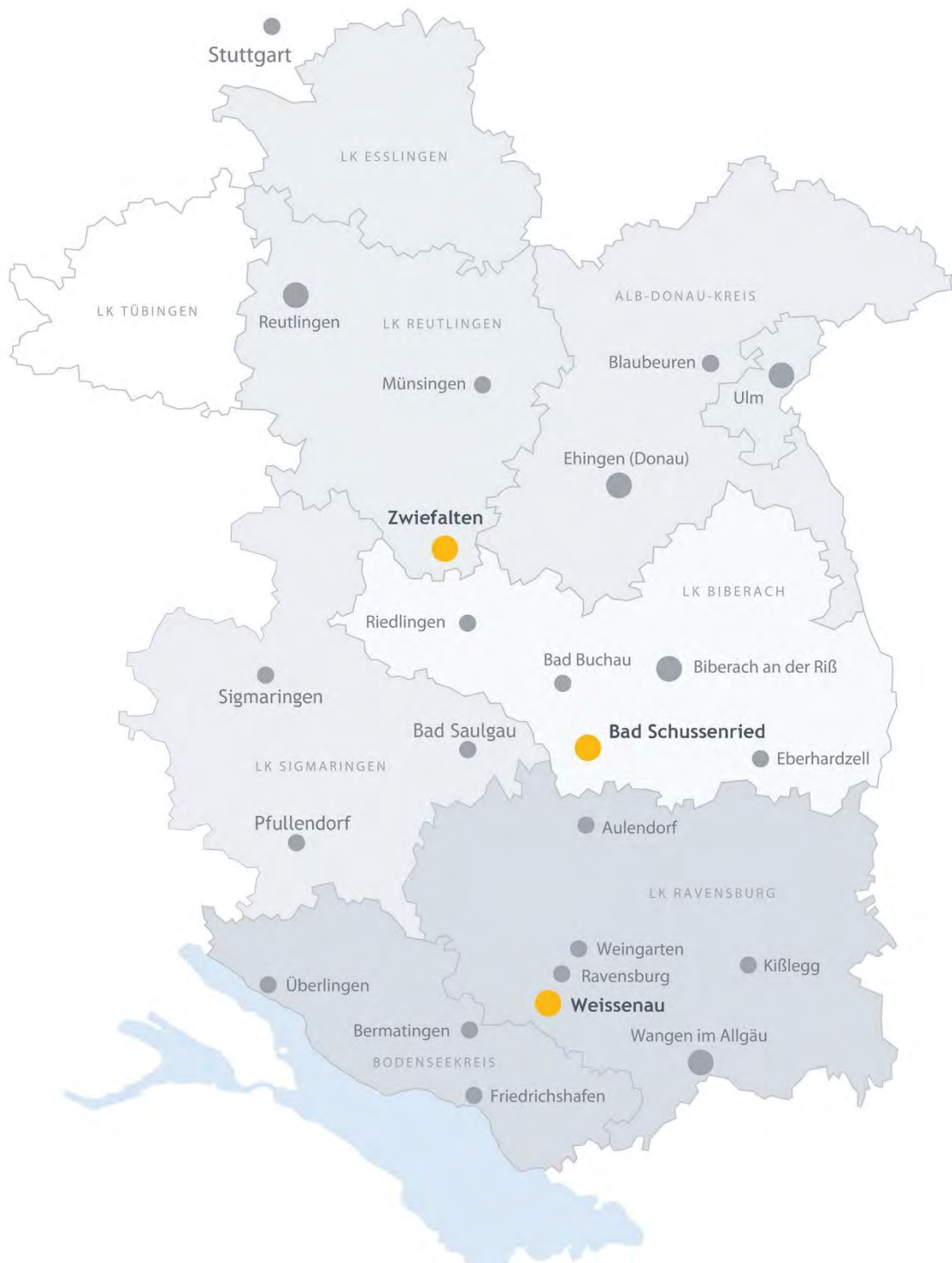
# 1 ÜBER UNS /

Das Zentrum für Psychiatrie (ZfP) Südwürttemberg bietet zwischen Stuttgart und dem Bodensee in den Fachgebieten der Psychiatrie und Psychosomatik ein flächendeckendes und bedarfsorientiertes differenziertes Hilfesystem. In seinen Fachkliniken, Institutsambulanzen und Medizinischen Versorgungszentren behandelt das ZfP Südwürttemberg jährlich rund 18.000 Menschen stationär und mehr als 40.000 ambulant. Versorgungsschwerpunkte sind neben der Allgemeinpsychiatrie die Kinder- und Jugendpsychiatrie, die Alterspsychiatrie, die Behandlung von Suchterkrankungen, die Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, die Neurologie und die Epileptologie. Mit knapp 650 Heimplätzen, mehr als 500 Plätzen im Ambulant Betreuten Wohnen, einem Ambulanten Pflegedienst und fast 600 beschützten Arbeitsplätzen in den Werkstätten für behinderte Menschen gehört das ZfP Südwürttemberg auch im Bereich der komplementären Hilfen zu den wichtigsten Leistungserbringern der Region. Außerdem nimmt es mit mehr als 300 Betten Aufgaben des Maßregelvollzugs für das Land Baden-Württemberg wahr.

Das ZfP Südwürttemberg beschäftigt mehr als 4.000 Mitarbeitende. Derzeit stehen rund 280 Ausbildungsplätze und mehr als 200 Praktikumsplätze zur Verfügung. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und als Sozial- und Gesundheitsunternehmen bietet das ZfP Südwürttemberg vielfältige und sichere Arbeitsplätze.

Die Sozial- und Gesundheitsversorgung in Deutschland ist Gegenstand eines komplexen Regulierungssystems. Der Staat bestimmt die Rahmenbedingungen für die Versorgung. Die Ausgestaltung, Organisation und Finanzierung der einzelnen Leistungen ist die Aufgabe der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen oder wird bedarfsgerecht zwischen Kosten- und Leistungsträgern sowie Leistungserbringern vereinbart.

Auf der Grundlage des Errichtungsgesetzes ist die maßgebliche Stellung des Landes Baden-Württemberg im Aufsichtsrat des ZfP Südwürttemberg sichergestellt. Die Perspektive der Leistungsträger, Landkreise und Kommunen wird im Aufsichtsrat durch eine:n Landrät:in repräsentiert. Ein weiteres Aufsichtsratsmitglied wird vom Gesamtpersonalrat des ZfP Südwürttemberg vorgeschlagen. Als wichtiges beratendes Mitglied im Aufsichtsrat fungiert ein:e aus einer der Versorgungsregionen bestellte:r Patientenfürsprecher:in. Die Rechtsform einer „Anstalt öffentlichen Rechts“ ermöglicht dem ZfP Südwürttemberg somit die langfristige Erfüllung des gesetzlichen Versorgungsauftrags und stärkt die unternehmerische Flexibilität und Dynamik. Nachhaltigkeit der unternehmerischen Orientierung ist vor diesem gesellschaftlichen und öffentlichen Hintergrund für das ZfP Südwürttemberg noch nie ein Fremdwort gewesen.



Versorgungsregion des ZFP Südwürttemberg

## 2 UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS /

Nachhaltigkeit bedeutet für das ZfP Süd-württemberg, dass auch künftig eine gute und bedarfsgerechte Versorgung psychisch kranker Menschen auf einer verlässlichen Grundlage sichergestellt sein muss. Dafür planen wir konkrete Zielsetzungen in einer Nachhaltigkeitsstrategie und betreiben ein aktives Nachhaltigkeitsmanagement zu deren Umsetzung. Wir bekennen uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung sowie zur Transparenz unseres Handelns.

Mit den Umsetzungen unserer Ziele tragen wir zur Erreichung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) bei.

Das ZfP Südwesttemberg hat sich zur Weiterentwicklung und jährlichen Überprüfung der Zielerreichung auf der Grundlage der Klimawin BW verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt auch für die Tochterunternehmen.

In verbindlichen Leitsätzen beschreiben wir unser Verständnis einer nachhaltigen Unternehmensführung als werteorientiertes, öffentliches Unternehmen. Zentrale Handlungsfelder sind die Ökologie und der Klimaschutz, die Gestaltung unserer Arbeit und Organisation, die Zukunftsorientierung der Unternehmensführung und Wirtschaftlichkeit sowie unsere gesellschaftliche Verantwortung für eine moderne und innovative Versorgung. Auf den nachfolgenden Seiten werden unsere Leitsätze und Ziele zur Nachhaltigkeit, Projekte und Indikatoren für das Jahr 2025 berichtet.



### 3 DURCHFÜHRUNG DER WESENTLICHKEITSANALYSE

In diesem Berichtsjahr wurde die Wesentlichkeitsanalyse als Grundlage für die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung des ZfP Südwürttemberg durchgeführt. Ziel war es, jene Themen zu identifizieren, die sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch aus gesellschaftlicher Perspektive von besonderer Bedeutung sind. Die Analyse erfolgte im Einklang mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie unter Berücksichtigung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

#### *Vorgehen und Einbindung interner Expertise*

Zur Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine bereichsübergreifend besetzte Projektgruppe eingerichtet. In der vom Nachhaltigkeitsmanagement geleiteten Projektgruppe arbeiteten Mitarbeitende aus den Bereichen Abfallmanagement, Zentraleinkauf, Personalmanagement, Organisation, Finanzabteilung sowie die Energiemanager zusammen. Diese interdisziplinäre Zusammensetzung stellte sicher, dass ökologische, soziale und ökonomische Aspekte gleichermaßen berücksichtigt wurden.

In mehreren Workshops sowie durch ergänzende fachliche Zuarbeit wurden sämtliche ESRS-Themenfelder systematisch analysiert und bewertet. Dabei wurde das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit angewendet: Neben den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Materialität) wurde auch die finanzielle Relevanz für das Unternehmen (Financial-Materialität) betrachtet.

#### *Zentrale Erkenntnisse*

Im Ergebnis der Analyse wurden drei Kernthemen identifiziert, die für das ZfP Südwürttemberg von besonderer Bedeutung sind. Besonders hervorzuheben sind die Themenfelder **Eigene Belegschaft**, **Klimawandel** sowie **Verbraucher und Endnutzer**, die jeweils eine sehr hohe Relevanz aufweisen.

Das Themenfeld *Eigene Belegschaft* wurde sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus finanzieller Perspektive als „sehr hoch“ bewertet und nimmt damit eine zentrale Stellung ein. Als Einrichtung des Gesundheitswesens stehen Personalausstattung, Arbeitsbelastung und Mitarbeiterzufriedenheit in einem besonderen öffentlichen Fokus. Gleichzeitig wirken sich Krankenstände, Fluktuation und Fachkräftemangel unmittelbar auf die wirtschaftliche Stabilität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens aus.

Auch der *Klimawandel* wurde als wesentliches Handlungsfeld identifiziert. Energieverbrauch, Emissionen sowie Anpassungsmaßnahmen an klimatische Veränderungen sind sowohl ökologisch als auch strategisch von hoher Bedeutung.

Ebenso nimmt das Themenfeld *Verbraucher und Endnutzer* im Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse eine bedeutende Rolle ein. Die Qualität der Versorgung, Patientensicherheit sowie Transparenz und Vertrauen sind zentrale Aspekte der gesellschaftlichen Verantwortung des ZfP Südwürttemberg.

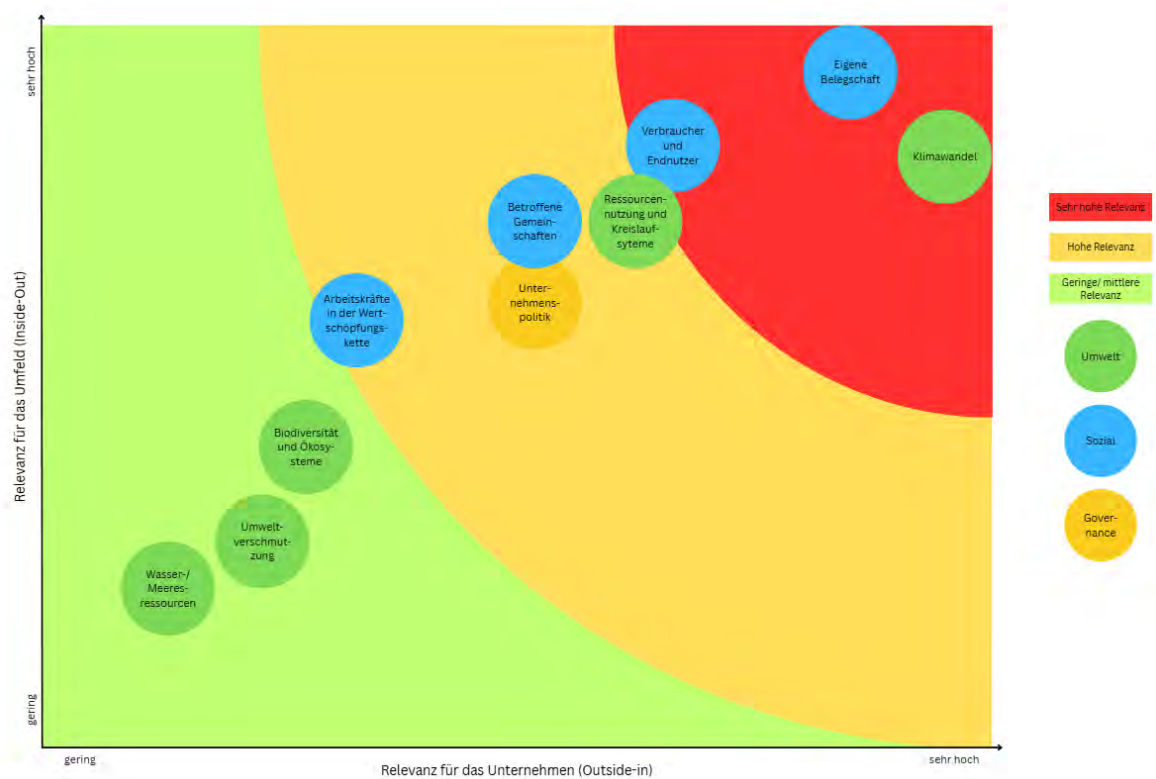
Darüber hinaus wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:

- Betroffene Gemeinschaften
- Ressourcen und Kreislaufsysteme
- Unternehmenspolitik

Diese Themen spiegeln die Verantwortung des ZfP Südwürttemberg gegenüber seinem regionalen Umfeld, den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen sowie die Bedeutung klarer Governance-Strukturen wider.

### Darstellung der Ergebnisse

Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix fasst die Ergebnisse der Analyse zusammen. Sie zeigt die identifizierten Themenfelder in Abhängigkeit ihrer Bedeutung für Umwelt und Gesellschaft sowie ihrer finanziellen Relevanz für das Unternehmen. Die identifizierten Kernthemen bilden den strategischen Rahmen für Zielsetzungen, Maßnahmen und Kennzahlen im kommenden Nachhaltigkeitsbericht.



### AUSBLICK

Im kommenden Jahr werden sowohl interne als auch externe Stakeholder systematisch durch Befragungen in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung und werden auf dieser Basis überprüft, validiert und gegebenenfalls weiterentwickelt. Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie des ZfP Südwürttemberg kontinuierlich zu schärfen und die Berichterstattung weiter zu professionalisieren.

Darüber hinaus erfolgt eine fortlaufende Anpassung der Berichterstattung an die konkretisierten und veröffentlichten Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Nach deren finaler Ausgestaltung werden die bestehenden Prozesse, Kennzahlen und Dokumentationsstrukturen überprüft und - sofern erforderlich - angepasst, um eine vollständige und regelkonforme Berichterstattung sicherzustellen.

Damit schafft das ZfP Südwürttemberg die Grundlage für eine transparente, prüfungssichere und zukunftsorientierte Nachhaltigkeitsberichterstattung.

## 4 ÖKOLOGIE UND KLIMASCHUTZ

„Das ZfP Südwürttemberg versteht Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsaufgabe und Teil des gesellschaftlichen Auftrags. Auf dieser Grundlage trägt das ZfP zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels und zur Eindämmung des menschengemachten Klimawandels bei und achtet auf den Erhalt und die Förderung natürlicher Lebensräume.“

### Ziele

- Klimaneutralität bis 2040
- Verbesserung der Ressourceneffizienz und Ressourcenschonung
- Schutz und Erhalt sowie Förderung von Lebensgrundlagen der Artenvielfalt und Natur auf unseren Grundstücken

Die Inhalte der Berichterstattung dieses Kapitels beziehen sich auf die abgebildeten SDG und nachfolgenden Leitsätze der Klimawin BW.

### SDG



### Klimawin BW

- Leitsatz 1: Klimaschutz (Schwerpunkt-leitsatz)
- Leitsatz 2: Klimaanpassung
- Leitsatz 3: Ressourcen und Kreislaufwirtschaft
- Leitsatz 4: Biodiversität (Klimawin BW-Projekt)
- Leitsatz 5: Produktverantwortung



## 4.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE

### Ziel 1 / Klimaschutz und Klimaneutralität bis 2040

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Absenkung der CO<sub>2</sub> Emissionen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Einführung Energiemanagement nach DIN ISO 50001</li> <li>✓ Ersetzen der alten Brandspülmaschine am Standort Weissenau</li> <li>✓ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Bad Schussenried Einreichen der Baugenehmigung und Baubeginn der neuen Wärmezentrale</li> <li>✓ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Weissenau Konzept zur Einbindung erneuerbarer Energie in die Wärmeerzeugung</li> <li>✓ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Zwiefalten Start der Entwurfsplanungen für die Wärmepumpe oder die Biomethannutzung</li> <li>✓ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Wangen Start der Entwurfsplanungen zur Ablösung des dortigen Gaskessels</li> <li>✓ Einbau Flusenfilter in der Wäscherei Weissenau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortführung des Projektes Energiemanagement nach DIN ISO 50001</li> <li>→ Erneuerbare Wärmenutzung in Bad Schussenried: Erstellung Gesamtplanung</li> <li>→ Erneuerbare Wärmenutzung in Weissenau: Start der Entwurfsplanungen</li> <li>→ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Zwiefalten: Installation von Wärmepumpen</li> <li>→ Fortführung Projekt „Ersetzen der alten Brandspülmaschine“ am Standort Weissenau</li> </ul>
<b>Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ausbau der Photovoltaikanlagen (PV) Fortschreiten der Errichtung eigener PV-Anlagen an allen Standorten</li> <li>✓ Neue Wärmerückgewinnung in der Trockenabluft der Wäscherei installiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausbau der Photovoltaikanlagen (PV) Fortschreiten der Errichtung eigener PV-Anlagen an allen Standorten</li> </ul>
<b>Klimaschutzanpassungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hitzeaktionstag Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu den Gefahren durch Hitze</li> </ul>	
<b>Förderung von innovativer und umweltschonender Mobilität</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ausbau der E-Mobilität für innerbetriebliche Zwecke Nutzung der Elektromobilität für Fahrten im Umkreis der Hauptstandorte und Beschaffung von weiteren E-Transportfahrzeugen für innerbetriebliche Transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortführung Ausbau der E-Mobilität</li> </ul>

### ■ Einführung Energiemanagement nach DIN ISO 50001

Das Energieeffizienzgesetz (EnEg) verpflichtet Unternehmen mit einem jährlichen durchschnittlichen Gesamtenergieverbrauch von mehr als 7,5 Gigawattstunden, ein Energie- oder Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 50001 oder EMAS einzurichten. Wir sind dabei ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 bis Juni 2026 zu implementieren, um den Energieverbrauch effizient zu überwachen und zu reduzieren. Ziel ist es, durch systematische und nachhaltige Maßnahmen zur Energieeinsparung die Betriebskosten zu senken und die Umweltbelastung zu minimieren.

### ■ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Bad Schussenried

Unser Ziel die Wärmeversorgung auf erneuerbare Energie umzustellen verfolgen wir aktuell am Standort Bad Schussenried mit dem Umbau eines Großteils der Wärmeversorgung auf Holzheizung und Wärmepumpentechnik. Im Jahr 2025 haben wir die Ausführungsplanung für eine zweite Wärmehauszentrale mit einem Biomassekessel erstellt und die Genehmigungsunterlagen dafür eingereicht.

Im Jahr 2026 wird die Gesamtplanung zur endgültigen Ablösung fossiler Energie ergänzt. Angedacht ist der Ersatz der Blockheizkraftwerke durch Wärmepumpentechnik. In 2027 sollen weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Planungen folgen.

### ■ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Weissenau

Am Standort Weissenau wird die Wärme rein aus fossiler Energie (Erdgas und Heizöl) erzeugt. Im Jahr 2025 haben wir ein Konzept erstellt, wie wir den Umstieg auf erneuerbare Energieträger erreichen können. Parallel dazu gibt es Gespräche zu einer möglichen Anbindung an ein örtliches Nahwärmenetz, über das ein erheblicher Anteil der Wärme regenerativ bezogen werden könnte. Der restliche Wärmebedarf soll weiterhin vor Ort mittels erneuerbarer Energiequellen erzeugt werden, was der Versorgungssicherheit dient. Für diese genannten Maßnahmen soll 2026 die Entwurfsplanung starten.

### ■ Erneuerbare Wärmeerzeugung in Zwiefalten

Am Standort Zwiefalten besteht die Wärmeversorgung bereits zu ca. 50 % aus Holzhackschnitzeln. 2025 wurde die Entwurfsplanung für die Einbindung von Wärmepumpen erstellt. Im Jahr 2026 sollen Wärmepumpen in einem ersten Bauabschnitt errichtet werden.

### ■ Erneuerbare Wärmeerzeugung am Standort in Wangen

2025 wurden in einem Konzept verschiedene Varianten untersucht, um das Gebäude in Wangen klimaneutral zu beheizen. Im Ergebnis soll die vorhandene Pellet-Technik erweitert werden und so der bestehende Gaskessel nur noch zu Redundanz Zwecken dienen. Die

Umsetzung ist im Moment noch auf Grund der Finanzierbarkeit verschoben worden. Wangen wäre damit der erste klimaneutrale ZfP Standort.

#### ■ Verbesserung der Wärmerückgewinnung in der Wäscherei

Die Wärmerückgewinnung wird in 2025 erneuert und damit die Lüftungsanlage für die Trocknerabluft optimiert. Bisher werden circa 10% der Fortluft in die Zuluft übernommen; nachher soll das weit höher bei circa 60% liegen. Die Maßnahme dient damit der Energie- und Betriebskosteneinsparung und hat eine Amortisationszeit von wenigen Jahren.

#### ■ Ausbau der Photovoltaikanlagen (PV)

Die Eigenstromerzeugung soll eine wesentliche Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz ermöglichen, weil damit unser Strom klimaneutral am Ort des Verbrauchs erzeugt wird. Das ermittelte Potential liegt bei einer Leistung von über 2.000 kWp an allen unseren Standorten. Der Ausbau erfolgt jedoch nur soweit, wie es für die Eigenstromnutzung vor Ort sinnvoll ist. Dafür wurden für die Hauptstandorte Bad Schussenried und Zwiefalten Konzepte erarbeitet, die nun in die Entwurfsplanung und anschließend in die Umsetzung gehen. Für den Hauptstandort Weissenau wird derzeit ein Konzept erarbeitet. Konzeptionen für die Satelliten-Standorte in den Regionen folgen.

Bei Neubau- und Sanierungsmaßnahmen wird die Installation einer PV-Anlage obligatorisch eingeplant.

#### ■ Genereller Ausbau der E-Mobilität

Im Rahmen der strategischen Planung 2024 hat die Geschäftsleitung beschlossen, dass bei stationsbezogenen PKW ab sofort grundsätzlich E-Fahrzeuge beschafft werden, außer es sprechen triftige Gründe dagegen.

Von Jahresbeginn bis Ende August 2025 wurden insgesamt 16 PKW als E-Fahrzeug, 7 PKW als Verbrenner (mit entsprechender Begründung durch die Nutzer:innen) und 6 LKW/Transporter als Verbrenner beschafft.



## Ziel 2 / Verbesserung der Ressourceneffizienz & Ressourcenschonung

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Optimierung des Ressourceneinsatzes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entsorgungswege an den Außenstandorten überprüft und bei Bedarf angepasst</li> <li>✓ Fortwährende Umsetzung der Maßnahmen aus dem Abfallkonzept</li> <li>✓ Mögliche Abgabe oder Verkauf weiterer Abfälle, wie Holz oder Elektrogeräte, an Mitarbeitende geprüft und sofern möglich, umgesetzt</li> <li>✓ Fortwährende Reduzierung von Papierabfällen - z. B. durch Abbestellung nichtbenötigter Kataloge bzw. Zeitschriften-Abonnements</li> <li>✓ Neuanschaffung von Reinigungsmaschinen zur Einsparung von Reinigungsmittel und Wasser</li> <li>✓ Messwochen zur Erfassung von Lebensmittelabfällen Beteiligung an den landesweiten Messwochen zur Erfassung von Lebensmittelabfällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Weitere Entsorgungswege überprüfen und anpassen (Ravensburg-Bodensee)</li> <li>→ Fortwährende Umsetzung der Maßnahmen aus dem Abfallkonzept</li> <li>→ Prüfung „Cradle to Cradle“ von Kasacks (Fa. Dieckhoff) - innovatives Konzept für eine abfallfreie Kreislaufwirtschaft</li> <li>→ Prüfung Alternativen zu TobaCycle: ZfP Biberach; Umstellung der Entsorgung aus Platzgründen: Prüfung von Alternativen mit Fokus auf nachhaltigere Entsorgungswege</li> </ul>
<b>Steigerung des Anteils der Verwendung von nachhaltigen Produkten</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prüfung und Umstellung von Lagerartikeln auf nachhaltige Alternativen</li> <li>✓ Prüfung der Dienstbekleidung hinsichtlich nachhaltigerer Alternativen</li> <li>✓ Prüfung der Erstellung einer „Leitlinie für nachhaltige Beschaffungen“ oder Integration der Themen in bestehende Leitlinien</li> <li>✓ Kennzeichnung von nachhaltigen Produkten im internen Warenkatalog</li> <li>✓ Handy-Sammelaktion - Recyceln für die Welt von morgen <i>Beteiligung an den KLIMA. LÄND. TAGEN 2025 mit einer Handysammelaktion</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortwährende Umstellung von Lagerartikeln auf nachhaltigere Alternativen</li> </ul>

## Transparenz im Beschaffungsprozess

- ✓ Fortführung Zuliefererdialog und Analyse der Rückmeldungen zum Verhaltenskodex von Lieferanten

### — Produktlebenszyklus erhöhen

Das Projekt fördert die nachhaltige Nutzung von Materialien, indem es Abgabe, Wiederverwendung und Recycling von Holz, Elektrogeräten und Inventar systematisch organisiert.

Seit dem vergangenen Jahr besteht die Möglichkeit, Elektrogeräte im ZfP zu demontieren, sodass die einzelnen Komponenten sicher recycelt werden können. In diesem Jahr konnten Rezertifizierungen durchgeführt werden, die den verantwortungsvollen Umgang mit Elektrogeräten weiter stärken.

### — Regionale Lebensmittel

Für die Ausschreibung der „Weißen Linie - Molkereiprodukte“ gelten besondere Anforderungen. Die zu liefernden Produkte sollen möglichst aus einem Umkreis von weniger als 100 Kilometern rund um den Standort Bad Schussenried stammen. Zudem ist darauf zu achten, dass die Lebensmittel umweltfreundlich produziert werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der faire Handel: Die Produkte sollen unter fairen Arbeitsbedingungen erzeugt und gehandelt werden. Ziel dieser Ausschreibung ist es, einen Lieferanten zu finden, der diese Kriterien erfüllt und somit eine nachhaltige sowie regionale Versorgung mit Molkereiprodukten sicherstellt. Durch die regelmäßige Lieferung soll gewährleistet werden, dass unser Unternehmen kontinuierlich mit umweltfreundlich und fair

produzierten Lebensmitteln versorgt wird.

### — Ressourcenschonung

Die Reduzierung des Papierverbrauchs in der Wäscherei stellt nach wie vor eine Herausforderung dar. Derzeit können die Begleitscheine entweder durchgehend oder gar nicht gedruckt werden, was die Flexibilität einschränkt. Die Mitarbeitenden arbeiten jedoch weiterhin engagiert daran, eine praktikable und nachhaltige Lösung zu entwickeln.

Auch im Einkauf werden kontinuierlich Maßnahmen umgesetzt: Der ZEK (Zentraleinkauf) überprüft fortlaufend den Bedarf an Katalogen und Zeitschriften und bestellt überflüssige Exemplare konsequent ab. Bei jedem neu zugesandten Katalog wird kritisch hinterfragt, ob dieser tatsächlich in Papierform benötigt wird oder ob eine digitale Alternative ausreichend ist.

Darüber hinaus engagieren sich die ZfP-Küchen aktiv im Bereich Nachhaltigkeit. Sie beteiligten sich an den landesweiten Messwochen zur Erfassung von Lebensmittelabfällen, die vom 05. Mai bis 01. Juni 2025 sowie vom 29. September bis 26. Oktober 2025 stattfanden. Ziel dieser Teilnahme ist es, wertvolle Daten zu sammeln, um Lebensmittelverschwendung sichtbar zu machen und langfristig wirksam zu reduzieren.

Nach Abschluss der Messungen wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, beispielsweise die getrennte Betrachtung einzelner Komponenten wie „Suppe“ und „Salat“ oder die Einführung einer Wahlmöglichkeit zwischen großen und kleinen Portionen.

#### ■ Nachhaltigkeit der Müllentsorgung verbessern

Das Abfallkonzept ist ein fortlaufendes Projekt. Für die Stauräume wurde ein einheitliches Konzept erstellt und gemeinsam mit der Technik eine Begehung durchgeführt. Zudem wurden neue Standard-Abfallbehälter ausgewählt. Bestehende und künftig hinzukommende Artikel im Bereich Abfallmanagement sollen künftig eine eigene Rubrik in IntraCommerce (dem Bestellportal für Mitarbeitende an den Zentraleinkauf) erhalten. Erste Gespräche mit dem ZEK haben bereits stattgefunden. Parallel prüft das Abfallmanagement, welche Abfallsäcke weiterhin im IntraCommerce hinterlegt werden sollen.

Darüber hinaus führte das Abfallmanagement Begehungen an den Haupt- sowie Außenstandorten in den Regionen Donau-Riss und Alb-Neckar durch. Bei Auffälligkeiten wurden die Entsorgungswege angepasst. Zusätzlich wurde für alle Standorte eine einheitliche Dokumentation der Entsorgungswege erstellt. Ziel für das Jahr 2026 ist es, sämtliche noch fehlende ZfP Südwürttemberg-Standorte zu erfassen. Im Anschluss wird eine vereinfachte Darstellung der Entsorgungswege für die jeweiligen Standorte erarbeitet.

#### ■ Recycling von Zigarettenkippen

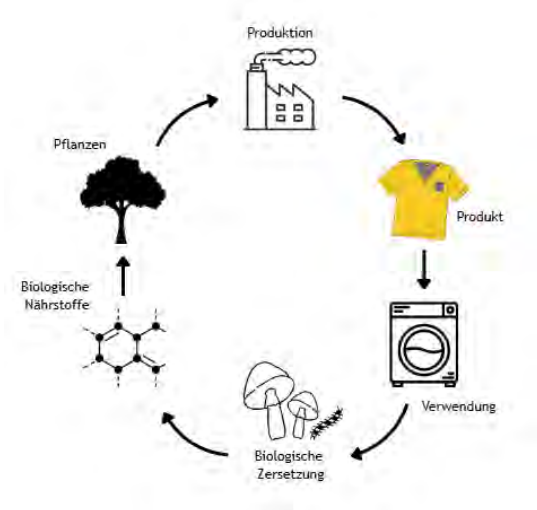
Das Projekt TobaCycle wurde nicht auf die weiteren Hauptstandorte ausgeweitet. Nach dem Wechsel von TobaCycle zu TobaCircle kam es vermehrt zu Schwierigkeiten bei der Abholung der Zigarettenkippen. Aufgrund der unzuverlässigen Zusammenarbeit hat das Abfallmanagement entschieden, das Projekt vorerst einzustellen. Im Jahr 2026 wird geprüft, ob eine geeignete Alternative gefunden werden kann.

#### ■ Prüfung und Umstellung von Lagerartikel auf nachhaltige Alternativen

Zur Kennzeichnung von nachhaltigen Produkten im internen Warenkatalog wurde ein Logo entworfen und die Programmierung entsprechend angepasst, sodass für die Mitarbeitenden bei der Bestellung ersichtlich wird, ob ein Artikel nachhaltig ist bzw. eine nachhaltigere Alternative besteht. Bei der Kaufentscheidung kann dies somit bewusst berücksichtigt werden.

Die Dienstkleidung der Firma Dieckhoff wurde im Hinblick auf Nachhaltigkeit sorgfältig überprüft. Dabei konnte festgestellt werden, dass die Kleidung bereits hohen ökologischen Standards entspricht. Ein Beleg dafür ist die Zertifizierung mit dem OEKO-TEX® STANDARD 100, einem international anerkannten Label für schadstoffgeprüfte Textilien. Vor diesem Hintergrund besteht derzeit kein Handlungsbedarf, einen neuen Lieferanten für die Dienstkleidung zu suchen, da die bestehenden Produkte die relevanten Nachhaltigkeitsanforderungen in vollem Umfang erfüllen. Im kommenden Jahr wird geprüft, ob von der

Firma Dieckhoff die Kasacks im Cradle to Cradle-Verfahren hergestellt werden sollen. Ziel ist es, für Verbrauchsgüter einen perfekten technischen oder biologischen Kreislauf zu erreichen. Das Ergebnis sind Qualitätsprodukte ohne den Einsatz von gesundheits- und umweltschädlichen Materialien. Nach Gebrauch kann das Produkt zurückgegeben und kompostiert oder wiederverwendet werden.



### Handysammelaktion - Recyceln für die Welt von morgen

Im Rahmen der KLIMA.LÄND.TAGE und der Handy-Aktion Baden-Württemberg haben wir eine Handysammelaktion durchgeführt. Wir möchten damit dafür sorgen, dass Altgeräte fachgerecht recycelt oder wiederverwendet werden. Der gesamte Rücknahme- und Recyclingprozess erfolgt ausschließlich in Deutschland und erfüllt höchste Umwelt- und Datenschutzstandards. Nach Erfassung und Sortierung werden etwa 15 Prozent der Altgeräte nach einer vollständigen und sicheren Datenlöschung für die Wiederverwendung aufbereitet. Die übrigen

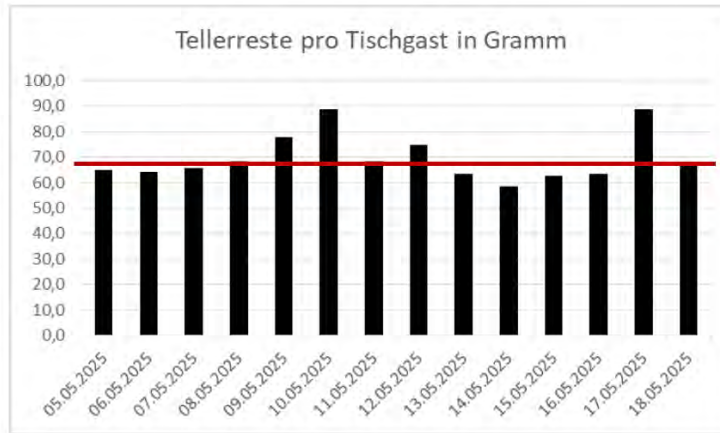
85 Prozent werden professionell zerkleinert und geschreddert, wobei sämtliche Daten vernichtet werden. Anschließend werden die Materialien eingeschmolzen und wertvolle Rohstoffe wie Gold, Silber, Kupfer, Platin und Palladium zurückgewonnen. Bei der Sammelaktion wurden an den verschiedenen Standorten des ZfP Südwürttemberg insgesamt 31 Mobiltelefone gesammelt.

### Transparenz in den Lieferketten

Im letzten Jahr wurden, nach erfolgter Risikoprüfung, die 500 umsatzstärksten Vertragspartner:innen und Zulieferunternehmen kontaktiert. 70% an Rückmeldungen haben uns erreicht.



## Erste Messung: Ergebnisse ZfP gesamt



Tellerreste pro Tischgast Zfp gesamt



— Ø 69,8 Gramm Tellerreste pro Tischgast

### ZfP Standort Zwiefalten Haus 1, Verwaltungsbau

Hauptstr. 9  
88529 Zwiefalten



#### Abfallentsorgung

Zentraler Sammelplatz  
Haus 2 (Gastbau)  
Raum 00.003



#### Abfallbehälter

Papier/Kartonage



1x Kiste

Glas/Batterien/stichfeste Behälter



1x Kiste

Gelber Sack



1/2 x Gitterwagen

Restmüll



1/2 x Gitterwagen

#### Besonderheiten

Weitere Abfälle  
z.B. Sperrmüll, E-Schrott,  
Metall,...

HuB zum Z Wertstoffhof

#### Batterien

Grüne  
Sammelbox

#### Datenmüll

Graue/rote  
DS-Box  
Wird von HuB  
getauscht

Die Wirtschaftsweise der Bioland-Zertifizierung basiert auf einer Kreislaufwirtschaft, die keine synthetische Pestizide und chemisch-synthetische Stickstoffdünger nutzt. Insgesamt setzt Bioland sieben Grundprinzipien für die biologische Landwirtschaft fest. Die Richtlinien von Bioland sind strenger als die der Öko-Verordnung der Europäischen Union. Die ZfP Gärtnerei in Weissenau ist biolandzertifiziert.



Die ZfP-Küchenteams in Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten legen Wert darauf, die Zutaten sorgfältig auszuwählen, sie schonend zu verarbeiten und dabei auf kennzeichnungspflichtige Zusatzstoffe möglichst zu verzichten. Im Rahmen des Modellprojekts "Gutes Essen in der Klinik" des Landesentrums für Ernährung in Baden-Württemberg wurde diese Praxis weiter optimiert und der Anteil an Bio-Produkten erhöht. Dafür wurden die Küchen des ZfP Südwürttemberg mit dem Bio-Siegel nach EG-Öko-Verordnung ausgezeichnet.



### Ziel 3 / Schutz und Erhalt sowie Förderung von Lebensgrundlagen der Artenvielfalt und Natur auf unseren Grundstücken

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Einführung eines digitalen Baumkatasters Abschließende Erfassung des Baumbestandes bis Frühjahr 2025 sowie Versehen der Bäume mit durchnummerierten Baummarken für eine bessere Erfassung, Kontrolle und Verwaltung</li> <li>✓ Förderung der Biodiversität Teilnahme an der Aktion KLIMA.LÄND.WIESE</li> <li>✓ Etablierung einer Arbeitsgruppe ‚Nachhaltige Parkraumgestaltung‘ an den Hauptstandorten</li> <li>✓ Verkauf von regionalem Obst und Gemüse der Gärtnereien</li> <li>✓ Klimawin BW-Projekt Bänke aus recyceltem Material bzw. nachwachsenden und lokalen Rohstoffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fertigstellung der Parkbänke und Aufstellung auf dem Gelände</li> <li>→ Förderung der Artenvielfalt und Biodiversität: Weitere Optimierung der Erhaltungspflege sowie Ausbau der Stein- und Totholzareale zur Verbesserung der Artenvielfalt</li> </ul>

#### ■ Einführung eines digitalen Baumkatasters

An allen Standorten wurde zur rechtssicheren Erfassung, Kontrolle und Verwaltung von Bäumen ein digitales Baumkataster eingeführt. Die vielzähligen Bäume können dadurch optimal identifiziert werden, Kronendurchmesser, Baumhöhe und Vitalität überwacht werden. Ebenso kann der Ausbau von Bäumen optimal geplant werden.

#### ■ Förderung der Biodiversität

Im Rahmen der KLIMA.LÄND.TAGE beteiligte sich das ZfP Südwürttemberg an der Aktion KLIMA.LÄND.WIESE. Hierbei wurden über 150 Bio-Blumensamen-Packungen an Mitarbeitenden ausgegeben, damit diese privat, in den Gärten oder Blumenkästen der Stationen gesät werden konnte.

#### ■ Etablierung einer Arbeitsgruppe ‚Nachhaltige Parkraumgestaltung‘ an den Hauptstandorten

An den Hauptstandorten Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten haben sich Arbeitsgruppen gebildet, welche sich mit dem Thema der nachhaltigen Gestaltung der Parkräume beschäftigen.

#### ■ Verkauf von regionalem Obst und Gemüse der Gärtnereien

Die Gärtnereien Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten bieten je nach Saison ihre eigenen Produkte zum Verkauf an. Hierzu gehören beispielsweise verschiedene Sorten Tomaten, Gurken, Zucchini, Chili, Paprika, Bohnen, Auberginen, Kopfsalat und Kürbis, sowie auch verschiedene Kräuter.

■ „Tausende Gärten-Tausend Arten“

Die BIOLAND-Gärtnerei am Standort Weissenau unterstützt auch in diesem Jahr mit dem Projekt „Tausende Gärten - Tausende Arten“ die Kultivierung und Vermarktung von echt heimischen Wildstauden. Wildstauden sind sehr insektenfreundlich, zumeist schnittgeeignet und dabei wenig pflegeintensiv. Die Kampagne ist auf sechs Jahre angelegt mit dem Ziel, deutschlandweit die biologische Vielfalt im besiedelten Raum mit „echt heimischen Wildpflanzen“ zu fördern.

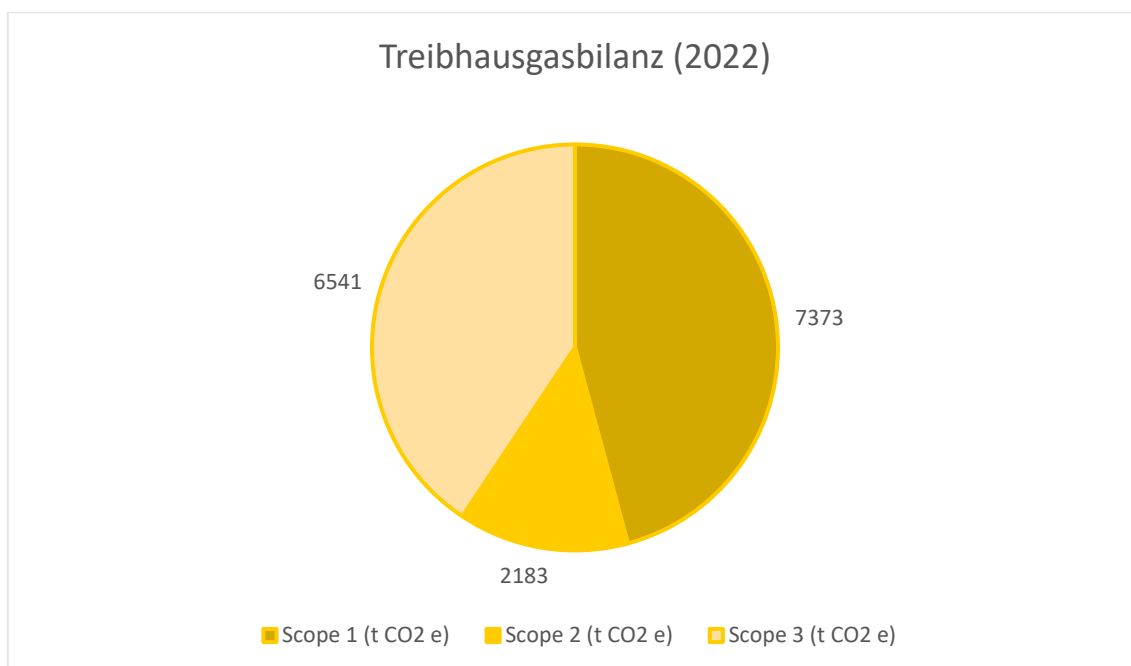
■ Klimawin BW-Projekt: Bänke aus recyceltem Material bzw. nachwachsenden und lokalen Rohstoffen

Mit dem Ziel die Parks des ZfP Südwürttemberg für Patient:innen, Klient:innen, Mitarbeitende und Besucher:innen attraktiver zu machen, wurden an den

Standorten Bad Schussenried und Zwiefalten jeweils vier Parkbänke aufgestellt. Sechs der Bänke wurden von der Holzwerkstatt des ZfP am Standort Bad Schussenried aus nicht mehr benötigten Paletten gebaut. Auf der Seite der Bänke befindet sich das „Weiter denken“ Emblem des Nachhaltigkeitsmanagement des ZfP Südwürttemberg. Zudem laden die Aufschriften „Come together“, „Auszeit“ „locker bleiben“ und „Hock a Weile na“ zum Verweilen ein. Die Parkbänke stehen in den Sommermonaten auf dem Gelände verteilt und werden im Winter eingelagert, um sie so vor Witterungen zu schützen und möglichst lange erhalten zu können. Zudem wurden für die Standorte Bad Schussenried und Zwiefalten jeweils eine Rundbank um Bäume herum gefertigt, um so Sitzgelegenheiten um Schatten für Patient:innen, Klient:innen, Mitarbeitende und Besucher:innen anzubieten. Diese Bänke werden im Frühjahr 2026 aufgestellt.



Kennzahlen / für den Bereich Ökologie und Klimaschutz



KENNZAHLEN	EINHEIT	2022	2023	2024	2025
Förderung von Job-Tickets	Mitarbeiter:innen / Tickets	90 / 683	216 / 1655	309 / 2668	402 / 3590
Ausgestellte Radgutscheine *	Gutscheine	--	--	447	482
Hybrid Autos	Anzahl	12	15	16	15
E-Fahrzeuge		11	20	27	31
E-Ladepunkte Auto	Anzahl	28	45	47	55
E-Ladepunkte Fahrrad		9	30	31	31
Restmüll (Thermische Verwertung)**	t	250,36	298,175	310,998	308,015
Papier (Recycling)**	t	140,15	98,73	92,39	78,08
Speisereste (Verwertung Biogas, Dünger)**	Liter t	505.320 ≅ ca. 303,55***	506.880 ≅ ca. 304,128* **	515.760 ≅ ca. 309,45***	506.491 ≅ ca. 303,89***
Altmetall (Recycling)**	t	33,63	39,99	46,83	37,02
Altholz (Recycling)**	t	37,49	58,98	58,98	56,15
Regional bezogene Lebensmittel ****	Ausgabenanteil in Prozent	40,206	45,361	45,389	43,561
Flächenumwandlung zu Blühwiesen	qm	1500	1000	1400	1400
Baumbestand	Anzahl	---	3290	3223	3223

\* Kennzahlenerfassung zum 31.01.2025.

\*\* Kennzahlenerfassung zum 22.01.2025 - Abfallmengen der Standorte Bad Schussenried, Weissenau, Zwiefalten ohne Satelliten/Außenstandorte.

\*\*\* Umrechnungsfaktor  $0,6 \times 1\text{m}^3$  ([https://www.statistik.bayern.de/service/erhebungen/bauen\\_wohnen/abfall/abfallarten/index.php](https://www.statistik.bayern.de/service/erhebungen/bauen_wohnen/abfall/abfallarten/index.php))

\*\*\*\* Regional produzierende Lieferanten (max. Umkreis 80km, ausgehend vom Standort Bad Schussenried)



## 5 ARBEIT UND SOZIALES

„Das ZfP Südwürttemberg fördert und fordert seine Beschäftigten. Dabei stehen Teamfähigkeit, die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Handeln sowie die Sozial- und Fachkompetenz im Mittelpunkt. Das ZfP erhält und entwickelt durch spezifische Aus-, Fort- und Weiterbildung diese Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen.“

„Gegenseitige Achtung, sachliche Diskussion und verantwortliche Delegation prägen den Führungsstil. Mitarbeitende aller Berufsgruppen arbeiten partnerschaftlich zusammen.“

„Das ZfP fördert Engagement und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten, indem sie im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten deren Leistung würdigt, anerkennt und belohnt. Die soziale Sicherheit der Mitarbeiter:innen ist zentraler Bestandteil der Unternehmenspolitik. Das ZfP verpflichtet sich zu den Grundsätzen von Chancengleichheit und Antidiskriminierung und achtet auf die Vereinbarkeit von Beruf und privater Situation seiner Mitarbeiter:innen.“

### Ziele

- ‚Gute Arbeit‘
- Chancengleichheit und Diversity fördern
- Entwicklung durch Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Arbeitgeberattraktivität steigern

Die Inhalte der Berichterstattung dieses Kapitels beziehen sich auf die abgebildeten SDG und nachfolgenden Leitsätze der Klimawin BW.

### SDG



### Klimawin BW

- Leitsatz 6: Menschenrechte und Lieferkette
- Leitsatz 7: Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden (Schwerpunktleitsatz)
- Leitsatz 12: Anreize zur Transformation

## 5.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE

### Ziel 1 / Gute Arbeitsplätze

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Verbesserung der Mitarbeiter:innenorientierung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Digitalisierung von Prozessen</li> <li>✓ Entwicklung des Zeitwertkontos ZEITPlus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortführung Digitalisierung von Prozessen</li> <li>→ Weiterentwicklung der Arion App und von Arion Modulen</li> </ul>
<b>Anreize für nachhaltiges Handeln</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fortführung der Maßnahmen zur Förderung von nachhaltiger Mobilität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortführung der Angebote</li> </ul>



### ■ Digitalisierung von Prozessen

In Arion (dem Arbeitszeitsystem für Mitarbeitende) werden die drei Module „Jahresurlaubsplanung (Pflege)“ und „Dienst- und Tätigkeitsplanung“ sowie die Arion-App in einigen Bereichen pilotiert.

Mithilfe des Arion-Moduls „Jahresurlaubsplanung (Pflege)“ kann die Urlaubsplanung digital abgebildet werden. Die Beschäftigten können Ihre Urlaubswünsche über die Arion-Webversion oder Arion-App abgeben. Die Bearbeitung und Genehmigung erfolgen durch die jeweilige zeitverantwortliche Führungskraft direkt in Arion.

Im Arion-Modul „Dienst- und Tätigkeitsplanung“ wird die Dienstplanung aus der Perspektive von Tätigkeiten getestet. Zudem können die Beschäftigten Dienstplanwünsche über die Webversion oder die Arion-App abgeben. Im Jahr 2025 wurde die Testung des Ausfallzeitenmanagement-Tools aufgenommen. Über dieses können Dienstplanende einen kurzfristig zu besetzenden Dienst per Push-Nachricht in der Arion-App an die Beschäftigten senden. Auf diese Push-Nachricht können sich die Beschäftigten zurückmelden, ob sie bereit wären, den Dienst zu übernehmen. Der Absender der Push-Nachricht erhält diese Rückmeldungen dann in der Arion-Webversion und kann eine passende Person auswählen und einplanen. Die Arion-App bietet im Moment folgende Funktionen, die in den Testbereichen auf Alltagstauglichkeit getestet werden:

- Einsicht in den Dienstplan
- Abgabe Dienstplanwünsche

- Abgabe Urlaubswünsche im Rahmen der Jahresurlaubsplanung
- Stellen von Urlaubs- und Gleitzeitenträgern
- Ausfallzeitenmanagement-Tool

Weiterhin geplant ist, die Testung der Arion-Module weiter zu vertiefen und das Ausfallzeitenmanagement-Tool über die Arion-App weiterzuentwickeln.

### ■ Entwicklung des Zeitwertkontos ZEITPlus

Das Zeitwertkonto „ZEITPlus“ wurde 2023 eingeführt und wird gut angenommen. Derzeit nutzen insgesamt ca. 8 % unserer Mitarbeitenden, die nicht im TV-Ärzte ZfP beschäftigt sind, das Zeitwertkonto.

Es ermöglicht den Mitarbeitenden Mehr- oder Überstunden, Resturlaub vom Vorjahr und /oder Teile ihres Gehalts in Zeitguthaben umzuwandeln, um z.B. längere Auszeiten zu nehmen. Die Auszeiten können für z. B. Weiterbildungen, Sabbaticals, einem früheren Rentenbeginn oder die Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen werden.

### ■ Anreize für mehr nachhaltige Mobilität

Von dem Kooperationspartner für Fahrrad-Leasing JobRad wurde das ZfP Südwürttemberg im Frühjahr 2025 als Top JobRad-Arbeitgeber:in in der Kategorie „Best Newcomer:in“ ausgezeichnet. Dies zeigt, die hohe Anzahl an abgeschlossenen Leasingverträgen seit dem Start Kooperation. Zum Jahresende 2025 gab es 239 laufende Verträge,

darunter 206 Leasings von E-Bikes. Neben diesem Angebot bietet das ZfP Südwestfalen den Mitarbeitenden auch einen Zuschuss zum Jobticket und das günstige Laden von E-Autos an. 402 Mitarbeitende haben 2025 von dem Angebot des Jobtickets Gebrauch gemacht und es wurden 3590 Tickets bezuschusst.

Seit mehreren Jahren sind die Standorte des ZfP Südwestfalen in Weissenau, Zwielfalten und Bad Schussenried Mitglieder im Deutschen Netz Rauchfreier Krankenhäuser & Gesundheitseinrichtungen. Die Mitglieder verpflichten sich, verschiedene Aktivitäten und Maßnahmen zur Tabakentwöhnung und Gesundheitsförderung durchzuführen.



## Ziel 2 / Chancengleichheit und Diversity Management

Maßnahmen 2025

Ausblick 2026

### Förderung der Chancengleichheit und Integration im Unternehmen

- ✓ **Wanderausstellung ‚Unsere Arbeit ist bunt‘**  
*Die Wanderausstellung bestehend aus dem Fotowettbewerb 2024 wurde zum Deutschen Diversity-Tag eröffnet.*

- Die Wanderausstellung wird in 2026 in Bad Schussenried zu sehen sein, auch wird die Ausstellung mit einer kleinen Vernissage eröffnet.
- Fortführung der Beitragsreihe zu Gendermedizin mit den Themen Sucht und Wechseljahre.
- Anfertigung einer Infobroschüre zum Thema ‚Wechseljahre‘ und Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst.
- Regelmäßige Gespräche zwischen Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst und Chancengleichheit zur Verbesserung der Versorgung von Frauen.

- ✓ **Beginn der Beitragsreihe ‚Gendermedizin‘**

### Förderung der Integration und Teilhabe am Arbeitsleben

- ✓ **Projekt ‚Integration ausländischer Fachkräfte‘**

- Fortführung der eingeführten Maßnahmen

#### Wanderausstellung ‚Unsere Arbeit ist bunt‘

Die Ausstellung des Fotowettbewerbs aus 2024 wurde zu einer Wanderausstellung, welche an den verschiedenen Standorten gezeigt wird. Die Eröffnung fand in Weissenau am 27.05.2025 statt

- am Deutschen Diversity-Tag. Das Ziel der Wanderausstellung ist die Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit dem Thema ‚Diversity‘ und die Implementierung in das alltägliche und gemeinsame Handeln. 2026 findet die Ausstellung in Bad Schussenried statt.



■ **Beitragsreihe ‚Gendermedizin‘**

Die Beitragsreihe ‚Gendermedizin‘ hat mit einem Onlinevortrag zur „Herzgesundheit und der Besonderheit bei Frauen“ begonnen. Im November fand die zweite Veranstaltung zum Thema: „Frauen und Medikamente: Wirken Medikamente bei Frauen anders?“ statt. 2026 werden die Themen „Sucht“ sowie „Wechseljahre“ aufgegriffen.



■ **Projekt ‚Integration ausländischer Fachkräfte‘**

Ein großer Teil der Arbeit besteht in der Kommunikation und Unterstützung der Fachkräfte bereits in der Phase des Bewerbens sowie in der Vorbereitung des Starts der Ausbildung, des FSJs oder der Anstellung. Zu Unterstützungsleistungen gehören beispielsweise Amtsgänge, Besuche bei Ärzt:innen und andere Formalitäten wie die Eröffnung eines Bankkontos. Derzeit werden insbesondere Auszubildende und FSJ-Ableistende betreut. Ärzt:innen und andere Berufsgruppen benötigen eine Betreuung meist nur für eine kurze Dauer. Bei einem Integrationstreffen werden Kontakte geknüpft und die Vernetzung mit anderen Kolleg:innen unterstützt. Außerdem werden Sprechstunden angeboten, in denen die neuen Mitarbeitenden im 1:1 Gespräch bei weiteren Fragen unterstützt

werden. Für 2026 ist geplant, die Informationsweitergabe über kostenlose Angebote in der Region bzw. in den Regionen zu vereinfachen.

■ **Projekt ‚STaF‘ (Mentoringprogramm zur Stärkung der sozialen Teilhabe ausländischer Fachkräfte in der Pflege)**

Dieses Projekt ist ein Mentoring-Programm für zugewanderte Pflegekräfte und Auszubildende in Baden-Württemberg mit dem Ziel die soziale Teilhabe dieser zu stärken und bei der Integration zu unterstützen. Derzeit gibt es im ZfP Südwürttemberg sechs Teilnehmende, die vor allem persönlich auf dieses Projekt angesprochen werden. Da die Rückmeldungen soweit positiv sind, sollen 2026 weitere Mentees gewonnen werden.

Total-E-Quality Unternehmen haben sich der Chancengleichheit verschrieben und fördern die Karriere von Frauen. Eine Auszeichnung erhalten Organisationen, die Chancengleichheit erfolgreich in ihrer Personal- und Organisationspolitik umsetzen. Das ZfP Südwürttemberg erhielt die Auszeichnung Total-E-Quality bereits zum fünften Mal.



Bei der Charta der Vielfalt handelt es sich um ein vom ZfP unterzeichnete Selbstverpflichtung, die sich für Diversity Management einsetzt. Ziel der Charta der Vielfalt ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.



### Ziel 3 / Entwicklung durch Aus-, Fort und Weiterbildung

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Durchführung und Förderung von Angeboten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Weiterentwicklung des E-Learning-Angebots</b> <i>Einführung von weiteren E-Learning-Kursen zum Thema „Expertenstandards in der Pflege“</i></li> <li>✓ <b>Etablierung der neuen Abteilung „Zentrales Bildungsmanagement“</b></li> <li>✓ <b>Initiierung eines Bildungsausschusses</b></li> <li>✓ <b>Glückstag</b> <i>Inhouse Veranstaltung zur Gewinnung von Auszubildenden am Standort Bad Schussenried</i></li> <li>✓ <b>Azubi-Einführungstag</b></li> <li>✓ <b>Azubi-Teamtage</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortlaufende Weiterentwicklung des Angebots an digitalen Lernformaten, u.a. Einführung einer Webinar-Reihe zu verschiedenen Themen</li> <li>→ Fortlaufender Aufbau und Weiterentwicklung des zentralen Bildungsmanagements</li> <li>→ Durchführung von weiteren Glückstagen</li> <li>→ Fortführung und Weiterentwicklung von Angeboten für Auszubildende (Einführungs- und Teamtage)</li> </ul>

#### ■ Weiterentwicklung des E-Learning-Angebots

Im Zuge der sukzessiven Weiterentwicklung des E-Learning-Angebots wurden elf neue E-Learning-Kurse zum Thema „Expertenstandards in der Pflege“ eingeführt. Damit konnte eine wichtige Lücke im Bildungsangebot geschlossen werden.

#### ■ Etablierung der neuen Abteilung „Zentrales Bildungsmanagement“

Es wurde eine neue Abteilung „Zentrales Bildungsmanagement“ gegründet, die sich künftig mit der strategischen Ausrichtung und Umsetzung von Bildungsangeboten befassen wird. Erklärtes Ziel dabei ist es, die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung aktiv zu unterstützen.

#### ■ Initiierung eines Bildungsausschusses

Mit dem interdisziplinär besetzten Bildungsausschuss wurde ein neues Gremium initi-

iert, das der Abteilung „Zentrales Bildungsmanagement“ bei bildungspolitischen Entscheidungen beratend zur Seite steht.

#### ■ Glückstag

Mit dem erstmals im Mai 2025 über vielfältige digitale Kanäle, Presse, Plakataktion, Schulkontakte beworbenen Glückstag des ZfP Südwürttemberg ist es gelungen, in der beruflichen Orientierungsphase befindlichen Schulabsolventen für den Glückstag des ZfP zu interessieren. Ca. 100 Personen trafen sich in Bad Schussenried. In diesem Rahmen präsentierte sich das ZfP als attraktiver Ausbildungsbetrieb durch Stationsführungen und den gemeinsamen Austausch mit Auszubildenden, Ausbildungsleitung und Fachpersonal, um möglichst viele Interessierte für eine Ausbildung beim ZfP Südwürttemberg zu gewinnen.

#### ■ Azubi Einführungstag

Als Ergänzung zu den bereits bestehenden Einführungstagen für neue, in das ZfP Südwürttemberg eingetretene, Mitarbeitende

findet jährlich Anfang Oktober für die Zielgruppe der Auszubildenden des ZfP Südwürttemberg der Einführungstag in Bad Schussenried statt. Der Einführungstag für Auszubildende soll diese dabei unterstützen, schnell einen Überblick über das ZfP Südwürttemberg zu bekommen und sich schnell in ihrer Rolle als Auszubildende zu rechtzufinden.

#### ■ Azubi Teamtage

Die 2025 für Auszubildende der Bereiche Verwaltung und zentrale Dienstleistungen (VuD) und Personal und Organisation (PuO)

organisierten Teamtage setzten den Fokus auf Teambuilding, Stärkung der sozialen Kompetenzen sowie gegenseitiges Kennenlernen.

Zentrale Faktoren für die Mitarbeitendenbindung sind die Stärkung der Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit im ZfP sowie die Förderung von Zusammenhalt und Zugehörigkeitsgefühl. Diese Elemente ermutigen die Mitarbeitenden, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung im Haus zu bleiben.



## Ziel 4 / Personalstrategie und Personalakquise

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Sicherstellung einer bestmöglichen Personalausstattung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Vielfältige Marketingmaßnahmen:</b> <i>Neue Social Media Strategie - zentraler Instagramaccount (@zfp_suedwuerttemberg) sowie weitere Präsenz auf Facebook, YouTube, in LinkedIn</i></li> <li>✓ <b>Ausweitung der Recruitingmaßnahmen</b> <i>Umstrukturierung der Recruiting-Seiten im Intranet, Angebot eines Job-Speed-Datings und informelle Netzworkebildung auf Karrieremesse</i></li> <li>✓ <b>Einbezug von bestehenden Mitarbeitenden</b> <i>Arbeitgeber-Fotoshooting mit eigenen Mitarbeitenden aus SWZ, stärkere Beratung der Führungskräfte bei Stellenausschreibungen, Stärkung des Employee Engagements durch WhatsApp-Statusvorlagen bei Ausschreibungen</i></li> <li>✓ <b>Erstellung von berufsgruppenspezifischen Medienpaketen</b></li> <li>✓ <b>Aufbau eines Performance Marketings</b></li> <li>✓ <b>Stärkere Beratung der Führungskräfte</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Verstärkung des Online-Recruitings und digitaler Werbeanzeigen, sowohl im Bereich Arbeitgeber-Image und Ausbildung, als auch für Stellenangebote, perspektivisch Video-Recruiting</li> <li>→ Ausweitung des Job Speed Datings auf weitere Standorte</li> <li>→ Kontaktformulare für Pflegeberufe</li> <li>→ Kontaktaufnahme/Bewerbungen via WhatsApp anbieten</li> <li>→ Weiterentwicklung Performance Marketing → Beratung und Optimierung des Recruiting-Prozesses anhand diverser Kennzahlen</li> </ul>

### ■ Vielfältige Marketingmaßnahmen

Um die Sichtbarkeit des ZfP Südwürttemberg bei potenziellen Fachkräften zu steigern, den Austausch mit Patient:innen und Angehörigen zu fördern und aktiv zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen beizutragen, wurde eine neue Social Media Strategie entwickelt. Im Zuge dessen wurde aus dem Pflegekanal @yes.wecare, dem von Auszubildenden und Studierenden gepflegten Kanal @anfa-

enger\_glueck\_zfp und dem Freiwilligendienst-Kanal @vollwert\_zfp der Unternehmenskanal @zfp\_suedwuerttemberg. Nach wie vor sind Inhalte zu Ausbildungen, Freiwilligendiensten und rund um die Pflege auf dem Kanal präsent - ergänzend zu vielen weiteren Themen. Ob Symposien, Einführungstage, Veranstaltungen, Welttage, die neuen Facetten, Nachhaltigkeit oder das ZfP als Arbeitgeber - mit Reels und ausführlichen Postings bleiben die Follower:innen auf dem Lau-

fenden. Mehr als 2.000 Menschen haben inzwischen den ZfP-Kanal abonniert und erhalten regelmäßig News zu vielseitigen Themen aus dem ZfP Südwürttemberg. Das ZfP ist auch auf anderen Plattformen aktiv: Facebook (psychiatrie.im.süden), YouTube (@zfp\_sudwurttemberg), LinkedIn (ZfP Südwürttemberg).

Insgesamt haben sich 2025 (Stand 08.09.2025) 4744 Personen im ZfP beworben, wovon bisher 278 Personen eingestellt wurden. Im Jahr 2025 haben 237 der Bewerber:innen angegeben, sich aufgrund von Social Media zu bewerben oder wurden darüber aufmerksam. 633 Personen gaben an, über Indeed auf das ZfP Südwürttemberg aufmerksam geworden zu sein. Aus diesem Grund wurde eine Schnittstelle zu Indeed geschaffen, um die Stellen per Algorithmus der entsprechenden Zielgruppe auszuspielen. Lediglich 51 Personen wurden über die Zeitung auf das ZfP aufmerksam.

An den Fahrzeugen der Wirtschaftsabteilung (LKWs und PKWs) wurden neue Fahrzeugbeschriftungen angebracht, unter anderem mit den neuen Arbeitgebermotiven aus dem aktuellen Fotoshooting. Zudem wurde ein neuer Ausbildungsbus (Ford Transit, 9-Sitzer) für die Pflegeschule Zwiefalten angeschafft, damit die Auszubildende von Bad Schussenried nach Zwiefalten und zurückkommen. Dieses Fahrzeug ist in dem Ausbildungsdesign gestaltet.



#### — Arbeitgeberfotoshooting

Über 30 Mitarbeitende haben sich bereit erklärt, sich im Rahmen der Arbeitgeber-Kampagne ablichten zu lassen. Die Ergebnisse sind unter anderem hier im Bericht und auch auf der Karriereseite ([www.zfp-karriere.de](http://www.zfp-karriere.de)) zu sehen.

#### — Stärkere Beratung der Führungskräfte bei Stellenausschreibungen

Die Führungskräfte werden proaktiv durch das Recruiting-Team beraten; bezüglich möglicher Formulierungen von Stellenausschreibungen und sinnvoller, buchbarer Medienkanäle.

#### — Umstrukturierung der Recruiting-Seiten im Intranet

Im Intranet wurden die Seiten des Recruitings so umstrukturiert, dass sie klar und verständlich aufgebaut sind.

Zudem wurden Leitfäden und Checklisten für Führungskräfte erstellt sowie berufsspezifische Medienpakete für Stellenausschreibungen zusammengestellt, welche im Intranet eingesehen werden können.

#### ■ Job-Speed-Dating

Am 12.11.2025 fand erstmals ein Job-Speed-Dating als Pilotprojekt für pflegerische und pädagogische Berufe der Region Donau-Riß statt. Hier sollten Interessierte die Möglichkeit erhalten, in kurzen Gesprächsrunden mit Fachpersonal aus den Geschäftsbereichen in Kontakt zu kommen, sich über das ZfP als Arbeitgeber zu informieren und sich im Anschluss bei Interesse bewerben. In Zukunft ist eine Erweiterung auf weiteren Regionen möglich.

#### ■ Erstellung von berufsgruppenspezifischen Medienpaketen

2025 wurden verschiedene Medienpakete spezifisch für bestimmte Berufsgruppen zusammengestellt, um Führungskräfte im Recruiting zu unterstützen.



#### ■ Ausweitung der Recruitingmaßnahmen

Im Rahmen der Umsetzung der Recruiting-Strategie findet ein enger Austausch mit der Unternehmenskommunikation statt. Für 2025 wurde erstmals eine Mediaplanung erstellt und ein zunehmender Fokus auf digitale Medien gesetzt.

Durch Personalvermittlungsagenturen, die Plattform Pflegia und diverse Portale von Fachgesellschaften wurden 2025 die Recruitingoptionen laufend erweitert.

■ **Aufbau eines Performancemarketings**

Es wurden 2025 die bisher erhobenen Kennzahlen ausgeweitet, um ein Performancemarketing aufzubauen. Die Auswertung dieser erhobenen Kennzahlen hat zum Ziel, permanent optimierte Empfehlungen bezüglich Medienkanälen für künftige Stellenausschreibungen an Führungskräfte geben zu können.

■ **Stärkung des Employee Engagements durch eine WhatsApp-Statusvorlage bei Ausschreibungen**

Gemeinsam mit der Unternehmenskommunikation wurden WhatsApp-Statusvorlagen entwickelt, welche mit jeder Stellenausschreibung pro Berufsgruppe angefordert werden können. Damit wird der Recruitingkanal über

die eigenen Mitarbeitenden aufgegriffen. Diese haben hiermit die Möglichkeit, Stellen in ihrem WhatsApp-Status zu bewerben.

■ **Recruiting und informelle Netzwerkbildung auf Karrieremessen**

Das Recruiting-Team ist auf drei Karrieremessen vertreten:

- Ravensburg: We want You
- Neu-Ulm
- Karrieretage an der RWU

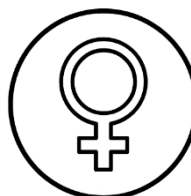
Damit werden die Ausbildungsmessen ergänzt und Möglichkeiten des Austauschs geschaffen.



Kennzahlen / für den Bereich Arbeit und Soziales



84 Nationalitäten



57% Frauen in Führungspositionen

Einstellung von 122 Auszubildenden und Studierenden



22 BGF-Kurse



KENNZAHLEN	EINHEIT	2022	2023	2024	2025
Fluktuationsrate	%	12,14	12,2	12,0	12,63
MITARBEITERZUFRIEDENHEIT „ALLES IN ALLEM KANN ICH SAGEN, DIES HIER IST EIN SEHR GUTER AR- BEITSPLATZ.“ (BEFRAGUNG 2022, NÄCHSTE GE- PLANT: 2026)	%	71	---	---	---
BGF-Kurse	Kursan- zahl	22	29	28	22
Beschäftigte in Teilzeit	%	53,1	54,4	54,5	54,4
Anteil von Frauen in Führungspositionen	Leitungs- ebene E0- E5	50	51	54	57
Nationalitäten	Anzahl	68	74	79	84
Bewerbungen auf offene Stellen	Anzahl	2063 (4,88/ Stelle)	1977 (5,42/ Stelle)	2457 (5,55/ Stelle)	3583 (11,52/ Stelle)

## 6 FÜHRUNG UND ORGANISATION

„Das ZfP Südwürttemberg setzt die von der Gesellschaft bereitgestellten Ressourcen so effizient ein, dass der Versorgungsauftrag bestmöglich erfüllt werden kann, ohne dass die Gewährträgerschaft des Landes Baden-Württemberg in Anspruch genommen und die finanzielle Handlungsfähigkeit der Tochtergesellschaften gefährdet werden muss.“

„Die Aufbauorganisation ist klar definiert, mit klar ersichtlicher Delegation von Verantwortung und Kompetenzen sowie transparenten Entscheidungsprozessen. So wird ein rationales, ressourcenschonendes und nachhaltiges Management realisiert.“

### Ziel

- Nachhaltige Investitionen und Finanzentscheidungen, Antikorrup-tion

Die Inhalte der Berichterstattung dieses Kapitels beziehen sich auf die abgebildeten SDG und nachfolgenden Leitsätze der Klimawin BW:

### SDG



### Klimawin BW

- Leitsatz 9: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 10: Regionaler Mehrwert
- Leitsatz 11: Transparenz



## 6.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE

### Ziel 1 / Nachhaltiges Wirtschaften

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<b>Sicherstellung des langfristigen Unternehmenserfolges durch Investitionen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Investitionen in Erhalt und Erneuerung der Infrastruktur</b> <i>Investitionen in Neu- und Umbau von Gebäuden zum Erhalt zeitgemäßer Versorgungsleistungen</i></li> <li>✓ <b>Weiterentwicklung der Digitalisierung</b> Umsetzung KI-gestützter Verfahren, wie bspw. die Arztbriefschreibung und die digitale Dokumentation; Weiterentwicklung und Ausbau CAFM (Computer-Aided Facility Management)</li> <li>✓ <b>Ausbau der Telematikinfrastruktur</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Investitionen in Neubauten und Sanierungen von Bestandsgebäuden zum Erhalt zeitgemäßer Versorgungsleistungen</li> <li>→ Weiterentwicklung der Digitalisierung und der Integration von Künstlicher Intelligenz zur weiteren Automatisierung von Prozessen im Rechnungswesen</li> <li>→ Arztbriefschreibung mit „myScribe“ ist in Vorbereitung, KI-Server wird beschafft, KIS-Schnittstellen werden derzeit eingerichtet, Pilotbetrieb steht bevor</li> <li>→ KI-Wissenssuche für Intranet und eigene Verzeichnisse wird derzeit vorbereitet</li> <li>→ Ausbau der Telematikinfrastruktur schreitet parallel zu den gesetzlichen Anforderungen voran</li> <li>→ Es werden fortlaufend weitere Module in CAFM integriert</li> </ul>
<b>Nachhaltigkeit von Finanzentscheidungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Rückdeckung der bestehenden Pensionsverpflichtungen mit nachhaltigen Finanzanlagen</b></li> <li>✓ <b>Investitionen in sogenannte GreenBonds</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Weiterführung Projekt Rückdeckung der bestehenden Pensionsverpflichtungen mit nachhaltigen Finanzanlagen</li> <li>→ Anpassung der aktuellen Anlagerichtlinie an das Gesetz für nachhaltige Finanzanlagen BW (NaFiBWG)</li> </ul>
<b>Antikorruption</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Anti-Korruptionsprävention</b> Aktualisierung „Compliance Management Handbuch“ der ZfP Gruppe Baden-Württemberg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Aktualisierung des „Leitfaden Antikorruption“</li> </ul>
<b>Schaffung von regionalem Mehrwert</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Fortführung und Ausbau der Kooperationen und der öffentlichen Kulturprogramme</b></li> <li>✓ <b>Kultursommer Bad Schussenried</b> <i>Fortführung des öffentlichen Kulturprogramms für Jung und Alt</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fortführung und Ausbau der Kooperationen und der öffentlichen Kulturprogramme</li> </ul>

### ■ Weiterentwicklung und Ausbau CAFM

Zur Schaffung einer zentralen, nicht redundanten Datenbasis sowie zur einheitlichen Steuerung unserer Prozesse im Bereich Verwaltung und zentrale Dienstleistungen (VuD) haben wir uns bereits in 2016 dazu entschlossen eine CAFM (Computer Aided Facility Management) Software zu beschaffen. Seitdem wurden zum Beispiel Module für Flächenmanagement, Liegenschafts-, Immobilien- und Anlagenverwaltung in Betrieb genommen. Auch Aufträge, Wartungen und Raum- und Ausstattungsbedarfe werden darüber gesteuert. Zukünftig ist eine Ausweitung auf weitere Prozesse des Bereichs denkbar.

Mit der Einführung der eingangs genannten Module werden in der Regel auch interne Prozesse überarbeitet und optimiert, was zu einer nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen beiträgt.

### ■ Investitionen in Erhalt und Erneuerung der Infrastruktur

Zum Erhalt der Versorgungsleistungen werden derzeit zahlreiche Neubauten geplant sowie umfangreiche Sanierungsmaßnahmen durchgeführt. Am Standort Bad Schussenried kamen zum Jahresende 2025 die Sanierungsarbeiten am Malvine-Weiss-Haus für die zukünftige Nutzung durch den Maßregelvollzug zum Abschluss.

In Weissenau werden mit einem Budget von rund 60 Mio. € Neubauten für den Maßregelvollzug sowie die Kinder- und Jugendpsychiatrie errichtet.

Damit die klinische Versorgung in der Region Alb-Neckar in Zukunft im Rahmen eines modernen 2-Bett-Zimmer Standards umgesetzt werden kann, wird das Kloster in Zwiefalten (Refekt-Frater-Bau) in den nächsten Jahren für rund 20 Mio. € umfassend saniert. Bei allen Maßnahmen werden zahlreiche Nachhaltigkeitsstandards beachtet, wie bspw. die energetische Sanierung der Außenhaut, der Einsatz von energieeffizienter Technik sowie schadstofffreien Baustoffen, der Erhalt der bereits vorhandenen Bausubstanz, der Dachbegrünung sowie der PV-Anlagen.

### ■ Weiterentwicklung der Digitalisierung

Die Digitalisierung und die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) im Rechnungswesen ermöglichen die Automatisierung von Prozessen und führen zu ökologischer (Ressourcenschonung) sowie ökonomischer (Effizienzsteigerung, schnellere Entscheidungsfindung) Nachhaltigkeit.

### ■ Nachhaltigkeit von Finanzentscheidungen

Im Rahmen der geltenden Anlagerichtlinie wurden Investitionen in nachhaltige Finanzprodukte getätigt (beispielsweise GreenBonds), welche auf die ESG (Environmental, Social and Corporate Governance; zu Deutsch: Umwelt-, Soziale- und Unternehmensführungs-) -Kriterien ausgerichtet sind. Der Anteil von langfristigen Finanzanlagen, welche diesen Kriterien entsprechen, liegt aktuell bei über 80%. Gemäß dem Gesetz für nachhaltige Finanzanlagen BW (NaFiBWG) waren die

Zentren für Psychiatrie im März 2025 erstmalig verpflichtet, einen Bericht über ihre Finanzanlagen dem Finanzministerium vorzulegen. Das ZfP Südwürttemberg hat keine Finanzanlagen getätigt, welche den Vorgaben des NaFiBWG nicht entsprechen; dennoch ergibt sich die Notwendigkeit, die aktuell gültige Anlagerichtlinie des ZfP Südwürttemberg anzupassen und die Regelungen des NaFiBWG zur Nachhaltigkeit zu ergänzen.

#### ■ Anti-Korruptionsprävention

Das „Compliance Management Handbuch“ der ZfP Gruppe Baden-Württemberg wurde aktualisiert. Es wurde ein Appendix zum Thema „Vergabe von Bauaufträgen“ aufgenommen.

#### ■ Erneuerung Datenschutzschulung

Mit „Kurs 2 - Sicherheit von Informationen und Datenschutz“ geht die erfolgreiche Pflichtschulung in die zweite Runde. Die digitale Schulung dient der Auffrischung der Themen rund um den Umgang mit vertraulichen Daten, Sichere Aufbewahrung, Löschen und Vernichtung von Daten bis hin zur Generierung geeigneter Passwörter,

Social Engineering und Erkennen von Phishing Mails. Die neue Auflage bietet zudem ein KI-Kompetenztraining und dient damit der Erfüllung der Anforderungen der KI-VO zur Schulung der Mitarbeitenden.

#### ■ Kultursommer

Der Kultursommer in Bad Schussenried hat erneut viele Besucher auf die Kulturwiese beim Casino gelockt. Fünf Tage lang wurden unterschiedliche Kulturveranstaltungen geboten, die großen Anklang bei Patient:innen, Mitarbeitenden und externen Gästen fanden. „Wissenschaft mit Witz und Wow-Effekt“ war Titel des Science Jam zum Auftakt der Veranstaltungsreihe, gefolgt vom Auftritt eines Mentalmagiers, dem Mitarbeitendenfest und abgerundet durch den Auftritt der jungen Musikkabarettistin Sara Brandhuber. Mit „Ein Tag für Alle“ wurde zum Abschluss mit der Öffentlichkeit das Jubiläum „150 Jahre psychiatrische Versorgung am Standort Bad Schussenried“ gefeiert, bei dem verschiedene Facetten der psychiatrischen Arbeit erlebbar gemacht wurden.



Kennzahlen / für den Bereich Führung und Organisation



## Schulungen zu Datenschutz und Informationssicherheit

Absolviert von 963 Mitarbeitenden

## 24 Audits

im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit



KENNZAHLEN	EINHEIT	2022	2023	2024	2025
Wirtschaftliche Leistung / Umsatz	T€	267.918	281.764	305.063	*
Eigenkapitalquote	%	53,8	50,2	54,0	*
Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	T€	25.563	25.111	12.408	*
Präventive Vermeidung von Korruption (Geschäftseinheiten lt. Prüfplan, die untersucht wurden)	Prozent-satz	100%	100%	100%	100%
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0	0	0
Hinweise/ Beschwerden nach dem Hinweisgeber-schutzgesetz		0	0	0	2

\* Die Kennzahlenerhebung für das Jahr 2025 erfolgt zum Stichtag 31.03.2026.

## 7 VERANTWORTUNG UND INNOVATION

Das Handlungsfeld ‚Verantwortung und Innovation‘ wird im Rahmen der Medizinischen Strategie der ZfP Gruppe Baden-Württemberg unter Berücksichtigung folgender Ziele bearbeitet:

### Ziele

- Gewaltarme/Gewaltvermeidende Psychiatrie und Psychosomatik
- Verantwortung in der Gesellschaft gestalten
- Innovative Versorgung
- Verantwortung für die Qualität und Transparenz unserer Dienstleistungen: Behandlungsqualität/Qualitätsvolle Behandlung

Die Inhalte der Berichterstattung dieses Kapitels beziehen sich auf die abgebildeten SDG und nachfolgenden Leitsätze der Klimawin BW:

### SDG



### Klimawin BW

- Leitsatz 8: Anspruchsgruppen



## 7.1 MAßNAHMEN, AKTIVITÄTEN UND ERGEBNISSE

### Ziel 1 / Gewaltarme/ Gewaltvermeidende Psychiatrie und Psychosomatik

Maßnahmen 2025	Ausblick 2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Schutzkonzept gegen Missbrauch und Gewalt Maßnahmen und Potentiale einer Weiterentwicklung werden überprüft.</li> <li>✓ Implementierung einer Gesamtstruktur zur Umsetzung der S3-Leitlinie zur Verhinderung von Zwang und Gewalt mit unterschiedlichen Levels und Zuständigkeiten.</li> <li>✓ Aktionswoche zum Welttag der Patientensicherheit</li> <li>✓ Interne Audits im Bereich der Gemeindepсихиатрии</li> <li>✓ Arbeitsgruppe zum Thema Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und Patient:innen</li> <li>✓ Neustrukturierung der Schulungsangebote für PAIR-Coaches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Implementierung und Durchdringung des Schutzkonzepts gegen Missbrauch und Gewalt in den Bereichen wird fortgeführt und gestärkt.</li> <li>→ Revision des Schutzkonzeptes</li> <li>→ Tag der Patientensicherheit als Aktionswoche fest verankern</li> <li>→ Ausweitung interner Auditprozesse</li> <li>→ Überarbeitung der hausinternen Leitlinie Verhinderung von Zwang und Gewalt</li> <li>→ Verstetigung und regionale Ausgestaltung</li> <li>→ PAIR-Konzepterweiterung: Schulung kollegiale Beratung nach traumatischen Ereignissen</li> </ul>

#### ■ Schutzkonzept gegen Missbrauch und Gewalt

Die Maßnahmen und Potentiale einer Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes wurden überprüft. Hierbei wurden die folgenden Kenntnisse erlangt:

Die Durchdringung des Schutzkonzepts ist weiter voranzutreiben. Besonderer Blick liegt dabei auf Informations- und Schulungsmaßnahmen.

Eine Revision des Schutzkonzepts ist für 2026 vorgesehen.

#### ■ Tag der Patient:innensicherheit

Anlässlich des Welttags der Patientensicherheit am 17. September hat das Qualitätsmanagement eine Aktionswoche ins Leben gerufen. In der Aktionswoche werden im Intranet Beiträge, die das Bewusstsein der Mitarbeitenden sensibilisieren sollen, aus unterschiedlichen Bereichen präsentiert.

— **Arbeitsgruppe zum Thema Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und Patient:innen**

Überarbeitung der Dienstanweisung insb. als Abgrenzung zum Schutzkonzept.

Eine Arbeitsgruppe erarbeitet Abgrenzungen des Schutzkonzepts zu Fragen der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Patient:innen.

— **Implementierung einer Gesamtstruktur zur Umsetzung der S3-Leitlinie**

Das Netzwerk Aggressionsmanagement hat sich gegründet und Treffen zu diesem Thema finden statt.

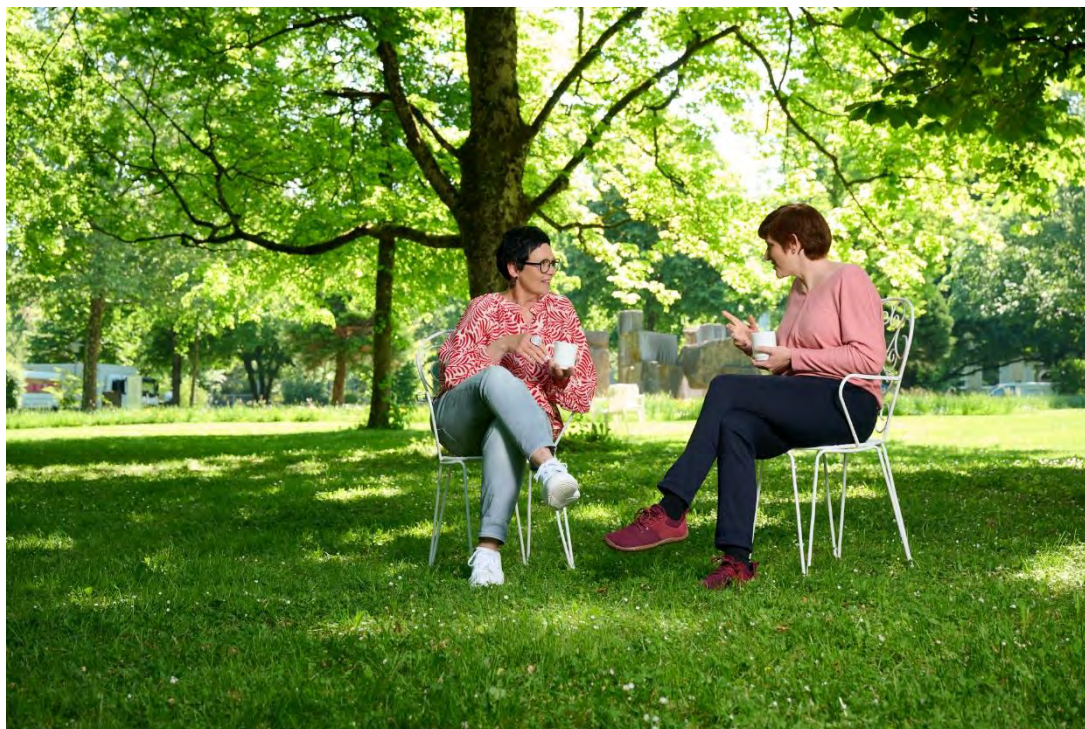
Mit der Gründung des Netzwerks Aggressionsmanagement wurde eine Gesamtstruktur zur Umsetzung der S3-

Leitlinie „Verhinderung von Zwang und Gewalt“ geschaffen. Es definiert klare Strukturen sowie Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Ebenen (Level-Struktur).

Eine Task-Force bearbeitet aktuell akute Anpassungsbedarfe der hausinternen Leitlinie. Die umfassende Revision folgt nach Veröffentlichung der überarbeiteten S3-Leitlinie.

— **Neustrukturierung der Schulungsangebote für PAIR-Coaches**

Die Schulungskonzepte für PAIR-Coaches wurden neu strukturiert und um zusätzliche Inhalte erweitert. Damit soll die Haltungsbildung gestärkt und die gezielte Unterstützung von Mitarbeitenden nach kritischen Ereignissen verbessert werden.



## Ziel 2 / Verantwortung in der Gesellschaft gestalten

Maßnahmen 2024	Ausblick 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Anti-Stigma-Arbeit und Aufklärung:</b> Fortführung der Öffentlichkeitsarbeit mittels Vorträgen und Publikationen</li> <li>✓ <b>Ausbau des Einsatzes von Genesungsbegleiter:innen:</b> Fertigstellung des Konzeptes „Implementierung und Einsatz von Genesungsbegleitung am ZfP Südwürttemberg“</li> <li>✓ <b>Klinikvereinbarung mit dem Landesverband der Angehörigen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Anti-Stigma-Arbeit und Aufklärung:</b> Fortführung der Öffentlichkeitsarbeit mittels Vorträgen und Publikationen</li> <li>→ <b>Modellhafte Ausbildung der Mental Health First Aid- Kurse</b> als externes Angebot</li> <li>→ <b>Fortführung Einsatz Genesungsbegleiter:innen</b> im Rahmen des Projektes BEREIT!: Gezielte regionale Suche nach potentiellen Kandidat:innen für die Ausbildung zu Genesungsbegleiter:innen</li> <li>→ <b>Regionale Ausgestaltung der Angehörigenarbeit</b></li> </ul>

### ■ Anti-Stigma-Arbeit und Aufklärung

Die Aufklärungsarbeit gegen Stigmatisierung psychischer Erkrankungen wurde konsequent fortgeführt. Ziel ist es, das Bewusstsein in der Gesellschaft zu schärfen und die Akzeptanz psychischer Erkrankungen zu fördern. Ergänzend wurden erste Schritte zur Einführung von Mental Health First Aid (MHFA) als externes Kursangebot unternommen.

### ■ Ausbau des Einsatzes von Genesungsbegleiter:innen

Die Einführung der Genesungsbegleitung erfolgt schrittweise nach dem festgelegten Implementierungsfahrplan. Begleitende Schulungs- und Informationsangebote fördern das gemeinsame Verständnis für ihre Rolle im multiprofessionellen Team und stärken die Haltung einer triologischen Zusammenarbeit.

### ■ Klinikvereinbarung mit dem Landesverband der Angehörigen

2025 wurde die Klinikvereinbarung mit dem Landesverband Baden-Württemberg der Angehörigen psychisch erkrankter Menschen unterzeichnet. Damit wird die Angehörigenarbeit als fester Bestandteil guter klinischer Praxis verankert. Ziel ist die verlässliche Einbindung von Angehörigen sowie die verbindliche Weiterentwicklung des Dialogs.

## Ziel 3 / Innovative Versorgung

### Maßnahmen 2024

- ✓ Teilnahme am Hitzeaktionstag am 04. Juni 2025
- ✓ Erweiterung des Angebots der Klimasprechstunde
- ✓ Anpassung von Hitzeschutzmaßnahmen auf der Basis eines Hitzemonitorings
- ✓ Initiierung Projekt BEREIT!

### Ausblick 2025

- Teilnahme am Hitzeaktionstag 2026
- Entwicklung Hitzeschutzstrategie
- Ausbau des Angebots der Klimasprechstunde
- Fortführung BEREIT! Projekt und Fortführung der Maßnahmen: Sektoren-/ rechtsreisübergreifendes Arbeiten, bedürfnisorientierte Versorgung

#### ■ Teilnahme am Hitzeaktionstag

Die häufiger und intensiver werdenden Hitzewellen gehören zu den spürbarsten Auswirkungen des Klimawandels. Durch die Teilnahme am dem bundesweiten Hitzeaktionstag machte das ZfP an den Hauptstandorten auf diese Thematik aufmerksam und zeigte auf, welche Gefahren von den hohen Temperaturen ausgehen. Mitarbeitende und Patient:innen werden für das Thema Klimawandel und Gesundheit sensibilisiert.

#### ■ Erweiterung des Angebots der Klimasprechstunde

PD Dr. Hans Knoblauch und Dipl.-Psych. Monika Stöhr (PP) bieten am Standort Wangen eine Klimasprechstunde als Beratung bei belastenden Klima-Emotionen und Fragen zum Klimawandel und psychischer Gesundheit. Die Termine werden individuell vereinbart und finden sowohl in Präsenz als auch online statt.



■ **Anpassung von Hitzeschutzmaßnahmen auf der Basis eines Hitze-monitorings**

2025 wurden erste Überlegungen und mögliche Entwicklungsrichtungen für ein Hitze-monitoring angestoßen. Ziel ist der Aufbau eines Systems, das eine frühzeitige Erkennung von Hitzewellen ermöglicht und darauf aufbauend Schutzmaßnahmen für Patient:innen unterstützt.

■ **Initiierung von BEREIT!**

Mit BEREIT! (Bedürfnisorientierte Entwicklung rechtskreisübergreifender Versorgung in der psychiatrischen und psychotherapeutischen Transformation) wurde 2025 ein umfassendes Transformationsprojekt am ZfP Südwürttemberg gestartet. Ziel ist es, die Versorgung von Patient:innen sekto-

ren- und rechtskreisübergreifend bedürfnisorientiert weiterzuentwickeln. Dazu gehören die Intensivierung der Maßnahmen zur Verbesserung der nachstationären Versorgung, der Ausbau digitaler Gesundheitsangebote sowie die Implementierung von FACT-Teams (interdisziplinäre Behandlungsteams). BEREIT! steht für einen innovativen Ansatz, Versorgungslücken zu schließen und die Kontinuität der Behandlung zu sichern.



## Ziel 4 / Verantwortung für die Qualität und Transparenz unserer Dienstleistungen

Maßnahmen 2024	Ausblick 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Ausweitung der Patient:innenbefragung</b> Ausweitung auf Online-Befragungen als zusätzliche Option zu papiergebundenen Befragungen (je nach Setting und Patient:innenklientel / Installation im Herbst 2025, erste Befragungen vermutlich in 2026); Ausbau des Angebots der fremdsprachigen Fragebögen (nach Evaluation der Pilotierung in 2024, 2. Schritt: englisch)</li> <li>✓ <b>Weiterentwicklung des klinischen Risikomanagements</b></li> <li>✓ <b>AZAV-Zertifizierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Neustrukturierung und Neuorganisation des Qualitätsmanagements auf Basis der DIN ISO 9001</li> <li>→ Einführung einer QM-Software</li> <li>→ Zusammenführung und Digitalisierung des Sonderberichts und Einbindung des SOAS-R</li> <li>→ Ambulante Patient:innenbefragung auf Basis eines Onlinefragebogens auf ZfP BW-Ebene</li> </ul>

Das ZfP Südwürttemberg wird regelmäßig durch externe Stellen geprüft. Diese Prüfungen tragen ihren Teil zur Transparenz und Verbesserung der Behandlungsqualität bei.

### ■ Ausweitung der Patientenbefragung

Im Rahmen der Patient:innenbefragung wird 2025 die Option einer Online-Befragung getestet, um die Nutzerfreundlichkeit und Effizienz dieser Methode zu evaluieren. Ziel ist es, valide Erfahrungen zu sammeln, die die Grundlage für einen regulären Einsatz in der Zukunft bilden, wodurch auch Ressourcen geschont und die Nachhaltigkeit der Befragungsprozesse gefördert werden.

### ■ Ausbau des Angebots der fremdsprachigen Fragebögen

Zur Förderung der Teilhabe fremdsprachiger Patient:innengruppen wurde der Fragebogen der teil- und stationären Patient:innenbefragung in Englisch, Türkisch und Russisch übersetzt und erfolgreich eingeführt. Dieser Ausbau trägt dazu bei, die Zugänglichkeit und Inklusion für eine vielfältige Patient:innenschaft zu erhöhen und die Qualität der gesammelten Daten zu verbessern.

### ■ Zusammenführung und Digitalisierung von Sonderbericht und SOAS-R

Die Digitalisierung des Sonderberichts unter Einbindung des SOAS-R ist ein Thema, welches in der kommenden Periode weiter vorangetrieben wird. SOAS-R steht für Staff Observation Aggression Scale - Revised (auf Deutsch:

Aggressionsbeobachtungsskala für Mitarbeitende - Überarbeitete Version). Damit sollen artverwandte Themen verbunden, doppelte Dokumentation vermieden und durch die Digitalisierung des Prozesses eine Entlastung für die Mitarbeitenden erzielt werden.

#### ■ Weiterentwicklung des klinischen Risikomanagements

Klinisches Risikomanagement ist der systematisierte Umgang mit Fehlern und Risiken im Kontext der Versorgung. Mit dem Entwurf des Leitfadens Klinisches Risikomanagement, welcher von der Projektgruppe klinisches Risikomanagement im 4. Quartal 2025 verabschiedet wurde, erfolgt die Integration des einrichtungsinternen Risikomanagementsystems in das Qualitätsmanagementsystem und wird so Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP).

#### ■ Einführung einer QM-Software

Zur Unterstützung der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements (QM) wird eine QM-Software eingeführt. Die Software schafft die Grundlage für eine effektive Arbeit im Qualitätsmanagement und darüber hinaus. Mit der Einführung wird ein wichtiger Schritt zur Digitalisierung und Professionalisierung des Qualitätsmanagements umgesetzt.

#### ■ Neustrukturierung und Neuorganisation des Qualitätsmanagements auf Basis der DIN ISO 9001

Im Rahmen einer Neuausrichtung des Qualitätsmanagements soll das ZfP Südwürttemberg künftig stärker an den Anforderungen der DIN ISO 9001 ausgerichtet werden. Damit wird der Fokus im Rahmen der Weiterentwicklung sektorübergreifend auf das Gesamtunternehmen gelegt werden. Geplant ist spätestens 2030 eine Zertifizierungsreife nach ISO 9001:2015 zu erreichen.

#### ■ Ambulante Patient:innenbefragung auf Basis eines Onlinefragebogens auf ZfP BW-Ebene

In 2026 wird eine ambulante Patient:innen-zufriedenheitsbefragung mittels QR-Code-basiertem Onlinefragebogen durchgeführt. Ziel ist es, die Zufriedenheit mit der ambulanten Versorgung niedrigschwellig, anonym und direkt nach dem Besuch zu erfassen. Die digitale Erhebung ermöglicht eine einfache Teilnahme per Smartphone und eine zeitnahe Auswertung der Rückmeldungen.

#### ■ AZAV-Zertifizierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Am 28.08.2025 hat das ZfP Südwürttemberg das Zertifikat für die „zugelassene/n Weiterbildungsmaßnahme/n für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung“ erhalten. Dies betrifft sowohl die 3-jährige generalistische Pflegeausbildung als auch die 1-jährige Pflegehilfeausbildung.

DGSF steht für Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Systemisch-familienorientiert arbeitende Praxiseinrichtungen können sich bewerben, wenn sie eine ausreichende Anzahl systemisch fort- und weitergebildeter Fachleitungen und Mitarbeiter:innen beschäftigen. Das ZfP am Standort Wangen wurde am 11.10.2017 mit dem DGSF-Qualitätssiegel ausgezeichnet



AZAV bedeutet: Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung. Das SGB III regelt die Zulassung von Trägern und Maßnahmen auf einer gesetzlichen Grundlage. Träger können nur dann zur Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, wenn sie ihre Leistungsqualität nachweisen. Im ZfP Südwürttemberg betrifft dies die Werkstätten für behinderte Menschen und künftig auch die Pflegefachschulen.



Kennzahlen / für den Bereich Verantwortung und Innovation

**67% der Beschwerden**konnten innerhalb von 14 Tagen  
abschließend bearbeitet werden

VERSORGUNGSBEREICH	BELEGTE BETTEN / PLÄTZE	2023	2024	2025
Krankenhaus	Betten vollstationär	702	703	695
Krankenhaus	Plätze teilstationär	155	160	169
Krankenhaus	Plätze StäB	49	52	51
Maßregelvollzug	Betten vollstationär	481	520	533
Gemeindepsychiatrie	Betten Fachpflegeheim	312	313	356
Gemeindepsychiatrie	Betten Eingliederungshilfe	144	63	54
Gemeindepsychiatrie	Betten ambulant betr. Wohnen	473	561	631

FALLZAHLEN KRANKENHAUS	2023	2024	2025
Vollstationär	12.298	12.210	12.596
Teilstationär	1.975	2.089	2.250
Stationsäquivalente Behandlung (StäB)	592	577	561
Psychiatrische Institutsambulanz (PIA)	42.686	42.207	43.354
Ambulant Maßregelvollzug	878	908	941

DIAGNOSE	ENTLASSUNGEN 2023	2024	2025
F0 Organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen	1.028 (7%)	1.091 (7%)	1.102 (7%)
F1 Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen	4.411 (30%)	4.302 (29%)	4.261 (28%)
F2 Schizophrenie, schizotype und wahnhafte Störungen	2.094 (14%)	2.145 (14%)	2.148 (14%)
F3 Affektive Störungen	3.405 (23%)	3.360 (23%)	3.677 (24%)
F4 Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen	1.567 (11%)	1.691 (11%)	1.851 (12%)
F5 Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren	37 (0%)	48 (0%)	41 (0%)
F6 Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	737 (5%)	726 (5%)	742 (5%)
F7 Intelligenzstörung	28 (0%)	28 (0%)	60 (0%)
F8 Entwicklungsstörungen	19 (0%)	26 (0%)	35 (%)
F9 Verhaltens- und emotionale Störungen - Beginn Kindheit und Jugend	305 (2%)	261 (2%)	264 (2%)

Sonstige	1.159 (8%)	1.180 (8%)	1.240 (8%)
Gesamt	14.884 (100%)	14.858 (100%)	15.421 (100%)



## 8 NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG /

In Ergänzung zur Beschreibung zu den obigen Ausführungen berichten wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nichtfinanzielle Informationen.

### Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

### Konzepte und Ergebnisse

Unsere Nachhaltigkeitskonzepte, -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in den vorangegangenen Kapiteln dieses Berichts dargestellt.

### Prüfprozesse („Due Diligence Prozesse“)

Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen:

### Vorhandene Prüfprozesse

Themen	Prüfprozesse
Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigung im Unternehmensleitbild</li> <li>■ Benennung einer Chancengleichheitsbeauftragten</li> <li>■ Risikoanalyse Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz</li> <li>■ Verpflichtung der Zulieferer:innen zur Wahrung der Menschenrechte</li> <li>■ Ausschreibungskriterien bei öffentlicher Vergabe</li> <li>■ Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten</li> <li>■ Einhaltung von Behandlungsleitlinien</li> <li>■ Ethikkomitee zur Beratung und Diskussion besonderer Versorgungsfälle</li> </ul>
Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmer:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Implementierter Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung und abgeschlossene Dienstvereinbarungen</li> <li>■ Vergütung mind. nach Tarifvertrag TV-L bzw. Tarifvertrag für Ärzte TV-Ä</li> <li>■ Jährliche Personalgespräche</li> <li>■ Mitarbeiter:innenbefragungen</li> <li>■ Gefährdungsanalysen und Befragungen sowie Sicherheitsbeauftragte identifizieren und überwachen die Arbeitsorganisation</li> </ul>
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analyse der Treibhausgasemissionen</li> <li>■ Umweltmanagementaudits</li> <li>■ Jährlicher Nachhaltigkeitsbericht</li> </ul>

Themen	Prüfprozesse
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Umfangreiches internes Controlling und Finanzberichte</li> <li>■ Bei Investitionsentscheidungen werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt</li> <li>■ Jährliche Prüfung durch Wirtschaftsprüfer und Aufsichtsrat</li> <li>■ Etablierung Hinweisgebermeldestelle und Meldestelle nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz</li> <li>■ Jährlicher Risikomanagementprozess zur Überwachung finanzieller Risiken und Maßnahmen zur Gegensteuerung</li> <li>■ Das Compliance Management Handbuch sowie die Leitlinie Anti-Korruption geben Aufschluss über zentrale „Spielregeln“</li> </ul>

### Risiken und deren Handhabung

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, mit diesen Risiken umzugehen.

Die Identifikation, die Quantifizierung und die Beurteilung unserer Risiken erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoinventur, bei der wir die wesentlichen Risiken ermitteln und bewerten. Als wesentlich eingestufte Risikoarten werden, in geeigneter Weise laufend überwacht und gesteuert.

Themen	Schwerpunktsetzung
Menschenrechte	Risiken im Bereich der Menschenrechte sehen wir hauptsächlich bei unseren Kooperationspartnern und Lieferanten. Durch eine gewissenhafte Auswahl der Lieferant:innen und Partner:innen sowie die Umsetzung der Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes versuchen wir die Risiken einzugrenzen. Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Behandlung z.B. durch Fixierung werden durch leitliniengerechte Behandlung, einem Ethikkomitee und richterlichen Beschlüssen präventiv begegnet.
Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmer:innen	Negative Abweichungen im Thema Sozial- und Arbeitnehmer:innenbelange z.B. Überlastung, Fachkräftemangel oder Gesundheitseinschränkungen und die damit verbundenen Risiken versuchen wir durch Audits, Sicherheitsbeauftragte, Aus- und Weiterbildungsangebote, Mitarbeiter:innenbefragungen, unterschiedliche Melde- und Beschwerdewege, dem aktiven Austausch mit dem Personalrat und der Chancengleichheitsbeauftragten einzudämmen.

Themen	Schwerpunktsetzung
Umweltbelange	<p>Umweltschutzmaßnahmen zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks sind bei der großen und dezentralen Fläche der Standorte ressourcen- und zeitintensiv. Eine komplexe Umsetzung sowie Fallstricke durch gesetzgeberische Begebenheiten wie z.B. Denkmalschutz sehen wir als Risiko. Langfristig angelegte Investitionspläne bilden die Grundlage zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung.</p> <p>Gegen physische Risiken z.B. im Hinblick auf Extremwetterereignisse und deren Folgen / Schäden an der Infrastruktur schützen wir uns durch bauliche Standards und Versicherungen.</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	<p>Die Finanzierung im Gesundheitswesen hängt maßgeblich von der Gesetzgebung und den Verhandlungen mit den Krankenversicherungen ab. Zudem können politische Maßnahmen zu einer Verteuerung und / oder Verknappung fossiler Energieträger oder von Emissionszertifikaten führen. Durch Budgetverhandlungen, Gespräche mit Behörden und Politiker:innen bleiben wir ständig im Austausch.</p>

Unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind umfassend in diesem Bericht dargestellt.

## 9 KONTAKT /



### FACHBEREICH NACHHALTIGKEIT

Ansprechpartnerin:

Sara Caspari

07583 33-1530

[sara.caspari@zfp-zentrum.de](mailto:sara.caspari@zfp-zentrum.de)

Bilder:

Heike Amann-Störk

Stefan Angele

Sara Caspari

Ernst Fessler

Felicia Gößler

Anna-Maria Knapp

Nicola Netzer

Manja Olbrich

Martina Stöckle

Andreas Wemheuer

Bild Karte Gendermedizin:

anilakkus von Getty Images Signature via Canva

### HERAUSGEBENDES UNTERNEHMEN

ZfP Südwürttemberg

Pfarrer-Leube-Straße 29

88427 Bad Schussenried

verabschiedet im März 2026



[www.zfp-web.de](http://www.zfp-web.de)