

# NACH- HALTIG.

---

2025



**GRAZ**  
GERIATRISCHE  
GESUNDHEITZENTREN

# ÜBER DIESEN BERICHT

GRI 2-1 2-3, 2-5, 2-14

Wir, die Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) engagieren uns seit langem für Nachhaltigkeit und sind bereits seit 1999 Teil des ÖKOPROFIT-Netzwerks. Die Nachhaltigkeitspolitik nimmt in den GGZ einen hohen Stellenwert ein und ist somit auch fixer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unseres Leitbildes. Davon leiten wir unsere Nachhaltigkeitsziele ab und setzen diese ganzheitlich nach dem bewährten PDCA-Zyklus im Unternehmen um. Ziel ist es, langfristig ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung zu übernehmen und dadurch einen positiven Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft zu leisten.

Als Eigenbetrieb der Stadt Graz sehen wir es als unseren gesellschaftlichen Auftrag, die Umweltauswirkungen sowie die Entwicklungen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit mit einem eigenen Bericht transparent zu kommunizieren.

## IMPRESSUM | HERAUSGEBER:IN

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz

Tel.: 0316 7060-0, ggz.graz.at | ggz-jobs.graz.at

Geschäftsführer: Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH

Redaktionsteam: Franz Scheucher, MAS, Susanna Kus, BSc, Daniela Langmann, BA MSc

Design: Jacqueline Grill

Fotos (sofern nicht anders angegeben): ©GGZ

Diese Broschüre informiert alle relevanten Stakeholder:innen über konkrete Nachhaltigkeitsprojekte innerhalb der GGZ für die Geschäftsjahre 2023/24. Sie zeigt aber auch aktuelle Herausforderungen und daraus abgeleitete Ziele auf.

Der Bericht wurde bezugnehmend auf die GRI-Standards 2021 erstellt und von der Geschäftsführung freigegeben.

Die weitere Berichterstattung ist alle zwei Jahre geplant. Der nächste Bericht erscheint somit im Jahr 2027 für den Berichtszeitraum 2025/26.

Für Fragen zu dieser Broschüre stehen Ihnen die GGZ – vertreten durch Leiter Technik und Facility Management Franz Scheucher, MAS unter ggz.tfm@stadt.graz.at zur Verfügung.

# VORWORTE

GRI 2-22



Nachhaltigkeit in den drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance ist zentraler Bestandteil unseres Handelns. Als Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege tragen wir eine besondere Verantwortung gegenüber den uns vertrauenden Menschen und Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und Umwelt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in unserer Unternehmensstrategie verankert. Sie basiert auf unserem Selbstverständnis, eine lebenswerte Umwelt zu bewahren. Unser Leitbild unterstreicht diesen Anspruch: Wir setzen auf hohe ethische Standards, nachhaltige Ressourcennutzung und Klimaschutz, im Einklang mit den Zielen der Stadt Graz. Das städtische Klimaschutzleitbild bildet den Rahmen für unser Engagement.

Mit diesem Bericht blicken wir auf unsere nachhaltige Entwicklung der letzten Jahre zurück. Besonderer Dank gilt dabei unseren Mitarbeiter:innen, die durch ihren Einsatz zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Durch ihr Engagement können wir auch weiterhin eine qualitativ hochwertige Betreuung in einer Welt, die auch für kommende Generationen lebenswert bleibt, bieten.

Hon. Prof. (FH) DI Mag.

Dr. **Gerd Hartinger**, MPH MBA

Geschäftsleiter der GGZ



Nachhaltiges Handeln ist ein zentrales Anliegen unserer Zeit und liegt uns besonders am Herzen. Nur wenn wir uns dieser Verantwortung bewusst sind und Ressourcen schonen, tragen wir zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdruckes bei.

Wir sind seit 1999 stolzes Mitglied von ÖKOPROFIT, einem Umweltmanagementsystem, das uns dabei unterstützt, Nachhaltigkeit umzusetzen. Dazu setzen wir uns jährlich neue Umweltziele, die wir mit vielfältigen Maßnahmen erreichen.

Seit der Gründung unseres Umweltteams im Jahr 2000 konnten wir bereits bedeutende Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement wie z.B. in den Bereichen Energieeffizienz, Abfallmanagement, Grünraumbau, Abfallvermeidung, nachhaltige Bauweise und Beschaffung erzielen. So leisten wir einen wertvollen Beitrag für uns, die Klimabilanz der Stadt Graz und die Erhaltung einer intakten und zukunftsfähigen Welt.

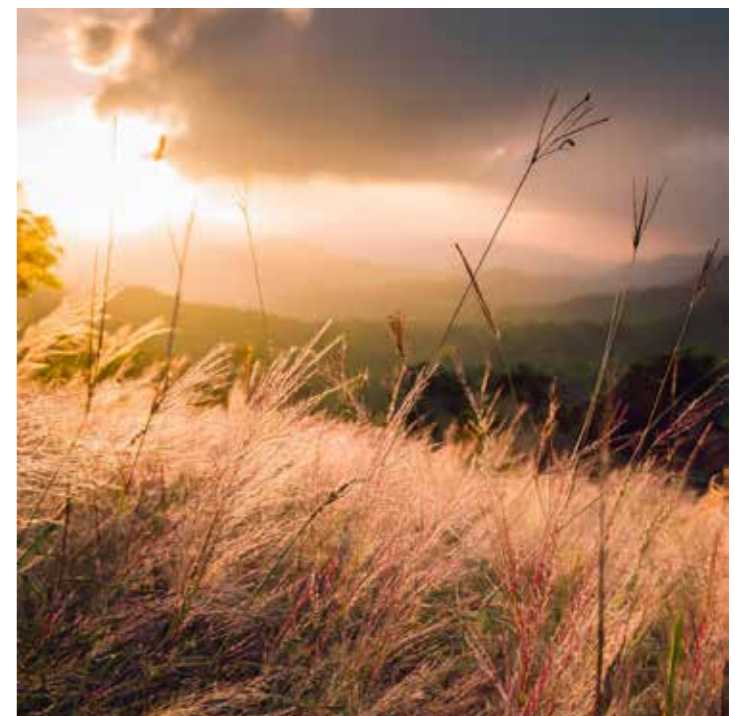
**Franz Scheucher**, MAS

Leiter Technik und Facility Management,

Marketing/PR

# INHALTSVERZEICHNIS

Über diesen Bericht	2	Risiko- und Meinungsmanagement	20	Massnahmen* des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	46	Emissionen	70
Vorworte	3	Stakeholder:innen-Management	24	Prävention von Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz	47	Emissionsausstoß in den GGZ	71
Meilensteine 2023 2024	6	Unser Netzwerk	25	Mitarbeiter:innen-Qualifikation	48	Unsere Umweltmassnahmen	72
Aktuelle Auszeichnungen	9	Nachhaltigkeitsausschuss	26	Mitarbeiter:innen gewinnen	52	Der Beschaffungsprozess	76
Über uns	10	Nachhaltigkeitsstrategie	28	Diversität und Chancengleichheit	55	Management der Lieferant:innenbeziehung	77
Übersicht der GGZ	11	Unsere Verantwortung	31	Klimaschutz	58	Soziale Bewertung der Lieferant:innen	79
Das abgestufte Versorgungskonzept - unser USP	12	Wesentlichkeitsanalyse	32	Eingesetzte Materialien	61	Kund:innensicherheit und Qualitätsmanagement	80
Unsere Wertschöpfungskette	13	Personalstrategie	37	Energiemanagement in den GGZ	62	Schutz der Kund:innendaten	82
Eigentümer:innenstruktur und Entscheidungsgremien	14	Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Kommunikationsstrukturen	38	Wasserversorgung im Überblick	64	Kennzahlen der GGZ	84
Management-Strukturen	17	Langfristige Bindung	41	Abfallmanagement	66	GRI-Inhaltsindex	87
Nachhaltige Unternehmensführung	18	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	44				



# MEILENSTEINE 2023 | 2024

Januar 2023

## Das Jahr der Ernährung

Das Jahr 2023 stand in den GGZ ganz im Zeichen der Ernährung. Unser Ziel war es, die Qualität zu verbessern und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen, Patient:innen und Bewohner:innen in den Mittelpunkt zu stellen. In fünf Fokusgruppen erarbeiteten wir gemeinsam Maßnahmen zur Förderung einer gesunden Ernährung. Zum Projektende konnten erste Maßnahmen wie beispielsweise die Adaptierung der Speisepläne oder auch die Eröffnung einer Snack-Lounge für Mitarbeiter:innen erfolgreich umgesetzt werden. So konnten wir das Bewusstsein für Ernährung schärfen und die Qualität weiter steigern.

März 2023

## Zertifizierung „Gehen verstehen“

Unser Gangkompetenzzentrum erhielt die Zertifizierung „Gehen verstehen“ durch die Observational Gait Instructor Group. Durch den technischen Ausbau unseres Ganglabors können wir eine deutlich bessere Erhebung der Gangparameter unserer Patient:innen ermöglichen und die Qualität der therapeutischen Diagnostik sichern.

## 5 Jahre Albert Schweitzer Trainingszentrum

Unser Albert Schweitzer Trainingszentrum feiert das 5-jährige Bestehen. Mit dem Trainingszentrum forcieren wir mit einem umfangreichen Kursangebot die Unterstützung der informellen Pflege und die Kompetenzsteigerung pflegender Angehöriger und bieten einen Ort des Wissensaustauschs und des Austauschs.

Juni 2023

## Eröffnung AG/R Therapiepark

Mit dem AG/R (Akutgeriatrie/Remobilisation) Therapiepark bieten wir unseren Patient:innen ein außergewöhnliches therapeutisches Outdoor-Angebot. Der im Außenbereich der Albert Schweitzer Klinik gelegene Park bewirkt eine Mobilitätsverbesserung nach traumatischen Ereignissen. Die Verlagerung des Trainings nach draußen bringt nicht nur eine willkommene Abwechslung zum Krankenhausalltag, sondern erweitert auch das Therapieangebot auf eine besonders alltagsnahe Weise.

Juli 2023

## Eröffnung Salon Stolz

Mit dem Salon Stolz entstand ein ganz besonderer Ort für einen ganz besonderen Grazer – den weltberühmten Dirigenten und Komponisten Robert Stolz. Mit dem neu entstandenen Museumsprojekt der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH entstand am Standort der Senior:innenresidenz Robert Stolz der Geriatriischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) ein inklusiver und barrierefreier Begegnungsort für alle Generationen.

September 2023

## Zukunftsreise Ambient Assisted Living Dänemark

Unsere Kolleg:innen vom Albert Schweitzer Institut erhielten auf ihrer Zukunftsreise nach Dänemark spannende Einblicke in das dänische Gesundheits- und Sozialwesen. Dänemark hat sich als führendes Land auf dem Gebiet der Digitalisierung im Gesundheitswesen erwiesen und bot dadurch inspirierende Lösungen, die länderübergreifend Beachtung finden sollten.

Oktober 2023

## Start Projekt mobiREM

Neben stationärer und tagesklinischer Angebote stellt mobiREM seit Oktober 2023 die dritte große Säule der Remobilisation dar. Wir betreiben seither mit dem Team der Albert Schweitzer Klinik den mobiREM-Stützpunkt für die Region Graz Ost und betreuen ältere, multimorbide Menschen, die nach einem Akutereignis Unterstützung benötigen, im eigenen Zuhause. Ziel dabei ist es, diesen Patient:innen durch eine engmaschige Betreuung auch ohne stationäre Remobilisation zuhause ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

## Erneute Auszeichnung als Leading Employer

Mit unseren Geschäftsbereichen Krankenhaus, Pflegewohnheime, Tageszentren sowie betreute Wohnformen für ältere Menschen gehören wir mit dieser Auszeichnung offiziell zu den Top 1 % aller Arbeitgeber:innen in Österreich.

## Erneute ÖKOPROFIT-Auszeichnung

In beiden Geschäftsjahren 2023/24 dürfen wir uns über die neuerliche ÖKOPROFIT-Auszeichnung für unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den drei Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales freuen.

Februar 2024

## Rekordanzahl an Auszubildenden

Seit dem Jahr 2019 konnten wir die Anzahl unserer Auszubildenden, die bei uns ihr Praktikum in der Pflege absolvieren, mehr als verdoppeln. Im Jahr 2024 waren es insgesamt 668 Auszubildende in Pflegeberufen. Maßgeblich beteiligt an diesem Erfolg sind die Konzepte unserer Praktikumskoordination und Praxisanleitung, die Auszubildende während ihrer Zeit bei uns engmaschig begleiten.

März 2024

## Kooperationsprojekt INES | Diaetaward

Das mit der Med Uni Graz ins Leben gerufene Kooperationsprojekt INES (Innovative Ernährungsschulungen im häuslichen Pflegealltag) kommt zum Abschluss. In 15 kurzen und leicht verständlichen YouTube-Videos wird Ernährungswissen für ältere Menschen und ihre Pflegepersonen im häuslichen Umfeld vermittelt. Für dieses innovative Projekt erhielten wir auch die Auszeichnung „Diaetaward 2024“.

April 2024

## 300 Jahre GGZ

Mit einem Rückblick auf eine beeindruckende Geschichte, die mit dem Gründungsakt am 11. April 1724 gelegt wurde, feierten wir im Jahr 2024 unser 300-jähriges Bestehen. Den Auftakt der Jubiläumsfeier stellte die Buchvorstellung des von den GGZ herausgegebenen Geschichtsbuchs der Historikerin Dr.<sup>in</sup> Elfriede Maria Huber-Reismann dar. Im Rahmen eines Schauspiels wurden zudem historische Situationen unserer Geschichte von Grazer Künstler:innen dargestellt. Die musikalische Untermalung erfolgte durch das Orchester des Johann Joseph Fux Konservatoriums.

## Eröffnung Mitarbeiter:innen Snack-Lounge

Die Eröffnung der Mitarbeiter:innen Snack-Lounge und die Ergebnispräsentation der Erkenntnisse aus den Fokusgruppen stellten einen gebührenden Abschluss des Jahres der Ernährung in den GGZ dar. Die Snack-Lounge bietet eine neue Möglichkeit für GGZ-Mitarbeiter:innen Pausen zu machen und sich miteinander auszutauschen.

# AKTUELLE AUSZEICHNUNGEN

Mai 2024

## Inbetriebnahme Photovoltaikanlage

Auf dem Dach des Pflegewohnheims Aigner Rollett wurde im April des Vorjahres eine neue 121 kWp Photovoltaikanlage in Betrieb genommen. Damit decken wir in Zukunft einen maßgeblichen Teil des Strombedarfs des Pflegewohnheims durch erneuerbare Energie ab.

## TELEIOS Award

Wir durften den begehrten TELEIOS Award für herausragende Projekte in Hinblick auf Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit in der Altenpflege entgegennehmen. In der Kategorie „Mitarbeiter:innen“ erhielten wir den 1. Platz für das GGZ-Projekt „ilvi – Erfassung von Gesundheitsdaten mittels digitaler Helfer“. Platz 3 in der Kategorie Führung ging an unser Projekt „Organisationsstruktur im Pflegewohnheim Peter Rosegger“.

Juni 2024

## 10-jähriges Jubiläum nach Neugründung für Pflegewohnheim Aigner Rollett und Memory Tageszentrum am Rosenhain

Mit dem Umbau des Pflegewohnheims Aigner Rollett und dem neu eröffneten Memory Tageszentrum bieten die GGZ seit 2014 ein umfassendes Betreuungsangebot für ältere Menschen. Zum einen als schönes und freundliches Zuhause mit kompetenter und individueller Pflege und Betreuung, zum anderen als ganzheitlich orientierte Tagesbetreuungseinrichtung für Menschen mit diagnostizierter Demenz.

## 30 Jahre Verein ROTE NASEN

Der Verein ROTE NASEN feierte sein 30-jähriges Bestehen und die 10-jährige Kooperation mit der Wachkomastation unserer Albert Schweitzer Klinik.

September 2024

## Aktionstag für pflegende Angehörige

Mit der Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger machten wir im Rahmen des 6. Nationalen Aktionstags für pflegende Angehörige auf die Herausforderungen der informellen Pflege im Rahmen einer Pressekonferenz aufmerksam. Zudem informierten wir über Unterstützungsangebote wie die des Albert Schweitzer Trainingszentrums.

## 10 Jahre Pflegewohnheim Peter Rosegger

Mit der Eröffnung des Pflegewohnheims Peter Rosegger schufen wir das erste Pflegewohnheim der 4. Generation in Graz. Kleine familiäre Wohngemeinschaften mit zentralem Wohn- und Speisebereich, einladende Terrassen und eine großzügige Parkanlage zählen seither zum Zuhause der rund 100 Bewohner:innen.

## 10 Jahre Albert Schweitzer Institut

Das Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie wurde 2014 als unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilung gegründet. Seitdem widmet sich unser Institut der angewandten Forschung in den Bereichen Digital Health, Demenz sowie Gesundheitsförderung und Prävention.

November 2024

## Qualitätspreis Gesundheit SALUS

„Schaffung eines Single Point of Care“. – Das war das große Ziel, welches mit dem Projekt “ilvi” realisiert wurde. So werden durch den Einsatz des mobilen Geräts “ilvi” Arbeitsprozesse von Pflegepersonal effektiv digitalisiert, optimiert und dadurch Entlastung bewirkt. Dieses zielgerichtete Projekt ermöglicht einen nachhaltigen Einsatz von vorhandenen Ressourcen im Bereich der Pflege und wurde dafür mit dem SALUS ausgezeichnet.



# ÜBER UNS

GRI 2-6

**Wir, die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz sind ein Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege.**

Unser Unternehmen gliedert sich in vier Geschäftsbereiche: Krankenhaus, Pflegewohnheime, Betreute Wohnformen und Tageszentren sowie Mobile und Reintegrative Dienste für ältere Menschen. Wir bieten stationäre, teilstationäre und zunehmend auch ambulante Versorgung an, die sich sowohl über kurze Zeiträume als auch über mehrere Jahre erstrecken kann.

Neben den altersmedizinischen klinischen Leistungen in Innerer Medizin und Neurologie haben wir uns in den Bereichen Palliative Care, Demenz, Frailty und Remobilisation sowie Wachkoma-Behandlung weiter spezialisiert. Vor 25 Jahren haben wir konsequent damit begonnen, unser Leistungsportfolio bedarfsgerecht auszubauen. Heute haben wir ein abgestuftes geriatrisches Versorgungssystem, das kontinuierlich an sich verändernde Bedürfnisse von älteren Menschen und gesellschaftliche Bedarfe angepasst wird – eines unserer wesentlichen Alleinstellungsmerkmale. Dazu nutzen wir wissenschaftliche Forschungsergebnisse in enger Kooperation mit Hochschulen und Institutionen der öffentlichen Gesundheitsplanung.

Am Hauptstandort im Zentrum von Graz befinden sich die Albert Schweitzer Klinik, das Albert Schweitzer Hospiz und das Betreute Wohnen sowie der zentrale Service- und Verwaltungsbereich. An den vier weiteren Standorten, die ebenfalls im Grazer Stadtgebiet liegen, befinden sich

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



die Pflegeheime (Robert Stolz, Aigner Rollett, Peter Rosegger und Erika Horn), die Betreuten Wohnformen (Wohnoase Robert Stolz, Wohnen und Leben am Rosenhain) und die Tageszentren (Robert Stolz und Memory Tageszentrum). 2014 haben wir das Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie (ASIGG) gegründet, um das interne Wissensmanagement zu verstärken und um die Ressourcen im Bereich Lehre, Forschung und Beratung zu bündeln und zunehmend der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Das ASIGG und das zugehörige Albert Schweitzer Trainingszentrum sind ebenfalls am Hauptstandort angesiedelt.

### Unsere Mission

Wir leisten unter Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnissen, Erfahrungen und Innovationen eine optimierte medizinische, pflegerische, psychosoziale und spirituelle Behandlung/Betreuung der uns vertrauenden Menschen. Im Sinne des Best Point of Care sind wir auf die Bereiche Remobilisation, Palliativ Care, Demenz und Multimorbidität spezialisiert.

### Unsere Vision

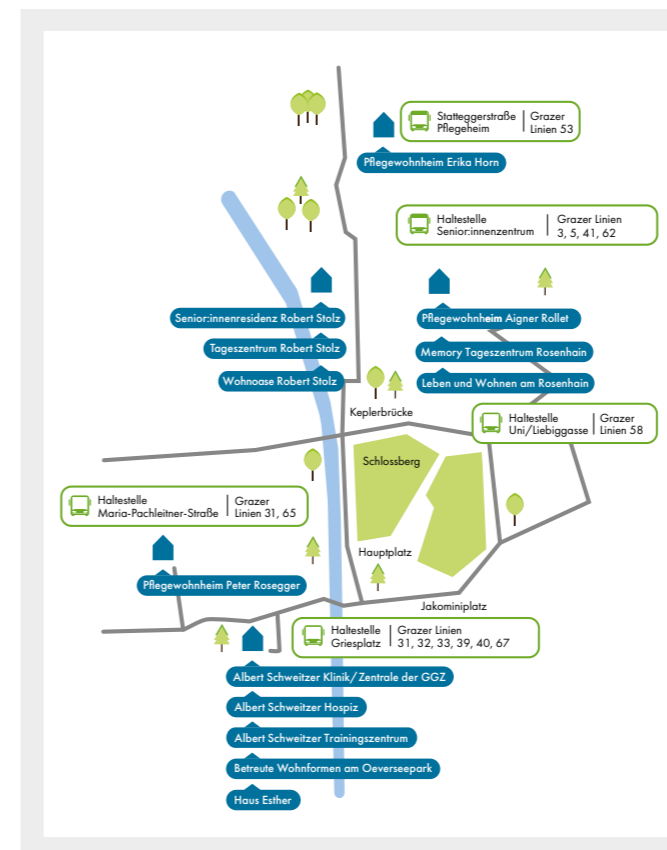
Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz sind ein führendes Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege.

### Unser Slogan

„Bei uns sind Menschen in den besten Händen.“

# ÜBERSICHT DER GGZ

GRI 2-6



## 5 Standorte

mit 16 Versorgungsgebäuden

## jährlich ~ 4.600

stationäre und teilstationäre Patient:innen und Bewohner:innen, **220** Patient:innen in der mobilen Remobilisation

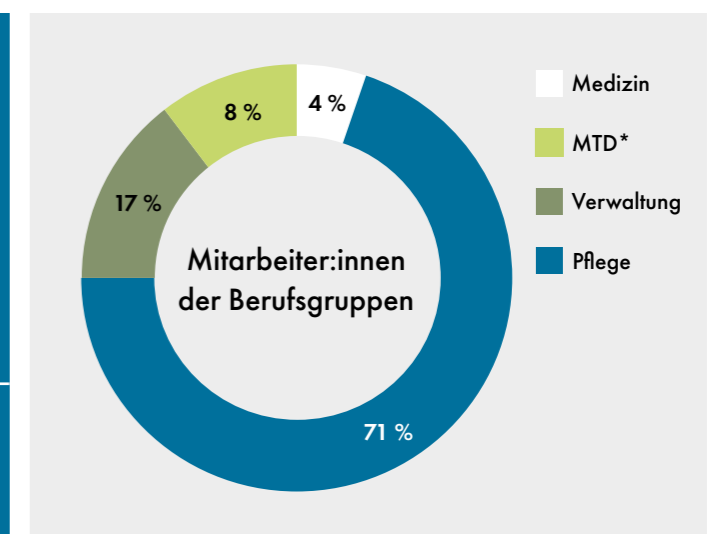
## ~ 900 Mitarbeiter:innen

in den 4 Bereichen Klinik, Pflegewohnheime, Tageszentren und Betreute Wohnformen sowie Mobile und Reintegrative Dienste

**300 Jahre**

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Die GGZ feierten am 11.4.2024 ihr 300-jähriges Jubiläum mit einer schauspielerischen Reise durch die GGZ-Geschichte.



\*Medizinisch Technischer Dienst

# DAS ABGESTUFTE VERSORGUNGSKONZEPT - UNSER USP

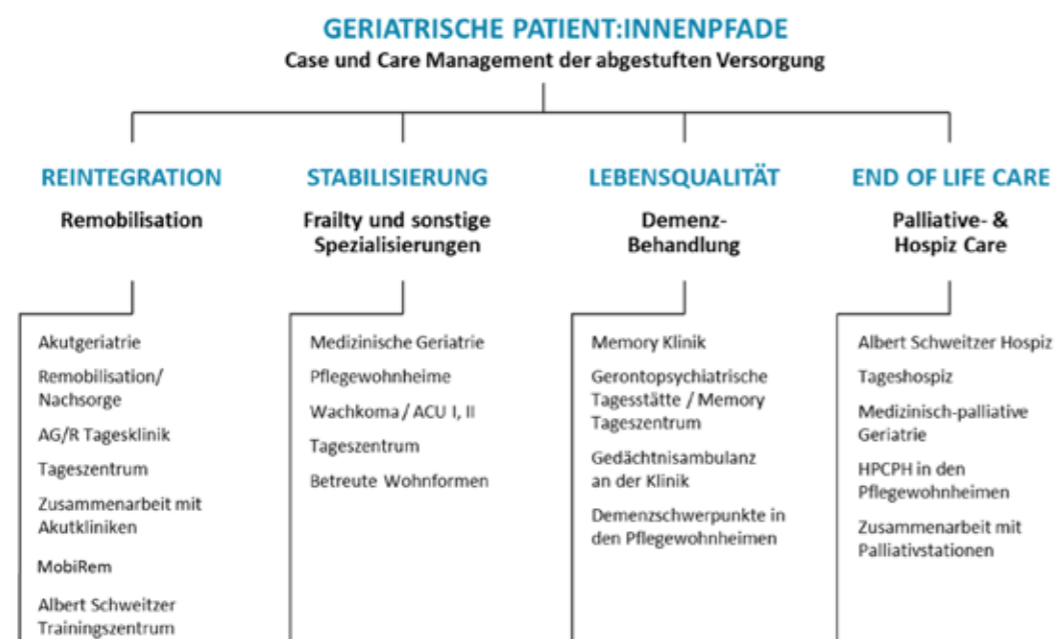
GRI 2-6

## Optimale Versorgung durch ein abgestuftes Versorgungskonzept

Die Bandbreite unserer Kund:innen erstreckt sich von älteren Menschen mit nur geringfügigem Unterstützungsbedarf über Menschen mit multiplem Behandlungs- und Betreuungsbedarf bis hin zu Schwerstkranken in ihrer letzten Lebensphase.

Aus dieser Bandbreite resultiert in der Vergangenheit wie auch in der Zukunft die Notwendigkeit zur Ausgestaltung eines bedarfsgerechten – abgestuften – Versorgungskonzepts, das es uns ermöglicht, Patient:innen und Bewohner:innen möglichst optimal zu versorgen.

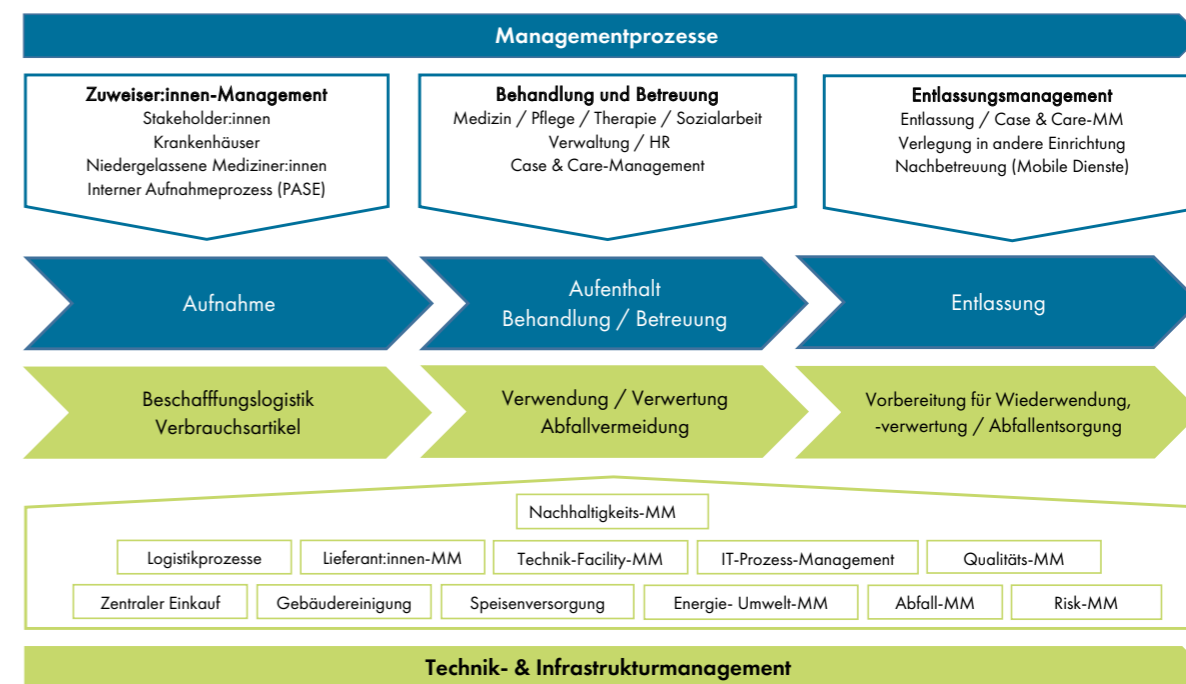
In unseren Kliniken versorgen wir jährlich 4.000 Patient:innen, bei einer Kapazität von 325 Betten. Unsere Pflegewohnheime bieten mit ihren 406 Betten ein Zuhause für rund 600 Bewohner:innen pro Jahr. Die beiden Tageszentren verfügen in Summe über 45 Plätze und betreuen jährlich rund 130 Personen. In unserem Geschäftsfeld Betreute Wohnformen unterstützen wir derzeit 120 ältere Menschen. Insgesamt entstehen in den GGZ 300.000 Pflagetage pro Jahr. In unserem Wachstumsfeld der mobilen Angebote betreuen wir ebenfalls ca. 220 Patient:innen und tragen somit aktiv zum Prinzip „digital vor ambulant vor stationär“ im Gesundheitswesen bei.



Übersicht über die Versorgungsgebiete der GGZ mit Darstellung des abgestuften Versorgungskonzepts

# UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

GRI 2-6



Aus Sicht der GGZ gliedert sich unsere Wertschöpfungskette in die drei Prozesse Aufnahme, Aufenthalt und Entlassung unserer Patient:innen und Bewohner:innen. Diese werden durch Managementprozesse gesteuert.

Darüber hinaus kommen zur Dienstleistungserstellung unterstützende Prozesse zum Einsatz. Am Anfang dieser Ebene steht die Beschaffungslogistik, in der Mitte die Verwendung und Verwertung von Verbrauchsartikeln und zum Schluss die Vorbereitung für die Wiederverwendung und -verwertung sowie die Abfallentsorgung.

Zur Leistungserbringung ordnen wir innerhalb der Wertschöpfungskette alle Produkte und Dienstleistungen zu, die zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig sind. Hierzu zählen vor allem Medizin-

und Pflegeprodukte, Arzneimittel, Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, IT-Ressourcen sowie Planungs- und Bauleistungen, Energie und Forschungsmaterial aber auch die Speiseversorgung und die Reinigung durch unsere externen Partner:innen.

Das Ineinandergreifen der zuvor beschriebenen Prozesse tragen dazu bei, für die uns vertrauenden Menschen eine sichere und bestmögliche Versorgung zu gewährleisten.

# EIGENTÜMER:INNENSTRUKTUR UND ENTSCHEIDUNGSGREMIEN

GRI 2-9, 2-15

**Wir sind zu 100 % ein Betrieb der Stadt Graz und wirtschaftlich selbstständig.**

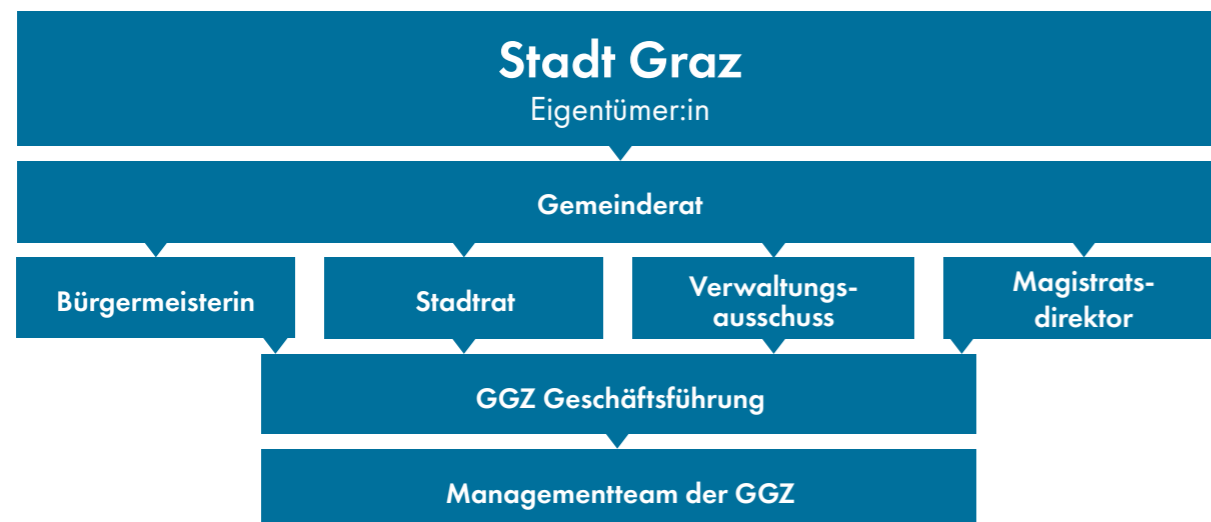
Die Struktur der Gremien der GGZ und die jeweiligen Informations- und Entscheidungsrechte sind im Betriebsstatut der GGZ geregelt. Dem Geschäftsführer sind wesentliche Entscheidungsbefugnisse zugeordnet.

Unser Verwaltungsausschuss ist das direkt für uns zuständige Gremium der Stadt Graz, das die Eigentümer:inneninteressen vertritt. Die Zusammensetzung entspricht proportional jener der politischen Parteien der Stadtregierung. Der Verwaltungsausschuss hat festgelegte Entscheidungskompetenzen, die im Statut der GGZ festgehalten sind.

Bei erforderlichen Entscheidungen, die über diese Kompetenzen hinausgehen, ist der Verwaltungsausschuss das vorberatende Gremium und bringt Entscheidungsempfehlungen in den Gemeinderat der Stadt Graz ein.

Neben diesen beiden wesentlichen Gremien haben auch die Bürgermeisterin der Stadt Graz, der zuständige Stadtrat und der Leiter des Inneren Dienstes, der Magistratsdirektor, Entscheidungs- und Informationsrechte.

Mit all diesen Gremien und Mandatsträger:innen pflegen wir einen regelmäßigen Austausch sowie formalisierte Sitzungen und Entscheidungswege. Durch regelmäßig stattfindende Sitzungen des Verwaltungsausschusses und des Gemeinderats sowie Jour fixe mit dem Stadtrat wird die Stadt Graz in wesentliche Entscheidungen eingebunden.



Dies ist eine vereinfachte Darstellung der Eigentümer:innenstruktur. Genaue Informationen über alle Organisationen und Abteilungen finden Sie auf [graz.at](http://graz.at)





# MANAGEMENT-STRUKTUREN

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12



© Furgler  
Geschäftsführer der Geriatrischen Gesundheitszentren  
Hon.-Prof. (FH) Dipl.-HTL-Ing. Mag. Dr. Gerd Hartinger, MPH MBA



© Furgler  
Ärztlicher Leiter der Albert Schweitzer Klinik  
Prim. Prof. Priv.-Doz. Dr. Walter Schippinger, MBA



© Furgler  
Pflegedienstleiter der GGZ  
Hartmann Jörg Hohensinner, MBA MSc



© Furgler  
Leiter Technik und Facility Management, Marketing/PR  
Franz Scheucher, MAS



© Furgler  
Geschäftsbereichsleiterin Betreute Wohnformen und Tageszentren  
Mag.ª (FH) Martina Bohnstingl



© Furgler  
Leiterin Human Resources  
Carina Hörting-Borecky, BA MA MSc



© Furgler  
Interimistischer Geschäftsbereichsleiter Pflegewohnheime  
Robert Zoglmeier, BSc MSc



© Foto Fischer  
Interimistische Leiterin Finanzmanagement  
Maria Schraußner, MSc



© Furgler  
Leiter IT- und Prozessmanagement  
DI (FH) Stefan Windisch



© Furgler  
Leiterin Albert Schweitzer Institut (ASIGG). 1. GF Stv.ª  
Dr.ª Judith Goldgruber

Das Management (MM)-Team der GGZ besteht aus Geschäftsführung/Verwaltungsleitung, Ärztlicher Leitung, Pflegedienstleitung und den Leitungen für Human Resources sowie Technik- und Facility-Management. Zusätzlich dazu ergänzen die Geschäftsbereichsleitungen für die Pflegewohnheime und die Betreuten Wohnformen und Tageszentren sowie die Leitungen Finanzmanagement und IT- und Prozessmanagement das MM-Team. Die Leiterin des ASIGG ist gleichzeitig die 1. Stellvertreterin des Geschäftsführers und vervollständigt das Team.

Die Stabstellen der Geschäftsführung außerhalb des Management-Teams sind: Strategischer Einkauf, Marketing und PR, Strategische und Operative Planung, Strategisches Gesundheitsmanagement, Digital Health, Recht/Gremien, das Risikomanagement sowie das Qualitäts- und Projektmanagement.

## Bestellung, Aufbauorganisation und Hauptfunktionen

Unser Management-Team stellt das oberste interne Entscheidungsgremium im Unternehmen dar. Ihm obliegt die umfassende Steuerung des Unternehmens. Das Management-Team legt die Vision und die Mission sowie die strategischen Stoßrichtungen langfristig fest. Ausgehend von der Unternehmensvision „Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz sind ein führendes Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege“ bestimmt das Management-Team die strategischen Schwerpunkte und wirtschaftlichen Zielsetzungen der GGZ. Die strategischen und operativen Ziele, die Maßnahmen und relevante Kennzahlen werden in den einzelnen Produkt-Balanced Scorecards verankert. Dabei berücksichtigen wir 5 Perspektiven: Kund:innen, Mitarbeiter:innen, die Gesellschaft, unsere Organisation und die Wirtschaftlichkeit.

### Kollegiale Führung | Bereichsleitungen

Zusätzlich gibt es im klinischen Bereich eine kollegiale Führung nach dem Steiermärkischen Krankenanstalten Gesetz (StKAG), die sich aus dem Geschäftsführer, dem ärztlichen Leiter und dem Pflegedienstleiter zusammensetzt.

Für die Geschäftsbereiche der Pflegewohnheime, Betreuten Wohnformen und Tageszentren sowie mobile Dienste wurden jeweils Produktverantwortliche erwählt, denen ein hohes Maß an Selbstständigkeit im laufenden Betrieb, bei der Qualitätssicherung sowie der Produktentwicklung zukommt.

### Städtische Stellenvergabe

Für die städtische Stellenvergabe liegen für die gesamte Stadt Graz Objektivierungsrichtlinien vor.

Diese regeln die Besetzung von Dienstposten und die dafür notwendigen Verfahren. Für besondere Leitungspositionen kommen zusätzliche Sonderbestimmungen zum Tragen. Nach diesen Objektivierungsrichtlinien und den Sonderbestimmungen werden die obersten Kontrollorgane ausgesucht und durch den Gemeinderat bestellt.

### Kommunikationsstrukturen

Unser Management-Team als oberstes internes Entscheidungsgremium tagt 14-tägig. Als weiteres Meeting mit Innovations- und Entscheidungscharakter dient der monatlich stattfindende Leitungs-Jour fixe der Geschäftsbereiche Klinik und Pflegewohnheime. Weiters finden das erweiterte Management Meeting, sowie die jährliche Führungskräftekonferenz mit rund 70 Führungskräften statt. In dieser wird die Umsetzung der Strategie im vergangenen Jahr evaluiert und es werden Impulse für die strategischen Zielsetzungen des nächsten Jahres gegeben.

Darüber hinaus haben wir rund 120 etablierte Kommunikationsstrukturen (Meetings, Jour fixe), durch die Informationen und Wissen kontinuierlich zwischen den Ebenen und Bereichen fließen. Zusätzlich erhalten alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen Informationen zum Fortschritt relevanter Maßnahmen und Projekte, welche die nachhaltige Entwicklung betreffen, im Bereich der Nachhaltigkeitskommunikation (Newsletter, Presseaussendungen, Portalmeldungen, Infoscreens, Plakate etc).



# NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-24, 2-27, 2-30

## Leistungsbeurteilung des Nachhaltigkeitsmanagements

In erster Instanz bespricht der Geschäftsführer mit den Leitungen der Bereiche Technik und Facility Management und Human Resources nachhaltige Strategiethemata in den Bereichen Soziales, Umwelt und Governance. Daraufhin werden in Management-Meetings die jeweiligen Fachbereiche über Fortschritte der Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert.

Unsere Nachhaltigkeitsziele werden in der Balanced Scorecard und in unserem Umweltmanagementsystem ÖKOPROFIT verankert. Die Maßnahmen und deren Zielerreichung werden jährlich von unserem Energie- und Umweltteam und seit dem

Jahr 2024 von unserem Nachhaltigkeitsausschuss (siehe S.26) evaluiert. Zukünftig berichten wir über die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft im jährlichen GGZ-Nachhaltigkeitsbericht.

Die finanzielle Bewertung erfolgt in jährlichen Intervallen durch den Jahresabschluss, der von einer externen Wirtschafts- und Steuerprüfungskanzlei geprüft und in Folge dem Verwaltungsausschuss und dem Gemeinderat übermittelt wird. Darüber hinaus können vereinzelt Überprüfungen durch den Stadtrechnungshof oder Bundesrechnungshof durchgeführt werden.

## Vergütungspolitik

Die Löhne und Gehälter aller Mitarbeiter:innen, einschließlich der höheren Führungsebene, werden gemäß dem Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz festgelegt. Das Gehalt hängt von den Kenntnissen und Erfahrungen sowie dem Einsatzort der

Bewerber:innen ab. Das oberste Gremium für die Beschlüsse von Lohn tabellen ist der Landesgesetzgeber. Die adäquate Vergütung ist die Basis für eine langfristige Bindung unserer Mitarbeiter:innen.

## Gesetzlicher Rahmen

Als Teil der öffentlichen Verwaltung der Stadt Graz sind wir dazu verpflichtet, alle geltenden rechtlichen Vorgaben einzuhalten. Dazu gehören unter anderem das Steiermärkische Krankenanstalten-

gesetz und das Steiermärkische Pflegeheimgesetz sowie Richtlinien wie die AGB der Stadt Graz, die Organisationsrichtlinien und die Handlungsanweisungen der Stadt Graz und der GGZ.

Unsere Lieferant:innen sind an die AGB der Stadt Graz sowie die Strategie zur nachhaltigen Beschaffung (NaBe) gebunden. Für unsere Mitarbeiter:innen gelten die Bestimmungen des Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetzes. Zudem berücksichtigen wir Vorschriften wie das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung.

Im Krankenhausbetrieb und in den Pflegeheimen richten sich unsere Pflege- und Betreuungsleistungen nach gesetzlichen Vorgaben wie z.B. dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), dem Steiermärkischen Sozialbetreuungsberufegesetz (StSBBG), dem MTD-Gesetz oder dem Ärztegesetz.

Auf die Einhaltung aller Vorschriften legen wir ein besonderes Augenmerk. Deshalb finden regelmäßige Überprüfungen durch externe Gremien sowie interne Audits durch Fachkräfte statt. Um die gesetzeskonforme Arbeitsweise sicherzustellen, sind unsere Mitarbeiter:innen verpflichtet, Schulungsmodule sowie Aus- und Fortbildungen zu absolvieren. Für Verwaltungsmitarbeiter:innen ist zudem der Dienstprüfungskurs vorgeschrieben.

Im Berichtszeitraum 2023/24 liegen keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen vor.

# RISIKO- UND MEINUNGSMANAGEMENT

GRI 2-16, 2-25, 2-26,

**Strategische Risiken werden von den verantwortlichen Bereichsleitungen erfasst, bearbeitet und regelmäßig an den Geschäftsführer berichtet.**

Das jährlich erstellte Risikoportfolio auf Basis der Gesamtanzahl der CIRS (Critical Incident Reporting System)-Meldungen gibt einen Überblick über die Hauptgefahren im Berichtsjahr und wird in der Qualitätssicherungskommission an den Geschäftsführer und das Management-Team berichtet und notwendige Maßnahmen eingeleitet.

**Unser Risikomanagement unterteilt sich in die fünf Bereiche: klinisches, finanzielles, technisches, Personal- und IT-Risikomanagement.**

Ein mit definierten Mitgliedern eingerichteter **Krisenstab** kann im Krisenfall einberufen werden. Die Entscheidung darüber obliegt dem zuständigen Management-Mitglied in Abstimmung mit der Geschäftsführung. Als zentrale Informationsquelle im Krisenfall dient unser Krisenhandbuch, welches jährlich im Zuge des internen Krisenstab-Refreshers aktualisiert wird.

**Mit Hilfe von Learning & Reporting Systemen** fördern wir eine gelebte Risikokultur, ein vertrauensvolles Miteinander und die Partizipation der

Mitarbeiter:innen sowie auch der Patient:innen und Bewohner:innen. Meinungen, Beschwerden, Vorschläge oder kritische Ereignisse können hier gemeldet werden.

Durch ein konsequentes Risikomanagement haben wir eine Sicherheitskultur aufgebaut und beziehen unsere Mitarbeiter:innen durch das Critical Incident Reporting System (CIRS) aktiv mit ein. Alle Mitarbeiter:innen werden hinsichtlich ihres Risikobewusstseins und der Risikoerkennung sensibilisiert und unterstützt.

Neben der direkten Ansprache bei der Führungskraft besteht jederzeit die Möglichkeit auf der Meldeplattform CIRS eine auf Wunsch anonyme Meldung vorzunehmen. Im Jahr 2023 wurden **50 CIRS-Meldungen** verzeichnet, im Jahr 2024 waren es **46 Meldungen**.

Wir legen großes Augenmerk darauf, dass die Meldungen von den Bereichsverantwortlichen bearbeitet und Lösungen schnellstmöglich umgesetzt werden.

## RISIKOMANAGEMENTBEREICHE DER GGZ

Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit -Soziales, Umwelt und Governance- finden sich in den verschiedenen Bereichen unseres Risikomanagements wieder.

### Klinisches Risikomanagement

- Risikoanalysen & interprofessionelle Fokusgruppen
- medizinische Fort- und Weiterbildungen
- EBN & pflegerische Fort- und Weiterbildung
- Klinische Fallbesprechungen
- Notfall- & Hygienemanagement

### Personal-Risikomanagement

- Personalbesetzung
- Dienstrecht/Gerichtsverfahren
- Nachfolgeplanung
- Fluktuation
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Personalausfall / Fehlzeitenmanagement

### Finanzielles Risikomanagement

- Risikoanalyse
- Versicherungsmanagement
- Finanz- und Wirtschaftsplanung
- Internes und externes Reporting
- Strategiearbeit und BSC
- Finanzierungsverträge
- Vergabemanagement

### Technisches Risikomanagement

- Risikoanalysen
- Notfallplan
- Technische Hilfsmittel
- Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement (Monitoring)
- Speisen- und Wäscheversorgung
- Gebäudereinigung
- Marketing/PR

### IT-Risikomanagement

- Risikoanalyse
- IT-Risikomanagement Cockpit
- Informationssicherheit & Datenschutz
- IT-Notfallkonzept
- IT-Sicherheitskonzept
- IT-Medizinprodukte
- Vulnerabilitymanagement

### Die Bereiche

Die zuständigen Bereichsleiter:innen sind verantwortlich für das Vorantreiben des Risikomanagements in ihrem Segment und übernehmen die Funktion der Risikoeigner:innen innerhalb ihres Risikobereichs. Erkannte Risiken werden direkt von Risikoeigner:in zu Risikoeigner:in der betroffenen Bereiche weitergegeben.

# MEINUNGSMANAGEMENT DER GGZ

## Wir bieten offene Kommunikationswege für Beschwerden und Danksagungen

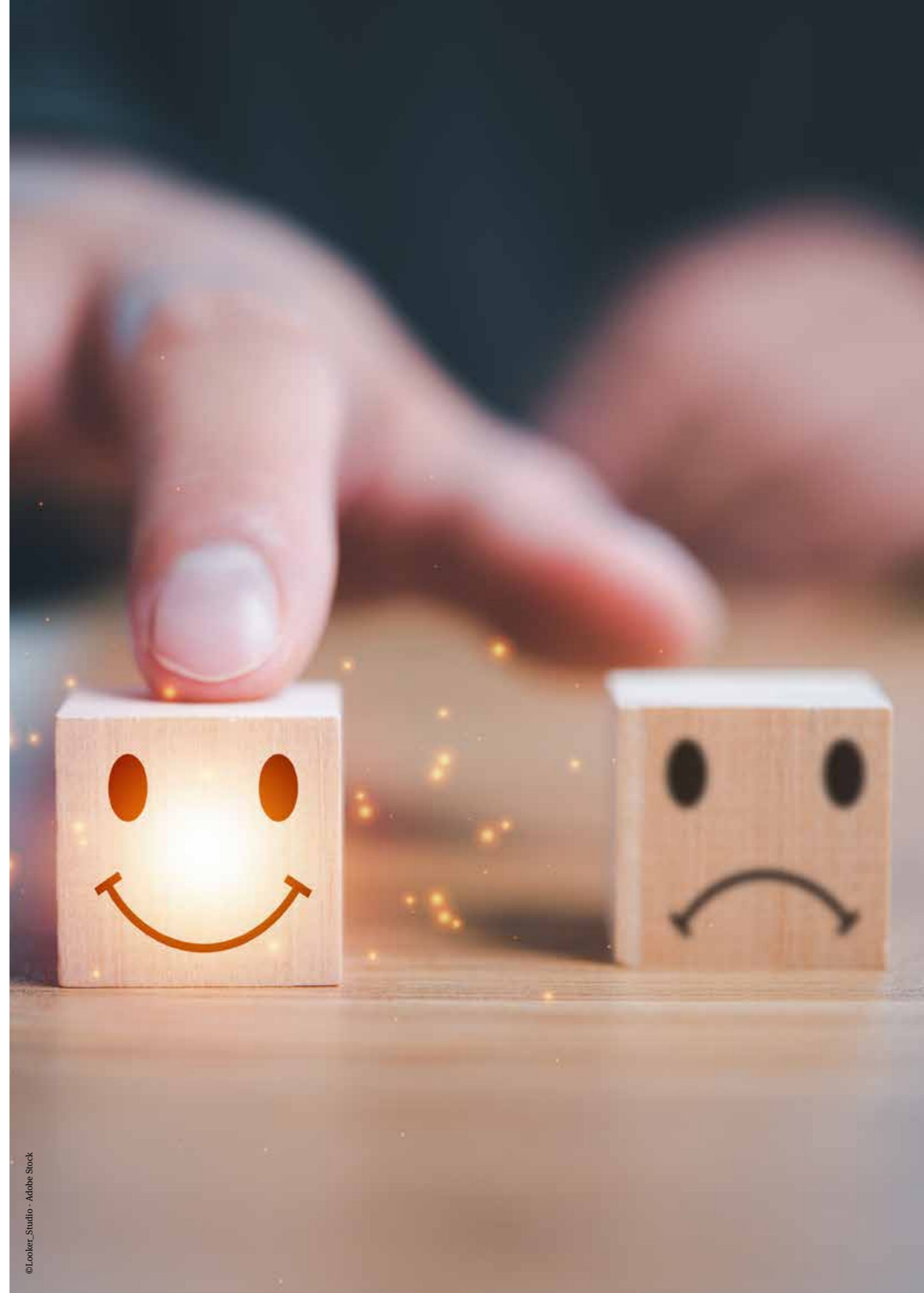
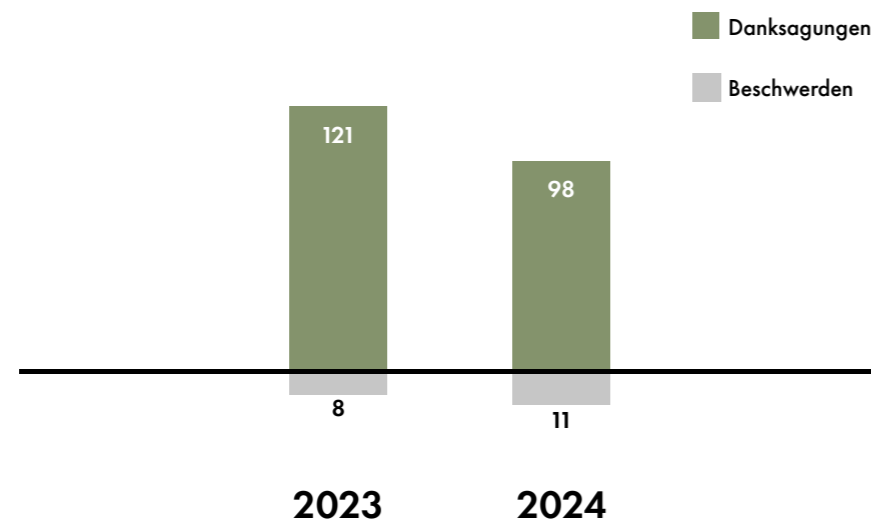
Für alle Stakeholder:innen (z.B. Bewohner:innen, Patient:innen, Angehörige, Zuweiser:innen, Mitarbeiter:innen) besteht die Möglichkeit, jederzeit positives wie auch negatives Feedback zu geben. Dies kann über frei zugängliche Briefkästen an allen unseren Standorten sowie über ein Online-Formular auf unserer Unternehmenswebsite erfolgen.

Zudem können sich Stakeholder:innen auch informell telefonisch, elektronisch oder postalisch an uns wenden. Die Vorgehensweise zur Bearbeitung von Beschwerden/Danksagungen ist in der Organisationsrichtlinie Meinungsmanagement geregelt. So wird das Feedback zentral vermerkt, statistisch erfasst, an die zuständigen Fachabteilungen weitergeleitet und dort bearbeitet. Bei Bedarf werden

auch die nächsthöheren Führungskräfte mit einbezogen. Die Wirksamkeit des Meinungsmanagements wird über die Zufriedenheitsquote und die durchschnittliche Bearbeitungszeit pro Beschwerde ermittelt.

Für unsere Mitarbeitenden besteht zudem die Möglichkeit über das CIRS-Portal kritische Rückmeldungen zu übermitteln und mittels des Internen Vorschlagwesens (IVW) Verbesserungen anzuregen.

Zusätzlich werden Stakeholder:innen-Befragungen in Intervallen von 1-3 Jahren durchgeführt und Feedback zur Verbesserung eingeholt.



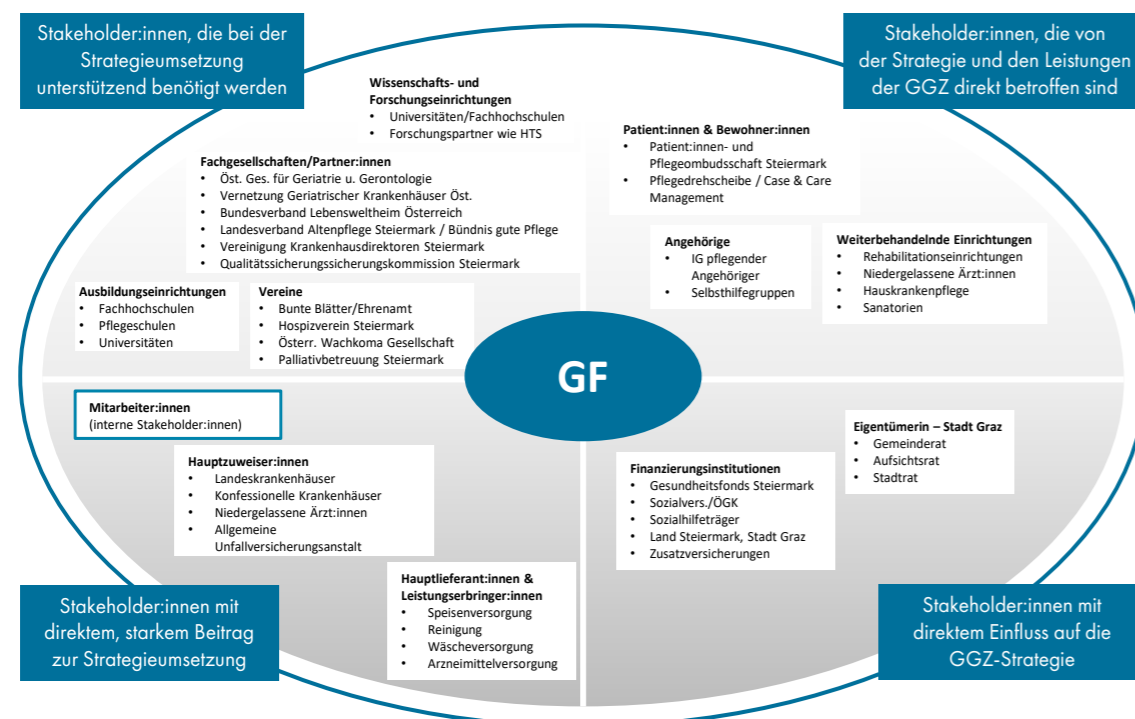
# STAKEHOLDER:INNEN-MANAGEMENT

GRI 2-29

Unsere Stakeholder:innen haben wir im Rahmen unseres Stakeholder:innen-Managements identifiziert. Sie werden von unseren Führungskräften persönlich betreut und sind systematisch in unsere Prozesse und Kommunikationsstrukturen eingebunden. Wir unterscheiden dabei vier wesentliche Kategorien von Stakeholder:innen:

- Stakeholder:innen mit direktem Einfluss auf die GGZ-Strategie
- Stakeholder:innen mit direktem, starkem Beitrag zu Strategieumsetzung
- Stakeholder:innen, die bei Strategieumsetzung unterstützend benötigt werden
- Stakeholder:innen, die von Strategie und Leistungen der GGZ direkt betroffen sind

Für die Leistungserbringung sind insbesondere Stakeholder:innen mit direktem, starkem Beitrag zur Strategieumsetzung und unterstützend benötigte Stakeholder:innen von Bedeutung. Hierbei handelt es sich unter anderem um Hauptlieferant:innen und Leistungserbringer:innen sowie Hauptzuweiser:innen. Unsere Hauptlieferant:innen sind zuständig für Speisenversorgung, Wäscheversorgung, Gebäudereinigung und Medikamentenversorgung. Wir gehen mit unseren Ausschreibungen langfristige Bindungen ein, um qualitativvolle, kontinuierliche Zusammenarbeit gewährleisten zu können. Die Auswahl der Lieferant:innen erfolgt nicht über das Billigst- sondern über das Bestbieterprinzip auf Basis des EU-Vergaberechts, in dem neben Kosten auch Qualität, Zusammenarbeit und Qualifikationen der Lieferant:innen berücksichtigt werden.



# UNSER NETZWERK

GRI 2-28

Eine Besonderheit in den GGZ sind unsere Netzwerke mit Vereinen. Wir haben mehrere Vereine gegründet und stehen mit vielen Vereinen in engem Austausch und in Kooperation. In der Regel stellen wir ihnen auch eine Infrastruktur in den GGZ zur Verfügung, um eine gute Einbindung in eine abgestufte Versorgung zu gewährleisten.

## Wesentliche Partner:innen und Vereine



## Bildungseinrichtungen

Wir verfügen über ein umfassendes Netzwerk an Partner:innen in Forschung und Lehre. Zudem ist die Albert Schweitzer Klinik als Lehrkrankenhaus der Med Uni Graz und der Hochschule Burgenland sowie als Lehrereinrichtung der FH JOANNEUM ausgezeichnet. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, vielfältige Berufspraktika in unseren Einrichtungen zu absolvieren. Dazu stehen wir in engem Austausch mit Lehrereinrichtungen wie Universitäten, Fachhochschulen, Bildungszentren sowie dem Land Steiermark.

# NACHHALTIGKEITSAUSSCHUSS

GRI 2-13

**Nachhaltigkeit ist in der GGZ-Strategie sowie dem Leitbild verankert. Wir orientieren uns dabei an den drei Säulen der Nachhaltigkeit in Form von Umwelt, Governance und Soziales.**

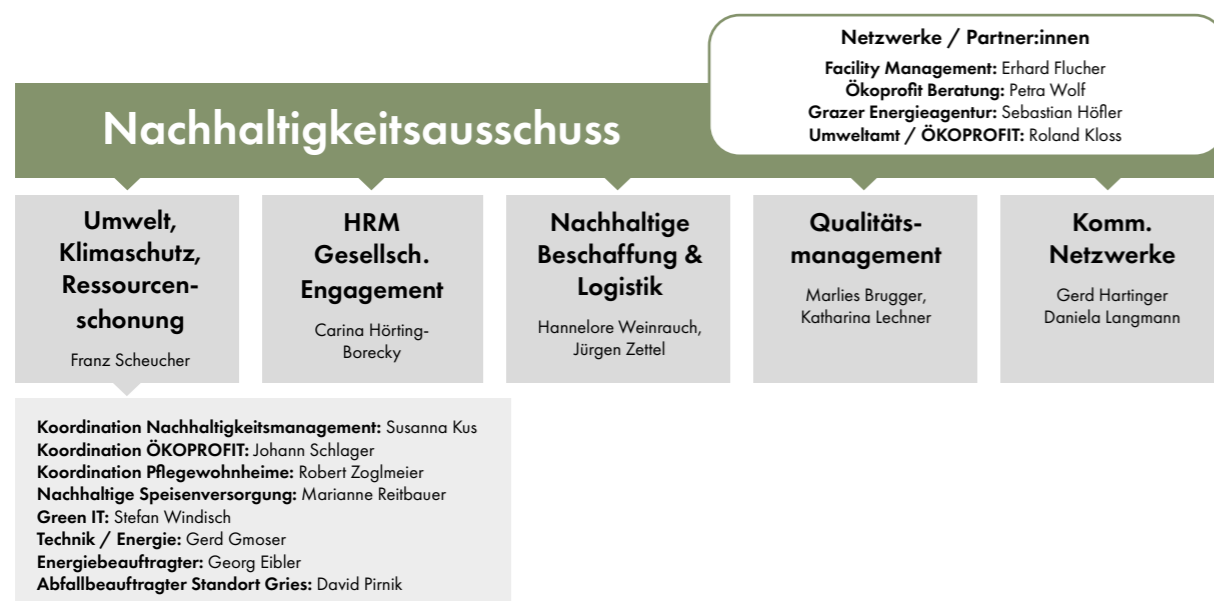
Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit sind wir der Klimaschutzstrategie und dem Klimaschutzleitbild der Stadt Graz verpflichtet. Als Eigenbetrieb der Stadt Graz tragen wir mit Maßnahmen zur Reduktion des Emissionsausstoßes und der Klimaerwärmung zum Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2030 für das Haus Graz bei. Dazu arbeiten wir eng mit dem Umweltamt der Stadt Graz, der Grazer Energieagentur und externen Berater:innen zusammen. Dabei haben wir immer unseren Leitsatz vor Augen: „Wir leisten durch nachhaltiges Handeln einen gesellschaftlichen Mehrwert.“

Der Geschäftsführer ist für die ordnungsgemäße rechtliche und wirtschaftliche Betriebsführung sowie für die Nachhaltigkeitsstrategie und die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen letztverantwortlich. Mit der Strategie, der Planung und der Durchführung von Maßnahmen zur Förderung einer

nachhaltigen Entwicklung und zur Reduktion der negativen Auswirkungen auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft ist das Management-Team befasst.

Für die Führung des Nachhaltigkeitsteams wurde der Leiter Technik und Facility Management Franz Scheucher, MAS, dem das Umwelt- und Abfall-, Energie-, sowie das Gebäudemanagement obliegen, von Geschäftsführer Prof. Dr. Gerd Hartinger beauftragt. Für die Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements ist Susanna Kus, BSc zuständig.

In der sozialen Dimension ist vorrangig die Leiterin des Human Resources Managements Carina Hörting-Borecky, BA, MA, MSc verantwortlich. Weiter sind alle Fachbereiche und Führungskräfte mit der Förderung der nachhaltigen Entwicklung und Weitergabe an die Mitarbeitenden gemäß der Strategie und dem Leitbild beauftragt.



## NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT IN DEN GGZ

Bereits seit dem Jahr 1999 engagieren wir uns im ÖKOPROFIT Netzwerk und setzen Maßnahmen zur Ressourcenschonung mit eigenem Umwelt-, Energie- und Abfall-Team um.

Mit dem Jahr 2024 wurde ein eigener Nachhaltigkeitsausschuss ins Leben gerufen, in dem sowohl die Geschäftsführung als auch Mitglieder des Management-Teams, der strategische Einkauf, Bereichsleitungen sowie Energie- und Abfallbeauftragte vertreten sind. Der Nachhaltigkeitsausschuss tagt jährlich und kontrolliert, evaluiert und optimiert die Umsetzung der gesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Somit tragen die höchsten Organe der GGZ Verantwortung für die Festlegung neuer Nachhaltigkeitsziele und für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Im Rahmen der Mitgliedschaft im ÖKOPROFIT Netzwerk finden jährlich Audits durch eine unabhängige Kommission statt. In diesen werden lokale Maßnahmen und Zielsetzungen überprüft und gegebenenfalls Verbesserungen ermittelt. Zusätzlich nehmen unser Geschäftsführer sowie Mitglieder des Management-Teams und des Umwelt-Teams an bedeutenden Netzwerktreffen teil. Zum Beispiel im Rahmen des Projektes Klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen, Green Hospitals oder dem Klimaschutzplan und Klimawandelanpassungsaktionsplan der Stadt Graz.

# NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

GRI 2-22

## Die Nachhaltigkeitsstrategie der GGZ basiert auf der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Klimaschutzplan der Stadt Graz.

Die Strategie fußt auf den vier Säulen:

- Emissionen reduzieren
- Lebensqualität erhalten
- Miteinander stärken
- Eigenversorgung fördern

Zentrale Zielsetzung des Klimaschutzplans ist es, das Haus Graz bis zum Jahr 2030 und die Stadt Graz bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu machen.

Diese Zielsetzung richtet sich nach:

- dem Klimaneutralitätsziel auf Ebene der österreichischen Bundesregierung, welches Netto-Null-Emissionen bis 2040 vorsieht
- dem Ziel der EU bis zum Jahr 2030 55 % der Emissionen zu reduzieren, abgeleitet aus dem Pariser Klimaabkommen aus dem Jahr 2015 und
- der Initiative der EU, EU Mission „100 klimaneutrale und intelligente Städte“

Die Definition von Klimaneutralität orientiert sich dabei an dem Ansatz, welcher auch von der Europäischen Union gewählt wird: Klimaneutralität ist dann erreicht, wenn ein Gleichgewicht zwischen der Menge an produzierten und der Atmosphäre entzogenen Emissionen erreicht ist.

### Alle Nachhaltigkeitsziele der GGZ werden auf die städtischen Klimaschutzziele ausgerichtet.

Da der Klimaschutzplan auf das Haus Graz ausgerichtet ist, findet die Zielsetzung auch im Grazer Stadtgebiet statt und soll strategisch geleitete Umsetzungen von Maßnahmen zum Klimaschutz in allen Lebensbereichen initiieren.

### Die Maßnahmenbündel sind dabei auf 3 Teilbereiche aufgeteilt:

- Maßnahmen im eigenen Bereich der Leistungserbringung: Gebäude, Fuhrpark, Beschaffung etc. bis 2030 klimaneutral gestalten
- Maßnahmen, die unmittelbar unterstützt werden können, z.B. Informations- und Beratungsangebote
- Maßnahmen, die von privaten Haushalten und Unternehmen eigenständig umgesetzt werden müssen, z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Unterstützung durch Know-how.

Diese Maßnahmen werden auch bei uns umgesetzt, z.B. bei Infrastrukturprojekten. Hierzu nutzen wir alle Möglichkeiten, wie den Einsatz von erneuerbaren Rohstoffen sowie CO<sub>2</sub>-freiem Strom und eine energieeffiziente Gestaltung unserer Gebäude.

Unsere PflEGEWOHNHEIME der 4. Generation haben unter anderem die „Green Building“ Auszeichnung erhalten. Insgesamt haben wir unsere Infrastruktur in den letzten 25 Jahren gesamthaft modernisiert, saniert und ausgebaut. Durch unsere nachhaltige Strategieausrichtung konnten in den letzten 25 Jahren **2.700 Tonnen CO<sub>2</sub>** eingespart werden.

In diesem Jahr wird das Thema Nachhaltigkeit bei unserer Führungskräftekonferenz, die zugleich den Strategieauftakt für das Jahr 2026 darstellt, Schwerpunkt sein. Das Thema und seine Bedeutung sollen zunächst bei den Führungskräften verankert und anschließend an die Mitarbeitenden weitergegeben werden.

## UNSERE STRATEGIESÄTZE

Unsere Strategiesätze verdeutlichen unsere Bemühung für eine nachhaltige Entwicklung

- Wir geben Sicherheit durch eine bedarfsgerechte, qualitative und individuelle Behandlung und Betreuung der uns vertrauenden Menschen nach dem bio-psycho-sozialen Modell. Im Sinne des Best Point of Care sind wir auf die Bereiche Remobilisation, Palliative Care, Demenz und Frailty spezialisiert.
- Wir sind ein:e attraktive:r, faire:r Arbeitgeber:in für unsere Mitarbeiter:innen.
- Wir nutzen unsere Innovationskraft und Kompetenz, um europaweit beispielgebend in der Altersmedizin und Pflege zu sein und Rahmenbedingungen mitzugestalten.
- Wir handeln nachhaltig durch einen effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.
- Wir verbessern kontinuierlich unsere Qualität durch Selbstreflexion sowie Austausch und Vernetzung mit den Besten.
- Wir sichern finanzielle Stabilität in einem dynamischen und komplexen Umfeld.

Quelle: Klimaschutzplan der Stadt Graz, [https://www.klimaschutz.graz.at/cms/dokumente/10377924\\_11269117/c61173bd/Klimaschutzplan\\_Graz\\_Teil1\\_Er%C3%B6ffnungsbilanz\\_20220324.pdf](https://www.klimaschutz.graz.at/cms/dokumente/10377924_11269117/c61173bd/Klimaschutzplan_Graz_Teil1_Er%C3%B6ffnungsbilanz_20220324.pdf)

## UNSERE WERTEHALTUNG

Unsere Werterhaltung orientiert sich an unserem Leitbild sowie unseren Führungsgrundsätzen.

\* **Wir behandeln und betreuen** vorwiegend ältere Menschen individuell nach gesicherten Erkenntnissen mit Menschlichkeit und Kompetenz.

\* **Wir achten** die Autonomie und Persönlichkeit der uns vertrauenden Menschen, erhalten und fördern ihre Selbstständigkeit und Entscheidungsfähigkeit. Wir entwickeln unsere Versorgungsangebote unter Einbeziehung unserer Patienten und Patientinnen nach dem „Esther Prinzip“.

\* **Wir begegnen** einander mit Respekt und führen, fördern und fordern als Führungskräfte unsere Mitarbeiter:innen und Partner:innen nach gemeinsam getragenen Grundsätzen.

\* **Wir lösen** unsere Aufgaben mit persönlichem Engagement, eigenverantwortlich im Team und geben so einander Sicherheit.

\* **Wir leisten** durch nachhaltiges Handeln einen gesellschaftlichen Mehrwert.

\* **Wir führen** unser Unternehmen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und unter Beachtung ethischer Werte.

„ETHIK IST  
INS GRENZENLOSE  
ERWEITERTE VERANTWORTUNG  
FÜR ALLES WAS LEBT.“

Albert Schweitzer

## UNSERE VERANTWORTUNG

GRI 2-23

Wir bekennen uns zu internationalen Rahmenwerken, z.B. der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Frauenrechtskonvention, der UN-Menschenrechtscharta und insbesondere den 17 Zielen der Nachhaltigen Entwicklung der UN.



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung im Überblick (Quelle: <https://unric.org/de/17ziele>)

Durch systematische Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Umwelt und Governance tragen wir, die Geriatrischen Gesundheitszentren, zur Einhaltung der SDG-Standards bei.

Verantwortungsvolles und ethisches Handeln sind Teil unserer DNA und in unserem Leitbild sowie unseren Führungsgrundsätzen fest verankert. Sowohl die Grundsätze der Stadt Graz als auch die Ethik-Lehre und die Werterhaltung unseres Namensgebers Albert Schweitzer beeinflussen

unser Handeln. Im Sinne des „Patient first“-Prinzips konzentriert sich unser Managementprozess „Behandlung und Betreuung“ sowie die Teilprozesse „Aufnahme, Aufenthalt und Entlassung“ auf das Wohl unserer Kund:innen.



# WESENTLICHKEITSANALYSE

GRI 3-1, 3-2

## Prozess der Wesentlichkeitsanalyse in den GGZ

In Workshops mit Abteilungsleiter:innen der verwaltungsrelevanten Abteilungen Human Resources, Recht, Einkauf, Geschäftsführung, Strategische und Operative Planung, Technik und Facility Management, Controlling sowie IT wurden zur Bestimmung der wesentlichen Themen, bei denen die Auswirkungen unseres Handelns am größten sind, die CSRD-Standard-konformen Themengebiete eingeschätzt. Externe Unterstützung in den Workshops und der Nachbereitung der

Ergebnisse erhielten wir durch Expert:innen der Grazer Energieagentur.

### Ausblick

Ziel ist es, zukünftig die Stakeholder:innen durch Befragungen bei der Bestimmung wesentlicher Themen einzubeziehen. Ebenfalls ist zukünftig die Einbeziehung der Pflege, Medizin und Therapie im Rahmen der internen Wesentlichkeitsanalyse angedacht.



## Das Ergebnis der internen Wesentlichkeitsanalyse:

SOZIALES	UMWELT	GOVERNANCE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalstrategie</li> <li>Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Kommunikationsstrukturen</li> <li>Langfristige Bindung</li> <li>Sicherheit &amp; Gesundheit</li> <li>Mitarbeiter:innenqualifikation</li> <li>Mitarbeiter:innen gewinnen</li> <li>Diversität und Chancengleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimaschutz</li> <li>Eingesetzte Materialien</li> <li>Energiemanagement</li> <li>Wasser und Abwasser</li> <li>Abfallmanagement</li> <li>Emissionen</li> <li>Umweltmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschaffungsprozess</li> <li>Lieferant:innenbeziehung</li> <li>Kund:innensicherheit und Qualitätsmanagement</li> <li>Schutz der Kund:innendaten</li> </ul>





SOZIALES





# PERSONALSTRATEGIE

GRI 3-3, 401

**Wir legen großen Wert auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen.**

Unser Ziel ist es, ein:e attraktive:r und faire:r Arbeitgeber:in zu sein. Aus diesem Grund schaffen wir ein gesundes, unterstützendes und inklusives Arbeitsumfeld, welches die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen fördert. Mit verschiedenen Programmen und Maßnahmen versuchen wir die Attraktivität als Arbeitgeber:in zu steigern, um Mitarbeiter:innen zu akquirieren und zu binden.

## UNSERE STRATEGIE

Wir sind ein:e attraktive:r und faire:r Arbeitgeber:in für unsere Mitarbeiter:innen.

### UNSERE ZIELE

- Sicherstellung einer **hohen Mitarbeiter:innenzufriedenheit** durch sinnstiftende Tätigkeit und Mitgestaltung.
- **Langfristige Bindung** engagierter Mitarbeiter:innen durch Umsetzung des **lebensphasenorientierten Personalentwicklungskonzepts**.
- **Erhalt der Arbeitsfähigkeit** durch betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung der Altersentwicklung und Diversität.
- Vorausschauender **Aufbau von Mitarbeiter:innen-Qualifikationen** und Leadership im Hinblick auf Markt- und Produktentwicklungen.
- **Gewinnen** von engagierten, qualifizierten neuen Mitarbeiter:innen

### UNSERE MASSNAHMEN

- Förderung von **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** durch flexible Arbeitszeiten und Dienstzeitenmodelle.
- Feststellung der **Mitarbeiter:innenzufriedenheit** mittels unabhängiger Mitarbeiter:innenbefragung alle 2 Jahre.
- Ausbau und Anpassung der **Mitarbeiter:innen-Benefits**.
- **Gesundheitsinitiativen**, wie Fitnesszuschüsse und -angebote.
- **Freiwillige Zusatzleistungen**, wie z.B. die betriebliche Altersvorsorge.
- Gemeinsame **Mitarbeiter:innen-Veranstaltungen** zur Festigung des Team-Gedankens und Mitarbeiter:innenbindung.

# MITARBEITER:INNENZUFRIEDENHEIT UND KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN

GRI 403-4

Die Sicherstellung einer hohen Mitarbeiter:innenzufriedenheit ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Dies wird unter anderem durch die Förderung sinnstiftender Tätigkeiten und die aktive Mitgestaltung der Arbeitsprozesse erreicht.

## MITENTSCHEIDEN

Die Einbindung der Mitarbeiter:innen in Entscheidungsprozesse ist ein weiterer wichtiger Aspekt für die Mitarbeiter:innenzufriedenheit. Strukturierte Befragungen und Follow-up-Prozesse stellen sicher, dass die Meinungen und Vorschläge der Mitarbeiter:innen gehört und berücksichtigt werden. Dies wird durch ein effektives Projektmanagement und ein umfassendes Qualitätsmanagement-System unterstützt. Regelmäßige Zertifizierungen und Audits gewährleisten die Einhaltung hoher Standards und fördern kontinuierliche Verbesserungen.

- **Befragungen und Follow-up-Prozesse:** Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen liefern wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit und Bedürfnisse der Belegschaft. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden systematisch ausgewertet, in Follow-up-Prozessen aufgearbeitet und konkrete Verbesserungsmaßnahmen entwickelt.
- **Projektmanagement:** Ein strukturiertes Projektmanagement stellt sicher, dass Projekte effizient und zielgerichtet umgesetzt werden. Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, sich aktiv in Projekte einzubringen und deren Verlauf mitzugestalten.
- **Qualitätsmanagement-Systeme:** Durch die Implementierung von Qualitätsmanagement-Systemen wird die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsprozesse sichergestellt. Diese Systeme helfen dabei, hohe Standards zu halten und die Qualität der Dienstleistungen zu gewährleisten.
- **Zertifizierungen und Audits:** Regelmäßige Zertifizierungen und Audits durch externe Stellen bestätigen die Einhaltung hoher Qualitätsstandards und fördern das Vertrauen in die Unternehmensprozesse.
- **Innerbetriebliches Vorschlagswesen:** Das innerbetriebliche Vorschlagswesen ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und fördert die aktive Beteiligung der Mitarbeiter:innen an der kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen und Abläufen. Es bietet eine strukturierte Plattform, auf der Mitarbeiter:innen ihre Ideen und Vorschläge einbringen können, um das Unternehmen weiterzuentwickeln und zu optimieren.
- **Strukturierte Austrittsgespräche:** Die Durchführung strukturierter Austrittsgespräche durch unsere HR-Leiterin unterstützt uns dabei, Ableitungen für etwaige Verbesserungspotenziale zu ermitteln.

## MITEINANDER REDEN

Ein offener Dialog ist entscheidend für die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen. Jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche bieten die Möglichkeit, individuelle Leistungen zu besprechen, Feedback zu geben und gemeinsam Ziele zu setzen. Diese Gespräche fördern eine transparente Kommunikation und stärken das Vertrauen zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften.

- **Jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche:** Diese Gespräche bieten eine strukturierte Gelegenheit, die Leistungen und Entwicklungen der Mitarbeiter:innen zu reflektieren. Gemeinsam werden Ziele für das kommende Jahr festgelegt und Entwicklungspläne erarbeitet.
- **Feedback-Kultur:** Eine offene Feedback-Kultur ermöglicht es, kontinuierlich Rückmeldungen zu geben und zu erhalten. Dies fördert die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen und trägt zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.
- **Mitarbeiter:innenbefragung** Die Beteiligung an der Mitarbeiter:innenbefragung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur. Diese Befragungen bieten den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Meinungen, Erfahrungen und Vorschläge anonym und offen zu teilen.





## KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN

Eine klare und offene Kommunikationsstruktur ist essenziell, um den Informationsfluss und die Einbindung aller Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Unsere rund 120 definierten Kommunikationsstrukturen fördern den Wissensaustausch und unsere Weiterentwicklung. Regelmäßige Besprechungen auf verschiedenen Ebenen tragen dazu bei:

- **Management-Team und kollegiale Führung:** Alle 14 Tage finden Besprechungen statt, um strategische Entscheidungen zu diskutieren und abzustimmen. Diese Treffen ermöglichen es, aktuelle Herausforderungen im sozialen Bereich zu besprechen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.
- **Pflegedienstleitung und Stationsleitungen:** Regelmäßige Morgen-Besprechungen sorgen für eine enge Abstimmung und Koordination der pflegerischen Aufgaben. Hier werden operative Themen besprochen und Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert.
- **Interdisziplinäre Besprechungen:** Diese fördern den Austausch zwischen verschiedenen Fachbereichen und tragen zur ganzheitlichen Patient:innenversorgung bei. Durch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Disziplinen wird eine umfassende Betreuung gewährleistet.
- **Erweitertes Management-Meeting:** Viermal im Jahr treffen sich erweiterte Management-Teams, um übergeordnete Themen zu besprechen.
- **Führungskonferenz:** Einmal jährlich findet eine Konferenz statt, bei der Führungskräfte aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen zu einem Thema gemeinsam erarbeiten. Diese Konferenz dient auch dem Austausch und der Vernetzung der Führungskräfte.
- **Tägliche direkte Kommunikation:** Der tägliche Austausch zwischen Mitarbeiter:innen sowie zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten fördert eine offene und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Diese direkte Kommunikation ermöglicht es, schnell auf Probleme zu reagieren und Lösungen zu finden.

## LANGFRISTIGE BINDUNG

GRI 3-3, 401

**Wir setzen auf ein umfassendes und lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept, um die langfristige Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen sicherzustellen. Dieses Konzept unterstützt die Mitarbeiter:innen sowohl in ihrer beruflichen als auch in ihrer persönlichen Entwicklung.**

## LEBENSPHASEN BERÜCKSICHTIGEN

So begleiten wir unsere Mitarbeiter:innen durch alle beruflichen Lebensphasen, von der Berufsorientierung bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben. Dies beginnt mit berufspraktischen Tagen im Bereich der Berufsorientierung, mit der Lehrlingsausbildung und dem Praktikumsangebot bis hin zu städtischen Dienstverhältnissen. Zusätzlich dazu bieten wir umfangreiche Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme an, die auf die individuellen Bedürfnisse und Karriereziele der Mitarbeiter:innen abgestimmt sind. Darüber hinaus schaffen wir alter(n)sgerechte Arbeitsplätze, die den physischen und psychischen Anforderungen der verschiedenen Lebensphasen bis zum Pensionsalter gerecht werden.

Auch die familiären Lebensphasen der Mitarbeiter:innen werden berücksichtigt. Wir unterstützen bei wichtigen Lebensereignissen wie Ehe, Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen.

## BERUF UND FAMILIE

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, bieten wir einen betriebsnahen Kindergarten und eine Kinderkrippe mit angepassten Öffnungszeiten an. Die Einrichtungen sind speziell auf die Bedürfnisse der berufstätigen Eltern abgestimmt und bieten flexible Betreuungszeiten. Unsere 180 unterschiedliche Dienstplanmodelle und Korridor-Dienstzeiten ermöglichen es unseren Mitarbeiter:innen, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und so besser auf familiäre Verpflichtungen einzugehen.

Die flexiblen Karenzregelungen ermöglichen es, bis zum 6. Lebensjahr des Kindes in Karenz zu gehen. Zudem bieten wir Papamonate und Väterkarenz an. Diese Maßnahmen tragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

## UNSERE BENEFITS AUF EINEN BLICK

Zur langfristigen Bindung unserer Mitarbeiter:innen, bieten wir eine Vielzahl an Fringe-Benefits in den Bereichen **Verpflegung, Gesundheit & Fitness, Arbeitsplatz & Infrastruktur, Privatleben & Beruf und Vergünstigungen & Zuwendungen an.**



### Verpflegung

- Kantine: Vergünstigte Menüs
- FIKA: Kaffeepause nach schwedischem Modell zum persönlichen Austausch unter unseren Mitarbeitenden
- Wasser, Kaffee, Tee und Obst zur freien Entnahme



### Gesundheit & Fitness

- Gesundheitsmaßnahmen: Yoga, Ernährungsberatung, Stressmessung, Wirbelsäulengymnastik, Therapeutic touch, Hautkrebsvorsorge, Betriebliche Suchtprävention etc.
- Betriebsarzt/ärztin: Arbeitsplatzberatung und Graviditätsberatung
- Psychische Gesundheit: Supervision und Coaching
- Zuschuss zu Sportkursen



### Arbeitsplatz & Infrastruktur

- Sicherheit am Arbeitsplatz durch uns als Eigenbetrieb der Stadt Graz
- Barrierefreiheit: Alle Gebäude und Büros sind barrierefrei gestaltet
- Paten- & Mentor:innen-Programm: Für neue Kolleg:innen in der Onboardingphase
- Gute öffentliche Erreichbarkeit aller Standorte
- Umfangreiche persönliche und fachliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Kostenlose Dienstkleidung, inkl. Reinigung
- Events: Zahlreiche jährlich stattfindende Mitarbeiter:innenevents



### Work-Life-Balance

- Bildungskarenz/Auszeit: Im Rahmen der Bildungskarenz können unsere Mitarbeiter:innen auf Basis einer Vereinbarung eine drei bis zwölf Monate dauernde berufliche Auszeit beantragen
- Flexible Arbeitszeitenmodelle und Teilzeitvereinbarungen
- Kinderbetreuung: Angebot einer/s betrieblichen Kinderkrippe/Kindergartens mit angepassten Öffnungszeiten für den Schicht- und Wechseldienst
- Zusätzliche Karenzjahre und Karenzrückkehrplanung
- Berücksichtigung von Dienstplanwünschen in sehr hohem Ausmaß



### Vergünstigungen & Zuwendungen

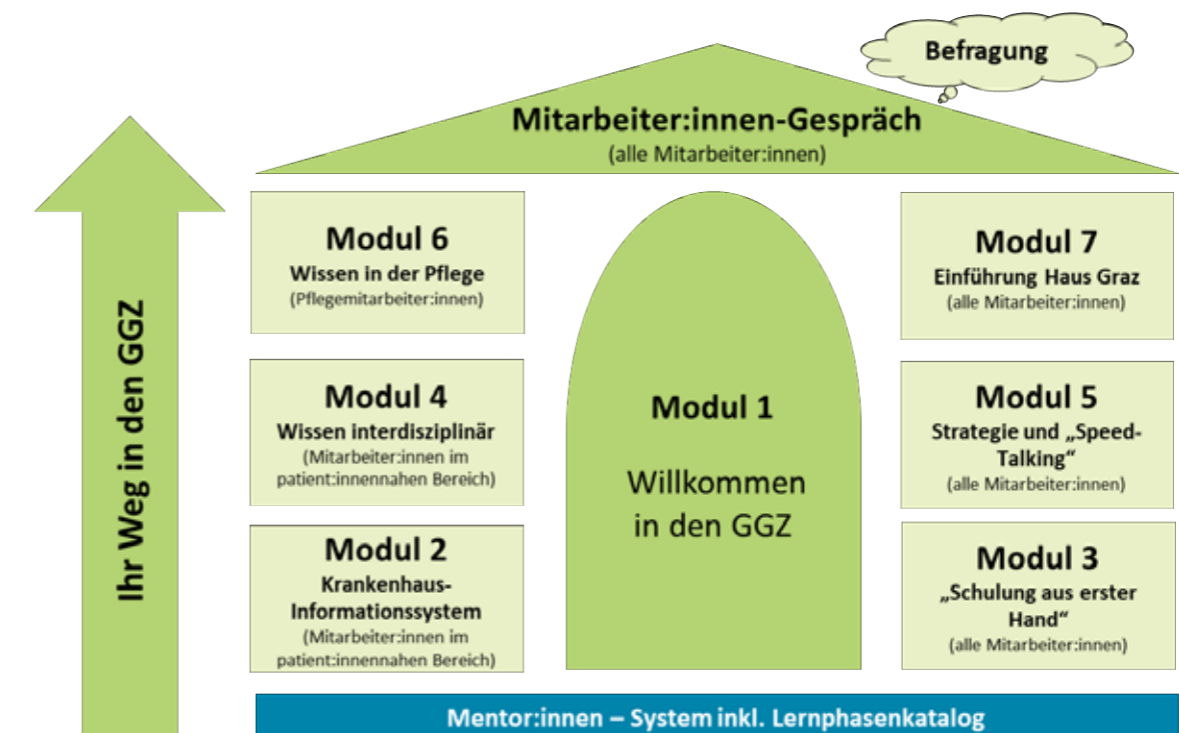
- Zahlreiche Vergünstigungen über die Personalvertretung
- Prämien: Treueprämie für Pflegemitarbeiter:innen, Prämie bei der Empfehlung von neuen Mitarbeiter:innen, Geburtzuschuss bei der Geburt eines Kindes
- Zusatzversicherung kann bei Bedarf bei der Krankenfürsorgeanstalt (KFA) abgeschlossen werden
- 100 %-iger Verkehrsmittelzuschuss zur GVB-Karte bzw. Zuschussmöglichkeit zum Klimaticket
- Jährliches Weihnachtsgeschenk und anlassbezogene Geschenke
- Pensionskassa als freiwillige Zusatzleistung des Dienstgebers
- Großzügige Entgeltfortzahlungsregelungen (im Vergleich zu privaten Arbeitgebern)
- Biennalsprünge und transparentes Beförderungswesen

## ZUFRIEDENHEIT

Um kontinuierlich Verbesserungen zu erzielen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten, führen wir alle zwei Jahre eine umfassende Mitarbeiter:innen-Befragung durch. Um objektive und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wird diese strukturierte Befragung von externen Partner:innen begleitet. Die Rückmeldungen anhand der Ergebnisse werden sorgfältig ausgewertet und aufbereitet, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur werden entwickelt. Das Ziel ist es, durch Vertrauen, Fairness und Zufriedenheit eine vorbildliche Kultur am Arbeitsplatz zu schaffen, die den Grundstein für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg legt.

## MITARBEITER:INNEN-EINFÜHRUNG

Die gute Einführung neuer Mitarbeiter:innen ist ein wichtiger Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes. Neue Mitarbeiter:innen erhalten eine umfassende Einführung, die ihnen den Einstieg erleichtert und eine schnelle Integration ins Team fördert. Dazu gehören eine detaillierte Mitarbeiter:innen-Mappe, verschiedene Einführungs- und Schulungsmodule sowie Lernphasenkataloge, die auf die spezifischen Anforderungen und Aufgaben der neuen Mitarbeiter:innen abgestimmt sind.



# SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

GRI 3-3, 403, 403-6

## Gemeinsam gesund in die Zukunft



Unser BGM-Team: v.l.n.r. Dr. Eric Stoiser, Helga Gafiuk, BSc, Elisabeth Schirnhöfer, BA MSc

Das psychische und physische Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen stellt die Grundvoraussetzung für die optimale Behandlung und Betreuung der uns vertrauenden Menschen dar. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen ist zentrales Anliegen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dabei werden sowohl die Altersentwicklung als auch die Diversität der Belegschaft berücksichtigt. Verschiedene Maßnahmen und Programme tragen dazu bei, ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu sind wir in einigen Handlungsfeldern aktiv.

Mit unserem, bereits mehrfach mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnetem, betrieblichen Gesundheitsmanagement, welches als Stabsstelle bei uns verankert ist, tragen wir zur psychischen und physischen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen bei.

Alle Mitarbeiter:innen können von den Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements Gebrauch machen. Wir informieren sie transparent über aktuelle Angebote, z.B. in der Mitarbeiter:inneneinführung, über das Intranet sowie im monatlich versendeten Mitarbeiter:innen-Newsletter.

## GESUNDHEITSFÖRDERNDE AUSSTATTUNG

Die Ausstattung der Arbeitsräume, Hilfsmittel und Gebäude ist entscheidend für die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen. Neue Gebäude werden mit technisch aktuellster Infrastruktur ausgestattet, um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Licht- und Farbgestaltung der Arbeitsräume wird sorgfältig geplant, um eine angenehme und produktive Atmosphäre zu schaffen. Ergonomische Arbeitsmaterialien und passende Dienstkleidung tragen ebenfalls zur Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei.

## SEELISCHE GESUNDHEIT

Die Förderung der seelischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Betriebliche Suchtprävention und ein effektives Konfliktmanagement helfen, psychische Belastungen zu reduzieren und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern. Neben Angeboten wie Supervision und individuellen Coachings bietet eine umfassende Broschüre zur seelischen Gesundheit unseren Mitarbeiter:innen wertvolle Informationen und Unterstützung.

## GEMEINSAM ARBEITSFÄHIG

Ein effektives Fehlzeitenmanagement unter dem Motto „Gemeinsam arbeitsfähig“ trägt dazu bei, mögliche Arbeitsbelastungen aufzudecken und geeignete Lösungen für unsere Mitarbeiter:innen zu finden. Dies umfasst die systematische Erfassung und Analyse von Fehlzeiten und deren Hintergründe sowie die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Reduktion von Belastungen. Die Wiedereingliederung nach Langzeitkrankenständen wird durch individuelle Wiedereingliederungspläne unterstützt. Diese ermöglichen eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess.

## ALTER(N)SGERECHTER ARBEITSPLATZ

Die Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Gesundheitsmanagements. Dies umfasst die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter:innen sowie das Angebot von internen Stellenwechseln für Positionen, die diese Bedürfnisse erfüllen. Die Unterstützung beim Übergang in den Ruhestand trägt ebenfalls zur langfristigen Arbeitsfähigkeit bei. Durch diese umfassenden Maßnahmen, die die individuellen Bedürfnisse berücksichtigen, wird die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen nachhaltig gesichert. Dies trägt maßgeblich zur Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur und zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei.



# MASSNAHMEN\* DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

GRI 3-3, 403, 403-6



\*Auszug aus den Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements



# PRÄVENTION VON GEFAHREN UND RISIKEN AM ARBEITSPLATZ

GRI 403-1, 403-2, 403-3

## Der arbeitsmedizinische Präventivdienst spielt eine zentrale Rolle im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Unter der Leitung von Arbeitsmedizinerin Dr.<sup>in</sup> Pamela Wolf, unterstützt durch die Sicherheitsfachkraft Eduard Mötschger, werden umfassende präventive Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Diese Dienste umfassen z.B. regelmäßige Gesundheitschecks, Impfungen und Beratungen zu gesundheitsfördernden Maßnahmen sowie eine Reihe an verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen.

In regelmäßigen Intervallen werden vom arbeitsmedizinischen Dienst Begehungen an allen Arbeitsplätzen vorgenommen. Zusätzlich gibt es noch das Team für das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit der Leitung durch Helga Gafuk.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Personalvertreterin Romana Lipp stellen wir sicher, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt werden.

## Arbeitssicherheit und -gesundheit in unserer Lieferkette

Auf den Gesundheitsschutz in Betriebsstätten unserer Partnerbetriebe und unserer Lieferant:innen haben wir keinen direkten Einfluss. Über das Bestbieter Prinzip, mit dem wir unsere größten Partnerfirmen im Ausschreibungsverfahren bewertet haben, können wir mittelbar Einfluss nehmen und versuchen so, die Arbeitssicherheit und -gesundheit auch in der Lieferkette sicherzustellen.

Dieses Team gibt Empfehlungen für Verbesserungsmaßnahmen. Die Abteilung Technik und Facility Management ist gemeinsam mit den Bereichsleitungen für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig. In einer einmal jährlich stattfindenden Sitzung berichten der arbeitsmedizinische Dienst und die Sicherheitsfachkraft über alle Empfehlungen und umgesetzten Maßnahmen.

Auf unserer CIRS-Plattform können zudem wie im Bereich Risikomanagement auf S. 20 beschrieben, alle Mitarbeiter:innen – auf Wunsch anonym – Meldungen zu (potenziellen) Risiken und Gefahren vornehmen. Zusätzlich steht die Kriseninterventions- und Präventionsstelle der Stadt Graz allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

Alle Mitarbeiter:innen unserer Partnerbetriebe (vorrangig in der Küche und in der Reinigung tätig) profitieren von unserer Infrastruktur. Im Rahmen der Ausübung der Dienstleistungen gewährleisten wir Gebäudesicherheit (inklusive Brandschutz) und die Versorgung mit Strom und Wasser. Für alle dienstleistungsbezogenen sicherheits- und gesundheitsbezogenen Maßnahmen sind die Partnerbetriebe zuständig.





# MITARBEITER:INNEN-QUALIFIKATION

GRI 3-3, 403-5, 403-7, 403-8, 404, 404-2

Der vorausschauende Aufbau von Mitarbeiter:innen-Qualifikation und Leadership ist entscheidend, um auf die dynamischen Anforderungen des Marktes und die kontinuierlichen Entwicklungen unseres Produktportfolios vorbereitet zu sein. Verschiedene Maßnahmen und Programme unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Belegschaft und fördern eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

## FACH- UND FÜHRUNGSKARRIEREN

Die Förderung von Fach- und Führungskarrieren ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Durch vielfältige Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter:innen über die notwendigen Qualifikationen und Führungskompetenzen verfügen, um den Anforderungen des Marktes und der Produktentwicklungen gerecht zu werden. Dies trägt maßgeblich zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.

**Durch gezielte Entwicklungsprogramme werden sowohl Fach- als auch Führungskompetenzen gestärkt. Diese Programme umfassen:**

### • Führungskräftetrainings:

Spezielle Trainingsprogramme, die auf die Entwicklung von Führungskompetenzen abzielen und die Mitarbeiter:innen auf Führungsaufgaben vorbereiten.

### • Mentoring und Coaching:

Erfahrene Führungskräfte begleiten die Mitarbeiter:innen und unterstützen sie bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

### • Individuelle Entwicklungspläne:

Maßgeschneiderte Pläne, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeiter:innen abgestimmt sind.

# PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen wird durch individuelle Entwicklungspläne und regelmäßige Feedbackgespräche unterstützt. Diese Maßnahmen helfen, persönliche Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln, um den Anforderungen des sich ständig wandelnden Marktes gerecht zu werden. Zu den Maßnahmen gehören:

- **Regelmäßige Feedbackgespräche:** Diese Gespräche bieten die Möglichkeit, Leistungen zu reflektieren und Entwicklungsziele zu setzen.
- **Fort- und Weiterbildungsangebote:** Ein breites Spektrum an Schulungen und Seminaren, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgestimmt sind.
- **Persönlichkeitsentwicklung:** Zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen und Soft Skills.

## JOBROTATION | JOB ENRICHMENT | JOB ENLARGEMENT

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, verschiedene Bereiche des Unternehmens kennenzulernen, neue Fähigkeiten zu erwerben und bereichsübergreifend mitzuwirken. Diese Praxis fördert die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit und trägt zur Entwicklung eines breiten Kompetenzspektrums bei. Die Vorteile der umfassen:

- **Erweiterung und Nutzung des Fachwissens:** Mitarbeiter:innen erwerben Kenntnisse in verschiedenen Bereichen und Funktionen.
- **Förderung der Zusammenarbeit:** Durch den Wechsel in unterschiedliche Teams wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit gestärkt.
- **Steigerung der Motivation:** Abwechslung und neue Herausforderungen erhöhen die Arbeitszufriedenheit und Motivation.
- **Steigerung der Zufriedenheit:** Durch die Übertragung zusätzlicher Funktionen, wie z.B. Key-User-Funktionen, werden spezifische Fähigkeiten und Engagements gefördert und belohnt.

## HOSPITATION IM HAUS GRAZ

Hospitationen ermöglichen es den Mitarbeiter:innen, Einblicke in andere Abteilungen der Stadt Graz oder Unternehmen zu gewinnen. Diese Erfahrungen erweitern den Horizont und fördern das Verständnis für unterschiedliche Arbeitsprozesse und -kulturen. Vorteile der Hospitation umfassen:

- **Netzwerkaufbau:** Mitarbeiter:innen knüpfen Kontakte und erweitern ihr berufliches Netzwerk.
- **Best Practices:** Durch Wissensaustausch werden innovative Ansätze und Methoden übernommen.
- **Persönliche Weiterentwicklung:** Hospitationen bieten die Möglichkeit, neue Perspektiven zu gewinnen und persönliche Kompetenzen zu stärken.



## ONLINE WEITERBILDUNGSPORTALE

Die **Albert Schweitzer Akademie** bietet ein umfassendes Weiterbildungsangebot, das auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgestimmt ist. Durch praxisnahe Schulungen und Seminare werden sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen gestärkt. Angebote der Akademie umfassen:

- **Fachliche Weiterbildung:** Kurse und Seminare zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der Branche.
- **Persönlichkeitsentwicklung:** Trainings zur Stärkung der Soft Skills und zur Förderung der persönlichen Entwicklung.

Die **Haus Graz Akademie** ergänzt das Weiterbildungsangebot durch spezialisierte Programme und Trainings. Diese Akademie legt besonderen Wert auf die Entwicklung von Leadership-Kompetenzen und bereitet die Mitarbeiter:innen auf Führungsaufgaben vor. Angebote der Akademie umfassen:

- **Leadership-Programme:** Spezielle Trainings zur Entwicklung von Führungskompetenzen und zur Vorbereitung auf Führungsrollen.
- **Strategische Weiterbildung:** Kurse und Seminare zu strategischen Themen und Managementmethoden.
- **Innovationsförderung:** Programme zur Förderung von Innovationskompetenzen und zur Unterstützung bei der Umsetzung neuer Ideen.

## MITARBEITER:INNEN-SCHULUNGEN FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Alle unsere Mitarbeiter:innen erhalten Zugang über das Intranet zu unserer Albert Schweitzer Akademie, in der wir Sicherheitsschulungen für alle Berufsgruppen anbieten. Darüber hinaus bieten wir im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements Schulungen zur Erhaltung und Stärkung der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen an.

Zusätzlich haben alle Mitarbeiter:innen Zugang zur Haus Graz Akademie, in der Haus Graz übergreifend vielfältige Schulungsangebote zum Thema mentale Gesundheit angeboten werden, z.B. zur Resilienzstärkung, zur Stressbewältigung oder Achtsamkeit. Darüber hinaus werden in Kooperation mit dem Fitnessstudio VIBES kurze Trainingsvideos angeboten.

### Sicherheit

- Sicherheitsschulungen
- Notfallschulung
- Brandschutz
- IT-Sicherheit
- Hygieneschulungen
- Gewaltschutzschulungen

### Gesundheit

- Mentales Stresstraining
- Gewaltfreie Kommunikation





# MITARBEITER:INNEN GEWINNEN

GRI 3-3

## Gewinnen engagierter, qualifizierter neuer Mitarbeiter:innen in den GGZ

Im Rahmen der Erstellung unserer Employer Branding-Strategie ermittelten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden die Werte, die uns als Arbeitgeber:in beschreiben. Daraus entstand unsere Employer Value Proposition (EVP), die auch auf unseren Unternehmenswerten basiert. Sie soll aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden unsere Grundsätze vermitteln und ihnen helfen, sich mit den GGZ und unseren Werten zu identifizieren.

„Mit dem Geist der Zeit – volle Kraft voraus!“ #innovation #quality	„Jede:r einzelne zählt“ #individual #beapartofit
„Ihre Arbeit macht Sinn!“ #meaningful	„Mein sicherer Hafen!“ #safejob
„Gemeinsam ans Ziel!“ #teamwork	

Mit gezielten Employer Branding Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innengewinnung, aber auch in den Bereichen Onboarding, Personalentwicklung und Personalbindung wird unsere Arbeitgeber:innenmarke gestärkt. Ziel ist es, uns als GGZ als attraktive:n Arbeitgeber:in zu positionieren und uns so vom Wettbewerb abzuheben.

Kooperationen mit verschiedenen Ausbildungsstätten sind ein zentraler Bestandteil einer nachhaltigen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung sowie für das Gewinnen von engagierten, qualifizierten Mitarbeiter:innen. Unsere wichtigsten Partnerschaften und Initiativen:

- **Krankenpflegesschulen:** Die Partnerschaften mit Krankenpflegesschulen sind essenziell für die Gewinnung, Ausbildung und Weiterentwicklung von Pflegekräften.
- **Lehrkrankenhaus der Medizinischen Universität Graz:** Wir bieten Medizinstudierenden praxisnahe Ausbildungsmöglichkeiten und fördern ihre klinischen Fähigkeiten.
- **Lehrkrankenhaus der Hochschule Burgenland:** Diese Zusammenarbeit ermöglicht Studierenden der Fachhochschule wertvolle praktische Erfahrungen im Gesundheitswesen zu erlangen.
- **Fachhochschulen (z.B. FH Joanneum, FH Campus 02, FH Kärnten):** Durch Kooperationen mit verschiedenen Fachhochschulen erweitern wir unsere Netzwerke und bieten vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Fachbereichen.
- **Neue Mittelschulen und Fachschulen:** Hier bieten wir verschiedene Praktika für Schüler:innen, um erste Berufserfahrung sammeln zu können.

Um den Erfolg der Kooperationen mit den Ausbildungsstätten zu bewerten, wird Feedback von Studierenden und Auszubildenden eingeholt: Regelmäßige Umfragen und Feedbackgespräche helfen uns, die Zufriedenheit und den Nutzen der praktischen Erfahrungen unserer Auszubildenden zu messen. Zusätzlich dazu befragen wir die Ausbildungsträger:innen in regelmäßigen Abständen über ihre Zufriedenheit.

**65,9 % unserer neuen Mitarbeiter:innen geben an, zuvor in den GGZ ein Praktikum absolviert zu haben.**

# DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 3-3, 405, 406, 406-1, 407, 407-1

**Bei der Förderung von Diversity und Inklusion sind wir dem Integrationsleitbild der Stadt Graz verpflichtet. Die städtischen Grundsätze (Verfolgung demokratischer Grundwerte und Bekenntnis zu Menschenrechten), die sich auch in unserer Unternehmensstrategie wiederfinden, füllen wir im alltäglichen Handeln mit Leben.**

So achten wir die Würde des Menschen sowohl im Umgang mit unseren Mitarbeiter:innen als auch den uns vertrauenden Menschen. Wir fördern Diversität in den GGZ und bieten diverse Maßnahmen für unsere Mitarbeiter:innen an. Dies sind beispielsweise: Unterstützung von Mitarbeiter:innen aus dem Ausland bei der Nostrifikation oder mit Sprachkursen. Wir setzen uns gegen Diskriminierung ein. Hier bieten wir z.B. alter(n)gerechte Arbeitsplätze an. Unsere niederschwellige Kommunikationsstruktur bietet unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Teilhabe im Unternehmen zu erleben.

Darüber hinaus achten wir darauf, verständliche Sprache zu nutzen. Dazu hat die Stadt Graz den Leitfaden „Graz verständlich“ veröffentlicht, welcher uns als Richtlinie für die interne und externe Kommunikation dient.

Unsere Personalvertretung wahrt und fördert die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen unserer Mitarbeiter:innen. Sie setzt sich aus gewählten Mitarbeiter:innen zusammen und tritt dafür ein, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden. Alle Stadt Graz Mitarbeiter:innen können auf Wunsch Mitglied der Gewerkschaft werden und die Angebote und Leistungen der Personalvertretung in Anspruch nehmen.

Die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter:innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir haben mit der Dienststellenausschussvorsitzenden der Personalvertretung, Romana Lipp, eine Gleichstellungsbeauftragte in den GGZ. Sie fungiert als Ansprechpartnerin für unsere Mitarbeiter:innen in etwaigen Diskriminierungsfällen und allen Gleichstellungsfragen. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter:innen im Fall von Diskriminierung die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Graz, Frau Doris Kirschner, zu wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte steht kostenfrei beratend zur Seite, ist weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Kennzahl aus den GRI-Standard 406-1, die Diskriminierungsvorfälle und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen erfasst, wird derzeit noch nicht erhoben. Zukünftig ist jedoch geplant, diese Kennzahl systematisch zu erfassen und auszuwerten. Dies ermöglicht eine bessere Identifikation von Diskriminierungsvorfällen, die Ergreifung geeigneter Maßnahmen und die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist und in dem alle Mitarbeiter:innen gleiche Chancen und Rechte haben.



UMWELT





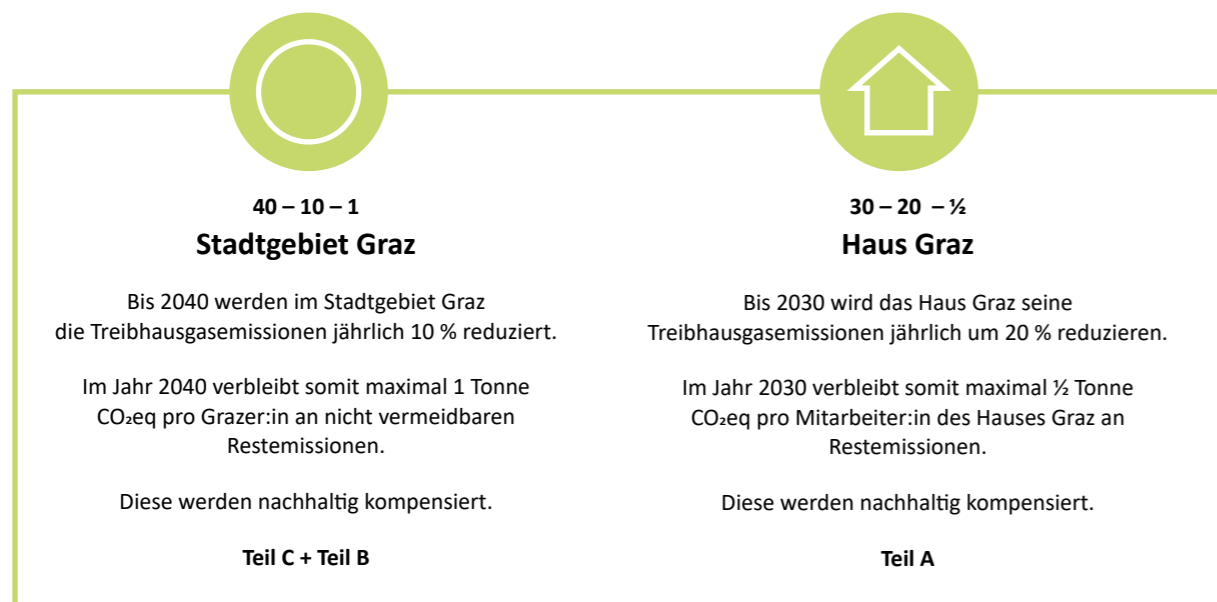
# KLIMASCHUTZ

GRI 3-3

Die Temperaturen steigen und das Klima wandelt sich drastisch. Auch in Graz sind die Folgen des Klimawandels in Form von Starkregenereignissen oder Hitze- und Trockenperioden sichtbar. Die internationale Staatengemeinschaft sowie die Europäische Union bekennen sich klar zu der, von der Wissenschaft geforderten Begrenzung der Erderwärmung auf unter 1,5 Grad Celsius. Im Zuge dessen wurde in Österreich der Umstieg von fossilen auf klimaneutrale Energieträger bis

2040 beschlossen (Quelle: Klimaplan 2040). Die Reduktion des Energieverbrauchs und Maßnahmen zum Klimaschutz sind untrennbar miteinander verwoben. Der Klimawandel hat weitreichende Auswirkungen auf die Natur und die Gesellschaft. Die veränderten Wetterverhältnisse, vor allem die steigende Hitzebelastung, beeinflussen die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer geriatrischen Patient:innen, Bewohner:innen und Tagesgäste sowie aller Mitarbeiter:innen.

**Die Stadt Graz bekennt sich zu den Klimaschutzzielen der internationalen Staatengemeinschaft, der Europäischen Union und Österreich. Ziel ist es, das Haus Graz bis zum Jahr 2030 und das Grazer Stadtgebiet bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu gestalten.**



Quelle: Klimaschutzplan der Stadt Graz, [https://www.klimaschutz.graz.at/cms/dokumente/10377924\\_11269117/c61173bd/Klimaschutzplan\\_Graz\\_Teil1\\_Er%C3%B6ffnungsbilanz\\_20220324.pdf](https://www.klimaschutz.graz.at/cms/dokumente/10377924_11269117/c61173bd/Klimaschutzplan_Graz_Teil1_Er%C3%B6ffnungsbilanz_20220324.pdf)

Im Jahr 2021 haben die Top 90 Führungskräfte der Stadt Graz das Klimaschutzleitbild entwickelt. Dieses gliedert sich in die Hauptthemenbereiche Bauen, Mobilität, Verpflegung und Ressourcen und fordert ein verantwortungsvolles und ressourceneffizientes sowie klimafreundliches Handeln.

Als Eigenbetrieb der Stadt Graz weisen uns sowohl die übergeordneten europäischen und österreichischen als auch die städtischen Zielsetzungen den Weg, Maßnahmen zur Energiereduktion zu setzen und den Klimaschutz voranzutreiben.

**Als Gesundheitsbetrieb sind wir in zwei Dimensionen vom Klimawandel betroffen:**

- als Emissionsverursacher
  - und als Betroffener,
- sodass sowohl Maßnahmen aus beiden Dimensionen für uns von Bedeutung sind.

Seit 1999 arbeiten wir im Zuge unsere Umweltmanagements kontinuierlich an der Reduktion unseres Emissionsausstoßes. Als ÖKOPROFIT-Partner:innenbetrieb mit 25 Jahren Erfahrung haben wir bereits umfassende Maßnahmen in den Bereichen Mobilität, Gebäude, Energie und Speiserversorgung umgesetzt.

Im Zuge des städtischen Klimaschutzplans haben wir unsere Maßnahmen zur Reduktion unseres Emissionsausstoßes und der Erreichung der städtischen Zielsetzung für die nächsten Jahre festgelegt. Gleichzeitig setzen wir Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel z.B. durch den Ausbau unseres Baumbestandes und tragen so zum Aktionsplan Klimawandelanpassung der Stadt Graz bei.



## EINGESETZTE MATERIALIEN

GRI 3-3, 301-1, 301-3

Für die Versorgung unserer Patient:innen, Bewohner:innen und Tagesgäste sowie zur Sicherstellung des Geschäftsbetriebes werden von uns Fertigprodukte wie z.B. Inkontinenzprodukte, WC-Papier oder Desinfektionsmittel benötigt. Aufgrund der speziellen hygienischen Anforderungen, die sie erfüllen müssen (z.B. Hygieneprodukte, Desinfektionsmittel), handelt es sich vorrangig um Produkte zum einmaligen Gebrauch. Darüber hinaus achten wir darauf, dass die von unseren Partner:innenbetrieben eingesetzten Materialien umweltschonend sind. Die Zunahme des Materialbedarfs im Jahr 2024 resultiert aus einer Steigerung der Auslastung

EINGESETZTES MATERIAL	GEWICHT / VOLUMEN 2023	GEWICHT / VOLUMEN 2024
Kopierpapier	6.823 kg	6.530 kg
Desinfektionsmittel	5.615 l	6.413 l
Spülmittel	3.606 l	2.995 l
Waschmittel	6.150 l	6.015 l
Flüssigseife	2.516 l	3.275 l
Papierhandtücher	4.276.000 Stück	5.148.000 Stück
Batterien	3.254 Stück	4.667 Stück
WC-Papier	50.000 Stück	54.998 Stück
Inkontinenzprodukte	597.000 Stück	617.165 Stück
Reinigungsmittel Fa. Markas	4.370 l	5.474 l

### Reduktion von Einwegprodukten

Im Jahr 2021 stellten wir die Getränkeversorgung an unseren Standorten von Mineralwasser aus PET bzw. Glasflaschen auf 43 Soda Stream Anlagen um. So können wir jährlich nicht nur unsere hauseigene Logistik entlasten, sondern erreichen auch eine Reduktion von 400 Paletten PET-Mineralwasserflaschen pro Jahr.

Im Jahr 2023 stellten wir die Sondenernährung unserer Patient:innen auf unserer Wachkomastation um. Anstelle von Einweg- und Kunststoffflaschen nutzen wir wiederverwendbare Glasflaschen. Dadurch können pro Jahr 18.000 Kunststoffflaschen eingespart werden.



# ENERGIEMANAGEMENT IN DEN GGZ

GRI 3-3, 302, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5

## 90 % Fernwärme

Unsere Wärmeenergie beziehen wir überwiegend über das Fernwärmenetz der Stadt Graz. Das Pflegewohnheim Erika Horn wird mit Erdgas beheizt.

## Seit 2013 atomstrom- und CO<sub>2</sub>-frei

Der Strom wird von der Energie Graz bezogen.

## Thermische Sanierungen der Gebäude

Laufende Sanierungen steigern unsere Energieeffizienz.

## 4 Photovoltaik-Anlagen

Albert Schweitzer Klinik, Pflegewohnheime Aigner Rollett, Erika Horn und Peter Rosegger

## Reduktion von Wärme- und Stromverbrauch

Mitarbeiter:innen werden mittels Schulungen und Newsletter in Bezug auf Wärme- und Stromverbrauch sensibilisiert.

## Weitergabe des überschüssigen Stroms

Die PV-Anlage im Pflegewohnheim Aigner Rollett erzeugte im Jahr 2024 85.000 kWh. 38.000 kWh wurden selbst verbraucht, 47.000 kWh ins Netz eingespeist.

## Pflegewohnheime der 4. Generation

Unsere Pflegewohnheime Erika Horn und Peter Rosegger wurden in Passivbauweise erbaut und sind Green Building zertifiziert.

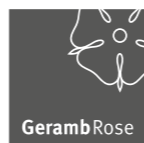
## Weitere Ziele 2025

Ausbau von Photovoltaik Anlagen mit einer Leistung von 110 kWp am Standort Albert Schweitzer Gasse.

### Unsere Klima-Auszeichnungen:



BauKultur Steiermark



### Unser Energieverbrauch

	2023	2024
Heizwärmeverbrauch	4.871.222 kWh/Jahr	4.683.242 kWh/Jahr
Stromverbrauch	2.823.000 kWh/Jahr	2.794.337 kWh/Jahr
Erzeugter Strom aus PV-Anlagen	42.770 kWh/Jahr	122.811 kWh/Jahr

### Unsere Energieintensität

Als Umrechnungsfaktor werden Nettogeschossfläche (NGF) m<sup>2</sup> / verbrauchte Energie pro Gebäude herangezogen.

	2023	2024
Heizwärmebedarf	82,4 kWh/m <sup>2</sup> Jahr	79,2 kWh/m <sup>2</sup> Jahr
Stromverbrauch	47,8 kWh/m <sup>2</sup> Jahr	47,3 kWh/m <sup>2</sup> Jahr

### Verringerung des Energieverbrauchs und Senkung des Energiebedarfs

Unser Energiecontrolling besteht seit rund 20 Jahren. Dabei werden die Kennzahlen und Abweichungen von Strom, Wasser, Heizung und Kühlung ausgewertet. Diese Auswertungen sind die Grundlage für neue Maßnahmen zur weiteren Senkung der Verbräuche. Das Energie- und Umweltteam plant dementsprechend jährliche Projekte, um den Energieverbrauch und -bedarf zu senken. Die Auswertungen und Verbesserungsmaßnahmen werden von der externen Firma Flucher Facility durchgeführt und begleitet. Außerhalb der Organisation

wird kein Energieverbrauch erfasst. Für die Berechnung der Senkung des Energiebedarfs werden die Vergleichsdaten der Gebäude in kWh/m<sup>2</sup> Jahr herangezogen.

**In den Vergleichsjahren 2021/2022 gegenüber den Jahren 2023/2024 hat sich der Gesamtenergieverbrauch aller Gebäude der GGZ um 6,89 % reduziert.**

### Entwicklung des Verbrauchs

	2021/22	2023/24
Gesamtenergieverbrauch	275,7 kWh/m <sup>2</sup> Jahr	256,7 kWh/m <sup>2</sup> Jahr



# WASSERVERSORGUNG IM ÜBERBLICK

GRI 3-3, 303, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

**Die Wasserversorgung aller Gebäude im Grazer Stadtgebiet erfolgt durch die Holding Graz. Die zur Holding zugehörige „Graz Wasserwirtschaft“ versorgt die gesamte Stadt Graz mit qualitativ hochwertigem Trinkwasser und setzt auf fortschrittliche und nachhaltige Siedlungswasserwirtschaft.**

Das gewonnene Wasser ist gemäß der EU-Trinkwasserrichtlinie zu 100 % unbehandeltes Trinkwasser. Es kommt aus den Wasserwerken Andritz, Friesach, Feldkirchen und zu 25 % aus dem südlichen Hochschwab-Gebiet. Die Entnahme erfolgt ausschließlich über das öffentliche Leitungsnetz.

Unsere Verbräuche werden monatlich für alle Gebäude statistisch erfasst. Somit können Abweichung z.B. bei Rohrbrüchen identifiziert werden. Der Großteil des von uns verbrauchten Wassers wird für die Körperpflege unserer Patient:innen benötigt. Aufgrund der Sensibilität der uns vertrau-

enden Patient:innen/Bewohner:innen wird ein besonderes Augenmerk auf die Wasserhygiene gelegt.

Deshalb werden in regelmäßigen Intervallen Wasserproben von unserem Hygiene-Team gezogen und von einem externen Institut auf seine Qualität überprüft. Bei Abweichungen von der Norm müssen laut Vorgaben vermehrte Spülregime zur Wiederherstellung und Erhaltung der Wasserqualität durchgeführt werden. Dies kann temporär zu erhöhten Verbräuchen führen.

## WASSERRÜCKFÜHRUNG

Alle unsere Gebäude wurden nach den gesetzlichen Vorgaben des Steiermärkischen Kanalgesetzes errichtet. So erfolgt die Wasserrückführung über das städtische Kanalnetz in die Kläranlage der Holding Graz. Die Holding garantiert eine gesicherte, gesetzeskonforme Abwasserreinigung, die dem Stand der Technik entspricht. Da unser Abwasser keine bedenklichen Stoffe beinhaltet, ist eine hausinterne Wasserrückführung in den GGZ nicht erforderlich.

### Gesamtverbrauch (Grundwasser im Leitungsnetz):

	2023	2024
Wasserverbrauch gesamt	43.320 m <sup>3</sup>	45.907 m <sup>3</sup>



© agephotography - Adobe Stock

# ABFALLMANAGEMENT

GRI 3-3, 306, 306-1, 306-2, 306-3

**Mit unserem umfassenden Abfallmanagement leisten wir einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz. Bereits seit dem Jahr 1999 ist das Thema Abfallmanagement von großer Bedeutung für uns.**

Als Teil unserer ÖKOPROFIT-Mitgliedschaft legen wir großen Wert auf ein nachhaltiges Umweltmanagement und die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Unsere Abfallentsorgung ist in einer klar definierten Organisationsrichtlinie geregelt. Diese legt fest, dass sämtlicher Abfall gemäß dem Bundesabfallwirtschaftsgesetz und der ÖNORM S 2104 sorgfältig getrennt gesammelt und fachgerecht entsorgt wird.

Die Abfalltrennung erfolgt direkt an den Entstehungsorten aller Unternehmensbereiche. Dabei unterteilen wir unseren „nicht gefährlichen medizinischen Abfall“ in Verpackungen, Glas, Metall, Papier, Speisereste, Bio- und Restmüll. Um die korrekte Trennung zu erleichtern, sind unsere Abfallbehälter gut sichtbar platziert, farblich gekennzeichnet und deutlich beschriftet. In unserer Wertschöpfungskette entstehen Abfälle ausschließlich im Bereich der Speisenversorgung. Die Erfassung der Abfallmengen in Kilogramm übernimmt unser Küchen-Partner Contento. Durch diesen

strukturierten Ablauf ermöglichen wir eine maximale Wiederverwertung, schonen die Umwelt und sparen so wertvolle Ressourcen.

Für die Einhaltung der geltenden Vorschriften im Abfallmanagement ist unser Abfallbeauftragter, David Pirnik, verantwortlich. Er überwacht die korrekte Umsetzung aller Richtlinien und unterstützt unsere Mitarbeitenden bei Fragen rund um das Thema Abfallentsorgung. Gleichzeitig setzen wir auf das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeitenden. Alle neuen Mitarbeiter:innen durchlaufen eine verpflichtende Schulung, in der sie für das Thema sensibilisiert und im richtigen Umgang mit Abfällen geschult werden. Unser Ziel ist es, das Abfallaufkommen so gering wie möglich zu halten – angefangen beim zentralen Einkauf, wo wir gezielt auf die Vermeidung von Verpackungsmaterialien achten, bis hin zur konsequenten Schulung aller neuen Mitarbeiter:innen in der Abfalltrennung und im verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen.

**Der angefallene Abfall wird von konzessionierten Unternehmen abgeholt. Die Menge in Kilogramm Abfall je Fraktion oder Volumen wird statistisch erfasst. Gefährliche Abfälle (z.B. Batterien, Medikamente oder Leuchtmittel) werden mit Gewichtsangaben (kg) mittels Begleitschein an zertifizierte Entsorger übergeben.**

Abfallmenge in t	Behandlung	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023	GJ 2024
Altpapier	Recycling	143,20	132,78	142,66	153,73
Weißglas	Recycling	16,46	15,26	16,40	17,67
Buntglas	Recycling	20,67	19,17	20,60	22,19
Bioabfall	Recycling	50,24	46,58	50,05	53,93
Restmüll	Deponierung	74,81	69,37	74,53	80,31
Verpackung	Recycling	20,67	19,17	20,59	22,19
Metallverpackung	Recycling	9,02	8,36	8,99	9,68
Toner	Sonst. Verwertung	0,05	0,04	0,04	0,05
Lithiumbatterien	Sonst. Verwertung	0,03	0,03	0,01	0,01
Batterien, unsortiert	Sonst. Verwertung	0,08	0,12	0,06	0,19
Datenschutzpapier	Recycling	21,49	1,78	1,40	1,06
Leuchtmittel	Sonst. Verwertung	0,17	0,16	0,16	0,16
n.g. med. Abfall	Verbrennung	279,80	259,67	280,41	295,84
Grünschnitt	Kompostierung	17,50	15,02	14,80	15,89
Sperrmüll	Sonst. Verwertung	3,24	9,28	0,00	0,67
<b>Summe Abfälle</b>		<b>657,43</b>	<b>596,80</b>	<b>630,70</b>	<b>673,58</b>

Die steigende Abfallmenge in den Jahren 2021 bis 2024 steht im direkten Zusammenhang mit der Steigerung unserer Belegstage und der Erhöhung unseres Personalstandes. Im Jahr 2022 ist ein Corona-Gap zu bemerken.



## PROJEKT „GGZ AGAINST WASTE“

**Unsere Partnerfirma im Bereich Speiserversorgung ist nach anerkannten Umweltmanagementsystemen zertifiziert und dazu verpflichtet, alle gültigen Richtlinien und Normen einzuhalten.**

### START

Gemeinsam mit unserem Küchen-Partner Contento haben wir im Jahr 2021 das Projekt „GGZ against waste 1.0“ erfolgreich umgesetzt. Ziel dieses Projekts war es, den Einkauf und die Verwertung von Lebensmitteln zu optimieren und dadurch Lebensmittelabfälle nachhaltig zu reduzieren.

### ZUKUNFT

Wir streben an, unsere Speiseabfälle weiter zu reduzieren. Daher werden wir im Jahr 2025 das Projekt „GGZ against waste 2.0“ starten, um die Lebensmittelverwertung noch effizienter zu gestalten.





# EMISSIONEN

GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3

**Der Gesundheitssektor trägt mit rund 7 % zum jährlichen CO<sub>2</sub>-Austoß in Österreich bei. Als Akteur:in im Gesundheitswesen tragen wir eine besondere Verantwortung, nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl die Umwelt als auch die Gesundheit der Menschen zu schützen.**

Das von der Stadt Graz gesetzte Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2030 beeinflusst unser Handeln maßgeblich. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen durch gezielte Maßnahmen, ein umfassendes Energiecontrolling und die Partizipation unserer Mitarbeiter:innen sukzessive zu reduzieren. Deswegen legen wir einen besonderen Fokus auf jene Bereiche, die wir positiv beeinflussen können. Dies umfasst die Verringerung der Treibhausgas-Emissionen an den eigenen Standorten in Bezug auf die Stromnutzung,

das Abfallaufkommen, die Wärmeenergienutzung sowie unsere Mobilität.

Die Verantwortung für die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen ist im obersten Management angesiedelt. Der Leiter für Technik und Facility Management und Teil des Management-Teams, Franz Scheucher, MAS, sowie sein Team sind in ihrer Funktion federführend bei der Umsetzung der Zielsetzungen zur Emissionsreduktion.

## DIREKTE UND INDIREKTE EMISSIONEN

Da wir von der Energie Graz über das Fernwärmenetz mit Wärmeenergie versorgt werden, verursachen wir keine direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren Standorten. Einzige Ausnahme ist das Pflegewohnheim Erika Horn, welches nicht an das Fernwärmenetz angeschlossen ist und über eine Gastherme verfügt. An diesem Standort werden dadurch indirekte Emissionen im Scope 2 verursacht.

Direkte Emissionen im Scope 1 entstehen bei uns durch unseren Fuhrpark, der aus einem diesel- und

zwei benzinbetriebenen Fahrzeugen sowie aus 3 Elektroautos besteht. Um diese Emissionen weiter zu reduzieren, setzen wir bei Neuanschaffungen auf Elektro-Fahrzeuge.

Derzeit liegen uns keine Daten zu Emissionen im Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen) vor. Die Erhebung dieser Daten bei unseren Stakeholder:innen ist in den nächsten Jahren geplant.

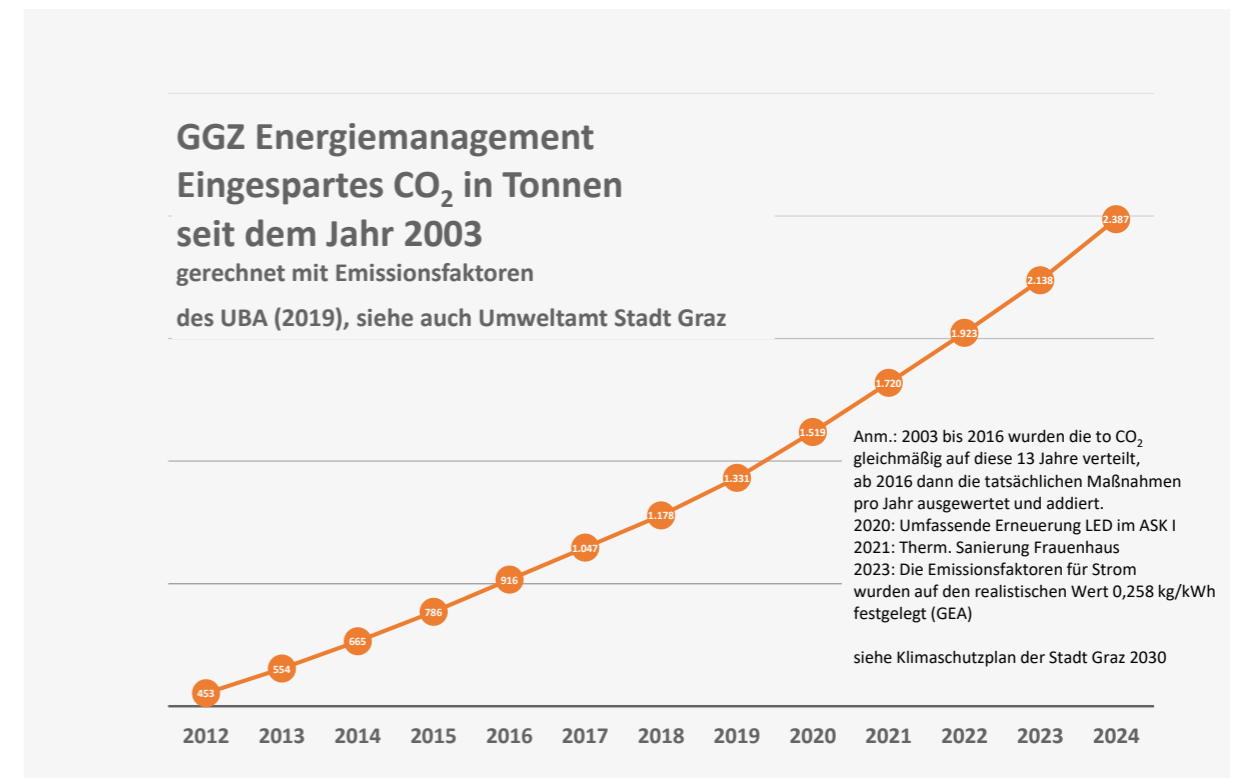
# EMISSIONSAUSSTOSS IN DEN GGZ

GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Unser Emissionsausstoß in Scope 1 & 2 im Vergleich.

	2023	2024
Benzin	2,17 t	1,69 t
Diesel	4,78 t	3,92 t
Heizung/Wärme	964,63 t	925,04 t
Strom	728,29 t	720,94 t

## ENTWICKLUNG DER EINSPARUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN



# UNSERE UMWELTMASSNAHMEN

## Ausbau Photovoltaik-Anlagen

An vier unserer Standorte setzen wir bereits auf Photovoltaik-Anlagen: In der Albert Schweitzer Klinik (30 kWp), dem Pflegewohnheim Aigner Rollett (121 kWp) und in den Pflegewohnheimen Peter Rosegger und Erika Horn (je 5 kWp). Zu den bestehenden PV-Anlagen an diesen Standorten ist im Rahmen des PV-Masterplans der Stadt Graz ein Ausbau der PV-Anlagen am Standort Albert Schweitzer Gasse für das Jahr 2025 geplant.

## Umstellung auf LED-Lampen

Seit dem Jahr 2019 setzen wir auf den sukzessiven Austausch konventioneller Leuchtmittel auf LED-Lampen und den Einsatz modernster Steuerungstechnik. Dies führte zu einer CO<sub>2</sub> Gesamteinsparung in Höhe von 31.252 t.

Im Jahr 2024 tauschten wir in der Senior:innenresidenz Robert Stolz 246 Lampen und am Standort Aigner Rollett 99 Lampen gegen LED-Leuchtmittel aus. Dadurch konnten wir insgesamt 61.610 kWh (= 9,9 t CO<sub>2</sub>) einsparen.

## Thermische Gebäudesanierungen

Unsere Pflegewohnheime Erika Horn und Peter Rosegger wurden in den Jahren 2014/2015 als Niedrigenergiehäuser errichtet.

An unseren Standorten Robert Stolz und der Albert Schweitzer Klinik nahmen wir thermische Sanierungen sowie Optimierungen des Energieverbrauchs vor. Durch die thermische Bestandsfenstersanierung am Standort Robert Stolz konnten wir eine Einsparung von Heizenergie in Höhe von 114.000 kWh bzw. 32 t CO<sub>2</sub> erreichen. Der Umbau des Eingangsbereiches des Standortes Robert Stolz, die Optimierung der Bausubstanz

und der Haustechnik führten ebenfalls zu Energieeinsparungen.

## Umstellung der Warmwasseraufbereitung

In der Albert Schweitzer Klinik und am Standort Robert Stolz stellten wir 2024 die Warmwasseraufbereitung von Boilern auf Frischwassermodule zur Optimierung des Energieeinsatzes um.

## Energie-Controlling

Der Einsatz moderner Technologien nach aktuellem Stand der Technik ist bei uns gelebter Standard. Durch unser sorgfältiges Energie-Controlling werden Schwachstellen in unserer Energie-Effizienz rasch sichtbar. Wir können somit sofort Gegenmaßnahmen einleiten.

## Mobilität

Wir fördern den Umstieg auf E-Mobilität seit dem Jahr 2016. Dazu gehörte zum einen die Umstellung auf und zum anderen der Ausbau von E-Fahrzeugen (E-Scooter, E-Roller, E-Bikes und E-Autos) sowie die Bereitstellung von dazugehörigen Lademöglichkeiten. Am Standort Albert Schweitzer Klinik bieten wir E-Bikes für unseren Mitarbeiter:innen, die im Stadtgebiet Besprechungen wahrnehmen. Auch unser mobiler Dienst mobiREM ist gänzlich mit Elektromobilität ausgestattet. Dazu wurde neben dem Kauf eines E-Autos auch die Neuanschaffung von 14 E-Bikes vorgenommen.

Zudem bieten wir unseren Mitarbeiter:innen mit dem zur Gänze subventionierten Klimaticket und Car-Sharing die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz auf umweltschonende Weise zu erreichen.

## Reduktion des Fleischkonsums und Lebensmittelabwurfs



Zur Reduktion des Fleischkonsums in den GGZ bieten wir täglich mindestens ein vegetarisches Menü an. Zudem ist unser Küchen-Partner Contento seit 2015 mit dem Siegel „Grüner Teller“ ausgezeichnet und bietet ein ausgewogenes Angebot an Speisen.

Mit unserem Küchen-Partner Contento arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung unserer Speisensversorgung. Neben der Umsetzung von Projekten wie „GGZ against waste 1.0“ oder „Jahr der Ernährung 2023“ legen wir Wert auf eine nachhaltige Speisensversorgung. Im kommenden Jahr haben wir uns zum Ziel gesetzt, mit einer Neuauflage des Projektes „GGZ against waste 2.0“ weiter an der Optimierung unserer Speisensversorgung zu arbeiten.

Unser Küchen-Partner Contento ist zudem „Gut zu Wissen“ zertifiziert. Im Rahmen dieser Zertifizierung wird großer Wert auf die Regionalität von tierischen Produkten (Milch, Fleisch, Eier, Joghurt) gelegt.

## Umweltschonende Reinigungsmittel

Im Rahmen des Bestbieter-Prinzips legten wir bereits bei der Ausschreibung unserer Reinigungsfirma fest, dass diese zu 100 % umweltfreundliche Reinigungsmittel verwendet. Unsere Partner:innenfirma Markas nutzt deshalb ausschließlich Green Care Produkte.

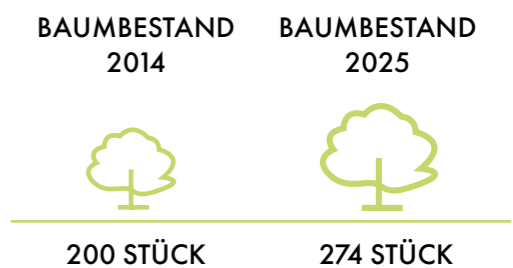
Das Waschmittel, welches in unseren Pflegewohnheimen für die Wäsche unserer Bewohner:innen verwendet wird, ist mit dem österreichischen Umweltzeichen und dem EU Ecolabel ausgezeichnet.

## Ökotex-Zertifizierung

Unsere Mietwäsche, die wir von unserem Partner Brolli erhalten und reinigen lassen, ist laut Ausschreibungsvorgabe mit der Ökotex-Zertifizierung ausgezeichnet.

## Baumpflanzungen

Im Rahmen der Neugestaltung unseres Therapieparks im Außenbereich der Albert Schweitzer Klinik im Jahr 2023 erfolgten drei zusätzliche Baumpflanzungen. Generell hat sich der Baumbestand in den GGZ seit dem Jahr 2014 um 37 % erhöht.



## Kontinuierliche Bewusstseinsbildung in allen Berufsgruppen und Bereichen

Wir informieren und unsere sensibilisieren alle Mitarbeiter:innen mittels monatlicher Mitarbeiter:innen-Newsletter, Plakaten und Schulungen zu umweltschutzrelevanten Themen und binden sie aktiv in Projekte zum Klimaschutz ein.



**GOVERNANCE**

---



# DER BESCHAFFUNGSPROZESS

GRI 3-3

**Die Abteilung Einkauf ist mit Ausnahme von Bauleistungen für die Beschaffung sämtlicher Produkte und Dienstleistungen verantwortlich.**

Der Beschaffungsprozess bildet in den GGZ den Beginn der Wertschöpfungskette. Im Rahmen von Investitionsentscheidungen wird eine ganzheitliche Bewertung vorgenommen. Dabei handelt es sich nicht um die Beschaffung von Rohstoffen im klassischen Sinn, sondern um Güter für den medizinischen, pflegerischen und administrativen Bereich, die der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes dienen.

So werden bei großen Investitionen gemäß dem Bestbieter-Prinzip im Vergabemanagement sowohl die Wirtschaftlichkeit als auch die Qualität und die drei Dimensionen im Bereich der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Zur Ermittlung der relevanten Kriterien arbeiten verschiedene Abteilungen eng zusammen und entwickeln gemeinsam eine umfassende Perspektive zu Bewertungskriterien und deren Gewichtung. Ein Beispiel hierfür ist die Gebäudereinigung: Die entsprechende Arbeitsgruppe setzte sich aus Mitarbeitenden der Pflege, Hygiene, dem Facility Management, der Heimleitungen, Geschäftsführung und des Einkaufs zusammen. Dieses interdisziplinäre Vorgehen gewährleistet, dass vielfältige Perspektiven in den Entscheidungsprozess einfließen.

Zur Bewertung der Lieferant:innen finden Nachweise wie Zertifikate, die als Eignungskriterien im Vorfeld abgefragt werden, besondere Beachtung. Dies gilt für jede von den GGZ getätigte Ausschreibung.

Beginnend mit dem Jahr 2025 werden im Rahmen der Ausschreibungen zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien wie z.B. nachhaltige Verpackung, nachhaltiger Personaleinsatz oder Qualitätsmanagement-Maßnahmen abgefragt. Die Leitlinien zur nachhaltigen Lieferant:innenbewertung sind im Kriterienkatalog des Zentraleinkaufs der GGZ festgeschrieben.

Wir legen großen Wert auf Regionalität in der Beschaffung. Beispielsweise werden für die Speiserversorgung vorrangig Produkte innerhalb eines Lieferradius von 50 km genutzt - bei Nichterfüllung auch steiermarkweit. Ebenfalls legen wir Wert darauf, dass wir bei Produkten und Dienstleistungen wie z.B. Werbematerialien, Printprodukte oder Wäscheservice auf regional ansässige Unternehmen (Graz / Graz Umgebung) zurückgreifen. Da das Wohlergehen unserer Patient:innen und Bewohner:innen Priorität hat, wird in Märkten, in denen das Angebot lokal nicht bedient werden kann, auch auf Angebote aus anderen Regionen zurückgegriffen, z.B. dem Arzneimittelmarkt.



# MANAGEMENT DER LIEFERANT:INNENBEZIEHUNG

GRI 3-3, 204

Als öffentlicher Auftraggeber:in unterliegen wir dem Bundesvergabegesetz für die jeweilige Beschaffungsart sowie den für die jeweilige Beschaffungsart anwendbaren Gesetzen (z.B. Arzneimittelgesetz) und allen weiteren geltenden Richtlinien. Da die Stadt Graz zu 100 % Eigentümerin der GGZ ist, finden auch die Richtlinien und AGB der Stadt Graz Anwendung.

## REGELMÄSSIGER AUSTAUSCH MIT LIEFERANT:INNEN

Zur Pflege unserer langjährigen Partnerschaften mit unseren Lieferant:innen und Dienstleister:innen legen wir großen Wert auf einen regelmäßigen Austausch. Dazu findet jährlich eine zentrale Jahresbesprechung mit unseren größten Partner:innenfirmen statt. Daran nehmen sowohl die Geschäftsführung der GGZ, die Leitung Technik & Facility Management als auch das Management des jeweiligen Partner:innenbetriebes teil. Inhalt dieser Besprechungen sind aktuelle Themen über die Zusammenarbeit, gegenseitiges Feedback sowie neue Zielvereinbarungen für das kommende Jahr.

**Ergänzend dazu werden regelmäßige Qualitätskontrollen und Austauschformate durchgeführt:** Dazu zählen monatliche Begehungen und Audits sowie vierteljährlich stattfindende gemeinsame Sitzungen, wie z.B. zur Speiserversorgung.

Darüber hinaus finden im Rahmen des GGZ Stakeholder:innenmanagements im Dreijahresrhythmus Lieferant:innenbefragungen statt.



## WIR LEGEN WERT AUF LOKALE LIEFERANT:INNEN

**Wir definieren lokal im engeren Sinn als steiermarkweit und im weiteren Sinn österreichweit.**

Unsere Warenbeschaffung erfolgt überwiegend lokal und regional.

2023	
Steiermark	53,84 %
Österreich	99,50 %

2024	
Steiermark	47,78 %
Österreich	97,85 %

Im Jahr 2023 erreichten wir einen Anteil von österreichischen Lieferant:innen von 99,5 %, wovon mehr als die Hälfte aus der Steiermark stammte.

Im Jahr 2024 lag der Anteil der österreichischen Lieferant:innen bei 97,85 %. Der darin enthaltene Anteil der steiermärkischen Lieferant:innen lag bei 47,78 %.

## SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANT:INNEN

GRI 414, 414-1, 414-2

**Bei Vergabeverfahren achten wir darauf, dass soziale Standards bei potenziellen Lieferant:innen eingehalten werden.**

Gütesiegel wie z.B. „TCO Certified“ gewährleisten die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards entlang der Lieferkette.

Besonders bei Dienstleistungsaufträgen wird ein großer Wert auf faire Vertragsbedingungen gelegt. Hier erfolgt eine Koppelung von Preisindexierungen an kollektivvertragliche Gehaltserhöhungen sowie den jeweiligen Verbraucherpreisindex (VPI). Wir achten darauf, dass die Ausschreibungskriterien und -Anforderungen einen direkten Bezug zur ausgeschriebenen Leistung haben und für uns nachvollziehbar sowie kontrollierbar sind. Dieses Vorgehen unterstützt eine faire und nachhaltige Vergabep Praxis, welche eine soziale Verantwortung in den Mittelpunkt stellt.

Bei allen Ausschreibungen und Rahmenverträgen (inkl. Bauleistungen) findet, wie bereits erwähnt, im Sinne des Bestbieter-Prinzips eine Bewertung der sozialen Kriterien der Lieferant:innen statt. Ein standardisierter Prozess zur Überprüfung aller Lieferant:innen besteht momentan nicht. Hauptlieferant:innen mit starkem Einfluss auf die Strategie-

umsetzung werden im Rahmen der Ausschreibung auf soziale Kriterien überprüft. Bei Direktvergaben, die keinen starken Einfluss haben, findet die Bewertung sozialer Kriterien derzeit nicht statt.

Verstöße gegen vereinbarte Vertragsbestandteile werden in Abhängigkeit des Auftragsvolumens mit Pönalstrafen belegt. Da die Unternehmen bereits im Vorfeld auf vielfältige Kriterien geprüft werden, können potenzielle negative Auswirkungen vor einem Vertragsbeginn ermittelt werden. Von Pönalstrafen konnten wir im Rahmen der Beschaffung bislang absehen.

Mit unseren fünf Hauptlieferant:innen finden jährliche Besprechungen im Sinne eines Jahresgesprächs und einer Jahresvorschau statt.



# KUND:INNENSICHERHEIT UND QUALITÄTSMANAGEMENT

GRI 3-3, 416-1, 416-2

**Unser Ziel ist es, als Kompetenzzentrum für Altersmedizin eine qualitativ hochwertige geriatrische Versorgung anzubieten.**

Zur Gewährleistung der Kund:innensicherheit achten wir bei der Betreuung und Behandlung auf eine strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, wie z.B. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, Steiermärkisches Pflege- und Betreuungsgesetz.

Die interne Qualitätsmanagementkommission ist als oberstes Steuergremium für die Koordination der zentralen Aktivitäten im Qualitätsmanagement zuständig. Zudem ist das Qualitätsmanagement als Stabsstelle der Geschäftsführung verankert. Ergänzend dazu haben die Bereiche Pflege und Medizin eigene Ansprechpartner:innen im Bereich des Qualitätsmanagements. In der Verwaltung üben diese Funktion die Bereichsleiter:innen aus.

Unser Qualitätsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die der Verbesserung von Produkten, Prozessen oder Leistungen dienen. Diese werden von unserer Unternehmensstrategie und unserer Werterhaltung stark beeinflusst. Ziel ist die Verbesserung der Versorgung aller unserer Patient:innen und Bewohner:innen. Dazu verwenden wir übergeordnet das EFQM-Modell in allen unseren Einrichtungen. Anhand des PDCA- bzw. RADAR-Zyklus werden Verbesserungspotenziale identifiziert, Maßnahmen abgeleitet und in der Praxis umgesetzt. Nach Umsetzung von Maßnahmen erfolgt wiederum eine Evaluierung der Zielsetzungen.

## Unsere Qualitätsmanagement-Auszeichnungen im Zeitverlauf



Unsere Mitarbeiter:innen haben bei der Versorgungsqualität und -sicherheit eine besondere Bedeutung. Mit unserem Mentoring-Programm sowie unserem strukturierten Onboarding stellen wir sicher, dass alle neuen Mitarbeiter:innen im Hinblick auf Sicherheit und Qualitätssicherung umfassende Informationen zu Prozessen und Vorgehensweisen geschult werden.

Ergänzend legen wir großen Wert auf die Einhaltung der Hygienevorschriften. Dazu haben wir ein eigenes Hygiene-Team installiert. Mittels regelmäßig stattfindenden Schulungen sowie eines einmal

jährlich stattfindenden Hygieneinformationstages sorgen wir für die Durchdringung auf Mitarbeiter:innen- und Kund:innenebene.

Seit dem Jahr 2011 setzen wir zudem auf einen kontinuierlichen Ausbau des Risikomanagements und sind Mitglied der Initiative Patient:innensicherheit Steiermark (IPS Steiermark). Voraussetzung der gültigen Mitgliedschaft ist das alle 3 Jahre stattfindende IPS-Review-Verfahren und die Verleihung der IPS-Auszeichnung, die wir seit 2013 und zuletzt 2024 erhalten haben.

## REGELMÄSSIGE AUDITS

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements führen wir regelmäßig interne Audits durch. Diese dienen der Prüfung und Verbesserung der Qualität der Abläufe und der Durchdringung von Informationen.

Die Qualität der Dienstleistungen (Speisenversorgung, Reinigung und Wäscheversorgung), die wir an unsere externen Partner:innenfirmen ausgelagert haben, wird in regelmäßigen Abständen audi-

tiert und überprüft. Dazu gehören unter anderem Überprüfungen der Warmhaltezeiten nach HACCP-Standard und die Überprüfung der Einhaltung der Hygienevorschriften.

Ziel dieser Untersuchungen und internen Audits ist es, eine möglichst hohe Sicherheit unsere Patient:innen und Bewohner:innen zu gewährleisten.

# SCHUTZ DER KUND:INNENDATEN

GRI 3-3, 418

## Wir sorgen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Daten.

Um diesen zu gewährleisten, haben wir einen Informations- und Datenschutzausschuss sowie eine Datenschutz-Kommission gegründet. Der Ausschuss besteht aus Mitarbeiter:innen der GGZ, tagt monatlich und beantwortet operative Themen und Fragestellungen zum Thema Datenschutz. Die Kommission ist dem Ausschuss übergeordnet. Sie besteht aus den zentralen Expert:innen der Stadt Graz, den Datenschutzbeauftragten und den Informationssicherheitsbeauftragten. Mittels eigenem Prozess und eigener Organisationsstruktur werden Anfragen und Vorfälle aus dem Bereich des Datenschutzes sowie aus dem Informationssicherheitsmanagement geregelt.

Sämtliche Prozesse, Dokumente, Vorgaben und Richtlinien sind in einem eigenen Handbuch „Informationssicherheit und Datenschutz“ geregelt. Neben der Dokumentation der Rollen, Pflichten, Prozesse und Dokumente sind auch Regeln zur Meldung von Vorfällen definiert.

Im Bereich der IT-Medizinprodukte wird gesondert auf die gesetzlichen Vorgaben des Medizinproduktbereichs eingegangen und diese im Medizinprodukte-Handbuch, Konzept und Team abgebildet.

Bei Studien und Forschungsprojekten wird bei Bedarf die Ethikkommission einer Universität miteingebunden.

Eine eigene Stelle innerhalb der ITO beschäftigt sich ausschließlich mit dem Thema der Informationssicherheit. Basierend auf technischen und organisatorischen Maßnahmen regeln umfassende Berechtigungskonzepte den Zugriff auf die GGZ-Softwaresysteme und damit auf wichtige Daten wie beispielsweise die elektronische Patient:innenakte. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter:innen auf einen sicheren und korrekten Umgang mit Daten. Dies beginnt schon am ersten Arbeitstag im Zuge der Mitarbeiter:inneneinführung. Gemeinsam mit unserem Informations- und Kommunikations (IKT)-Dienstleister der Stadt Graz, der ITG, wird laufend an der technischen Verbesserung und Optimierung der Infrastruktur zum Schutz der Informationssicherheit gearbeitet.

In der Abteilung ITO sind der IKT-Bereich sowie der Datenschutz angesiedelt. Der IKT-Bereich handelt auf Basis unserer ITO-Strategie, welche sowohl von der Digitalisierungs- als auch der Unternehmensstrategie abgeleitet wurde. Die Basis bildet das ITO-Handbuch, inklusive aller Subdokumente, Prozesse und Richtlinien, wie das IT-Risikomanagement, der Service-Katalog, das Management der IT-Assets, ein IT-Notfallplan sowie das Informations-Sicherheits-Management.

In den Jahren 2023 und 2024 sind keine Beschwerden von Kund:innen eingelangt. Es gab keine Datenschutzvorfälle (Data Breach).



# KENNZAHLEN DER GGZ

GRI	KENNZAHLEN	2023	2024
2-7	Durchschnittsbelegschaft	916	940
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (Arbeiter:innen)	29	28
	Angestellte	705	735
	Lehrlinge	2	1
2-30	Tarifverträge - Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverträgen erfasst sind	100 %	100 %
401-1	Gesamte Personalstandsentwicklung (Austritte)	123	114
	davon Frauen	96	92
	davon Männer	27	22
	davon Divers	0	0
	davon unter 30 Jahren	30	28
	davon zw. 30 - 50 Jahren	67	67
	davon ab 50 Jahren	26	19
	Mitarbeiter:innen-Fluktuation (reine MA-Kündigungen)	25	15
	MA Fluktuation (DG- + DN-Kündigungen) [in %]	2,7 %	1,6 %
	MA-Fluktuation (nur DN-Kündigungen) [in %]	2,7 %	1,6 %
	Gesamte Personalstandsentwicklung (Neueintritte)		
	Neueinstellungen	139	137
	Neueinstellungen (in %)	17,5 %	16,5 %
	davon Frauen	107	115
	davon Männer	32	22
	davon Divers	0	0
	davon unter 30 Jahren	42	56
	davon zwischen 30 - 50 Jahren	84	63
	davon ab 50 Jahren	13	18
	Teleworking/ Homeoffice Tage	421	430
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitkräften gewährt werden	-	-
401-3	Elternzeit gesamt		
	davon Frauen	55	34
	davon Frauen (in %)	93,2 %	91,9 %
	davon Männer	4	3
	davon Männer (in %)	6,8 %	8,1 %
	davon Divers	0	0
	davon Divers (in %)	0	0
	Mutter-/Vaterkarenz	61	57
	Mutterkarenz	53	49
	Mutterkarenz (in %)	86,9 %	86,0 %
	Vaterkarenz	8	8
	Vaterkarenz (in %)	13,1 %	14,0 %
	Divers	0	0

GRI	KENNZAHLEN	2023	2024
	Divers (in %)	0	0
	Rückkehr aus der Karenz	27	17
	Rückkehr aus der Karenz (in %)	44,3 %	29,8 %
	davon Frauen	19	15
	davon Männer	8	2
	davon Divers	0	0
	Rückkehr nach Karenz nach 12 Monaten	15	22
	Freigestellte MA	0	0
	Mitarbeiter:innen mit Sabbatical	0	0
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	793 (alle)	832 (alle)
403-9	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0
	Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	0	0
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge	0	0
	Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerer Folge	0	0
	Sonstige dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	19	17
	Häufigkeit sonstiger dokumentierte arbeitsbedingter Verletzungen	3,8	3,9
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0
404-1	Weiterbildungsstunden gesamt (in h)		
	Durchschnittlich investierte Trainingsstunden pro Mitarbeiter:innen	44,5	40,3
	davon Frauen	47,9	43,4
	davon Männer	33,5	29,6
	Durchschnittlich investierte Trainingsstunden: Führungskräfte	80,1	46,8
	davon Frauen	93	49,8
	davon Männer	60,3	41,5
	weibl. Teilnehmende an Leadership-Programmen	-	-
	männl. Teilnehmende an Leadership-Programmen	-	-
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und Karriereentwicklung erhalten	3,5 %	4,1 %
405-1	Gesamtbelegschaft (alle Mitarbeiter:innen, die innerhalb des Geschäftsjahres beschäftigt waren)	793	832
	davon Frauen	606	642
	davon Frauen (in %)	76,4 %	77,2 %
	davon Männer	187	190
	davon Männer (in %)	23,6 %	22,8 %
	davon Divers	0	0
	davon Divers (in %)	0 %	0 %
	Mitarbeiter:innen Stadt Graz		
	davon Teilzeit	314	329
	davon Vollzeit	479	503
	davon befristet	221	257
	davon unbefristet	572	575
	davon unbefristet Frauen	440	435
	davon unbefristet Männer	132	140

GRI	KENNZAHLEN	2023	2024
	davon unbefristet Divers	0	0
	Mitarbeiter:innen Personalbereinsteller	38	35
	davon Teilzeit	19	21
	davon Vollzeit	19	14
	davon befristet	0	0
	davon unbefristet	38	35
	davon unbefristet Frauen	32	30
	davon unbefristet Männer	6	5
	davon unbefristet Divers	0	0
	Auszubildende	574	634
	davon Frauen	449	455
	davon Männer	125	167
	davon Divers	0	0
	Diversität der Mitarbeiter:innen (Alter, Staatsangehörigkeit, Beeinträchtigung, Verantwortung)		
	Altersdiversität		
	unter 30 Jahren	131	135
	unter 30 Jahren (in %)	16,5 %	16,2 %
	30 - 50 Jahre	467	474
	30 - 50 Jahre (in %)	58,9 %	57 %
	ab 50 Jahre	195	223
	ab 50 Jahre (in %)	24,6 %	26,8 %
	Herkunft		
	Österreichische Staatsbürgerschaft	632	648
	Österreichische Staatsbürgerschaft (in %)	79,7 %	77,9 %
	Andere Staatsbürgerschaft	161	184
	Menschen mit Beeinträchtigung	26	27
	Personen mit Mitarbeiter:innen Verantwortung	56	58
	davon Frauen	34	37
	davon Frauen (in %)	60,7 %	63,8 %
	davon Männer	22	21
	davon Männer (in %)	39,3 %	36,2 %
	davon Divers	0	0
	davon Divers (in %)	0	0
	davon unter 30 Jahren	3	2
	davon unter 30 Jahren (in %)	5,4 %	5,4 %
	davon zw. 30 - 50 Jahren	28	31
	davon zw. 30 - 50 Jahren (in %)	50 %	53,4 %
	davon ab 50 Jahren	25	25
	davon ab 50 Jahren (in %)	44,6 %	43,1 %
405-2	Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern	1:1	1:1

Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz haben über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI	BESCHREIBUNG	SEITE	SDG
GRI 2	<b>Allgemeine Angaben 2021</b>		
	<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
2-1	Organisationsprofil	2	
2-2	Entitäten, die im Bericht berücksichtigt werden: Trifft nicht zu		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit, Kontaktstelle	2	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen: Trifft nicht zu		
2-5	Externe Prüfung	2	
	<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10ff.	3
2-7	Angestellte	84	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	84	
	<b>Unternehmensführung</b>		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	14, 16f.	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	16f.	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	16f.	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung und Bewältigung der Auswirkungen	16f.	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	26f.	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	2	
2-15	Interessenskonflikt	14	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	20f.	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	18	16
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	18	16
2-19	Vergütungspolitik	18	1, 5
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	18	1, 5
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung: Angaben zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung wurden noch nicht erhoben und können somit nicht berichtet werden.		
	<b>Strategie, Richtlinien und Verfahren</b>		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3, 28ff.	
2-23	Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	31	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	18f.	16
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	20ff.	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	20ff.	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	19	16

GRI	BESCHREIBUNG	SEITE	SDG
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	25	4, 9
	<b>Einbindung von Stakeholder:innen</b>		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	24	
2-30	Tarifverträge	18, 84	1, 5
GRI 3	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	32	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	32	
	<b>Wesentliches Thema:</b>		
	<b>Management der Beziehung zu Lieferant:innen</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management von wesentlichen Themen	76f.	12
204	Beschaffungspraktiken 2016	77	17
414	Soziale Bewertung der Lieferant:innen	79	1, 17
414-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien überprüft werden	79	1, 17
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	79	1, 17
	<b>Wesentliches Thema: Materialeinsatz</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	61	
301	Materialien 2016	61	12
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	61	
301-3	Wiederverwendbare Produkte für Verpackungsmaterialien	61	12
	<b>Wesentliches Thema: Klimaschutz</b>		11, 13, 15
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	58f., 62f.	
302	Energie 2016	62f.	7, 11
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	62f.	7, 11
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	63	7, 11
302-3	Energieintensität	63	7, 11
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	63	7, 11
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	63	7, 11
	<b>Wesentliches Thema: Wasser und Abwasser</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	64	
303	Wasser und Abwasser 2018	64	6
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	64	6
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	64	6
303-3	Wasserentnahme	64	6
303-4	Wasserrückführung	64	6
303-5	Wasserverbrauch	64	6
	<b>Wesentliches Thema: Abfall</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	66f.	
306	Abfall 2020	66f.	12

GRI	BESCHREIBUNG	SEITE	SDG
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	66f.	12
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	66f.	12
306-3	Angefallener Abfall	67	13
	<b>Wesentliches Thema: Emissionen</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	70	
305	Emissionen 2016	70f.	7, 11, 12, 13, 15
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	71	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	71	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	70	
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	71	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	71	
	<b>Wesentliches Thema: Arbeitsbedingungen</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	37, 42f., 52f.	
401	Beschäftigung 2016	37, 42f.	1, 3, 8
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	84	8
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	84	
401-3	Elternzeit	84f.	
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	44ff.	3
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	47	3, 8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	47	3, 8
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	47	3, 8
403-4	Mitarbeiter:innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	38ff.	3
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48ff.	3, 4, 8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	44ff.	3
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48ff.	3, 4
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	48ff., 85	3, 4, 8
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	85	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	85	
	<b>Wesentliches Thema: Aus- und Weiterbildung</b>		
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	48ff.	
404	Aus- und Weiterbildung	48ff.	1, 4, 8
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten	85f.	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	48ff.	1, 4, 8
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	86	

GRI	BESCHREIBUNG	SEITE	SDG
<b>Wesentliches Thema: Inklusion und Gleichbehandlung</b>			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	55	
405	Diversität und Chancengleichheit 2016	55	5
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	86f.	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt zur Vergütung von Männern	87	
406	Nichtdiskriminierung	55	5
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	55	5
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	55	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	55	
<b>Wesentliches Thema: Kund:innensicherheit</b>			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	80f.	
416	Kund:innengesundheit und -sicherheit 2016	80f.	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	80f.	16
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	80f.	16
<b>Wesentliches Thema: Schutz der Kund:innendaten</b>			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-3	Management der wesentlichen Themen	82	
418	Schutz der Kund:innendaten 2016	82	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kund:innendaten und den Verlust von Kund:innendaten	82	

## **Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz**

---

Albert Schweitzer Gasse 36  
8020 Graz  
Tel.: 0316 7060-0

**ggz.graz.at**  
**ggz.tfm@stadt.graz.at**



Gedruckt nach den Richtlinien des Österreichischen Umweltzeichens, Medienfabrik Graz, UW-Nr. 812



Druckprodukt mit finanziellem  
**Klimabeitrag**  
ClimatePartner.com/10911-2503-1014

