cjd
Das Bildungs- und Sozialunternehmen



Foto: freepik

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Das Zusammen wirkt.



Foto: freepik

Hinweis:

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e.V. und seine Gesellschaften (nachfolgend: CJD) unterliegen im Jahr 2026 (Stand Januar 2026) keiner Verpflichtung zur Berichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dieser Bericht wird auf freiwilliger Basis erstellt. Ziel ist es, Transparenz über das nachhaltige Handeln und die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens zu schaffen und die ökologischen, sozialen und ökonomischen Leistungen nachvollziehbar darzustellen.

Das CJD versteht diesen Bericht als Schritt in einem fortlaufenden Entwicklungsprozess. Wir werden unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten regelmäßig überprüfen und die Berichterstattung künftig weiterentwickeln.

Wenn im nachfolgenden Bericht von CO_2 die Rede ist, sind jeweils die CO_2-Äquivalente gemeint.

Inhalt

1. Vorwort 6

2. Allgemeine Informationen 7
2.1 Grundlage der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung 7
2.1.1 Zentrale Verantwortung 8
2.1.2 Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen 9
2.2 Management und interne Kontrolle 9
2.3 Einbettung der Nachhaltigkeit in Unternehmensstrategie und Finanzplanung 10
2.3.1 Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit 10
2.3.2 Finanzstrategie Nachhaltigkeit 11
2.4 Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette 11
2.5 Prozess der Wesentlichkeitsanalyse 13
2.6 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 15

3. Umwelt 23
3.1 Richtlinien, Maßnahmen und Ziele 23
3.1.1 Energie 24
3.1.2 Mobilität 25
3.1.3 Ernährung 26
3.1.4 Klimaanpassung 29
3.2 Ausgewählte Vertiefungsthemen 29
3.2.1 Energieverbrauch und Energiemix 29
3.2.2 Treibhausgase 31
3.2.3 Ressourcennutzung 33

4. Arbeitskräfte des Unternehmens 35
4.1 Richtlinien und Konzepte 35
4.2 Ziele 36
4.3 Beschwerdemechanismus 37
4.4 Maßnahmen und Kennzahlen 38
4.4.1 Merkmale Mitarbeitende 38
4.4.2 Tarife und Arbeitnehmervertretung 39
4.4.3 Angemessene Bezahlung 41
4.4.4 Sozialschutz 41
4.4.5 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung 41
4.4.6 Gesundheitsschutz und Sicherheit 43
4.4.7 Personalgewinnung 44
4.4.8 Menschenrechtsvorfälle und Diskriminierung 45

Nachhaltigkeitsbericht 2025

5. Teilnehmende des CJD 46
5.1 Richtlinien und Konzepte 46
5.2 Ziele 47
5.3 Maßnahmen 47

6. Gemeinwesen 49

7. Governance 51
7.1 Richtlinien 51
7.2 Ziele 53
7.3 Maßnahmen und Kennzahlen 54
7.3.1 Unternehmenskultur 54
7.3.2 Lieferantenbeziehungen 55
7.3.3 Korruption und Prävention von Korruption 56
7.3.4 Politisches Engagement 57

8. Anhang 59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Prozentanteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte im CJD (Stand Januar 2026) 8
Abbildung 2 CJD Zielbild 2026 10
Abbildung 3 CJD Wertschöpfungskette (eigene Darstellung) 12
Abbildung 4 Ablauf Wesentlichkeitsanalyse (eigene Darstellung) 14
Abbildung 5 Wesentlichkeitsmatrix (grauer Bereich = innerhalb Wesentlichkeitsgrenzen) 15
Abbildung 6 Entwicklung der ausschließlich vegetarischen Mittagessen im Durchschnitt (Stand September 2025) 27
Abbildung 7 Wege der Küchen zur Nachhaltigkeit, Stand Juni 2025 28
Abbildung 8 Scope 1 und 2 Emissionen in t CO_2 im CJD Konzern 32
Abbildung 9 Übersicht Anzahl Weiterbildungsangebote nach Typ 42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Relevante Stakeholdergruppen 13
Tabelle 2 Legende Wesentlichkeitsmatrix 16
Tabelle 3 Wesentliche Impacts, Risks and Opportunities (IROs) 21
Tabelle 4 Erläuterung Scope 1, 2 und 3 32
Tabelle 5 Klassifizierung Beschwerdetypen 37



1. Vorwort

Nachhaltigkeit ist für uns im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e.V. (CJD) kein neues Thema. Schon seit seiner Gründung steht das CJD für Verantwortung – für junge Menschen, für Mitarbeitende, für die Gesellschaft und für die Welt, in der wir leben. Neu ist, dass wir diese Verantwortung mit dem vorliegenden **ersten Nachhaltigkeitsbericht** systematisch, transparent und nachvollziehbar darstellen.

Dieser Bericht markiert einen wichtigen Meilenstein: Er macht erstmals sichtbar, wie wir Nachhaltigkeit in den Dimensionen **Umwelt, Soziales und Governance** bereits heute leben – und wo wir uns bewusst weiterentwickeln wollen. Dabei geht es uns nicht um Perfektion, sondern um Ehrlichkeit, Lernbereitschaft und Verbindlichkeit. Nachhaltigkeit verstehen wir als einen **fortlaufenden Prozess**, der nur dann wirksam ist, wenn er Teil unserer strategischen Entscheidungen und unseres täglichen Handelns wird.

Als christlicher Träger ist unser Handeln von einem klaren Wertefundament geprägt. Der respektvolle und wertschätzende Umgang mit Menschen, der verantwortungsvolle Einsatz von Ressourcen und der Blick auf kommende Generationen gehören zu unserem Selbstverständnis. Nachhaltigkeit ist für uns daher kein zusätzlicher Auftrag, sondern Ausdruck unseres diakonischen und gesellschaftlichen Engagements in der Gegenwart.

Der Nachhaltigkeitsbericht dient zugleich als **Orientierung und Arbeitsgrundlage**: für unsere Führungskräfte, für Mitarbeitende in den Einrichtungen und Zentralbereichen sowie für unsere internen und externen Partner. Er hilft uns, Schwerpunkte zu setzen, blinde Flecken zu erkennen und Wirkung systematisch zu steigern – auch mit Blick auf die langfristige wirtschaftliche Stabilität des CJD.

Mein Dank gilt allen Mitarbeitenden, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben und die Nachhaltigkeit im CJD tagtäglich mit Leben füllen. Ebenso danke ich unseren Partnerinnen und Partnern für Ihr Interesse und Ihre konstruktive Begleitung. Ich lade Sie dazu herzlich ein, diesen Bericht als Ausgangspunkt zum gemeinsamen Dialog zu verstehen.

Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung übernehmen – heute und für die Zukunft.

Oliver Stier
Sprecher des Vorstands
Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands
gemeinnütziger e.V. (CJD)

Ebersbach an der Fils, September 2026



2. Allgemeine Informationen

2.1 Grundlage der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Das CJD erstellt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsbericht, um seine Verantwortung in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) sichtbar zu machen. Ursprünglich bestand eine gesetzliche Berichtspflicht ab 2026 gemäß der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für zwei Tochtergesellschaften, welche die Schwellenwerte für die Berichtserstellung überschritten. Durch die Omnibus-Richtlinie, welche eine Anpassung der Schwellenwerte der CSRD sowohl in Bezug auf die Anzahl der Mitarbeitenden als auch den Umsatz vorsah, entfiel die Berichtspflicht für diese Gesellschaften. Für den CJD e.V. bestand zu keinem Zeitpunkt eine rechtliche Verpflichtung. Der Vorstand entschied sich jedoch, einen konsolidierten Nachhaltigkeitsbericht für den gesamten Verein einschließlich der verbundenen Unternehmen zu verfassen. Der Umfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung folgt daher dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

Die Grundlage dafür bildet eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) nach der delegierten Verordnung (EU) 2023/2772, die eine gezielte Identifikation relevanter Themen sicherstellt. Auch wenn die gesetzliche Berichtspflicht für die Tochtergesellschaften nach den neuen Schwellenwerten entfällt, hält das CJD an seiner Verantwortung hinsichtlich Mensch und Umwelt fest und erstellt den Bericht. Der Fokus liegt auf relevanten Kennzahlen und qualitativen Daten, die den Bedürfnissen der interessierten Kunden, Vertragspartner, Behörden und der Öffentlichkeit (nachfolgend: Stakeholder) gerecht werden und eine wirkungsorientierte Ausrichtung ermöglichen.

Das CJD verfolgt einen “ESRS[1] -Light“-Ansatz, der sich an den European Sustainability Reporting Standards *(2023/2772*) orientiert. Die Datenpunkte wurden dabei durch die jeweils betroffenen Fachbereiche nach Relevanz und Betroffenheit für das CJD bewertet und gemäß ihrer fachlichen Einschätzung entsprechend reduziert. Ergänzend integriert der Bericht Elemente aus dem VR-ESG-Risiko Score und dem VSME[2] , sofern diese als wesentlich eingestuft wurden. Diese Vorgehensweise soll sowohl die Vergleichbarkeit mit Berichten in der Bildungs- und Sozialbranche als auch die Erfüllung spezifischer Anforderungen wichtiger Stakeholder gewährleisten. Der Grad der Abdeckung der Wertschöpfungskette im Bericht wird in Kapitel 2.4 im Detail erläutert.

Neben der Ausrichtung auf die Anforderungen der Stakeholder soll der Nachhaltigkeitsbericht ein dienendes und praktisches Werkzeug für Entscheidungs- und Führungskräfte auf dem Weg in eine nachhaltige Strategie sein. Ein zentraler Bestandteil des Berichts dafür ist u.a. die DWA, die bei den Nachhaltigkeitsthemen neben den Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft auch deren finanzielle Auswirkungen auf das CJD sichtbar macht. Die Wesentlichkeitsanalyse soll den Führungskräften Sicherheit bei der Priorisierung von zu bearbeitenden Themen geben und dient als Grundlage für strategische Entscheidungen. Der Bericht selbst wiederum ermöglicht in Zukunft eine Nachverfolgung dieser Themen.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde von den jeweiligen internen fachlichen Experten erstellt, die für die einzelnen Unternehmensbereiche verantwortlich sind. Um den Experten den Vortritt zu lassen und ihr Geschriebenes nicht zu Lasten der Informationen paraphrasieren zu müssen, sind die Kapitel nicht immer einheitlich aufgebaut.

Dem CJD ist bewusst, dass noch nicht alle Kennzahlen vollständig verfügbar sind. Viele der Inhalte beruhen auf qualitativen Informationen. Diese Vorgehensweise wird bewusst gewählt, da der Bericht als pragmatischer Einstieg dient, um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sichtbar zu machen und zugleich die Basis für zukünftige Entwicklungen und Verbesserungen zu legen.

Mit diesem Ansatz verfolgt das CJD eine schlanke und praxisorientierte Berichterstattung, die nicht nur den aktuellen Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten darstellt, sondern ebenfalls eine Grundlage für deren Weiterentwicklung bietet.

Das CJD legt großen Wert auf eine transparente Berichterstattung über seine aktuellen Strategien, Ziele und Maßnahmen. Informationen zu aktuellen Entwicklungen, beispielsweise Zielen, die sich noch in der Planung befinden, sowie vertrauliche Inhalte wie geistiges Eigentum werden zurückgehalten, wenn deren Offenlegung den kommerziellen Wert, die Integrität oder die Verhandlungsposition gefährden könnten. Dabei stellt das CJD sicher, dass die Transparenz des Berichts insgesamt nicht beeinträchtigt wird.

2.1.1 Zentrale Verantwortung

Das CJD wird von einem fünfköpfigen hauptamtlichen Vorstand geleitet. Die regional organisierten Verbünde wiederum werden von sogenannten Gesamtleitungen geführt, die rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaften von Geschäftsführungen. Ergänzend dazu steuern die Bundesreferats- und Fachbereichsleitungen die zahlreichen sozialen und pädagogischen Angebote inhaltlich, während die Leitungen der Zentralbereiche (ZB) für übergreifende Fach- und Unterstützungsaufgaben verantwortlich sind. Das oberste Gremium des CJD ist die Generalversammlung (Mitgliederversammlung), die das Präsidium wählt, welches die Aufgaben eines Aufsichtsrats wahrnimmt. Neben dem Präsidium gibt es einen Wissenschaftlichen Beirat sowie weitere wichtige Gremien, die den Vorstand in strategischen und operativen Entscheidungen unterstützen.

Weiterführende Informationen zu den Gremien des CJD finden sich auf der Internetseite der Organisation (Organisation & Gremien | CJD - Bildungs- und Sozialunternehmen). Hinsichtlich Diversitätsaspekten ist bei der Zusammensetzung der Führungskräfte darauf hinzuweisen, dass die Mehrheit der Führungskräfte männlich ist. Eine Ausnahme bilden die Fachbereichsleitungen, die mehrheitlich weiblich sind (Abbildung 1).

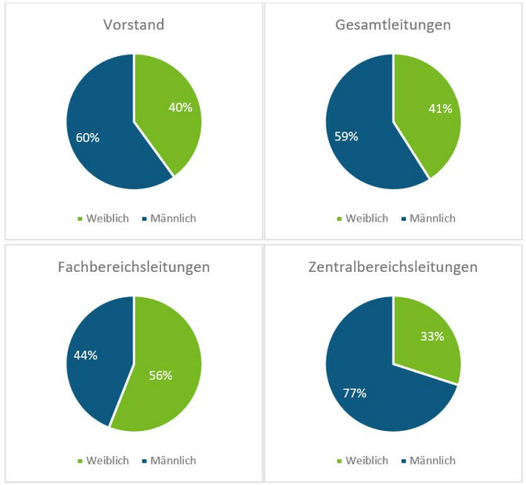


Abbildung 1
Prozentanteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte im CJD (Stand Januar 2026)



[1] European Sustainability Reporting Standards
[2] Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs ist ein freiwilliger Berichtsstandard, der sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) richtet, welche nicht direkt unter die Berichtspflicht der CSRD fallen.

2.1.2 Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen

Im CJD wird im Bereich nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen ein dualer Ansatz verfolgt: Einerseits bringen individuelle Initiativen von Mitarbeitenden das Nachhaltigkeitsengagement des CJD voran. Zum Beispiel haben die CJD Standorte Offenburg und Nienburg auf Eigeninitiative Lastenräder angeschafft und möchten damit zahlreiche Autofahrten ersetzen.

Andererseits steuert die Koordinatorin für Nachhaltigkeit und Klima den strategischen Rollout des Klimafahrplans. Die Stelle ist im ZB Strategie und Organisationsentwicklung bzw. ab 2026 im ZB Immobilien angesiedelt. Berichtet wird an die Zentralbereichsleitung, die wiederum an den Vorstand reportet. Grund für den Wechsel in den Immobilienbereich ist der neue Aufgabenschwerpunkt des Klimafahrplans 2027-2031 in der energetischen Gebäudesanierung (Kapitel 3.1.1).

Ein wichtiger Wissenslieferant für den Rollout der Nachhaltigkeit ist der Modellverbund Nachhaltigkeit Niedersachsen Nord, der praxisnahe Umsetzungsansätze entwickelt hat.

Ein weiterer wichtiger Wissensbereich ist der ZB Immobilien mit seinen sogenannten Center of Competences (CoC) und Regionalleitungen für Immobilien (RELIs). Diese Rollen haben Verantwortungsbereiche unter anderem im strategischen Immobilienmanagement oder im Energiemanagement. Bei besonders spezialisierten Fragestellungen (z. B. DIN EN ISO 50001, Heizungskonzepte, Fördermechanismen) nimmt das CJD die Unterstützung von externen Beratungen an, mit dem Ziel qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen im Bereich Ernährung ist seit 2025 durch eine Küchenberatungskraft geregelt. Eine von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) zertifizierte und zugleich Bio-zertifizierte CJD Köchin berät Köchinnen und Köche in der Umstellung auf gesunde und nachhaltige Speisen.

2.2 Management und interne Kontrolle

Das CJD verfügt über ein Risikomanagement, das auch Nachhaltigkeitsrisiken gezielt integriert und überwacht. Das allgemeine Risikomanagement des CJD verfolgt einen integrierten Bottom-Up/Top-down Ansatz. Risiken werden sowohl durch die operative Ebene der Verbünde als auch durch die Ebene der Zentralbereiche und Zentralabteilungen identifiziert, bewertet und gesteuert. Dem zugrunde liegt ein Risikomanagementkonzept, welches das Vorgehen insgesamt beschreibt.

Ermittelte Risiken werden erfasst, ihrem Schadenspotenzial und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit nach in drei Klassen eingeteilt und durch die erfassenden Einheiten jeweils in einem Risikoinventar zusammengefasst. Risiken mit höchstem Handlungsbedarf (Klasse zwei und drei) werden zweimal jährlich in einem Risikobericht erfasst. Der Bericht umfasst Angaben zur Bezeichnung, Ursache, zu Auswirkungen und Maßnahmen der Risiken sowie eine Statusbeurteilung hinsichtlich der Risikotendenz (abnehmend, gleichbleibend oder steigend). Ein weiterer zentraler Bestandteil der Risikoidentifikation ist eine Risikocheckliste, die potenzielle Risikoschwerpunkte abbildet und fortlaufend an veränderte Verhältnisse angepasst wird.

Das Risikomanagement, insbesondere die Risikolage und entsprechende Gegenmaßnahmen, ist regelmäßig Gegenstand von Leitungs- und Vorstandssitzungen.

Im Rahmen eines Updates des Risikomanagements wurden physische und transitorische Risiken des Klimawandels in einem neuen Risikofeld aufgenommen. Auf Grundlage dieses neuen Risikofeldes suchten die Verbünde nach spezifischen Klimarisiken vor Ort, die ihren Geschäftsbetrieb sowie Leib und Leben von Mitarbeitenden und Teilnehmenden[3] gefährden könnten. Als Hauptrisiken wurden dabei Starkregen, Überschwemmungen, herabfallende Äste/Bäume bei Orkanen sowie Hitzewellen

[3] Menschen, die die Dienstleistungen des CJD in Anspruch nehmen

identifiziert. Solche Ereignisse können dazu führen, dass Infrastrukturen zur Angebotsumsetzung vorübergehend nicht genutzt werden können. Bereits zuvor waren nichtenergieeffiziente Gebäude und veraltete Heizungsanlagen als Risiken identifiziert worden. Ergänzend wurde daher ein neues Risikofeld definiert, das sich mit Energierisiken, wie steigende Energiepreise und Versorgungsunterbrechungen durch Strom- und Lieferantenausfälle befasst.

Für den Berichtszeitraum 2025 wurden erstmals identifizierte Klimarisiken an die zuständige Fachstelle übermittelt und eine regelmäßige Reportingstruktur etabliert. Eine Übersicht von erfolgten oder andauernden Maßnahmen der Verbünde in Reaktion auf identifizierte Risiken sind im Anhang einsehbar.

2.3 Einbettung der Nachhaltigkeit in Unternehmensstrategie und Finanzplanung

2.3.1 Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit

Die aktuelle Strategie „CJD Zielbild 2026“ zusammen mit dem „CJD Leitbild Nachhaltigkeit“ in der letzten Fassung von 2022 spiegeln in Teilen die identifizierten IROs (impacts, risks and opportunities – Auswirkungen, Risiken und Chancen) wider. Die Strategiepapiere zielen u.a. darauf ab,

1) die negativen Auswirkungen der CO_2-Emissionen auf Umwelt und Gesellschaft zu reduzieren,

2) die Risiken von Preissteigerungen (Energie, Finanzierungskosten) und von gesetzlichen Regulierungen einzudämmen,

3) die positiven Auswirkungen von Bildung und Stabilisierung der Gesellschaft und einer gelebten Wertekultur zu verstärken.



Abbildung 2
CJD Zielbild 2026

Dies wird folgend kurz umrissen und ab Kapitel 3 weiter erläutert. Die Risiken und Chancen einer Klimaanpassung u.a. im Gebäudesektor sind dagegen in der aktuellen Strategie noch nicht abgebildet.

Gemäß dem “CJD Leitbild Nachhaltigkeit” konzentriert sich das CJD auf die UN-Agenda 2030 Nachhaltigkeitsziele “Hochwertige Bildung” (--> IROs Stärkung der positiven Auswirkungen von Bildung und Stabilisierung der Gesellschaft, gelebte Wertekultur) und “Klimaschutz” (--> IROs Reduktion negativer Auswirkung von CO_2-Emissionen, Risikoeindämmung steigende Kosten. Zur Erklärung der IROs siehe Kapitel 2.6). Strategisch ist Nachhaltigkeit unter dem Fokusbereich “Wirtschaftlich gesund” der aktuellen Strategie “CJD Zielbild 2026” angesiedelt (Abbildung 2). Das CJD versteht Nachhaltigkeit als positives Spannungsfeld zwischen Ökologie, Sozialem und Ökonomie.

In dieses Spannungsfeld ist auch der 2022 verabschiedete “CJD Klimafahrplan 2026” gesetzt. Er unterteilt sich in die drei großen Arbeitsbereiche Energie, Mobilität und Ernährung. Die CO_2-Bemessung erfolgte 2022 als Hochrechnung, die sich auf noch unvollständige Datenquellen stützte. Damals wurde von einem ungefähren CO_2-Wert für den Konzern von über 45.000 t CO_2 ausgegangen.



Der Fokus des Klimafahrplans 2026 lag auf der Ausdefinition und Implementierung von Klimaschutz-Maßnahmen. An einer Verbesserung der Klimadaten wird kontinuierlich gearbeitet (siehe Kapitel 3.2.1 Energieverbrauch und Energiemix).

2.3.2 Finanzstrategie Nachhaltigkeit

Ein fest definiertes Investitionsbudget für Nachhaltigkeitsaktivitäten gibt es derzeit nicht. Ziel ist, einen revolvierenden Fond der ökologischen Nachhaltigkeit einzurichten: Was durch Nachhaltigkeit erwirtschaftet wird, z. B. Energiekosteneinsparung durch raumtypenangepasste Temperaturen[4] , soll auch wieder in Nachhaltigkeitsprojekte einfließen. Gelungen ist dies bei den Einnahmen der Treibhausgasquoten der Elektrofahrzeuge und bei den internen Kompensationsprämien für nicht vermeidbare Flüge (Kapitel 3.1.2, Mobilitätsrichtlinie). Diese Beträge werden vollständig zur Finanzierung von geringinvestiven Energiebauteilen wie Heizungsventilen, einer Küchenberatungskraft oder für Baumpflanzungen verwendet. Jährlich wechselt der Förderschwerpunkt. Ein weiteres Beispiel aus dem Jahr 2024 kann hier angeführt werden: Trotz hoher Energiepreise haben CJD Mitarbeitende durch umfangreiche Einsparungsmaßnahmen die Kosten für den Konzern deutlich reduziert.

Zukünftig möchte das CJD die Einsparungen durch PV-Anlagen transparent darstellen und auch diese Mittel Nachhaltigkeitsaktivitäten zuführen.

2.4 Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das Geschäftsmodell des CJD besteht aus einem breiten Band an Bildungsangeboten und sozialen Unterstützungsleistungen in ganz Deutschland. Die direkte Wertschöpfung, nämlich Bildung und Sozialleistungen, versteht sich vor allem als immaterieller Wert für die Gesellschaft. Diese Wertschöpfung wird durch sechs große Fachbereiche ermöglicht. Diese umfassen „Berufliche Bildung und Rehabilitation“, „Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Migration und Integration“, „Schulische Bildung“, „Wohnen und Begleiten”, „Elementarpädagogik und Familienhilfe”, „Arbeit und Beschäftigung“ sowie kleinere Teilbereiche (Abbildung 3). Die Fachbereiche sind detailliert auf der Website des CJD dargestellt und erläutert (Fachbereiche im CJD | CJD). Die Fachbereiche sind inhaltlich verschieden ausgerichtet, können aber im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts als eine Einheit in Bezug auf die Wertschöpfung betrachtet werden. Die Arbeit der Fachbereiche wird unter anderem erst durch die Zentralbereiche, wie Zentrale Services mit der Koordination des Fuhrparks und des zentralen Einkaufs, ZB Digitalisierung & IT, ZB Immobilien, ZB Personalentwicklung oder ZB Personaladministration (Abbildung 3) ermöglicht. Finanziert wird die Arbeit von öffentlichen Leistungsträgern, Privatzahlern sowie in geringen Anteilen von Spenden.

[4] Reine WC-Räume wurden z. B. auf niedrigere Temperaturen heruntergeregelt als Klassenräume.

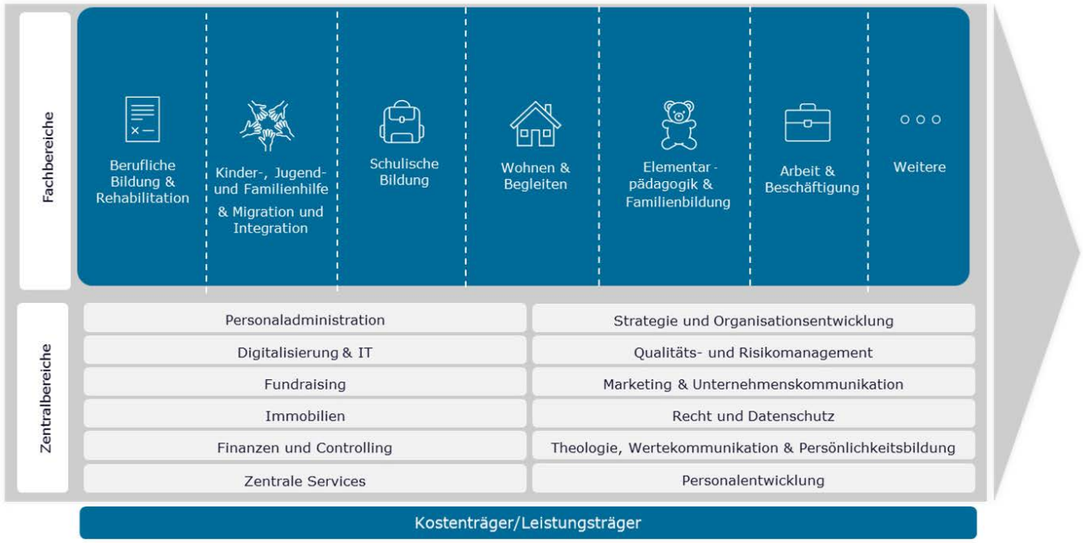


Abbildung 3
CJD Wertschöpfungskette (eigene Darstellung)

Der Nachhaltigkeitsbericht betrachtet auch die direkten Lieferanten (Kapitel 7.3.2.), während indirekte Lieferanten derzeit noch nicht einbezogen sind. Die Begründung dafür wurde in der Kontextanalyse der Wesentlichkeitsanalyse geliefert. Die Analyse der Kreditorenauswertung entlang der Wertschöpfungskette ergab, dass das CJD weitestgehend mit deutschen Lieferanten zusammenarbeitet. Außereuropäische Importwaren bilden die Ausnahme. Das CJD sah aufgrund dieser Struktur 2024 keinen großen Wirkungsgrad in der Betrachtung indirekter Lieferanten. Zudem wurden im Zuge der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes keine relevanten Risiken identifiziert. 2026 stellt das CJD diese Entscheidungen jedoch in Frage. Das CJD hat sich zum Ziel gesetzt, in der künftigen Berichterstattung weitere Teile der Wertschöpfungskette zu berücksichtigen.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette besteht zum großen Teil aus immateriellen Werten, wie der Wirkung auf die Gesellschaft und die Teilnehmenden, wie in Kapitel 5 („Teilnehmende“) und Kapitel 6 („Gemeinwesen“) erläutert. Damit integriert der Bericht die immaterielle nachgelagerte Wertschöpfungskette in den Nachhaltigkeitsbericht. Materielle Produkte machen nur einen marginalen Teil der nachgelagerten Wertschöpfungskette aus, beispielsweise Produkte aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Daher wird die nachgelagerte materielle Wertschöpfungskette aktuell nicht im Bericht betrachtet. Das CJD arbeitet daran, auch die Abdeckung der nachgelagerten Wertschöpfungskette nach und nach auszuweiten, auch wenn diese inkl. der Müll- und Abfallverwertung unter die Schwelle der Wesentlichkeit in der aktuellen DWA fiel.

2.5 Prozess der Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse des CJD erfolgte in einem strukturierten, mehrstufigen Verfahren gemäß den Anforderungen der ESRS. Dabei wurden die wesentlichen Auswirkungen des CJD auf Umwelt und Gesellschaft systematisch identifiziert, bewertet und priorisiert. Ebenso wurden finanzielle Risiken und Chancen für die finanzielle Lage, Geschäftsentwicklung und Zukunftsfähigkeit des CJD untersucht und bewertet.

Grundlage bildeten Interviews mit internen und externen Expertinnen und Experten, öffentlich zugängliche Berichte, risikobezogene Daten sowie eine Analyse der Wertschöpfungskette. Relevante Stakeholdergruppen wurden im Rahmen einer Stakeholderanalyse identifiziert und durch einen Stakeholderdialog per Fragebogen einbezogen (Tabelle 1 Relevante Stakeholdergruppen). Die Ergebnisse dienten der Priorisierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und der ersten Identifikation der IROs.

Stakeholdergruppe	Intern/extern	Stakeholderdialog
Mitarbeitende	Intern	Ja
Teilnehmende	Intern	Ja*
Vorstand	Intern	Ja
Führungs- und Leitungskräfte	Intern	Ja
Präsidium und Generalversammlung	Intern	Ja
Gesamtmitarbeitendenvertretung (GMAV)	Intern	Ja
Leistungsträger	Extern	Ja*
Banken & Investoren	Extern	Nein
Gesetzgeber	Extern	Nein
Lokale Behörden	Extern	Nein
Umwelt	Still	Nein

* Befragung erfolgte aufgrund der Erreichbarkeit nicht direkt sondern über Vertretungen

Tabelle 1
Relevante Stakeholdergruppen



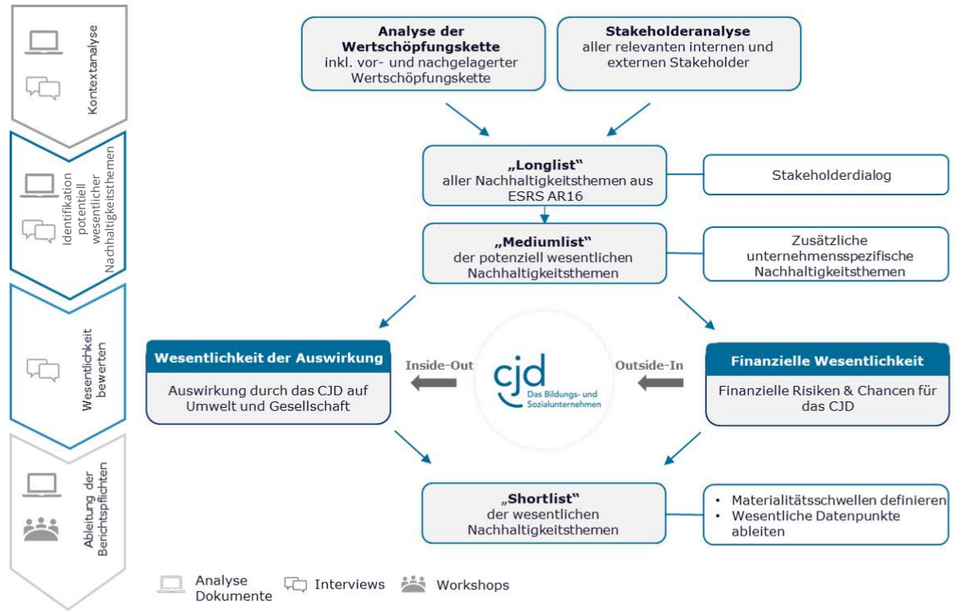


Abbildung 4
Ablauf Wesentlichkeitsanalyse (eigene Darstellung)

Im Anschluss dienten weitere Interviews mit Fachbereichen und externen Stakeholdern dazu, die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken für das CJD zu identifizieren, zu validieren und zu bewerten. Dabei wurden sowohl potenzielle als auch tatsächliche positive und negative Auswirkungen berücksichtigt. Die Bewertung erfolgte nach den in den ESRS vorgegebenen Kriterien Ausmaß, Umfang, Irreversibilität und Eintrittswahrscheinlichkeit. Danach wurden Wesentlichkeitsschwellen definiert. Abschließend wurden Offenlegungspflichten abgeleitet, um die Anforderungen der CSRD zu erfüllen und die Grundlage für die strategische Nachhaltigkeitsberichterstattung zu schaffen. Abbildung 4 visualisiert den Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse des CJD.



2.6 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse des CJD wurden zahlreiche soziale Nachhaltigkeitsaspekte sowohl in Bezug auf die Mitarbeitenden als auch auf die Teilnehmenden, als wesentlich bewertet. Der Schutz und die Sicherheit aller Beteiligten stehen somit im Mittelpunkt der Organisation und ihrer Werte. Jedoch spielen auch ökologische Themen eine zentrale Rolle, wie sich in der Wesentlichkeitsanalyse bestätigte. Im Bereich Governance konnten ebenfalls wesentliche Themen identifiziert werden. Ergänzend wurden unternehmensspezifische Aspekte in die Analyse einbezogen und ebenfalls als wesentlich bewertet. Die wesentlichen Themen werden nachfolgend in einer zusammenfassenden Übersicht dargestellt und im weiteren Verlauf der thematischen Abschnitte ausführlich erläutert. Die in Abbildung 5 Wesentlichkeitsmatrix (grauer Bereich = innerhalb Wesentlichkeitsgrenzen) gezeigte Wesentlichkeitsmatrix illustriert die identifizierten Schlüsselthemen. Eine vollständige Darstellung aller IROs ist anschließend in Tabelle 2 aufgeführt.

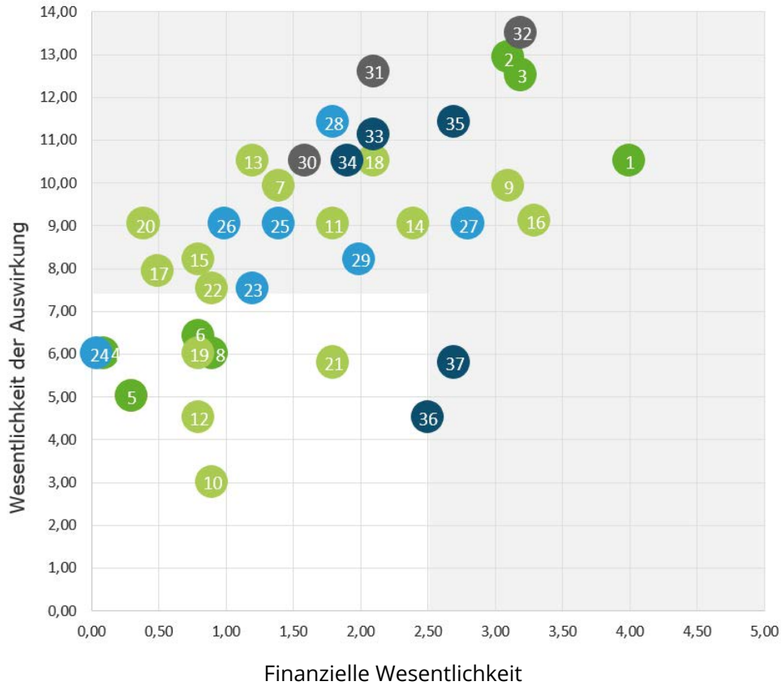


Abbildung 5
Wesentlichkeitsmatrix (grauer Bereich = innerhalb Wesentlichkeitsgrenzen)

	Nr	Thema
Umwelt	1	Anpassung an den Klimawandel
	2	Klimaschutz
	3	Energie
	4	Luftverschmutzung
	5	Wasserentnahme
	6	Bodenversiegelung
	7	Ressourcennutzung
	8	Abfälle
Soziales	9	Sichere Beschäftigung
	10	Arbeitszeit
	11	Angemessene Entlohnung
	12	Sozialer Dialog
	13	Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung
	14	Tarifverhandlungen
	15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
	16	Gesundheitsschutz und Sicherheit
	17	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
	18	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
	19	Inklusion von Menschen mit Behinderungen
	20	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
	21	Vielfalt
	22	Datenschutz
Teilnehmende	23	Teilnehmende: Datenschutz
	24	Meinungsfreiheit
	25	Zugang zu (hochwertigen) Informationen
	26	Gesundheitsschutz und Sicherheit von TN
	27	Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden
	28	Kinderschutz
	29	Nicht-Diskriminierung von Teilnehmenden
CJD spezifische	30	Stabilisierung der Gesellschaft in der sich das Unternehmen bewegt
	31	Bildung der Gesellschaft
	32	Immobilien
Governance	33	Unternehmenskultur
	34	Politisches Engagement
	35	Lieferantenbeziehungen
	36	Korruption und Bestechung: Vorkommnisse
	37	Korruptionsvermeidung

Tabelle 2 Legende Wesentlichkeitsmatrix

Umwelt

Die Wesentlichkeitsanalyse hat mehrere ökologische Aspekte identifiziert, darunter Klimaanpassung und Klimaschutz. Ein besonderes Risiko wurde in Bezug auf den Immobilienbestand sowie angebotene Dienstleistungen identifiziert, welche auf extreme Wetterereignisse wie Hitze und Starkregen vorbereitet werden müssen, um Gebäude zu schützen und das Wohlbefinden der Teilnehmenden zu gewährleisten. Neben den Risiken wurden auch negative Auswirkungen im **Bereich Klimaschutz** identifiziert. Was die Ausrichtung dessen als relevantes Thema bestätigt, das seit mehreren Jahren fest in der Ausrichtung des CJD durch den Klimafahrplan verankert ist. Als drittes Thema wurden negative Auswirkung und damit verbundene Risiken, aber auch Chancen im **Bereich Energie** als wesentlich herausgestellt. Diesem Bereich kommt aufgrund des hohen Energiebedarfs der ausgedehnten Gebäudeflächen eine besondere Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang wurden sowohl Chancen als auch Risiken im unternehmensspezifischen Thema Immobilien als wesentlich identifiziert. Beide Themen sind eng miteinander verknüpft und werden daher gemeinsam bearbeitet, da die nachhaltige Nutzung und energieeffiziente Gestaltung der Immobilien einen zentralen Hebel zur Optimierung darstellen. Eine detaillierte Erläuterung aller IROs ist in Tabelle 3 dargestellt.

Soziales

Im Bereich der eigenen Arbeitskräfte wurden wesentliche Themen in zwei Bereichen identifiziert. Im **Bereich Arbeitsbedingungen** wurden überwiegend positive Auswirkungen identifiziert, jedoch auch eine negative Auswirkung und ein damit verbundenes Risiko. Dabei geht es um Themen wie sichere Beschäftigung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, angemessene Entlohnung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Tarifverhandlungen, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Mitarbeitendenvertretungen (MAVen) und Betriebsräten. Zum anderen wurde der **Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit** als wesentlicher Schwerpunkt mit positiven wie auch negativen Auswirkungen identifiziert. Dazu gehören die Handlungsfelder Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Ergänzend dazu spielt der Bereich, der die Teilnehmenden der CJD Dienstleistungen fokussiert eine zentrale Rolle. Hier wurden Gesundheitsschutz und Sicherheit von Teilnehmenden, persönliche Sicherheit von Teilnehmenden, Kinderschutz sowie der Zugang zu (hochwertigen) Informationen als wesentlich identifiziert. Dabei handelt es sich sowohl um erkannte Risiken und Chancen als auch um positive und negative Auswirkungen, was die zentrale Bedeutung dieses Fokusbereichs für das CJD hervorhebt. Die IROs sind in Tabelle 3 dargestellt.

Governance

Im Bereich Governance wurden zentrale Aspekte als wesentlich identifiziert. Die positiven Auswirkungen auf die Unternehmenskultur bilden eine Grundlage für eine transparente und werteorientierte Führung, die die nachhaltige Ausrichtung des CJD unterstützt. Darüber hinaus sind positive Auswirkungen auf faire und verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen von wesentlicher Bedeutung. Zusätzlich wurde die Betrachtung potenzieller negativer Auswirkungen und möglicher Risiken im Bereich der Korruptionsprävention als zentraler Aspekt identifiziert, um Vertrauen und Integrität zu sichern. Ergänzend wurde auch das politische Engagement des CJD als wesentlich herausgestellt, da es bedeutende Chancen und positive Auswirkungen bietet, insbesondere durch die aktive Mitgestaltung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und die Förderung nachhaltiger Entwicklung.

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsaspekte

Neben dem Thema Immobilien (integriert in Energie) wurden zwei weitere unternehmensspezifische Handlungsfelder in die Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen und mit ihren positiven Auswirkungen als wesentlich bewertet. Diese Handlungsfelder spiegeln das Wirken des CJD wider. Sie umfassen sowohl Beiträge zur Stabilisierung der Gesellschaft als auch zur Bildung. Eine detaillierte Betrachtung dieser Themen erfolgt im Kapitel 6 „Gemeinwesen“.

Zusatzinformation

Nach Veröffentlichung der Omnibus-Richtlinie und dem Wegfall einer potenziellen Berichtspflicht für das CJD wurden die identifizierten ESRS-Datenpunkte nochmals umfassend geprüft. Es wurden nur die für das CJD relevanten Datenpunkte ausgewählt, die von Bedeutung sind und in einem angemessenen Rahmen berichtet werden können. Die freiwillige Berichterstattung, unabhängig von einer CSRD-Pflicht, erlaubt ein gezieltes und bedarfsorientiertes Vorgehen.

Das kurzfristige und prioritäre Vorgehen wird sich v.a. auf die Verwirklichung der im Bericht genannten Ziele und auf die Handlungsempfehlungen der Reporting-Experten konzentrieren bzw. auf deren Einbettung in die operativen Ziele der CJD Strategie 2031. Mittelfristig möchte sich das CJD auch im Nachhaltigkeitsberichtwesen weiterentwickeln.



Nachhaltigkeitsaspekt	Typ	IRO
Anpassung an den Klimawandel	Negative Auswirkung (potenziell)	Fehlende Investitionen können zur Schließung von Einrichtungen führen und belasten Stakeholder (Kinder, Jugendliche etc.).
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Gesetzliche Vorgaben bzgl. Klimawandel steigen; verursachen Kostendruck und erfordern kurzfristige Umsetzung.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Umbauten wegen extremer Wetterbedingungen können hohe Kosten und Einschränkungen bringen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	Betrieb und ausgeführte Dienstleistungen vom CJD verursachen Emissionen durch fossile Energien, Mobilität und Ernährung.
Klimaschutz	Risiko	CO_2-Bepreisung und Regulierungen können finanzielle Belastung erhöhen.
Energie	Negative Auswirkung	Alte Heizsysteme und schlechte Dämmung verursachen hohe Emissionen durch einen erhöhten Energieverbrauch.
Energie	Risiko	Hohe Energiepreise und unsanierte Gebäude belasten Finanzen.
Immobilien	Risiko	Steigende Versicherungsbeiträge und sinkende Kreditwürdigkeit durch zunehmende Anforderungen von Versicherern und Banken in Bezug auf Klimaanpassung.
Immobilien	Risiko	Zunahme an regulatorischen Vorschriften und Pflichten wie Energy Performance of Buildings Directive (EPBD) und ISO 50001 erhöhen das Risiko höherer Kosten und stärker gebundener Ressourcen.
Immobilien	Chance	Sanierte Gebäude senken Versicherungsbeiträge und verbessern Bonität.
Immobilien	Chance	Energieeffizienz stärkt Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgeberimage.
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung / Klimaschutz	Negative Auswirkung	Materialbeschaffung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette wie Lebensmittel, Schreibmaterialien etc. führen zu CO_2-Emissionen.
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Positive Auswirkung	Durch nachhaltige Ausschreibungen und die Wahl geeigneter Lieferanten werden nationale Anbieter gestärkt und der Einsatz nicht-nachhaltiger Ressourcen reduziert.
Sichere Beschäftigung	Negative Auswirkung	Projektbefristungen erschweren Personalgewinnung und gefährden Stellenbesetzung.
Sichere Beschäftigung	Risiko	Kurze Förderprojekte mit befristeten Stellen erschweren Personalgewinnung und Besetzung von Angeboten.
Angemessene Entlohnung	Positive Auswirkung	Tarifliche Vergütung gewährleistet angemessene Entlohnung.
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Positive Auswirkung	Umfassende Interessenvertretung durch MAV, BRs und GMAV sichert Mitarbeitendenrechte.
Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer	Positive Auswirkung	Tarifverträge sichern angemessene Entlohnung und tragen zur Gleichstellung bei.
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Positive Auswirkung	Lohn-Gleichstellung wird durch Tarifverträge gesichert sein und Diskriminierung verhindert.

Nachhaltigkeitsaspekt	Typ	IRO
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Negative Auswirkung (potenziell)	Fehlende Fortbildungen können Entwicklungshemmung und Demotivation verursachen.
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Positive Auswirkung (potenziell)	Weiterbildungen steigern Kompetenz, Zufriedenheit, Motivation und Sicherheit im Umgang mit Teilnehmenden.
Gesundheit und Sicherheit	Risiko	Hohe Krankenstände durch Übergriffe, psychische Belastungen oder Grenzverletzungen könnten Personalengpässe und eine Gefährdung der Dienstleistungserbringung nach sich ziehen.
Informationsbezogene Auswirkungen für Teilnehmende: Zugang zu (hochwertigen) Informationen	Positive Auswirkung	Bildungsinformationen fördern bessere Prüfungsergebnisse und stärken die beruflichen Chancen der Teilnehmenden.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Gesundheitsschutz und Sicherheit	Negative Auswirkung (potenziell)	Veraltete Gebäude können die Hygiene gefährden und erhöhen das Krankheitsrisiko (z. B. Legionellen, Schimmel).
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Persönliche Sicherheit	Negative Auswirkung (potenziell)	Gewalt unter Teilnehmenden kann psychosoziale Schäden und verminderte Teilnahmebereitschaft verursachen.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Persönliche Sicherheit	Risiko	Grenzverletzungen oder Vorfälle, die die Sicherheit der Teilnehmenden gefährden, können rechtliche und finanzielle Folgen haben.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Persönliche Sicherheit	Chance	Hochwertige Sicherheitsangebote steigern die Nachfrage und sichern die Wettbewerbsfähigkeit des CJD.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Persönliche Sicherheit	Positive Auswirkung	Die Dienstleistungen des CJD, wie Familienhilfe und betreutes Wohnen, fördern Sicherheit und Wohlbefinden der Teilnehmenden. Gesunde Ernährung stärkt körperliches und seelisches Wohl, während die Förderung von Selbstschutz durch das Setzen von Grenzen ein zentraler Bestandteil der Persönlichkeitsbildung ist.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Kinderschutz	Negative Auswirkung (potenziell)	Mangelnde Umsetzung von Schutzkonzepten birgt das Risiko von Vernachlässigung oder Missbrauch.
Persönliche Sicherheit von Teilnehmenden: Kinderschutz	Positive Auswirkung	Soziale Dienstleistungen wie Familienhilfe und frühkindliche Betreuung erhöhen die Sicherheit von Kindern.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Positive Auswirkung	Diskriminierte Gruppen erhalten eine Stimme und Teilhabe durch Bildungs- und soziale Angebote.
Unternehmenskultur	Risiken	Ein starker Fokus auf das christliche Menschenbild könnte Bewerbende, Eltern sowie die öffentliche Hand abschrecken.
Unternehmenskultur	Positive Auswirkung	Die gelebten Werte stärken Führung, Arbeitgeberattraktivität und ein inklusives Umfeld.

Nachhaltigkeitsaspekt	Typ	IRO
Korruption und Bestechung: Vermeidung und Aufdeckung sowie Vorkommnisse	negative Auswirkung (potenziell)	Korruption oder Bestechung gefährden Vertrauen und die gesellschaftliche Wirkung sozialer Einrichtungen.
Korruption und Bestechung: Vermeidung und Aufdeckung sowie Vorkommnisse	Risiko	Steigender Druck durch Regulierung und Fördermittelgeber erfordert Compliance, um rechtliche und finanzielle Folgen zu vermeiden.
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Positive Auswirkung	Ein Kodex für Geschäftspartner definiert den Werterahmen und schließt gesellschaftliche Risiken vertraglich aus.
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Risiko	Steigende Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten könnten zu nicht refinanzierbaren Kosten und Preissteigerungen führen.
Politisches Engagement und Lobbying Aktivitäten	Positive Auswirkung	Interessenvertretung benachteiligter Gruppen erhöht ihre Aufmerksamkeit und stärkt ihr Potenzial, etwa auf dem Arbeitsmarkt.
Politisches Engagement und Lobbying Aktivitäten	Positive Auswirkung	Politisches Engagement und Bundesverbandsmitgliedschaften stärken sozialwirtschaftliche Dienstleistungen in Deutschland.
Politisches Engagement und Lobbying Aktivitäten	Chancen	Politische Arbeit kann direkt und indirekt politische Entscheidungen zu Budgets, Bewilligungen und Gesetze beeinflussen, welche relevant für die CJD Dienstleistung sein können.
Stabilisierung der Gesellschaft	Positive Auswirkung	Benachteiligte Jugendliche werden in Eigenständigkeit und Persönlichkeitsentwicklung gefördert, um ihre berufliche Integration und einen positiven gesellschaftlichen Beitrag zu ermöglichen.
Bildung der Gesellschaft	Positive Auswirkung	Inklusive Bildungsarbeit bringt junge Menschen aus verschiedenen Hintergründen zusammen, fördert Empathie, Offenheit und solidarisches Miteinander, stärkt Gemeinschaft und gestaltet Gesellschaft.

Tabelle 3 Wesentliche Impacts, Risks and Opportunities (IROs)



3. Umwelt

Die DWA zeigt, dass das CJD negative Auswirkungen durch CO_2-Emissionen auf Gesellschaft und Umwelt ausübt. Eine Anpassung an den und Mitigation des Klimawandels kann jedoch kurzfristig das Risiko von Kostensteigerungen (z. B. im Fall von Investitionen) hervorrufen. Mittelfristig ist die Anpassung und der Schutz des Klimas im Gebäudesektor, in der Mobilität, in der Ernährung und in der Ressourcennutzung sowie im Einbezug der Nachhaltigkeitsthematik in die Lieferantenbeziehungen als Chance zu verstehen, Energie- und Finanzierungskosten zu senken und den gesetzlichen Verpflichtungen wie DIN EN ISO 50001 oder der EPBD (European Performance Building Direction) nachzukommen. Langfristig ist der Klimaschutz und die -anpassung des CJD als Chance zu verstehen, seine Wettbewerbssituation zu stärken und dessen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu verbessern.

3.1 Richtlinien, Maßnahmen und Ziele

Um die im oberen Abschnitt skizzierten und im weiteren Textverlauf näher beschriebenen IROs zu steuern, hat das CJD zahlreiche Richtlinien erlassen. Sie sind in der unteren Tabelle dargestellt und für alle Mitarbeitenden digital einsehbar. Zudem werden zahlreiche Vorstandsbeschlüsse über die wöchentliche Infomail des Vorstands bzw. etwas zeitverzögert im Intranet kommuniziert. Eine Zusammenfassung aller Klimafahrplan-Beschlüsse sowie Infomails mit Klimafahrplan-Inhalten sind ebenfalls digital für alle Mitarbeitenden verfügbar. Sie dient der Revision als Checkliste, um bei Verbundrevisionen die Umsetzung der Klimafahrplanziele nachzuhalten.

Relevante Richtlinien/Konzepte	Verantwortlich	Anwendungsbereich	Gültig bis
Energiepolitik	Energiemanagement	CJD Gesamt	b.a.W.*
CJD nachhaltige Mobilitätsrichtlinien	Koordination Nachhaltigkeit & Klima	CJD Gesamt	b.a.W.*
Beschaffungsantrag Dienst- & Poolfahrzeuge	ZB Zentrale Services	CJD Gesamt	b.a.W.*
Ernährungsrichtlinie	Koordination Nachhaltigkeit & Klima	CJD Großküchen mit CJD Personal[5]	b.a.W.*
Dienstvereinbarung (DV) Maßnahmen bei Hitze am Arbeitsplatz	ZB Personal	CJD Gesamt	b.a.W.*

* bis auf Widerruf

[5] Catering und Küchen in Wohngruppen nicht integriert

Nachhaltigkeitsbericht 2025

3.1.1 Energie

Richtlinie Energiepolitik

Die Energiepolitik nach DIN EN ISO 50001 ist eine zentrale Richtlinie für den gesamten Konzern. Sie zielt darauf, die Risiken steigender Energiepreise und Versicherungsbeiträge sowie einer sinkenden Kreditwürdigkeit bei fehlender Klimaanpassung einzudämmen. Dazu dienen Zielvorgaben im Energiebereich und ein kontinuierliches Energiedatenmonitoring. Gleichzeitig sollen Potenziale zur Steigerung der Energieeffizienz genutzt werden (siehe auch Kapitel 3.2.1).

Die Energiepolitik möchte außerdem explizit den Klimafahrplan fördern. Sie stellt einen tragenden Pfeiler für den Bereich „Energie" des Klimafahrplans dar. Die Energiepolitik zielt neben dem Energiemonitoring darauf ab, die negativen Auswirkungen der CO_2-Emissionen des Unternehmens zu reduzieren. Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden des Unternehmens. Aber auch andere Stakeholder wie Teilnehmende sind durch die daraus abgeleiteten Maßnahmen und Ziele indirekt betroffen.

Maßnahmen

Um den CO_2-Ausstoß durch erdgas- und ölbetriebene Heizungen zu minimieren, das Risiko möglicher Kostensteigerungen der fossilen Energieträger durch u.a. einen steigenden CO_2-Preis auszusteuern und gesetzlichen Vorgaben bzgl. der Nutzung erneuerbarer Energien nachzukommen, hat das CJD verschiedene Maßnahmen ergriffen (siehe auch Kapitel 3.2.1). Die Maßnahmen betreffen v.a. Mitarbeitende und Teilnehmende der CJD Dienstleistungen.

Zum einen hat das CJD seit 2022 vier seiner Heizungen auf erneuerbare Energien umgestellt. Auch in den bestehenden Heizanlagen wurden diverse Energieeffizienz-Verbesserungen z. B. durch hochleistungsfähige Ventile an den Hauptheizungssträngen durchgeführt. Für Juni 2026 ist ein Workshop mit allen RELIs geplant, um das Thema der effizienten und nachhaltigen Wärmebereitstellung im Gebäudebereich zu vertiefen.

Zum anderen passt das CJD seit 2023 seine verschiedenen Raumarten (Durchgangsflure, WCs, Büros, Klassenzimmer etc.) durch Ventile und Raumthermometer an nachhaltige Temperaturen an. Zudem werden an den Duschbrausen und Handwaschbecken durchflussbegrenzende Perlatoren installiert. Diese sollen den Verbrauch von Warmwasser regulieren, sodass weniger CO_2 für die Warmwassererzeugung emittiert wird. Reine Handwaschbecken werden ausschließlich mit Kaltwasser betrieben. Im Dezember 2025 lag die durchschnittliche Umrüstungsquote über alle Verbünde des CJD hinweg bei 50% (Ventile, durchflussbegrenzende Perlatoren). 2024 konnten die Maßnahmen mit Geldern des Klimafahrplans (Kapitel 2.3.2) in Höhe von über 50.000 € gefördert werden.

Zur Unterstützung der Energiepolitik wurden weitere personelle Ressourcen im CJD geschaffen. Seit 2024 gibt es im CJD einen Energiemanager. Seine Aufgabe zielt v.a. darauf ab, das Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 inkl. der Messdaten weiter zu verbessern. Für die Wirkung vor Ort wurden die CJD Standorte in sechs Immobilien-Regionen eingeteilt und für diese die oben erwähnten RELIs einberufen.

Ziele

Für die Energiepolitik gibt es konkrete Energieziele im Rahmen der DIN EN ISO 50001. Der Vorstand hat sie 2025 für den Konzern festgelegt. Sie werden jährlich überprüft und gelten bis auf Widerruf.

- Reduzierung des Energieverbrauchs (kWh/m²) der kombinierten Kennzahl (Wärme/Strom) um 12 % bis Ende 2031 auf Basis der Ist-Werte von 2023.

- Reduzierung des Energieverbrauchs (kWh/km) des Fuhrparks um 12 % bis Ende 2031 auf Basis der Ist-Werte von 2023.

- Reduzierung der zusammengefassten CO_2-Emissionen von Wärme und Fuhrpark um 4,2 % pro Jahr in den vier Jahres-Zeitspannen zwischen 2027 und 2031 (27-28, 28-29, 29-30, 30-31) im Rahmen des Klimafahrplans 2027-2031, daher von insgesamt 16,8 % bis 2031 bezogen auf den CO_2-Ausgangswert von 2023. Alle Maßnahmen, die vor 2027 zu einer CO_2-Reduktion führen, zahlen in die CO_2-Zielerreichung 2027-2031 ebenfalls ein.

Der CJD Klimafahrplan 2026 wurde einige Jahre vor der DIN EN ISO 50001 eingeführt. Die Ziele des Klimafahrplans im Bereich Energie und der Energiemanagement-Norm sind daher nicht deckungsgleich, sollen sich jedoch gegenseitig unterstützen.

Für Ende 2026 nennt der Klimafahrplan konkrete Umsetzungsziele:

- 24 alte (>= 30 Jahre) oder defekte Heizungen werden durch neue Heizungen mit erneuerbaren Energien ersetzt (Wärmepumpe, Pellet etc.).
- 50 Photovoltaik (PV) Anlagen sollen installiert werden.
- Die Räume sollen zu 80 % je Gebäude auf nachhaltige Temperaturen eingestellt werden. Außerdem sollen Durchflussbegrenzer an Duschen und Wasserhähnen zu 80 % je Gebäude angebracht werden. Reine Handwaschbecken sollen ausschließlich Kaltwasser führen.

Mit Stand Dezember 2025 wurden diese Ziele (noch) nicht erreicht.

Im CO_2-Ziel 2027-2031 nimmt das CJD schon erste Leitgedanken der „Science Based Targets initiative" auf (SBTi) auf. Die SBTi schreibt unter anderem pro Scope 1 und Scope 2 eine jährliche CO_2-Minderung von 4,2 % vor.

Eine Verpflichtung nach den SBT-Zielen mit ausgedehnteren Zielverpflichtungen (u.a. zu Scope 3) hält das CJD aktuell noch für zu ambitioniert. Für den Klimafahrplan nach 2031 sollen die SBT jedoch intensiv diskutiert werden. Folgend wurde auch noch keine Zeitlinie für die Klimaneutralität des CJD festgelegt. Gleichzeitig ist sich das CJD der Ziele des Bundes-Klimaschutzgesetzes mit Stand vom August 2024 bewusst und möchte zur Zielerreichung der Klimaneutralität langfristig beitragen.

3.1.2 Mobilität

Mobilitätsrichtlinien und Richtlinie "Beschaffungsantrag Dienst- und Poolfahrzeuge"

Die Mobilitätsrichtlinien wurden zur strategischen Steuerung des Klimafahrplanbereichs "Mobilität" geschaffen. Sie möchten die negativen Auswirkungen der CO_2-Emissionen des Unternehmens im Bereich der Mobilität reduzieren. Sie gelten aktuell und bis auf Widerruf nur für die Mitglieder der Dienststellenleitung (bis auf die unten genannten Ausnahmen). Die Mitglieder der Dienststellenleitung gehen damit in die Vorbildfunktion gegenüber den anderen Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Die Richtlinien empfehlen, Teams-Besprechungen Präsenztreffen vorzuziehen. Ist eine Anreise erforderlich, ruft das CJD zur Bildung von Fahrgemeinschaften oder zur Nutzung der Bahn auf. Mitarbeitende aller Hierarchiestufen können bei einer einfachen Reisezeit von über fünf Stunden die 1. Klasse buchen, sofern ein Super-Sparpreis verfügbar ist. Das CJD erstattet bei dienstlicher Nutzung die Kosten des Deutschland-Tickets, das auch privat genutzt werden kann. Bei nicht vollständiger Amortisierung wird ein Zuschuss gewährt.

Dienstwagen zur persönlichen Nutzung sind vorzugsweise Elektroautos. Wählt ein Mitarbeitender mit Dienstwagenanspruch einen Verbrenner, so muss er eine CO_2-Begrenzung gemäß WLTP[6] - Prüfverfahren einhalten. Für alle Mitarbeitenden gleich welcher Hierarchiestufe gilt eine Maximalgeschwindigkeit von 120 km/h.

Mitglieder der Dienststellenleitung verzichten weitestgehend auf Flugreisen. Ist ein Flug notwendig, müssen die externen Umweltkosten intern kompensiert werden. Das Geld kommt Maßnahmen des

[6] Worldwide Harmonized Light Vehicle Test Procedure



Klimafahrplans zugute (Kapitel 2.3.2). Im Jahr 2025 gab es 182 Flüge im CJD (Hin- und Rückflug je einfach pro Person gezählt). Die meisten Flüge entfielen auf die Zentrale.

Durch die Richtlinie „Beschaffungsantrag Dienst- und Poolfahrzeuge" wird ebenso wie in der oberen Mobilitätsrichtlinie darauf abgezielt, die negativen Auswirkungen des CJD durch CO_2-Emissionen im Mobilitätssektor zu reduzieren und dem Risiko steigender Preise für fossile Brennstoffe entgegenzuwirken. Sie konzentrieren sich auf die Beschaffung der Fahrzeuge. Die Richtlinie legt bis auf Widerruf für alle Mitarbeitenden fest, dass Poolfahrzeuge und Transporter Elektrofahrzeuge sein müssen. Es gelten definierte Ausnahmen.

Maßnahmen

Um die CO_2-Emissionen im Mobilitätssektor zu senken, hat das CJD zahlreiche Maßnahmen ergriffen, mit dem Ziel die E-Mobilität zu fördern. Zur Reduzierung der damit verbundenen Kosten wurden beispielsweise die Zahl der Leasingpartner erweitert und ein Rahmenvertrag für kostengünstige Ladepunkt-Hardware abgeschlossen.

Außerdem gehören Handouts für Mitarbeitende mit FAQs zum Einstieg in die E-Mobilität zum Maßnahmenrepertoire.

Seit 2023 ist ein Aufwärtstrend in der E-Mobilität im CJD zu erkennen. Insgesamt lag die E-Mobilitätsquote im September 2025 bei 19 %.

Ziele

Bis Ende 2026 hat sich das CJD gemäß Klimafahrplan vorgenommen, 75 % E-Mobilität sowohl im Pool-, Transporter- als auch im Dienstwagenbereich im Konzern zu erreichen.

Bis 2031 gilt eine Energieeffizienzsteigerung von 12 % im Fuhrparkbereich gegenüber 2023 (siehe Kapitel 3.1.1 „Energieziele"). Dies wird voraussichtlich nur durch einen starken Anstieg der E-Mobilität erreichbar sein. Sollte das für 2026 gesetzte Ziel von 75 % E-Mobilität im CJD nicht erreicht werden, wird derzeit diskutiert, es über das Jahr 2026 hinaus fortzuführen.

3.1.3 Ernährung

Ernährungsrichtlinie

Die Ernährungsrichtlinie steuert den Ernährungsbereich des Klimafahrplans strategisch aus. Auch mit dieser Richtlinie strebt das CJD an, die negativen Auswirkungen durch CO_2-Emissionen durch Essensausgaben zu reduzieren. Die Richtlinie gilt für alle CJD Großküchen (keine Küchen in Wohngruppen, kein extern bezogenes Catering). Aktuell hat



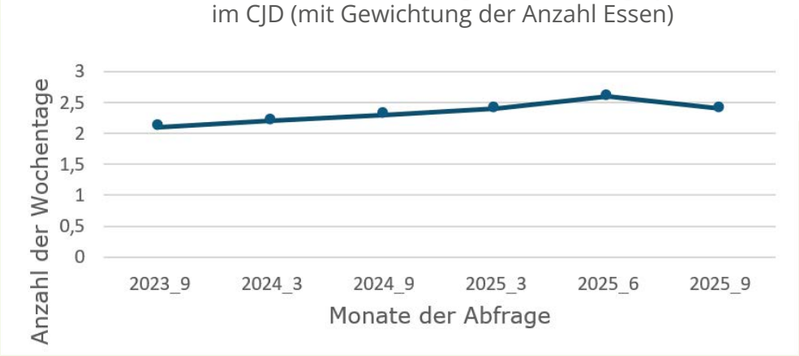
das CJD 55 Großküchen. Außerdem sind auch Tagungen auf Basis des Jahreskalenders wie Strategietagungen betroffen. In Anlehnung an die DGE-Empfehlungen (Deutsche Gesellschaft für Ernährung) bedeutet das drei Mal pro Woche ein rein vegetarisches Mittagessen. Betroffene Stakeholder sind v.a. die Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

Maßnahmen

Damit die CJD Küchen unterstützt werden, die Ernährungsrichtlinie umzusetzen, hat das CJD diverse Angebote entwickelt. Dazu gehören Praxisschulungen in vegetarischem Kochen (siehe Kapitel 3.2.3), Plakaterstellungen als Kommunikationsmaterial mit den Teilnehmenden oder das Veröffentlichen von im CJD praxiserprobten Kochrezepten. Ein Meilenstein stellt die Schaffung der Rolle einer Küchenberatungskraft dar. Eine DGE- und biozertifizierte Köchin berät seit 2025 die Küchenleitungen auf deren Weg zu mehr vegetarischem Speiseangebot.

Wie in Abbildung 6 Entwicklung der ausschließlich vegetarischen Mittagessen im Durchschnitt (Stand September 2025) ersichtlich, stieg die Anzahl der durchschnittlichen vegetarischen Tage im CJD kontinuierlich auf 2,6 Tage/Woche an (Maximalwert).

Die Grafik zeigt aber auch einen leichten Abwärtstrend zum letzten Erfassungsdatum im September 2025.



Die blaue Verbindungslinie zeigt nur den Trend, aber spiegelt keinen tatsächlichen Wert.

Abbildung 6
Entwicklung der ausschließlich vegetarischen Mittagessen im Durchschnitt (Stand September 2025)



Um die negativen Auswirkungen von CO_2-Emissionen zu verringern, waren drei vegetarische Tage vorgesehen. Küchen, die diese aus unterschiedlichen Gründen nicht umsetzen konnten, mussten stattdessen eine der folgenden Anforderungen erfüllen: eine DGE-Zertifizierung, einen Bio-Anteil von 20 % beim Lebensmitteleinkauf oder 60 Schritte für mehr Nachhaltigkeit in der Küche. In diesem 60-Schritte-Maßnahmenplan zeigt die Küche in einem ersten Meilenstein auf, welche Nachhaltigkeitsaktivitäten sie nach den Zielen der UN-Agenda 2030 bereits durchführt. Im zweiten Meilenstein setzt sie sich selbst weitere Maßnahmenziele, um auf 60 Schritte zu kommen. Den Vorgang begleitet die Küchenberatungskraft individuell für jede Küche. Er gründet aber auf Selbstverpflichtung und –verantwortung der einzelnen Küchen und deren Vorgesetzten.

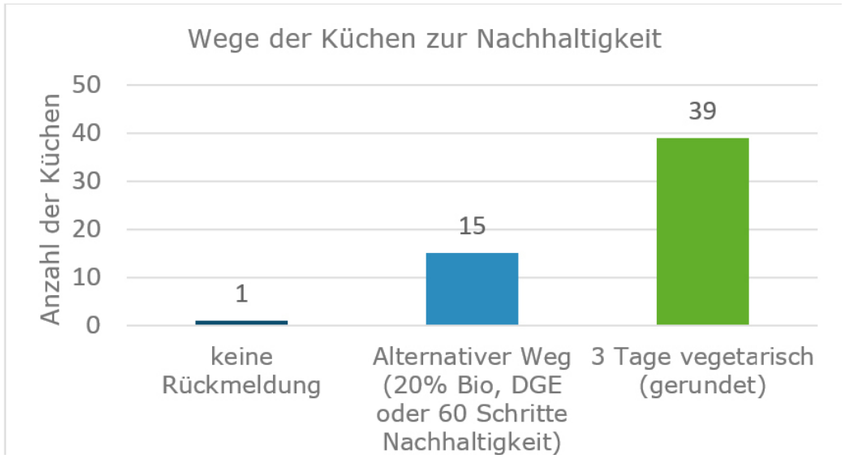


Abbildung 7
Wege der Küchen zur Nachhaltigkeit, Stand Juni 2025

Ziele

Für den Zeitraum Juni 2022 bis Juni 2025 war im Rahmen des Klimafahrplans 2026 vorgesehen, dass die Großküchen das Ziel der drei Tage rein vegetarisches Mittagsangebot pro Woche erreichen. Das Ziel wurde im Juni 2025 annähernd erreicht. Das CJD möchte dieses Ziel der drei Tage verstetigen. Zudem ist eine Diskussion um einen verbindlichen Bio-Anteil in den Küchen in Gang.

3.1.4 Klimaanpassung

Bisher existiert nur eine offizielle Richtlinie, um das Risiko und die potenziell negativen Auswirkungen einer fehlenden Klimaanpassung im Gebäudebereich auszusteuern. Das CJD arbeitet daran, die Richtlinien, Maßnahmen und Ziele zur Klimaanpassung zu erweitern.

Richtlinie "Dienstvereinbarung (DV) Maßnahmen bei Hitze am Arbeitsplatz"

Die Richtlinie versucht die negativen Auswirkungen einer fehlenden Anpassung an den Klimawandel im Gebäudebereich (fehlende Verschattung, Dämmung etc.) kurzfristig und temperaturbezogen für alle Mitarbeitenden zu minimieren. Zudem antwortet sie auf das Risiko steigender gesetzlicher Verpflichtungen zur Anpassung an den Klimawandel am Arbeitsplatz. Sie regelt die (situationsbezogene) Klimaanpassung in allen Räumen, die das CJD für seine Angebote zur Verfügung stellt. Sie bestimmt, welche Maßnahmen der Dienstgeber ab welcher Temperatur nach dem TOP-Prinzip zu ergreifen hat (technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen).

Maßnahmen

Abhängig von der Temperatur ergreift das CJD Maßnahmen, um seine Mitarbeitenden vor den negativen Auswirkungen mangelnder Klimaanpassung im Gebäudebereich zu schützen. Beispielsweise werden die Gleitzeitregelungen erweitert, um ein Arbeiten in kühleren Stunden zu ermöglichen. Nach gewissen Kriterien ist in Absprache mit den Vorgesetzten ein kurzes Pausieren der Arbeit möglich.

Auch bauseitige Maßnahmen hat das CJD vereinzelt eingeleitet. Einige Verbünde haben gezielt die süd- und westexponierten Fensterflächen durch spezielle Sonnenschutzfolien oder –glas verschattet, mit dem Ziel die Temperaturen im Sommer erträglicher zu gestalten, siehe auch Maßnahmen im Anhang. Das CJD hat das Ziel, mittelfristig weitere Verschattungsmaßnahmen an den relevanten Gebäuden auszurollen. Hierbei stehen insbesondere Mitarbeitende und Teilnehmende im Vordergrund.

Ziele

Ziele für eine weitere Anpassung an steigende Temperaturen wurden noch nicht bearbeitet. Die MAVen und Betriebsräte vor Ort befinden sich dazu in stetigem Austausch mit den Dienststellenleitungen. Zudem möchte der ZB Immobilien 2026 beginnen, sich dem Grundsatzthema der Klimaanpassung im Gebäudebereich strategisch zu stellen.

3.2 Ausgewählte Vertiefungsthemen

Einige Themen des Umweltkapitels werden im Folgenden detaillierter betrachtet.

3.2.1 Energieverbrauch und Energiemix

Energie ist eine zentrale Ressource für das CJD, welches an zahlreichen Standorten und Einrichtungen agiert und über rund eine Million Quadratmeter Fläche verfügt.

Die identifizierten Risiken, wie erhöhte Energiepreise, steigende Versicherungsbeiträge und eine sinkende Kreditwürdigkeit aufgrund wachsender Anforderungen von Versicherern und Banken, werden vom CJD durch die Einführung eines Energiemanagementsystems (EnMS) gemäß DIN EN ISO 50001 systematisch angegangen. Ziel ist es, gleichzeitig eine nachhaltige sowie strukturierte Verbesserung im Umgang mit Energie zu gewährleisten. Diese standardisierte Vorgehensweise ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Energieperformance. Die aus diesen Analysen gewonnenen Daten bieten die Chance, gezielte Maßnahmen einzuleiten. Mit der Festlegung einer Energiepolitik und der Vereinbarung von Energiezielen verpflichtet sich das CJD dazu, die Energieeffizienz zu steigern, den Energieverbrauch zu optimieren und die Energiekosten zu reduzieren, um damit die identifizierten Chancen im Bereich Energiekosten und Versicherungsbeiträgen zu nutzen.

Zur Steuerung der wesentlichen Auswirkungen und Risiken unterstützt der ZB Immobilien die Verbünde mit Sachverstand auch unter Einbezug von externen Experten.

Der größte Teil des Energieverbrauchs entfällt dabei auf die Wärmeerzeugung, während Strom überwiegend für die technische Gebäudeausrüstung (TGA), Beleuchtung, IT, Küchengeräte sowie Maschinen mit geringen Laufzeiten in Lehrwerkstätten genutzt wird. Ergänzend dazu betreibt das CJD einen Fuhrpark mit unterschiedlichen Antriebsarten. Die Energiestrategie des CJD ist auf langfristige Nachhaltigkeit ausgerichtet und zielt darauf ab, den spezifischen Energieverbrauch zu senken und eine ressourcenschonende Zukunft zu gestalten, die ökologische und ökonomische Aspekte vereint.

Die negativen Auswirkungen durch erhöhte Emissionen aufgrund veralteter Heizsysteme und unzureichender Dämmung adressiert das CJD durch gezielte Maßnahmen mit dem Ziel, den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Dazu gehören eine intelligente Gebäudeplanung und die Umsetzung konkreter Energieprojekte, wie die Entwicklung individueller Sanierungspläne für Gebäude und die Optimierung von Heizanlagen mit Wärmeversorgung anhand eines Masterplans. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 eine Photovoltaik-Initiative gestartet. Bis heute konnten PV-Anlagen an CJD Standorten mit einer Gesamtleistung von ca. 2.600 kWp[7] installiert werden. Weitere Anlagen sind in Planung. Durch PV-Anlagen konnten 2025 hochgerechnet knapp 1,5 % des CJD-weiten Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen selbst produziert werden. Auch die LED-Umrüstung ist nahezu vollständig umgesetzt. Dabei wurden ca. 80 % der möglichen Leuchtmittel ausgetauscht.

Erfassungsmethode

Die energetische Ausgangsbasis (EnB) aus dem Jahr 2023 bildet die Grundlage für die Messung und Überwachung der energiebezogenen Leistung. Sie dient als Referenzwert für die Bewertung künftiger Veränderungen beim Energieverbrauch und bei der energiebezogenen Leistung.

Aktuell werden der gesamte Strom-, Wärme- und Kraftstoffverbrauch erfasst. In den kommenden Jahren soll die Analyse weiter präzisiert und die Datenlage insbesondere hinsichtlich der Energiequellen und wesentlicher Energieverbrauchsgruppen verbessert werden. Einflussfaktoren wie Flächenveränderungen oder Witterungseinflüsse werden bei der Auswertung analysiert und bereinigt. Dadurch sollen die Verbrauchsdaten möglichst unabhängig von externen Faktoren mit der jeweiligen Vorperiode vergleichbar sein.

Liegen für die aktuelle Periode noch keine vollständigen Daten vor, wird der Jahresverbrauch auf Grundlage vorhandener Werte prozentual hochgerechnet. Dabei werden unter anderem der Vorjahresverbrauch, Prognosen aus der Energiebeschaffung sowie weitere Annahmen berücksichtigt.

Aktuell werden die Verbrauchsdaten in Excel erfasst und der Gesamtverbrauch in einer zentralen Datei zusammengeführt. Mit der Implementierung der Immobiliensoftware VertiGIS werden die Daten ab 2026 verdichtet. Im Modul Energie werden Zählerpunkte, regelmäßige Verbrauchsdaten und Auswertungen erfasst. Die Umsetzung erfolgt mit entsprechenden Verfahrensanweisungen, um die Prozesse in der Organisation einzuführen.

[7] Kilowatt peak (Spitzenleistung)



Energie	MWh 2024	Anteil am Gesamtverbrauch	MWh 2025*	Anteil am Gesamtverbrauch
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen (MWh)	84.906	81,71 %	84.601	81,5 %
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0 %	0	0 %
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen (MWh)	19.001	18,29 %	18.937	18,5 %
Gesamtenergieverbrauch eigener Betrieb (MWh)	103.907		103.538	

**keine Realwerte/Hochrechnung*

Selbsterzeugte Energie	MWh 2025
Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie ohne Brennstoff	1.515,47

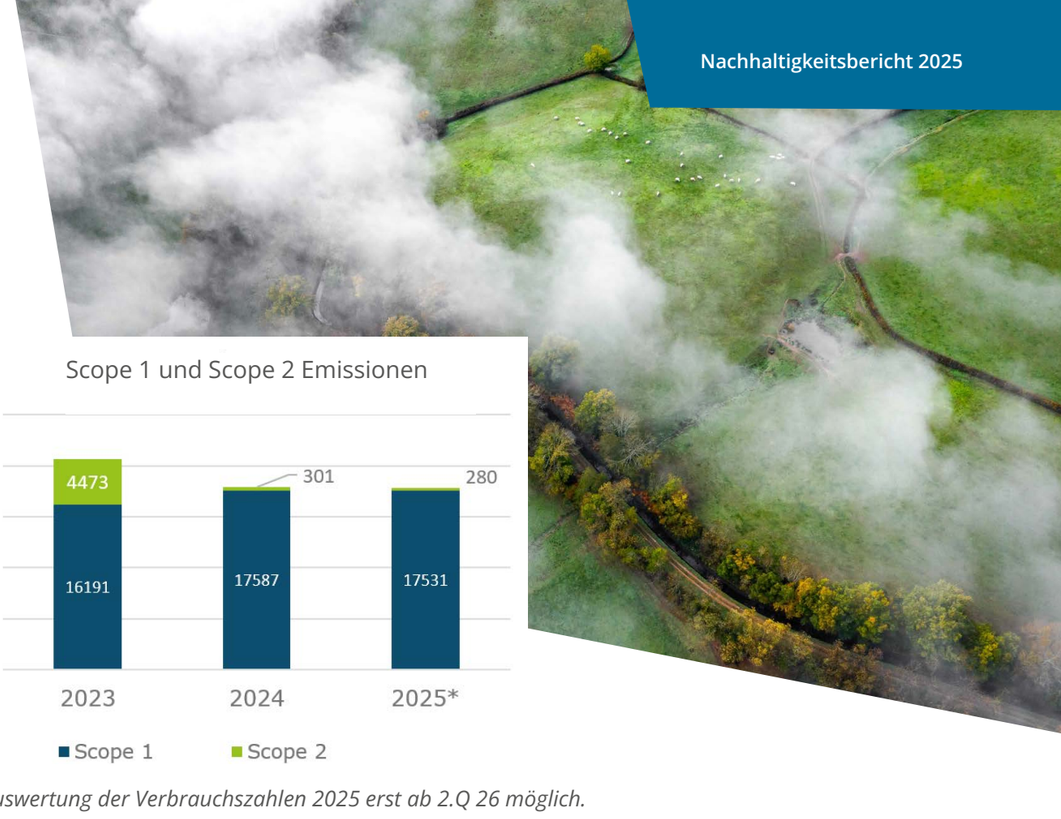
3.2.2 Treibhausgase

Mit dem Ziel Transparenz über die negativen Auswirkungen der CO_2-Emissionen zu schaffen und sich ein Risikobild ggf. steigender Preise von fossilen Energieträgern zu machen (z. B. durch CO_2-Bepreisung), hat die Horizonte-Group Technik GmbH im Auftrag des CJD und im Rahmen von DIN EN ISO 50001 die Scope 1 und Scope 2 Emissionen mit Basisjahr 2023 berechnet. Die Zahlen für 2025 basieren auf Schätzungen, da die Energiedaten für 2025 voraussichtlich im 2. Quartal 2026 eingehen. Auch die Daten zu Fernwärme, Pellets und Heizöl lagen für den gesamten Dreijahreszeitraum nur fragmentär vor. Sicherheit in der Datenlage herrscht jedoch für den Strom- und Gasverbrauch sowie für Benzin, Diesel und CNG-Gas.

Grundlage für die Scope 1 und 2 Analyse war im ersten Schritt die Erstellung der Energiebilanz im Rahmen des Energiemanagements nach DIN EN ISO 50001. Im CJD betrifft der Hauptenergieeinsatz Strom und Wärme sowie den Fuhrpark (ohne Dienstfahrzeuge mit persönlicher Nutzung). Die Horizonte-Group Technik GmbH schätzt, dass durch die Ermittlung der Energiebilanz weit über 90 % der Energieströme zu Scope 1 und Scope 2 erfasst wurden. Nicht erfasst wurden die CO_2-Emissionen der Kühlmittel aus Kühlhäusern und ggf. weitere technische Gase. Die Ermittlung der Scope 3 Emissionen wird ab 2032 angestrebt (siehe 3.1.1, Ziele).

Gemäß dieser Auswertung vom Januar 2026 sind die Scope 1 und 2 Emissionen in den Jahren zwischen 2023 und 2025 insgesamt rückläufig (Abbildung 8). Sie lagen 2023 noch bei über 20.600 t und gingen 2025 voraussichtlich auf knapp 17.900 t CO_2 zurück. Auffällig ist jedoch der Anstieg der Scope 1 Emissionen, die vor allem dem Gasverbrauch zuzuschreiben sind. Dies zeigt, wie wichtig die Bemühungen im Immobilien-Bereich sein werden, die Scope 1 Emissionen zu senken (Kapitel 3.1.1).





**Schätzung. Auswertung der Verbrauchszahlen 2025 erst ab 2.Q 26 möglich.*

Abbildung 8
Scope 1 und Scope 2 Emissionen in t CO_2 im CJD Konzern

Auf Empfehlung externer Experten verzichtet das CJD bewusst darauf, die CO_2-Zahlen in ein Verhältnis zur Umsatzentwicklung zu setzen. Das CO_2-Reduktionsziel des CJD bezieht sich auf eine absolute Senkung der Emissionen und nicht auf eine relative (Kapitel 3.1.1, Ziele). Diese Entscheidung beruht auf den EU-Reduktionszielen, die ebenfalls in absoluten Zahlen gefasst sind.

Eine weitere Besonderheit stellt der Rückgang der Scope 2 Emissionen zwischen 2023 und 2025 dar. Aufgrund des bundeweiten Ökostrombezugs des CJD seit 2021 belaufen sich die CO_2-Emissionen durch Strom auf 0. Bei den Scope 2 Emissionen des CJD zählen vor allem die Emissionen durch Fernwärme. Der starke Rückgang der Scope 2 Emissionen beruht möglicherweise auf Datenungenauigkeiten.

Bessere Daten sind nahezu vollumfänglich erst 2027 zu erwarten, wenn die Immobilien-Software VertiGIS weitreichend implementiert ist. Bis dahin bezieht sich die Berechnung vor allem auf die gesicherten Daten von Gas, Strom und extern bezogenen Ladestrom. Diese Daten werden bereits jetzt zentral erfasst.

Insgesamt ist der Rückgang der zusammengefassten Scope 1 und Scope 2 Emissionen positiv zu bewerten. Quantitative CO_2-Ziele sind ab 2027 gesetzt (Kapitel 3.1.1, Ziele). Bis dahin möchte das CJD auf eine bessere Datenlage zurückgreifen können.

Erläuterung Scope 1, 2 und 3 Emissionen	
Scope 1	Direkte Emissionen, die im Unternehmen selbst entstehen, u.a. aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe wie Heizöl, Gas, Benzin und Diesel.
Scope 2	Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, die nicht im Unternehmen selbst entstehen, u.a. Strom und Fernwärme.
Scope 3	Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, u.a. durch Wareneinkauf, Essensausgaben oder durch den Arbeitsweg der Mitarbeitenden.

Tabelle 4 Erläuterung Scope 1, 2 und 3

3.2.3 Ressourcennutzung

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des CJD. Als Organisation, die sich der Bildung und Förderung von Menschen verpflichtet hat, trägt das CJD eine besondere Verantwortung, ökologische Aspekte in den eigenen Betriebsabläufen zu berücksichtigen. Eine effiziente und nachhaltige Ressourcennutzung ist dabei nicht nur ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz, sondern auch Ausdruck unserer Werteorientierung und Vorbildfunktion.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat CO_2-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette als klare negative Auswirkung identifiziert. Sie entstehen insbesondere beim Einkauf von Lebensmitteln, Reinigungsmitteln und Sachmaterialien.

Um dieser Herausforderung aktiv zu begegnen, hat das CJD bereits begonnen, verschiedene Maßnahmen in den relevantesten Warengruppen umzusetzen:

Speisenangebot: Das CJD passt zunehmend das Speiseangebot an und richtet dieses nach nachhaltigeren Kriterien aus. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der schrittweisen Umstellung zu einer stärker vegetarisch geprägten Küche, die seit 2022 umgesetzt wird (siehe Kapitel 3.1.3, Ernährungsrichtlinie):



Bis 2025 soll mindestens dreimal pro Woche ein rein vegetarisches Mittagessen, einmal Fleisch sowie einmal Fisch oder eine vegetarische Alternative angeboten werden. Vegetarische Lebensmittel tragen nicht nur zur Reduktion von Emissionen bei, sondern zeichnen sich durch einen wesentlich geringeren Wasser- und Flächenverbrauch aus und schonen wertvolle Ressourcen. Diese Vorgabe ist weitgehend umgesetzt. Küchen mit geringerem vegetarischem Anteil müssen eine höhere Bio-Quote gewährleisten, die mindestens 20 % des gesamten Lebensmittelumsatzes betragen muss (Kapitel 3.1.3). Der Bioanteil am Gesamtumsatz stieg von 1,5 % im Jahr 2022 auf 5,5 % im Jahr 2025.

Nachhaltigkeitsorientierte Lebensmittelsteuerung: Die Steuerung des Lebensmittelsortiments folgt klaren Nachhaltigkeitsgrundsätzen:

- Bevorzugung zertifizierter Lebensmittel (z. B. MSC/ASC bei Fisch),
- Ausbau des Bioangebots (aktuell 900 Artikel) und stetige Erhöhung des Bioanteils,
- Vorrang für Fairtrade-Kaffee,
- saisonale Listung von Obst und Gemüse,
- bevorzugte Nutzung regionaler Produkte,
- Ausschluss von Flugware.

Filterfunktionen auf der Bestellplattform erleichtern die gezielte Suche nach nachhaltigen Kriterien.

Schulungen für Mitarbeitende: Um eine ressourcenschonende Speisenzubereitung voranzutreiben, sensibilisiert das CJD seine Mitarbeitenden in den Großküchen durch gezielte Schulungen. Themen wie Hygiene, Warenkunde und nachhaltige Verarbeitung von Lebensmitteln stehen dabei im Fokus, um die vegetarische Kompetenz zu stärken und die ökologische Umsetzung sicherzustellen.

Ökologische Reinigungsmittel: Im Bereich Waschraum und Reinigung setzt das CJD seit über zehn Jahren auf ökologische Produkte, die anerkannten Öko-Labels wie „Blauer Engel“, „EU Ecolabel“ oder „Cradle to Cradle“ entsprechen. Einweg-Papierhandtücher und Toilettenpapier bestehen aus Recyclingmaterial, und die Umstellung auf nachhaltige Reinigungsmittel konnte zügig erfolgen, da bereits viele entsprechende Artikel eingesetzt wurden.

Papiernutzung & Digitalisierung: Seit Januar 2025 verwendet das CJD ausschließlich recyceltes Druckpapier mit der Zertifizierung „Blauer Engel“. Zusätzlich reduziert der Ausbau digitaler Verwaltungsprozesse den Papierverbrauch nachhaltig.

Diese Maßnahmen unterstreichen das Engagement des CJD für eine zukunftsfähige Ressourcennutzung, um dadurch auch einen Beitrag zur Reduktion von CO_2-Emissionen zu leisten.



4. Arbeitskräfte des Unternehmens

Das CJD sieht seine Mitarbeitenden als tragende Säule seiner sozialen Verantwortung und seines nachhaltigen Wirkens. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat bestätigt, dass Themen wie sichere Beschäftigung, faire Entlohnung, Gleichstellung, Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit als wesentlich für die Organisation identifiziert wurden. Diese Bereiche bringen klare positive Auswirkungen für die Mitarbeitenden mit sich, während potenzielle Risiken gezielt minimiert werden müssen.

Positive Auswirkungen ergeben sich durch den Einsatz von tariflichen Regelungen zur Sicherstellung fairer Entlohnung und Gleichstellung, eine MAV oder Betriebsrat, unterstützt durch Schwerbehindertenvertretungen. Auch ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, das durch christliche Werte geprägt ist, lässt sich positiv hervorheben. Eine zusätzliche positive Auswirkung haben MAV oder Betriebsrat, die die Rechte und Mitbestimmung von Mitarbeitenden stärken. Auch das Angebot von Weiterbildungsprogrammen wurde als relevante positive Auswirkung des CJD identifiziert Das Fehlen solcher Weiterbildungsprogramme kann hingegen erhebliche negative Auswirkungen haben, da es die Motivation, Weiterentwicklung und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden hemmt.

Finanzielle Risiken können sich dagegen durch kurze Förderprojekte und projektbefristete Stellen ergeben, die Unsicherheiten in der Personalplanung schaffen und die dauerhafte Besetzung wichtiger Angebote gefährden können. Psychische Belastungen oder Grenzverletzungen können ebenfalls ein Risiko darstellen, da sie zu hohen Krankenständen und damit zu personellen Engpässen und finanziellen Herausforderungen führen können.

Der soziale Teil des Nachhaltigkeitsberichts unterstreicht, wie das CJD seine Mitarbeitenden nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als wertvolle Mitglieder einer Gemeinschaft versteht.

4.1 Richtlinien & Konzepte

Das CJD hat zahlreiche Richtlinien und Konzepte auf Konzernebene erstellt, die sicherstellen, dass gemeinsame Prinzipien und Standards in Bezug auf Ehrlichkeit, Ethik und Vertrauen bestehen. Diese Richtlinien stellen die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicher und unterstützen die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele. Gleichzeitig regeln sie die Geschäftsbeziehungen mit externen Partnern.

Richtlinien	Verantwortlich	Anwendungsbereich	Gültig bis
DV GMAV	Vorstand	CJD e.V.	b.a.W*
Handbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement	Betriebliches Gesundheitsmanagement	CJD e.V.	b.a.W*
DV gesundes Arbeitsleben	Vorstand	CJD e.V.	b.a.W*
Personalentwicklungskonzept	ZB Personalentwicklung	CJD e.V.	b.a.W*

**bis auf Widerruf*

DV GMAV

Die Dienstvereinbarung GMAV ist auf e.V. Ebene abgeschlossen und regelt die Freistellungsanteile, die den Mitgliedern der GMAV zur Verfügung gestellt werden. Dadurch erhält die GMAV die Möglichkeit, die Interessen der Mitarbeitenden auf e.V. Ebene zu vertreten und die dadurch notwendige Gremienarbeit zu leisten. Dadurch wird die positive Auswirkung einer umfassenden Interessenvertretung bedingt.

Handbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM-Handbuch beschreibt die Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im CJD. Es legt Verantwortlichkeiten, den CJD-weiten BGM-Prozess und einheitliche Verfahren fest, um dem Risiko hoher Krankenstände strukturiert entgegenzuwirken.

DV gesundes Arbeitsleben

Die DV „Gesundes Arbeitsleben“ verpflichtet die Dienststellenleitungen und MAVen, gemeinsam Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vereinbaren. Damit sollen gesundheitsbedingte Ausfälle verringert und mögliche Dienstleistungsengpässe vermieden werden.

Diese beinhalten u.a. Unterstützung von Maßnahmen für die Kinderbetreuung, Einführung von Gleitzeit, Schulungen zum Thema Gesundheitsmanagement u.v.m.

Personalentwicklungskonzept

Das Personalentwicklungskonzept des ZB Personalentwicklung beschreibt dessen Leitprinzipien und strategische Grundlagen sowie das gesamte Serviceportfolio. Es stellt die eingesetzten Instrumente und Maßnahmen, wie etwa Qualifizierungsangebote, Entwicklungsformate und Beratungsleistungen, kompakt dar, um so dem Risiko bezüglich Motivations- und Kompetenzverluste im Bereich Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklung entgegenzuwirken. Ergänzend werden Organigramm und Zuständigkeiten innerhalb des ZBs transparent aufgezeigt, um klare Verantwortlichkeiten und effiziente Abläufe sicherzustellen.

4.2 Ziele

Das CJD arbeitet stetig an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Gesundheit und den Arbeitsschutz der Mitarbeitenden zu steigern. Dazu gehört auch die Unterstützung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die damit verbundene Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit. Aktuell wurden hier noch keine quantitativen Ziele verabschiedet.



4.3 Beschwerdemechanismus

Das Beschwerdemanagement umfasst die Planung, Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen, die im Zusammenhang mit jeglichen eingehenden Beschwerden ergriffen werden. Das primäre Ziel dabei ist, Kundenzufriedenheit wieder herzustellen, die negativen Auswirkungen von Kundenunzufriedenheit auf das Unternehmen zu minimieren und die in Beschwerden enthaltenen Hinweise auf betriebliche Schwächen zu erkennen, abzustellen und zu nutzen.

Der Begriff „Kunden“ wird im Rahmen des Beschwerdemanagements weit gefasst und umfasst alle relevanten Stakeholder, darunter Teilnehmende, Schülerinnen und Schüler, Angehörige von Teilnehmenden, Mitarbeitende, Auftraggeber und weitere interessierte Parteien.

Das CJD bietet verschiedene Möglichkeiten zur Einreichung von Beschwerden an. Der bevorzugte und meistgenutzte Kanal ist das Online-Beschwerdeformular auf der CJD Webseite (Beschwerdestelle | CJD).

Neben dem Online-Beschwerdeformular können Beschwerden auch schriftlich per Post, per E-Mail oder telefonisch eingereicht werden. Alle Anliegen werden an den zuständigen ZB Qualitäts- und Risikomanagement (QRM) weitergeleitet. Die geschulten Beschwerdebearbeitenden erfassen die Beschwerden und überführen sie in die Beschwerdedokumentation.

Alle eingehenden Beschwerden werden, wie in Tabelle 5 erläutert, klassifiziert.

Klassifizierung	Beschreibung
Keine	Gerüchte, Verleumdungen, kein Dienstleistungsversprechen vorhanden o.ä. Es sind keine weiteren Maßnahmen notwendig.
Verbesserungspotential	Es sind Mittel, Fähigkeiten oder Ressourcen vorhanden, die jedoch noch nicht vollständig genutzt werden. Eine Optimierung ist möglich, um Effizienz, Qualität oder Leistung zu steigern. Es wird ein Verbesserungsprojekt gestartet.
Unkritische Beschwerde	Die Dienstleistung wird wie vom Auftraggeber beauftragt erbracht. In der Regel handelt es sich um einen einmalig fehlerhaften Vorgang, der nicht systematisch begründet ist, z. B. durch individuelle Unachtsamkeit oder unvorhersehbare Umstände.
Kritische Beschwerde	Die Dienstleistung wird nicht wie vom Auftraggeber beauftragt erbracht. Es handelt sich in der Regel um einen Prozess- oder Strukturfehler. Zunächst sind immer Sofortmaßnahmen einzuleiten, um den Beschwerdegegenstand sofort zu beheben. Anschließend muss eine nachhaltige Anpassung erfolgen. Sie erfordert eine tiefgehende Analyse und Prozessanpassung. Die Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur Behebung von kritischen Beschwerden ist spätestens nach 3 Monaten zu prüfen.

Tabelle 5 Klassifizierung Beschwerdetypen

Die Beschwerden werden gemeinsam mit den betroffenen Verbünden, den Qualitätsmanagement-Beauftragten und Ansprechpartnern vor Ort bearbeitet. Bei Beschwerden zu Mitarbeitendenrechten, wird die zuständige MAV informiert und einbezogen.

Besondere Vorkommnisse wie Einbruch, Diebstahl, Brand, Straftaten, Gewaltanwendung, mögliche sexuelle Übergriffe, Mobbingvorwürfe, Todesfälle, Selbsttötungsversuche, Datenschutzverletzungen oder Datenpannen werden durch den Vorstand bearbeitet. In der Regel sind zusätzlich der ZB Recht und Datenschutz sowie die Pressesprecherin des CJD involviert. Die Dokumentation erfolgt durch den Vorstand.

Nach Abschluss des Verfahrens werden alle Beschwerdeführenden, soweit möglich, über das Ergebnis unterrichtet. Falls die Bearbeitung einer Beschwerde für den Beschwerdeführenden nicht zufriedenstellend ist, wird ein unabhängiger Beschwerdeausschuss einberufen, der die Beschwerde erneut prüft. Bleibt die Unzufriedenheit bestehen, kann die Ombudsperson eingeschaltet werden. Nach deren abschließender Prüfung wird die Beschwerde endgültig geschlossen.

Ebenfalls auf der Webseite des CJD ist die Hinweisgeberstelle zu finden, die durch eine Ombudsperson vertreten wird (Hinweisgeberstelle und Ombudsperson I CJD). Der Kontakt kann über E-Mail, ein Online-Formular oder telefonisch erfolgen. Die Anonymität der Meldeperson wird durch die Ombudsperson gewährleistet. Seit 2024 berichtet die Ombudsperson zweimal pro Jahr schriftlich und themenbereichsbezogen dem Vorstand und dem Präsidium. Die Berichterstattung soll ermöglichen, dass Risikobereiche rechtzeitig bestimmt und bei Bedarf Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Dieser Bericht wird seit 2025 auch der GMAV und dem ZB QRM zur Verfügung gestellt. Die Hinweisgeberstelle/Ombudsperson kann die Mitarbeitenden des ZB QRM zur Unterstützung (z. B. Kontaktvermittlung zur Sachverhaltsaufklärung) hinzuziehen.

4.4 Maßnahmen & Kennzahlen

4.4.1 Merkmale Mitarbeitende

Das CJD nutzt seit vielen Jahren digitale Systeme für die Gehaltsabrechnung, elektronische Zeiterfassung sowie die elektronische Personalakte, um eine effiziente und transparente Personalverwaltung zu gewährleisten. Das derzeit verwendete Abrechnungssystem bietet umfangreiche Möglichkeiten der gezielten Abfrage von Kennzahlen.

Geschlecht	Anzahl an Mitarbeitenden*
Männlich	3.423
Weiblich	8.015
Andere	1
Nicht gemeldet	0
Total	11.439

**Headcount*

Geschlecht	Männlich*	Weiblich*	Andere*	Nicht gemeldet*	Total*
Mitarbeitenden	3.423	8.015	1	0	11.439
Mitarbeitenden mit unbefristetem Vertrag	2.705	6.303	0	0	9.008
Mitarbeitenden mit befristetem Vertrag	718	1.712	1	0	2.431
Vollzeitkräfte	2.192	3.221	1	0	5.414
Teilzeitkräfte	1.231	4.794	0	0	6.025

**Headcount*

Im CJD sind nahezu 70 % der Beschäftigten weiblich, was in etwa dem Bundesdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten in sozialen Berufen entspricht (70-80 %). Die Teilzeitquote liegt bei rund 52 %. Dies ist normal im Bundesdurchschnitt gesehen, da einerseits die Anzahl der weiblichen Beschäftigten sehr hoch ist und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert einnimmt. Die Anzahl der Mitarbeitenden mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis liegt bei knapp 20 %. Dies liegt darin begründet, dass Maßnahmen von externen Kostenträger oft nur befristet bewilligt werden und eine Weiterführung unsicher ist. In der Regel sind die Beschäftigten mit Sachgrund nach §14 TzBfG (Teilzeitbefristungsgesetz) befristet beschäftigt.

Fluktuation	2025
Anzahl an Mitarbeitenden die das Unternehmen verlassen haben	521
Durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden	11.384
Fluktuationsrate	4,58 %

Die Fluktuationsrate berechnet sich nach dem Verständnis des CJD nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen haben im Verhältnis zu der durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden pro Jahr. Andere Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wie z. B. Auslauf eines befristeten Vertrages, Kündigung durch den Arbeitgeber etc. werden für die Berechnung der Fluktuationsrate nicht herangezogen.

4.4.2 Tarife und Arbeitnehmervertretung

Nahezu alle Mitarbeitenden des CJD werden nach einem Tarifvertrag vergütet. Ein Faktor, der auch in der Wesentlichkeitsanalyse als positive Auswirkung identifiziert wurde. Tarifverträge sorgen für eine transparentere Bezahlung und sichern angemessene Entlohnung. Rund 80% aller Mitarbeitenden erhalten eine Vergütung nach den AVR.DD (Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland). Die zweitgrößte Gruppe stellen die Lehrkräfte an den Schulen mit einer Vergütung im TV-L bzw. Beamtentarif (ca. 10,4 %). Außerdem werden mehrere Tarife wie z. B. TvöD, BAT, TV AVH (Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg) etc. verwendet, die nur eine geringere Anzahl an Mitarbeitenden erhalten. Diese Streuung beruht grundsätzlich auf dem Tatbestand, dass bei Übernahme von Einrichtungen aus der öffentlichen Hand die Mitarbeitenden grundsätzlich nach ihrem bisherigen Tarif weiter vergütet werden. Nicht nach Tarif werden u.a. folgende Mitarbeitergruppen bezahlt: AT-Mitarbeitende (übertarifliche Bezahlung, i.d.R. Führungskräfte), Studierende, Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten. Bei den drei letztgenannten Gruppen gibt es entweder Vorgaben von den Hochschulen oder es greift der Mindestlohn.

Tarife	2025
Anzahl Mitarbeitende mit Tarifvertrag	11.206
Anzahl Mitarbeitende gesamt	11.439
% Abdeckung mit Tarifverträgen	97,96 %



Die MAVen im CJD e.V. sind demokratisch gewählte betriebliche Interessensvertretungen, die auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts agieren. Sie sichern die Rechte der Mitarbeitenden, wie beispielsweise Information, Mitbestimmung und die Einhaltung tariflicher Regelungen, und haben dadurch eine deutlich positive Auswirkung (IRO) auf die Arbeitskultur und Zufriedenheit. Ihre Arbeit basiert auf dem Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD). Zu den zentralen Aufgaben der MAVen gehört es, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Mitarbeitenden zu fördern. Hierzu zählen insbesondere Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Einhaltung arbeits-, sozial- und dienstrechtlicher Bestimmungen, die Bearbeitung von Beschwerden der Mitarbeitenden, die Förderung von Gleichstellung sowie die Begleitung von Personalgesprächen auf Wunsch der Mitarbeitenden.

Die MAVen verfügen über Informations-, Mitberatungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten. Das Mitbestimmungsrecht umfasst zudem Bereiche wie die Arbeitszeitgestaltung, Maßnahmen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Zustimmung zu Versetzungen oder betriebsbedingten Kündigungen. In Streitfällen können die Kirchengerichte hinzugezogen werden, um eine Entscheidung herbeizuführen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der MAV-Arbeit ist die Zusammenarbeit auf übergeordneter Ebene in der GMAV. Die GMAV setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller örtlichen MAVen im CJD zusammen und behandelt Themen, die mehrere Dienststellen betreffen. Diese überregionale Zusammenarbeit stärkt die Vernetzung und ermöglicht es, Anliegen, die den gesamten Verbund oder auch den gesamten Verein betreffen, gemeinsam zu bearbeiten.

Für einzelne gGmbHs gibt es Betriebsräte vor Ort. Diese gewählten Interessenvertretungen agieren auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Aufgaben gleichen denen der MAVen.

Arbeitnehmervertretung	2025
Anzahl Mitarbeitervertretungen	75
Anzahl Betriebsräte	4

Da nicht in allen gGmbHs des Konzerns Betriebsräte gewählt wurden, sind derzeit rund 2,7 % aller Mitarbeitenden nicht durch einen Betriebsrat vertreten. Im Verein sind 100 % der Mitarbeitenden durch die MAVen abgedeckt

Arbeitnehmervertretung	2025
Anzahl Mitarbeitende mit Arbeitnehmervertretung	11.085
Anzahl Arbeitnehmende gesamt	11.439
% Abdeckung Arbeitnehmervertretung	96,9 %



4.4.3 Angemessene Bezahlung

Das CJD legt großen Wert auf faire und angemessene Entlohnung seiner Mitarbeitenden. Über 97% der Beschäftigten werden nach tariflicher Eingruppierung bezahlt (Kapitel 4.4.2), wodurch transparente und gerechte Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Die verbleibenden Mitarbeitenden werden entweder übertariflich vergütet, insbesondere in den höchsten Führungsebenen, oder unterliegen den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn. Durch diesen klaren Fokus auf gerechte Bezahlung übernimmt das CJD Verantwortung für die wirtschaftliche Sicherheit seiner Mitarbeitenden und stärkt gleichzeitig das Vertrauen in die Organisation als verlässlichen und wertschätzenden Arbeitgeber. Das CJD erzielt dadurch eine positive Auswirkung in Bezug auf Lohngleichstellung.

Ein Teil der Teilnehmenden, die in besonderen Angeboten, wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, erhalten ebenfalls eine Vergütung, die vom CJD ausbezahlt wird und über diverse Kostenträger (Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung etc.) refinanziert wird. Diese Menschen erhalten hier einen geschützten Arbeitsplatz, wenn der allgemeine Arbeitsmarkt für sie nicht zugänglich ist. Ziel ist es, ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern und sie, wenn möglich, auf eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Sie erhalten ein sogenanntes Werkstatt-Entgelt und umfassende Unterstützung durch ein begleitendes Team, das die medizinische, soziale und psychologische Betreuung sicherstellt. Das CJD stellt so für benachteiligte Gesellschaftsgruppen sichere Arbeitsplätze zur Verfügung und fördert diese.

4.4.4 Sozialschutz

Das CJD stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden gegen Einkommensverluste aufgrund lebensverändernder Ereignisse wie Krankheit, Arbeitsplatzverlust, Arbeitsunfall, Elternzeit oder Eintritt in den Ruhestand abgesichert sind. Grundlage dafür sind die geltende deutsche Gesetzgebung, die angewandten Tarife und der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Regelungen in den Dienstverträgen, die Ordnungen des CJD und die weiteren Unterlagen, die den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

4.4.5 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Der ZB Personalentwicklung (PE) gestaltet die PE-Strategie des CJD, definiert Qualitätsstandards und stellt ein einheitliches, digital unterstütztes Personalentwicklungsangebot bereit.

Die zentrale Personalentwicklung des CJD verfolgt dabei zwei Kernziele: die individuelle Kompetenzentwicklung aller Mitarbeitenden unter Berücksichtigung ihrer Potenziale und Lebenssituationen sowie die Förderung der Organisationsentwicklung durch gezielte PE-Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmensziele. Damit möchte das CJD Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit stärken, eine lernende Organisation fördern und die Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität erhöhen.

Im Jahr 2025 wurden über die zentrale Veranstaltungsdatenbank insgesamt 729 Fort- und Weiterbildungen konzipiert, angeboten und erfolgreich umgesetzt, darunter 455 Präsenzveranstaltungen (Abbildung 9). Insgesamt wurden über 10.500 Teilnahmen an diesen Qualifizierungsmaßnahmen dokumentiert. Von den angebotenen Fort- und Weiterbildungen wurden 137 zentral organisiert und durchgeführt, wobei insgesamt 2.000 Mitarbeitende geschult wurden.

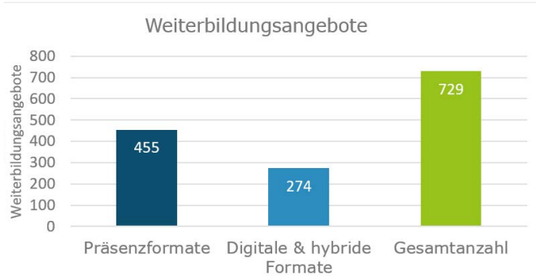


Abbildung 9
Übersicht Anzahl Weiterbildungsangebote nach Typ

Seit 2020 gibt es ein steigendes Angebot von zentralen Fort- und Weiterbildungen für die unterschiedlichsten Mitarbeitenden-Gruppen im gesamten CJD, um der potenziellen negativen Auswirkung der Entwicklungshemmung entgegenzuwirken und gleichzeitig die angestrebte positive Auswirkung auf die Steigerung von Kompetenz, Zufriedenheit und Motivation zu fördern. Dazu zählt auch der Aufbau von eigenen eLearning-Angeboten seit Mai 2025. Eine Durchschnittschulungsquote kann dabei aufgrund der Dezentralität des Unternehmens und der Nutzung von regionalen externen Schulungsangeboten, vor allem im Bereich der pädagogischen Fachkräfte, aktuell nicht erfasst werden.

Seit 2022 werden sämtliche interne Bildungsangebote verpflichtend evaluiert. Die Rücklaufquote der Fragebögen lag 2025 bei über 60 % und der durchschnittliche Bewertungswert nach dem Schulnotensystem bei 1,6, was die hohe Qualität der Maßnahmen bestätigt. Durch diese regelmäßigen Evaluationen soll die mögliche positive Auswirkung in Bezug auf steigenden Kompetenzerwerb und Motivation durch Weiterbildungen sichtbar und beurteilt werden können.

Mitarbeitenden-Jahresgespräche sind ein weiterer Bestandteil der nachhaltigen Personalentwicklung und ein zentrales Element der Mitarbeitendenbindung und –entwicklung im CJD. Sie stärken die individuelle Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Entwicklungsorientierung der Belegschaft. Eine interne Vorgabe gibt vor, dass jeder Mitarbeitende mindestens alle zwei Jahre ein Gespräch erhalten soll. Seit dem vierten Quartal 2025 ermöglicht eine digitale Ablage ein unternehmensweites Monitoring der Mitarbeitenden-Jahresgespräche. Perspektivisch kann somit eine quantitative Nachverfolgung über das Führen von Mitarbeitenden-Jahresgesprächen über das Gesamtunternehmen erfolgen und eine Kennzahl der geführten Gespräche gezogen werden.

Parallel dazu spielt die gezielte Entwicklung von Führungskompetenzen eine entscheidende Rolle, denn wirksame Personalentwicklung entsteht durch eine fördernde Führungskultur. Um auch den Herausforderungen des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels in der Sozialwirtschaft zu begegnen, setzt das CJD auf zwei strategische Programme: das Young Leadership Programm und das Advanced Leadership Programm. Diese Initiativen befähigen Führungskräfte darin, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten, was wiederum zentral für Bindung, Qualifizierung und nachhaltigen Erfolg ist. Jeder Mitarbeitende im CJD, der die gestellten Zugangsvoraussetzungen (z. B. Ausbildungsabschluss, intrinsische Motivation zur Weiterentwicklung in Führungsrolle) erfüllt, kann sich für einen Platz in den Leadership Programmen bewerben. Aus fünf Schulungsjahrgängen konnten so bereits 36 Führungspositionen intern besetzt werden, ein wichtiger Beitrag zu Talententwicklung und Nachfolgeplanung.

Die zentrale Personalentwicklung treibt den kulturellen Wandel zu partizipativer Führung voran. Diese kann mit ihren Formaten bessere Entscheidungen, Agilität, Akzeptanz, Orientierung und Zusammenarbeit stärken. Partizipative Führung ist dabei kein Ziel, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess, der die nachhaltige Zukunft des CJD sichert.

4.4.6 Gesundheitsschutz und Sicherheit

Das CJD gestaltet seine Arbeit auf Basis des christlichen Menschenbildes und verfolgt den Leitgedanken „Keiner darf verloren gehen!“. Um diesen Auftrag nachhaltig erfüllen und die eigenen Werte leben zu können, ist die Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden ein zentraler Faktor für die Attraktivität als Arbeitgeber. Angesichts des Fachkräftemangels und zunehmender Belastungen gewinnt ein strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dabei immer mehr an Bedeutung. Gerade in einem Umfeld wie dem des CJD ist es von höchster Relevanz, dass die Mitarbeitenden sowohl physisch als auch psychisch gesund sind. Nur so kann das Dienstleistungsangebot kontinuierlich erbracht werden. Dieses Risiko wurde auch in der Wesentlichkeitsanalyse besonders hervorgehoben.

Das BGM des CJD basiert auf den drei Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Betriebliche Gesundheitsförderung. Ziel ist es, gesundheitsgefährdende und belastende Arbeitsbedingungen systematisch zu identifizieren und zu reduzieren, um Arbeitsunfälle und Fehlzeiten zu minimieren. Gleichzeitig soll die individuelle Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert und das wertschätzende Miteinander gestärkt werden.

Organisatorisch ist das BGM sowohl auf zentraler Ebene als auch in den einzelnen Verbünden verankert. Der jährliche strategische Prozess beginnt mit der Erstellung der BGM-Jahresberichte. Die Evaluation der umgesetzten Maßnahmen sowie relevanter Kennzahlen (z. B. Krankenquote, Fluktuationsquote) bildet die Grundlage für die Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken. Darauf aufbauend werden die Maßnahmen des Vorjahres überprüft und neue Schwerpunkte sowie Maßnahmen für das Folgejahr definiert.

Ein zentraler Schwerpunkt im Berichtsjahr lag auf der Umsetzung einheitlicher Verfahren und Prozesse des neu aufgesetzten Betrieblichen Gesundheitsmanagements um den Risiken, die mit hohen Krankenständen einhergehen gezielt und ganzheitlich entgegenzuwirken. Damit wurden die in den vergangenen zwei Jahren entwickelten und im BGM-Handbuch dokumentierten Grundlagen in den Verbünden nachhaltig verankert.

Um dem Risiko einer Gefährdung der Dienstleistungserbringung durch hohe Krankenstände entgegenzutreten und Mitarbeitende bei der Rückkehr aus einer Langzeiterkrankung zu unterstützen, wurde das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im e.V. umfassend überarbeitet und neu aufgesetzt. In allen Verbünden sind seit 2025 BEM-Teams etabliert. Ziel ist es, Mitarbeitende nach längerer Krankheit noch besser bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen und individuelle Lösungen zu fördern.

Zusätzlich liegt ein Schwerpunkt auf der Stärkung der psychischen Gesundheit. Hierzu bietet das CJD allen Mitarbeitenden im e.V. mithilfe eines externen Dienstleisters digitale Beratungsangebote für Mitarbeitende und Teams an. Ziel der Beratungsangebote ist es, die mentale Gesundheit zu stärken und die Mitarbeitenden in der täglichen Arbeit zu unterstützen. Ergänzend werden Arbeitssituationsanalysen durchgeführt, um Belastungen im Team herauszuarbeiten und gezielte Maßnahmen zu entwickeln. Zusätzlich tragen Gesundheitstage ab dem Jahr 2026 verstärkt dazu bei, das Bewusstsein für mentale und körperliche Gesundheit zu fördern und praktische Impulse für den Arbeitsalltag zu geben.

Nach der erfolgreichen Implementierung der einheitlichen Prozesse und ersten Maßnahmen im Berichtsjahr 2025 wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut.

4.4.7 Personalgewinnung

Personalgewinnung ist und bleibt ein Treiber für die langfristige Handlungsfähigkeit des CJD. Im Jahr 2025 hat sich in vielen Branchen und Bereichen der Arbeitsmarkt von einem Arbeitnehmer- zu einem Arbeitgebermarkt entwickelt. Jedoch bleibt die Sozialbranche personell weiter unter starkem Druck. Außerdem bleibt das Verhalten der Arbeitssuchenden weiter stark im Wandel, genauso wie die technischen Rahmenbedingungen der Personalgewinnung.

Die Zentralität des Themas spiegelt sich in den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wider. Dabei wurden sowohl Risiken in den Bereichen Sichere Beschäftigung als auch Unternehmensführung identifiziert.

Sichere Beschäftigung ist ein zentraler Faktor für Arbeitgeberattraktivität, da Bewerbende Verlässlichkeit und Stabilität erwarten. Unsichere Projektbefristungen können abschreckend wirken, Teams belasten und höhere Krankenstände fördern. Im CJD gibt es zahlreiche befristete Stellen, da die Leistungsträger Projekte oft nur befristet bewilligen und fördern (Kapitel 4.4). Ein verlässlicher Arbeitgeber schafft Vertrauen, stärkt Bindung und ermöglicht Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung. Um die Arbeitssicherheit weiter zu stärken, kommuniziert das CJD intern seine Arbeitgebermarke. Diese umfasst Werte, Haltung, Arbeitsumfeld, Entwicklungsmöglichkeiten und das christliche Profil, um Verlässlichkeit, Stabilität und Vertrauen zu fördern. Zudem erleichtert eine engere Abstimmung zwischen Personalverantwortlichen und der Personalgewinnung, befristeten Mitarbeitenden neue Stellen anzubieten und Projekte rechtzeitig mit Personal zu besetzen.

Als mögliches Risiko wurde die Wahrnehmung der Bewerbenden des CJD als Arbeitgeber mit christlicher Ausrichtung in der DWA identifiziert. Die christliche Ausrichtung wird von Bewerbenden unterschiedlich wahrgenommen: neutral, positiv oder negativ. Eine negative Wahrnehmung entsteht häufig durch fehlende Information und mangelnde Klarheit. Um dem entgegenzuwirken, wird verstärkt aufklärende Kommunikation über digitale Kanäle genutzt, um Missverständnisse auszuräumen. Ein Gesprächsleitfaden unterstützt Führungskräfte dabei, das christliche Profil in Vorstellungsgesprächen klar zu vermitteln. Eine frühzeitige Klärung, ob eine Tätigkeit bei einem christlichen Arbeitgeber vorstellbar ist, schafft Transparenz und kann Frühfluktuation reduzieren.

Die zentralisierte Personalgewinnung ist eine noch junge Abteilung, die sich in einer agilen Phase der Schwerpunktsetzung befindet. Diese Agilität wird als entscheidender Erfolgsfaktor gesehen, um sich auf dem dynamischen Arbeitsmarkt flexibel und schnell bewegen zu können. In den kommenden Monaten werden wesentliche Treiber für den Wandel in der Personalgewinnung die Themen Künstliche Intelligenz, die politische Gestaltung des Sozialstaates sowie die Freisetzung und Umqualifizierung von branchenfremden Fachkräften sein.



4.4.8 Menschenrechtsvorfälle und Diskriminierung

Das CJD setzt sich aktiv für die Wahrung der Menschenrechte und die Förderung von Gleichbehandlung auf allen Ebenen seiner Organisation ein. Als Teil seines nachhaltigen Engagements verfolgt das CJD das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Vorurteilen und menschenrechtsverletzenden Praktiken ist. Die Bedeutung dieses Themas wird durch die Ergebnisse der DWA unterstrichen, in der sowohl zahlreiche Handlungsfelder im Hinblick auf die eigenen Mitarbeitenden als auch die Teilnehmenden als besonders wesentlich eingestuft wurden.

Wie bereits im Kapitel 4.3 Beschwerdemechanismus beschrieben wurde, können Mitarbeitende und Betroffene über die Ombudsstelle oder den Beschwerdekanal anonym Missstände und mögliche Diskriminierungsfälle melden. Im Jahr 2025 wurden keine Fälle von Diskriminierung oder schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen festgestellt, sodass auch keine Bußgelder verhängt wurden. Alle Hinweise werden konsequent dokumentiert und weiterverfolgt, um Probleme frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Das CJD bleibt seiner Verantwortung verpflichtet, Menschenrechte zu schützen und Diskriminierung aktiv zu verhindern.

Menschenrechtsvorfälle und Diskriminierung	2025
Anzahl an Diskriminierungsfällen	0
Anzahl an Beschwerden über Beschwerdekanal (kritische Beschwerden)	4
Anzahl an Beschwerden über Beschwerdekanal (unkritische Beschwerden)	40
Besonderes Vorkommnis	1
Anzahl Meldungen bei Ombudsperson (1. Halbjahr 2025)	7
Anzahl an schwerwiegenden Menschenrechtsproblemen und Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	0



5. Teilnehmende des CJD

Die Teilnehmenden an den Leistungen des CJD, darunter Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene sowie Menschen mit Einschränkungen, stehen im Mittelpunkt der sozialen Verantwortung und des nachhaltigen Wirkens der Organisation. Die Ergebnisse der DWA haben dies nochmals verdeutlicht. Dabei zeigt sich, dass die Angebote des CJD sowohl positive Auswirkungen als auch - bei Missachtung von Verpflichtungen - potenziell negative Auswirkungen auf die Teilnehmenden haben können. Gleichzeitig wurden finanzielle Chancen und Risiken für die Organisation identifiziert, die eng miteinander verknüpft sind.

Zu den positiven Auswirkungen zählen Bildungsangebote, die zu besseren Prüfungsergebnissen beitragen und sowohl gesellschaftliche als auch berufliche Perspektiven eröffnen. Soziale Dienstleistungen wie Familienhilfe und frühkindliche Betreuung bieten Kindern und Jugendlichen Sicherheit und Unterstützung. Menschen mit Einschränkungen sowie diskriminierte Gruppen profitieren von einer verbesserten Integration und Teilhabe, die ihre sozialen Möglichkeiten und Lebensqualität entscheidend fördern.

Potenzielle negative Auswirkungen für die Teilnehmenden können unter anderem durch veraltete Gebäude entstehen, die hygienische Standards gefährden und das Krankheitsrisiko erhöhen. Negative Auswirkungen können durch Gewalt gegen Teilnehmende und Mitarbeitende oder durch mangelhafte Schutzkonzepte entstehen und psychosoziale Schäden sowie eine geringere Teilnahmebereitschaft zur Folge haben. Daher ist es umso wichtiger, dass das CJD hier präventiv agiert (Kapitel 5.3).

Finanzielle Risiken wie rechtliche und wirtschaftliche Folgen können durch Grenzverletzungen oder sicherheitsrelevante Vorfälle entstehen. Dem gegenüber stehen finanzielle Chancen, die durch die Bereitstellung hochwertiger Sicherheitsangebote erschlossen werden, welche das Vertrauen stärken und die Attraktivität der Leistungen nachhaltig erhöhen.

Dadurch wird nicht nur die soziale Verantwortung der Organisation gestärkt, sondern ein sicheres und förderndes Umfeld geschaffen, das die persönliche Entwicklung und soziale Teilhabe der Teilnehmenden ins Zentrum stellt.

5.1 Richtlinien & Konzepte

Zur Minimierung von Risiken wurden im CJD verschiedene Konzepte eingeführt und Richtlinien erarbeitet.

Richtlinien/Konzepte	Verantwortlich	Anwendungsbereich	Gültig bis
Rahmenschutzkonzepte[8]	Bundesreferatsleitung	CJD Konzern	b.a.W*
Spezifische Schutzkonzepte	Im Verbund, Standort und/oder Angebot	Strategische Geschäftseinheit	b.a.W*
Kein Raum für Gewalt und Missbrauch	Vorstand	CJD Konzern	b.a.W*

**bis auf Widerruf*

[8] Spezifische Rahmenschutzkonzepte gibt es für alle Fachbereiche: Arbeit und Beschäftigung, Wohnen und Begleiten, Berufliche Bildung und Rehabilitation, Elementarpädagogik und Familienbildung, Schulische Bildung und Jungend- und Familienhilfe

Rahmenschutzkonzepte

Um potenzielle Risiken sowie negative Auswirkungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der persönlichen Sicherheit der Teilnehmenden zu minimieren, nimmt das CJD seine Organisationspflicht wahr, grenzverletzendes Handeln konsequent vorzubeugen und zu verhindern. Rahmenschutzkonzepte geben Hilfe, Unterstützung und legen Mindeststandards bei der Erarbeitung, Implementierung und Verstetigung von standortspezifischen Schutzkonzepten fest. Sie sollen den Schutz für alle anvertrauten Teilnehmenden und Mitarbeitenden verstetigen und sichern. Schutzkonzepte dienen dem Schutz von allen Menschen in Einrichtungen, um sexuellen Missbrauch und Gewalt in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen zu verhindern.

Für alle Fachbereiche hat das CJD Rahmenschutzkonzepte etabliert, die gemeinsam mit den Teilnehmenden regelmäßig reflektiert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden.

Kein Raum für Gewalt und Missbrauch (Broschüre)

Es ist Anspruch und Organisationspflicht des CJD, durch geeignete Maßnahmen Sicherheit für die begleiteten Menschen zu gewährleisten und möglichen Verdachtsmomenten konsequent nachzugehen sowie in der Vergangenheit liegende Fälle aufzuklären. Die Broschüre, die im Onboardingprozess verpflichtend ausgegeben wird, bietet Informationen, um den Lesern mit Hilfe von Prozessen, Regelungen und Abläufen Handlungssicherheit zu bieten.

5.2 Ziele

Die Arbeit mit Teilnehmenden folgt je nach Angebot und individuellen Bedarfen klar definierten Zielen, die darauf ausgerichtet sind, wesentliche Bedarfe, Problemlagen und Potenziale frühzeitig zu erkennen, aktiv zu steuern und messbar zu verbessern. Die Ziele sind in den jeweiligen Konzepten beschrieben und hinterlegt und werden systematisch dokumentiert. Dies kann unter anderem durch Verbleibs-, Abschluss- und Abbruchstatistiken und Angebotsdokumentation überprüft werden. Diese Indikatoren und mögliche Kennzahlen dienen als zentrale Steuerungsinstrumente, um Wirksamkeit, Teilhabestabilität und Integrationsfortschritte transparent zu bewerten und bei Bedarf nachzuschärfen. Teilnahmekrisen und Integrationshemmnisse werden unmittelbar in Maßnahmen übersetzt. Gleichzeitig werden Potenziale genutzt, um Teilnahmestabilität, Lernerfolge und nachhaltige Integration zu stärken. Die Konzepte werden dadurch kontinuierlich weiterentwickelt und an veränderte Rahmenbedingungen, Bedarfe und Zielgruppenmerkmale angepasst.

Ziel ist es, die Maßnahmen verlässlich, sicher und wirksam an den Bedürfnissen der Teilnehmenden auszurichten, Risiken zu reduzieren, Chancen zu erhöhen und den nachhaltigen Erfolg der Maßnahmen messbar zu unterstützen. Das CJD steht für die Förderung von Neugierde, die Eröffnung von Wegen, die Wertschätzung von Freiheit und die Gestaltung von Gemeinschaft.

5.3 Maßnahmen

Das CJD ist ein Bildungs- und Sozialunternehmen, das Menschen in unterschiedlichen Alters- und Lebensphasen begleitet. Für jede dieser Phasen werden bedarfsgerechte und individuell abgestimmte Angebote entwickelt. Die Teilnehmenden benötigen aufgrund ihrer Lebenslage Unterstützung in unterschiedlichen Bereichen. Aufbauend auf den Lebensphasen, bietet das CJD Kindertagesstätten, Schulen, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Berufsorientierung, Ausbildung und Weiterbildung, Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Wohnangebote für Menschen mit Behinderung und Wohn- und Sprachangebote für geflüchtete Menschen. Die Angebote des CJD tragen damit dazu bei, Sicherheit und Wohlbefinden zu fördern und positive Wirkungen für die Teilnehmenden zu erzielen.



Die bestehenden Rahmenschutz-Gewaltschutzkonzepte (Kapitel 5.1) werden fortlaufend durch Teilnehmenden-Befragungen sowie Risiko- und Potentialanalysen geprüft und an die identifizierten Risiken angepasst und weiterentwickelt. Durch die für das CJD eigens entworfene und implementierte Risiko- und Potentialanalyse haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, die eigene Sicherheit zu bewerten und durch ihre Rückmeldungen Veränderungsprozesse zu initiieren. Dadurch wirkt das CJD gezielt möglichen negativen Auswirkungen entgegen, die durch eine unzureichende Umsetzung von Schutzkonzepten entstehen könnten.

Die Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe ist der Zugang zu allen gesellschaftlichen, politischen und bildungsrelevanten Informationen für alle Zielgruppen des CJD. Die Dienstleistungen des CJD haben die positive Auswirkung, den Zugang zu Wissen zu vermitteln und zu gestalten, wodurch Werteorientierung und verantwortungsbewusstes Handeln bei den Teilnehmenden gezielt gefördert werden. Unter dieser Prämisse ist die Förderung dieser Aspekte eine Kernaufgabe in allen Maßnahmen und Angeboten. Das kann zum Beispiel durch eine Kommunikations-App im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe unterstützt werden.

Das CJD verfügt über ein Leitbild zur Diversität, an dessen Grundsätzen es seine Aufgaben ausrichtet. In den Rahmenschutzkonzepten und den einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten sind verbindliche Verfahren und Prozesse hinterlegt, die der Prävention dienen und bei Interventionen zum Tragen kommen.





6. Gemeinwesen

Im CJD werden Menschen auf ihrem individuellen Bildungs- und Lebensweg begleitet. Ob in Kitas oder Schulen, im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung, in einer Wohn- oder Tagesgruppe oder durch eines der über 1.200 weiteren Angebote (Kapitel 5).

Wir lieben Menschen, denn Gott liebt uns Menschen. Weil jeder Mensch ein absoluter Wert ist, ist Bildung immer von gleichem Wert, welche Möglichkeiten und Einschränkungen der Einzelne auch mitbringt. Das Recht auf Bildung ist unverzichtbar.

(CJD Bildungsverständnis)

Die Voraussetzungen für diese Bildungsarbeit könnten nicht unterschiedlicher sein. Die individuellen Lebenslagen und Einstellungen der Menschen im CJD, die zum Teil von vielfältigen Faktoren sozialer und struktureller Benachteiligungen betroffen sind, stellen besondere Anforderungen an die Methodik und Didaktik. Geeignete Bildungsformate müssen sich an den spezifischen Lernbedürfnissen und -voraussetzungen sowie an den Alltags- und Lebenswelten orientieren, um erfolgreich zu sein.

Stark im Leben - Damit Lernen im Sinne der Wissensvermittlung nachhaltig stattfinden kann, ist eine grundlegende Stabilisierung der Persönlichkeit unabdingbare Voraussetzung.

In der Persönlichkeitsbildung des CJD als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe für alle pädagogischen Mitarbeitenden findet die Auseinandersetzung mit der zentralen Fragestellung „Wer bin ich?“ und die Beschäftigung und Klärung der ganz persönlichen und existenziellen Fragen des Lebens statt.

Hierfür schaffen Mitarbeitende tagtäglich vielfältige Erlebnisräume, in denen sich die jungen Menschen mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen und Lebenssituationen begegnen und in den Austausch kommen. Die gegenseitige Wahrnehmung von Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten mit Respekt und Wertschätzung lässt sie wachsen, lernen, sich entfalten, Gemeinschaft erleben und

mitgestalten. Die Ausgestaltung der Erlebnisräume geschieht auf Basis der vier Handlungsfelder der Persönlichkeitsbildung des CJD:

- Religionspädagogik -
  Stell die Fragen deines Lebens

- Sport- und Gesundheitspädagogik -
  Beweg dein Leben

- Musische Bildung -
  Und das Leben lacht

- Politische Bildung -
  Miteinander fürs Leben

Ergänzend findet einmal jährlich eine bundesweite Veranstaltung auf Basis der vier Handlungsfelder der Persönlichkeitsbildung des CJD statt. Zur Stärkung der Begegnungskultur und zur Initiierung neuer Impulse kommen Teilnehmende und Mitarbeitende aus dem ganzen Bundesgebiet zusammen. Die Veranstaltungen haben den Anspruch, Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und Lebenshintergründen in einer gelingenden, sinnhaften und lernenden Gemeinschaft zusammenzuführen. Im gemeinsamen Miteinander werden Empathie, Offenheit und Solidarität gefördert, nachhaltige Erlebnisse geschaffen, die eine positive Auswirkung auf jeden Teilnehmenden haben und maximale Effekte erzielen. Die Mitarbeitenden erleben und beschreiben die persönlichen Entwicklungen im Verlauf der täglichen pädagogischen Arbeit.

Angestrebte Wirkung der pädagogischen Förderung und der genannten Aktivitäten im CJD ist die Herausbildung einer starken Persönlichkeit, die nachhaltige Anwendung von erlerntem Wissen sowie die Übernahme von Verantwortung für sich selbst und für die Gemeinschaft im Rahmen der jeweils individuellen Möglichkeiten mit dem Ziel einer gesellschaftlichen Teilhabe.

Mit dieser präventiven Arbeit leistet das CJD langfristig einen positiven Beitrag zur Gesellschaft, indem sie die erfolgreiche berufliche Integration der (jungen) Menschen fördert.



7. Governance

Themen wie Unternehmenskultur, Korruptionsprävention, Lieferantenmanagement und politisches Engagement sind für die nachhaltige Entwicklung des CJD von zentraler Bedeutung, was sich auch in der DWA widerspiegelt. Die gelebten Werte des CJD stärken Führungskompetenzen, fördern die Arbeitgeberattraktivität und schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, das zentral für eine positive Unternehmenskultur ist. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass der starke Fokus auf das christliche Menschenbild potenzielle Bewerbende, Eltern oder Partner abschrecken könnte. Die Balance zwischen gelebten Werten und gesellschaftlicher Akzeptanz ist daher ein wesentlicher Bestandteil der Governance-Strategie.

Die Prävention von Korruption und Bestechung ist ein weiterer essenzieller Aspekt, da solche Vorfälle das Vertrauen von Fördermittelgebern und die gesellschaftliche Wirkung sozialer Einrichtungen gefährden könnten. Der steigende regulatorische Druck erfordert zudem umfassende Compliance-Maßnahmen, um rechtliche und finanzielle Risiken zu minimieren und eine nachhaltige Organisationsführung zu gewährleisten.

Im Lieferantenmanagement stehen steigende Nachhaltigkeitsanforderungen im Fokus, die zu höheren Kosten und finanziellen Belastungen führen können. Gleichzeitig wird durch die Einführung eines klaren Kodex für Geschäftspartner gesellschaftlichen Risiken entgegengewirkt und die Werteorientierung des CJD gestärkt. Politisches Engagement bietet dem CJD große Chancen, indem durch gezielte Lobbying-Aktivitäten benachteiligte Gruppen sichtbarer gemacht und sozialwirtschaftliche Dienstleistungen politisch gestärkt werden. Zudem ermöglichen Bundesverbandsmitgliedschaften Einfluss auf relevante Budgets, Gesetzgebungsprozesse und Förderstrukturen.

Diese Aspekte verdeutlichen, wie Governance-Strukturen sowohl Risiken vermindern als auch langfristige Chancen für das CJD schaffen können.



7.1 Richtlinien

Zur Sicherstellung einheitlicher Prinzipien und Standards in dem Bereich Unternehmenspolitik und Ethik hat das CJD auf Konzernebene Richtlinien, Konzepte und ausführliche Verfahrensanweisungen (VA) entwickelt. Diese dienen nicht nur der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern fördern auch die Umsetzung und nachhaltige Weiterentwicklung. Sie unterstützen dabei, die positiven Auswirkungen im Bereich Unternehmenskultur und Lieferantenbeziehungen aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig wirken sie Risiken entgegen, die durch Korruption oder Bestechung entstehen könnten und dadurch das Vertrauen in die Organisation sowie die gesellschaftliche Wirkung sozialer Einrichtungen gefährden. Zudem schaffen sie eine klare Grundlage für die Zusammenarbeit mit externen Partnern. Die klare Struktur dieser Vorgaben bildet eine transparente Grundlage für die Zusammenarbeit mit externen Partnern und stärkt nachhaltig die Glaubwürdigkeit und Integrität des CJD.

Relevante Richtlinien/Konzepte	Verantwortlich	Anwendungs-bereich	Gültig bis
Loyalitätserklärung	ZB Personal	CJD Konzern	b.a.W.*
Wertebasis im CJD	Vorstand	CJD Konzern	n.a
Kodex für Geschäftspartner	ZB Zentrale Services	Direkte vorgelagerte Wertschöpfungs-kette	b.a.W.*
Compliance Leitfaden	ZB Qualitäts- & Risikomanagement	CJD Konzern	b.a.W.*
VA Besondere Vorkommnisse	ZB Qualitäts- & Risikomanagement	CJD Konzern	b.a.W*
VA bei Auftreten strafbarer Handlungen	ZB Qualitäts- & Risikomanagement	CJD Konzern	b.a.W*
VA Beschwerdemanagement	ZB Qualitäts- & Risikomanagement	CJD Konzern	b.a.W.*
VA Risikoanalyse der Zulieferer	ZB Zentrale Services	CJD Konzern	b.a.W.*

**bis auf Widerruf*

Loyalitätserklärung

Alle neuen Mitarbeitenden erklären sich mit der Unterschrift zum Text „Christliche Grundüberzeugung des CJD“ loyal und erklären darüber hinaus ihre Bereitschaft, sich mit Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus verpflichten sich Führungskräfte, Rahmenbedingungen zur Auseinandersetzung mit der christlichen Grundüberzeugung des CJD zu schaffen. Hierzu gibt es als ein Element das verpflichtende Onlinetool ‚CJD Einblick‘. Ein daraus resultierendes Zertifikat ist in der Personalakte zu hinterlegen.

Wertebasis im CJD

Die Grundlage der Arbeit im CJD bildet eine christlich geprägte Sicht auf den Menschen und die Welt. Im CJD gibt es eine Zusammenstellung von Texten, die den Mitarbeitenden als Handlungsgrundlage im Hinblick auf Haltung und Werteorientierung auf Basis des christlichen Menschenbildes Orientierung geben. Sie bilden den Konsens über das Verständnis der Arbeit. Die Wertebasis bildet eine Basis, um die positive Wirkung auf ein inklusives Arbeitsumfeld, eine wertschätzende Führung und die Attraktivität als Arbeitgeber zu fördern.

Kodex für Geschäftspartner

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner orientiert sich an internationalen Standards wie den Prinzipien des UN Global Compact, der ILO-Erklärung zu Arbeitsrechten und der UN-Agenda 2030. Der Kodex bildet die Grundlage für eine erfolgreiche und nachhaltige Zusammenarbeit und ist integraler Bestandteil aller Vereinbarungen. Geschäftspartner sind zur Wahrung grundlegender Werte wie Menschenrechten, dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit sowie zur Gewährleistung gerechter Arbeitsbedingungen und eines sicheren Arbeitsumfelds angehalten. Zudem wird umwelt- und ressourcenschonendes Handeln, die Ablehnung

jeglicher Korruption sowie die Einhaltung von Datenschutzrichtlinien und geistigen Eigentumsrechten gefordert. Dieser Leitfaden gilt für alle Lieferanten des CJD Konzerns.

Compliance-Richtlinie

Die Compliance Richtlinie fasst die besonders bedeutsamen Inhalte zusammen, die den Umgang mit öffentlichen Geldern und privaten Zuwendungen regeln. Dazu gehört Transparenz im Hinblick auf Herkunft und Verwendung der Mittel und das damit verbundene rechts- und regeltreue Verhalten bei sämtlichen damit verbundenen Aktivitäten. Ziel der Compliance-Richtlinie ist über wichtige Aspekte aufzuklären und klare Verhaltensanforderungen aufzustellen, um Verstöße zu verhindern. Er gilt für alle hauptamtlichen und ehrenamtliche Mitarbeiter, für Führungskräfte und den Vorstand. Weiterführende Informationen finden sich in Kapitel 5.3 „Korruption und Prävention von Korruption“

VA bei besonderen Vorkommnissen und strafbaren Handlungen

Die VA zu besonderen Vorkommnissen stellt sicher, dass alle internen notwendigen Informationswege eingehalten werden, wenn ein außergewöhnlicher Vorfall zu einer Krise führen kann. Ein besonderes Vorkommnis ist ein Vorfall, der den Ruf oder das Ansehen des CJD nachhaltig schädigen, erhebliche finanzielle oder rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen oder Auswirkungen auf andere Einrichtungen haben könnte.

Die VA zu strafbaren Handlungen ergänzt diese Vorgaben durch konkrete Handlungsschritte und Abläufe. Sie dient als Richtlinie und Checkliste für das Vorgehen bei strafbaren Handlungen und Ordnungswidrigkeiten zum Nachteil des Konzerns und ist im CJD unbedingt einzuhalten.

VA Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement umfasst die Planung, Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen, die im CJD Konzern im Zusammenhang mit Beschwerden ergriffen werden. Das primäre Ziel dabei ist, Kundenzufriedenheit wieder herzustellen, die negativen Auswirkungen von Kundenunzufriedenheit auf das CJD zu minimieren und die in Beschwerden enthaltenen Hinweise auf betriebliche Schwächen zu erkennen, abzustellen und zu nutzen. Kundenzufriedenheit ist hier mit Stakeholder-Zufriedenheit gleichzusetzen. Im CJD werden alle Beschwerden bearbeitet, die im CJD eingehen.

VA Risikoanalyse der Zulieferer

Die Verfahrensanweisung dient der Sicherstellung einer strukturierten Risikoanalyse im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken auf der Ebene der Zulieferer durch den zentralen Einkauf des CJD. Betrachtet werden hierbei abstrakte Länderrisken und/oder Branchenrisiken und ob bei einem Lieferanten aus dem Land oder der Branche konkret ein Risiko vorliegt.

Alle Regelungen sind im Qualitätsmanagementsystem verankert und für alle Mitarbeitenden des Konzerns verbindlich.

7.2 Ziele

Das CJD hat im Bereich Governance bislang keine quantifizierten Ziele verabschiedet, setzt jedoch bereits konkrete Maßnahmen um, um die Governance-Strukturen kontinuierlich zu stärken. Im Jahr 2026 gibt es eines von mehreren Jahreszielen, das die politische Interessenvertretung verbessert werden soll. Dazu sind Projektgruppen in jedem Bundesland etabliert worden, um Maßnahmen diesbezüglich zu erarbeiten. Die Überprüfung der Zielerreichung findet im Jahr 2027 statt.

7.3 Maßnahmen & Kennzahlen

7.3.1 Unternehmenskultur

Seit fast 80 Jahren ist das CJD als christliches Unternehmen mit und für Menschen unterwegs. Eine christlich geprägte Sicht auf den Menschen und die Welt bildet die Grundlage für die werteorientierte Arbeit und prägt zugleich die Unternehmenskultur. Ein Vorteil, welcher auch in der Wesentlichkeitsanalyse als positive Auswirkung des CJD auf die Mitarbeitenden erkannt wurde.

Jeder Mensch ist einmalig, von Gott gewollt, geschaffen, mit besonderen Talenten begabt und als Mitgestaltender in diese Welt gestellt. So ist jeder Mensch nicht nur in Gottes Augen, sondern auch für alle Mitarbeitenden im CJD unendlich wertvoll. Ziel ist es, dass jede und jeder Einzelne seinen Wert und seinen Platz in der Welt entdecken und sich mit seinen Begabungen in der Gesellschaft einbringen kann.

Religiosität und Spiritualität sind für das CJD Kraftquellen für das Leben. Auf der Grundlage christlicher Werte werden andere Religionen und Weltanschauungen geachtet und die Bejahung demokratischer und menschenrechtlicher Grundwerte gefördert. Das CJD bekennt sich zu einer religionssensiblen und kultursensiblen Haltung. Durch sie werden die gemeinschaftsfördernden Potenziale gestärkt und Menschen ermutigt, sich konstruktiv und friedlich, aber auch kritisch mit verschiedenen Religionen und Weltanschauungen auseinanderzusetzen.

Die Auseinandersetzung mit den Grundlagen des christlichen Glaubens und somit mit der handlungsleitenden Grundorientierung wird im CJD für und mit den Mitarbeitenden gestaltet.

Im CJD sind alle Menschen willkommen, die mit dem CJD an seinen Zielen arbeiten wollen, unabhängig ihrer religiösen Verortung oder Erfahrung. Das CJD hat den satzungsgemäßen Auftrag, seine Arbeit auf Grundlage des christlichen Glaubens zu gestalten, diesen Auftrag nimmt das CJD ernst. Daher braucht jeder Mitarbeitende ein Wissen über die Grundlagen des christlichen Glaubens. Das CJD will nicht „missionieren“ – weder Klienten noch Mitarbeitende – jedoch will das CJD Möglichkeiten und Begegnungsräume schaffen, die Grundlagen des christlichen Glaubens kennen zu lernen.

Seit dem 01.01.2020 beinhaltet jeder neu zu schließende CJD Arbeitsvertrag die Loyalitätserklärung (Kapitel 7.1).

Als weiteres Orientierungsmedium dient der „CJD Leuchtturm“, ein umfangreicher Handwerkskoffer mit allen gebündelten Wertegrundlagen des CJD. Die enthaltenen Materialien sind ansprechend aufbereitet und bieten in unterschiedlichsten Formaten die Möglichkeit zur Auseinandersetzung.

Ein verpflichtendes Angebot für alle leitende Mitarbeitende im CJD ist das Fortbildungsmodul „Sprachfähig im C-Profil“, welches jedoch auch für alle weiteren Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis zur Teilnahme angeboten wird. Führungskräfte im CJD gewinnen, begeistern und befähigen Mitarbeitende, mit ihnen an gemeinsamen Zielen zu arbeiten.



Das CJD Führungsverständnis formuliert die Leitplanken für das Führungshandeln. Sie sind Orientierung und Anspruch zugleich. Das Führungshandeln stellt sich dem Anspruch „Keiner darf verloren gehen".

1. Wir handeln in der Organisation klar und verbindlich. Gemeinsam haben wir Ziele.

2. Wir haben und geben Rückhalt in der Gemeinschaft. Gemeinsam gestalten wir unser Miteinander.

3. Wir gestalten eine Kultur der Hoffnung. Gemeinsam gehen wir Wege in die Zukunft.

4. Wir arbeiten an der Zukunft einer Gesellschaft für alle. Gemeinsam vertreten wir christliche Werte.

Das CJD kennt seine Wertegrundlage und hat Handlungsprämissen daraus für sich formuliert. Die gelebten Werte stärken Führung, Arbeitgeberattraktivität und ein inklusives Umfeld.

Dem Risiko, dass ein starker Fokus auf das christliche Menschenbild Bewerbende, Eltern sowie die öffentliche Hand abschrecken könnte, stehen eine klare Ausrichtung und Orientierung gegenüber, sie geben Halt und Sicherheit in schwierigen Zeiten gesellschaftspolitischer Entwicklungen.

Die Unternehmenskultur ist nicht Selbstzweck, sondern gelebte Realität.

7.3.2 Lieferantenbeziehungen

Lieferanten und deren Beziehungen spielen eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Umsetzung der Ziele des CJD. Sie sichern nicht nur die Versorgung mit benötigten Waren und Dienstleistungen, sondern tragen auch entscheidend zur Qualität, Wirtschaftlichkeit und Effizienz der Organisation bei. Gleichzeitig gewinnen ökologische und soziale Aspekte in der Zusammenarbeit mit Lieferanten zunehmend an Bedeutung. Durch die Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien und fairer Arbeitsbedingungen trägt das CJD aktiv zur gesellschaftlichen Verantwortung bei und fördert eine zukunftsorientierte, wertebasierte Beschaffung, die den eigenen Ansprüchen an Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit gerecht wird. Die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im CJD erfolgt auf zwei Ebenen. Der ZB Zentrale Services analysiert und bündelt den Bedarf der dezentralen Geschäftseinheiten und akquiriert Lieferanten im Rahmen nationaler Ausschreibungsverfahren. Dieser zentrale Beschaffungsweg stellt hinsichtlich Bestellmenge und Umsatz die bedeutendste Dimension dar und soll künftig weiter ausgebaut werden.

Zur Sicherstellung der menschenrechtsbezogenen Erwartungen verpflichten sich Lieferanten durch die Unterzeichnung des Kodex für Geschäftspartner, der im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche positive Auswirkung und damit als relevantes Instrument identifiziert wurde. Eine inhaltliche Erläuterung des Kodex findet sich in Kapitel 7.1.

In dezentralen Beschaffungsfällen oder bei kurzfristigen Alltagsgeschäften liegt die Verantwortung für die Lieferantenauswahl derzeit bei den jeweiligen Geschäftseinheiten auf Basis einer zentralen Verfahrensanweisung (Kapitel 7.1), in welchen Geschäftsbeziehungen der Kodex für Geschäftspartner zur Anwendung kommt. Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn Risiken in den im Kodex genannten Bereichen bestehen, beispielsweise bei der Beauftragung von Gebäudereinigungsfirmen, Zeitarbeitsfirmen, Transportunternehmen oder bei Aufträgen mit Subunternehmerbeteiligung.

Der ZB Zentrale Services führt jährlich eine strukturierte Risikoanalyse der zentralen Lieferanten im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken durch. Diese gewährleistet eine systematische Bewertung und Steuerung potenzieller Risiken.

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder bei negativen Ergebnissen der Risikoanalyse ergreift das CJD, abhängig von der Schwere des Verstoßes, angemessene Gegenmaßnahmen. Dies gilt insbesondere bei Verstößen gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Grundsätzlich wird vom Geschäftspartner die unverzügliche Umsetzung von Abhilfemaßnahmen verlangt. Kommt der Geschäftspartner dieser Aufforderung nicht nach oder ist eine weitere Zusammenarbeit aufgrund der Schwere des Verstoßes nicht zumutbar, behält sich das CJD das Recht vor, die Vereinbarung – gegebenenfalls auch fristlos – zu kündigen und Schadenersatz geltend zu machen.

Ein identifiziertes Risiko besteht außerdem darin, dass steigende Nachhaltigkeitsanforderungen, wie z. B. die verstärkte Nutzung von Bio-Lebensmitteln, zu Preissteigerungen und somit in Folge zu nicht refinanzierbaren Kosten führen könnte. Da die Übernahme der Mehrkosten nicht vollständig gesichert ist, ist eine enge Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern erforderlich, um Lösungen zur Kostenbewältigung und Refinanzierung zu entwickeln.

7.3.3 Korruption und Prävention von Korruption

Bislang gab es keine Fälle von Korruption im CJD, demzufolge auch keine Verurteilungen zu Strafen oder Bußgeldern.

Dennoch ist die Vermeidung von Korruption ein relevantes Thema, insbesondere für das CJD als Bildungs- und Sozialunternehmen, das wesentlich auf das Vertrauen von Zuwendungsgebern und Spendern angewiesen ist. Wie in der Wesentlichkeitsanalyse als potenzielle negative Auswirkung identifiziert, könnten Korruptionsvorfälle als unethisches und kriminelles Verhalten das Vertrauen in das CJD erheblich beeinträchtigen. Dies würde sowohl den Ruf der Organisation als auch die Verfügbarkeit von Ressourcen negativ beeinflussen.

Um dem vorzubeugen, hat das CJD ein umfassendes System von Schutzmechanismen etabliert, das darauf ausgerichtet ist, unethisches und kriminelles Verhalten wirksam zu verhindern und im Fall eines Vorfalls eine schnelle sowie gründliche Aufarbeitung zu gewährleisten.

Umgesetzte Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung

Der Maßnahmenkatalog zur Korruptionsprävention umfasst eine Vielzahl von Instrumenten und Verantwortlichkeiten, die darauf abzielen, ethisches Handeln zu fördern und Risiken nachhaltig zu reduzieren.

Ein zentrales Element ist der Compliance-Leitfaden (Kapitel 7.1) der u.a. verbindliche Verhaltensrichtlinien für alle Mitarbeitenden auch im Umgang mit Geschenken und Einladungen festlegt. Durch die schriftliche Bestätigung jedes Mitarbeitenden wird eine klare Verpflichtung zur Umsetzung der Unternehmenswerte und -prinzipien geschaffen, wodurch deren konsequente Anwendung in allen Bereichen gefördert wird. Ergänzt wird der Leitfaden durch einen Kodex für Geschäftspartner, der die Partner (Lieferanten) zur Einhaltung fairer und transparenter Geschäftsbeziehungen verpflichtet und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit fördert (Kapitel 7.3.2). Zentraler Ansprechpartner für Compliance-Angelegenheiten ist der Compliance-Beauftragte. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere die Koordinierung und Lösung von Compliance-Fragestellungen in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Mitarbeitenden, die mit der Unterstützung und Überwachung von Rechtskonformität und Redlichkeit im CJD betraut sind. Zum Schutz und zur Wahrung unserer Grundsätze und ebenfalls zur Sicherstellung der Rechts- und Regelkonformität, wurde eine Hinweisgeberstelle eingerichtet. Die Hinweisgeberstelle wird durch eine externe Ombudsperson wahrgenommen, die auch anonyme Meldungen (Teilnehmende, Mitarbeitenden und Kooperations-/Geschäftspartner) entgegennimmt (Kapitel 4.3).

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit Einkaufs– und Beschaffungsprozessen ergänzen die Korruptionsprävention. Dazu gehören das Vier-Augen-Prinzip und strenge Vorgaben zu Ausschreibungen. Die Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben erfolgt im Rahmen von Regelprüfungen durch die interne Revision.

7.3.4 Politisches Engagement

Die Verantwortung für politisches Engagement im Vorstand des CJD ist beim Vorstandssprecher angesiedelt und wird dort über den ZB Strategie und Organisationsentwicklung gesteuert. Die Refinanzierung der Tätigkeit des CJD wie z. B. in der schulischen oder beruflichen Bildung oder in der Jugendhilfe erfolgt überwiegend aus Steuer- und Sozialversicherungsmitteln, da die Auftraggeber in der Regel staatliche Stellen sind. Daher ist es für das CJD wichtig, politische Entwicklungen wahrzunehmen und im Interesse auch der Kunden Einfluss auf die politische Willensbildung zu nehmen, um Leistungs- und Refinanzierungsverbesserungen zu erreichen. Diese Möglichkeit der politischen Einflussnahme auf politische Entscheidungen wurde als klare Chance für das CJD identifiziert. Neben dieser Chance zeigt sich durch dieses Engagement auch eine klare positive Auswirkung, da es zur Stärkung sozialwirtschaftlicher Dienstleistungen beiträgt, mit dem Ziel, die gesellschaftliche Teilhabe und die Perspektiven benachteiligter Gruppen nachhaltig zu verbessern. Gleiches gilt dabei für die Mitgliedschaften des CJD in diversen Verbänden, weswegen auch dies in der DWA als positive Auswirkung hervorgehoben wurde. Das CJD ist als Fachverband direktes Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) und damit beim Spitzenverband „Diakonie“ angesiedelt. Über diesen Spitzenverband sowie die Mitgliedschaft in weiteren, für die Geschäftsfelder des CJD relevanten Fachverbänden, wie zum Beispiel dem Bundesverband ev. Behindertenhilfe (BeB), dem Evangelischen Erziehungsverband (EREV), Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB), der Bundesarbeitsgemeinschaft Evang. Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) und CVJM Gesamtverband erfolgt die Teilnahme an der politischen Willensbildung. In diesen Fachverbänden ist das CJD auch im jeweiligen Vorstand, in der Regel durch Mitglieder des CJD Vorstands, vertreten. Die Mitgliedschaftsliste ist im Lobbyregister des Deutschen Bundestages einsehbar.

Darüber hinaus gibt es regelmäßige Kontakte zu politischen Mandatsträgern in Bundes- und Landespolitik sowie auf kommunaler Ebene von Mitgliedern des Vorstands, regional und örtlichen Leitungskräften sowie Fachexperten. Diese Gespräche dienen vorrangig zur Information von Mandatsträgern zur Wirksamkeit bildungs- und





sozialpolitischer Maßnahmen und der Einrichtungen und Angebote des CJD und geben die Möglichkeit, unmittelbar konkrete Forderungen an die Politik zu stellen. Durch dieses Engagement entfaltet sich die in der DWA identifizierte positive Auswirkung, indem es die Interessenvertretung benachteiligter Gruppen stärkt, mit dem Ziel, deren Aufmerksamkeit zu erhöhen und ihr Potenzial zu fördern, um beispielsweise ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Um diese Kontakte abzusichern, ist das CJD im Lobbyregister des Deutschen Bundestages eingetragen, um die gesetzlich geforderte Transparenz sicherzustellen. Um eine strukturierte Kommunikation in alle politischen Ebenen sicherzustellen, ist für das Jahr 2026 ein Unternehmensziel, die politische Interessenvertretung so auszubauen, dass politische Entscheiderinnen und Entscheider auf kommunaler, Landes-, Bundes- und Europaebene regelmäßig, wirksam und bedarfsbezogen im Sinne der betroffenen Zielgruppen informiert und einbezogen werden.



8. Anhang

Beispiele für identifizierte Klimarisiken und Gegenmaßnahmen aus den Verbunds- und Tochterunternehmen

Klimarisiko	Gegenmaßnahme	Verbund
Zunehmende Gefährdung vulnerabler Gruppen durch klimawandelbedingte Temperaturanstiege	Fassadenbegrünungen in Kita beantragt; Drittmittel für Hausbegrünung eingesetzt Drittmittel im Programm “1000 Gärten” für einen Nachbarschaftsgarten (Mehrgenerationenhaus) beantragt	Berlin-Brandenburg
Starkregenereignisse führen zu Wassereintritt in den Gebäuden, Schäden entstehen, Gebäude nicht für Starkregen ausgelegt/ Drainagen fehlen	Verhandlungen mit dem Vermieter; Drainagen sollen im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen angelegt werden.	CJD Niedersachen-Nord
Extremwetter und ähnliche Ereignisse bilden, je nach Lage, ein Risiko für eine Immobilie.	Investitionsbedarfe werden jährlich erfasst und priorisiert.	CJD NRW-Nord
Überschwemmungen, Sturzfluten, Hitze, Sturm, Kälte drohen	Notfallordner um Risiken und Verhaltensweisen bei Unwetter ergänzt; Gebäude z. B. Dachrinnen frei halten, Außengelände auf Gefahren prüfen und Gelände entsprechend sichern, Heizungen warten; Dächer prüfen und Schäden beheben, Baumpflege, Gebäude modernisieren, etc.	CJD NRW-Süd
Undichte Dachstrukturen; Gebäudeteile sind durch steigende Grundwasserspiegel betroffen	Dachsanierung im Investitionsprogramm Gutachten zur Grundwasserproblematik auf dem Weg.	Pepko
Wohngruppen zum Teil nicht ausreichend beschattet; mangelnde Isolierung der Gebäude	Sonnenschutz an den Fenstern wird nachgerüstet.	CJD Rheinland-Pfalz

Klimarisiko	Gegenmaßnahme	Verbund
Starkregenereignisse führen zu Wassereintritt in die Gebäude; Schäden entstehen, da Gebäude nicht für Starkregen ausgelegt/ Drainagen fehlen	Notwendige Ausrüstung wie Sandsäcke, Pumpen und Notstromaggregate vorhalten. Ausreichend Trinkwasser, Lebensmittel und Medikamente bereithalten. Kooperation mit lokalen Behörden und Rettungsdiensten, regelmäßige Übungen allen Beteiligten anbieten.	CJD Sachsen-Anhalt
Hitze	Maßnahmenpaket zum Hitzeschutz 2024 (inkl. Regelungsabrede mit der GMAV).	Zentrale
Elementarschäden, fehlende Versicherung	Prüfung der Möglichkeit/Wirtschaftlichkeit des Versicherungsschutzes.	Zentrale
Steigende CO_2-Bepreisung	Reduktion des Anteils fossilen Bedarfs; ggf. Einpreisung in Entgeltverhandlungen.	Zentrale



CJD-26-08-2799-3

cjd
Das Bildungs- und Sozialunternehmen

CJD Zentrale
Teckstraße 23
73061 Ebersbach/Fils
Tel.: 07163 930-111
info@cjd.de
www.cjd.de