



diemietwaesche.de

Sicher versorgt.

Nachhaltigkeitsbericht

2019/2

Fortschrittsbericht

Für den United Nations Global Compact





Inhalt

Stellungnahme zur Unterstützung des UNGC durch den Geschäftsführer	3
Einleitung.....	4
1 Arbeitsethik und soziale Verantwortung.....	5
1.1 Menschenrechte	5
1.2 Arbeitsbedingungen & sozialer Dialog.....	6
1.3 Gleichberechtigung.....	7
1.4 Health and Safety.....	9
1.5 Karrieremanagement.....	10
1.6 Unterstützung gemeinnütziger Projekte.....	11
2 Umweltschutz	12
2.1 Carbon Footprint-Berechnungen	12
2.2 Science Based Targets	15
2.3 Emissionskompensation.....	15
2.4 Energieeinsparungen	16
2.5 Abfallmanagement.....	17
2.6 Wassermanagement	18
3 Antikorruption & Faire Geschäftspraktik	19
4 Lieferkette	20
5 Ausblick	21



Stellungnahme zur Unterstützung des UNGC durch den Geschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach zahlreichen Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den letzten Jahren entschied sich der Unternehmensverbund diemietwaesche.de GmbH & Co. KG, dem UN Global Compact beizutreten und unseren Anspruchsgruppen jährlich alle wesentlichen Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption zu kommunizieren. Mit dem Bekenntnis und diesem zweiten Bericht bekunden wir unsere Absicht, die zehn Prinzipien des Global Compacts in unserem Einflussbereich zu fördern. Wir verpflichten uns dazu, den Global Compact und seine Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren und uns an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs), fördern.

Das Geschäftsmodell unseres Verbunds basiert auf dem Mehrwegsystem, ist somit im Kern bereits nachhaltig ausgerichtet und wird primär von umweltbewussten Kunden bevorzugt. Mit diesem Bericht möchten wir jedoch weitere Aspekte, Ziele, Maßnahmen und Erfolge unserer Nachhaltigkeitsbemühungen offenlegen und mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern teilen. Wir unterstützen eine öffentliche Rechenschaftspflicht und das Gebot der Transparenz und verpflichten uns daher, im Einklang mit den COP-Richtlinien des Global Compacts innerhalb eines Jahres nach Beitritt zum Global Compact und anschließend jährlich über unsere Fortschritte zu berichten. Dies beinhaltet:

- Eine Erklärung des Hauptgeschäftsführers zur laufenden Unterstützung des Global Compacts
- Eine Darstellung der Maßnahmen in den vier Themenbereichen
- Eine Messung der Ergebnisse durch qualitative oder quantitative Angaben

Wir laden alle unsere Geschäftspartner und Interessensgruppen dazu ein, uns bei diesem Vorhaben zu unterstützen und stehen Ihnen gerne bei Fragen oder Anregungen zur Verfügung. Dieser Bericht beinhaltet Daten des Berichtsjahres 2019 und deckt daher die Anstrengungen, Maßnahmen und Ziele unseres Nachhaltigkeitsmanagements für den Zeitraum von November 2018 bis November 2019 ab.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Heizmann, Geschäftsführer



Einleitung

Bei der Personengesellschaft diemietwaesche.de GmbH & Co. KG handelt es sich um einen 2007 gegründeten Verbund, dem mehrere inhabergeführte Familienunternehmen angehören. Als Verbund bündeln wir all unsere Kompetenzen unter der Marke diemietwaesche.de und können unsere Kunden deutschlandweit versorgen.

Unser Kerngeschäft umfasst das Angebot von textilen Mietsystemen sowie damit zusammenhängende Dienstleistungen für Berufskleidungs-, Schrankfach-, Schmutzfangmatten-, Putztuch-, Ölfangmatten- und Waschräume-service.

- Greif Holding GmbH & Co. KG (Wäschereibetrieb, nachfolgend: Greif-Gruppe)
- Kreuznacher Zentralwäscherei GmbH & Co. Mietwäsche KG (Wäschereibetrieb, nachfolgend: KZW)
- Mietwäsche Süd-West GmbH & Co. KG
- Mietwäsche West GmbH & Co. KG
- Ruess GmbH (Wäschereibetrieb, nachfolgend: Ruess)
- Wäscherei W. Heim GmbH & Co. Mietwäsche KG (Wäschereibetrieb, nachfolgend: Heim)

Jedes dieser Unternehmen, insbesondere jeder Wäschereibetrieb, ist neben der Rolle als Verbundpartner teilweise auch autonom aktiv und deckt je nach Zielgruppe andere Kundestämme eigenständig ab. Darüber hinaus besteht das zentrale Entwicklungs- & Kompetenzzentrum (nachfolgend: EKP), unter dem die Verbund-Strategie, das Produktmanagement, das Qualitätsmanagement, das Marketing und weitere Themen zentral organisiert werden.

Mit Abschluss des Geschäftsjahrs 2019 waren insgesamt knapp 2.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Verbund beschäftigt. Sowohl der Umsatz als auch die Menge an umgeschlagener Wäsche konnte dabei im Vergleich zum Jahr 2018 gesteigert werden.

Die Teilnahme am UN Global Compact soll einen wichtigen Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie bilden. Der jährliche Fortschrittsbericht, den wir als Nachhaltigkeitsbericht des gesamten Verbunds erstellen, gibt uns die Möglichkeit, unsere Aktivitäten und Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption an zentraler Stelle zu kommunizieren.

Um den Berichtzyklus zwischen diemietwaesche.de und Greif Textile Mietsysteme zu synchronisieren, erscheint dieser Bericht lediglich 9 Monate nach dem Erstbericht. Dadurch sind einige Kennzahlen noch identisch zum letzten Bericht.



1 Arbeitsethik und soziale Verantwortung

1.1 Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Menschenrechte im Rahmen unserer internen Aktivitäten

Der Unternehmensverbund diemietwaesche.de achtet die internationalen Menschenrechte. Wir bekennen uns zu Menschenrechtsstandards wie der allgemeinen Erklärung für Menschenrechte, den Prinzipien des Global Compacts und den Vorgaben der International Labour Organization, unterstützen die darin festgeschriebenen Inhalte und verfolgen diese als integralen Bestandteil unseres Geschäfts.

Die operativen Tätigkeiten unserer verbundenen Unternehmen beschränken sich ausschließlich auf Deutschland, wir verfügen über keine Standorte im Ausland. Laut Verisk Maplecroft Human Rights Risk Index 2016¹ zählt Deutschland zu den 15% der Länder, die ein geringes Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen vorweisen. Darin sehen wir jedoch keinen Grund, nicht dennoch Maßnahmen zur Wahrung von Menschenrechten zu verfolgen. Bei dem uns angeschlossenen Wäschereibetrieb der Greif-Gruppe wird unser geplantes Whistleblowing-System ab dem Jahr 2020 als interne Richtlinie eingeführt und auch in den für Mitte 2020 geplanten Mitarbeiterleitfaden integriert. Damit verpflichten wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen über das Whistleblowing-System zu melden. Bisher fungiert der Betriebsrat als Plattform für Beschwerden – an dieser Stelle wurden 2019 keine Menschenrechtsverletzungen dokumentiert. Zur eindeutigen Abgrenzung unserer Unternehmenswerte ist hausinterner Verhaltenskodex (Code of Conduct) geplant. Für die anderen Unternehmen unseres Verbunds sind derartige Maßnahmen in Planung und sollen innerhalb der kommenden Jahre auf den Weg gebracht werden.

Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette

Menschenrechtsverletzungen werden bei uns schon allein auf Grund moralischer Verpflichtungen nicht geduldet. Dies gilt sowohl innerhalb unseres Verbundes, als auch in Bezug auf unsere Geschäftspartner und entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies veranlasste uns dazu, jeden Lieferanten zur Einhaltung unserer [Verhaltensnorm](#) zu verpflichten, welche das Unternehmen des Lieferanten als auch dessen Sublieferanten umfasst. Zentrale Aspekte dieser Verhaltensnorm sind unter anderem das

¹ [Verisk Maplecroft: Human Rights Index 2016 – Q4](#)



Verbot von Kinderarbeit, die Einhaltung gesetzestkonformer Arbeitszeiten sowie die Sicherstellung einer sicheren Arbeitsumgebung. Bei der Greif-Gruppe sind darüber hinaus zeitnah Lieferantenaudits geplant, die bei einigen Baumwolllieferanten vor Ort stattfinden sollen, um sich ein umfassendes Bild zu den Umständen der Rohstoffbeschaffung machen zu können.

100% unserer Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung unserer Verhaltensnormen

Verdachte und Vorfälle in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen können sowohl von interner als auch externer Seite an die jeweilige Geschäftsführung des Verbundpartners und, sofern vorhanden, an den Betriebsrat gemeldet werden. Für das Berichtsjahr 2019 wurden keinerlei formelle Beschwerden an die zuständigen Gremien herangetragen. Jede Meldung wird intern geprüft und tatsächliche Verstöße mit disziplinarischen Maßnahmen verfolgt, was bis zur Kündigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen kann.

0 gemeldete Menschenrechtsverstöße

1.2 Arbeitsbedingungen & sozialer Dialog

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen ist uns ein großes Anliegen. Daher richten wir uns nach den Vorgaben und Empfehlungen der ILO (International Labour Organization) und halten geltende gesetzliche Vorschriften ein. Bei allen unseren verbundenen Betrieben sind Arbeits- und Ausbildungsverträge nach geltendem Recht vorhanden. Somit stellen wir unsere Gesetzeskonformität sicher und eliminieren die Risiken innerhalb unserer Unternehmensgrenzen in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

Bei der Greif-Gruppe werden Löhne und Gehälter zum Teil tarifabhängig nach den Vorgaben von IN-TEX und IG Metall bezahlt und sind somit zwischen Frauen und Männern gleich. Bei der Greif-Gruppe liegt die Bezahlung an allen Niederlassungen über dem gesetzlichen Mindestlohn. An Standorten ohne Tarifbindung wird mindestens der aktuell geltende Mindestlohn gezahlt.

Des Weiteren nimmt das Thema Innovation einen zentralen Stellenwert innerhalb unserer Vision und Philosophie ein. Dabei arbeiten wir kontinuierlich daran, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Verbunds einzubinden. Unser bestehendes Innovationssystem haben wir daher um eine technische Kommunikationsplattform ergänzt. Per Smartphone ist es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nun möglich, rund um die Uhr Innovations- und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Nach Evaluierung der eingebrachten Ideen werden diese bearbeitet und sukzessive realisiert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei regelmäßig über den Stand der Umsetzung eingebracht



Innovationen informiert, um den Werdegang laufend transparent zu gestalten. Über dieses Projekt konnte unter anderem unsere ServiceApp umgesetzt werden.

92 eingebrachte Innovationen zwischen Dez 17 und Dez 18

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Greif-Gruppe und Ruess besteht außerdem die Möglichkeit, sich bei Anliegen jeglicher Art (z. B. Menschenrechtsaspekte, Diskriminierungen, Korruptionsvorfälle, unfaire Arbeitsbedingungen) an den Betriebsrat zu wenden. Damit möchten wir als diemietwaesche.de die Intensivierung des sozialen Dialogs und Austauschs gewährleisten. Seit September 2019 existiert für die Greif-Gruppe ein Konzern-Betriebsrat.

Zwei von fünf Verbundpartnern verfügen über einen Betriebsrat

1.3 Gleichberechtigung

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Laut der International Labour Organization ILO kann Diskriminierung unter anderem wegen Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, politischer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft und wegen vielem mehr entstehen.² In der Wirtschafts- und Arbeitswelt beeinträchtigt Diskriminierung außerdem die unternehmerische Produktivität und den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt.³ Deshalb, wie auch auf Grund unserer moralischen Wertebasis, sind Diskriminierungen sämtlicher Art bei uns im Unternehmen untragbar. Vorfälle im Hinblick auf Diskriminierungen, Beleidigungen oder Ungleichheiten können in Anlehnung an unsere Werte und Normen jederzeit bei den jeweils zuständigen Führungskräften des Fachbereichs oder beim Betriebsrat, sofern vorhanden, gemeldet werden. Jedem Hinweis in diese Richtung wird durch eine entsprechend zugewiesene Verantwortlichkeit unverzüglich nachgegangen, was in besonders schweren und nicht tragbaren Fällen zur fristlosen Kündigung führt.

Bis dato wurden keinerlei Vorfälle hinsichtlich etwaiger Diskriminierungen an die jeweils zuständigen Personen gemeldet. Das Ziel ist und bleibt es, keine Vorfälle dieser Form verzeichnen zu müssen und somit Diskriminierung und Ungleichheit keinen Raum zur Entfaltung zu geben.

57,66% Frauenanteil bei den Verbundunternehmen (nach Umsatzanteil)

² [Equality at work: The continuing challenge. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work \(ILO 2011\)](#)

³ [Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023 \(ILO 2018, S. 16\)](#)



Unternehmen	Frauenquote
Greif-Gruppe	55,28%
Ruess	56,9%
KZW	77%
Heim	58,66%

Mit einer durchschnittlichen Frauenquote von 57% sind wir sehr zufrieden. Diversität ist uns ein wichtiges Anliegen. Insbesondere KZW übernimmt mit einem Frauenanteil von 77% eine deutliche Vorreiterrolle.

Im Durchschnitt 39,9% Frauenanteil in Führungspositionen (nach Umsatzanteil)

Unternehmen	Frauenquote in Führungspositionen
Greif-Gruppe	31,25%
Ruess	38,89%
KZW	70%
Heim	37,5%

Seit 2016 herrscht in Deutschland für börsennotierte Unternehmen in Aufsichtsräten und Führungspositionen eine vorgeschriebene Geschlechterquote von 30%⁴. Dieser Vorgabe sind die Verbundunternehmen zwar nicht unterworfen, diese dienen jedoch als Referenzwert. Alle mit diemietwaesche.de verbundenen Unternehmen können höhere Quoten für Frauen in Führungspositionen aufweisen. Hier kommt KZW mit 70% abermals eine Vorreiterrolle zu.

Ein weiteres wichtiges Anliegen, ist ein kontinuierlicher Prozess zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen von Schwerbehinderten. Darum haben wir an den Standorten mit Betriebsrat eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet.

⁴ Siehe [Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen](#)



1.4 Health and Safety

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bezieht sich neben der Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften hauptsächlich auf Maßnahmen zur Prävention von arbeitsbedingten Unfällen, Verletzungen und Krankheiten. Der tägliche Umgang mit Maschinen, Chemikalien und Fahrzeugen führt innerhalb unseres Verbunds dazu, dass das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen essentiellen Stellenwert im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda einnimmt.

12 erfolgreich durchgeführte Health & Safety-Assessments

Bei vier Wäschereibetrieben⁵ unserer Verbundpartner gibt es bereits externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Präsenz bei drei Wäschereibetrieben durch intern bereitgestellte Sicherheitsbeauftragte ergänzt wird. Quartalsweise Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen sichern dabei die regelmäßige Überprüfung gesundheits- und sicherheitsrelevanter Themen ab. Die externe Betreuung garantiert somit auch die Durchführung und Dokumentation regelmäßiger Assessments zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Gesundheits- und Sicherheitsmanagements. Seit dem 1. Januar 2019 hat die Zusammenarbeit mit einer externen Firma bzgl. Arbeitssicherheit und -gesundheit auch bei der Wäscherei Heim begonnen, wodurch die vollumfängliche Abdeckung dieses Themas inkl. Health & Safety-Assessments im Verbund komplettiert wird.

Externe Fachkraft für Sicherheit in allen Wäschereibetrieben eingesetzt

Im Zuge der externen Betreuung wurden Sicherheits- und Betriebsanweisungen, Gefährdungsbeurteilungen sowie Gefahrstoffkataster erstellt, die sich nach den gesetzlichen Vorgaben richten und bei Bedarf aktualisiert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ebenfalls nach gesetzlichen Vorgaben geschult und erhalten jährliche Unterweisungen zu relevanten Gesundheits- und Sicherheitsaspekten. Passende Arbeitskleidung ist selbstverständlich: Je nach Bedarf werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Mund- und Gehörschutz, Schweißerschutz und Chemikalienschutz ausrüstung zur Verfügung gestellt. Zum Schutz vor lokalen Emissionseinwirkungen führen wir in unseren Wäschereibetrieben regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch und setzen Lärm- und Gehörschutzmaßnahmen um.

Stress- und Lärmprävention an 4 / 4 Wäschereibetrieben

⁵ Dies bezieht sich auf: Greif-Gruppe, Heim, KZW und Ruess



1.5 Karrieremanagement

Um Motivation, Zufriedenheit und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, setzen wir bei diemietwaesche.de auf verschiedene Aktivitäten.

So ist der Großteil unserer Personalmanagement-Prozesse definiert und innerhalb des jeweiligen Unternehmens unseres Verbunds vereinheitlicht. Bei der Wäscherei Heim und bei Ruess sind diese Abläufe im Qualitätsmanagement integriert, das sich nach der ISO-Norm 9001 richtet. Damit möchten wir innerhalb unseres Verbunds ein reibungsloses Vorgehen in allen Personalanliegen gewährleisten und uns hier zum Wohle aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch strukturierte Abläufe kontinuierlich verbessern.

Alle Wäschereibetriebe aller Verbundpartner sind ISO 9001-zertifiziert

Jährlich stattfindende Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ermöglichen den persönlichen Austausch von Erfahrungen, Feedback und Anliegen. Diese Form des Dialogs findet bei allen Verbundpartnern statt. Je nach Betrieb finden die Gespräche entweder mit Bewertungsbögen oder mit Zielvereinbarungen und -abgleichen statt. Bei längeren Ausfällen auf Grund von Krankheiten werden sog. Rückkehrgespräche mit betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchgeführt.

Unternehmen	durchgeführte Schulungen
Greif-Gruppe	100
Ruess	35
KZW	30
Heim	12

Alle Unternehmen unseres Verbunds bieten den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit der kollektiven und individuellen Fort- und Weiterbildung. Je nach internen Umständen des Betriebs werden allgemeine sowie individuelle Schulungspläne bereitgestellt oder die Förderungsmöglichkeiten je nach Bedarf diskutiert und umgesetzt. Schulungsteilnahmen werden dokumentiert, bei zwei Wäschereibetrieben bewerten außerdem die Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Qualität der Schulung anhand definierter Kriterien.

177 erfolgreich durchgeführte Schulungen bei allen Verbundunternehmen



1.6 Unterstützung gemeinnütziger Projekte

2018 entschieden die Gesellschafter, dass diverse Projekte mittels Spenden in Höhe von 20.000 € unmittelbar unterstützt werden sollten. Bei der Auswahl der Projekte wurde insbesondere auf lokale Auswirkungen wert gelegt, sodass die meisten der Projekte im direkten Umfeld der jeweiligen Niederlassungen zu finden sind.

Die Spenden wurden in Form einer Weihnachtsspende an die jeweiligen Institutionen überreicht.

Institution	Spendenhöhe
Bunter Kreis	2.000 €
Diakonie-Krankenhaus Bad Kreuznach	2.500 €
DRK (Schlauchschal)	2.300 €
Bärenherzstiftung	2.500 €
Wolfsburger Elfen Helfen	1.500 €
Treedom	3.550 €
DKMS	3.150 €
Rest	2.500 €



2 Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Das Geschäftsmodell des Mietwäscheverbands basiert auf der Idee der Mietberufskleidung und anderer Miettextilien und dem Kreislaufgedanken und ist somit bereits auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Die Konzentration auf Langlebigkeit, optimale Materialzusammensetzung und Strapazierfähigkeit sorgt zudem dafür, dass Ressourcen geschont und Abfälle vermieden werden können. Garantiert wird dies durch die sorgfältige Auswahl zuverlässiger Geschäftspartner. Innerhalb unserer Unternehmensgrenzen sorgen moderne Maschinen dafür, einen Großteil des Waschwassers wiederzuverwenden. Optimierte Prozesse gestalten den Waschprozess äußerst effizient und Abfallprodukte werden fachgerecht und umweltschonend entsorgt.

diemietwaesche.de gewährleistet die Einhaltung aller in Deutschland geltenden Umweltvorschriften. Darüber hinaus engagieren wir uns verbundweit in diversen Initiativen und verfolgen weitere freiwillige Maßnahmen, da wir es als intrinsische Notwendigkeit sehen, Verantwortung unserer Umwelt gegenüber zu ergreifen.

0 Verstöße gegen ökologische Auflagen

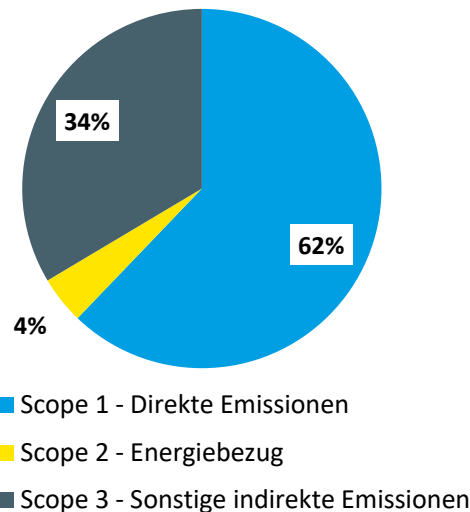
2.1 Carbon Footprint-Berechnungen

Bereits vor Inkrafttreten des Pariser Klimaschutzabkommens 2016 haben wir uns für die Erstellung einer unternehmensweiten Treibhausgasbilanz⁶ entschieden. Für die Jahre 2015 und 2016 konzentrierten wir uns zunächst auf die Erfassung direkter Emissionen, die durch den Betrieb der Anlagen und Gebäude und des Fuhrparks entstehen (Scope 1) sowie indirekter Emissionen aus dem Energiebezug (Scope 2). Seit 2017 erfassen wir nun zum zweiten Mal darüber hinausgehend alle sonstigen relevanten indirekten Emissionen (Scope 3), die in den vor- und nachgelagerten Aktivitäten unserer Wertschöpfungskette entstehen. Dies ermöglicht die ganzheitliche Bilanzierung emittierter Treibhausgase. Damit wurden ab dem Geschäftsjahr 2017 unter anderem auch Aspekte wie eingekaufte

⁶ Abrufbar auf unserer Homepage: <https://diemietwaesche.de/mehrwert/nachhaltigkeit/umwelt/>



Materialien, Geschäftsreisen, Transportemissionen oder die Mobilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfasst. Für das Kalenderjahr 2018 zeigt sich folgende Verteilung:



Im Jahr 2018 beliefen sich die Treibhausgasemissionen des gesamten Unternehmensverbunds auf insgesamt 48.014 Tonnen CO₂-Äquivalente. Somit konnten wir die Treibhausgasemissionen des gesamten Unternehmensverbunds, trotz einer Umsatzsteigerung im gesamten Verbund, um 3% reduzieren im Vergleich zum Kalenderjahr 2017 (49.520 Tonnen CO₂-Äquivalente). Knapp zwei Drittel (62%) wurden dabei durch direkte Emissionen aus dem Brenn- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 34% durch sonstige indirekte Emissionen (Scope 3) und 4% aus indirekten Emissionen durch Energiebezug (Scope 2) verursacht.⁷

Bei der Scope 1 Betrachtung zeigen sich stagnierende Emissionen im Vergleich zum Vorjahr. Mit Blick auf die Scope 2-Emissionen konnten wir unseren Treibhausgasausstoß um 67% verglichen mit dem Vorjahr reduzieren, hauptsächlich durch eine Senkung der indirekten Scope 2 -Emissionen um knapp 4.101 Tonnen CO₂-Äquivalente. Dies ist größtenteils auf die Umstellung auf regenerative Energieträger innerhalb der Greif-Gruppe zurückzuführen. Erstmals kann ein Vergleich zu den Scope 3-Emissionen und somit zum gesamten Fußabdruck stattfinden, da wir 2018 wieder die Treibhausgase aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten in unserer Bilanz erfasst haben.

Scope 2-Emissionen von 2017 auf 2018 um 67% reduziert

Darüber hinaus sorgen vereinzelt implementierte Maßnahmen bei allen Unternehmen unseres Verbunds für weitere Senkungen des Treibhausgasausstoßes (vgl. hierfür: Kap. 2.4 Energieeinsparungen).

⁷ Die Resultate wurden zur Übersichtlichkeit auf ganze Zahlen gerundet. Daher entsteht eine kleine Abweichung.



Neben der Senkung unserer absoluten Emissionswerte konzentrieren wir uns außerdem auf die Reduzierung der relativen Emissionen, um die Entkopplung unserer Aktivitäten von den emittierten Treibhausgasen darzustellen und voranzutreiben. Die nachfolgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der Emissionen pro Umsatzeinheit und pro umgeschlagener Tonne Wäsche für die Jahre 2018 und 2017:

Emissionsintensität pro Umsatzeinheit (t CO2e/Mio. EUR)	2018	2017
diemietwaesche.de	379	403
Emissionsintensität pro Output (t CO2e/t Wäsche)	2018	2017
diemietwaesche.de	0,50	0,52

Ein Vergleich bzw. eine Gegenüberstellung der Emissionsintensitäten ist nun seit dem Jahr 2018 sinnvoll möglich, da wir nun zum zweiten Male bereites auch die Scope 3 Emissionen abbilden und die Datenerhebung der Treibhausgasemissionen somit wieder kongruent ist. So zeigt sich eine Reduktion der Emissionen pro Umsatzeinheit und pro Tonne umgeschlagener Wäsche im Vergleich zum Vorjahr.

Vergleiche der kommenden Jahre werden auf Grund einer einheitlichen Berechnungsbasis akkurater sein und zuverlässigere Aussagen zu oben angeführten Punkten zulassen. So können wir auf individueller Betriebsebene konkrete Zielsetzungen und Umsetzungsmaßnahmen gezielt angehen. Da jedoch der Schwerpunkte der einzelnen Verbundunternehmen auf unterschiedlichen Dienstleistungen mit sehr unterschiedlichem Energie- und Materialbedarf liegen, ist ein direkter Vergleich zwischen den einzelnen Unternehmen nur bedingt möglich.

Die oben aufgeführten Berechnungen wurden von unserem externen CSR- und Umweltberater, der DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie, gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols⁸ erstellt.

Unser Ziel ist es, sowohl die absoluten als auch die relativen Emissionen sowie unseren Energieverbrauch in den kommenden Jahren zu verringern. Dafür haben wir uns auch ein sogenanntes „Science Based Target“ gesetzt. Dieses sieht eine konkrete und stetig andauernde Senkung unserer Treibhausgase anhand eines definierten Reduktionspfads, zunächst innerhalb der kommenden sieben Jahre, vor (vgl. hierfür: Kap. 2.2 Science Based Targets).

⁸ <http://ghgprotocol.org/>



2.2 Science Based Targets

Als weiteres Element unserer Klimastrategie und als Ausdruck unseres Klimaengagements sind wir als Unternehmensverbund der „Science Based Targets Initiative“ (SBTI)⁹ mit einem eigens gesetzten wissenschaftsbasierten Klimaziel beigetreten.

Das Klimaschutzabkommen von Paris sowie Forschungen des Weltklimarats IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) sehen vor, den globalen Temperaturanstieg bis 2050 verglichen mit der vorindustriellen Zeit auf deutlich unter zwei Grad zu beschränken, um die verheerendsten Folgen für Menschen und Planeten abzuwenden. Die von den Organisationen CDP, UN Global Compact, WRI und WWF ins Leben gerufene SBTi fordert und prüft unternehmensindividuelle Emissionsziele, die im Einklang mit den erforderlichen globalen Minderungen stehen. Unterzeichner der Initiative verpflichten sich, innerhalb von zwei Jahren nach Beitritt ein solches ambitioniertes wissenschaftsbasiertes Klimaziel aufzustellen.

Science Based Target für den Verbund und jedes einzelne Unternehmen bestätigt

Mit unserem externen CSR- und Umweltberater, der DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie, haben wir bereits ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel berechnet. Der kalkulierte „2-Grad-kompatible“ Reduktionspfad ist dabei an unsere unternehmensspezifischen Gegebenheiten angepasst. Dies ermöglicht uns unter Berücksichtigung strategischer Aspekte nun die Definition konkreter Maßnahmen zur erforderlichen Reduktion unserer Emissionen.

Seit dem Jahr 2019 sind wir der Science Based Target Initiative (SBTI) beigetreten und haben für den Verbund konkrete Ziele formuliert¹⁰. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Scope 1 und 2 Emissionen bis zum Jahr 2025 um 38% gegenüber dem Basisjahr 2017 zu senken.

2.3 Emissionskompensation

Die Greif-Gruppe, EKP von diemietwaesche.de sowie die Ruess GmbH haben sich dazu entschieden, 2017 jeweils 200 Bäume über das „Treedom“-Projekt zu finanzieren. Durch dieses Projekt kann einerseits CO₂ aus der Atmosphäre gebunden werden. Außerdem unterstützen die durch Treedom geförderten Projekte lokalen Erosionsschutz sowie die Entwicklung einer nachhaltigen Agrarwirtschaft in Entwicklungsländern. Während die Greif-Gruppe sich dabei auf Haiti fokussiert, ¹¹unterstützt Ruess

⁹ <https://sciencebasedtargets.org/>

¹⁰ <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action/>

¹¹ <https://www.treedom.net/de/organization/greif-textile-mietsysteme>



130 Bäume in Haiti und 70 auf Madagaskar¹². Zusätzlich hat diemietwaesche.de 2019 200 weitere Bäume finanziert¹³.

41.900 kg CO₂ durch die Greif-Gruppe über Treedom kompensiert

31.500 kg CO₂ durch Ruess über Treedom kompensiert

50.850 kg CO₂ durch diemietwaesche.de über Treedom kompensiert

2.4 Energieeinsparungen

Zur Senkung des Energiebedarfs und der damit verbundenen Treibhausgas-Emissionen wurden und werden in den Unternehmen unseres Verbunds diverse Projekte und Maßnahmen umgesetzt.

So wird sich bei der Greif-Gruppe sowohl auf den Energiebezug, als auch auf technische Prozessneuerungen konzentriert. Ein neues Waschverfahren, ein neues Druckluftkonzept sowie der Einsatz eines neuen Wärmetauschers sollen den Energiebedarf für die Greif-Gruppe erheblich senken. Zudem wurde der Strombezug auf 100% Ökostrom umgestellt. Diese Option wurde ebenso von den anderen Verbundunternehmen durchgeführt.

Nutzung von 100% Ökostrom in 4/4 Verbundunternehmen

Die Betriebe Heim und Ruess haben sich primär auf Beleuchtungsmaßnahmen konzentriert. So wird 2019 die veraltete Beleuchtung sukzessive gegen LED-Lampen getauscht. Bei der Greif-Gruppe wurde dies bereits teilweise umgesetzt und 2019 am Standort in Augsburg vollzogen

Bei KZW, der Greif-Gruppe sowie der Ruess wurde das Projekt zur Umstellung der Waschprozesse auf ein sogenanntes „Smart UV-Power“-Waschverfahren durchgeführt. Dies bedeutet bei unwesentlich höherem Strombedarf eine signifikante Reduzierung des benötigten Dampfes/Gases sowie eingesetzter Chemie. Dadurch kann der Energiebedarf insgesamt gesenkt und damit in Verbindung stehende

¹² <https://www.treedom.net/de/organization/ruess-mietwsche-textilpflege>

¹³ <https://www.treedom.net/de/organization/diemietwaesche-de/event/diemietwaesche-de-WALD>



Treibhausgase reduziert werden. Für die Greif-Gruppe wurden zum Jahr 2019 alle Flachwäsche-Waschstraßen und bei KZW das Desinfektionsverfahren einer Containerschleuse auf das neue UVC-Waschverfahren umgestellt. Bei Ruess wurde der Betrieb vollständig auf das neue „Smart UV-Power“-Waschverfahren umgestellt. Die schrittweise Umstellung auf LED-Beleuchtung war eine weitere Energiesparmaßnahme bei der KZW, die 2018 begonnen und 2019 fortgeführt wurde.

Neue Maßnahmen in unseren Verbundunternehmen zielen darauf ab, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vermehrt mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder gemeinsame Fahrgemeinschaften bilden. Die Förderung eines Jobradangebotes ist in Planung. Darüber hinaus sollen Dienstreisen zunehmend mit Zugfahrten und weniger mit Flügen abgedeckt werden oder wenn möglich gänzlich durch Webmeetings ersetzt werden.

Mittelfristiges Ziel bei allen Verbundpartnern ist die gezielte Optimierung der Prozesse, um die Energieeinsparpotentiale bestmöglich nutzen und Emissionen reduzieren zu können.

CO₂-Reduktionsmaßnahmen bei 5 / 5 Verbundunternehmen implementiert

2.5 Abfallmanagement

Alle vier Verbundunternehmen kooperieren mit diversen Entsorgern und Spezialdienstleistern. Dadurch wird die fachgerechte Entsorgung des anfallenden Industrieabfalls sowie die Weiter- und Wiederverwendung durch Recycling ermöglicht.

Unser Verbundpartner Ruess sowie die Greif-Gruppe haben zudem ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß den Vorgaben der ISO 14.001 implementiert. Innerhalb dieses Managementsystems sind abfallbezogene Aspekte abgedeckt. Die Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse und des Umweltmanagementsystems als Ganzes umfasst hier auch das Abfallmanagement.

An allen Standorten ist die Trennung für anfallenden Plastik-, Papier-, Bio- und Restmüll wichtiges Gebot und wird konsequent von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen berücksichtigt. Außerdem streben wir an, den Entsorgungsprozess für Alttextilien über unsere Werksgrenzen hinaus zu untersuchen.



2.6 Wassermanagement

Durch die Nutzung von industriellen Waschverfahren mit wesentlich höherer Effizienz im Vergleich zu herkömmlichen Waschmaschinen können wir unseren Kunden einen signifikant geringeren Wasserverbrauch bieten. Für ein Kilogramm Wäsche benötigt eine handelsübliche Waschmaschine rund 15 l Wasser. Wir nutzen für dieselbe Menge 50% davon. Ebenfalls fallen bei uns im Vergleich nur 50% des Waschmitteleinsatzes und nur 35% der Primärenergie an. Bei entsprechend großen Mengen stellt sich so schnell ein großer Hebeleffekt ein. Dies gelingt uns durch die Kombination unterschiedlicher Effizienzsteigerungen.

Das revolutionäre UV-C Waschverfahren¹⁴, das durch die Aktivierung von H₂O₂ mittels UV-Licht eine sehr gründliche Reinigung garantiert, hilft uns dabei, einerseits Chemikalien einzusparen, andererseits den Wasserverbrauch in den einzelnen Prozessschritten zu reduzieren.

Wasserverbrauch-Reduktionsmaßnahmen bei 5 / 5 Verbundunternehmen implementiert

Ohne diverse Rückgewinnungssysteme hätten wir einen 120% höheren Energie- und Wasserverbrauch. Das Pressenwasser, das am Ende des Waschprozesses frei wird, setzen wir wiederum zum Vorspülen ein. Das verwendete Spülwasser hingegen findet zum Einwaschen erneut Gebrauch. Greif ist derzeit dabei, eine neue Abwasseranlage für den Berufsbekleidungs-Waschprozess einzuführen. Bei Einführung sollen damit zusätzlich planmäßig 30% Wasser und 25% Energie eingespart werden können. Bei Heim und KZW haben wir Wassermanagement-Prozesse zur Verbrauchsüberwachung eingeführt, welche wir bei der Ruess bis 2020 ebenfalls optimieren wollen.

¹⁴ [Informationen zum UV-C Waschverfahren](#)



3 Antikorruption & Faire Geschäftspraktik

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Organisation Transparency International definiert Korruption als den Missbrauch anvertrauter Macht für private Zwecke und Vorteile.¹⁵ Wir lehnen dabei jegliche Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung sowie damit zusammenhängende Machtmissbräuche ab. Bei allen verbundenen Betrieben unter der Marke diemietwaesche.de handelt es sich um inhabergeführte Familienunternehmen mit langjähriger Tradition. Daher sind Transparenz und Integrität in diesem Kontext entscheidende Leitbegriffe als Ausdruck unseres Handelns gegen alle Arten der Korruption.

0 gemeldete Korruptionsvorfälle im Geschäftsjahr 2017 (gesamter Verbund)

Alle Unternehmen unseres Verbunds haben ihre Niederlassungen in Deutschland. Laut dem Corruption Perceptions Index 2017¹⁶ von Transparency International befinden sich die Standorte somit in einer Region mit geringem Korruptionsrisiko. Dennoch wollen wir aktive Maßnahmen im Sinne einer guten Compliance- und Anti-Korruptionspolitik ergreifen. Bei zwei unserer fünf Verbundunternehmen wurden bereits Verhaltenskodizes für spezifische Zwecke implementiert. Dies betrifft die Wäschereien der Greif-Gruppe (Lieferantenkodex) und Heim (Kodex für Großkunden). In beiden Unternehmen ist in naher Zukunft auch die Einführung eines allgemeinen Verhaltenskodex geplant. Darüber hinaus planen wir, bis Mitte 2020 einen Mitarbeiterleitfaden einzuführen, welcher die bisherigen Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfasst. Anti-Korruptionstrainings für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Whistle-Blowing-Systeme stehen bei der Greif-Gruppe ebenfalls in Planung. Die gesetzlichen Bestimmungen im Umgang mit Geschenken wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Verbundpartner kommuniziert. Mittelfristig sollen die genannten Maßnahmen auf den gesamten Verbund ausgeweitet werden.

2/5 Verbundunternehmen haben bereits einen Verhaltenskodex eingesetzt

Derzeit sind die Geschäftsführung des Mietwäscheverbunds sowie die Geschäftsleiter der Verbundunternehmen zuständig für Recht und Compliance, und erste Anlaufstelle im Falle eines Korruptionsverdachts. Unsere Null-Toleranz-Politik sieht interne Ermittlungen sowie rechtliche Schritte vor. Bisher wurden noch keine Fälle an die entsprechenden Verantwortlichkeiten gemeldet. Ziel bleibt es,

¹⁵ <https://www.transparency.org/what-is-corruption>

¹⁶ https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017



keinerlei Korruptionsvorfälle sowohl intern als auch extern mit unseren Geschäftspartnern, aufkommen zu lassen.

4 Lieferkette

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens geht über die Betriebstore hinaus. Speziell die Auswirkungen entlang der Lieferkette können hoch relevant sein, sind gleichzeitig aber sehr anspruchsvoll zu steuern. Partiiell wurden im Rahmen dieses Berichts bereits Maßnahmen erläutert, die Auswirkungen auf unsere Lieferkette haben.

Durch unser Angebot bedingt beinhaltet unsere Lieferkette zu einem Teil Textilhersteller-Betriebe. Dadurch obliegt unserem Verbund eine besondere Verantwortung im Umgang mit dort vorkommenden Risiken und Missstände hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Umweltauswirkungen. Daher möchten wir unsere nachhaltigen Aktivitäten in Bezug auf die Lieferkette zukünftig intensivieren und diese sukzessive transparenter gestalten.

Erster Schritt in diesem Zusammenhang war die Kategorisierung unserer Produkte im Hinblick auf ökologische und ethisch/soziale Gesichtspunkte entlang des gesamten Produktlebenszyklus. Insbesondere fiel dabei auf, dass ethische und soziale Probleme eher in unserer vorgelagerten Lieferkette vermutet wurden, während ökologische Probleme in der nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie im Bereich unserer eigenen Aktivitäten identifiziert werden konnten.

In den nächsten Jahren wollen wir diese Analyse der Auswirkungen unserer Geschäftsaktivität entlang der gesamten Lieferkette ausbauen und die erkannten Handlungsbedarfe adressieren. Dazu besteht ein wichtiger Schritt darin, in einen langfristigen Dialog mit unseren Zulieferern zu treten.



5 Ausblick

In den vorhergehenden Kapiteln wurden zahlreiche geplante oder bereits gestartete Maßnahmen für das beginnende Berichtsjahr 2020 vorgestellt.

Für die ökologische Dimension haben wir 2018 eine Roadmap entwickelt, die mittel- und langfristige Ziele in den Bereichen Emissionen, Wasser und Abfall beschreibt. Wichtige Komponente ist beispielsweise die Einführung des neuen UV-C-Waschverfahrens, das eine wesentlich geringere Wasserbelastung durch eingesetzte Chemikalien bei besseren Abwasserwerten zur Folge hat.

Für soziale / ethnische Probleme wurde 2019 ebenfalls eine solche Roadmap angefertigt. Darüber hinaus möchten wir unsere Anstrengungen (insbesondere im sozialen Bereich) besser koordinieren und uns hinsichtlich der bereits durchgeführten Projekte und den daraus gewonnenen Erfahrungen austauschen. Außerdem streben wir an, den Entsorgungsprozess für Alttextilien über unsere Werksgrenzen hinaus zu untersuchen. Zudem wollen wir unsere Lieferanten in Form eines Lieferantentages in unsere Aktivitäten einbinden und mit diesen zusammen eine solide Grundlage für deren Nachhaltigkeitsarbeit schaffen.

Neben den geplanten internen Vorhaben möchten wir uns zukünftig insbesondere darauf konzentrieren, die Lieferketten für Berufsbekleidung stärker zu durchleuchten. Im Abgleich mit unserer eigenen Risiko-Einschätzung wollen wir darauf aufbauend gezielt Maßnahmen zur Verbesserung in den bedenklichen und kritischen Bereichen umsetzen.

Alle Neuigkeiten können unserer Homepage entnommen werden:

<https://diemietwaesche.de/mehrwert/nachhaltigkeit/>

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht des Verbunds wird voraussichtlich im November 2020 erscheinen.



diemietwaesche.de

Sicher versorgt.

© diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6, 78052 Villingen-Schwenningen
Telefon: 0 77 21 / 408 60-0
E-Mail: info@diemietwaesche.de
Internet: <https://diemietwaesche.de>

Angefertigt mit Hilfe der DFGE:
DFGE – Institut für Energie, Ökologie, Ökonomie
Kreitstr. 5, 86926 Greifenberg
Tel.: +49 (0) 8192 / 99733-20
E-Mail: info@dfge.de
Internet: www.dfge.de

