



diemietwaesche.de

Sicher versorgt.

# Nachhaltigkeitsbericht

## 2022

Fortschrittsbericht

Für den United Nations Global Compact







## Inhalt

<b>Stellungnahme zur Unterstützung des UNGC durch den Geschäftsführer .....</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Arbeitsethik und soziale Verantwortung.....</b>	<b>5</b>
1.1 Menschenrechte .....	5
1.2 Arbeitsbedingungen & sozialer Dialog .....	6
1.3 Gleichberechtigung.....	8
1.4 Health and Safety.....	10
1.5 Karrieremanagement.....	12
<b>2 Umweltschutz .....</b>	<b>13</b>
2.1 Carbon Footprint-Berechnungen .....	13
2.2 Science Based Targets .....	16
2.3 Energieeinsparungen .....	18
2.4 Abfallmanagement.....	18
2.5 Wassermanagement .....	20
<b>3 Antikorruption &amp; Faire Geschäftspraktik .....</b>	<b>21</b>
<b>4 Lieferkette .....</b>	<b>22</b>
<b>5 Ausblick .....</b>	<b>23</b>



## 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 im Jahr 2018, 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 vierten 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 2022 und deckt daher die Anstrengungen, Maßnahmen und Ziele unseres Nachhaltigkeitsmanagements für den Zeitraum von November 2021 bis November 2022 ab. Aufgrund der COVID- 19- Pandemie und ihren globalen Auswirkungen war der Konzern im vergangenen Jahr stark betroffen, das zu Verzögerungen in der Umsetzung von gewissen Maßnahmen führte.

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)
- Ruess GmbH (Wäschereibetrieb, nachfolgend: Ruess)
- Wäscherei W. Heim GmbH & Co. Mietwäsche KG (Wäschereibetrieb, nachfolgend: Heim)
- diemietwaesche.de GmbH & Co. KG (Entwicklungs- & Kompetenzzentrum, nachfolgend: EKP)

Jedes dieser Unternehmen, insbesondere jeder Wäschereibetrieb, ist neben der Rolle als Verbundpartner teilweise auch autonom aktiv und deckt je nach Zielgruppe andere Kundenstämme 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 2022 waren insgesamt knapp über 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Verbund beschäftigt. Sowohl der Umsatz als auch die Menge an umgeschlagener Wäsche hat sich aufgrund der Corona Pandemie im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum verringert. 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.



# 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 mit-schuldig 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 2016<sup>1</sup> 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 wurde unser geplantes Whistleblowing-System im Jahr 2021 als interne Richtlinie eingeführt und auch in den 2022 umgesetzten Mitarbeiterleitfaden integriert. Zur eindeutigen Abgrenzung unserer Unternehmenswerte ist die Einführung eines hausinternen Verhaltenskodex (Code of Conduct) im Januar 2023 geplant. Für die anderen Unternehmen unseres Verbunds sind derartige Maßnahmen ebenfalls im Realisierungsprozess. Die Einführung wird im Januar 2023 erwartet.

### **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 Verbot von Kinderarbeit, die Einhaltung gesetzekonformer Arbeitszeiten sowie die Sicherstellung

---

<sup>1</sup> [Verisk Maplecroft: Human Rights Index 2016 – Q4](#)





einer sicheren Arbeitsumgebung. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Punkte bei unseren Lieferanten, haben wir zukünftig Lieferantenaudits geplant. Eine Fremdvergabe von Präsenzaudits nach BSCI- Standard ist in Planung. Hierfür soll im ersten Schritt ein einheitliches unternehmensweites Auditierungssystem eingeführt werden

100% unserer Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung unserer Verhaltensnormen

Verdachtsmomente 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 2022 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

#### **Menschenrechte** diemietwaesche.de

diemietwaesche.de achtet sehr auf den Schutz der Menschenrechte. So unterstützen unsere Verbundpartner verschiedene gemeinnützige Projekte.

Heim unterstützte im Jahr 2022 die Kältehilfe Berlin (IB Berlin-Brandenburg GmbH) mit einer Summe in Höhe von 3.800 € und den Luftsportverband Sachsen e.V. mit 2.000 €.

Ruess spendete im Geschäftsjahr 2022 2.000 € an Aktion Deutschland Hilft e.V., 1.000 € an VfB Fallerleben e.V., 1.050 € an das DRK Spendenkonto, 1.050 € an das Spendenkonto der Neuland Stiftung und 500 € an den BTHC e.V..

Unternehmensübergreifend unterstützte das EKP im Geschäftsjahr 2022 den HSG Baar und den Tennisverein TC Trossingen.

## 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 vielen Verbundpartnern liegt die Grundvergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. Zuzüglich erhalten einige Funktionen Zulagen für Leistung, Qualifikation, nachhaltiges Verhalten, etc. Die Vergütung richtet sich nach einem hausinternen Vergütungssystem oder einem Haustarifvertrag. Beide Systeme gewährleisten eine geschlechterunabhängige Entlohnung. Die Mehrzahl der Mitarbeiter im Verbund wird von gewählten Betriebsräten und der Gewerkschaft IG Metall vertreten. Zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber finden regelmäßig Tarifverhandlungen statt. Aufgrund dieser Verhandlungen liegt der Anteil an Mitarbeitenden mit Tarifvertrag inzwischen bei 72%.

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 eingebrachter Innovationen informiert, um den Werdegang laufend transparent zu gestalten. So gab es im vergangenen Geschäftsjahr sechs eingebrachte Innovationen bei Verbundpartnern. Über dieses Projekt konnte unter anderem unsere ServiceApp umgesetzt werden. Seit Juli 2020 ist außerdem unser patentiertes Prüfgerät für reflektierende Arbeitskleidung im Einsatz: der HiVisionizer®. Das Prüfgerät wird genutzt, um die Funktionalität von Warnschutzkleidung zu überprüfen.

Wir konnten so eine neue Messmethode zur regelmäßigen Kontrolle des Wirkungsgrads von fluoreszierender Schutzbekleidung und Reflexstreifen in unsere Prozesse zur Kontrolle der Sicherheit von Warnschutzkleidung einführen. So sind wir nun in der Lage, die Sichtbarkeit/Sicherheit der Mitarbeiter/-innen unserer Kunden deutlich zu erhöhen. Und wir sind damit auf dem Weg, die Qualitätssicherung für die Schutzfunktion von Warnschutzkleidung deutlich über das Normalmaß zu erhöhen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verbundpartner besteht außerdem die Möglichkeit, sich bei Anliegen jeglicher Art (z. B. Menschenrechtsaspekten, Diskriminierungen, Korruptionsvorfällen, unfairen Arbeitsbedingungen) an den Konzern- Betriebsrat zu wenden. Damit möchten wir als diemietwaesche.de die Intensivierung des sozialen Dialogs und Austauschs gewährleisten. Greif besitzt vier Standorte und Ruess einen Standort mit Betriebsrat.

Um den Sozialdialog aufrechtzuhalten, gibt es bei allen Verbundpartnern regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden. Bei Greif geschieht dies durch jährliche Mitarbeitergespräche. Heim bietet zusätzlich zu solchen mit Mitarbeitenden jedes Quartal Gespräche mit Vertriebsmitarbeitenden. Zusätzlich gibt es De-Briefings für wieder eingegliederte Mitarbeitende beispielsweise nach erfolgter Elternzeit. Ruess nutzt ebenfalls jährliche Gespräche mit Mitarbeitenden zur Zufriedenheit im Unternehmen, sowie Rückkehrer Gespräche und De-Briefings zu Sozialthemen. Der Verbundpartner KZW nutzt ebenfalls jährliche Gespräche mit Mitarbeitenden. Zudem werden keine Mitarbeitenden mit



Tarifvertrag angestellt, da die inbegriffene Vergütung nach Auffassung der KZW zu gering ist. Das EKP setzt auf einen Gesprächsbogen mit Mitarbeitenden und wöchentlichen Briefings.

#### 2 von 5 Verbundpartnern verfügen über einen Betriebsrat

Auf die verschiedenen kulturellen Hintergründe unserer Mitarbeitenden wird bezüglich der Arbeitsbedingungen besonders geachtet. So haben Mitarbeitende einzelner Verbundunternehmen die Möglichkeit ihren kulturellen Hintergrund in die Arbeitszeitplanung zu integrieren, indem beispielsweise Pausen zum Beten oder für das Fastenbrechen genehmigt werden. Zudem gibt es bei KZW zur Sommerzeit mehr Pausen, um die Arbeitsumstände der Mitarbeitenden zu verbessern.

Um auch nach der Coronapandemie den Mitarbeitenden eine gewisse Grundflexibilität in ihrem Arbeitsalltag zu bieten, haben kaufmännische Mitarbeitende bei Heim die Möglichkeit bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen.

## 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.<sup>2</sup> In der Wirtschafts- und Arbeitswelt beeinträchtigt Diskriminierung außerdem die unternehmerische Produktivität und den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt.<sup>3</sup> 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.

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

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

<sup>3</sup> Siehe [Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen](#)



### 54% Frauenanteil bei den Verbundunternehmen

Mit einer durchschnittlichen Frauenquote von 54% sind wir sehr zufrieden. Diversität ist uns ein wichtiges Anliegen.

### Im Durchschnitt 39% Frauenanteil in Führungspositionen (nach Umsatzanteil)

Seit 2016 gilt in Deutschland für börsennotierte Unternehmen in Aufsichtsräten und Führungspositionen eine vorgeschriebene Geschlechterquote von 30%<sup>4</sup>. Dieser Vorgabe sind die Verbundunternehmen zwar nicht unterworfen, sie dient jedoch als Referenzwert. 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.

---

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



## 1.4 Health and Safety

Der Bereich 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 essenziellen Stellenwert im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda einnimmt.

**Durchführung Health & Safety-Assessments an 100% der Unternehmen mit angeschlossenen Wäschereibetrieben**

An allen Wäschereibetrieben<sup>5</sup> unserer Verbundpartner gibt es bereits externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Präsenz bei drei Wäschereibetrieben durch intern bereitgestellte Sicherheitsbeauftragte ergänzt wird. Quartalsweise stattfindende 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. So führt Greif fortlaufend Sicherheits- und Hygieneunterweisungen durch und dokumentiert diese nach ISO. Trotz der aktuell entspannteren Situationen, ist noch immer eine Corona-Taskforce vorhanden. Ruess führte im aktuellen Berichtsjahr ca. 200 Sicherheitsunterweisungen durch. Zudem gab es beim EKP im Jahr 2022 ein Health- & Safety-Audit, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden weiterhin auf höchstem Niveau zu schützen.

---

<sup>5</sup> EKP ist eine bloße Verwaltungseinheit, ohne Wäschereibetrieb



### 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, Schweißer- und Chemikalienschutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Zum Schutz vor lokalen Emissionseinwirkungen führen wir in unseren Wäschereibetrieben regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch und setzen Lärm- und Gehörschutzmaßnahmen um.

Zudem wurden Maßnahmen zur Stressprävention sowie allgemein gesundheitsfördernde Maßnahmen getroffen, beispielsweise durch den Einsatz von Antistress-Fußmatten. Die Wäschereibetriebe nutzen zudem höhenverstellbare Schreibtische und teilweise höhenverstellbare Maschinen und Anlagen. Das EKP bietet zudem Jobräder an.

Bei Greif gibt es seit August 2020 eine eigene Stabstelle für das Thema Gesundheitsmanagement. Überdies verfügt Greif über ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Weitere Maßnahmen, z. B. bei Heim, sind aktuell in der Entwicklung bzw. Umsetzung.

### An 100% unserer Wäschereibetriebe wurden Maßnahmen zur Stress- und Lärmprävention durchgeführt

Angesichts der Entwicklungen durch Covid-19 hat Greif eine Corona Task-Force eingeführt, die sich in regelmäßigen Abständen mit gesundheitsrelevanten Themen in der Greif-Gruppe auseinandersetzt.



## 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. Diese Abläufe sind 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 und der Leistungsbeurteilung findet bei allen Verbundpartnern statt und hat für uns einen hohen Stellenwert. Je nach Betrieb finden die Gespräche entweder mit Bewertungsbögen oder mit Zielvereinbarungen und -abgleichen statt. Bei längeren Ausfällen auf Grund von Krankheiten oder nach erfolgter Elternzeit werden sogenannte Rückkehrgespräche oder De-Briefings mit den betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt.

Heim bietet zudem jedes Quartal ein Gespräch mit Vertriebsmitarbeitenden an.

KZW stellt keine Mitarbeitenden mit Tarifvertrag an, da die inbegriffene Vergütung nach Auffassung der KZW zu gering ist.

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 Verbundpartnern bewerten außerdem die Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Qualität der Schulung anhand definierter Kriterien. Besondere Talente werden hierbei gesichtet und gefördert. Dabei werden Meisterschulen, LKW-Führerscheine und weitere individuelle Weiterbildungen finanziert.

Im Jahr 2021 konnten aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie und anhaltender Kontaktbeschränkungen keine Vor-Ort Schulungen durchgeführt werden. Im Jahr 2022 änderte sich dies, sodass wieder erste Vor-Ort Schulungen durchgeführt werden konnten.

**4 erfolgreich durchgeführte Vor-Ort Schulungen bei allen Verbundunternehmen**





## 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 Mietwäscheverbunds basiert aufgrund der Mietberufsbekleidung und anderer Miettextilien auf 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, dass ein Großteil des Waschwassers wiederverwendet werden kann. Optimierte Prozesse gestalten den Waschprozess äußerst effizient und Abfallprodukte werden fachgerecht und umweltschonend entsorgt oder extern recycelt.

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.

341 Kunden in klimaneutralen Projekten

0 Verstöße gegen ökologische Auflagen

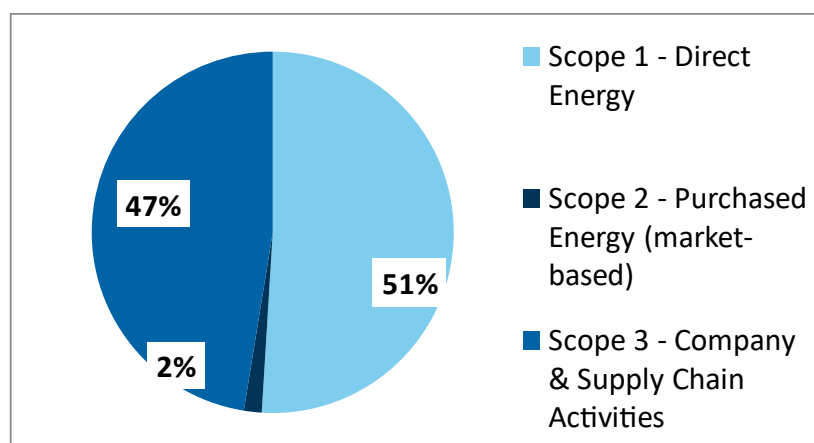
### 2.1 Carbon Footprint-Berechnungen

Bereits vor Inkrafttreten des Pariser Klimaschutzabkommens 2016 haben wir uns für die Erstellung einer unternehmensweiten Treibhausgasbilanz<sup>6</sup> 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 vierten Mal darüberhinausgehend alle sonstigen relevanten indirekten Emissionen (Scope 3), die in den vor- und nachgelagerten Aktivitäten unserer

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



Wertschöpfungskette entstehen. Dies ermöglicht die ganzheitliche Bilanzierung emittierter Treibhausgase. Damit wurden ab dem Geschäftsjahr 2017 unter anderem auch Aspekte wie eingekaufte Materialien, Geschäftsreisen, Transportemissionen oder die Mobilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfasst. Für das Kalenderjahr 2021 zeigt sich folgende Verteilung:



Im Kalenderjahr 2021 beliefen sich die Treibhausgasemissionen des gesamten Unternehmensverbunds auf insgesamt 25.814 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Das bedeute eine Senkung der Gesamtemissionen um 14% (4144 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Knapp zwei Drittel (51%) wurden dabei durch direkte Emissionen aus dem Brenn- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 47% durch sonstige indirekte Emissionen (Scope 3) und 2% aus indirekten Emissionen durch Energiebezug (Scope 2) verursacht.<sup>7</sup>

Die Emissionen im Bereich Strom- und Fernwärmeverbrauch (Scope 2) sind im Vergleich zum Vorjahr um 30% gesunken. Insgesamt beliefen sich die Scope 2 Emissionen auf 410 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Vergleich zu 586 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Jahr zuvor. Auch 2020 haben wir wieder die Treibhausgase aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten in unserer Bilanz erfasst. Diese sanken im Jahr 2020 um 41% im Einklang mit dem Rückgang von Umsatz und Material und aufgrund der Corona- Pandemie.

**Scope 2-Emissionen von 2020 auf 2021 um 30% reduziert**

Darüber hinaus sorgen vereinzelt implementierte Maßnahmen bei allen Unternehmen unseres Verbunds für weitere Senkungen des Treibhausgasausstoßes (vgl. hierfür: Kap. 2.3 Energieeinsparungen).

Neben der Senkung unserer absoluten Emissionswerte konzentrieren wir uns außerdem auf die Reduzierung der relativen Emissionen, um die Entkopplung unserer Aktivitäten von den emittierten

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





Treibhausgasen darzustellen und voranzutreiben. Die nachfolgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der Emissionen pro Umsatzeinheit und pro umgeschlagener Tonne Wäsche für die Jahre 2019 und 2020:

<b>Emissionsintensität pro Umsatzeinheit (t CO<sub>2</sub>e/Mio. EUR)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>diemietwaesche.de</b>	<b>269,16</b>	<b>309,71</b>
<b>Emissionsintensität pro Output (t CO<sub>2</sub>e/t Wäsche)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>diemietwaesche.de</b>	<b>0,53</b>	<b>0,56</b>

Wie zuvor bereits beschrieben, erfassen wir seit 2017 alle drei Scopes in unserer Treibhausgasbilanz. Über die Jahre kann so ein valider Vergleich der Intensitäten angestellt werden. So zeigt sich eine Reduktion der Emissionen pro Umsatzeinheit. Gründe hierfür sind zum Beispiel die Reduktion unserer Energiebezogenen Emissionen. Die Intensität pro Tonne umgeschlagener Wäsche ist im vergangenen Jahr gleichgeblieben.

Durch die einheitliche Berechnungsbasis können wir auf individueller Betriebsebene konkrete Zielsetzungen und Umsetzungsmaßnahmen gezielt angehen. Da jedoch die 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 Protocols<sup>8</sup> erstellt.

Greif steht aktuell im Realisierungsprozess weiterer CO<sub>2</sub>-Reduktionsmaßnahmen kurz vor dem Abschluss. So sollen Elektrotransporter und ein neuer Kessel für die Niederlassung in Langefeld angeschafft werden. Zwei Elektro- LKWs wurden im Jahr 2022 bereits erworben. Zudem wurde ein neues Niederdruckverfahren und ein prozessuales Energiekonzept entwickelt.

<sup>8</sup> <http://ghgprotocol.org/>



Der Verbundpartner Heim reduziert seinen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck weiter, indem zwei Elektroautos und ein Elektrotransporter angeschafft wurden. Dieser Schritt wurde durch die Implikation einer entsprechenden Ladesäule vervollständigt.

Zudem fokussieren sich alle Verbundpartner auf stetige Prozessneuerungen, um unseren stetigen Fortschritt sicherzustellen.

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 bis 2025, vor (vgl. hierfür: Kap. 2.2 Science Based Targets).

## 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)<sup>9</sup> 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 2030 verglichen mit der vorindustriellen Zeit auf 1,5 Grad zu beschränken, um die verheerendsten Folgen für Menschen und den 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.

Im Jahr 2019 sind wir der Science Based Target Initiative (SBTI) beigetreten und haben für den Verbund konkrete Ziele formuliert<sup>10</sup>. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Scope 1 und 2 Emissionen bis zum

<sup>9</sup> <https://sciencebasedtargets.org/>

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

Jahr 2025 um 38% pro Einheit Bruttowertschöpfung gegenüber dem Basisjahr 2017 zu senken. Das regelmäßige Tracking durch die SBTi ergab für das Berichtsjahr 2021 einen erfolgreichen Status bei der Verfolgung unseres Zieles.





## 2.3 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 konzentrieren wir uns sowohl auf den Energiebezug als auch auf technische Prozessneuerungen. Ein neues Waschverfahren, ein neues Druckluftkonzept sowie der Einsatz eines neuen Wärmetauschers sollen unseren Energiebedarf erheblich senken. Auch 2022 bezogen wir Strom aus 100% Erneuerbaren Energien. Ferner haben wir als Pilot an einem Standort ein Energieaudit durchgeführt, was uns helfen soll, zusätzliche Optimierungspotentiale bzw. wichtige Hebel zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs zu identifizieren.

### Nutzung von 100% Ökostrom in 5/5 Verbundunternehmen

Die Betriebe Heim und Ruess haben sich primär auf Beleuchtungsmaßnahmen konzentriert. So wird seit 2019 die veraltete Beleuchtung sukzessive gegen LED-Lampen getauscht.

Bei KZW, der Greif-Gruppe sowie bei Ruess wurde bereits 2019 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 Treibhausgase reduziert werden. Auch im vergangenen Berichtsjahr profitierten die Unternehmen wieder von der Umstellung. Neue Maßnahmen in unseren Verbundunternehmen zielen darauf ab, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vermehrt mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder Fahrgemeinschaften bilden. Die Förderung eines Jobradangebotes ist in Planung. Darüber hinaus sollen Dienstreisen zunehmend mit Zugfahrten werden oder, wenn möglich, gänzlich durch Webmeetings ersetzt werden.

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

### CO<sub>2</sub>-Reduktionsmaßnahmen bei 5/5 Verbundunternehmen implementiert

## 2.4 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. Die 2020 begonnene Testphase erster Projekte zum Recycling / Upcycling von Alttextilien außerhalb des regulären Abfallmanagements hält weiterhin an.

Unsere Verbundpartner Ruess, Heim und KZW 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.



## 2.5 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 Waschverfahren<sup>11</sup>, das durch die Aktivierung von H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 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

Auf Grund von Rückgewinnungssysteme kann der Energie- und Wasserverbrauch im Betrieb gesenkt werden. 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 spart zukünftig Wasser ein, indem Wasser aus einer Waschmaschine bei anderen wiederverwendet wird. Selbstverständlich geschieht dies unter kontinuierlichem Monitoring zur Einhaltung der Norm. Der Verbundpartner KZW nutzt einen zentralisierten Warmwassertank. Dieser ermöglicht einen geschlossenen Wasserkreislauf und die Aufbereitung von 80 % des Wassers. Ruess hingegen nutzt einen zentralen Rückgewinnungstank zwischen den Waschanlagen.

---

<sup>11</sup> [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.<sup>12</sup> Wir lehnen 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 2021 (gesamter Verbund)

Alle Unternehmen unseres Verbunds haben ihre Niederlassungen in Deutschland. Laut dem Corruption Perceptions Index 2017<sup>13</sup> 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. Für alle unsere Verbundunternehmen ist die Implementierung bzw. Überarbeitung eines einheitlichen Verhaltenskodexes, jeweils für Lieferanten sowie Mitarbeiter, über alle Unternehmen hinweg geplant. Auf Grund von der Corona-Pandemie haben wir den für Mitte 2020 geplanten Verhaltenskodex für Mitarbeiter, welcher die bisherigen Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfassen soll, noch nicht eingeführt. Das Thema wird auch in 2022 weiterverfolgt. Anti-Korruptionstrainings für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Whistle-Blowing-Systeme sind ebenfalls für alle Verbundunternehmen in Planung und werden 2023 implementiert. Die gesetzlichen Bestimmungen im Umgang mit Geschenken wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Verbundpartner kommuniziert.

Führungskräfte- und Mitarbeiterleitfäden an 100% der Standorte eingesetzt

Derzeit sind die Geschäftsführung des Mietwäscheverbunds sowie die Geschäftsleiter der Verbundunternehmen zuständig für Recht und Compliance. Sie sind die erste Anlaufstelle im Falle eines Korruptionsverdachts. Unsere Null-Toleranz-Politik sieht interne Ermittlungen sowie rechtliche Schritte

<sup>12</sup> <https://www.transparency.org/what-is-corruption>

<sup>13</sup> [https://www.transparency.org/news/feature/corruption\\_perceptions\\_index\\_2017](https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017)



vor. Bisher wurden noch keine Fälle an die entsprechenden Verantwortlichkeiten gemeldet. Ziel bleibt es, 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, gleichzeitig sind sie aber sehr anspruchsvoll zu steuern. Partiiell wurden im Rahmen dieses Berichts bereits Maßnahmen erläutert, die Auswirkungen auf unsere Lieferkette haben.

Auf Grund unseres Angebots beinhaltet unsere Lieferkette auch Textilhersteller-Betriebe. Dadurch obliegt unserem Verbund eine besondere Verantwortung im Umgang mit dort vorkommenden Risiken und Missständen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Umweltauswirkungen. Daher möchten wir unsere nachhaltigen Aktivitäten in Bezug auf die Lieferkette zukünftig intensivieren und diese sukzessiv 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 Herausforderungen 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, den langfristigen Dialog mit unseren Zulieferern zu intensivieren.



## 5 Ausblick

In den vorhergehenden Kapiteln wurden zahlreiche geplante oder bereits gestartete Maßnahmen für das beginnende Berichtsjahr 2023 vorgestellt.

Die andauernde Corona-Pandemie führte zwangsweise in einigen Bereichen dazu, dass Maßnahmen nicht wie geplant umgesetzt werden konnten. Wir haben uns jedoch fest vorgenommen an diesen Bereichen im kommenden Jahr weiterzuarbeiten.

Für die ökologische Dimension haben wir 2022 eine neue und ausdefinierte Nachhaltigkeits- Roadmap entwickelt, die mittel- und langfristige Ziele in den Bereichen Emissionen, Wasser und Abfall beschreibt. Die 2020 begonnene Testphase erster Projekte zum Recycling / Upcycling von Alttextilien außerhalb des regulären Abfallmanagements, soll in den nächsten Jahren noch weiter ausgebaut werden. Zudem werden Textilien mit recyceltem Polyesteranteil in das Produktportfolio aufgenommen.

Für soziale / ethnische Probleme wurde 2019 ebenfalls eine solche Roadmap angefertigt und mit der Roadmap von 2022 erweitert. 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. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Punkte bei unseren Lieferanten, haben wir zukünftig breitflächige Lieferantenaudits geplant.

Neben den geplanten internen Vorhaben möchten wir uns zukünftig insbesondere darauf konzentrieren, die Lieferketten der Textilien 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 2023 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](mailto: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](mailto:info@dfge.de)  
Internet: [www.dfge.de](http://www.dfge.de)

