leben&wohnen

Gemeinwohl-Bilanz
Eigenbetrieb Leben und Wohnen
(ELW)

Berichtsjahr 2016 (mit Daten bis Sept. 2017)
Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen 6

Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW) 7

Wir und das Gemeinwohl 9

Testat 10

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 11

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette 11

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette 14

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 16

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen 16

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette 16

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen 17

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 18

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette 18

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umwelt-auswirkungen in der Zulieferkette 20

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 21

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen 21

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette 21

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 22

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung 22

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung 23

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen 25

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 27

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung 27

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln 27

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 28

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen 28

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung 29

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen 29

B4 Eigentum und Mitentscheidung 30

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur 30

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme 31
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 32
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur 32
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz 34
C1.3 Diversität und Chancengleichheit 36
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen 38
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 39
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes 39
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit 39
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance 41
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge 41
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 43
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit 43
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz 43
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung 44
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens 46
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 47
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz 47
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte 48
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden 49
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates 50
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen 51
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen 51
D1.2 Barrierefreiheit 52
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen 54
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 55
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen 55
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen 57
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen 57
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 58
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) 58

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) 59

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnis-mäßiger, ökologischer Auswirkungen.....60

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkt-transparenz 61

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung 61

D4.2 Produkttransparenz 63

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen 64

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 65

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben 65

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 67

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen 69

E2 Beitrag zum Gemeinwesen 70

E2.1 Steuern und Sozialabgaben.....70

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....70

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung 71

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.....72

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 74

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie.....74

E3.2 Relative Auswirkungen 76

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....77

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 78

E4.1 Transparenz.....78

E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung.....79

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation 80

Ausblick.....81

Kurzfristige Ziele 81

Langfristige Ziele.....81

EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207) 83

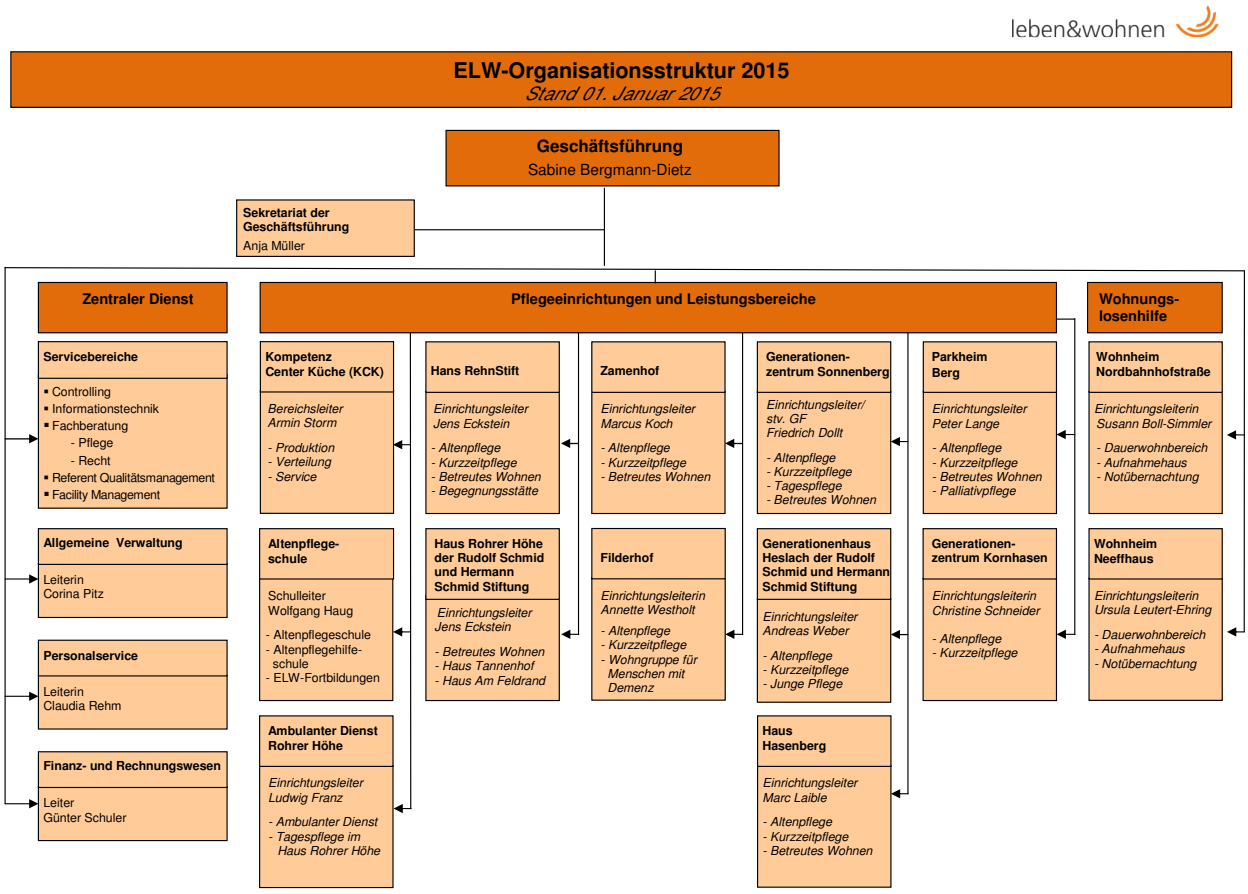
1. Geschäftsmodell 83

2. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerpolitik sowie Wahrung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption.....83

3. Risiken 84
4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren 85
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz 86
Beteiligte Personen 87
Aufwand 88
Interne Kommunikation 89

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW)
Eigentums- und Rechtsform: Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart
Website: www.leben-und-wohnen.de
Branche: Sozialunternehmen, in der Altenhilfe und Wohnungsnotfallhilfe tätig
Firmensitz: Stuttgart
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden 2016: 993 Mitarbeitende, davon 758 in Teilzeit sowie 115 Auszubildende
Vollzeitäquivalente: 615
Saison- oder Zeitarbeitende: keine
Umsatzerlöse 2016: 43.756.000 Euro
Jahresüberschuss 2016: 3.487.344 Euro (inklusive bereinigter Sondereffekt)
Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen: keine
Berichtszeitraum: 2016



ELW-Organisationsstruktur, Stand 2015

Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW)

Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW) ist seit seiner Gründung 1996 ein Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart, mit dem Auftrag, die Grundversorgung der Bevölkerung im Alter und bei Wohnungslosigkeit zu sichern. Wir betreiben im gesamten Stadtgebiet elf Einrichtungen der Altenhilfe sowie einen ambulanten Dienst und entsprechen damit unterschiedlichen Bedürfnissen: von der vollstationären Pflege über die Tagesbetreuung bis zur mobilen Versorgung im eigenen Zuhause. In unserer Altenpflegeschule bilden wir Fachkräfte sowohl für unseren eigenen Bedarf wie auch für andere Dienstleister aus. Zu unserem Angebotsspektrum gehören ebenfalls zwei Wohnheime für wohnungslose Menschen. Auch hier bieten wir von der einmaligen Übernachtung bis zum langfristigen Aufenthalt verschiedene Modelle an, um in Not geratenen Menschen zu helfen. Weiterhin gehört das Kompetenz Center Küche zum ELW, das unsere Einrichtungen und externe Auftraggeber*innen mit frisch zubereiteten Mahlzeiten versorgt.

Die Altenhilfe des ELW bietet Lebensräume für Senior*innen und Pflegebedürftige mit differenzierten Angeboten für unterschiedliche Lebenssituationen. Mit insgesamt 883 Plätzen decken wir das ganze Spektrum vollstationärer, teilstationärer und ambulanter Dienstleistungen ab: Altenpflege (823 Plätze), Kurzzeitpflege (26 solitäre Plätze), Tagespflege (34 Plätze) und betreutes Wohnen (285 Wohnungen). Jedes unserer 11 Häuser in Stuttgart besitzt seinen eigenen Charakter und setzt individuelle Schwerpunkte. So haben wir zum Beispiel Wohngruppen für Menschen mit Demenz, eine Palliative Care-Station für sterbende Menschen und einen Bereich Junge Pflege mit 50 Plätzen. Zwei unserer Häuser sind Generationenzentren, in die zusätzlich eine Kindertagesstätte integriert ist. Senioren und Kinder treffen sich regelmäßig, um gemeinsam zu basteln, zu singen und zu spielen.

Ein besonderes Konzept hat unser Generationenhaus Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung. Hier leben Senioren unter einem Dach mit pflegebedürftigen jungen Menschen zusammen, für die es ansonsten kaum auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Betreuungsmöglichkeiten gibt. Ein Eltern-Kind-Zentrum und ein Initiativenzentrum, in dem rund 40 Gruppen und Vereine organisiert sind, ergänzen das Angebot. Die Gruppen sind verpflichtet, regelmäßig generationenübergreifende Aktivitäten durchzuführen. Die Idee ist, dass sich Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Eltern, Senioren, Behinderte, Nichtbehinderte und Menschen unterschiedlicher Herkunft begegnen, voneinander lernen und sich gegenseitig bereichern. Das Konzept des Generationenhauses Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung und der Jungen Pflege ist einmalig und findet deutschlandweit sowie international Beachtung.

In der Wohnungslosenhilfe bieten wir 70 Plätze für Männer und 76 Plätze für Frauen in zwei voneinander getrennten Wohnheimen an.

Unsere Altenpflegeschule bietet jeweils im April und im Oktober interessierten und geeigneten Menschen die Möglichkeit einer Ausbildung zur Altenpflegehilfe oder zum/zur Altenpfleger*in. Dabei kombinieren wir den theoretischen Unterricht mit Praxiseinheiten in unseren Häusern (duale Ausbildung). Menschen mit Migrationshintergrund können bei uns bereits seit mehreren Jahren eine Ausbildung zur Altenpflegehilfe mit integriertem Deutschkurs absolvieren und – je nach Schulabschluss oder Abschlussnote – auch die dreijährige Altenpflegeausbildung. Ein Angebot, das Schüler*innen aus über 50 Nationen gerne annehmen. Im Jahr 2016 konnten erstmals auch Flüchtlinge eine Ausbildung bei uns beginnen. Jede an der Altenpflegeschule ausgebildete Fachkraft mit entsprechender Abschlussnote erhält vom ELW eine Übernahmeverpflichtung und hat somit direkt im Anschluss an die Ausbildung einen sicheren Arbeitsplatz.

Geschäftsfeldbetrachtung nach Zahl der Plätze:

- 823 vollstationäre Plätze in den Altenpflegeeinrichtungen
- 340 Ausbildungsplätze in Berufsfachschule
- 285 Wohnungen in betreuten Wohnanlagen
- 146 Plätze in Wohnungslosenhilfe
- 34 Plätze in den Tagespflegeeinrichtungen
- 26 Plätze in Kurzzeitpflege

Das Kompetenz Center Küche (KCK) sichert die Speisenversorgung für den gesamten ELW für alle Mahlzeiten. Neben unseren Häusern beliefert das KCK auch externe Auftraggeber*innen, wie Kindergärten und Schulen.

Als Dienstleistungsunternehmen, das zu 100 % städtisch ist und sich dem Wohl der Stuttgarter Bürger*innen verpflichtet fühlt, verfolgen wir keine Gewinnerzielungsabsicht. Mögliche Finanzüberschüsse werden reinvestiert und kommen so unseren Einrichtungen zugute.

Wir und das Gemeinwohl

Auf Antrag der Grünen Gemeinderatsfraktion hat der Gemeinderat der Stadt Stuttgart im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2016/2017 beschlossen, die städtischen Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften bei einer Gemeinwohl-Bilanzierung zu unterstützen. Der ELW ist der erste Betrieb der Stadt, der sich zu dieser Werte-Bilanzierung entschlossen hat, um seine gesellschaftliche Wirkung transparent darzustellen. Die Gemeinwohl-Bilanz soll uns einen Anstoß zu mehr Beteiligung und bewussterem Handeln geben und soll dabei helfen, uns fair, nachhaltig und zukunftsfähig aufzustellen. Für uns ist sie der logische nächste Schritt der in den vergangenen Jahren begonnenen Entwicklung.

Die Landeshauptstadt Stuttgart entschied sich vorausschauend bereits 1996 für die Gründung des ELW und legte ihm die Gemeinwohlorientierung in die Wiege. Da wir im Dienste des Menschen stehen, leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft:

- Unsere Alten- und Wohnungslosenhilfe unterstützt benachteiligte und kranke Menschen, ein würdevolles und möglichst selbstbestimmtes Leben zu führen.
- Angebote wie Kurzzeitpflege, Ambulante Pflege und Betreutes Wohnen kommen dem Wunsch der Menschen nach mehr persönlichem Lebensraum im Alter entgegen.
- Mit einer eigenen Altenpflegeschule beteiligen wir uns aktiv an der Gewinnung und Qualifizierung des Pflegenachwuchses in der Region.
- Mit innovativen Konzepten wie dem Generationenhaus Heslach erproben und leben wir neue Formen des gesellschaftlichen, achtsamen Miteinanders.

Während wir, wie jedes andere Unternehmen, der Wirtschaftlichkeit verpflichtet sind und dies in den finanziellen Jahresabschlüssen öffentlich dokumentieren, möchten wir nun mit Hilfe der Gemeinwohl-Bilanz unseren Beitrag für die Gesellschaft darlegen – denn die aus unserer Arbeit für kranke und benachteiligte Menschen resultierende menschliche Qualität wird in keiner Finanzbilanz abgebildet. Neben sie setzen wir bewusst eine Bilanz ethischer und ökologischer Werte, an der wir gemessen werden können. Erst damit wird das Bild unseres Unternehmens vollständig.

Für uns ist diese erste Gemeinwohl-Bilanz ein Ausgangspunkt. Mit ihrem hohen ethischen und ökologischen Anspruch macht sie wie kein anderer Berichtsrahmen deutlich, an welcher Stelle wir bei der Suche nach einem fairen Miteinander bereits erfolgreich sind und wo noch Potenziale liegen. Sie ist, für Geschäftsführung wie für Mitarbeitende, Ansporn für mehr Beteiligung und bewussteres Handeln – und sie wird uns dabei helfen, uns im besten Sinne zukunftsfähig aufzustellen. Der ELW wird mit Anmeldung zum Audit Mitglied des GWÖ-Vereins Baden-Württemberg und unterstützt dadurch die Idee des „anderen“ Wirtschaftens.

Sabine Bergmann-Dietz, Geschäftsführung
Industriestraße 3, 70565 Stuttgart-Vaihingen
Telefon 0711 216 89100, E-Mail Sabine.Bergmann-Dietz@stuttgart.de

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

TESTAT: AUDIT

VOLLBILANZ

Gemeinwohl-Bilanz 2016

für: Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW)

Auditor*in: Gitta Walchner / Ulrike Häußler

WERT / BERÜHRUNGSGRUPPE	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	**A1** Menschenwürde in der Zulieferkette 10 %	**A2** Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 10 %	**A3** Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 10 %	**A4** Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	**B1** Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 30 %	**B2** Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 80 %	**B3** Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 10 %	**B4** Eigentum und Mitentscheidung 80 %
C: MITARBEITENDE	**C1** Menschenwürde am Arbeitsplatz 50 %	**C2** Ausgestaltung der Arbeitsverträge 30 %	**C3** Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 30 %	**C4** Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 20 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	**D1** Ethische Kund*innenbeziehungen 80 %	**D2** Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 60 %	**D3** Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 10 %	**D4** Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz 60 %
E: GESELLSCHAFT-LICHES UMFELD	**E1** Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 80 %	**E2** Beitrag zum Gemeinwesen 60 %	**E3** Reduktion ökologischer Auswirkungen 20 %	**E4** Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 50 %

Testat gültig bis: 31.12.2019

BILANZSUMME 408

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.ecogood.org

leben&wohnen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Den größten Anteil an zugekauften Produkten machen beim ELW die Lebensmittel zur Versorgung der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen der Altenhilfe- und Wohnungslosenhilfe-Einrichtungen aus. Am gesamten Einkaufsvolumen beträgt er rund 13 %. Danach kommen der Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf (siehe Tabelle unten), der unter anderem Inkontinenzartikel, Pflegemittel, Reinigungs- und Desinfektionsmittel sowie Haushaltsartikel umfasst (11 %). Strom, Gas und Heizung haben einen Anteil von 7 %. Zugekaufte Dienstleistungen sind vor allem die Reinigung der Gebäude und der Wäsche (11 %), Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten der Gebäude, der Außenanlagen und der Haustechnik (10 %) und das Leasing der Flachwäsche (Bettbezüge, Handtücher) sowie der Dienstkleidung (3 %).

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart sind wir bei der Wahl unserer Lieferant*innen an verschiedene Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Dienstanweisungen gebunden. Aufträge mit einem Beschaffungsvolumen von 500 – 10.000 Euro netto vergeben wir in eigener Regie nach Einholung von mindestens drei Vergleichsangeboten. Vergaben über 10.000 Euro gehen über den Zentralen Einkauf der Stadt, der mit den Lieferant*innen Rahmenverträge abschließt. Ab diesem Schwellenwert muss priorisiert öffentlich ausgeschrieben werden. Bei Beträgen ab 209.000 Euro (EU-Schwellenwert für Liefer- und Dienstleistungen) ist eine europaweite Ausschreibung erforderlich.

Bei Vergaben oberhalb des EU-Schwellenwerts gilt das GWB-Vergaberecht, das auf der Umsetzung entsprechender Vorgaben in EU-Richtlinien beruht, wie beispielsweise das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und die Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VgV). Bei Vergaben unterhalb des EU-Schwellenwerts gelten insbesondere die 1. Abschnitte der Vergabe- und Vertragsordnungen für Leistungen und Bauleistungen (VOL/A und VOB/A). Darüber hinaus existieren noch innerdienstliche Vorschriften wie zum Beispiel die Beschaffungs- und Vergabeordnung der Stadt Stuttgart (BVO). Neben den vergaberechtlichen Vorschriften sind bei der Beschaffung die haushaltsrechtlichen Vorschriften, die den öffentlichen Auftraggeber zu wirtschaftlichem Verhalten verpflichten, einzuhalten (z. B. § 77 Gemeindeordnung (GemO)).

Die Stadt Stuttgart fordert bei der Beauftragung von Dienstleistungen, dass der Auftragnehmende das Tariftreue- und Mindestlohngesetz für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg (LTMG) sowie alle anderen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen geltenden Vorschriften einhält, zum Beispiel die ILO-Kernarbeitsnormen (www.ilo.org). Des Weiteren sind öffentliche Auftraggeber*innen dazu verpflichtet, beim Gewerbezentralregister Auskünfte wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) anzufordern oder eine entsprechende Eigenerklärung von den Bewerber*innen zu verlangen. Auch der Gemeinderatsbe-

schluss der Stadt Stuttgart (April 2005) gegen Produkte aus ausbeuterischer Kinderarbeit ist sowohl für den Zentralen Einkauf der Stadt als auch für den ELW bindend.

Bei Beschaffungen unter 10.000 Euro netto, die wir eigenständig tätigen dürfen, fragen wir grundsätzlich – sofern vorhanden – regionale Bieter*innen an, nachdem wir ihre Eignung hinsichtlich Zuverlässigkeit, Gesetzestreue und Fachkunde überprüft haben. Vor allem Dienstleistungen zum Unterhalt der Gebäude sowie Wartungsverträge vergeben wir aufgrund der kürzeren Reaktionszeiten und der geringeren Anfahrtskosten gerne regional. Auch viele unserer Lebensmittel, wie Gemüse, Salat, Obst, Fleisch, Wurst, Backwaren und Mineralwasser beziehen wir aus dem Umland – zum Teil sogar in Bioqualität.

Generell stellt sich bei jeder Vergabe die Frage, wie die abstrakten Begriffe des GWB in konkretes Verwaltungshandeln umgesetzt werden können, um das Ziel eines transparenten, nicht diskriminierenden, wettbewerblichen Verfahrens sicherzustellen. Dazu prüfen wir in jedem Einzelfall, welche Nachweise wir in Form von Zertifikaten verlangen, zum Beispiel zum Umweltmanagement, zu Materialeigenschaften, zur Energieeffizienz oder zum Schadstoffausstoß.
Unsere Dienstleister*innen und die von uns zugekauften Produkte haben folgende Zertifikate:

- Reinigung: DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001, OHSAS 18001, DIN 77200,
- Wäschepflege und Wäscheleasing: EMAS, Der Blaue Engel, DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001,
- Büroeinrichtung einschließlich Besprechungsstühle: FSC,
- Pflegehilfsmittel: CE-Kennzeichnung,
- Inkontinenzmaterial: Der Lieferant bekennt sich in einer Eigenerklärung zur verantwortungsvollen Ressourcennutzung und einer umweltschonenden Produktion.

Weitere Kriterien für die Auswahl von Lieferant*innen (Strom, Reinigungsmittel, Büroausstattung) siehe A3.1 (Umweltauswirkungen in der Zulieferkette).

Den Anteil der eingekauften Produkte und Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt werden, können wir nicht verbindlich angeben, da keine systematische Evaluation durchgeführt wird. Wir gehen jedoch davon aus, dass aufgrund der abzugebenden Eigenerklärung (siehe oben) diese Kriterien eingehalten werden. Bei Hinweisen auf Pflichtverletzungen würden wir diesen sofort nachgehen und das Vertragsverhältnis beenden. Seit Beginn der Geschäftsführertätigkeit von Frau Bergmann-Dietz im Jahr 2011 ist kein solcher Fall bekannt.

Anteil der zugekauften Produkte und Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen:

zugekaufte Produkte/Dienstleistungen	Ausgaben in Euro	Anteil am Einkaufsvolumen in Prozent
Lebensmittel	1.841.573	12,50
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf (Gebrauchsgegenstände, Verbrauchsgüter, Reinigungs- und Desinfektionsmittel, Fahrzeuge, Büromaterial, Pflegemittel, Inkontinenzartikel etc.)	1.671.161	11,35
Fremdleistungen Hauswirtschaft (Reinigung Haus, Reinigung Wäsche, Speisenversorgung)	1.607.045	10,91
Instandhaltung und Wartung (Gebäude, Außenanlagen, Heizung, Aufzüge etc.)	1.403.188	9,53
Strom, Gas, Fernwärme (Strom 3,55 %, Heizen (Strom, Gas, Fernwärme) 2,93 %, Gas 1,18 %)	1.127.701	7,11
Leasing (Flachwäsche, Dienstkleidung, Schmutzmatten etc.)	489.967	3,33

Wir sehen die öffentlichen Vergaberichtlinien als erste Schritte auf dem Weg zu einem ethischen Beschaffungsmanagement. In Teilbereichen sind einige Kriterien bereits formal definiert.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Im Rahmen dieser Berichterstellung führten wir eine erste Befragung der wichtigsten Lieferant*innen zu ökologischen und sozialen Aspekten ihrer Leistungserbringung durch (inklusive Antikorruptionsaspekten) und nahmen ein erstes Screening ihrer gesellschaftlichen Aktivitäten über die Websites vor. Die Ergebnisse sind auf einem gemeinsamen Arbeitsverzeichnis dokumentiert. Zudem führten wir Anfragen zu den Beschaffungskriterien beim Zentralen Einkauf sowie beim Hochbauamt der Stadt Stuttgart durch. Zum Teil wurden die Institutionen oder Unternehmen zum ersten Mal nach diesen Kriterien gefragt. Wir sehen dies als ersten Schritt mit sensibilisierender Wirkung, auf den weitere verbindliche Schritte folgen sollten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Wir möchten den Anteil von ökologisch und/oder fair erzeugten Lebensmitteln erhöhen und benennen können. Stuttgart ist seit Herbst 2013 Fairtrade-Stadt (Gemeinderatsbeschluss vom Juli 2011). Dies sollte auch in den Eigenbetrieben der Stadt umgesetzt werden; das heißt Produkte, die nur aus Übersee erhältlich sind, sollten nach Möglichkeit fair gehandelt sein (zum Beispiel Kaffee, Tee, Kakao, Bananen, Reis, Orangensaft, Gewürze).
Hierzu werden wir bei den Lieferant*innen gezielt nachfragen und die Erzeugung der Produkte sowie die damit verbundenen Arbeitsbedingungen dokumentieren beziehungsweise uns vertraglich zusichern lassen. Im Team werden wir Ziele für das künftige ethische Beschaffungsmanagement definieren.
Zusammen mit dem Zentralen Einkauf der Stadt Stuttgart möchten wir darauf hinwirken, dass für den Abschluss künftiger Rahmenverträge verbindliche ethische und ökologische Ausschluss- bzw. Zuschlagskriterien definiert werden und bei der Entscheidung eine gewichtige Rolle spielen.

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Die vom ELW eingekauften Dienstleistungen sind zu einem Großteil ethisch unbedenklich. Wir stufen die sozialen Risiken im Gesamten als gering ein. Lediglich bei der geleasten Dienstkleidung und Flachwäsche ist unbekannt, ob diese unter menschenwürdigen und fairen Bedingungen hergestellt wird, da die Textilindustrie für ihre oftmals prekären Arbeitsbedingungen bekannt ist. Bei den eingekauften Produkten kann der ethisch unbedenkliche Anteil nicht angegeben werden, da die Zulieferkette – unter anderem wegen der Vielzahl an Produkten und des damit verbundenen hohen Aufwandes – nicht bis zum Ursprungsland zurückverfolgt wird. Unsere Vertragspartner*innen haben ihren Sitz in der Regel in Deutschland, jedoch erfolgen die Herstellung der verwendeten Rohstoffe und die Produktfertigung häufig im außereuropäischen Ausland. Trotz dieser Unsicherheitsfaktoren gehen wir davon aus, dass der überwiegende Teil der von uns eingekauften Produkte unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen produziert wird.

Um negative Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden fordern wir von unseren Lieferant*innen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes sowie den Verzicht auf ausbeuterische Kinderarbeit. Ebenso geben wir vor, dass sie Nachunternehmer*innen keine ungünstigeren Bedingungen auferlegen dürfen, als zwischen dem Auftragnehmenden und dem Auftraggebenden vereinbart ist.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

Verbesserungspotenziale:
Rückverfolgung der Zulieferkette bei den Produkten, die

- anteilsmäßig am meisten zugekauft werden,
- mit einem erhöhten sozialen Risiko versehen sind (Textilien).

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu unseren Lieferant*innen beträgt sechseinhalb Jahre (Wiederbeauftragungen eingeschlossen). Laut Vorgabe der Stadt Stuttgart dürfen Verträge nur für maximal vier Jahre abgeschlossen werden, danach muss es eine Neuausschreibung geben.

Beim Aspekt A1.1 haben wir bereits dargelegt, wie wir bei unseren direkten Lieferant*innen für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen sorgen und an welche Auflagen wir dabei als öffentlicher Auftraggeber gebunden sind. Über die Zufriedenheit der Lieferant*innen bezüglich der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen ist nichts Negatives bekannt. Es gab bislang keine Beschwerden.

Das Vergaberecht sieht vor, dass ein Bietender nicht beauftragt werden muss, wenn er ein unrealistisch niedriges Angebot abgibt. Ebenso gestalten wir unsere Verträge fair, das heißt wir sorgen für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Rechten und Pflichten beider Vertragspartner*innen. Durch diese Maßnahmen tragen wir dazu bei, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Befragung der Lieferant*innen zur Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung und zu Verbesserungspotenzialen.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Den Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, können wir aufgrund der Vielzahl an eingekauften Produkten nicht angeben.

Mit keinem unserer Lieferant*innen haben wir speziell einen fairen und solidarischen Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert, ebenso haben wir sie nicht auf dieser Basis ausgewählt. Dies ist nach dem Vergaberecht nicht möglich. Grundsätzlich ist dem ELW jedoch an einer fairen Vertragsgestaltung gelegen, denn nur wenn die Rechte und Pflichten ausgewogen verteilt sind, kann es eine gute Vertragserfüllung geben.

Unsere Vertragsbedingungen enthalten die Auflage, dass der Auftragnehmende Unter- und Zulieferaufträge bevorzugt an kleine und mittlere Unternehmen vergeben soll, soweit dies mit der vertragsgemäßen Ausführung der Leistung vereinbar ist. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass den Nachunternehmer*innen – insbesondere hinsichtlich der Zahlungsweise, Gewährleistung und Vertragsstrafe – keine ungünstigeren Bedingungen auferlegt werden dürfen, als zwischen Auftragnehmendem und Auftraggebendem vereinbart sind. Auf Verlangen müssen die Lieferant*innen diesbezüglich Nachweise erbringen. Ein Fehlverhalten kann abgemahnt werden. Wenn wiederholt gegen die Vertragsbedingungen verstoßen wird, ist eine fristlose Kündigung des Vertrags möglich.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Wir setzen uns für die Aufnahme des Auswahlkriteriums „GWÖ-Zertifikat mit positiver Bewertung“ zu den Entscheidungskriterien für Lieferant*innen/Kooperationspartner*innen beim Einkauf ein. Auf diese Weise können wir systematisch einen fairen und solidarischen Umgang innerhalb der Zuliefererkette absichern beziehungsweise dafür sensibilisieren.
Generell möchten wir außerdem den Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, ermitteln und schrittweise erhöhen.

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Da es im Raum Stuttgart zahlreiche Pflegeanbieter gibt, sind eine Monopolstellung sowie eine damit verbundene Marktmacht nicht erkennbar. Auch aufgrund des Vergabevolumens würden wir nicht von einer Marktmacht gegenüber einzelnen Lieferant*innen sprechen. Diesbezüglich gab es noch nie Beschwerden oder eine negative Berichterstattung. Zudem müssen Leistungen über einem Schwellenwert von 10.000 Euro nach aktuellen Vorgaben des Dienstleistungszentrums der Landeshauptstadt Stuttgart sowie des § 14 BVO priorisiert öffentlich ausgeschrieben werden (früher lag der Schwellenwert bei 40.000 Euro).

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Aufgrund der Vielzahl an Produkten, die der ELW bezieht, und der Tatsache, dass wir diese größtenteils nicht selbst ausschreiben, können wir zum Anteil der eingekauften Produkte und Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind, keine Angaben machen.
Der Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen, beläuft sich nach unserer Schätzung auf rund 37 %.

Bislang hat der ELW die ökologischen Risiken in der Zulieferkette nicht evaluiert. Der Zentrale Einkauf der Stadt Stuttgart (Vergaben über 10.000 Euro) versucht jedoch, Nachhaltigkeitsaspekte bei der Beschaffung umzusetzen: Bei der Beschreibung von Leistungen werden in hohem Maße Produkte berücksichtigt, die dem Kreislaufgedanken entsprechen, die helfen, Abfälle zu vermeiden, die möglichst geringe Auswirkungen auf die Umwelt haben und die fair gehandelt sind. Regionalität spielt bei den Ausschreibungen des Zentralen Einkauf – anders als bei den Vergaben der ELW (unter 10.000 Euro) – keine Rolle, da dies aus rechtlicher Sicht nicht gefordert werden darf.

Im Folgenden eine Auflistung der zugekauften Produkte sowie der Kriterien, die bei der Vergabe berücksichtigt werden:

- Baubereich:
  Bei der Beschaffung von Materialien wird auf alle Vorgaben zum Gesundheitsschutz und zur Schonung der Umwelt geachtet (UN-Konventionen, Gesetze und daraus resultierende Normen). Dazu gehören unter anderem Standards zur Behandlung von Holz, das Verbot zur Verwendung von Teakholz und die Vorgabe, dass Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihre Waren nachweislich ohne ausbeuterische Kinderarbeit herstellen (zum Beispiel Wohn- und Kleidungstextilien, Natursteine, Sportartikel).
- Elektrogeräte:
  Laut Vergabeverordnung (§§ 67, 68) und Rundschreiben der Stadt Stuttgart (16/2011, 07/2012) müssen in der Leistungsbeschreibung Anforderungen an die Energieeffizienz von energieverbrauchsrelevanten Waren, technischen Geräten oder Ausrüstungen gestellt werden. Die Energieeffizienz muss bei der Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebotes berücksichtigt werden. Bei Haushaltsgeräten wird die höchste Energieeffizienzklasse verlangt.
- Computer und Multifunktionsdrucker:
  Es wird auf die Siegel Nordic Swan Ecolabel, ENERGY STAR und Der Blaue Engel geachtet. Die Stadt Stuttgart reduziert die Anzahl der Drucker. Es gibt nur noch einen pro Abteilung/Stockwerk.
- Büroeinrichtung und Stühle:
  Es werden bevorzugt Produkte mit dem FSC-Siegel gekauft.

- Büromaterial:
  Der Zentrale Einkauf prüft im Zuge der aktuellen Ausschreibung (Februar 2017) bei jedem Produkt, ob es nachhaltige Alternativen gibt, welche Mehrkosten daraus entstehen und ob die Ausschreibung einer nachhaltigen Alternative zu einer Markteinschränkung führen würde, weil es nur einen Anbieter gibt.
  Die Stadt Stuttgart schreibt Recyclingpapier als Standard-Büropapier vor (Rundschreiben 08/2014). Durch Sammelbestellungen werden Verpackungsmaterial und Transportwege reduziert.
- Reinigungsmittel:
  Laut Rundschreiben der Stadt Stuttgart (05/2005) ist die Beschaffung und Verwendung von schädlichen Reinigungsmitteln auf den notwendigen Umfang zu beschränken. Darüber hinaus gibt es für Reinigungsmittel eine Liste mit auszuschließenden Inhaltsstoffen. Reinigungsdienstleister*innen müssen die Einhaltung vor Auftragserteilung bestätigen.
- Fahrzeuge:
  Der städtische Fuhrpark wird auf umweltfreundliche und emissionsarme Mobilität umgestellt. Es kommen verstärkt elektrische und emissionsarme Fahrzeuge zum Einsatz. Der ELW hat bereits ein Dienstfahrzeug mit E-Antrieb.
- Strom:
  Seit 2012 werden alle städtischen Gebäude von der Energie Baden-Württemberg AG (EnBW) zu 100 % mit Ökostrom beliefert. Die EnBW erbringt jährlich einen zertifizierten Nachweis über die Herkunft Stroms. Dieser wird hauptsächlich durch Wasserkraft und Windparks gewonnen.

Hierzu existieren als Nachweise zahlreiche interne Rundschreiben.

Hinsichtlich des ökologischen Einkaufs besteht der Unterschied zu Mitbewerber*innen darin, dass nicht-öffentliche Auftraggeber*innen ohne Einhaltung von Vorgaben Aufträge an regionale Auftragnehmer*innen vergeben können.

Grundsätzlich beschäftigt sich der Zentrale Einkauf des Haupt- und Personalamts schon seit mehreren Jahren mit den Möglichkeiten der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beschaffung. So werden üblicherweise bei den Leistungsbeschreibungen in hohem Maße Produkte berücksichtigt, die dem Kreislaufgedanken entsprechen, Abfälle vermeiden helfen, möglichst geringe Auswirkungen auf die Umwelt haben und fair gehandelt sind. Auch laut städtischer Beschaffungsordnung sind bei Vergaben mittlerweile ökologische und soziale Aspekte entsprechend der derzeit geltenden Bestimmungen zu beachten. Im Berichtszeitraum wurde im Zentralen Einkauf eine neue Stelle geschaffen, die sich ausschließlich mit den Nachhaltigkeitsaspekten der verschiedenen Warengruppen befasst.

Nach unserer Einschätzung werden einige, aber nicht alle zugekauften Produkte und Dienstleistungen vom Zentralen Einkauf der Stadt Stuttgart auf ökologische Risiken geprüft. Eine durchgehend hohe Bedeutung ökologischer Kriterien bei der Lieferanten- und Produktauswahl können wir derzeit nicht nachweisen. Ein Bewusstsein für ökologische Aspekte beim Einkauf ist vorhanden, jedoch noch nicht systematisch in den Prozessen verankert.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Wie unter A1.1 beschrieben, fand eine erste Befragung der Zulieferer im Rahmen der Erstellung dieses Gemeinwohl-Berichts statt. Zudem hat der Einkauf des ELW eine Bestandserhebung zur Wesentlichkeitsbestimmung bestehender Lieferant*innen auf der Basis von Zahlen aus dem Jahr 2015 durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Wir planen die systematische Definition und Implementierung sozialer und ökologischer Kriterien beim Einkauf unter Berücksichtigung spezifischer ökologischer Risiken. Siehe hierzu auch Aspekt A1.1. Ebenso prüfen wir die Zieldefinition eines Anteils ökologischer und zertifizierter Produkte am Gesamteinkauf (zum Beispiel 20 %). Als Grundlage dafür sind Gespräche mit Lieferant*innen über die Umsetzbarkeit ökologischer Ansprüche (inklusive Zertifizierungen) sowie Marktscreenings nötig.

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Der Anteil der eingekauften Produkte und Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen, kann mit 0 % angegeben werden, da die Stadt Stuttgart und der ELW unter Einhaltung der einschlägigen Normen einkaufen. Es sind weder Lieferant*innen noch Produkte der Zulieferkette bekannt, die eine besonders hohe schädliche Umweltauswirkung haben. Unser Branchenfokus (regionale Pflegedienstleistungen) und der damit verbundene Bedarf erfordern keine extensive Flächen-, Umwelt- oder Energienutzung.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Der ELW stellt den Lieferant*innen alle Informationen zur Verfügung, die sie zur Erfüllung des Auftrags benötigen. An Entscheidungen werden Lieferant*innen jedoch nicht beteiligt. Ein sehr enger Dialog ist im Vergaberecht ausdrücklich untersagt. Bisher gab es keine Beschwerden über die Informationspolitik des ELW.

Auditor*innen-Bewertung: „Basislinie“, 0 %

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Außer dem GWÖ-Label und verschiedenen Fairtrade-Labeln sind uns keine Kennzeichnungen bekannt, die speziell Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigen. Insofern müssen wir den Anteil der eingekauften Produkte, die ein solches Label tragen, mit 0 % angeben. Einige der von uns berücksichtigten Label werden unter A3.1 genannt.
Bislang haben wir mit keiner/m unserer Lieferant*innen einen transparenten und partizipativen Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert oder sie auf dieser Basis ausgewählt.

Durch eine ausgeglichene Vertragsgestaltung, die weder den Auftraggebenden noch den Auftragnehmenden übervorteilt, fördern wir einen transparenten und gerechten Umgang miteinander. Laut Vertrag dürfen unsere Auftragnehmer*innen Nachunternehmer*innen insbesondere hinsichtlich Zahlungsweise, Gewährleistung und Vertragsstrafe keine schlechteren Bedingungen gewähren – so sorgen wir auch entlang der Zulieferkette für ein transparentes und faires Miteinander. Wie bereits unter A2.2 angegeben, können wir Auftragnehmer*innen bei einem Fehlverhalten abmahnen und ihren Vertrag bei wiederholten Verstößen gegen die Vertragsbedingungen fristlos kündigen.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 20 %

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Die Finanzen des ELW werden im Rahmen des Doppelhaushaltes der Stadt Stuttgart jeweils zwei Jahre im Voraus geplant. Eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel sichern wir durch ein fortlaufendes Quartalsmanagement, das auch einen Bericht an die Geschäftsführung und den Betriebsausschuss des Gemeinderates umfasst. Wir überprüfen jeden Betrieb des ELW hinsichtlich seines Kosten- und Personalmanagements, kontrollieren alle zwei Monate die Kosten- und Leistungsrechnung und prüfen permanent die Liquidität.

Vorrangiges Ziel des ELW ist die Stabilität der Eigenmittel und der Liquidität. Dies erreichen wir vor allem durch stabile Erträge beziehungsweise eine Steigerung der Erträge sowie durch die Reduzierung oder Stabilisierung der Aufwendungen. Ein gutes Pflegestufenmanagement, Belegungsmanagement und Personalcontrolling sind dafür wesentliche Faktoren.

Der Eigenkapitalanteil des ELW mit Sonderposten (Zuschüssen) beträgt 63,32 % (Stand 31.12.2016: 28,4 Millionen Euro Eigenkapital, 33,2 Millionen Euro Zuschüsse und Zuweisungen sowie 35,7 Millionen Euro Fremdkapital (siehe Jahresabschluss und Lagebericht (Prüfungsbericht) für 2016, S. 12)). Stammkapital und Kapitalrücklagen werden von der Stadt Stuttgart verwaltet. Der durchschnittliche Eigenkapitalanteil der Branche ist uns zwar nicht bekannt, doch können zur Einordnung Vergleichsstatistiken herangezogen werden: Im Jahr 2015 betrug die durchschnittliche Eigenkapitalquote aller mittelständischen deutschen Unternehmen gemäß KfW Mittelstandspanel 29,7 %. (vgl https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html). In einem Altenhilfe-Betriebsvergleich der BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft von 140 Altenheimen in vorwiegend katholischer Trägerschaft lagen Altenheime mit mehr als 120 Heimplätzen bei einer Eigenkapitalquote von 55,5 % (www.bpg-muenster.de/aktuelle-informationen/aktuelle-meldungen/altenheimbetriebsvergleich-2015). Damit wird deutlich, dass beim ELW mit seinem über 60-prozentigen Eigenkapitalanteil in Verbindung mit der städtischen Trägerschaft eine hohe Unabhängigkeit von großen Fremdkapitalgebern gewährleistet ist und es sich um ein in diesem Bereich vorbildliches, ökonomisch resilientes Unternehmen handelt.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 70 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Stabilisierung des Eigenkapitalanteils
- Ein einheitliches Bewertungsschema für den ELW anwenden, zum Beispiel einheitliche Risikokennzahlen festlegen (s. u.).

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Die Einrichtungen formulieren ihren grundsätzlichen und geplanten Finanzbedarf in den Wirtschaftsplänen der Planjahre. Der tatsächliche, aktuell benötigte Finanzbedarf wird der Finanzabteilung des ELW gemeldet, diese prüft die liquiden Mittel oder beschafft die Finanzierungsmittel über die Stadtkämmerei. Über die Herkunft der Mittel entscheidet die Stadt Stuttgart in Abstimmung mit dem ELW.
Seit 2008 nimmt der ELW verstärkt Darlehen bei der Stadt, anstelle von Kreditinstituten, auf, entweder über allgemeine Stiftungsmittel und Fonds oder aus dem Stadthaushalt. Die Konditionen sind marktüblich. Zum 31.12.2016 waren rund 50 % der Darlehen aus Stiftungen und Kapitalmittel der LHS und 50 % über Kapitalmarktmittel finanziert.

Der Fremdkapitalanteil am Gesamtkapital beträgt 31,49 %.
Finanzierungsarten und Verbindlichkeiten sind wie folgt strukturiert und in Anlage 5/15 im Prüfungsbericht unseres Jahresabschlusses dokumentiert:

Zeitlich:

- 15,02 Millionen Euro langfristige Verbindlichkeiten über fünf Jahre,
- 0,97 Millionen Euro Verbindlichkeiten aus öffentlicher Förderung,
- 8,24 Millionen Euro mittelfristige Verbindlichkeiten (1-5 Jahre).

Pensionsrückstellungen	1.417
Langfristige Verbindlichkeiten (> 5 Jahre)	15.023
Verbindlichkeiten aus öffentlicher Förderung	975
Langfristiges Fremdkapital	**17.415**
Mittelfristige Verbindlichkeiten	8.243
Mittelfristige Verbindlichkeiten (>1 und < 5 Jahre)	**8.243**
Sonstige Rückstellungen	2.892
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.088
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	1.007
Verbindlichkeiten gegenüber dem Träger des Eigenbetriebs	980
Verbindlichkeiten aus öffentlicher Förderung	3.321
Sonstige Verbindlichkeiten und Verwahrgeld	760
Kurzfristiges Fremdkapital	**10.048**

Ausschnitt Fremdkapital aus: Prüfungsbericht 2016, Seite 12.

D. Verbindlichkeiten

		EUR	31.396.825,63
	Vorjahr	EUR	29.159.334,57

Soweit nicht anders vermerkt, haben die Verbindlichkeiten Restlaufzeiten von bis zu einem Jahr und sind nicht gesichert.

1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		EUR	1.087.568,28
	Vorjahr	EUR	1.162.484,13

2. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten		EUR	12.528.204,06
– davon mit ein Restlaufzeit bis zu einem Jahr EUR 1.006.650,49 (i. Vj. EUR 1.048.081,62) –	Vorjahr	EUR	13.576.285,68
– davon mit ein Restlaufzeit zwischen einem Jahr bis unter fünf Jahre EUR 4.659.237,18 (i. Vj. EUR 4.685.239,05) –			
– davon mit ein Restlaufzeit von mehr als fünf Jahren EUR 6.862.316,39 (i. Vj. EUR 7.842.965,01) –			

3. Verbindlichkeiten gegenüber dem Träger des Eigenbetriebs		EUR	12.724.842,71
– davon mit ein Restlaufzeit bis zu einem Jahr EUR 979.934,69 (i. Vj. EUR 997.714,75) –	Vorjahr	EUR	13.707.734,69
– davon mit ein Restlaufzeit zwischen einem Jahr bis unter fünf Jahre EUR 3.584.290,00 (i. Vj. EUR 3.816.584,93) –			
– davon mit ein Restlaufzeit von mehr als fünf Jahren EUR 8.160.618,02 (i. Vj. EUR 8.876.605,64) –			

4. Verbindlichkeiten aus öffentlichen Fördermitteln		EUR	4.296.188,00
	Vorjahr	EUR	0,00

5. Sonstige Verbindlichkeiten		EUR	458.266,96
	Vorjahr	EUR	448.555,14

Die Sonstigen Verbindlichkeiten beinhalten im Wesentlichen Mietkautionen in Höhe von EUR 244.041,82 (i. Vj. TEUR 241.458,88) sowie kreditorische Debitoren mit EUR 212.538,91 (i. Vj. TEUR 197.948,61).

6. Verwahrgeldkonto		EUR	301.755,62
	Vorjahr	EUR	264.274,93

Aus: Prüfungsbericht 2016, Anlage 5/15 (PDF-Dokument Seite 131 f).

Eine Besonderheit im Finanzierungsmix stellen die Verbindlichkeiten gegenüber dem Träger des Eigenbetriebs dar, also der Stadt Stuttgart. Diese kommunalen Darlehen sehen wir im Sinne des Gemeinwohls als eine solidarische Finanzierung an.

Eine Finanzierung durch Berührungsgruppen oder über Ethikbanken kann nicht umgesetzt werden, da der ELW keine Entscheidung darüber trifft, woher die Kredite kommen. Wir haben jedoch in den letzten Jahren verstärkt Kredite aus Stiftungsmitteln der Stadt erhalten und so den Anteil der konventionellen Kredite abgebaut.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten setzen sich wie folgt zusammen:

- 7,66 Millionen Euro Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart
- 3,59 Millionen Euro Dexia Kommunalbank Deutschland AG, Berlin
- 1,27 Millionen Euro L-Bank, Stuttgart

Wesentliche Finanzpartner*innen des ELW sind die Baden-Württembergische Bank (BW-Bank), bei der die Stadt Stuttgart ein Girokonto hat (die Eigenbetriebssatzung schreibt vor, dass Eigenbetriebe keine eigenen Girokonten führen dürfen), sowie die Stadt Stuttgart selbst. Von der Stadt beziehen wir Finanzmittel aus Stiftungen und Fonds.

Die BW-Bank übernimmt innerhalb der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) die Geschäftsfelder des Privat- und Unternehmenskundengeschäfts mit einem besonderen Fokus auf das Mittelstandsgeschäft in Baden-Württemberg. Sie erfüllt dabei auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Stuttgart für die Landesbank auch die Aufgabe einer Sparkasse. Im Rahmen dieser Aufgaben bietet sie alle Arten von Bank- und Finanzdienstleistungen an. Die BW-Bank veröffentlicht einen Sozialbericht (www.lbbw.de/Sozialbericht_2016.pdf) und einen Nachhaltigkeitsbericht (www.lbbw.de/Nachhaltigkeitsbericht_2016.pdf), in denen sie ihr Engagement in diesen Bereichen darlegt.

Von einer besonders ethisch-nachhaltigen Ausrichtung im Sinne der Gemeinwohl-Bilanz kann bei keinem der finanzierenden Institute ausgegangen werden. Wir nehmen an, dass die Banken eigene ethisch-nachhaltige Finanzprodukte anbieten, sich in erster Linie regional engagieren und nicht in kritische Projekte involviert sind. Hierzu haben wir bislang jedoch keine Zertifizierungen oder Versicherungen eingefordert.

Ebenfalls nehmen wir an, dass die sozialen und ökologischen Risiken bei der Aufnahme von Darlehen bei der Stadt niedriger sind, als bei einem konventionellen Kreditinstitut. Als Indikator hierfür gilt die 2016 beschlossene Divestment-Strategie des Stuttgarter Gemeinderates

(siehe Aspekt B3.1). Wir nehmen priorisiert Mittel bei der Kommune auf. Die Entscheidung darüber obliegt uns jedoch nicht, dies entscheidet allein die Stadt Stuttgart.
Insgesamt lautet unsere Finanzierungshierarchie (Priorität bei der Finanzierung):

1. Zuschüsse und Fördermittel
2. Fremdfinanzierung

Auditor*innen-Bewertung: „Basislinie“, 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Wir möchten die Stadtkämmerei dazu anregen, die finanzierenden Kreditinstitute und Versicherungspartner*innen entlang des Frankfurt-Hohenheimer Leitfadens (siehe www.ethisch-oekologisches-rating.org) zu befragen, als Grundlage für weitere Finanzierungsentscheidungen.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Der ELW ist ein Betrieb, bei dem der Gewinn als Grundlage der Zukunftsfähigkeit verstanden wird und dabei hilft, das Gemeinwohlanliegen des Unternehmens zu erreichen. Primäres Ziel des Unternehmens ist nicht das Erzielen eines Gewinnes. Erwirtschaftete Mittel werden entsprechend der Kapitalmarktkonditionen verzinst und verbleiben beim ELW. Dies entspricht einer gemeinwohlorientierten Gewinnverwendung.

Gewinnausschüttungen existieren nicht. Der ELW darf am Kapitalmarkt grundsätzlich kein Geld anlegen oder Risikopapiere kaufen. Für das Investitionsmanagement ist allein die Stadt Stuttgart zuständig (siehe Negativ-Aspekt B3.3).

Der ELW Jahresüberschuss 2016 beträgt 3.487.343 Euro. Das Jahresergebnis 2016 hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 4.144.000 Euro verbessert. Der bereinigte Cash-Flow im Berichtsjahr beträgt 5.827.000 Euro. Damit erwirtschaftete der ELW, auch unter Abzug des Sondereffektes Verkauf Grundstück Nordbahnhofstraße 21, einen Jahresüberschuss von 226.348.000 Euro.

Gewinne werden bei uns nicht ausgeschüttet, sondern vollständig zur Schuldentilgung verwendet oder für Zukunftsausgaben (Anlagen, strategischer Aufwand, Rücklagenbildung) zurückgestellt. Den Bedarf an Zukunftsausgaben sowie deren Deckung und Risikovorsorge können wir nicht benennen.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 80 %

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Sämtliche Negativ-Aspekte, wie Standortverlagerung oder -schließung, Arbeitsplatzabbau trotz stabiler Gewinne und die Ausschüttung von Kapitalerträgen an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen, fanden beim ELW nicht statt. Generell gab es seit der Gründung 1996 keinen Stellenabbau.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Der ELW führt keine eigene Investitionsstrategie, da für das Vermögensmanagement allein die Stadt Stuttgart zuständig ist. Der Stuttgarter Gemeinderat hat am 27. Juli 2016 beschlossen, städtisches Vermögen nur noch in Unternehmensanleihen und Aktien anzulegen, die nachweislich nachhaltig sind (siehe www.stuttgart.de/item/show/273273/1/9/608127). Ausgeschlossen sind unter anderem Unternehmen, die in den Rohstoffabbau von Kohle und Öl investieren, die Erdgas durch Fracking fördern und deren Geschäftstätigkeit die Energieerzeugung durch Kohle, Öl oder Atomenergie beinhaltet. Auch Unternehmen, die Pflanzen oder Saatgut gentechnisch verändern, sind von der Divestment-Strategie betroffen.

Der ELW selbst ist bestrebt, die Nutzung fossiler Energien bei der Mobilität und in Gebäuden weiter zu reduzieren. Im Jahr 2016 konnten wir zum Beispiel die Zahl unserer Dienstfahrzeuge von 17 auf 14 verringern, davon hatte eines einen Elektroantrieb. Nach und nach steigen wir komplett auf Elektro-Mobilität um: Im Laufe des Jahres 2017 haben fünf weitere E-Fahrzeuge die Dienstwägen mit Verbrennungsmotor ersetzt.
Wir heizen unter anderem mit Erdgas. In sechs unserer Einrichtungen betreiben wir moderne Blockheizkraftwerke für die Wärme- und Stromversorgung. Von der Energie Baden-Württemberg AG (EnBW) beziehen wir bei Bedarf den Reststrom zu 100 % als Ökostrom. Die EnBW weist uns dies jährlich anhand eines TÜV-Zertifikats nach. Überschüssigen Strom speisen wir gegen Entgelt in das Netz der EnBW ein.

Sanierungs- und Modernisierungsfragen betreffen beim ELW in erster Linie Gebäude. Diese Maßnahmen finden stets auch unter dem Aspekt der Emissionsreduktion statt. Bei sämtlichen Sanierungen berücksichtigen wir – soweit im Rahmen der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) und Bauleistungen (VOB) möglich – neben den ökonomischen auch ökologische Faktoren. So liegt der Fokus bei allen Heizungserneuerungen auf einem geringen Energieverbrauch, optimaler Steuerungsfähigkeit durch moderne Meß-, Steuer- und Regeltechnik, hoher Effizienz, geringen Abgasemissionen, langer Lebensdauer sowie geringen Instandhaltungs- und Reparaturkosten. Zusätzlich planen wir, die Eigenstromerzeugung durch Blockheizkraftwerke weiter auszubauen (siehe dazu Aspekt E3.1).

Zur Realisierung der Sanierungen nutzen wir vor allem Eigenmittel und Darlehen, aber auch Fördermittel. Für energiesparende Maßnahmen stellen das Amt für Umweltschutz und das Land Baden-Württemberg zum Beispiel sogenannte Contractingmittel zur Verfügung. Bei dieser Finanzierungsart planen, bauen, betreiben und finanzieren auf Contracting spezialisierte Energiedienstleister*innen die Energieerzeugungsanlage oder technische Ausrüstung eines Gebäudes, um den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Mittlerweile haben wir die drei alten Blockheizkraftwerke ersetzt, drei neue in Betrieb genommen und an den Heizungen neue Mess-, Steuer- und Regelungsanlagen installiert.

Sanierungsbedarfe und damit auch die ökologisch erreichbaren Verbesserungspotenziale können wir derzeit nicht quantifizieren.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Als städtischer Eigenbetrieb ohne Gewinnerzielungsabsicht hat der ELW keine Möglichkeit, sich an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte zu beteiligen oder sein Geld in Nachhaltigkeitsfonds anzulegen.

Eine solidarischen Finanzierung in kleinem Umfang bieten wir unseren Mitarbeitenden an: Wir gewähren unverzinsliche Gehaltsvorschüsse bis maximal 2.600 Euro, wenn die Anforderungen laut Richtlinie der Stadt Stuttgart vom November 2016 erfüllt sind. Dies betrifft zum Beispiel Anlässe wie Eheschließungen, Scheidungen, Geburten, Krankheits- und Todesfälle, Wohnungswechsel, Fort- und Weiterbildungen sowie die Anschaffung von Fahrrädern ab 1.000 Euro sowie Jahreskarten für den öffentlichen Nahverkehr.

Des Weiteren fördert die Stadt Stuttgart den Bau und Erwerb von Einfamilienhäusern und Eigentumswohnungen zur Selbstnutzung durch Baukostenzuschüsse. Zur Höhe der Zuschüsse, die vom Einkommen und von der Kinderzahl abhängen, siehe Richtlinien des Familienbauprogramms vom Dezember 2016 beziehungsweise Juli 2017. Für energiesparendes und ökologisches Bauen gibt es einen Zuschlag von 5.000 Euro.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Der Träger des ELW, die Stadt Stuttgart, führt seit 2016 Divestments durch, die wir unter B3.1 beschrieben haben. Unser in den folgenden Kapiteln dieses Berichtes beschriebenes Vorgehen sowie die formulierten Ziele zur Reduktion ökologischer Auswirkungen machen deutlich, dass wir versuchen, die Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen zu vermeiden und unser Geschäftsmodell nicht auf deren Nutzung basiert.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart ist der ELW vollständig Eigentum der Kommune und damit der Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt, die damit Mitunternehmende sind. Das Eigenkapital des ELW ist zu 100 % in den Händen der Stadt. Laut Betriebssatzung ist der Zweck des ELW der Betrieb von Einrichtungen der Alten- und Wohnungslosenhilfe mit dem Ziel einer angemessenen, bedarfsorientierten und ausreichenden Versorgung der Bevölkerung. Der Eigenbetrieb dient der Förderung des öffentlichen Sozialwesens, ist selbstlos tätig und verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Die Mittel des Eigenbetriebs dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden. Die Stadt erhält keine Gewinnanteile oder sonstige Zuwendungen aus Mitteln des Eigenbetriebs.

Die Geschäftsführung ist dem Oberbürgermeister sowie dem Bürgermeister für Soziales und gesellschaftliche Integration unterstellt. Der Gemeinderat beziehungsweise der Betriebsausschuss des ELW, der aus 18 Gemeinderatsmitgliedern besteht, entscheidet über alle Angelegenheiten des ELW, die ihnen durch die Geschäftsordnung, das Eigenbetriebsgesetz, die Hauptsatzung und die Betriebssatzung vorbehalten sind. Laut Betriebssatzung überwacht der Betriebsausschuss die Betriebsleitung. Er hat ein unbeschränktes Recht auf Auskunft und Unterrichtung und kann jederzeit einen Bericht über die Angelegenheiten des Eigenbetriebs verlangen. Die Betriebsleitung unterliegt ebenfalls der Überwachung durch den Oberbürgermeister. Die Geschäftsführung hat den Oberbürgermeister und den Betriebsausschuss über alle wichtigen Angelegenheiten des Eigenbetriebs rechtzeitig zu unterrichten, insbesondere regelmäßig vierteljährlich über die Entwicklung der Erträge und Aufwendungen sowie über die Abwicklung des Vermögensplanes. Zur Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung wird ein Beirat gebildet, der aus der Verwaltungsleitung Zentraler Dienst und den Einrichtungsleitungen besteht.

Die Geschäftsführerin hält monatliche Rücksprachen mit dem Sozialbürgermeister. Drei- bis viermal im Jahr schreibt sie einen Quartalsbericht an den Betriebsausschuss des ELW. Jedes Jahr findet darüber hinaus ein Jahresabschlussgespräch mit dem Sozialbürgermeister, der Stadtkämmerei und dem Rechnungsprüfungsamt statt. Alle zwei Jahre gibt es Gespräche über den Wirtschaftsplan des Eigenbetriebs.

Die Eigentümer*innenstruktur hat sich seit der Gründung des ELW 1996 nicht verändert und soll auch in Zukunft nicht erweitert werden.

Während die Eigentumsverhältnisse im Sinne der Gemeinwohl-Ökonomie vorbildlich sind, ist eine Mitentscheidung bei strategischen Fragen ausschließlich durch die demokratisch legitimierten Gremien möglich, also nicht auf direktem Wege.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 80 %

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Der Negativ-Aspekt B4.2 trifft auf den ELW nicht zu. Es gibt keine erfolgte oder geplante feindliche Übernahme und der ELW muss aufgrund der oben beschriebenen Eigentumsverhältnisse auch nicht vor einer feindlichen Übernahme geschützt werden.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW) versteht sich als modernes Sozialunternehmen, das seinen Kund*innen Dienstleistungen und Raum für ein Leben in Menschlichkeit, Würde, Selbstbestimmung und Sicherheit bietet. Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualität unserer Dienstleistungen und verstehen Qualität als einen ständigen Entwicklungsprozess, den wir aktiv mitgestalten. Unsere Ziele können wir nur mit einem engagierten und qualifizierten Team an Mitarbeiter*innen erreichen. Daher liegt uns das Wohl unserer Beschäftigten am Herzen. Gemäß unseres Leitbilds fördern wir Teamarbeit, unterstützen die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und sehen qualifizierte Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung als ein wichtiges Merkmal unserer Kompetenz. Unsere Informations- und Kommunikationskultur ist geprägt durch einen offenen und verantwortungsbewussten Umgang miteinander.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen, zum Beispiel 16 Stunden pro Jahr für Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI, bieten wir unseren Mitarbeiter*innen über unsere Altenpflegeschule und Kooperationen mit externen Partner*innen (unter anderem Stadt Stuttgart/SOLID – Das Fortbildungsprogramm, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Hochschule Esslingen, Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft, Württembergische Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie) eine große Bandbreite an Fortbildungen an. Der ELW-Fortbildungsplan unserer Altenpflegeschule umfasst neben eintägigen Schulungen für Pflegefachkräfte, Praxisanleiter*innen, Küchenmitarbeiter*innen oder Verwaltungskräfte auch eine mehrwöchige Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung. Nach Möglichkeit fördern wir die individuelle berufliche Weiterentwicklung – zum Beispiel wenn jemand die Position der Pflegedienstleitung anstrebt – durch Freistellungen, Zuschüsse oder Kostenübernahmen. Jede Einrichtung hat dafür ein eigenes Fortbildungsbudget, das im Wirtschaftsplan des ELW festgelegt wird. Die Fortbildungskonzepte unterscheiden sich je nach Bereich. So sehen sie im ambulanten Dienst anders aus als in der stationären Pflege. Die Unterweisungen werden einrichtungsintern dokumentiert und können dort eingesehen werden. Wir erfassen jedoch nicht die Entwicklungsmöglichkeiten in Stunden, welche die Mitarbeiter*innen oder einzelne Führungsebenen in Anspruch nehmen.

Im ELW gilt das Prinzip der offenen Tür: Mitarbeitende können fast jederzeit spontan mit ihrem Anliegen zur Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung kommen. Zum systematischen Austausch dienen Teambesprechungen, große Übergaben, Jours fixes oder andere Regelkommunikationen. Diese sind einrichtungsspezifisch festgelegt.
Im Sinne einer an den Mitarbeiter*innen orientierten Unternehmenskultur finden Mitarbeiter*innenjahresgespräche statt, damit sich Mitarbeitende und Vorgesetzte zu den gemeinsamen beruflichen Perspektiven austauschen. Inhalt des Gespräches ist ein Rückblick auf Erreichtes aber auch die Formulierung neuer Ziele und Interessen des Mitarbeitenden. Diese Gespräche festigen das Vertrauensverhältnis sowie die Motivation und Arbeitszufriedenheit

der Beschäftigten. Im Jahresgespräch erhalten die Führungskräfte ein Feedback der Mitarbeiter*innen, ebenso definieren wir den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden.

Generell ist uns eine mitarbeiter*innenorientierte Unternehmenskultur wichtig. Wir legen Wert auf eine gute Atmosphäre und versuchen, die jetzt schon guten Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. So sind wir zum Beispiel bemüht, in der Pflege flächendeckend die 5-Tage-Woche einzuführen. Bei der Gestaltung der Dienstpläne versuchen wir, die Wünsche der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen. Auch gewünschten Wechseln innerhalb des ELW von einer Einrichtung zu einer anderen entsprechen wir nach Möglichkeit.

Im Rahmen der Stellenbeschreibung kann jeder Mitarbeitende seine Tätigkeit selbst organisieren, jedoch sind viele Aufgaben weitgehend definiert und feste Abläufe zum Teil vorgegeben. Eine Besprechungsmatrix regelt, welche Besprechungen wie oft stattfinden und wer daran teilnimmt. Bei den Besprechungen können auch Probleme und Vorschläge eingebracht werden. Qualitätsmanagement-Handbücher definieren den Standard und erklären Abläufe. Die vorhandenen Handbücher werden regelmäßig überarbeitet, neue werden bedarfsorientiert erstellt.

Konflikte werden beim ELW nach Möglichkeit auf Teamebene besprochen und gelöst. Wenn dies nicht möglich ist, wird die höhere Ebene beziehungsweise die Einrichtungsleitung eingeschaltet. Eine Hausbesprechung mit der Leitungsebene und den Pflege-Mitarbeiter*innen findet einmal pro Woche statt. Bei Bedarf kann auch eine Supervision durchgeführt werden: Beim Ambulanten Dienst gab es im Jahr 2016 beispielsweise auf Anregung des Einrichtungsleiters sechs fall- und teambezogene Sitzungen, bei denen unter anderem die kollegiale Beratung geübt wurde. Seitdem hat sich die Gesprächsfähigkeit im Team deutlich verbessert.

Eine mitarbeiter*innenorientierte Unternehmenskultur wird an vielen weiteren Punkten deutlich. So existieren einrichtungsspezifische Team-Klausuren oder Angebote wie Deeskalationstrainings und die Existenz einer Betriebshaftpflicht, damit gemachte Fehler von Mitarbeitenden aus Angst um die Kosten nicht verschwiegen werden und so eine Fehlerkultur gefördert wird.

Insgesamt wird versucht an vielen Stellen auf die Wünsche und die Anforderungen von Mitarbeitenden einzugehen. So existieren Kindertageseinrichtungen für städtische Beschäftigte und im Pflegebedarf erhalten Mitarbeitende beim ELW bevorzugte Berücksichtigung bei der Platzvergabe.

Bei Problemen können die Mitarbeitenden jederzeit auch den Personalrat ansprechen. Arbeitsrechtliche Themen werden direkt mit der Geschäftsführung geklärt.

Im Jahr 2016 gab es beim ELW 207 Neueinstellungen und 128 Weggänge. Das entspricht einer Fluktuationsrate von 12,72 %. Auch in den vergangenen Jahren waren die Zahlen ähnlich. Die größte Fluktuation gibt es beim Kompetenzcenter Küche (KCK) sowie bei Teilzeit-

verträgen und geringfügig Beschäftigten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter*innen erfassen wir nicht. Für Arbeitsstellen im Zentralen Dienst (Verwaltung) erhielten wir 2016 23 Bewerbungen, für Ausbildungsplätze 47 Bewerbungen. Viele Initiativbewerbungen gehen jedoch dezentral in den Einrichtungen ein. Häufig gibt es Mehrfachbewerbungen für verschiedene Häuser.

Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz und zum Erleben der Unternehmenskultur finden bislang unregelmäßig statt. Die letzte Mitarbeiter*innenbefragung hat das Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) im Jahr 2014 für insgesamt 229 Einrichtungen durchgeführt. Insgesamt lag die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei 74 %. 87 % der Mitarbeiter*innen gaben an, dass sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten selbstständig handeln und entscheiden können, 77 % fanden, dass sie gehört werden, wenn sie der Meinung waren, dass etwas anders gemacht werden sollte, und 73 % lobten das gute Betriebsklima, die konstruktive Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 40 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Abgestimmte Einarbeitungschecklisten gibt es für manche Bereiche, aber noch nicht für alle. Diese sollten für alle Bereiche entwickelt werden.
- Mittelfristig planen wir regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen mit dem Ziel einen regelmäßigen Zufriedenheitsindex veröffentlichen zu können.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz sind im gesamten Unternehmen verankert. Wir fördern durch präventive Maßnahmen und weitere Angebote die Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Für jeden Arbeitsbereich in jeder Einrichtung hat der ELW eine Gefährdungsbeurteilung erstellt. Der Arbeitssicherheitstechnische Dienst der Stadt begeht regelmäßig die Einrichtungen, evaluiert die Maßnahmen und schreibt einen Bericht, den er der Einrichtungsleitung und der Geschäftsführung vorlegt. Dabei achtet er auch auf die Ergonomie der Arbeitsplätze. Die Ergebnisse werden mit den Mitarbeiter*innen besprochen.

Es existiert eine „Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ (Mai 2001). Ihr Ziel ist, die Ursachen von Gesundheitsgefährdungen und -schäden zu erkennen und zu beseitigen, um so die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu verbessern. Darin wird auch die Bildung eines „Arbeitskreis Gesundheit und Soziales“ (ARGUS) in jedem Eigenbetrieb der Stadt geregelt. Der ARGUS macht Vorschläge zur Gesundheitsförderung, evaluiert die Maßnahmen und nimmt den Gesundheitsbericht entgegen, den jeder Eigenbetrieb jährlich erstellt. Der Gesundheitsbericht

nennt die betrieblichen Gefährdungs-, Belastungs- und Erkrankungsschwerpunkte und ist Grundlage der daraus abgeleiteten Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Darüber hinaus existiert eine „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“. Sie regelt die Pflicht- und Angebotsvorsorge, zum Beispiel bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen. In der Pflege betrifft das Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen, die an verschiedenen Keimen erkrankt sein können oder die Feuchtarbeit in den Spülküchen.

Da die Einrichtungen des ELW über das gesamte Stadtgebiet verteilt sind, ist es schwer, vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen einrichtungsübergreifend zu koordinieren. Deshalb entschied sich der ELW zur Kooperation mit der Firma Hansefit. So ist es allen Mitarbeiter*innen möglich, in einem Fitnessstudio in Wohnort- oder Arbeitsplatznähe zeitungebunden zu trainieren. Ebenso sind alle städtischen sowie weitere Schwimmbäder in das Angebot integriert.

Ferner finden viele gesundheitsfördernde Aktivitäten einrichtungsbezogen statt.

- Wohnungslosenhilfe: In der Nordbahnhofstraße können die Mitarbeiter*innen einen Fitnessraum benutzen, im Neeffhaus können sie an Kieser-Training und Sport im Park teilnehmen.
- Altenhilfe: Im Parkheim Berg kann das Fitnessgerät „Galileo“ genutzt werden, im Zamenhof werden Kinaesthetics-Kurse angeboten und auf Nachfrage ist Physiotherapie möglich, im Hans Rehn Stift und im Generationenhaus Heslach gibt es Massagegutscheine, im Generationenhaus auch einen Massagesessel.
- Kompetenzcenter Küche: Eine Mitarbeiterin bietet einen Zumba-Kurs an.
- Zentraler Dienst: Hier gibt es Kurse zur Rückenschule.
- Willy Körner Haus: Teilnahme am Projekt SportKultur Stuttgart, das eine Vielzahl an Kursen, Gruppen und Ausflügen anbietet.

Der Gesundheitsbericht bewertet positiv, dass die Einrichtungen bei gesundheitsbezogenen Aktivitäten sehr offen und initiativ sind und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten vor Ort eingehen. Die Gremien des ELW (Leitungskonferenz, Pflegedienstleitungsrunde, Fortbildungsteam etc.) besprechen regelmäßig Gesundheitsthemen.

Die in Anspruch genommenen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz sowie die Gesundheits- und Krankenquote und die Tage, an denen Mitarbeiter*innen trotz Krankheit in den Betrieb kommen, werden beim ELW nicht erhoben. Im Jahr 2016 gab es 18 Betriebsunfälle, davon zwei Wegeunfälle. Zwölf Unfälle waren ohne nachfolgende Arbeitsunfähigkeit, bei sechs Unfällen betrug die Arbeitsunfähigkeit insgesamt 271 Tage.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:
Zur Gesundheitsförderung hat der ELW seit Mai 2017 in Kooperation mit der Firma Hansefit ein Firmen-Fitnessprogramm gestartet. Für einen Kostenbeitrag von 20 Euro pro Monat können die Mitarbeiter*innen verschiedene Fitness- und Sportmöglichkeiten nutzen, wie Gerätetraining, Squash, Schwimmen und Sauna oder an Kursen teilnehmen. Aktuell nutzen rund 100 Mitarbeitende das Angebot.

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Erhebung der fehlenden Statistiken für den nächsten GWÖ-Bericht.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Der ELW unterstützt in vollem Umfang die Realität einer vielfältigen Gesellschaft. Bei uns ist jeder Mensch Willkommen, gleich welches Geschlecht und Alter, welche Religion, sexuelle Identität, kulturelle Zugehörigkeit und soziale Herkunft er hat, ob er beeinträchtigt ist oder nicht. Dies gilt für Bewohner*innen genauso wie für Mitarbeiter*innen.

Einstellungsentscheidungen treffen wir grundsätzlich unabhängig von den oben genannten Merkmalen. Die Stadt Stuttgart ist Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de). Verschiedene städtische Maßnahmen, wie die „Initiative zur Akzeptanz Sexueller Identität bei der Stadtverwaltung Stuttgart“ (ISIS) und der Arbeitskreis LSBTTIQ (lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle, queere Menschen), bringen diese Haltung zum Ausdruck. Der ELW ist Mitglied im Arbeitskreis und in der Arbeitsgruppe „LSBTTIQ Menschen im Alter“. Ebenfalls gibt es eine Ansprechpartnerin für Fragen bezüglich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Es existiert eine „Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen und zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ sowie Dienstvereinbarungen zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Stadt hat für ihre Beschäftigten eine Kita eingerichtet, die 10 Plätze für Kinder bis zu drei Jahren und 20 Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren anbietet.

Ebenso gibt es eine Rahmenvereinbarung zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz. Dieser Paragraph besagt, dass bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden sollen, sofern die zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde. Dafür wird in der Regel eine Aufwandsentschädigung von 80 Cent je Stunde gezahlt. Im Rahmen der gesamtstädtischen Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) stellt der ELW im Jahr 2017 30 Plätze zur Verfügung.

Von den 993 Mitarbeiter*innen im Jahr 2016 waren 764 Frauen (ohne Geschäftsführerin) und 229 Männer. Der deutlich höhere Frauenanteil erklärt sich daher, dass Pflegeberufe

bislang als klassische Frauenberufe gelten. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen: Der ELW hat eine alleinige Geschäftsführerin. Von zwei Leitungsstabstellen war 2016 keine mit Frauen besetzt, von drei Abteilungsleitungen waren zwei mit Frauen besetzt, von 12 Einrichtungsleitungen waren drei mit Frauen besetzt und von 53 Wohnbereichsleitungen waren 44 mit Frauen besetzt.

309 Beschäftigte waren Staatsangehörige eines anderen Landes, davon 205 aus Nicht-EU-Staaten. Alle Mitarbeitende in Führungsposition hatten die deutsche Staatsangehörigkeit.
Unsere Altenpflegeschule bietet für Menschen mit Migrationshintergrund Ausbildungen zur Altenpflegehilfe und zur Altenpflege mit integriertem Deutschkurs an. Dieses Angebot ist sehr nachgefragt. Trotz kultureller Unterschiede gibt es in unseren Einrichtungen eine große gegenseitige Akzeptanz.

Der ELW ist nicht konfessionell gebunden. Wir nehmen Menschen unabhängig von ihrer Religion auf. Die einzelnen Häuser pflegen enge Kontakte zu den Kirchengemeinden im jeweiligen Stadtteil und das Engagement von Glaubensgemeinschaften zu ihren Mitgliedern in den Einrichtungen ist willkommen. Muslimische Mitarbeiterinnen dürfen im Dienst ein Kopftuch tragen. Beschäftigte islamischen und alevitischen Glaubens können sich gemäß des Partizipations- und Integrationsgesetzes für Baden-Württemberg (Dezember 2015) an religiösen Feiertagen unbezahlt freistellen lassen.

Besonders vorbildlich ist der ELW bei der Integration von Menschen mit Behinderung. So kooperiert zum Beispiel das Generationenzentrum Sonnenberg seit 2011 mit den Stuttgarter Sonderschulen für geistig Behinderte und bietet jedes Jahr fünf bis sechs Praktikumsplätze an. Acht ehemalige Praktikant*innen sind inzwischen als Reinigungskraft, Pflegekraft oder Hausmeister fest angestellt. Das Generationenzentrum beschäftigt mit einer Quote von 7,2 % überdurchschnittlich viele Menschen mit Behinderung. Für sein Engagement wurde es 2014 vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) als behindertenfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.
Insgesamt liegt der ELW mit einer Schwerbehindertenquote von 6,68 % über den gesetzlich geforderten 5 %. Die Stadt Stuttgart strebt an, die Quote bei allen Ämtern und Eigenbetrieben mittelfristig auf 7 % zu heben. Auch der Anteil schwerbehinderter Auszubildender (einschließlich des Beamtenbereichs) und schwerbehinderter Frauen bezogen auf den Gesamtanteil der weiblichen Mitarbeiterinnen soll stufenweise angepasst werden.

Die in Anspruch genommenen Angebote im Bereich Diversität sowie die gesellschaftliche Diversität des Umfelds erfasst der ELW nicht. Im Jahr 2016 gab es 131 Einstellungen und 130 Austritte, wobei die Zahlen nicht nach der Art der Diversität aufgeschlüsselt wurden. Die Eltern-Karenz betrug 492 Monate.

Unsere Jahresgespräche mit den Mitarbeiter*innen tragen grundsätzlich dazu bei, hierarchische Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern. Bei den Gesprächen wird auf bereits Erreichtes zurückgeblickt und es werden Vorstellungen und Wünsche der

Vorgesetzten mit denen der Mitarbeiter*innen abgeglichen und persönliche Perspektiven entwickelt.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Beim ELW existieren keine Bereiche mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Im Berichtszeitraum gab es zwei arbeitsrechtliche Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren. Der Personalrat machte jeweils von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch. Dokumentierte, personenbezogene Beschwerden gab es keine – zumindest sind der Geschäftsführung zum Berichtszeitpunkt keine bekannt. Allgemeine Unzufriedenheiten werden über den Personalrat kommuniziert und wir suchen gemeinsam nach Lösungen. Aktuell liegen aus drei Einrichtungen Überlastungsanzeigen vor.
Möglichem Fehlverhalten im Unternehmen versuchen wir durch Offenheit und Transparenz entgegenzuwirken. Beschäftigte des ELW können sich diesbezüglich jederzeit an ihre Vorgesetzten, den Personalrat und gegebenenfalls an die Geschäftsführung wenden. Auch alle Beratungsstellen der Stadt Stuttgart stehen den Mitarbeiter*innen offen.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart bezahlt der ELW seine Mitarbeiter*innen nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Zusätzlich zum Verdienst nach TVöD existieren Dienstvereinbarungen für Zulagen. Zum Beispiel eine Mentorenzulage für Praxisanleiter*innen, die Auszubildende während der Praxiseinsätze anleiten und begleiten (100 Euro pro Monat), und eine Einspringerzulage für Mitarbeiter*innen, die an ihrem freien Tag oder in einer anderen Einrichtung des ELW eingesetzt werden (30 Euro pro Tag).

Aktuelle Vergünstigungen sind unter anderem:

- Zuschuss zum VVS-Ticket,
- Kantinen in den Einrichtungen: vergünstigtes Essen für 3,10 Euro,
- eigene Kinder aus der Schule können auch zu diesen Preisen essen,
- eigener Betriebskindergarten,
- Wohnungsbörse auf SOLID (Intranet der Stadt Stuttgart).

Alle städtischen Beschäftigten erhalten eine Betriebsrente und eine Gratifikation bei Dienstjubiläen. Ein Gehaltsvorschuss ist bei unbefristet Beschäftigten möglich. Er beträgt maximal 2.600 Euro und muss in der Regel in bis zu 20 gleichen Monatsraten zurückgezahlt werden (siehe dazu auch Aspekt B3.2).

Das derzeit niedrigste Einkommen ist die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 mit 1.751 Euro brutto monatlich für einfachste Tätigkeiten. Das höchste Einkommen, für die Geschäftsführung, liegt bei 12.656 Euro. Dieses ist bestimmt und legitimiert vom demokratisch gewählten Gemeinderat der Stadt Stuttgart. Das ergibt eine Spreizung von ca. 1:7. Der Medianverdienst zwischen Entgeltgruppe 1 und 14 ist (mit den Zwischengruppen 2Ü, 9a, 9b und 9c) die Entgeltgruppe 8 – je nach Berufserfahrung sind dies zwischen 2.543 und 3.246 Euro brutto.

Da die Verdienste durch Vertreter*innen der Gewerkschaft und des Arbeitgebers ausgehandelt werden und tarifgebunden sind, besteht keine Möglichkeit, sie selbstorganisiert zu bestimmen. Gleichzeitig sind durch diese tarifliche Bindung an die regionalen Rahmenbedingungen angepasste, „lebenswürdige“ Verdienste verbindlich gewährleistet.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Eine Vollzeitkraft außerhalb der Pflege arbeitet beim ELW durchschnittlich 39 Stunden an fünf Tagen pro Woche, Vollzeitkräfte in der Pflege haben bislang meist eine 5,5-Tage-

Woche. Die Arbeitszeiten werden durch den Dienstplan geregelt, bei gleitender Arbeitszeit füllen die Mitarbeiter*innen ein Arbeitszeitblatt aus. In der Altenpflegeschule bestimmt der Stundenplan die tägliche Arbeitszeit. Gleitzeit und Telearbeit sind lediglich in der Verwaltung möglich, da ein Großteil unserer Tätigkeiten die physische Präsenz erfordert und eine zuverlässige und hochwertige Pflege unserer Kund*innen nur durch verbindlich vereinbarte Arbeitszeiten gewährleistet ist. Telearbeit wird momentan nicht genutzt. Die Ausbildungen zur Altenpflegehilfe und zur Altenpflegekraft bieten wir auch in Teilzeit an.

Im Jahr 2016 haben unsere Mitarbeiter*innen insgesamt 23.727 Überstunden geleistet. Überstunden müssen genehmigt und erfasst werden. Es besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. Sollte dies nicht möglich sein, werden die Überstunden in Abstimmung mit den Mitarbeitenden ausbezahlt. Wir sind sehr an einer guten Work-Life-Balance unserer Beschäftigten interessiert und halten sie daher an, Überstunden zu vermeiden.

Der Dienstplan (Ist-Plan) regelt Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit. Daneben gibt es einen Modell-Plan, in dem die regelmäßigen Wünsche der Mitarbeiter*innen berücksichtigt sind. Generell nehmen wir auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht. Diese werden in den Teams besprochen und von ihnen getragen. Wichtig dabei ist die Balance zwischen einerseits Akzeptanz und Toleranz und andererseits einer Vermeidung von Nachteilen für andere. Ein Diensttausch nach Absprache zwischen den Beschäftigten ist kein Problem. Die Möglichkeiten der Arbeitszeiteinteilung für Gleitzeitbeschäftigte sind gut.

Überlastungen können die Mitarbeiter*innen schriftlich festhalten (Überlastungsanzeige), dies wird der Einrichtungsleitung, dem Personalrat, dem Betriebsarzt und der Geschäftsführung übermittelt. Ihre Pausen teilen die Mitarbeiter*innen nach Bedarf ein. Entsprechende Rückzugsbereiche sind vorhanden.

Grundsätzlich orientieren wir uns bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsumfänge stark an den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden und stellen für alle transparente Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Die Bewohnerbelange und ihre Versorgung rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr stehen jedoch an erster Stelle. Den Bitten nach spezifischen Arbeitszeiten – beispielsweise durch alleinerziehende Mütter –, versuchen wir nachzukommen (etwa durch Wechsel innerhalb der Einrichtungen). Insgesamt sind die Teams angehalten, die Aufteilung der Arbeitszeiten miteinander kollegial auf Teamebene zu regeln.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Rahmendienstpläne regeln beim ELW die Arbeitszeit (Rahmendienstpläne vollstationäre Pflege, Kompetenz Center Küche, Betreuungskräfte nach § 43 b und Neeffhaus sowie die Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit). Je nach Einsatzbereich gibt es Früh-, Mittel-, Spät- und Nachtdienste sowie teilweise auch geteilte Dienste (vormittags und abends). In der Wohnungslosenhilfe (Neeffhaus) gibt es an Wochenenden und Feiertagen zusätzlich eine Rufbereitschaft, da nur eine Person vor Ort im Dienst ist. In der Verwaltung ist Gleitzeit möglich, in der Regel zwischen 6.30 Uhr und 19 Uhr. Kernarbeitszeit ist von 9-15.30 Uhr (im Sommer 15 Uhr), freitags bis 12.30 Uhr.

Im Jahr 2016 waren 758 Mitarbeiter*innen in Teilzeit beschäftigt (von 993), das entspricht einer Quote von 76 %. Für alle, die aus privaten Gründen nicht Vollzeit arbeiten können oder wollen, ermöglichen wir umfangreiche Teilzeitregelungen – dies gilt selbstverständlich auch für Führungskräfte. Die Regelungen sind Beleg für unser Bemühen, an die individuelle Lebenssituation der Mitarbeitenden angepasste Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen. Entsprechend existieren diverse dokumentierte Arbeitsmodelle. Auch eine Übersicht über die Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen kann vorgelegt werden.

Weitere Erörterungen erfolgten bereits im vorangegangenen Kapitel C2.2.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Da alle Mitarbeiter*innen nach TVöD bezahlt werden, ist ein standortabhängiger “lebenswürdiger Verdienst” gegeben. 2016 waren 993 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon drei Beamt*innen. Es gab keine Pauschal-, Null-Stunden- oder All-Inclusive-Verträge. Ebenso haben wir keine Zeitarbeiter*innen beschäftigt. Befristete Arbeitsverträge haben laut Teilzeit- und Befristungsgesetz mindestens sechs Monate Laufzeit.
Den Anteil der befristeten Arbeitsverträge erheben wir nicht. Fachkräfte werden in der Regel unbefristet eingestellt, Arbeitsverträge von Hilfskräften und Einzelarbeitsplätze können befristet sein, meistens aufgrund einer Abwesenheitsvertretung. Befristete Arbeitsverträge gehen bei Eignung regelmäßig in eine unbefristete Anstellung über. Ausnahme: Es handelt sich um eine Vertretung, der/die Mitarbeitende kehrt auf seine/ihre Stelle zurück und es ist keine andere Stelle frei. Da der ELW tarifgebunden ist, werden auch Hilfskräfte nach TVöD und Auszubildende nach TVAöD bezahlt. Praktikanten und Semesterpraktikanten erhalten je nach Art des Praktikums eine Aufwandsentschädigung entsprechend des Beschlusses des Gemeinderats vom Juni 2015 (Dokument liegt vor).

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Das Kompetenzcenter Küche (KCK) liefert jeden Tag Frühstück, Mittagessen und Abendessen an die Einrichtungen des ELW. Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, zu einem vergünstigten Preis (3,10 Euro) daran teilzunehmen. Die Altenpflegeschule hat einen eigenen Frühstücksdienst.
Beim Einkauf wird zum Teil auf eine ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel geachtet. Vor allem Gemüse, Salat, Obst, Fleisch, Wurst, Backwaren und Mineralwasser beziehen wir aus dem Umland – zum Teil auch in Bioqualität. Den genauen Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft können wir nicht angeben.
Täglich wird ein vegetarisches Essen angeboten. Immer wieder gibt es Sonderaktionen, zum Beispiel eine Spargelwoche oder kulinarische Streifzüge durch verschiedene Länder.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Wir möchten den Anteil der ökologischen und fair erzeugten Lebensmittel bei der Versorgung der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen deutlich erhöhen und zunächst wahrnehmbare Impulse für die Bewusstseinsbildung für ökologischen und nachhaltigen Konsum setzen. Für eine umfassende Umsetzung ist eine enge Kooperation mit dem städtischen Einkauf nötig.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Die Stadt Stuttgart bietet ihren Beschäftigten ein verbilligtes Firmen-Jahresticket für den Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart (VVS) an. Der monatliche Zuschuss beträgt rund 28 Euro, zusätzlich rabattiert der VVS das Ticket um 10 %. Viele Mitarbeiter*innen des ELW machen davon Gebrauch. Diese Maßnahme dient als wichtiger Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und zur Unterstützung einer nachhaltigen Verkehrspolitik. Da unsere Einrichtungen im Stadtgebiet Stuttgart liegen und gut mit Bussen und Bahnen erreichbar sind, kommt die Mehrheit der Mitarbeiter*innen mit öffentlichen Verkehrsmitteln, aber auch mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit. Im Stuttgarter Talkessel liegt die Feinstaubbelastung an vielen Tagen im Jahr über dem Grenzwert, sodass die Stadt im Winterhalbjahr 2016/2017 regelmäßig Feinstaubalarm ausgerufen und darum gebeten hat, private Pkw nicht zu nutzen.

Es existieren zum Teil überdachte Fahrrad-Abstellmöglichkeiten sowie Carsharing-Mitgliedschaften, unter anderem bei car2go. Der ELW hat insgesamt 18 Dienstfahrzeuge,

mit denen 2016 101.476 Kilometer gefahren wurden, davon zwei mit Elektroantrieb. Die Notwendigkeit der Dienstfahrzeuge wird überprüft und wo möglich werden sie durch Carsharing oder durch E-Autos ersetzt. Explizit ausgewiesene Mitarbeitendenparkplätze existieren bei den Einrichtungen nicht, Mitarbeitende müssen eigene Plätze auf Wunsch anmieten.

Obwohl der Anteil der Mitarbeiter*innen die mit dem Auto, öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit kommen derzeit nicht erhoben wird, können wir übereinstimmend bestätigen, dass sowohl die Anreizpolitik als auch die den ELW umgebende Infrastruktur für ein vorbildliches Anreiseverhalten sorgen.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Wie bereits bei Thema A3 dargestellt, kommunizieren die Stadt Stuttgart und der ELW ökologische Aspekte und sind bemüht, diese in der Unternehmenskultur zu verankern. Erste Maßnahmen wurden systematisch umgesetzt.

In unserem Leitbild haben wir festgelegt, dass wir uns an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren, kostenbewusst handeln und unsere Ressourcen sorgfältig und nach ökologischen Grundsätzen einsetzen. Wir leben das Prinzip der Sparsamkeit und Ressourcenschonung, welches sich auch im ökologischen Verhalten und im ökologischen Bewusstsein niederschlägt. So hat zum Beispiel der sparsame Umgang mit Inkontinenzmaterialien neben der finanziellen Bedeutung auch eine ökologische Auswirkung. Zum sparsamen Verhalten im Umgang mit Verbrauchsmaterialen finden regelmäßig Schulungen der Mitarbeitenden statt.

Die Stadt schreibt seit 2014 Recyclingpapier als Standard-Büropapier vor und die Drucker werden reduziert, sodass es auch beim ELW nur noch einen pro Stockwerk/Abteilung gibt.
Ein Entsorgungsplan regelt den Umgang mit den in der Alten- und Wohnungslosenhilfe anfallenden Abfallarten. Nach Möglichkeit wird der Abfall recycelt, zum Beispiel Papier, Glas, Kunststoffe, Metall und Altkleider. Die Mülltrennung in den Einrichtungen ist beim ELW als QM-Prozess definiert und dokumentiert.

Ebenso ist sie Thema bei der Ausbildung an der Altenpflegeschule. Die Klassenlehrer*innen sind angehalten, ihre Schüler*innen am Anfang jedes neuen Kurses zur Müllvermeidung und Mülltrennung aufzurufen. Ebenso wird darauf geachtet, dass Energie effizient genutzt wird, zum Beispiel indem nach Unterrichtsende sowie am Wochenende die Heizung heruntergedreht, das Licht gelöscht und die Fenster geschlossen werden. Dazu gibt es jedes Jahr zum Schuljahresbeginn ein Merkblatt für die Lehrkräfte sowie schriftliche Anweisungen. Im Rah-

men einer Initiative werden außerdem Pfandflaschen zur finanziellen Unterstützung des Fördervereins gesammelt.

Solites, ein Forschungsinstitut der Steinbeis-Stiftung, und das Umweltamt der Stadt Stuttgart führen seit August 2016 in mehreren Einrichtungen des ELW die Sensibilisierungskampagne „Save, Energie schenkt Freude" durch. Das Generationenzentrum Sonnenberg, das Generationenhaus Heslach und das Haus Rohrer Höhe nehmen daran teil. Jeden Monat wird ein neuer Bereich der Einrichtungen mit dem Thema Energiesparen vertraut gemacht: Die Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen werden über ihre Einflussmöglichkeiten auf den Energieverbrauch aufgeklärt und durch einfache Maßnahmen daran erinnert, damit energieeffiziente Verhaltensweisen in Routinehandlungen übergehen. Parallel dazu wird monatlich der Energieverbrauch der Einrichtungen erfasst und ausgewertet, um die Wirksamkeit der durchgeführten Aktionen festzustellen. Ende des Jahres 2017 sollen die Ergebnisse aus der Pilotumsetzung vorliegen und weiteren Einrichtungen bundesweit zur Verfügung gestellt werden.

Die bisherige Resonanz der Häuser ist unterschiedlich. So berichten Verantwortliche des Generationenzentrums Sonnenberg, dass die Kampagne und das Thema Energiesparen ein fester Bestandteil der wöchentlichen Dienstbesprechungen mit den Bereichsleitungen sind und auch in den Teams regelmäßig über Einsparpotenziale gesprochen wird. Die Mitarbeiter*innen achten nun verstärkt darauf, dass sie nicht benötigte Beleuchtung ausschalten, zum Beispiel das Küchenteam während der gemeinsamen Pausen: Ein Aufkleber „Drück mich zum Abschied noch einmal“ neben dem Lichtschalter erinnert sie daran. Dieser und weitere Aufkleber wurden in Absprache mit den Mitarbeiter*innen angebracht. Ideen der Beschäftigten werden gerne aufgegriffen: So gibt es jetzt zum Beispiel Thermoskannen, um den Kaffee warmzuhalten, damit die Kaffeemaschine nicht wie früher den ganzen Tag angeschaltet bleibt. Die Mitarbeiter*innen geben auch Anregungen für die Optimierung von Arbeitsabläufen: Dadurch, dass die Pflegekräfte nach dem Essen das Geschirr auf den Tabletts schon vorsortieren, muss die Geschirrspülmaschine jetzt nur 3-mal anstatt 6- bis 7-mal täglich laufen.

Ebenso konnten die Arbeitsabläufe im Generationenhaus Heslach verbessert werden: Früher wurde das Abendessen bereits vormittags zubereitet und dann bis 17 Uhr gekühlt. Der Dienstplan wurde geändert und das Essen wird nun erst nachmittags gerichtet. Und auch das Thema Heizen spielt eine Rolle. So hat der Einrichtungsleiter das Reinigungspersonal angewiesen, stets das Licht zu löschen und die Fenster zu schließen. Dies soll zu einem festen Bestandteil der täglichen Arbeit werden.
In einer ersten Kampagne 2012/2013, an der bereits die Pflegeheime Zamenhof und Filderhof teilgenommen haben, wurde der Energieverbrauch durch verschiedene Maßnahmen um 3-5 % reduziert. Dies zeigt die Bedeutung des Pflegesektors für die Themen Energieeffizienz und Klimaschutz.

Dienstfahrzeuge und Dienstfahrten: Es existiert eine Dienstanweisung der Stadt Stuttgart vom September 2016, dass der städtische Fuhrpark auf umweltfreundliche und emissions-

arme Mobilität (E-Autos) umgestellt werden soll. Die Notwendigkeit der Dienstfahrzeuge wird überprüft und wo möglich werden sie durch Carsharing oder durch E-Autos ersetzt.
Das Generationenzentrum Sonnenberg und das Haus Rohrer Höhe bieten Tagespflege an, daher brauchen sie ein großes, behindertengerechtes Fahrzeug, um die Tagesgäste von zu Hause abzuholen und zurückzubringen. Das Generationenhaus Heslach und Haus Hasenberg haben keine eigenen Fahrzeuge und nutzen Carsharing, zum Beispiel von stadtmobil und car2go. Generell können alle Mitarbeiter*innen, die Dienstfahrten unternehmen müssen, Carsharing nutzen. Die Geschäftsführerin fährt eine B-Klasse mit Dieselmotor und wollte mit dem Wechsel des Leasingvertrages zur B-Klasse mit Elektroantrieb wechseln, dies war jedoch von Seiten des Autoherstellers für 2018 nicht möglich. Die Einrichtungsleitungen haben keinen Dienstwagen.

Wir gehen davon aus, dass die Unternehmenspolitik zum ökologischen Verhalten bei den Mitarbeitenden erst in geringem Maße bekannt ist.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Einbezug der Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung ökologischer Maßnahmen.

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Der ELW hat keine Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse, es gibt keine Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, und es gibt keine Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte. Wir gehen mit den Ressourcen verantwortungsvoll um. Ein Entsorgungsplan regelt, welche Stoffe in den Restmüll kommen und welche recycelt werden (Papier, Glas, Kunststoffe, Metall, Altkleider). Wir versuchen, auf Lebensmittel mit hohem Verpackungsanteil (Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränke in Einmalverpackungen etc.) zu verzichten.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Grundsätzlich gilt beim ELW: Alle Mitarbeiter*innen können die Daten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe benötigen. Wir bezahlen die Gehälter nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) und gewährleisten damit einen nachvollziehbaren Gehaltsrahmen. Alle Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte, die häufigsten Berufe beim ELW, sind in die jeweils gleiche Entgeltgruppe eingeordnet. Soweit nach dem Allgemeinen Teil des TVöD eine Stellenbewertung notwendig ist, führt der Personalservice diese durch und legt die Eingruppierung fest. Die Stellenbewertungen sind jedoch vertraulich. Grundsätzlich stehen Daten, die dem Datenschutz unterliegen, zum Beispiel personenbezogene Daten, den Mitarbeiter*innen nicht zur Verfügung. Es gelten das Datenschutzgesetz und das Persönlichkeitsrecht. Einzelne Gehälter sind nicht einsehbar.

Ein Großteil der Beschäftigten hat Zugang zum Intranet des ELW (ELWIS), in dem unter anderem die Qualitätshandbücher und Rundschreiben hinterlegt sind. Ebenso haben alle Zugriff auf SOLID, das Intranet der Stadt Stuttgart. Die Leitungsebenen, das Qualitätsmanagement und die EDV haben Lese- und Schreibrechte. Der Technische Dienst und die Reinigungskräfte haben keinen Zugriff auf die Computer.

Das Protokoll der Einrichtungsleiter*innenkonferenz wird nicht veröffentlicht. Die Protokolle der Führungsgremien werden innerhalb der Einrichtungen themenbezogen besprochen. Darunter fallen auch Einstellungen und Kündigungen.

Der Abschlussbericht der Wirtschaftsprüfer wird jährlich veröffentlicht. Mit der Beschlussvorlage, die im Gemeinderat öffentlich behandelt wird, sind sowohl der Jahresabschluss wie der Lagebericht im Internet abrufbar. Nach der Feststellung wird im Amtsblatt die Offenlegung bekannt gegeben. Das heißt, die Bürger*innen können innerhalb von sieben Werktagen die Dokumente beim Zentralen Dienst einsehen. Dies wurde allerdings noch nie in Anspruch genommen. Entsprechend der kommunalrechtlichen Vorgabe ist der Prüfungsbericht der Wirtschaftsprüfer in allen Einrichtungen in gedruckter Form vorhanden, sodass jeder auf Anfrage Einblick nehmen kann.

Beim Ambulanten Dienst gibt es eine Clearingstelle für Mitarbeiter*innen, bei der man melden kann, was nicht gut klappt. Darüber hinaus spricht das Qualitätsmanagement auf Wunsch der Einrichtungsleitung mit den Beschäftigten, um ein realistisches Bild von ihren Bedürfnissen und der Qualität der Dienstleistungen zu erhalten.

Insgesamt bezieht sich die Transparenz der kritischen Daten bei uns in erster Linie auf eingeschränkte Personenkreise. So werden weder Protokolle der Führungsgremien und interne Kostenrechnungen noch Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen allen Mitar-

beitenden zugänglich gemacht. Aufgrund der Berichtspflicht gegenüber dem Gemeinderat und damit der Öffentlichkeit herrscht bei uns allerdings ein über den üblichen Umfang hinausgehendes Maß an Transparenz, verglichen mit Unternehmen ähnlicher Größe (GmbH).

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 20 %

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Da der ELW ein Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist, entscheidet der Gemeinderat über alle Angelegenheiten, die ihm durch die Gemeindeordnung, das Eigenbetriebsgesetz, die Hauptsatzung und die Betriebssatzung vorbehalten sind, unter anderem die Bestellung und Abberufung der Betriebsleitung (Geschäftsführung) sowie Personalangelegenheiten nach § 24 Abs. 2 Satz 1 GemO bei Beamtinnen und Beamten („Der Gemeinderat entscheidet im Einvernehmen mit dem Bürgermeister über die Ernennung, Einstellung und Entlassung der Gemeindebediensteten.“). Laut Betriebssatzung wird die Geschäftsführung für längstens fünf Jahre bestellt, eine wiederholte Bestellung ist zulässig.

Der nach der Hauptsatzung der Stadt gebildete Sozial- und Gesundheitsausschuss ist zugleich Betriebsausschuss für die Angelegenheiten des Eigenbetriebs. Er überwacht die Geschäftsführung und hat ein unbeschränktes Recht auf Auskunft und Unterrichtung. Der Betriebsausschuss entscheidet, soweit nicht der Gemeinderat zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister die Personalangelegenheiten nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 der Hauptsatzung (Einstellung, Versetzung, Entlassung sowie Übertragung von Ämtern der Beamt*innen ab Besoldungsgruppe A 13 höherer Dienst, ebenso bei Angestellten der diesen Besoldungsgruppen entsprechenden Vergütungsgruppen). Die Einrichtungsleitungen entscheiden Personalangelegenheiten in der Regel mit den Fachverantwortlichen, oftmals ist dies die Pflegedienstleitung. Die Entscheidung wird der Geschäftsführung vorgelegt. Sofern diese die Entscheidung mitträgt, leitet sie die notwendigen Mitbestimmungen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen ein. Die Pflegedienstleitungen wirken bei der Auswahl und Entlassung des Pflegepersonals sowie bei der Überwachung der Zulagen mit. Sie sind weisungsbefugt gegenüber allen im Pflegebereich tätigen Mitarbeitenden und treffen ihre Anordnungen in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung. Die hauswirtschaftlichen Betriebsleitungen wirken bei der Auswahl und Entlassung des hauswirtschaftlichen Personals mit. Sie sind weisungsbefugt gegenüber allen im hauswirtschaftlichen Bereich tätigen Mitarbeitenden und treffen ihre Anordnungen ebenfalls in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung.

Alle freien Stellen beim ELW werden intern und oft auch extern ausgeschrieben. Die Stellenausschreibungen sind für alle Mitarbeiter*innen zugänglich. Zu allen Auswahlgesprächen von Führungskräftestellen ist der Personalrat eingeladen. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei Bewerbungsverfahren hinzugezogen, bei denen Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen.

Auf der Einrichtungsleiter*innenkonferenz, die monatlich stattfindet, werden die Belange des ELW besprochen und darüber entschieden. Die Leiter*innen sind dazu angehalten, die Stimmungslage der Mitarbeitenden wahrzunehmen und zu erfragen.

Mit den hier skizzierten Entscheidungsstrukturen innerhalb des ELW soll eine möglichst gute Einbindung der vorhandenen Kompetenzen bei unterschiedlichen Personalentscheidungen ermöglicht werden. Gleichzeitig ist eine Legitimierung der direkten Führungskräfte durch Mitarbeitende bislang nur über das Vertretungsgremium Personalrat vorgesehen. Dies betrifft auch die Frage einer systematischen Anhörung bei der Bestellung einer vorgesetzten Führungskraft.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 30 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Anonyme Beurteilungen der Führungskräfte.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Die Frage nach der Mitentscheidung haben wir zum Teil bereits in C1 erörtert. Der Arbeitsalltag in der Pflege wird von den Bedürfnissen und Wünschen der Kund*innen bestimmt. Die Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement, die sich aus Vertreter*innen unterschiedlicher Einrichtungen zusammensetzt, entwickelt in Abstimmung mit den Mitarbeitenden (Kleingruppen) grundlegende Prozesse innerhalb des ELW. Die Prozessentstehung ist dabei auf einer Entwicklungsplattform nachvollziehbar.

Entscheidungswege und Beteiligungsintensität unterscheiden sich beim ELW von Bereich zu Bereich. So werden in unserer Altenpflegeschule strategische Entwicklungen zum Teil in Konventen und Fachschaftskreisen beschlossen und in einer Einrichtung für Wohnungslose (Neeffhaus) können Mitarbeitende bei der Einstellung von Personal mitreden. Grundsätzlich trifft beim Thema Personal jede Einrichtung ihre Entscheidungen nach individuellen Bedarfen jedoch immer in Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorgaben und unter Einbeziehung des Personalrats.

Formal ist laut Betriebssatzung die Geschäftsführung gegenüber den Einrichtungsleitungen und allen Mitarbeitenden des Eigenbetriebs weisungsbefugt. Sie unterrichtet die Einrichtungsleitungen über alle relevanten Geschäftsvorgänge und stellt ihnen die notwendigen Informationen zur Verfügung.

Durch die Mitarbeiter*innenjahresgespräche, die Förderung von Fort- und Weiterbildungen sowie ein Traineeprogramm für angehende Führungskräfte werden die Mitarbeitenden bei der Übernahme von Verantwortung und in ihrer Entscheidungskompetenz unterstützt. Sys-

tematische Anhörungen oder Bottom-Up-Entscheidungen durch Mitarbeitende in strategischen Fragen finden bislang nicht statt.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 20 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Durchführung von Mitarbeiter*innenbefragungen.
- Mitentscheidungsprozesse und diesbezügliche Wünsche in allen Einrichtungen klären.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Der ELW hat seit seiner Gründung 1996 einen Personalrat. Seine Rechte ergeben sich aus dem Landespersonalvertretungsgesetz.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Als Dienstleister in der Alten- und Wohnungslosenhilfe gehört die menschenwürdige Kommunikation mit unseren Kund*innen zu unserer primären Aufgabe. Entsprechend unseres Leitbildes und unseres Pflegeleitbildes orientieren wir unsere Arbeit an den Wünschen und Bedürfnissen der Bewohner*innen, respektieren sie in ihrer Einzigartigkeit, wahren Menschlichkeit und Würde und fördern ein selbstbestimmtes Leben. Unsere Häuser bieten Raum für Individualität und Lebensfreude. Kund*innenbeziehungen auf Augenhöhe sind Kern unserer Marktpositionierung, orientiert an den acht Artikeln der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen (www.pflege-charta.de). Das Bemühen um Qualität und Kundenorientierung ist an sehr vielen Einzelmaßnahmen abzulesen. Von der zusätzlichen Schalldämmung in Schulräumen bis hin zur Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft für Wohnungslose an 365 Tagen im Jahr. Dahinter steht immer die Perspektive unserer Kund*innen beziehungsweise Bewohner*innen.

In erster Linie gewinnen wir unsere Kund*innen dadurch, dass wir im Stadtteil vernetzt, bei den Sozialdiensten der Kliniken und Beratungsstellen sowie Hausärzten bekannt und auf relevanten Internetseiten zu diesem Thema vertreten sind. Beispiele hierfür sind der Bürgerservice Leben im Alter der Stadt Stuttgart sowie die Websites Wohnen im Alter, heimverzeichnis.de, AOK Pflege-Navigator, Deutsches Seniorenportal und Weisse Liste. Auch auf unserer eigenen Internetseite www.leben-und-wohnen.de bieten wir Interessierten und potenziellen Kund*innen umfangreiche Informationen über unsere Tätigkeitsfelder, unsere Einrichtungen und unsere Leitbilder. Wir stellen die Altenhilfe, die Wohnungslosenhilfe und die Altenpflegeschule vor und nennen die jeweiligen Ansprechpartner*innen. Neben der Beziehungspflege zu den oben genannten Einrichtungen finden keine massenmedialen werblichen Aktivitäten statt.

Das Neeffhaus für wohnungslose Frauen ist darüber hinaus mit allen Beratungsstellen und Einrichtungen vernetzt, die Dienstleistungen für wohnungslose Frauen anbieten, wie etwa der Zentralen Frauenberatung. Beide Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe, Neeffhaus und Nordbahnhofstraße, arbeiten eng mit dem gesamten Hilfesystem der Wohnungslosenhilfe zusammen. Grundsätzlich gehört es zur Aufgabenbeschreibung der Einrichtungsleitungen, sich im Stadtteil zu vernetzen und die Berührungsgruppen zu berücksichtigen (siehe dazu E2).

Die Altenpflegeschule stellt ihr Angebot unter anderem auf Ausbildungsmessen vor. Dort sind auch Schüler*innen und Lehrer*innen vertreten, die über ihre Erfahrungen berichten. Es entsteht so Kommunikation und „Werbung“ auf Augenhöhe. Die Schule ist mit über 110 Kooperationspartnern vernetzt. Ausschlaggebend für die Vergabe eines Platzes sind ausschließlich die Fähigkeiten der Bewerber*innen.

Unsere Einrichtungen sind „offene Häuser“. Interessierte können jederzeit zu Besuch kommen und sich selbst ein Bild machen. Auf diese Möglichkeit, einen ersten Eindruck zu erhalten und sich zu überlegen, ob sich die Angehörigen hier wohlfühlen würden, weisen wir gezielt hin. Für eine persönliche Beratung ist ein Termin erforderlich.

Prinzipiell kommen Kund*innen bei Bedarf auf uns zu, wir betreiben keine gezielte Akquisition oder Abwerbeaktivitäten. Beim ELW gibt es kein zentral gesteuertes Marketing und folglich auch kein Budget dafür. Jede Einrichtung betreibt ihre Marketingaktivitäten eigenverantwortlich, allerdings geschieht dies in einem sehr geringen Umfang, zum Beispiel in Form von Informationsmaterial oder durch die Schaltung von Werbeanzeigen. Im Jahr 2016 betrugen die Ausgaben für das Marketing aller Einrichtungen zusammen rund 10.800 Euro.

Der Verdienst unserer Mitarbeiter*innen enthält keine umsatzabhängigen Bestandteile. Es existieren auch keine internen Umsatzvorgaben. Ausnahme ist das Gehalt der Geschäftsführung, das einen erfolgsabhängigen Bestandteil enthält. Dieser Erfolg wird bemessen an den zum Jahresanfang vereinbarten Zielen. Diese werden zwischen der Geschäftsführung und dem zuständigen Bürgermeister vereinbart, im Betriebsausschuss ELW beraten und vom Gemeinderat beschlossen. Bestandteile sind das Jahresergebnis, die Belegungsquote, Kostendeckung und diverse qualitative Ziele. Entsprechend der Vereinbarungen in den Wirtschaftsplangesprächen ist unser Ziel insgesamt ein ausgeglichenes Gesamtbudget. Somit sind die Einrichtungen natürlich angehalten, ein einrichtungsbezogenes positives Ergebnis zu erzielen.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 80 %

D1.2 Barrierefreiheit

Da der ELW in der Altenhilfe und Wohnungslosenhilfe tätig ist, werden nahezu 100 % des Produktportfolios von benachteiligten Kund*innen-Gruppen in Anspruch genommen und sind auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Unsere Dienstleistungen sind allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit und finanziellem Status zugänglich.

Ein Ausschluss von unseren Leistungen erfolgt ausschließlich aus medizinischen Gründen, die in den Verträgen festgelegt sind, wie beispielsweise die Notwendigkeit maschineller Beatmung. Sollten solche Bedarfe im Laufe der Betreuung in unseren Einrichtungen auftauchen, kümmert sich die betreffende Einrichtung um die Weiterversorgung und organisiert eine Verlegung in eine passende Spezialeinrichtung. Bei Neuanfragen verweisen wir im Sinne der Kund*innen direkt auf eine möglicherweise besser zu deren Bedürfnissen passende Einrichtung.

Die Pflegeheime des ELW, inklusive der Kurzzeitpflege, waren 2016 zu 97,3 % belegt, die Tagespflege mit 34 Plätzen zu 72,8 %. Die Belegung der Wohnungslosenhilfe lag bei 94 %.

Das heißt, wir sind gut ausgelastet und den Kund*innen bekannt. Trotzdem können die Pflegeheime bislang jedem, der dies möchte, einen Platz anbieten.

Bei uns sind alle pflegebedürftigen Menschen willkommen, unabhängig von ihrem sozialen und finanziellen Hintergrund. Da wir den Grundversorgungsauftrag der Stadt Stuttgart erfüllen, nehmen wir auch Menschen auf, die keine Selbstzahler*innen sind, sondern bei denen die Sozialhilfeträger die Kosten übernehmen. Selbst wenn die Kostenübernahme (noch) nicht vollständig geklärt ist, werden pflegebedürftige Menschen nicht abgewiesen. Dies spiegelt unsere ethische Haltung wider, sich um die Schwachen der Gesellschaft zu kümmern.

In der Jungen Pflege im Pflegezentrum des Generationenhauses Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung wohnen pflegebedürftige Menschen im Alter zwischen 25 und 60 Jahren mit schweren neurologischen Erkrankungen auf einer eigenen Station. Mit dem Angebot der Jungen Pflege haben wir Neuland betreten, da es in Deutschland kaum vergleichbare Einrichtungen gibt: Meistens werden auch junge, pflegebedürftige Menschen in Altenpflegeheimen mitversorgt, wo ihre Bedürfnisse jedoch nur unzureichend berücksichtigt werden können.

Ebenso bieten wir verschiedene Pflegekonzepte für Menschen mit demenziellen Erkrankungen an. Die Mitarbeiter*innen, die dort arbeiten, sind entsprechend ausgebildet und die aktivierenden Angebote sind an den Bedürfnissen dieser Menschen ausgerichtet.

An der Altenpflegeschule bieten wir bereits seit neun Jahren Ausbildungsplätze zur Altenpflegehilfe mit integriertem Deutschkurs für Menschen mit Migrationshintergrund an, die stark nachgefragt werden. Hier leisten die Mitarbeitenden weit über den Bildungsauftrag hinausgehende Unterstützung für benachteiligte junge Menschen. So beraten sie die Schüler*innen in Fragen der Aufenthaltsgenehmigung und unterstützen bei der Anerkennung von Zeugnissen. Die Kommunikation mit ausländischen Botschaften ist dabei keine Seltenheit.

In der Wohnungslosenhilfe gibt es für die betroffenen Männer und Frauen verschiedene Konzepte, die von der Notübernachtung über den Dauerwohnbereich bis hin zum eigenverantwortlichen Wohnen reichen. Wir versuchen, jeden Menschen entsprechend seiner Bedürfnisse und Wünsche zu unterstützen, ihn zu fördern und ihm ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Inwieweit wir Menschenwürde, Teilhabe und Autonomie innerhalb der Pflegeeinrichtungen praktizieren, wird von der Heimverzeichnis gGmbH – Gesellschaft zur Förderung der Lebensqualität im Alter und bei Behinderung zweijährlich bewertet und transparent gemacht (Grüner Haken). Weitere Erläuterungen hierzu bei den Aspekten D4.2 und E4.1.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 70 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Informationsmaterial und Website auch in Fremdsprachen zur Verfügung stellen sowie die Website barrierefrei gestalten.
- Überprüfung der Bewohner*innen-Verträge auf Verständlichkeit.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Der ELW gibt kaum Geld für Werbemaßnahmen aus (siehe D1.1), Werbekampagnen werden nicht durchgeführt. Vereinzelt werden Werbeanzeigen geschaltet, zum Beispiel in Stadtteilblättern. Es gibt davon abgesehen keine Werbemaßnahmen, die über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen oder Netzwerkpflege hinausgehen. Wir sind nicht vertriebsgetrieben, sondern bedarfsorientiert mit einem Angebot, für das es eine natürliche Nachfrage gibt. Es geht uns in der Kommunikation lediglich darum, den Weg zu uns möglichst barrierefrei zu gestalten und es für alle auffindbar zu machen.

Die Entscheidung der Kund*innen für unsere Angebote finden häufig in Not- und Ausnahmesituationen mit hohem Handlungsdruck statt. Trotzdem nehmen wir grundsätzlich nur Bewohner*innen auf, die in der entsprechenden Einrichtung auch versorgt werden können. Wenn uns Personal fehlt oder wir erkennen, dass wir den Menschen nicht adäquat betreuen können, lehnen wir die Aufnahme, auch bei freiem Platz ab. Wir entscheiden nie nach dem Vorsatz „Hauptsache belegt“.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die Trägerlandschaft in Stuttgart ist vielfältig und bunt. Als größter stationärer Altenhilfeanbieter der Stadt sieht sich der ELW der Mitgestaltung des demografischen Wandels verpflichtet. Gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden und den privatwirtschaftlich geführten Trägern nehmen wir unsere Verantwortung wahr, die Angebotsvielfalt zu sichern. Dabei leiten uns die Werte der individuellen Bewohner*innenorientierung, der Kund*innenzufriedenheit, der Wirtschaftlichkeit und der sozialen Verantwortung.
Auch um die Betreuungsqualität unserer Bewohner*innen zu gewährleisten und eine für sie optimale Lösung zu finden, ist eine kooperative Haltung zu komplementären Anbietern im Sozial- und Gesundheitssystem unerlässlich und ein wichtiger Teil unserer täglichen Arbeit. Die Einrichtungen des ELW stimmen sich bei der Betreuung einzelner Personen eng miteinander ab und es finden Treffen von Krankenhaussozialdiensten und ELW-Sozialdiensten statt, um im Sinne der Klient*innen einen reibungslosen Übergang zu finden.

Im Rahmen des verbandlichen Engagements ist der ELW Mitglied der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft e. V. (BWKG), einem Zusammenschluss von Krankenhäusern, Rehabilitations- und Pflegeeinrichtungen sowie ambulanten Diensten und Behinderteneinrichtungen des Landes. Die Geschäftsführerin des ELW ist im Vorstand des Bundesverbands der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. und des Trägerforums Altenhilfe Stuttgart e. V., einem Zusammenschluss aller in Stuttgart tätigen Träger in der Pflege, sowie Mitglied bei der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie e. V. und beim Deutsch-Türkischen Forum Stuttgart e. V.

Beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. ist der ELW ebenfalls Mitglied, die Geschäftsführung gehört hier dem Fachausschuss Soziale Berufe an. Auf lokaler Ebene ist der ELW im Fachbeirat Pflege der Stadt Stuttgart vertreten und beteiligt sich an der Gremienarbeit der Stadt. Ebenso ist er Teil der „Lokalen Allianz für Menschen mit Demenz“ in den Stadtteilen Vaihingen und Möhringen, die an ein deutschlandweites Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anknüpft. Das Ziel dieser Lokalen Allianz ist es, Informationen und Service der teilnehmenden Einrichtungen besser miteinander zu vernetzen, durch ein optimales Ineinandergreifen von ambulanter und stationärer Pflege Versorgungslücken zu schließen, mehr Verständnis für die Krankheit zu wecken, die Vorsorge voranzutreiben und Angehörige frühzeitig zu begleiten, zum Beispiel durch eine Demenzsprechstunde. Dabei sollen auch andere Akteur*innen wie der Bezirksbeirat, die Polizei, Vereine, Apotheken, Banken, Händler*innen und Schulen für das Thema sensibilisiert werden. Ehrenamtliche könnten als Demenz-Pat*innen eingesetzt werden.

Auch die Einrichtungsleitungen des ELW engagieren sich in vielen verschiedenen Verbänden, lokalen Zusammenschlüssen und Gremien sowie in der Stadtteilarbeit, um Erfahrungen

auszutauschen, voneinander zu lernen, Prozesse zu optimieren und die eigene Arbeit an den gesellschaftlichen Bedürfnissen auszurichten. Eine Aufstellung der Mitgliedschaften und Aktivitäten liegt vor und kann eingesehen werden. Beispiele sind etwa die Sozialdiensttreffen, um die Zusammenarbeit der Krankenhaussozialdienste mit den Einrichtungen der Altenhilfe zu fördern oder die Treffen mit Vertreter*innen von Kirchengemeinden sowie der Jugend- und Altenhilfe im Stadtteilquartier Hasenberg, um die Arbeit der Nachbarschaftshilfen im Quartier und im Haus Hasenberg zu unterstützen. Oder der Arbeitskreis Altenarbeit Stuttgart-Vaihingen, der durch die Kooperation mit Marktbegleitern dabei hilft, die Branchenstandards zu verbessern.

Die Wohnungslosenhilfe arbeitet eng mit entsprechenden Einrichtungen und den Fachberatungsstellen in Stuttgart zusammen, um eine optimale Betreuung der Klient*innen sicherzustellen und die weitere Begleitung und Beratung am individuellen Bedarf auszurichten.
Beispiel Neeffhaus: Da das Neeffhaus in Stuttgart die einzige Stelle für die Erstaufnahme von wohnungslosen Frauen ist, steht es in besonders intensivem Kontakt mit anderen Anbietern der Branche, denn nach einer Clearingphase von drei bis sechs Monaten wechselt ein Großteil der Klientinnen in andere Wohnangebote in der Stadt. Nur rund 10 Prozent bleiben in der längerfristigen Betreuung des Neeffhauses. Ein regelmäßiger Austausch findet zum Beispiel im Rahmen der Frauenspezifischen Hilfekonferenz statt, bei der sich alle Stuttgarter Anbieter*innen der Wohnungslosenhilfe für Frauen treffen.
Auch denjenigen, für die das Angebot des Neeffhauses nicht vorgesehen ist, wird weitergeholfen: Allen Frauen, die aus anderen Landkreisen kommen, wird die zuständige Beratungsstelle vor Ort genannt. Frauen, die aus anderen Hilfesystemen anfragen (Flüchtlinge, Menschen mit Anspruch auf Eingliederungshilfe), werden ebenfalls an das für sie zuständige Hilfsnetzwerk weitergeleitet. Und Frauen, für die das Neeffhaus zuständig wäre, die aber aufgrund von Vollbelegung nicht zur Notübernachtung aufgenommen werden können, werden an andere Notübernachtungen in Stuttgart vermittelt.

Der Leiter der Altenpflegeschule ist Vorstandsmitglied der Konferenz der Altenpflegeschulen in Baden-Württemberg, die über 60 Ausbildungseinrichtungen in freier und privater Trägerschaft vertritt. Viermal pro Jahr werden Ideen zu Lehrplänen ausgetauscht sowie erfolgreiche Konzepte dargelegt und untereinander weitergegeben. So hat der ELW zum Beispiel seine Erfahrungen mit der Ausbildung zur Altenpflegehilfe für Menschen mit Migrationshintergrund geteilt. Der Schulleiter arbeitet darüber hinaus in verschiedenen Arbeitsgruppen der Stadt und des Landes mit, zum Beispiel beim „Netzwerk Teilzeitausbildung“ der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg. Es bestehen ebenfalls Kooperationen mit anderen Schulen, an die Bewerber*innen bei Kapazitätsengpässen weitervermittelt werden.

Ein weiterer Bereich der Kooperation mit anderen Unternehmen sind die Auditierungen und Zertifizierungen, die ausführlich im Aspekt E4.1 dargestellt werden.

Während wir in der verbandlichen Arbeit, wie oben beschrieben, stark engagiert sind, gibt es bei der Leistungserbringung im Arbeitsalltag in erster Linie Kooperationen zwischen den

einzelnen Einrichtungen innerhalb des ELW. Dort findet auch die Weitergabe von Arbeitskräften sowie systematischer Know-how-Austausch statt.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 70 %

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Der ELW selbst gibt keine Arbeitskräfte, Aufträge oder Finanzmittel an Unternehmen der gleichen oder anderer Branchen weiter. Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist dies nicht vorgesehen. Nur innerhalb des ELW findet die Weitergabe von Arbeitskräften statt, um eine Notsituation zu überbrücken.

Durch die Stadt Stuttgart, als Trägerin des ELW, ist der Solidaritätsgedanke deutlich und verbindlich verankert und es besteht prinzipiell Bereitschaft zu solidarischem Handeln.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Der Negativ-Aspekt D2.3 trifft auf den ELW nicht zu: Es findet in der Kommunikation kein wertender Vergleich mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen statt. Es wird bei keiner Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt. Es werden keine geheimen Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen und in der Unternehmensstrategie ist keine Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen verankert.

Im Gegenteil versucht die Landeshauptstadt Stuttgart als Trägerin, einen Anbieter*innenwettbewerb aufrechtzuerhalten. Die vielfältige Trägerlandschaft in Stuttgart ist von der Stadt gewollt und wird von ihr gefördert. Finanzielle Mittel werden gerecht verteilt, der ELW wird als Eigenbetrieb der Stadt nicht bevorzugt behandelt. Aufgrund seiner Position als kommunaler Anbieter von Pflegeleistungen und Akteur in der Wohnungslosenhilfe sieht der ELW seine Verantwortung darin, die Angebotsvielfalt gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden und den privatwirtschaftlich geführten Trägern zu sichern.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Durch die Inanspruchnahme der Dienstleistungen des ELW – Altenpflege, Schule sowie die Unterbringung und Betreuung von wohnungslosen Menschen – entstehen ökologische Auswirkungen, die in jedem Haushalt anfallen: Verbrauch von Energie durch die Nutzung von Licht, Heizung, warmem Wasser und die Zubereitung von Essen sowie anfallender Müll durch die Entsorgung von Hygiene- und Pflegeartikeln sowie Medikamenten- und Lebensmittelverpackungen. Dazu kommen die Emissionen von Autos, die zum Beispiel in der ambulanten Pflege nötig sind, um Kund*innen bei sich zu Hause zu versorgen oder in der Tagespflege, um die Gäste morgens abzuholen und abends wieder nach Hause zu bringen.

In diesem Kapitel werden ausschließlich die variablen ökologischen Auswirkungen betrachtet. Sie fallen unmittelbar an, wenn Kund*innen die Leistungen in Anspruch nehmen. Die fixen ökologischen Auswirkungen hingegen, die durch die Bereitstellung und Aufrechterhaltung des Betriebes anfallen, werden in E3 berichtet.

Grundsätzlich werden unsere Mitarbeiter*innen dazu angehalten und darin geschult, mit Verbrauchsmaterial, wie zum Beispiel Inkontinenzeinlagen, sparsam umzugehen, um Kosten und Abfallmenge zu reduzieren.

Für die ambulante Pflege benötigen wir Dienstfahrzeuge, da wir täglich von unserem Standort im Haus Rohrer Höhe aus zu unseren Kund*innen fahren. Auch bei der Tagespflege, die im Generationenzentrum Sonnenberg und im Haus Rohrer Höhe untergebracht ist, benötigen wir jeweils ein großes, behindertengerechtes Fahrzeug, um unsere Tagesgäste abzuholen und wieder nach Hause zu bringen.

Neben den Verbrauchsmaterialien zur Pflege sowie den Anfahrtswegen ist die Ernährung der dritte wesentliche Faktor in direktem Zusammenhang mit der Kund*innenbetreuung. Aus ökologischen, ökonomischen sowie sozialen Gründen haben wir damit begonnen, von der Tablettierung des Essens unserer Bewohner*innen auf das Schöpfen umzustellen. Dies ermöglicht eine individuelle und bedarfsgerechte Portionierung des Essens und hilft zudem, den Resteberg deutlich zu reduzieren.

Einen wichtigen Beitrag zur Müllvermeidung leisten wir mit dem durchgehenden Einsatz von Mehrweggeschirr und der Verwendung großer Gebinde (Reduzierung von Verpackungsmaterial). Das Essen selbst ist nicht biozertifiziert. Ernährungswissenschaftliche und ökonomische Gründe stehen bislang bei der Essensplanung im Vordergrund.

Da ein wesentlicher Teil der von uns betreuten Menschen in unseren Räumen wohnt und lebt, wäre auch der Aspekt der Alltagsgestaltung für die Einflussnahme auf die unmittelbaren ökologischen Auswirkungen in der Kund*innen-Interaktion wichtig: Schaffen wir über die oben beschriebenen Bereiche hinaus ein ökosensibles Umfeld und motivieren wir die Bewohner*innen und deren Angehörige zu ökologischer Achtsamkeit?

Grundsätzlich standen bei uns bislang soziale und ökonomische Aspekte bei den oben skizzierten Maßnahmen im Vordergrund. Wir sehen in der Auseinandersetzung mit den unmittelbaren ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit jedoch ein großes Potenzial. Eine besondere Herausforderung wird dabei sein, dass viele unserer Bewohner*innen aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sind, über die unmittelbaren gesundheitlichen und sozialen Bedürfnisse hinaus Themen wie ökologisches Bewusstsein aktiv zu tragen.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Analyse und Bewertung ökologischer Auswirkungen aus der direkten Bewohner*innenbetreuung nach den Kriterien der Konsistenz (Einfügung in natürliche Kreisläufe) und ökologischen Effizienz (positives Verhältnis von Nutzen und negativer ökologischer Auswirkung).
- Darauf aufbauend Maßnahmenplan zur ökologischen Gestaltung der Bewohner*innenbetreuung.
- Entwicklung einer durchgehenden Abfallvermeidungsstrategie.
- Pilotprojekt regionale und biozertifizierte Küche als mögliches Positionierungsmerkmal.
- Vollständige Umstellung der Flotte des Ambulanten Dienstes auf Elektromobilität.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Da der ELW ein Dienstleistungsunternehmen der Alten- und Wohnungslosenhilfe sowie ein Bildungsanbieter (Altenpflegeschule) ist, ist die Nutzung seines Angebots sinnvoll. Wir sind bedarfswirtschaftlich ausgerichtet, das heißt wir reagieren auf Bedarfe der Menschen. Eine Suffizienzstrategie wäre in unserem Fall eher politisch zu verstehen, als Engagement für die Vermeidung sozialer Härten und für eine an humanistischen Prinzipien ausgerichtete Gesellschaft. Wir sehen diese Gemeinwohl-Bilanz als ersten Schritt zu einer solchen Suffizienzorientierung.

In letzter Konsequenz könnte dieses Engagement bei Erfolg auch zu einer Abnahme der Nachfrage nach unseren Leistungen führen. Deutlich wird dies an der Wohnungslosenhilfe:

Die Integration der Menschen in die Gesellschaft ist unser Ziel, also ihr Verlust als Klient*innen.

Grundsätzlich wird der Suffizienzgedanke bei uns durch den Wirtschaftlichkeits- und Sparsamkeitsanspruch geprägt. Eine systematische ökologische Bewusstseinsstrategie gegenüber unseren Kund*innen über alle Einrichtungen hinweg verfolgen wir bislang nicht. Hierzu haben wir in D3.1 erste Maßnahmen für die Zukunft skizziert.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Der Negativ-Aspekt D3.3 trifft auf den ELW nicht zu, da wir keine übermäßige Nutzung von Dienstleistungen (beispielsweise über eine entsprechende Preisgestaltung) fördern oder bewusst in Kauf nehmen. Es besteht auch nicht die Gefahr, dass mit der Nutzung unserer Dienstleistungen in der Alten- und Wohnungslosenhilfe die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden, da wir uns mit unserem Angebot ausschließlich an den Grundbedürfnissen der Menschen orientieren.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkt-transparenz

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

In unserem Leitbild ist festgeschrieben, dass wir großen Wert auf Transparenz unserer Einrichtungen legen und eine enge Einbindung in das Gemeinwesen unterstützen. Da viele unserer Bewohner*innen in der Altenhilfe bereits ein hohes Lebensalter erreicht haben und/oder an demenziellen Erkrankungen leiden, ist eine Mitwirkung nicht immer einfach. Wir versuchen jedoch, sie bestmöglich umzusetzen. Insbesondere in der Pflege stehen wir täglich vor der großen Herausforderung, dem Wunsch der Menschen nach individueller und intensiver Zuwendung nachzukommen und gleichzeitig mit wirtschaftlichen Zwängen umgehen zu müssen. Die Interaktion mit den Bewohner*innen in allen Einrichtungen ist direkt, individuell und ein wesentlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Entsprechend dem Gesetz für unterstützende Wohnformen, Teilhabe und Pflege (Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz, WTPG) gibt es in jedem unserer Pflegeheime einen Heimbeirat, dem zu mehr als 50 % Heimbewohner*innen angehören müssen. Der andere Teil kann sich aus Angehörigen oder ehrenamtlichen Betreuer*innen zusammensetzen. Falls kein Heimbeirat zustande kommt, muss dies der Heimaufsicht angezeigt werden. Die Heimbeiräte werden bei allen wesentlichen Entscheidungen, wie Entgeltverhandlungen und baulichen Veränderungen, miteinbezogen. So ist bei der Kostenkalkulation und Beitragsfestlegung für einen Pflegeheimplatz die Zustimmung der Heimbeiräte erforderlich. Anschließend werden die Bewohner*innen über eine eventuelle Änderung informiert und können Widerspruch einlegen. Die Kostenkalkulation ist zudem jederzeit in der Einrichtung und im Zentralen Dienst einsehbar.

Regelmäßige Bewohner*innen- und Angehörigenbefragungen führen wir nicht durch. In allen unseren Einrichtungen liegen jedoch Feedbackbögen aus („Gelbe Zettel“), die wir direkt auswerten und gegebenenfalls beantworten. Wir setzen priorisiert auf individuelle Gespräche, bei denen wir Anregungen für Verbesserungen erhalten. Unser Ziel ist es, sinnvolle Verbesserungsvorschläge zeitnah umzusetzen. Ein formales Beschwerdemanagement (zum Beispiel für Wäsche oder Essen) ist in unseren Häusern vorhanden und dokumentiert.

Die Priorisierung des persönlichen Gespräches vor einer umfassenderen formalen Befragung lässt sich an folgendem Beispiel illustrieren: Es wurden umfangreiche Maßnahmen der Risikoabwehr für einen Bewohner vorgenommen. Bei einer Beurteilung durch Angehörige wird hingegen lediglich die Frage fokussiert, ob die Fingernägel geschnitten wurden. Die Beurteilung von Pflegequalitäten ist insgesamt komplex und reicht von der Kommunikation und der sozialen Beziehung über die Gesunderhaltung und die Steigerung der Eigenaktivitä-

ten der Bewohner*innen bis hin zu einem Gefühl des Wohlbefindens. Auch der Einfluss von Angehörigen spielt bei der wahrgenommenen Qualität eine große Rolle.
Verbesserungen beziehungsweise neue Angebote, die auf unsere enge Interaktion mit den von uns betreuten Menschen zurückzuführen sind, gibt es zahlreiche. So haben wir bei der stationären Pflege die Junge Pflege für Menschen mit neurologischen Erkrankungen (zum Beispiel Multiple Sklerose) von 25 bis 60 Jahren eingeführt. Im Pflegezentrum des Generationenhauses Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung werden sie auf einer eigenen Station entsprechend ihrer Bedürfnisse gepflegt und betreut. Im Parkheim Berg haben wir den Bereich Palliativ Care mit sechs Plätzen für Menschen mit Tumorerkrankungen mit besonderen fachlichen Herausforderungen geschaffen. Ebenso gibt es in sieben unserer Pflegeheime spezielle Betreuungsangebote für Menschen mit Demenzerkrankungen. Der Filderhof und das Generationenzentrum Sonnenberg haben darüber hinaus Gruppen eingerichtet, die für Demenzkranke mit stark ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten geeignet sind. All diese Angebote sind aufgrund von zunehmenden Anfragen beziehungsweise durch Feststellung der Bedarfe durch Mitarbeitende angeregt worden.

Bei der Wohnungslosenhilfe findet zwei Monate nach der Aufnahme eine Befragung der Bewohner*innen statt. Entsprechend dem Feedback passen wir die Beratungs- und Unterstützungsleistungen an. Es gibt ebenfalls einen „Meckerkasten“, wo jede*r seine Kritik und Verbesserungsvorschläge loswerden kann. Die Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, dem/der Beschwerdeführer*in eine Rückmeldung zu geben.

Als neue Leistung, die mithilfe beziehungsweise auf Anregung unserer Bewohner*innen entstanden ist, gibt es in der Wohnungslosenhilfe die Hausordnung in zehn Sprachen und bebildert. Ebenso haben wir hier zwei neue Betreuungsangebote geschaffen: Da es den Wunsch nach mehr Selbständigkeit gab, sind im Bereich der Langzeitbetreuung nun drei Plätze außerhalb des Haupthauses angelegt. Die Bewohner*innen haben dafür einen eigenen Schlüssel. Ebenfalls neu und auf Wunsch der Bewohner*innen entstanden ist die Nachbetreuung nach dem Umzug in eine eigene Wohnung.

Ein Prozessbeispiel aus dem Neeffhaus (Frauenwohnheim) verdeutlicht unser Bemühen, Lösungen zu finden, die dem Interesse der Bewohner*innen dienen: Sind die Frauen in der Notübernachtung oder im Aufnahmehaus aufgenommen, erfolgt die weitere Beratung und Vermittlung über die jeweils zuständige Fachberatungsstelle. Die Mitarbeitenden des Neeffhauses geben Rückmeldung an die Beratungsstelle, wie sich der Bedarf der Frau im Wohnumfeld darstellt, da sich hier oft ein anderes Bild zeigt als im Beratungssetting. Falls der Bedarf und der persönliche Wunsch unserem Angebot entsprechen, bieten wir der Bewohnerin nach Abstimmung mit der Beratungsstelle ein Informationsgespräch zum jeweiligen Bereich an. Falls dies nicht der Fall ist, wird sie von der Beratungsstelle zu einer anderen Einrichtung weitervermittelt.

Zur internen, zusätzlichen Qualitätssicherung haben wir 2016 die Abteilung Qualitätsmanagement gegründet, die sich in Mitarbeiter*innengesprächen vor Ort über Qualitäten und Bedarfe informiert.

Da wir Entscheidungen und Verbesserungen, die auf die Beteiligung von Bewohner*innen zurückzuführen sind, bislang nicht explizit unter diesem Aspekt dokumentiert haben, können wir zu deren Anteil an den Innovationen keine Aussage treffen. Ökologische Themen und Nachhaltigkeitswirkung haben bei Feedbacks bisher so gut wie keine Rolle gespielt. Unser Bemühen gilt bislang ausschließlich dem Ziel, ein bewohner*innenorientiertes Angebot zu schaffen und die Betreuungserfolge zu erhöhen.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

D4.2 Produkttransparenz

Die Dienstleistungen des ELW sind transparent, das Angebotsspektrum wird auf der Website www.leben-und-wohnen.de, in Flyern und Broschüren dargestellt. Wie bereits bei den vorangegangenen Aspekten dargelegt, können die Einrichtungen jederzeit besucht werden (Prinzip der offenen Türen). Die Preise für Pflegeheimplätze sind öffentlich auf unserer Website einsehbar. Der Anteil der Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen beträgt bei uns rund 95 %. Kosten von Dienstleistungen werden nicht externalisiert, das heißt es entstehen durch unsere Leistungen keine versteckten Schäden/Kosten, die das Gemeinwohl belasten. Da wir uns mit einem wesentlichen Teil unserer Leistungen in einem wettbewerbsintensiven Umfeld befinden (über 13.500 Pflegeheime, über 13.000 ambulante Pflegedienste in Deutschland), lässt sich ein Marktpreis aus einschlägigen Webportalen entnehmen (zum Beispiel www.pflege.de/altenpflege/pflegeheim-altenheim/kosten), der eine faire Preisfindung annehmen lässt. Zudem wird der Preis nicht vom Unternehmen alleine festgelegt, sondern mit den Kostenträgern verhandelt. Auch die Preisbestandteile sind im pflegerischen Bereich bekannt. Sie bestehen in der Regel aus Pflegesatz, Hotelkosten und Investitionskosten.

Geprüft und bewertet werden unsere Einrichtungen von Mitarbeitenden der Heimverzeichnis gGmbH – Gesellschaft zur Förderung der Lebensqualität im Alter und bei Behinderung anhand festgelegter Kriterien hinsichtlich

- Menschwürde,
- Teilhabe,
- Autonomie in der Pflege.

Die Begutachtungskriterien entsprechen der Europäischen Charta der Rechte und Pflichten älterer hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Die Prüfungen erfolgen konsequent aus Verbrauchersicht, das heißt die Gutachter*innen berücksichtigen ausschließlich die Interessen der Menschen, die in einem Pflegeheim oder einer Seniorenresidenz leben. Bei Erfüllung von mindestens 80 % der Kriterien für Lebensqualität im Alter erhalten die Einrichtungen den Grünen Haken. Bis auf eine Einrichtung wurden bei uns alle Häuser begutachtet und haben

die Kriterien voll erfüllt. Die Ergebnisse sind im Detail für jede Einrichtung transparent unter www.heimverzeichnis.de abrufbar. Auf die Begutachtungsergebnisse wird auf der Website unserer jeweiligen Einrichtung verlinkt.

Über diese freiwillige, externe Begutachtung hinaus werden unsere Einrichtung regelmäßig vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) geprüft und bewertet (siehe www.mdk.de).

Nicht zuletzt aufgrund der intensiven externen Evaluation der kritischen Leistungsbereiche sowie einer transparenten Dokumentation der Ergebnisse betrachten wir uns bei der Produkttransparenz als erfahrenes Unternehmen.

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 70 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Langfristig: Ökologische Wirkungsnachweise unterschiedlicher Maßnahmen und Angebote zur Verfügung stellen.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Der Negativ-Aspekt D4.3 trifft auf den ELW nicht zu, da wir weder Produkte mit Gefahrenstoffen herstellen noch Angebote mit Gebrauchsrisiken anbieten.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

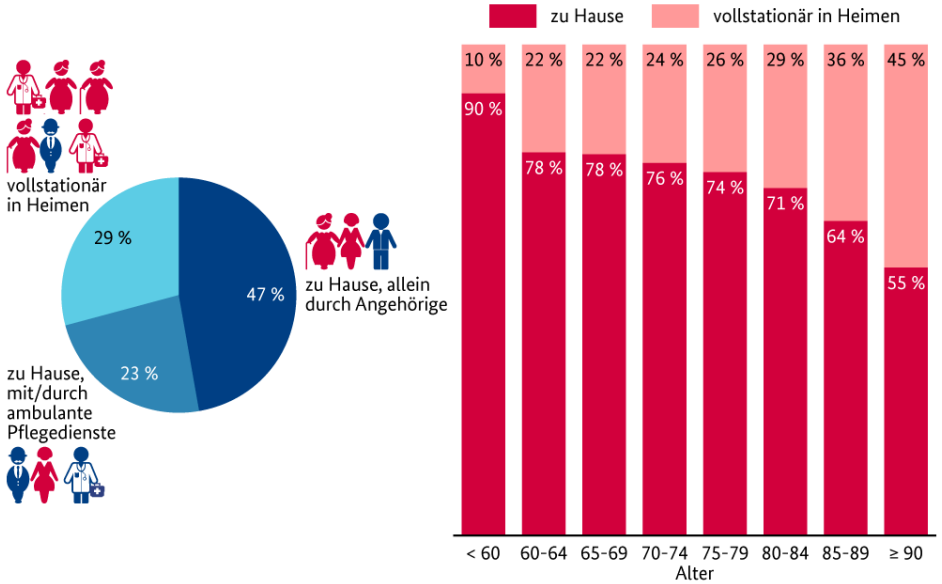
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart ist im Bereich der Altenhilfe und der Wohnungslosenhilfe tätig und unterhält 13 Häuser (11 Altenhilfe, 2 Wohnungslosenhilfe) mit insgesamt 1251 Plätzen. Da die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland stetig zunimmt, andererseits jedoch Betreuungsmöglichkeiten pflegebedürftiger Senior*innen innerhalb der Familie immer weniger gegeben sind, sind die Dienstleistungen, die wir anbieten, von großem gesellschaftlichem Nutzen. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen dies („Ältere Menschen in Deutschland und der EU“, 2016):
Seniorinnen und Senioren werden unsere Gesellschaft zunehmend prägen, denn zwischen 1990 und 2014 hat sich die Zahl der Menschen ab 65 Jahren bundesweit um rund 5,2 Millionen auf 17,1 Millionen erhöht. Das entspricht einem Anstieg um 43 %. Im gleichen Zeitraum wuchs die Gesamtbevölkerung nur um 1,8 %. Pflegebedürftig sind dabei vor allem hochbetagte Menschen: Zwischen 75 und 79 Jahren ist das jeder Zehnte, zwischen 80 und 85 Jahren bereits etwa jeder Fünfte und in der Altersgruppe ab 90 Jahren sind es rund zwei Drittel.

71 % aller Pflegebedürftigen (1,9 Millionen) wurden 2013 zu Hause von Angehörigen versorgt, zum Teil mithilfe ambulanter Pflegedienste. 29 % (764 000) wurden in Pflegeeinrichtungen vollstationär betreut. Von den hochbetagten Pflegebedürftigen ab 90 Jahren war knapp die Hälfte (45 %) in Pflegeheimen. Vorausberechnungen gehen davon aus, dass die Zahl der Pflegebedürftigen weiter zunimmt. Gleichzeitig wird die Versorgungsmöglichkeit innerhalb der Familie erschwert, etwa durch die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen sowie den steigenden Anteil alleinlebender und kinderloser alter Menschen.

Pflegebedürftige Personen nach Art der Versorgung und Alter, 2013



Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

© BiB 2015 / demografie-portal.de

Unsere Dienstleistungen decken die grundlegenden Bedürfnisse unserer Kund*innen. Von den neun Grundbedürfnissen, die der Wirtschaftswissenschaftler und Entwicklungsökonom Manfred A. Max-Neef formuliert hat, erfüllen wir die Bedürfnisse nach:

- Lebenserhaltung
- Zuneigung
- Verstehen
- Teilnehmen
- Muße

Wir legen mit unseren Leistungen die Grundlage dafür, Lebensqualität zu erhalten. Die von uns angebotenen Leistungen beziehen sich damit nicht nur auf die Grundbedürfnisse, sondern beziehen sich auch explizit auf die Lebensgrundlagen. In der Wohnungslosenhilfe bieten wir den Menschen Heimat und gewährleisten beispielsweise das Überleben der Menschen im Winter. In der Pflege schaffen wir für unsere Bewohner*innen ein möglichst sicheres Umfeld. Durch die Übernahme von Alltagsverrichtungen (Wäsche waschen, Wohnung putzen, einkaufen usw.) entlasten wir die Menschen von den Dingen, die den Alltag erschweren beziehungsweise selbstständig nicht mehr durchzuführen sind, und ermöglichen so die noch vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen sinnstiftend und für die eigenen Belange einzusetzen. Durch die Übernahme solcher Tätigkeiten werden die Bewohner*innen in die Lage versetzt, sich ganz auf den Erhalt von Fähigkeiten (Gymnastik, Fingerspiele, Gedächtnistraining usw.) zu konzentrieren. Das schafft Lebensqualität und -freude und wir entsprechen damit dem Bedürfnis nach kreativem Schaffen, Identität und Freiheit.

Keine unserer Dienstleistungen ist ein entbehrliches Luxusprodukt. Den Bewohner*innen unserer Altenhilfeeinrichtungen geben wir im letzten Lebensabschnitt ein Zuhause, betreuen und pflegen sie und bieten ihnen durch verschiedene Aktivitäten Anregung, Abwechslung und Freude. Dabei orientieren wir uns an unserem Leitbild, unserem Pflegeleitbild, den acht Artikeln der deutschen Pflege-Charta und an unseren Grundsätzen zur Achtung des Selbstbestimmungsrechtes am Lebensende.

In unseren beiden Einrichtungen für wohnungslose Menschen kümmern wir uns gezielt um die Schwächsten der Gesellschaft und helfen ihnen zurück in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben. Bei uns finden sie Geborgenheit, Schutz und Sicherheit. Gleichzeitig geben wir ihnen Halt und ihrem Tagesablauf eine Struktur: Mit dem Team der Sozialarbeiter*innen können sie ihre persönlichen Angelegenheiten besprechen und notwendige Entscheidungen eigenverantwortlich treffen, zusätzlich bieten wir Freizeit- und Arbeitsmöglichkeiten an. Entsprechend ihrer Bedürfnisse können sie eine Nacht, einen längeren Zeitraum oder auch dauerhaft bei uns bleiben.

Unsere Altenpflegeschule bildet junge Menschen, Wiedereinsteiger*innen und Migrant*innen zu Altenpflegehilfen und Altenpflegekräften aus. Entsprechend dem gesellschaftlichen Bedarf bieten wir die Ausbildungen zum Teil auch mit integriertem Deutschkurs und in Teilzeit an. Ebenso führt die Altenpflegeschule vielfältige Fort- und Weiterbildungen für unsere Mitarbeiter*innen durch. Dadurch schaffen wir Ausbildungsplätze und sichern gleichzeitig den

Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften für unsere eigenen Einrichtungen und unsere Mitunternehmer*innen. Im Oktober 2016 waren insgesamt 399 Auszubildende an unserer Schule (erstes bis drittes Ausbildungsjahr).

Unsere Dienstleistungen dienen vollständig der Erfüllung von Grundbedürfnissen und dienen der Entwicklung der Menschen. Jede unserer Leistungen fördert eines von zwei Zielen für nachhaltige Entwicklung aus der Agenda 2030.

- Ziel 1: Armut in jeder Form und überall beenden.
- Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

(Vergleiche die 17 UN-Entwicklungsziele www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/17_ziele).

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 90 %

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Wir ermöglichen unseren Bewohner*innen ein Leben in Menschlichkeit, Würde, Selbstbestimmung und Sicherheit. Wir orientieren unsere Arbeit an ihren Wünschen und Bedürfnissen und respektieren sie in ihrer Einzigartigkeit. So schaffen wir ein Umfeld, in dem sich die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen wohlfühlen und gut aufgehoben sind.
Durch unsere Dienstleistungen wirken wir jedoch auch in anderer Hinsicht in die Gesellschaft: Wir bieten 1006 Menschen einen Arbeitsplatz mit angemessener Bezahlung und guten Sozialleistungen nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst. Gleichzeitig begegnen wir dem Fachkräftemangel in den pflegerischen Berufen, indem wir eine eigene Altenpflegeschule betreiben und dort jährlich rund 210 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen – auch mit integriertem Deutschkurs für Menschen mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2016 konnten wir sogar erstmals Flüchtlinge, unter anderem aus Syrien und Pakistan, in die Altenpflegehilfeausbildung aufnehmen.

Unsere Pflegekonzepte decken ein breites Spektrum ab, um möglichst vielen gesellschaftlichen Bedürfnissen entgegenzukommen: So gibt es neben der stationären Altenpflege auch Angebote der Kurzzeit- und Tagespflege sowie betreute Wohnungen für Senior*innen, die noch weitgehend eigenständig leben können. Unser ambulanter Pflegedienst unterstützt zu Hause lebende Pflegebedürftige und pflegende Angehörige. Auf dem Feld der Jungen Pflege gehen wir beispielhaft voran: Wir betreuen junge Menschen zwischen 25 und 60 Jahren, die wegen chronischer neurologischer Erkrankungen auf Hilfe angewiesen sind. In Deutschland gibt es bislang kaum Vergleichbares, denn junge, pflegebedürftige Menschen werden meistens in Altenpflegeheimen mitversorgt, wo ihre besonderen Bedürfnisse jedoch nur schwer berücksichtigt werden können.

Unsere Einrichtungen sind bewusst als offene Häuser konzipiert. Durch vielfältige Begegnungsmöglichkeiten und die Einbindung von Vereinen, Kirchengemeinden und Ehrenamtlichen aus dem jeweiligen Stadtteil wirken wir der Vereinsamung und Ausgrenzung pflegebedürftiger Menschen entgegen und schaffen ein lebendiges Miteinander, das von gegenseitigem Lernen und Verstehen geprägt ist. Dies gilt auch für unsere Generationenzentren (Sonnenberg, Generationenhaus Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung und Kornhasen), in die Kindertagesstätten integriert sind, und die regelmäßige gemeinsame Aktionen für Jung und Alt durchführen.

Ein besonderes Beispiel eines gelungenen Zusammenlebens verschiedener Generationen, Kulturen und sozialer Schichten ist das Generationenhaus Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung, das deutschlandweit und international Beachtung findet: Neben der Alten- und der Jungen Pflege sind hier auch ein Eltern-Kind-Zentrum und ein Initiativenzentrum mit 40 Gruppen und Vereinen untergebracht. Garten, Festsaal, das Café Nachbarschafft und ein gemeinsamer Mittagstisch ergänzen das Angebot. Alles zusammen sorgt für eine lebendige Atmosphäre und macht das Generationenhaus zu einem Ort der Begegnung, der eng verbunden ist mit dem Stadtteil und seinen Bewohner*innen. Etwa ein- bis zweimal pro Jahr sind unsere Häuser/Einrichtungen zudem an Stadtteilfesten beteiligt.

Durch unser Engagement in zahlreichen Gremien, Verbänden und lokalen Initiativen (ausführlich dargestellt bei Aspekt D2.1), möchten wir auch Menschen außerhalb unserer Einrichtungen erreichen, sie über unser Tun informieren, ihre Bedürfnisse wahrnehmen und mit ihnen zusammen neue Konzepte für die Altenpflege entwickeln. Ein Beispiel dafür ist die „Lokale Allianz für Menschen mit Demenz“ in den Stuttgarter Stadtteilen Möhringen und Vaihingen, an der sich viele lokale Akteur*innen beteiligen. Sie soll zu einem besseren Verständnis dieser Krankheit in der Bevölkerung führen und für Angehörige sowie Betroffene effektivere Unterstützungsmöglichkeiten schaffen.

Da der ELW ein Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist, sehen wir uns im Gegensatz zu privatwirtschaftlichen Anbietern dazu verpflichtet, jeden Menschen aufzunehmen, der auf Pflegedienstleistungen angewiesen ist, denn die Bürger*innen der Stadt müssen darauf vertrauen können, dass sie an ihrem Lebensabend – selbst wenn sie betreuungs- und pflegebedürftig sind – ein Leben in Würde und Sicherheit führen können. Daher erfüllen wir in besonderer Weise eine Fürsorgepflicht für die Gesellschaft und tragen mit unseren Aktivitäten zu einem Problembewusstsein für den Umgang mit Schwachen und kranken Menschen bei.

Unsere Dienstleistungen entlasten pflegende Angehörige sowie deren näheres Umfeld. Heutzutage wohnen die verschiedenen Generationen und Familienmitglieder in der Regel nicht mehr wie früher gemeinsam in einem Haus oder in unmittelbarer Nachbarschaft. Oft liegen ihre Wohnorte hunderte Kilometer voneinander entfernt. Pflegebedürftige können somit entweder gar nicht betreut werden oder die Verantwortung lastet ausschließlich auf einer Person, die schnell ihre physische und vor allem psychische Belastungsgrenze er-

reicht. Die meisten pflegenden Angehörigen sind folglich auf externe Hilfe angewiesen, die ihnen der ELW auf vielfältige Weise bietet.

Neben der Altenhilfe füllt auch die Wohnungslosenhilfe eine wichtige gesellschaftliche Lücke. Nach Schätzungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e. V. (BAG W) ist die Zahl der Wohnungslosen in Deutschland in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Offizielle Statistiken gibt es bislang nicht. Laut BAG W waren im Jahr 2014 circa 335.000 Menschen ohne Wohnung. Seit 2012 ist dies ein Anstieg um circa 18 %. Davon betroffen sind 220.000 Männer, 86.000 Frauen und 29.000 Kinder und Jugendliche. Die BAG W prognostiziert bis 2018 sogar einen weiteren Zuwachs auf insgesamt 536.000 wohnungslose Menschen. Gründe dafür seien unter anderem das unzureichende Angebot an preiswertem Wohnraum in Verbindung mit einem stetig schrumpfenden sozialen Wohnungsbestand. Ohne Einrichtungen, wie die des ELW, hätten diese Menschen keine Anlaufstelle und keine Chance auf eine Reintegration in die Gesellschaft.
Mit den hier genannten Beispielen soll deutlich werden, wie sehr der ELW, seine Einrichtungen und Mitarbeitenden mit dem gesellschaftlichen Leben in der Region verwoben sind und welche Signale und vielfältige gesellschaftliche Wirkungen durch unsere Aktivitäten erzeugt werden. Über die Anzahl der durch unsere Leistungen sowie durch unsere zahlreichen weiteren Aktivitäten unmittelbar und mittelbar tangierten Menschen können wir derzeit keine Angaben machen. Auch die Zahl der explizit bewusstseinsbildenden Aktivitäten können wir momentan nicht beziffern, zumal wir – wie oben dargelegt – jede unserer Leistungen als gestaltenden Beitrag und Impuls für eine humane Gesellschaft sehen.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 60 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Erfassen und dokumentieren der bewusstseinsbildenden Maßnahmen sowie des Wirkungsgrades.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Der Negativ-Aspekt E1.3 trifft auf den ELW nicht zu. Die Dienstleistungen des ELW dienen ausschließlich dem Leben und der Gesundheit von Menschen. Sie unterstützen sie in ihren individuellen Bedürfnissen und bei ihrer Lebensgestaltung. Der ELW dient der Förderung des öffentlichen Sozialwesens, ist selbstlos tätig und verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. Dies ist in § 3 der Betriebssatzung festgeschrieben.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Die Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme, abzüglich aller unternehmensbezogenen Förderungen, beläuft sich auf 14.675.000 Euro. Dem gegenüber steht ein Jahresüberschuss von 3.487.000 Euro. Die Umsatzerlöse des ELW nach Pflegebuchführungsverordnung und entsprechend § 277 HGB betrugen im Jahr 2016 43.756.000 Euro. Die betrieblichen Erträge insgesamt (Betriebsleistung) beliefen sich auf 47.125.000 Euro.

Für Tätigkeitsbereiche, die als steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb (gewerblicher BgA nach § 64 AO) gelten, besteht grundsätzlich eine Ertragssteuerpflicht. 2016 betrugen diese 5.819 Euro. Die lohnsummenabhängigen Steuern betrugen 2.868.000 Euro und die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Altersversorgung 7.362.000 Euro.

Nettoabgabenquote laut GWÖ:
Ertragssteuern (5.819)
+ lohnsummenabhängige Steuern (2.868.000)
+ SV-Beiträge und Altersversorgung (7.362.000)
+ Differenz aus Brutto- und Nettolohn abzgl. Förderungen (14.675.000)
= 24.910.819 Euro Nettoabgaben

Daraus errechnet sich eine positive Netto-Abgabenquote:
Abgaben/Gewinn = 24.910.819/3.487.000 = 7,2
Die Abgaben liegen siebenmal höher als der Gewinn.

Da diese Netto-Abgabenquote eine bei der Berichterstellung nicht nachvollziehbare Kenngröße ist (Abgabenquoten sind unseres Wissens nach volkswirtschaftliche Kenngrößen), setzen wir diese zur Betriebsleistung (Umsatzerlöse + andere laufende betriebliche Erträge = 47.125.000) in Relation: Diese liegt damit bei fast 53 %.
Zum Vergleich: Laut OECD lag die Steuer- und Abgabenlast von Alleinstehenden in Deutschland im Jahr 2016 bei 49,4 % (siehe www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-20725124).

Auditor*innen-Bewertung: „Vorbildlich“, 90 %)

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Wie bereits bei Aspekt C1.3 dargestellt, bemüht sich der ELW um die Integration von Menschen mit Behinderung. Das Generationenzentrum Sonnenberg kooperiert seit 2011 mit den Stuttgarter Sonderschulen für geistig Behinderte und bietet jedes Jahr fünf bis sechs Prakti-

kumsplätze an. Acht ehemalige Praktikant*innen sind inzwischen als Reinigungskraft, Pflegekraft oder Hausmeister fest angestellt. Für sein Engagement wurde das Generationenzentrum 2014 vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) als behindertenfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Auch im Haus Hasenberg, im Zamenhof, im Parkheim Berg und im Kompetenz Center Küche bieten wir regelmäßig Kurz- und Langzeitpraktika für Menschen mit Behinderung an.

Ebenso will der ELW dabei helfen, Geflüchtete aus Kriegs- und Krisengebieten zu integrieren und diesen eine erste Annäherung an den hiesigen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Daher beteiligt er sich an den gesamtstädtischen Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz mit einem eigens hierfür entwickelten Konzept und stellt im Jahr 2017 30 Arbeitsgelegenheiten für Geflüchtete zur Verfügung, zum Beispiel als ergänzende Stationshilfe, für ergänzende Betreuungsleistungen, als Mithilfe bei der Pflege der Gebäude und Außenanlagen oder als Mithilfe bei der Essenszubereitung und bei Küchentätigkeiten. Jede/r Geflüchtete kann maximal sechs Monate beim ELW arbeiten, wobei die Arbeitszeit bis zu 30 Wochenstunden betragen darf. Die Mitarbeiter*innen auf Zeit erhalten eine Aufwandsentschädigung von 80 Cent pro Stunde, freie Verpflegung und die Fahrtkosten.

Um gesellschaftlichen Stereotypen entgegenzuwirken und speziell bei männlichen Jugendlichen das Interesse für Pflegeberufe zu wecken, beteiligt sich der ELW zudem jedes Jahr im April am sogenannten Boys' Day, dem Jungen-Zukunftstag. An diesem bundesweiten Aktionstag können Jungs ab der 5. Klasse in „typisch weibliche" Berufe hineinschnuppern. Unsere Altenpflegeschule hat von Oktober 2015 bis April 2016 der Bundesagentur für Arbeit Räume für einen Integrationskurs für Flüchtlinge zur Verfügung gestellt.

Die Geld- und Zeitressourcen, die wir für das oben beschriebene freiwillige Engagement insgesamt aufwenden, haben wir bislang nicht dokumentiert. Das zeitliche Engagement erfolgt bislang punktuell und situationsabhängig.

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten", 30 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Systematische Dokumentation sämtlicher freiwilliger Beiträge (inklusive Stunden- und Wirkungsdokumentation).

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Der Negativ-Aspekt E2.3 trifft auf den ELW nicht zu. Wir sind nicht Teil eines internationalen Konzerns, agieren nicht im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen und nehmen

nicht an der digitalen, länderübergreifenden Ökonomie teil. Aufgrund der vorhandenen Kontrollgremien (siehe E2.4) bestehen keine Risiken bezüglich illegitimer Steuervermeidung.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Der Negativ-Aspekt E2.4 trifft auf den ELW nicht zu: Der ELW tätigt generell keine Spenden und keine Parteispenden. Auch Lobbyingaktivitäten betreibt der ELW nicht. Dafür gibt es keine Aufwendungen.

Da der ELW ein Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist, hat er regelmäßigen Kontakt zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern, nämlich zum Oberbürgermeister, zum Sozialbürgermeister und allen anderen Bürgermeister*innen, zum Betriebsausschuss des ELW, der sich aus Gemeinderatsmitgliedern zusammensetzt, und zum Gemeinderat. Wie unter Aspekt E4.2 dargestellt und in der Betriebssatzung des ELW festgeschrieben, muss die Geschäftsführerin regelmäßig dem Sozialbürgermeister und dem Betriebsausschuss berichten. Einmal pro Jahr finden mit der Stadtkämmerei und dem Rechnungsprüfungsamt Jahresabschlussgespräche statt. Korruptionsrisiken bestehen nicht beziehungsweise werden sie mit Blick auf die Auftragsvergabe durch die Vergabeordnung/den zentralen Einkauf (siehe Themen A1 bis A4), an die der ELW gebunden ist, minimiert.

Zum Umgang mit „Trinkgeldern“ oder Geschenken (insbesondere für das Pflegepersonal) gibt es eine klare Regelung im Heimgesetz: Geschenke dürfen nicht angenommen werden oder müssen vorher genehmigt werden.
Spenden gehen entweder an den Freundeskreis, wo vorhanden, oder sind durch den Gemeinderat genehmigen zu lassen. Hierbei handelt es sich um ein klar definiertes Verwaltungsverfahren.

Zur besseren Korruptionsprävention hat sich die Landeshauptstadt gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat auf eine Dienstanweisung Anti-Korruption (Verhaltenskodex gegen Korruption) verständigt, welche für alle Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt Stuttgart und somit auch für den ELW Gültigkeit besitzt. Hierin werden neben der Definition („Was ist Korruption?“) auch verbindlich einzuhaltende Verhaltensgrundsätze erläutert sowie Verwaltungsbereiche und Tätigkeiten mit erfahrungsgemäß häufigerer Konfrontation mit Korruptionsversuchen aufgelistet. Die vollständige Dienstanweisung wurde dem Rundschreiben durch die Geschäftsführung als Anhang beigefügt und so allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.

Die Antikorruptionsrichtlinien sind in Form der Dienstanweisung zudem in den Intranets ELWIS und SOLID dokumentiert. Mitarbeiter*innen werden darin aufgefordert, Korruption anzuzeigen, wobei ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil wird. Zudem existiert ein

zentraler Ansprechpartner im ELW, der für die Korruptionsprävention zuständig und für die Mitarbeitenden erreichbar ist.

Wir selbst leisten keine Spenden und haben kein Budget für „soziale und gesellschaftliche Zwecke“. Für solche Fälle würde aber die Dienstanweisung Sponsoring greifen, die ebenfalls im Intranet SOLID hinterlegt ist.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

In diesem Kapitel betrachten wir ausschließlich die fixen ökologischen Auswirkungen, die durch die Bereitstellung und Aufrechterhaltung des Betriebes anfallen. Die variablen ökologischen Auswirkungen, die anfallen, wenn Kund*innen unsere Leistungen in Anspruch nehmen, berichten wir bei Aspekt D3.1.

Strom: Der ELW bezieht seit 2012 von der Energie Baden-Württemberg AG (EnBW) zu 100 % Ökostrom. Die EnBW erbringt jährlich einen zertifizierten Nachweis über die Herkunft des Stroms, der hauptsächlich durch Wasserkraft und Windparks gewonnen wird. Des Weiteren haben sechs Häuser des ELW ein erdgasgetriebenes Blockheizkraftwerk zur Strom- und Wärmeerzeugung. Alle älteren Blockheizkraftwerke wurden mittlerweile durch neue, effizientere ersetzt und es wurden neue Mess-, Steuer- und Regelungsanlagen installiert. Der Filderhof und der Zamenhof haben zusätzlich Photovoltaik-Anlagen zur Stromerzeugung. Mehrere neue Anlagen sind für 2017 geplant.

Energie: Der ELW heizt vor allem mit Erdgas (dazu gab es eine europaweite Ausschreibung für alle städtischen Ämter und Eigenbetriebe), mit der Wärme der sechs Blockheizkraftwerke, mit Fernwärme sowie zu einem geringen Anteil mit Strom. Ebenso haben vier Einrichtungen eine Solarthermieanlage auf dem Dach (Hans Rehn Stift, Haus Rohrer Höhe, Filderhof und Haus Hasenberg), zwei davon nutzen auch eine Erdwärmepumpe (Hans Rehn Stift, Haus Roher Höhe). Laut Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart lassen sich die CO_2-Emissionen eines Gebäudes durch den Einsatz regenerativer Energieträger und Kraft-Wärme-Kopplung im zweistelligen Prozentbereich reduzieren.
Gemäß dem Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G, §§ 8 ff) ist der ELW verpflichtet, Energieaudits durchzuführen. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Umweltschutz ließ er sich 2015 nach DIN EN 16247 auditieren, mit der Empfehlung, die dezentralen Energieerzeugungsanlagen (Blockheizkraftwerke, Photovoltaik, Solarthermie) weiter auszubauen und die Mitarbeiter*innen für das Energiesparen zu sensibilisieren.

Insgesamt setzen die Energierichtlinie der Landeshauptstadt Stuttgart (Stand 2005) und die Vorgaben zur Unterschreitung der Energieeinsparverordnung (EnEV 2009 minus 30 %) – beides derzeit in Überarbeitung – sehr hohe energetische Standards für Neubauten, Sanierungen und die Haustechnik. Es ist das Ziel der Abteilung Energiewirtschaft des Amts für Umweltschutz, diese bestmöglich umzusetzen. Daher ermittelt sie fortlaufend den Energiebedarf sämtlicher städtischer Gebäude und dimensioniert bei Heizungssanierungen die neuen Anlagen auf Grundlage des tatsächlichen Bedarfs. In einem Variantenvergleich untersucht sie zudem, welche Anlagentechnik unter den örtlichen Gegebenheiten die beste Energieeffizienz und Wirtschaftlichkeit bietet. Ebenso achtet die Abteilung Energiewirtschaft bei Neubauten und Sanierungen auf eine Verbrauchsreduzierung durch Dämmung und Wärme-

rückgewinnung. So wird beispielsweise das Männerwohnheim nach aktuellem Stand der Vorgaben gebaut.

Dienstfahrzeuge: Wie bereits oben beschrieben wird der Fuhrpark der Stadt Stuttgart nach und nach auf umweltfreundliche und emissionsarme Mobilität umgestellt (Dienstanweisung vom September 2016). Dabei kommen verstärkt elektrische und emissionsarme Fahrzeuge zum Einsatz. Der ELW konnte im Jahr 2016 seine Dienstfahrzeuge von 17 auf 14 reduzieren, davon hatte eines einen Elektroantrieb (Zentraler Dienst). Insgesamt wurden mit ihnen 101.476 Kilometer gefahren.

Wie bereits bei Aspekt D3.1 dargestellt, sind wir beim ambulanten Dienst und bei der Tagespflege auf Dienstfahrzeuge angewiesen, um unsere Kund*innen zu Hause zu versorgen beziehungsweise, um sie morgens von zu Hause abzuholen und abends wieder zurückzubringen. Ansonsten überprüfen wir jedoch die Notwendigkeit von Dienstfahrzeugen und ersetzen sie nach Möglichkeit durch E-Autos oder Carsharing. So haben zum Beispiel das Generationenhaus Heslach der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung, das Generationenzentrum Kornhasen, das Haus Hasenberg, der Filderhof sowie das Männerwohnheim Nordbahnhofstraße 21 keine eigenen Fahrzeuge, sondern nutzen für Dienstfahrten Carsharing oder den öffentlichen Nahverkehr.

Auch das Kompetenz Center Küche (KCK), das in drei Produktionsküchen täglich das Mittagessen für unsere Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen zubereitet und an neun Verteilküchen ausliefert beziehungsweise über zwei externe Unternehmen ausliefern lässt, ist auf Fahrzeuge zum Essenstransport angewiesen. Informationen zu den Fahrzeugen/gefahrenen Kilometern gibt es nicht. Dadurch, dass wir Frühstück, Abendessen und Zwischenmahlzeiten direkt in den Küchen der Einrichtungen zubereiten, sparen wir diese Transportwege ein.

Optimierungsmöglichkeiten gibt es bei der Altenpflegeschule: Bislang benutzen die Lehrer*innen ihre Privatfahrzeuge, um die Schüler*innen im Rahmen der Ausbildung während der Praxiseinheiten zu besuchen. Die Kosten rechnen sie laut Landesreiserecht ab. Hier wäre ein Umstieg auf Carsharing oder öffentliche Verkehrsmittel sinnvoll. Es besteht bereits die Anweisung, vorrangig den ÖPNV zu nutzen.

Insgesamt konnten wir die Anzahl unserer Dienstfahrzeuge in den letzten Jahren deutlich reduzieren, vorgeschlagen und getragen von der Mitarbeiterschaft, die verstärkt Carsharing und öffentliche Verkehrsmittel nutzt.

Abfall/Speisereste: Ein Entsorgungsplan regelt den Umgang mit den in der Alten- und Wohnungslosenhilfe anfallenden Abfallarten. Nach Möglichkeit recyceln wir den Abfall, zum Beispiel Papier, Glas, Kunststoffe, Metall und Altkleider. Die Mülltrennung ist bei uns als Qualitätsmanagement-Prozess definiert und dokumentiert. In sechs unserer Häuser werden die Speisereste abgeholt und auf einem Bauernhof in Ostfildern-Kemnat zur Herstellung von Biogas verwendet. Mit dem Gas wird der Motor eines Blockheizkraftwerks angetrieben, das elektrische Energie und Heizwärme erzeugt.

Weitere Maßnahmen: Um die ökologischen Auswirkungen des ELW zu reduzieren, entsorgen wir ausgediente Computer über das Stuttgarter Sozialunternehmen Neue Arbeit, das sich unter anderem auf das Elektrorecycling spezialisiert hat.

Wir legen viele Dokumente nicht mehr in Ordnern ab, sondern speichern sie nur noch elektronisch, um Papier und Ordner zu sparen. Wir verwenden laut Vorschrift der Stadt Stuttgart (Rundschreiben 08/2014) nur noch Recycling-Papier. Für Büromaterialien führen wir maximal einmal pro Monat Sammelbestellungen durch – so sparen wir Verpackungsmaterial und Transportemissionen ein. Gemäß dem städtischen Druckerkonzept wurde die Anzahl der Drucker reduziert, es gibt lediglich noch einen Drucker pro Stockwerk oder Abteilung. Die Tonerkartuschen der Drucker werden wiederbefüllt.

Insgesamt berücksichtigen wir Fragen des Umweltschutzes bereits bei vielen unserer Maßnahmen. Schließlich ist Energie ein großer Kostenblock beim ELW. Allerdings können wir derzeit die geforderten Kennzahlen nicht systematisch und umfassend liefern. Es ist bislang kein umfassendes Berichtssystem vorhanden.

Auditor*innen-Bewertung: „Erste Schritte“, 10 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
1. Stufenweise Einführung eines zentralen Umweltmanagements inklusive Erstellung eines Umweltberichtes in Abstimmung mit dem Amt für Umwelt. Hierfür als Aufgaben:
- Erstellung einer vollständigen CO_2- und Energiebilanz (pro Einrichtung sowie einrichtungsübergreifend).
- Erstellung einer Chemikalien-Bilanz.
- Erstellung einer Bilanz des Wasserverbrauchs.

2. Mittelfristige Einzelmaßnahmen:
- Weiterer Ausbau der dezentralen Energieerzeugungsanlagen (Blockheizkraftwerke, Photovoltaik, Solarthermie).
- Essenstransport durch emissionsarme Fahrzeuge oder E-Fahrzeuge.
- Mobilitätskonzept für die Altenpflegeschule, mit dem Ziel, Fahrten im Rahmen von Schüler*innenbesuchen während der Praxiseinheiten mit privaten PKW mit Verbrennungsmotor deutlich zu reduzieren.

E3.2 Relative Auswirkungen

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen im Vergleich zum Branchenstandard sowie zu Mitunternehmer*innen im selben Geschäftsfeld oder in der Region können wir nicht angeben, da uns keine Branchenerhebung zur ökologischen Wirkung in unseren Tätigkeitsbereichen bekannt ist. Da wir bei den Umweltbemühungen vom Amt für Umwelt unter-

stützt werden, gehen wir davon aus, dass wir zumindest in den energetischen Bereichen über dem Branchendurchschnitt liegen. Eine Reihe konkreter Maßnahmen können wir bereits nachweisen (siehe E3.1).

Auditor*innen-Bewertung: „Fortgeschritten“, 20 %

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Der Negativ-Aspekt E3.3 trifft auf den ELW nicht zu. Betriebsgenehmigungen und Versorgungsverträge sind vorhanden und können eingesehen werden. Wir sind zudem ausschließlich im Inland und regional (Stuttgart) tätig. Wir verstoßen weder gegen Umweltgesetze noch gegen andere Gesetze und es liegen keine Beschwerden von Anrainer*innen oder anderen Stakeholder*innen bezüglich ökologischer Belastungen vor. Von uns verursachte Schäden sind uns nicht bekannt und wurden auch nicht gemeldet.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Dies ist der erste Gemeinwohl-Bericht, den der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart erstellt. Sobald er auditiert ist, veröffentlichen wir ihn auf unserer Internetseite www.leben-und-wohnen.de. Wir möchten so mit gutem Beispiel vorangehen und weitere Unternehmen ermutigen, einen Gemeinwohl-Bericht zu verfassen, der systematisch ihr Handeln und ihre Haltung dokumentiert. Der Bericht wird uns dabei helfen, die in der bisherigen Berichterstattung noch fehlenden Aspekte unseres Handelns transparent zu machen.

Bereits heute wird unser hoher Anspruch an Transparenz an den unterschiedlichen Berichts- und Auditformen deutlich. Hierbei ließen wir bislang die zentralen Aspekte „Umgang mit Kunden“ sowie „Finanzen“ von außen beleuchten und öffentlich dokumentieren:

Seit dem Jahr 2014 unterziehen wir unsere Häuser einer freiwilligen Prüfung zur Verbraucherfreundlichkeit und Pflegequalität. Ehrenamtliche Gutachter*innen der gemeinnützigen Heimverzeichnis GmbH (Gesellschaft zur Förderung der Lebensqualität im Alter) betrachten dabei die Lebensqualität der Bewohner*innen nach 121 Kriterien in den Kategorien Autonomie, Teilhabe und Menschenwürde. Bis auf eines haben bereits alle unsere Altenhilfeeinrichtungen den Grünen Haken erhalten, das bundesweit einzige Qualitätssiegel für Lebensqualität im Alter und Verbraucherfreundlichkeit. Das letzte, noch nicht zertifizierte Haus (Generationenhaus Sonnenberg) ist jetzt zur Zertifizierung angemeldet. Die Begutachtungsergebnisse Grüner Haken sind auf unserer Internetseite bei den jeweiligen Einrichtungen veröffentlicht.

Neben diesen freiwilligen Qualitätsprüfungen werden Pflegeheime auch von der Heimaufsicht und vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) kontrolliert. Die Prüfung der Heimaufsicht Stuttgart findet in der Regel einmal jährlich ohne vorherige Ankündigung statt und wird vom Ordnungsamt, vom Gesundheitsamt sowie von externen Pflegefachkräften und weiteren Expert*innen durchgeführt. Die Berichte der Heimaufsichtsbehörde können in unseren Einrichtungen eingesehen werden. Die Ergebnisse sind zudem auf unserer Internetseite einsehbar (www.leben-und-wohnen.de/ueber-uns/qualitaet-bei-lebenwohnen/transparenzberichte), zusätzlich werden sie bei den Kassen (beispielsweise unter www.aok-pflegeheimnavigator.de) veröffentlicht. Wir sind überzeugt davon, dass Transparenz die Grundlage für ein vertrauensvolles Miteinander von Bewohner*innen, Angehörigen, Pflegepersonal und den staatlichen Prüfinstanzen darstellt und befürworten daher ausdrücklich die Veröffentlichung sämtlicher Prüfberichte.

Der Beteiligungsbericht, in dem die Landeshauptstadt Stuttgart über den Jahresabschluss und Geschäftsverlauf ihrer 36 Beteiligungsunternehmen und fünf Eigenbetriebe berichtet,

wird auf der Internetseite der Stadt veröffentlicht (www.stuttgart.de/beteiligungsbericht). Darin sind für jeden die wichtigsten wirtschaftlichen und personellen Kennzahlen des ELW ersichtlich. Er basiert auf der Public Corporate Governance, die die Landeshauptstadt im Oktober 2011 beschlossen hat, um die Effizienz, Transparenz und Kontrolle bei den städtischen Beteiligungsgesellschaften zu steigern. In der Präambel heißt es unter anderem: „Die Public Corporate Governance der Landeshauptstadt Stuttgart soll dazu dienen, [...] das öffentliche Interesse und die Ausrichtung der Unternehmen am Gemeinwohl durch eine Steigerung der Transparenz und Kontrolle abzusichern; durch mehr Öffentlichkeit und Nachprüfbarkeit das Vertrauen in Entscheidungen aus Verwaltung und Politik zu erhöhen."

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren", 50 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Klärung für eine freiwillige Qualitätsprüfung der Altenpflegeschule.

E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung

Da der ELW ein Unternehmen der Stadt Stuttgart ist, treffen der Gemeinderat und der Betriebsausschuss des Gemeinderates alle wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen von größerer Tragweite. Die Geschäftsführerin ist dem Oberbürgermeister unterstellt, vertreten durch den Bürgermeister für Soziales und gesellschaftliche Integration, dem sie regelmäßig berichtet. Dem Betriebsausschuss, dem 18 Gemeinderatsmitglieder angehören und der nach dem Parteienproporz zusammengesetzt ist, legt sie drei- bis viermal im Jahr einen Quartalsbericht vor. Der Gemeinderat beschließt unter anderem den Wirtschaftsplan des Eigenbetriebs, der Teil des städtischen Haushaltsplans ist. Die genauen Entscheidungs- und Berichtsstrukturen sind unter Aspekt B4.1 dargestellt. Dadurch, dass die Gemeinderatsmitglieder gewählte politische Vertreter*innen sind, haben die Bürger*innen einen indirekten Einfluss auf die Entwicklung der Stadt und der städtischen Betriebe.

Eine Möglichkeit zur direkten Mitwirkung haben die Bürger*innen über den sogenannten Bürgerhaushalt (www.buergerhaushalt-stuttgart.de), einem Beteiligungsverfahren zur Aufstellung des Stadthaushalts. Dabei können sie Vorschläge einreichen, kommentieren und anschließend bewerten. Die 100 am besten bewerteten Vorschläge (plus die zwei Top-Vorschläge jedes Stadtbezirks) werden von der Verwaltung geprüft und dem Gemeinderat zur Beratung vorgelegt. Im Jahr 2015 haben sich 38.000 Stuttgarter*innen mit 17.000 Beiträgen und 3 Millionen Bewertungen an dem Verfahren beteiligt.

Auf der Internetseite des ELW (www.leben-und-wohnen.de/einrichtungen) sind bei jeder Einrichtung die Kontaktdaten der leitenden Beschäftigten hinterlegt (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftliche Betriebsleitung, Sozialdienst). Außerdem findet man dort die Kontaktdaten des ambulanten Dienstes, des Kompetenz Centers Küche, der Alten-

pflegeschule, der beiden Wohnheime für wohnungslose Menschen sowie der verschiedenen Tätigkeitsfelder des Zentralen Dienstes. So haben alle Bürger*innen die Möglichkeit, mit der gewünschten Ansprechperson direkt per Telefon, Fax oder E-Mail in Kontakt zu treten.

Eine Dokumentation der Dialoge und des Anteils, wie sie in die Entscheidungsfindung einfließen, findet jedoch nicht statt. Dialog ist über den Umweg der oben beschriebenen Gremien möglich und wird punktuell initiiert, eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs, beispielsweise in Ethikkomitees, ist derzeit nicht vorhanden.

Auditor*innen-Bewertung: „Erfahren“, 50 %

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Der Negativ-Aspekt E4.3 trifft auf den ELW nicht zu: Der ELW verbreitet keine Informationen, die nicht der unternehmensinternen Realität entsprechen und beeinflusst die öffentliche Meinung folglich weder direkt noch indirekt mit Fehlinformationen. Die Veröffentlichungen des Unternehmens widersprechen ebenfalls nicht dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Auditor*innen-Bewertung: Keine Minuspunkte

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Wie in der Rubrik „Verbesserungspotenziale/Ziele“ beim jeweiligen Aspekt dargelegt, setzen wir uns kurzfristig, das heißt in den nächsten ein bis zwei Jahren, folgende Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie:

- Speziell im Beschaffungswesen nutzen wir unser Potenzial und wirken zusammen mit dem Zentralen Einkauf der Stadt Stuttgart darauf hin, dass für den Abschluss künftiger Rahmenverträge verbindliche ethische und ökologische Ausschluss- bzw. Zuschlagskriterien definiert werden und bei der Entscheidung eine gewichtige Rolle spielen. (A1.1)
- Wir erhöhen den Anteil ökologisch und fair erzeugter Lebensmittel und können ihn benennen. (A1.1)
- Wir setzen uns für die Aufnahme der Auszeichnung „GWÖ-Zertifikat mit positiver Bewertung“ als Entscheidungskriterium für die Beauftragung von Lieferant*innen/ Kooperationspartner*innen beim Einkauf ein. Auf diese Weise sichern wir systematisch einen fairen und solidarischen Umgang innerhalb der Zuliefererkette und sensibilisieren für diese Thematik. (A2.2)
- Für alle Bereiche entwickeln wir abgestimmte Einarbeitungschecklisten. Bislang gibt es diese nur für manche Bereiche. (C1.1)
- Bei der Weiterentwicklung ökologischer Maßnahmen beziehen wir die Mitarbeiter*innen ein. (C3.3)
- Mittelfristig führen wir regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen durch und veröffentlichen einen Zufriedenheitsindex. (C1.1 und C4.3)

Langfristige Ziele

Langfristig, über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren, verfolgen wir folgende Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie:

- Wir ermitteln den Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, und erhöhen diesen schrittweise. (A2.2)
- Unser Informationsmaterial und unsere Website stellen wir auch in Fremdsprachen zur Verfügung. Die Website gestalten wir barrierefrei. (D1.2)
- Wir analysieren und bewerten die ökologischen Auswirkungen der direkten Bewohner*innenbetreuung nach den Kriterien der Konsistenz (Einfügung in natürliche Kreisläufe) und ökologischen Effizienz (positives Verhältnis von Nutzen und ökologischer Auswirkung). Darauf aufbauend entwickeln wir einen Maßnahmenplan zur ökologischen Gestaltung der Bewohner*innenbetreuung. (D3.1)

- In Abstimmung mit dem Amt für Umwelt führen wir stufenweise ein zentrales Umweltmanagement ein und erstellen einen Umweltbericht. Unsere Aufgaben hierfür:
    - Erstellen einer vollständigen CO_2- und Energiebilanz (pro Einrichtung sowie einrichtungsübergreifend).
    - Erstellen einer Chemikalien-Bilanz.
    - Erstellen einer Bilanz des Wasserverbrauchs. (E3.1)

EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die noch in nationales Recht umzusetzen ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch ab 500 Mitarbeitenden) sind:

- Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet?
- Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren.

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, bewertbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist. Die Antworten sind in unserer Gemeinwohl-Bilanz enthalten beziehungsweise werden an dieser Stelle ergänzt.

1. Geschäftsmodell

In den ersten beiden Kapiteln „Allgemeine Informationen zum Unternehmen“ und „Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW)“ ist das Geschäftsmodell beschrieben.

2. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerpolitik sowie Wahrung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption

- Die Umweltpolitik des Unternehmens gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen ist in folgenden Kapiteln ausführlich dargelegt:
    - A3 (Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette)
    - B3 (Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung)
    - C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden)
    - D3 (Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen)
    - E3 (Reduktion ökologischer Auswirkungen)

- Die Sozialpolitik des Unternehmens gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen ist in folgenden Kapiteln ausführlich dargelegt:
    - A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette)
    - B2 (Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln)
    - C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
    - D2 (Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen)
    - E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen)
    - E2 (Beitrag zum Gemeinwesen)

- Die Arbeitnehmer*innenpolitik ist in folgenden Kapiteln differenziert dargestellt:
    - C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz)
    - C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
    - C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden)
    - C4 (Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz)

- Der Umgang des Unternehmens mit Menschenrechten wird in folgenden Kapiteln dokumentiert:
    - A1 (Menschenwürde in der Zulieferkette)
    - A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette)
    - A4 (Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette)
    - B1 (Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln)
    - C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz)
    - D1 (Ethische Kund*innenbeziehungen)
    - E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen)

- Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung werden im Kapitel E2.4 (Negativ-Aspekt) ausführlich beschrieben.

3. Risiken

Die primären Risiken der Geschäftsprozesse in den oben genannten Bereichen sowie der Umgang mit ihnen werden in der Gemeinwohl-Bilanz zusammen mit ihren Auswirkungen auf die Stakeholdergruppen dargelegt. Zentrale, grundlegende Risiken werden zudem gesondert in den Negativ-Indikatoren beleuchtet. Diese sind:

- A1.2 (Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette)
- A2.3 (Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen)
- A3.2 (Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette)
- B2.2 (Unfaire Verteilung von Geldmitteln)
- B4.2 (Feindliche Übernahme)
- C1.4 (Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen)
- C2.4 (Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- C3.4 (Anleitung zur Verschwendung)

- C4.4 (Verhinderung des Betriebsrates)
- D1.3 (Unethische Werbemaßnahmen)
- D2.3 (Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen)
- D3.3 (Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen)
- E1.3 (Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen)
- E2.3 (Illegitime Steuervermeidung)
- E2.4 (Mangelnde Korruptionsprävention)
- E3.3 (Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen)
- E4.3 (Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation)

Zu den vordringlichen Maßnahmen zur Vermeidung unmittelbarer Risiken für den Geschäftsbetrieb des ELW gehören:

- Schutz vor materiellen Schäden insgesamt,
- Vermeidung von Rechtsverfahren gegen das Unternehmen,
- Schutz vor Image-/Reputationsschäden,
- Schutz vor Verletzung der Unternehmenskultur,
- Reduzierung von persönlichen Haftungs- und Strafbarkeitsrisiken des Managements.

4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die Gemeinwohl-Bilanz stellt dem Management durch ihre Darstellung von Werterreichungsgraden in 20 Themenbereichen differenzierte nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zur Verfügung. Sie sind die Grundlage für die systematische Entwicklung weiterer ethischer und ökologischer Maßnahmen und daher ein zentrales Merkmal der Gemeinwohl-Bilanz.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der Bilanzierungsprozess war beim ELW breit angelegt und verfolgte zwei Ziele:

1. Zusammentragen umfassender Informationen, um ein differenziertes Bild des ELW zu zeichnen.
2. Wecken von Bewusstsein für die Idee gemeinwohl-orientierten Wirtschaftens.

Der Prozess begann im Herbst 2016 mit der Vorstellung des Konzeptes der Gemeinwohl-Bilanz für einen Kreis von 20 Personen, bestehend aus Einrichtungsleiter*innen und Mitarbeitenden des Zentralen Dienstes (Verwaltung). Die Anwesenden bildeten am Ende dieses Treffens fünf Arbeitsgruppen, die Informationen aus ihren Bereichen erhoben und zur Verfügung stellten:

- Qualitätsmanagement
- Controlling
- Personalwesen
- Finanzierung
- Einkauf

Der Prozess wurde von einem GWÖ-Berater sowie einer Redakteurin der Firma em-faktor intensiv begleitet und moderiert. In mehreren Iterationen wurde bis September 2017 der hier vorliegende Gesamtbericht fertiggestellt.

Es fanden insgesamt neun Arbeitstreffen statt, mit jeder Gruppe und der Geschäftsführung je ein bis zwei Sitzungen. Zu jedem der Arbeitstreffen waren die Mitglieder der Gruppen aufgefordert, Informationen zu sammeln und darzulegen. Die Treffen der Gruppen dauerten jeweils vier Stunden. Es folgten weitere schriftliche und telefonische Fragerunden.

Folgende Milestones lassen sich festhalten:

- 06.10.2016: Kick-Off-Treffen mit 20 Einrichtungsleiter*innen, Verantwortlichen aus dem Zentralen Dienst (Personalrat, Finanzen, Einkauf) und der Geschäftsführung. Bildung von fünf Arbeitsgruppen.
- 01.12.2016: Treffen AG Qualitätsmanagement (I)
- 02.12.2016: Treffen AG Controlling
- 07.12.2016: Treffen AG Einkauf (I)
- 15.12.2016: Treffen AG Personal (I)
- 21.12.2016: Treffen AG Finanzen
- 26.01.2017: Treffen AG Qualitätsmanagement (II)
- 15.02.2017: Treffen AG Einkauf (II)
- 09.03.2017: Treffen AG Personal (II)
- 20.06.2017: Versand der offen gebliebenen Fragen bezüglich der Matrix 5.0 an die Gruppen Einkauf, Finanzen und Personal sowie an die Geschäftsführung.

- 06.07.2017: Treffen mit der Geschäftsführung: Klärung der offenen Fragen und des weiteren Vorgehens.
- 22.08.2017: Anmeldung zum Audit, Freigabe durch die Geschäftsführung.
- 23.08.2017–14.09.2017: Prüfung und abschließende Änderungen durch die Mitglieder der Arbeitsgruppen.
- 18.09.2017: Einreichung des vollständigen Berichtes zum Audit.

Eigens für diesen Prozess wurde von em-faktor eine sichere elektronische Austauschplattform eingerichtet, die die Milestones ausführlich dokumentiert und die wichtige (aber nicht personengebundene) Dokumente für das Audit-Team enthält. Diese Dokumente wurden von den GWÖ-Arbeitsgruppen des ELW zusammengestellt. Auf diese Weise war der Prozessstand für alle Beteiligten jederzeit nachvollziehbar und die Mitarbeitenden der Projektgruppen hatten zudem Zugriff auf Hintergrundinformationen zur Gemeinwohl-Bilanz sowie auf GWÖ-Bilanzen anderer Unternehmen.

Eine besondere Herausforderung bei diesem Prozess bestand in der Änderung der Berichtsmatrix von 4.1 zu 5.0 im Frühjahr 2017 durch das Matrix-Entwicklungsteam der GWÖ. Dieser neue Berichtsrahmen ist deutlich detaillierter als die alte Fassung 4.1 und umfasst Themen, die zuvor nicht erhoben wurden (zum Beispiel Steuern und Antikorruptionsmaßnahmen). Dies führte zu zusätzlichen, umfangreichen Erhebungsrunden ab Mai 2017.

Beteiligte Personen

Namen und Funktion der Beteiligten beim ELW:

Name	**Funktion**	**Arbeitsgruppe**
Andreas Weber	EL Generationenhaus Heslach	Personal
Marcus Koch	EL Zamenhof	Einkauf, Personal
Jens Eckstein	EL Hans Rehn Stift	Einkauf, Controlling
Marcus Lorenz	ZD EDV Admin	Einkauf
Michelle Schneider	Stellv. EL Neeffhaus, WLH Frauen	QM
Peter Lange	EL Parkheim Berg und vertretungsweise Kornhasen	Controlling, Finanzen
Rüdiger Wilhelm	ZD Abteilung Beraten, Begleiten, Entwickeln	QM
Günter Schuler	ZD Abteilung Finanzwirtschaft	Finanzen
Michael Goldmann	ZD (Finanz-)Controlling	Controlling
Ludwig Franz	EL Ambulanter Dienst	Personal, QM
Annette Westholt	EL Filderhof	Personal, QM
Helga Hoffmann	Freigestellte Personalrätin, Personalratsvorsitzende	Personal

Witold Konermann	Freigestellter Personalrat, stellv. Vorsitzender	Personal
Cornelia Schwab	Stellv. EL Generationenhaus Sonnenberg	Personal, QM
Claudia Rehm	ZD Leitung Personalservice	Personal
Corina Pitz	ZD Allgemeine Verwaltung, Einkauf	Einkauf/Beschaffung
Marc Laible	EL Haus Hasenberg	Einkauf, Controlling
Wolfgang Haug	Schulleiter Altenpflegeschule	QM
Susann Boll-Simmler	EL Nordbahnhof, WLH Männer	Finanzen
Sabine Bergmann-Dietz	Geschäftsführung	

EL = Einrichtungsleitung
ZD = Zentraler Dienst
WLH = Wohnungslosenhilfe

Namen und Funktion der Beteiligten bei em-faktor:

Name	**Funktion**	**Aufgaben**
Dr. Oliver Viest	GWÖ-Berater	Moderation, Organisation, Beratung, Text
Cornelia Geidel	Redakteurin	Recherchen, Texterstellung

Aufwand

Die Stundenaufwände für Meetings, Beantwortung von Fragen und Recherchen wurden von den zuständigen Personen beim ELW zum Teil erfasst und in der Summe mit über 224 Stunden angegeben.

Em-faktor verwendete über 400 Stunden für Beratung, Moderation, Recherchen, Koordination und Absprachen sowie Aufbereitung der Informationen.

Interne Kommunikation

Der Berichtsentwurf wurde für abschließende Feedbacks/Änderungen allen oben genannten Personen zur Verfügung gestellt. Diese erhielten zudem die abschließende Fassung in elektronischer Form. Nach dem Audit ist eine interne Ergebnispräsentation geplant, verbunden mit der Einrichtung von Arbeitsgruppen, die einzelne Themen der Gemeinwohl-Bilanz im Unternehmen weiterentwickeln. Darüber hinaus wird überlegt, zusätzliche Aktionen zur Information der Mitarbeiter*innen durchzuführen (Infomaterial, Veranstaltungen).

Stuttgart, den 19. September 2017