



Eigenbetrieb leben&wohnen

Gemeinwohl-Bilanz 2021–2022

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	5
Kurzpräsentation des Unternehmens	5
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	7
Testat	8
Lieferant*innen	9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	10
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	10
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	17
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	19
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	19
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette.....	20
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen	21
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	23
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	23
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	24
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	26
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	26
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette.....	26
Eigentümer*innen, Eigenkapital und Finanzpartner*innen	28
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe	29
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	30
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	30
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	31
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	33
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	35
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	35
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln.....	37
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	38
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen.....	38
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	40
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	40
B4 Eigentum und Mitentscheidung	42
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	42
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	44
Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen	45
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	46
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	46
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	51
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	54
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	58

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	60
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	60
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.....	63
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	65
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	66
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.....	69
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	69
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.....	70
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	71
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendungen / Duldung unökologischen Verhaltens.....	73
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	75
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.....	75
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.....	77
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	79
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates.....	80
Kund*innen und Geschäftspartner*innen	82
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	83
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	83
D1.2 Barrierefreiheit	85
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	87
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	88
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	88
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	92
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	94
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	95
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)...95	
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).....	98
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	99
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	100
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	100
D4.2 Produkttransparenz	103
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	104
Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen	105
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	106
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	106
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	109
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	112
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	113
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	113
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	114
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	117
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	118
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	120

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	120
E3.2 Relative Auswirkungen	126
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	127
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	128
E4.1 Transparenz.....	128
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	129
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	131
Ausblick.....	132
Kurzfristige Ziele	132
Langfristige Ziele.....	132
EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU).....	132
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	133
Anhang	134
Anhang 1: Leitbild	134
Anhang 2: Pflegeleitbild	135
Anhang 3: Umweltkonten.....	136
Anhang 4: Maßnahmen Energieaudit	137
Anhang 5: Übersicht Stiftungen/Fonds	138
Anhang 6: Beteiligte.....	138

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	Eigenbetrieb leben&wohnen
Rechtsform	Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart
Eigentum- und Rechtsform	Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart
Website	www.leben-und-wohnen.de
Branche	Q - Gesundheit und Sozialarbeit
Firmensitz	Stuttgart, Deutschland
Bilanztyp	Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum	01.01.2021 bis 31.12.2022
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	1.063 Personen
Vollzeitäquivalente	650 FTE
Saison- oder Zeitarbeitende	0 Personen
Umsatz	53.345.000 €
Jahresüberschuss	-2.146.000 €
Jahresfehlbetrag seit 2020 (2021 mussten wir einen Fehler bezüglich Pensionsrückstellungen von 2017 beheben, 2022 machten uns die Inflation und Kostensteigerung der Sachmittel zu schaffen).	
(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige Geschäftsjahr 2022.)	
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen	-

Kurzpräsentation des Unternehmens

Der Eigenbetrieb leben&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. An unserer Schule für Pflegeberufe des ELW bilden wir Fachkräfte sowohl für unseren eigenen Bedarf wie auch für andere Dienstleistende 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 Auftraggebende 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: Stationäre Altenhilfe (782 Plätze), Kurzzeitpflege (26 Plätze), Tagespflege (34 Plätze) und Betreutes Wohnen (285 Wohnungen) sowie zwei ambulante Pflegedienste mit zusammen rund 300 Pflegekunden. Jedes unserer elf 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. Senior*innen 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 Senior*innen 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 Initiativzentrum, in dem rund 40 Gruppen und Vereine organisiert sind, ergänzen das Angebot. Die Gruppen bieten regelmäßig generationenübergreifende Aktivitäten an. Es gibt zudem zwei Cafés und einen offenen Mittagstisch. Die Idee ist, dass sich Jung und Alt, Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen sowie Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer begegnen, voneinander lernen und sich gegenseitig bereichern.

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

Unsere Schule für Pflegeberufe bildet insgesamt 340 Menschen aus. Jeweils im April und im Oktober starten die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann, auch mit der Vertiefung Altenpfleger*in, sowie die einjährige Ausbildung zur/zum Altenpflegehelfer*in. Dabei kombinieren wir den theoretischen Unterricht mit Praxiseinheiten in unseren Häusern (duale Ausbildung). Menschen mit geringen Deutschkenntnissen können bei uns eine zweijährige Ausbildung zur/zum Altenpflegehelfer*in mit integriertem Deutschkurs machen. Ein Angebot, das Schüler*innen aus über 50 Nationen gerne annehmen. Zudem bieten wir für Abiturient*innen seit 2021 eine vierjährige akademische Pflegeausbildung mit dem Abschluss Bachelor of Science in Angewandten Gesundheits- und Pflegewissenschaften in Kooperation mit der DHBW Stuttgart an. Jede an der Schule für Pflegeberufe ausgebildete Fachkraft mit entsprechender Abschlussnote erhält vom ELW ein Übernahmeangebot und hat somit direkt im Anschluss an die Ausbildung einen sicheren Arbeitsplatz.

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 Prozent 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.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Altenpflege	78,68
Kurzzeitpflege	0,99
Ambulanter Dienst	1,99
Betreutes Wohnen	2,79
Tagespflege	0,69
Junge Pflege	5,83
Wohnungslosenhilfe	5,63
Schule für Pflegeberufe	3,11
Kompetenz Center Küche	0,13
Zentraler Dienst	0,16

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Mit der Gemeinwohl-Bilanz 2016/2017 war der ELW der erste gemeinwohlabilanzierte kommunale Eigenbetrieb im deutschsprachigen Raum. Darauf waren und sind wir stolz. Die damalige Geschäftsführerin, Frau Bergmann-Dietz, berichtete in Vorträgen von den Erfahrungen mit der Gemeinwohl-Bilanzierung, um andere Unternehmen ebenfalls zu diesem Schritt zu motivieren.

Durch die Coronapandemie und den Geschäftsführerwechsel lagen unsere Potenziale, die wir weiterentwickeln wollten, zunächst brach. Nun sind viele Themen aktueller denn je, um die ökologischen und sozialen Krisen unserer Zeit zu meistern. So machten wir uns Ende 2022 erneut an die Arbeit und erstellten unsere zweite Gemeinwohl-Bilanz. Nach wie vor der vollen Überzeugung, dass dieser Weg der richtige ist für unsere Mitarbeitenden, unsere Kund*innen, die Umwelt und die Gesellschaft.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Seit Februar 2021 hat der ELW mit Marc Bischoff einen neuen Geschäftsführer. Im Oktober 2021 griffen wir die Impulse aus der Gemeinwohl-Bilanz 2016/2017 erneut auf und starteten mit externer Unterstützung einen Unternehmensentwicklungsprozess. Bis Juli 2022 führten wir mit Mitarbeitenden der verschiedenen Einrichtungen drei Workshops zum Thema Gemeinwohl durch – die sogenannte Ideenwerkstatt – und bildeten Teams, die die identifizierten Aufgaben nun weiter bearbeiten.

Nach der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz 2022, die ebenfalls von Teamworkshops begleitet wird, führen wir den Unternehmensentwicklungsprozess fort.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdata)?

Marc Bischoff, Geschäftsführung
marc.bischoff@stuttgart.de



TESTAT Externes Audit

Testat gültig bis
30.06.2027

ZertifikatsID
9weqr

Gemeinwohl Bilanz

Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart (ELW)

Industriestraße 28, DE 70565 Stuttgart-Vaihingen

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zuliefererkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zuliefererkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zuliefererkette: 10 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zuliefererkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: . /.	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 30 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 60 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 40 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 70 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 60 %
BILANZSUMME: 368				

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECOnGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz
Dieses Audit wurde durchgeführt von Ulrike Amann Wilfried Knorr.

Nähere Informationen
zur Matrix und dem
Auditssystem finden Sie
auf www.econgoood.org

Hamburg, 20.06.2025

International Federation for the Economy
for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-accounting@econgoood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

Berührungsgruppe A

Lieferant*innen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Produkte/
Dienstleistungen werden
zugekauft? Nach welchen
Kriterien werden Lieferant*innen
ausgewählt?

Wie werden soziale Risiken in der
Zulieferkette evaluiert?

Wie wird geprüft, ob Verstöße
gegen die Menschenwürde bei
den Lieferant*innen vorliegen?

Wie wird auf Lieferant*innen
eingewirkt, um die
Menschenwürde gegenüber ihren
Berührungsgruppen stärker zu
leben?

Welche Zertifikate haben die
zugekauften Produkte?

Den größten Anteil an zugekauften Produkten und Dienstleistungen machen beim ELW 2022 mit 14,7 % von den Gesamtausgaben Gas, Fernwärme und Strom aus, gefolgt von den Lebensmitteln für die Bewohner*innen der Pflegeheime, der Wohnheime für wohnungslose Menschen und für externe Auftraggebende mit 10,6 %. An dritter und vierter Stelle kommen Wäsche- und Gebäudereinigung und Leasing von Dienstkleidung und Flachwäsche (Bettbezüge, Handtücher) mit 10,1 % sowie Pflegemittel, Inkontinenzartikel und weiteres Material mit 5,9 %. Den fünften Platz belegen die Kosten für Personalleasing mit 3,2 %.

2021 stellt sich die Situation etwas anders dar: Wäsche- und Gebäudereinigung und Wäscheleasing belegen mit 10,6 % Platz eins, gefolgt von Lebensmitteln mit 7,9 %. An dritter und vierter Stelle stehen Energiekosten (Gas, Fernwärme, Strom) mit 7,5 % sowie Pflegemittel und Inkontinenzartikel mit 5,3 %. Danach kommen die Ausgaben für Wasser und Abwasser mit 1,8 %.

Die Mietkosten sind in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt (2022: 3,5 %, 2021: 3,6 % der Gesamtausgaben).

Energie: Bereits seit 2012 bezieht die Stadt Stuttgart für ihre Ämter und Einrichtungen Ökostrom, seit 2018 kommt dieser von den Stadtwerken Stuttgart. Ökostrompartner sind die Elektrizitätswerke Schöna, siehe www.stadtwerke-stuttgart.de/produkte/oekostrom. Laut Website wird der Strom aus Wind- und Wasserkraft gewonnen, ist CO₂-frei und zertifiziert von der TÜV NORD CERT GmbH. Die Stuttgart Netze GmbH bezahlen wir für den Strom, den wir in unseren Blockheizkraftwerken produzieren und selbst verbrauchen (2022: 2,1 %, 2021: 0,6 %). Das Gas kommt seit 2022 ebenfalls von den Stadtwerken Stuttgart (Erdgas mit 35 % Biogasanteil, siehe A3.1), davor von verschiedenen Lieferant*innen. Fernwärme liefert uns die EnBW Contracting GmbH, eine 100 %-Tochter der EnBW AG.

Lebensmittel: Brot, Fleisch und Wurst, Molkereiprodukte sowie teilweise Gemüse und Obst (saisonabhängig) beziehen wir von regionalen Produzent*innen. Auch das Mineralwasser kommt aus der Region. Unser Kaffee hat seit Juni 2021 das Label der Rainforest Alliance, das ökologische und teilweise soziale Kriterien berücksichtigt (mit "mittelmäßig" bewertet, siehe labelchecker.de/label/101-rainforest-alliance).

Aufgrund der knappen Kostenkalkulation ist es uns bislang kaum möglich gewesen, Bio- und Fairtrade-Lebensmittel einzukaufen (Bioqualität ist bei Ausschreibungen bislang nicht explizit gefordert, Kaffee mit Siegel der Rainforest Alliance). Das Ausschreibungsrecht verbietet uns eine Regionalität der benötigten Produkte und Auftragnehmenden ohne vergaberechtlich relevante Gründe. Ebenfalls problematisch ist, dass viele kleinere, regionale Lieferant*innen nicht an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen, da für sie der Aufwand zu hoch ist. Laut der Vergabeordnung (VgV), die für Ausschreibungsverfahren gilt, die oberhalb der von der Europäischen Kommission alle zwei Jahre verbindlich festgelegten Schwellenwerte liegen (2021: 214.000 €, 2022: 215.000 €), sind Vergabeverfahren elektronisch durchzuführen. Diese Vorgabe gilt seit Inkrafttreten der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) zum 01.01.2019 auch für Vergaben unterhalb der genannten Schwellenwerte. Die Verpflichtung, die Vergabeunterlagen elektronisch abzurufen und die Angebote elektronisch einzureichen

sowie der Umfang der Ausschreibungsunterlagen mit den geforderten Bestätigungen der Einhaltung diverser rechtlicher Vorgaben (z. B. LTMG, AEntG, MiLoG) und weiterer Anforderungen, etwa zur Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte und des Unternehmens der/des Bietenden oder der Zuliefernden (z. B. ILO-Übereinkommen, Zertifikate zum Umweltschutz, Eigenerklärungen zur Einhaltung von Richtlinien bei Schlachttiertransporten oder der Vorgabe, dass Tiere ihrer Art und ihren Bedürfnissen entsprechend gehalten werden und ein fairer Milchpreis bezahlt wird), schreckt viele Unternehmen – vor allem kleinere – ab, Angebote abzugeben, da der Aufwand sehr hoch ist. Diesen erheblichen Aufwand der Angebotseinreichung muss die/der Bietende gegen die Chance abwägen, den Auftrag im Wettbewerb mit großen Unternehmen zu bekommen.

Gebäudereinigung: Mit unserer Reinigungsfirma (Dussmann Service Deutschland GmbH, EU-Ausschreibung) gibt es seit Neuauusschreibung der Leistungen im Jahr 2021 Probleme. Es bestand der begründete Verdacht, dass die Reinigungskräfte nicht die laut Leistungsverzeichnis benötigte Arbeitszeit bekommen. Daraufhin fanden diverse Gespräche, teilweise auch auf Geschäftsleitungsebene statt, um die Missstände zu beheben. Trotz der Bereitschaft des ELW, eine erhöhte Vergütung gemäß Neuberechnung der Reinigungsfirma zu zahlen, hat sich die Situation nach unserer Wahrnehmung für die Reinigungskräfte aufgrund von Problemen bei der Personalbeschaffung nur teilweise verbessert. Der Reinigungsvertrag wurde inzwischen vom ELW gekündigt und eine Neuauusschreibung in die Wege geleitet.

Personalleasing: 2022 mussten wir wegen Krankheit und Quarantäneregelungen (Coronapandemie) mehr Personal leasen als üblich (2022: 3,2 %, 2021: 1 % der Gesamtausgaben). Die Vorgabe der Geschäftsleitung lautet, auf den Einsatz von Fremdpersonal nach Möglichkeit vollständig zu verzichten. Um dieses Ziel zu erreichen, wird im ELW intensiv an Personalgewinnungs- und Personalerhaltungskonzepten gearbeitet. Der ELW setzt sich auch auf Verbandsebene in der Bundespolitik dafür ein, dass Leiharbeit in der Pflege untersagt wird und damit mehr Pflegepersonal für reguläre Anstellungen bei den Pflegeheimträgern zur Verfügung steht.

Inkontinenzartikel: Die Firma Abena GmbH produziert selbst in Europa (Dänemark, Schweden, Frankreich). Laut Website stammt der Zellstoff, der für die Herstellung der Produkte genutzt wird, aus FSC-zertifizierten Wäldern.

Zu allen Angaben siehe auch die Lieferant*inentabelle in der Anlage mit weiteren Angaben, unter anderem zu Standort, Firmengröße, Dauer der Geschäftsbeziehung, Zertifikaten und eventuellen Risiken.

Viele Lieferant*innen des ELW beschreiben auf ihren Websites ihr Engagement im sozialen und ökologischen Bereich in Nachhaltigkeitsberichten und Selbstverpflichtungen, wie z. B. Mitgliedschaften in der Initiative UN Global Compact oder Einhaltung einzelner Sustainable Development Goals.

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart sind wir bei der Vergabe von Aufträgen und der Auswahl unserer Lieferant*innen und Dienstleistenden an Gesetze, Vorschriften und Dienstanweisungen gebunden. Ausschreibungen und Vergaben von Liefer- und Dienstleistungen mit einem Auftragswert über 50.0000 Euro (netto) führt das Dienstleistungszentrum (DLZ) Zentraler Einkauf der Stadt Stuttgart durch. Die fachliche Ausarbeitung (Beschreibung der benötigten Waren und Dienstleistungen) und die Verantwortung für die Ausschreibungen liegt jedoch beim ELW.

Es gelten folgende Regelungen:

- Bis 5.000 Euro netto (ab Februar 2023: 6.000 Euro) Direktauftrag durch den ELW ohne Vergabeverfahren.
- Bis 50.000 Euro netto Verhandlungsvergabe, wenn ein Markt besteht; es sind mindestens drei Angebote anzufordern und weitere Vorgaben zu beachten. Falls kein Markt besteht (weil es beispielsweise nur eine*n Anbieter*in gibt), führt das DLZ das Vergabeverfahren durch.
- Über 50.000 Euro netto Durchführung des Vergabeverfahrens durch das DLZ, in der Regel (national) durch eine öffentliche Ausschreibung, seltener durch eine beschränkte Ausschreibung.
- Ab 215.000 Euro EU-weite Ausschreibung (EU-Schwellenwert 2020/2021: 214.000 Euro, 2022/2023: 215.000 EUR). EU-weit sind folgende Vergabeverfahren möglich: offenes und nicht offenes Verfahren (beide vorrangig), Verhandlungsverfahren, wettbewerblicher Dialog, Innovationspartnerschaft.

Es gelten das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), die Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabeverordnung, VgV), die Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) sowie die Beschaffungs- und Vergabeordnung der Landeshauptstadt Stuttgart (BVO), die unter anderem Verhaltens- und Anti-Korruptions-Richtlinien beinhaltet. Neben den vergaberechtlichen Vorschriften sind bei der Beschaffung die haushaltrechtlichen Vorschriften einzuhalten, die öffentliche Auftraggebende zu wirtschaftlichem Verhalten verpflichten (z. B. § 77 Gemeindeordnung (GemO)).

Weiterhin fordert die Stadt Stuttgart, dass die Auftragnehmenden das Tariftreue- und Mindestlohngesetz für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg (LTMG), das Mindestlohngesetz (MiLoG) und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) einhalten. Zum LTMG und AEntG müssen die Bietenden eine Verpflichtungserklärung abgeben.

Des Weiteren müssen sie auf Verlangen erklären, dass keine schwere Verfehlung begangen wurde, welche die Zuverlässigkeit als Bewerber*in infrage stellt. Darüber hinaus muss die/der Auftraggebende ab einem Auftragswert von 30.000 Euro nach § 19 MiLoG zur Prüfung der Zuverlässigkeit für die Bewerbenden, die den Zuschlag erhalten sollen, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Wettbewerbsregister anfordern.

Die Lieferant*innen sind dazu verpflichtet, Subunternehmer*innen anzugeben und diesen dieselben Pflichten aufzuerlegen, die vom Bietenden gefordert werden. Das heißt auch diese müssen sich zur Einhaltung der von den Bietenden geforderten Vorschriften (LTMG, MiLoG, AEntG, Tarifverträge, etc.) verpflichten, sodass wir davon ausgehen, dass die Gesetze und Vorschriften in der gesamten Lieferkette eingehalten werden.

Bei Beschaffungen unter 5.000 Euro netto (ab Februar 2023: 6.000 Euro netto), die wir eigenständig tätigen, fragen wir grundsätzlich – sofern vorhanden – regionale Unternehmen an, nachdem wir ihre Eignung hinsichtlich Zuverlässigkeit, Gesetzesstreue 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, sofern es dafür nicht bereits Rahmenverträge der Stadt gibt. Bei den Losfirmen, die auf der Grundlage der VOB Leistungen in der Gebäudeinstandhaltung einschließlich Wartung erbringen, handelt es sich ausschließlich um Firmen mit Sitz in Stuttgart oder den angrenzenden Landkreisen. Auch viele Lebensmittel kommen aus der Region (siehe oben).

Soziale und ökologische Vergabekriterien

Bei bestimmten Produkten, die in Ländern der DAC-Liste [1] (Entwicklungsänder und -gebiete) hergestellt oder verarbeitet werden, müssen Lieferant*innen eine „Verpflichtungserklärung zur Berücksichtigung der ILO-Übereinkommen“ [2] abgeben, hinsichtlich der ersten und zweiten Stufe der Lieferkette (Endproduktionsstätte und direkte Zulieferbetriebe). Darunter fallen unter anderem folgende Produkte:

- Agrarprodukte (Kaffee, Tee, Zucker, Orangensaft, Reis etc.)
- Informations- und Kommunikationstechnologie
- Büromaterialien, welche die Rohstoffe Holz, Gesteinsmehl und Kautschuk enthalten
- Teppiche und (Vorhang-)Stoffe
- Textilien und Bekleidung
- Lederwaren, Gerbprodukte
- Holzprodukte
- Natursteine
- Naturkautschukprodukte

Bereits im April 2005 hatte der Gemeinderat der Stadt Stuttgart einen Beschluss gegen Produkte aus ausbeuterischer Kinderarbeit gefasst (ILO-Übereinkommen 182).

Des Weiteren achtet das DLZ bei Ausschreibungen auf folgende Zertifikate:

- IT (PC, Monitore, Notebooks, Tablets, Multifunktionsdrucker, Beamer):
 - Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen
 - Energy Star, TCO Certified [3], Blauer Engel [4] oder gleichwertige Labels
 - RoHS (Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment)
 - WEEE-Richtlinie (Waste of Electrical and Electronic Equipment) [5], Ersatzteilverfügbarkeit über 5 Jahre
- Büromaterial:
 - Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen
 - Umweltmanagement: EMAS, ISO 14001 oder vergleichbar
 - für Einzelprodukte: Blauer Engel, FSC-/PEFC-Zertifikat [6], Recyclinganteil bei Kunststoffen (zum Beispiel Textmarker)

Es gibt einen Rahmenvertrag, der über 1.000 Produkte umfasst. Im Bestellkatalog für die Mitarbeitenden sind umweltfreundliche Produkte mit einem grünen Baum gekennzeichnet. Bei den meisten dieser Produkte ist beschrieben, was der grüne Baum bedeutet. Teilweise ist der Anteil an recyceltem Material oder die Herkunft des Papiers angegeben, sodass die Mitarbeitenden für viele Produkte nachhaltige Varianten auswählen können. Bestellvorgaben seitens des ELW oder Einkaufsrichtlinien gibt es jedoch noch nicht.
- Papier:
 - Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen
 - Umweltmanagement (siehe oben)
 - Recyclingpapier (Dienstanweisung, seit 2014), Blauer Engel (RAL-UZ 14)
- Reinigungsmittel und Hygieneartikel
 - Vorgaben über auszuschließende Inhaltsstoffe für alle Reinigungsmittel (Leitlinie der Stadt für den Einkauf von Reinigungsmitteln und Reinigungsdienstleistungen, 2005).
 - Viele Produkte aus dem Bereich Toilettenpapier und Papierhandtücher sind aus Recyclingpapier, sodass man aus dem Rahmenvertrag eine nachhaltige Variante auswählen kann. Schriftlich fixierte Vorgaben des ELW gibt es jedoch nicht.

Büromaterial, EDV-Verbrauchsmaterial (Toner) sowie Reinigungs- und Hygieneartikel, die über die Rahmenverträge der Stadt Stuttgart beschafft werden, werden seit Februar 2023 den städtischen Einrichtungen mit E-Transportern geliefert, auch dem ELW. Bei den maximal einmal wöchentlichen Lieferungen mit festen Liefertagen werden Bestellungen aus mehreren Rahmenverträgen zusammengefasst, sodass nur eine Anfahrt notwendig wird (davor Lieferung mit konventionellen Fahrzeugen und separate Anfahrt jedes einzelnen Lieferanten). Langfristig sollen weitere Rahmenverträge an das neue Lieferkonzept angebunden werden.

Fußnoten:

[1] DAC = Development Assistance Committee der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD); DAC-Liste siehe www.bmz.de/de/ministerium/zahlen-fakten/oda-zahlen/hintergrund/dac-laenderliste-35294.

[2] ILO = International Labour Organization; es gibt zehn internationale Übereinkommen, auch Kernarbeitsnormen genannt (siehe www.ilo.org/de/normenkontrolle).

[3] Nachhaltigkeitszertifizierung für IT-Produkte, unter anderem gefährliche Stoffe, Kreislaufwirtschaft, sozialverträgliche Herstellung, umweltverträgliche Herstellung, siehe tcocertified.com/about.

[4] www.blauer-engel.de, Umweltzeichen.

[5] „Die WEEE-Richtlinie 2012/19/EU regelt den Vertrieb sowie die Rücknahme und die sachgemäße Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten innerhalb des europäischen Währungsraums.“, siehe deutsche-recycling.de/weee-eu-richtlinie.

[6] FSC = Forest Stewardship Council, www.fsc-deutschland.de; PEFC = Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, pefc.de.

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022

Branche	Ausgaben (in €)
D - Strom-, Gas-, Dampfversorgung und Kühlung	2.383.175
Ca - Produktion von Lebensmittel, Getränken und Tabak (C10, C11, C12)	1.724.788
S - Andere Dienstleistungen	1.639.368
G - Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf KFZ beschränkt)	953.238
S - Andere Dienstleistungen	518.941
Übrige Lieferanten	9.000.206

2021

Branche	Ausgaben (in €)
S - Andere Dienstleistungen	1.659.351
Ca - Produktion von Lebensmittel, Getränken und Tabak (C10, C11, C12)	1.239.810
D - Strom-, Gas-, Dampfversorgung und Kühlung	1.171.112
G - Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf KFZ beschränkt)	836.763
E - Wasserversorgung, Abfallwirtschaft	275.316
Übrige Lieferanten	10.523.344

Für die nähere Beschreibung der Branchen siehe Berührungsgruppen-Daten A.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden	2022 50 % 2021 50 %	Schätzung, da ein Großteil der Produkte und Dienstleistungen, die wir einkaufen, aus der Region oder aus Deutschland kommen. Einige Unternehmen sind Familienbetriebe. Ebenso gehen wir davon aus, dass aufgrund der bei Ausschreibungen abzugebenden Erklärungen die entsprechenden Kriterien eingehalten werden. Eine systematische Evaluation führen wir bislang nicht durch.
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Zusammenarbeit mit Stadt Stuttgart bei ökofairen/sozialen Beschaffungsthemen	Für die Erstellung dieser Gemeinwohl-Bilanz haben wir mit der im September 2020 bei der Stadt Stuttgart geschaffenen Stelle für ökofaire soziale Beschaffung Kontakt aufgenommen und gemeinsam einen Workshop durchgeführt. Ziel war es, die Zusammenarbeit zu stärken und praktische Tipps zu erhalten. Vor der Durchführung von Vergabeverfahren holen wir uns dort Rat ein, um unseren Einkauf (Waren und Dienstleistungen) nachhaltiger auszurichten. Besonders bei Lebensmitteln (bio, fairtrade) ist noch Spielraum, evtl. auch bei Waschmitteln (Wäscherei), Bekleidung/Arbeitsschuhen sowie Inkontinenzbedarf (woher kommt das Holz für den Zellstoff?).
	Förderung lokaler Angebote bei Ausschreibungen	Aktuell haben wir die Lebensmittel in mehr Losen als bisher ausgeschrieben, um so verstärkt regionale Anbieterende mit selbst erzeugten Produkten für eine Angebotseinreichung zu gewinnen. Als Problem bleiben jedoch die knappe Kostenkalkulation im ELW-Wirtschaftsplan und die Verhandlungen mit den Pflegekassen. Bislang finanziert die Stadt Stuttgart Bio- und Fairtrade-Lebensmittel nur für die städtischen Kantinen und für Einrichtungen für Kinder, nicht jedoch für ältere Menschen in Pflegeeinrichtungen.
	Umgang mit problematischem Dienstleister	Gespräche auf Geschäftsführerebene wegen Problemen mit der Gebäudereinigungsfirma (Arbeitszeiten, Überstunden), siehe dazu die Ausführungen oben.
Verbesserungspotenziale/Ziele	Kostenbeteiligung Fairtrade-Produkte	Prüfen, ob die Fairtrade-Stadt Stuttgart höhere Kosten für fair gehandelte Produkte auch für Pflegeeinrichtungen mitträgt (Kaffee (siehe Verbesserungspotenzial), Tee, Kakao/Schokolade, Bananen, Orangensaft etc.). Bislang wird dies nur bei Kindergärten/-tagesstätten gemacht.
	Schulungen zu nachhaltiger Beschaffung	An Vorträgen und Seminaren zum Thema "Nachhaltige Beschaffung" teilnehmen. Wird unter anderem von der Stadt Stuttgart angeboten.
	Nachhaltige/faire Berufskleidung	Mit Leasingfirma für Dienstkleidung und Flachwäsche (bardusch) Kontakt aufnehmen und Material, Herstellungskette (Verarbeitung der Rohmaterialien, Weben der Stoffe,

Konfektionierung etc.) sowie Produktionsland der Textilien überprüfen und darauf hinwirken, dass zukünftig biologisch angebaute Baumwolle und Sozialstandards berücksichtigt werden.

Ökologische Waschmittel

Mit Wäschereien Kontakt aufnehmen (bardusch, Elis Sulz) und darauf hinwirken, dass ökologische Waschmittel verwendet werden.

Bio-Lebensmittel

Prüfen, ob zumindest ein Teil der Lebensmittel aus ökologischem Anbau beschafft werden kann, zum Beispiel regionales, saisonales Gemüse und Obst, Brot, Nudeln/Reis, Molkereiprodukte, Kaffee (momentan keine Bio-Lebensmittel).

Einkaufsrichtlinien erstellen

Zum Beispiel für nachhaltiges Büromaterial (grüner Baum) und Hygieneartikel aus Recyclingpapier (Toilettenpapier, Händehandtücher), Info an Mitarbeitende.

Fairtrade-Kaffee

Kaffee statt mit Label Rainforest Alliance (mit "mittelmäßig" bewertet, siehe labelchecker.de/label/101-rainforest-alliance) mit Fairtrade-Label oder von klassischen Fairhandelsfirmen (GEPA, WeltPartner, El Puente) beziehen.

Fair produzierte Arbeitsschuhe

Prüfen, ob Arbeitsschuhe von Küchenmitarbeitenden über den Rahmenvertrag der Stadt Stuttgart bezogen werden können (laut Rahmenvertragsliste zurzeit nur Sicherheitsschuhe (Schnürstiefel) und Schuhe für die Bäderbetriebe) bzw. ob die Stadt Stuttgart ihren Rahmenvertrag entsprechend ausweiten kann. Ansonsten auf eigenen fairen Einkauf achten.

Nachhaltiger Druck

Flyer, Infomaterialien etc. umweltfreundlich drucken (Recyclingpapier, mineralölfreie Druckfarben, klimaneutral). Dazu für alle Einrichtungen verbindliche Richtlinie/Dienstanweisung.

Auditbewertung



Erste Schritte

Einige wesentliche Lieferant*innen werden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geprüft, und es werden Strategien bzw. Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet. Erste Ausschlusskriterien beim Einkauf werden eingehalten.

Kaum Verbesserung, aber auch keine Verschlechterung seit der Gemeinwohl-Bilanz 2017.

Pluspunkte: Ökostrom, Kaffee mit Label Rainforest Alliance, mehr nachhaltiges Büromaterial, einige regionale Lieferant*innen/Dienstleistende. Austausch mit der städtischen Stelle für ökofaire soziale Beschaffung. Lieferung ausgewählter Warengruppen innerhalb von Stuttgart mit Elektrofahrzeugen und Zusammenfassung von Lieferungen verschiedener Warengruppen.

Selbsteinschätzung: 2 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

Die vom ELW eingekauften Dienstleistungen (Reinigung, Transport, Leasing, Blistern, Sicherheitsdienst während der Coronapandemie, Malerarbeiten) sind zu einem Großteil ethisch unbedenklich, daher stufen wir die sozialen Risiken als gering ein. Lediglich bei der geleasten Dienstkleidung und Flachwäsche ist unbekannt, ob diese unter menschenwürdigen, fairen Bedingungen hergestellt wird, da die Textilindustrie für ihre oftmals prekären Arbeitsbedingungen bekannt ist.

Bei den eingekauften Produkten (Gas, Strom, Lebensmittel, Pflegemittel, Inkontinenzartikel, Reinigungsmittel, Verbrauchsgüter, IT, Fahrzeuge) ist es schwieriger, den ethisch unbedenklichen Anteil anzugeben, da wir die Zulieferkette – unter anderem wegen der Vielzahl an Produkten und des damit verbundenen hohen Aufwandes – nicht bis zum Ursprungsland zurückverfolgen. Unsere Vertragspartner*innen haben ihren Sitz in der Regel in Deutschland, jedoch kommen die Rohstoffe und erfolgt 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 haben wir in älteren Verträgen vorgegeben, dass Nachunternehmer*innen keine ungünstigeren Bedingungen auferlegt werden dürfen, als zwischen dem Auftragnehmenden und dem Auftraggebenden vereinbart ist. Diese Regelung, die nicht standardmäßig in den vom DLZ verwendeten Formularen enthalten ist, werden wir in künftige Ausschreibungsunterlagen wieder aufnehmen.

Dass Unterauftragnehmende bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags alle für sie geltenden rechtlichen Vorgaben – auch arbeitsschutzrechtliche Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten – einzuhalten haben, ergibt sich bereits aus § 128 Abs. 1 GWB in Verbindung mit § 36 Abs. 4 VgV beziehungsweise § 26 UVgO.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022

10 %

2021

10 %

Geschätzter Wert.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2022

90 %

2021

90 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ausschreibungsunterlagen aktualisieren

In älteren Verträgen haben wir vorgegeben, dass Nachunternehmer*innen keine ungünstigeren Bedingungen auferlegt werden dürfen, als zwischen dem Auftragnehmenden und dem Auftraggebenden vereinbart sind. Diese Regelung, die

nicht standardmäßig in den vom DLZ verwendeten Formularen enthalten ist, werden wir in künftige Ausschreibungsunterlagen wieder aufnehmen.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe Risiken in der Zuliefererkette bzw. reduziert die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zuliefererkette auf ein Minimum.

Keine Veränderung seit der letzten GW-Bilanz.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Berichtsfragen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu unseren Lieferant*innen beträgt 10,4 Jahre (Wiederbeauftragungen eingeschlossen). Laut VgV (Vergabeverordnung – Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge) dürfen Rahmenverträge nur für maximal vier Jahre abgeschlossen werden, danach muss es eine Neuauusschreibung geben.

Bei Aspekt A1.1 haben wir dargelegt, wie wir bei unseren direkten Lieferant*innen und Dienstleistenden für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen sorgen und an welche Auflagen wir dabei als öffentlicher Auftraggeber gebunden sind. Unser Zahlungsziel haben wir seit der letzten Gemeinwohl-Bilanz von 30 auf 21 Tage heruntergesetzt. Einmal pro Woche machen wir einen Zahlungslauf, das heißt wir überweisen fällige Beträge pünktlich und zuverlässig. Über die Zufriedenheit der Lieferant*innen bezüglich der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen ist uns daher nichts Negatives bekannt. Es gab bislang keine Beschwerden.

Durch das komplexe, gesetzlich geregelte Vergabeverfahren sind Transparenz und Fairness gewährleistet. So sieht das Vergaberecht beispielsweise vor, dass Bietende nicht beauftragt werden müssen, wenn sie ein unrealistisch niedriges Angebot abgeben. Die Ausschreibung ist gleichzeitig die Vertragsgrundlage, wir schließen in der Regel keine darüber hinausgehenden Verträge ab.

Auch wenn keine Ausschreibung erforderlich ist, gestalten wir unsere Verträge fair, indem wir für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Rechten und Pflichten beider Vertragspartner*innen sorgen. Beispielsweise haben wir 2022 bei einer Ausschreibung für Inkontinenzprodukte auf Bitten des Auftragnehmers nachverhandelt, da zwischen Zuschlagserteilung und Lieferbeginn durch den Russland/Ukraine-Krieg die Rohstoffpreise erheblich gestiegen waren. In unseren Verträgen halten wir fest, dass beispielsweise bei Tarif- oder Sachkostensteigerungen einmal pro Jahr nachverhandelt werden kann. Wir verzichten also bewusst auf eine unverhältnismäßige Preisbindung. Durch diese Maßnahmen tragen wir dazu bei, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen.

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen

2022	10,4 Jahre
2021	9,9 Jahre

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen

2022	50 %
2021	50 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Zahlungsziel

Verkürzung unseres Zahlungsziels bei Neuverträgen von 30 auf 21 Tage.

Verhaltenskodex

Die "Dienstanweisung Anti-Korruption" der Stadt Stuttgart wird regelmäßig aktualisiert. Alle Beschäftigten sind bei der Einstellung gegen Unterschrift auf diese Dienstanweisung sowie den dazugehörigen Verhaltenskodex hinzuweisen, der unter anderem Regelungen zum Umgang mit Lieferant*innen und Auftragnehmenden enthält. Der ELW sorgt dafür, dass die Beschäftigten mindestens alle zwei Jahre über die Verpflichtungen belehrt werden.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Maßnahmen zur Etablierung fairer Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen sind erfolgreich umgesetzt. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen beträgt mind. drei Jahre, und/ oder die Lieferant*innen sind bis auf wenige Ausnahmen zufrieden mit der Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen. Eine Auseinandersetzung bezüglich einer gerechten Verteilung der Wertschöpfung findet statt, und Strategien und Maßnahmen werden abgeleitet.

Öffentliche Ausschreibungen sorgen für faire, transparente Geschäftsbeziehungen (zum Beispiel durch die Forderung nach Tarifbindung). Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen liegt über drei Jahren, die Lieferant*innen sind zufrieden mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Mit keiner/keinem unserer Lieferant*innen haben wir speziell einen fairen und solidarischen Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert. Die bei Ausschreibungen geforderten Nachweise (siehe A1.1) spielten jedoch bei der Auswahl der Lieferant*innen und Dienstleistenden eine Rolle (Ausschlusskriterium bei Nichteinfüllung). Grundsätzlich ist dem ELW an einer fairen Vertragsgestaltung gelegen, denn nur wenn die Pflichten und Rechte ausgewogen verteilt sind, kann es eine gute Vertragserfüllung geben.

Unsere älteren Verträge enthalten die Auflage, dass die/der Auftragnehmende Unter- und Zulieferaufträge bevorzugt an kleine und mittlere Unternehmen vergeben soll, soweit dies mit der vertragsgemäßen Ausführung der Leistung vereinbar ist (Ergänzende Ausführungen siehe A1.2). Ebenso wird darauf hingewiesen, dass Nachunternehmer*innen – insbesondere hinsichtlich 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 verstößen wird, ist eine fristlose Kündigung des Vertrags möglich. Dieser Fall ist jedoch noch nicht eingetreten.

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

2022	20 %
2021	20 %

Siehe Aspekt A1.1, Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der ILO-Übereinkommen in der ersten und zweiten Stufe der Zulieferkette für unter anderem Agrarprodukte, IT, Büromaterial, Stoffe, Holz, Textilien, Lederwaren, Arbeitsschuhe. Gemeinderatsbeschluss 2005 gegen Produkte aus ausbeuterischer Kinderarbeit. Bei IT zusätzlich TCO Certified, bei Arbeitsschuhen zusätzlich Nachweis über Lieferkettenmanagement. Die Arbeitsschuhe (Küchenmitarbeitende) werden bislang nicht über den Rahmenvertrag der Stadt Stuttgart bezogen.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022	2,3 %
2021	1,1 %

Fairtrade-Anteil aufgrund des Kaffees (Label Rainforest Alliance).

Auditbewertung



Erste Schritte

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Solidarität und Gerechtigkeit entlang der Zulieferkette. Erste Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines fairen und solidarischen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette werden umgesetzt. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt.

Nur geringfügige Verbesserung zur letzten GW-Bilanz (z. B. Kaffee mit Siegel der Rainforest Alliance).
Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

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

Berichtsfragen

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant*innen, und wie wird sie eingesetzt?

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

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 50.000 Euro nach aktuellen Vorgaben des Dienstleistungszentrums der Landeshauptstadt Stuttgart sowie des § 14 BVO priorisiert öffentlich ausgeschrieben werden. Zum Verfahren bei Vergaben mit einem Auftragswert bis 50.000 Euro netto siehe A1.1.

Nach unserer Wahrnehmung hat nicht der ELW eine Marktmacht über Lieferant*innen und Dienstleistende, sondern wir müssen uns in der Vertragsgestaltung oft den Strukturen und Forderungen der Dienstleistenden fügen, weil wir auf ihre Leistungen angewiesen sind, um die vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Kund*innen (Bewohner*innen und Pflegebedürftige) erfüllen zu können. Dies betrifft beispielsweise Lieferzyklen, Preisanpassungen und Nachweise für Begründungen von Preisanpassungen.

Auditbewertung 0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat ein geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht und reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen durch die bestehende Marktmacht auf ein Minimum.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zuliefererkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zuliefererkette

Berichtsfragen

Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?

Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?

Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?

Wie werden ökologische Risiken in der Zuliefererkette evaluiert?

Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zuliefererkette bzw. bei zugekauften Produkten?

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zuliefererkette erreicht?

Welche Unterschiede gibt es zum Mitbewerb hinsichtlich ökologischen Einkaufs?

Bislang hat der ELW die ökologischen Risiken in der Zuliefererkette nicht explizit evaluiert. Der Zentrale Einkauf der Stadt Stuttgart berücksichtigt jedoch Nachhaltigkeitsaspekte bei Ausschreibungen (siehe A1.1).

- Ökostrom: seit 2012.
- Erdgas: mit 35 % Biogasanteil. Alle Erdgas-Abnahmestellen der Stadt Stuttgart werden mit 35 % Biogas der Stadtwerke Stuttgart beliefert. Als Biogas wird jedes Gas bezeichnet, welches durch anaerobe Vergärung von Biomasse gewonnen und in das Erdgasnetz eingespeist wird. Hierbei wird der 35 %-Anteil massebilanziell nachgewiesen und entspricht der Durchführungsverordnung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes. Nicht erlaubt sind Rohstoffe, welche in Konkurrenz zur Nahrungsmittelproduktion stehen (z. B. Hülsenfrüchte, Zuckerrüben, Getreide oder Mais, Einsatzstoffvergütungsklasse 1 gemäß Anlage 2 der BiomasseV 2012) sowie die Vergärung von Gülle (Einsatzstoffvergütungsklasse 2a gemäß Prüfkriterium Nr. 30, dena Biogasregister). Die Treibhausgasemissionen dürfen maximal 80 g CO2äq/kWhHi betragen.
- IT: Zertifikate wie Energy Star, TCO Certified oder Blauer Engel, RoHS (Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment), WEEE-Richtlinie (Waste of Electrical and Electronic Equipment).
- Recyclingpapier: seit 2014, Blauer Engel, Nachweis Umweltmanagement (EMAS, ISO 14001 oder vergleichbar).
- Büromaterial: Nachweis Umweltmanagement, für Einzelprodukte Blauer Engel, FSC-/PEFC-Zertifikat oder Recyclinganteil bei Kunststoffen; Rahmenvertrag für die Stadt Stuttgart, im Bestellkatalog für die Mitarbeitenden sind umweltfreundliche Produkte gekennzeichnet.
- Reinigungsmittel: Rundschreiben der Stadt Stuttgart von 2005, um die Verwendung von schädlichen Mitteln auf ein Minimum zu beschränken. Es gibt eine Liste mit zugelassenen und nicht zugelassenen Inhaltsstoffen. Diese Vorgaben werden nicht nur bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln beachtet, sondern auch bei der Ausschreibung von Reinigungsdienstleistungen zwingend eingefordert.
- Tiertransporte: Unsere Lieferant*innen von Fleisch und Wurst sind verpflichtet, bei Auftragserteilung eine vorgegebene Erklärung mit entsprechenden Nachweisen oder eine schriftliche Eigenerklärung abzugeben, dass sie die gesetzlichen Richtlinien einhalten.
- Tierhaltung: Wir fordern von den Lieferant*innen Eigenerklärungen und Kontrollen, dass die Tiere, die zur Herstellung von Molkereiprodukten gehalten werden, ihrer Art und ihren Bedürfnissen entsprechend ernährt, gepflegt und untergebracht werden. Ebenso müssen sie sich artgerecht bewegen können.
- Fahrzeuge: Umstieg auf E-Mobilität (soweit möglich), daher Bezug von E-Autos (siehe E3.1).

Viele unserer Lieferant*innen und Dienstleistenden (zum Beispiel Reinigung, Essenstransporte, Personalleasing, Handwerker, Wäscherei) kommen aus der Region und haben somit kurze oder zumindest akzeptable Anfahrtswege (siehe Lieferant*innentabelle A1.1). Ebenso wird ein Teil der Lebensmittel regional produziert (Backwaren, Fleisch/Wurst, Gemüse/Obst (saisonabhängig), Molkereiprodukte,

Mineralwasser). Die Inkontinenzprodukte werden in Europa produziert (Schweden, Dänemark, Frankreich).

Ein Unterschied zu Mitbewerber*innen: Nicht-öffentliche Auftraggebende, die nicht ausschreiben müssen, können ohne Einhaltung von Vorgaben Aufträge an regionale Auftragnehmer*innen vergeben.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind	2022 20 %
	2021 20 % Geschätzter Wert.

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen	2022 40 %
	2021 40 % Prozentsatz wurde aufgrund der Regionalität der Lieferant*innen bestimmt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Bündelung Bestellungen + Auslieferung mit E-Fahrzeugen

Die Stadt Stuttgart bündelt seit Februar 2023 die Bestellungen der Ämter, Eigenbetriebe etc. (insgesamt über 1.000 Bedarfsstellen) und liefert sie nur noch einmal wöchentlich mit E-Fahrzeugen aus, die mit Strom aus erneuerbaren Energien geladen werden (siehe www.stuttgart.de/service/aktuelle-meldungen/2023/januar-2023/erfolgreicher-projektstart-des-neuen-lieferkonzepts-letzte-meile.php). Dies betrifft beispielsweise Büromaterial, Papier, Toner sowie Reinigungs- und Hygieneartikel.

Auditbewertung



Erste Schritte

Zugekaufte Produkte/ Dienstleistungen werden auf ökologische Risiken/Auswirkungen geprüft, und ökologisch höherwertige Alternativen werden gesucht. Erste Ausschlusskriterien im Einkauf werden eingehalten.

Pluspunkte: Ökostrom, Umstellung auf E-Fahrzeuge (höherwertige Alternative), Zertifikate für IT, Büromaterial, Papier, Holzprodukte.

Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zuliefererkette

Berichtsfragen

Welche Lieferant*innen bzw. Produkte der Zuliefererkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Keine der Lieferant*innen bzw. Produkte der Zuliefererkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf. Unser Branchenfokus (regionale Pflegedienstleistungen) und der damit verbundene Bedarf erfordern keine extensive Flächen-, Rohstoff- oder Energienutzung. Zudem kaufen die Stadt Stuttgart und der ELW unter Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorgaben und Normen ein. Bei der IT-, E-Auto- und Textilherstellung sowie bei der Erdgasgewinnung (65 %, Rest ist Biogas,

siehe A3.1) können schädliche Umweltauswirkungen auftreten, von denen wir jedoch keine Kenntnis haben (gängige Intransparenz des Herstellungsprozesses).

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen
2022
5 %

2021

4 %

Bei diesen Zahlen sind Erdgas (35 % Biogasanteil), E-Autos und IT berücksichtigt. Wir sind jedoch nicht der Auffassung, dass es sich hier um "unverhältnismäßig hohe" Umweltauswirkungen handelt bzw. liegen uns keine Informationen zu den Abbaubedingungen der Rohstoffe vor.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe ökologische Risiken in der Zuliefererkette bzw. reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen in der Zuliefererkette auf ein Minimum.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Berichtsfragen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Der ELW stellt den Lieferant*innen und Dienstleistenden alle Informationen zur Verfügung, die sie zur Erfüllung des Auftrags benötigen. Bisher gab es über unsere Informationspolitik keine Beschwerden.

Längerfristige Verträge versehen wir mit Preisgleitklauseln, sodass der Auftragnehmende die Möglichkeit hat, Preiserhöhungsverlangen geltend zu machen. Im Falle von Preiserhöhungsverlangen treten wir in Preisgespräche ein. Vorgelegte Nachweise über Preissteigerungen (zum Beispiel Tarifsteigerungen) werden von uns selbstverständlich geprüft. Wir fordern in unseren Verträgen zwingend die Einhaltung des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg und verweigern uns deshalb Preisanpassungen aufgrund von nachgewiesenen Tarifsteigerungen nicht. Bisher konnten wir immer eine Einigung erzielen. Im Falle der erheblichen Preissteigerungen aufgrund des Ukraine-Krieges (Rohstoffe und Energie) haben wir auch außerordentlichen Preisanpassungen zugestimmt, ohne zu wissen, ob und inwieweit wir die erhöhten Kosten über die Pflegesatzverhandlungen refinanzieren können.

Auditbewertung



Erste Schritte

Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen werden auf Transparenz und Mitentscheidungsmöglichkeiten geprüft, Strategien zur Verbesserung wurden abgeleitet sowie erste Maßnahmen begonnen.

Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

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

Berichtsfragen

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Die von uns geforderten Label und Nachweise nennen wir unter A1.1. Bezuglich des Einflusses auf die Zulieferkette sind dies vor allem die Verpflichtungserklärung zur Berücksichtigung der ILO-Übereinkommen hinsichtlich der ersten und zweiten Stufe der Lieferkette (Endproduktionsstätte und direkte Zulieferbetriebe) bei bestimmten Produkten aus Ländern der DAC-Liste.

Durch eine ausgeglichene Vertragsgestaltung, die weder den Auftraggebenden noch den Auftragnehmenden übervorteilt, fördern wir einen transparenten und gerechten Umgang miteinander. Entsprechend der Verträge dürfen unsere Auftragnehmenden Nachunternehmer*innen insbesondere hinsichtlich Zahlungsweise, Gewährleistung und Vertragsstrafe keine schlechteren Bedingungen gewähren – so sorgen wir entlang der

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Zulieferkette für ein transparentes und faires Miteinander. Wie bereits bei A2.2 angegeben, können wir Auftragnehmer*innen bei einem Fehlverhalten abmahnen und ihren Vertrag bei wiederholten Verstößen gegen die Vertragsbedingungen fristlos kündigen.

Darüber hinaus ergreifen wir bislang jedoch keine speziellen Maßnahmen, um einen transparenten und partizipativen Umgang der an der Zulieferkette Beteiligten zu fordern und zu fördern.

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

2022
10 %
2021
10 %

Die Produkte tragen kein Label, aber es wird eine Verpflichtungserklärung abgegeben oder ein Nachweis geliefert, siehe unten. Kaffee mit Label Rainforest Alliance.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022
10 %
2021
10 %

Bei bestimmten Produkten Verpflichtungserklärung zur Berücksichtigung der ILO-Übereinkommen hinsichtlich der ersten und zweiten Stufe der Lieferkette.

Auditbewertung



Erste Schritte

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Transparenz und Mitentscheidung entlang der Zulieferkette. Erste Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette werden umgesetzt. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt.

Bei der Gemeinwohl-Bilanz 2016 wurde mit 20 % bewertet, wir sehen uns jedoch eher bei 10 %.
Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

Berührungsgruppe B

Eigentümer*innen, Eigenkapital und Finanzpartner*innen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

- **Quellen für Eigenkapital:**
Landeshauptstadt Stuttgart (LHS), Zuschüsse von Fonds, Fördermittel, Spenden.
- **Quellen für langfristiges Fremdkapital in Form von Darlehen:**
LHS (teilweise aus dem städtischen Haushalt, teilweise aus Stiftungsmitteln), L-Bank, Landesbank Baden-Württemberg (LBBW), Landesbank Hessen-Thüringen (HELABA). Die Entscheidung über die Herkunft der Darlehensmittel trifft die LHS als Rechtsträgerin des ELW.
- **Quelle für sonstiges langfristiges Fremdkapital:**
Pensionsrückstellungen
- **Quellen für kurzfristiges Fremdkapital:**
Kurzfristige Rückstellungen, Verbindlichkeiten gegenüber Lieferant*innen und Dienstleistenden.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Die Finanzen des ELW werden im Rahmen des Doppelhaushaltes der Stadt Stuttgart jeweils zwei Jahre im Voraus geplant (Wirtschaftsplan). Eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel ist durch die Rechtszugehörigkeit zur Stadt Stuttgart gegeben (als Eigenbetrieb sind wir rechtlich kein selbstständiges Subjekt, sondern in direkter Trägerschaft der Stadt Stuttgart). Inhaltlich planen wir darüber hinaus, das Managementtool Balanced Scorecard einzuführen, in dem wir kurz- und langfristige Ziele definieren und unsere Strategie in operative Ziele umsetzen wollen. Eine weitere Sicherung unserer finanziellen Ziele gewährleisten wir durch unser fortlaufendes Controlling. Wir überprüfen jeden Betrieb des ELW hinsichtlich seines Kosten- und Personalmanagements, kontrollieren alle zwei Monate die Kosten- und Leistungsrechnung und prüfen permanent die Liquidität. Regelmäßig berichten wir dem Betriebsausschuss Leben und Wohnen (in Personalunion mit dem Sozial- und Gesundheitsausschuss des Stuttgarter Gemeinderats) zu laufenden Kosten und Projekten, dreimal jährlich darüber hinaus auch schriftlich mittels eines Lageberichts. Zudem finden zweimal jährlich Abstimmungstermine mit der Kämmerei der Stadt Stuttgart statt, in denen sowohl finanzielle als auch strategische Ziele besprochen werden.

Vorrangiges Ziel des ELW ist die Stabilität der Eigenmittel und der Liquidität. Dies erreichen wir vor allem durch stabile Erträge beziehungsweise eine Steigerung derselben sowie durch die Reduzierung oder Stabilisierung der Aufwendungen. Ein gutes Pflegestufenmanagement, Belegungsmanagement und Personalcontrolling sind dafür wesentliche Faktoren. Maßgeblich ist auch das Ergebnis der Pflegesatzverhandlung, zu der wir den Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) sowie die Pflegekassen jedes Jahr im Herbst für das Folgejahr auffordern und in denen das Personal- und Sachkostenbudget (Lebensmittel, Hygiene, Reinigung, Instandhaltung etc.) festgelegt wird. Der Personalkostenanteil liegt beim ELW bei rund 82 %.

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, mehr Stiftungsmittel einzuwerben, die uns in der Regel als Zuschuss zur Verfügung gestellt werden. Energetische Sanierungsmaßnahmen finanziert das Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart. Ebenso wie die Stiftungsmittel werden diese Zuschüsse als Sonderposten verbucht und zählen zum Eigenkapital. Die Einnahmen aus den Fotovoltaik-Anlagen darf der ELW behalten. Ende 2022 betrug die gesamte Fotovoltaikfläche 1.814 m².

Eigenkapitalanteil

2022

69 %

2021

70 %

Jeweils mit Sonderposten. Ohne Sonderposten 2022: 33,5 %, 2021: 34,2 %. Siehe Beteiligungsbericht und Jahresbericht.

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2022

44 %

2021

31 %

Durchschnittliche Eigenkapitalquote Mittelstand im Jahr 2021: knapp über 31 %, laut KfW (Förderbank des Bundes und der Länder), siehe www.kfw.de/%c3%9cber-die-KfW/KfW-Research/Mittelstand.html. "Seit 2002 ist die durchschnittliche Eigenkapital-quote im Mittelstand um rund 13 Prozent-punkte gestiegen."

Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Curacon gibt die Eigenkapitalquote (mit Sonderposten) von Pflegeheimen mit 37–54 % an.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Frequenz Berichtswesen an Betriebsausschuss erhöht

Bisher erfolgte das Berichtswesen schriftlich zweimal pro Jahr – dies war so in der Satzung festgelegt. Bei der Überarbeitung der Satzung durch die aktuelle Geschäftsführung wurde diese Frequenz auf dreimal jährlich erhöht, zudem erfolgen mehr Projektvorstellungen und Informationen zum Finanzstatus in Form von mündlichen Berichten im Betriebsausschuss.

Konsolidierung Eigenkapital

Durch verstärktes Einwerben von Stiftungsmitteln seit dem Jahr 2022 Konsolidierung des Eigenkapitals und weniger Fremdfinanzierung.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einführung Balanced Scorecard

zur Definition und Umsetzung kurz- und langfristiger Ziele.

Regelmäßige Abstimmungsgespräche mit der Kämmerei

Im Jahr 2023 wurden regelmäßige, mindestens zweimal jährlich stattfindende Gespräche mit der Kämmerei zur Abstimmung des Finanzstatus des ELW und zur Besprechung strategischer Fragen eingeführt.

Dauerhaftes Finanzierungskonzept für den ELW

Mit dem Beschluss zum ELW-Jahresabschluss 2023 wurde durch den Gemeinderat der Beschluss gefasst, dass gemeinsam zwischen der Geschäftsführung des ELW und der Finanzverwaltung der Stadt Stuttgart ein Konzept zur langfristigen Finanzierung des ELW erstellt werden soll. Stand Oktober 2024 wurde dieses erarbeitet und wird nun kämmereintern weiterberaten und zur Beschlussfassung für den Gemeinderat vorbereitet.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Der Eigenkapitalanteil erreicht branchenübliche Höhe.

Selbsteinschätzung: 8 Vorbildlich

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Der Finanzbedarf des ELW ergibt sich aus dem Wirtschaftsplan samt Investitionsplan, der jeweils für zwei Jahre vom Gemeinderat beschlossen wird. Vorberatungen dazu finden im Betriebsausschuss Leben und Wohnen und im Verwaltungsausschuss statt. Dem Betriebsausschuss gehörten 2021 16 Mitglieder des Gemeinderats sowie der

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Oberbürgermeister als Vorsitzender an, der diese Aufgabe mittels Betriebssatzung an die Beigeordnete für Soziales und Integration delegiert.

Unsere Finanzabteilung prüft, ob wir genügend liquide Mittel zur Verfügung haben, und beschafft diese andernfalls über die Stadtkämmerei. Über die Herkunft der Mittel entscheidet die Stadtkämmerei in Abstimmung mit dem ELW. In der Regel finanziert die Stadt die Investitionen des ELW über Stiftungsmittel oder städtische Darlehen. Stiftungsmittel werden meist als Zuschuss gewährt, nicht als Kredit und müssen deshalb nicht bezahlt werden. Die Stadtkämmerei führt die Stiftungen zentral, der ELW geht aktiv auf Stiftungen zu. Die städtischen Darlehen stammen entweder aus dem Eigenkapital der Stadt oder sind Fremdmittel einer Bank. Die Konditionen sind marktüblich. Zum 31.12.2022 waren 69,5 % Stiftungsmittel oder städtisches Eigenkapital, 30,5% waren durch Kreditinstitute finanzierte städtische Darlehen. Die kommunale Finanzierung sehen wir im Sinne des Gemeinwohls als eine solidarische Finanzierung an.

Bei Fremdmitteln ab 1 Million Euro muss der Gemeinderat zustimmen, ebenso bei Finanzierungen ab einer Million Euro, die nicht im Wirtschaftsplan festgeschrieben sind. Das Regierungspräsidium Stuttgart als Aufsichtsbehörde muss den Wirtschaftsplan genehmigen, speziell auch hinsichtlich der Kreditaufnahmen. In den Erläuterungen zum Wirtschaftsplan 2022/2023 (Anlage 1, Seite 11) heißt es: "Ein eventuell notwendiger Kreditbedarf auch über die Jahre 2022 und 2023 hinaus soll vorrangig mit Darlehen aus der LHS bzw. aus Stiftungsmitteln finanziert werden."

Eine Finanzierung durch weitere Berührungsgruppen oder über Ethikbanken können wir nicht umsetzen, da ausschließlich die Stadt die Entscheidung darüber trifft, woher die Kredite kommen. In den letzten Jahren hatten wir aufgrund geringer Investitions- und Bautätigkeiten kaum Darlehensaufnahmen, sodass die Frage auch nicht akut wurde.

Fremdkapitalanteil	2022
	31 %
	2021

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart	2022	
		Betrag (in €)
Städtische Darlehen		10.588.297
Darlehen von Kreditinstituten		6.862.316

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Städtische Darlehen und Zuschüsse von Stiftungen	11.024.279
Darlehen von Kreditinstituten	7.842.965
Spenden	21.000

Städtische Darlehen 2022: davon 6,64 Millionen Euro aus städtischen Fonds.

Auditbewertung**Erfahren**

Wesentlicher Teil solidarisch finanziert über Berührungsgruppen und/oder durch Kredit bei einer Ethikbank und fortschreitende Ablöse konventioneller Kredite.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Berichtsfragen

- Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?
- Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Der notwendige Finanzierungsbedarf des ELW wurde 2022 zu 69,5 % durch Stiftungsmittel oder städtisches Eigenkapital und zu 30,5 % durch von Kreditinstituten finanzierte städtische Darlehen gewährleistet. Wir gehen davon aus, dass die sozialen und ökologischen Risiken bei städtischen Darlehen geringer sind als bei Darlehen konventioneller Finanzinstitute. Als Indikator hierfür gilt die vom Stuttgarter Gemeinderat beschlossene Divestment-Strategie, die im September 2016 in Kraft trat (Weblinks im April 2024 leider nicht mehr verfügbar). Dies bedeutet, dass die Stadt ihr Vermögen nur noch in Unternehmensanleihen und Aktien anlegt, die nachweislich nachhaltig sind. Ausgeschlossen sind Firmen,

- die in den Rohstoffabbau von Kohle und Öl investieren oder Erdgas durch Fracking fördern,
- deren Geschäftstätigkeit die Energieerzeugung durch Kohle, Öl oder Atomenergie beinhaltet,
- die Kinder- und Zwangsarbeit zulassen,
- die Produkte herstellen, die die Menschenwürde durch verunglimpfende und erniedrigende Darstellungen von Personen verletzen,
- die Militärwaffen und Militärmunition herstellen oder vertreiben,
- die Pflanzen oder Saatgut gentechnisch verändern,
- die gesetzlich nicht vorgeschriebene Tierversuche für die Herstellung von Kosmetika durchführen,
- die einen unangemessenen Umgang mit Korruptions- und Bestechungsvorfällen pflegen.

Dazu der damalige erste Bürgermeister Michael Föll: „Unsere Strategie ist und bleibt risikoarm. Jetzt achten wir ganz konsequent darauf, dass wir öffentliche Gelder nur in solche Anlagen geben, die auch aus ethischer, sozialer und ökologischer Sicht vertretbar sind.“

Unter die Divestment-Strategie der Stadt Stuttgart fallen alle längerfristigen Geldanlagen. Im Jahr 2021 waren das rund 1,3 Milliarden Euro. Die Ratingagentur ISS (Institutional Shareholder Services, www.issgovernance.com/esg-de) erstellt für die Stadt vierteljährlich eine Ausschlussliste, an der sie sich bei der Geldanlage orientiert. Ebenfalls rund 1,3 Milliarden Euro waren kurzfristig als Festgeld bei konventionellen Banken angelegt.

Unsere Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten setzen sich 2022 wie folgt zusammen:

- 3,94 Millionen Euro Landesbank Baden-Württemberg (LBBW), Stuttgart
- 2,16 Millionen Euro L-Bank, Stuttgart

- 0,76 Millionen Euro Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba), Frankfurt/Main

An der LBBW ist die Stadt Stuttgart mit 18,9 % beteiligt.

Finanzpartnerin des ELW ist darüber hinaus die Baden-Württembergische Bank (BW-Bank), bei der wir gemeinsam mit der Stadt Stuttgart ein Girokonto haben (die Eigenbetriebssatzung schreibt vor, dass Eigenbetriebe keine eigenen Girokonten führen dürfen). Die BW-Bank übernimmt innerhalb der LBBW die Geschäftsfelder des Privat- und Unternehmenskundengeschäfts mit einem besonderen Fokus auf das Mittelstandsgeschäft in Baden-Württemberg. Sie erfüllt dabei auf dem Gebiet der Stadt Stuttgart für die Landesbank auch die Aufgabe einer Sparkasse.

Ethisch-nachhaltige Ausrichtung der Finanzpartner*innen (Infos zur Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsbericht):

- LBBW: https://www.lbbw.de/konzern/landesbank-baden-wuerttemberg/nachhaltigkeit/lbbw-nachhaltigkeit/lbbw-nachhaltigkeit_adsexpgc4p_d.html
- BW-Bank: <https://www.bw-bank.de/de/home/bwbank/ueber-uns/verantwortung.html?n=true&stref=sitemap>
- L-Bank, berichtet nach der WIN-Charta: <https://www.l-bank.info/ueber-die-l-bank/nachhaltigkeit-und-engagement/win-charta/win-charta-bericht-21-22.html>
- Helaba: <https://www.helaba.com/de/nachhaltigkeit/>

Von einer besonders ethisch-nachhaltigen Ausrichtung im Sinne der Gemeinwohl-Bilanz kann jedoch bei keinem der externen Finanzinstitute ausgegangen werden.

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner*innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut

2022

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
LBBW	Darlehen	3.940.000
L-Bank	Darlehen	765.673
Helaba	Darlehen	2.157.032

2021

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
LBBW	Darlehen	4.598.945
L-Bank	Darlehen	851.024
Helaba	Darlehen	2.392.995

Auditbewertung



Fortgeschritten

Finanzpartner*innen haben eine breite Palette ethisch-nachhaltiger Finanzprodukte erreicht, sind regional engagiert und nicht in kritische Projekte involviert.

Finanzierung vornehmlich über die Stadt Stuttgart, Divestmentstrategie der Stadt.

Selbsteinschätzung: 2 Fortgeschritten

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Berichtsfragen

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden, und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

In der Betriebssatzung vom 19.05.2022 § 3 Gemeinnützigkeit Absatz 2 und 3 heißt es: "Der Eigenbetrieb ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Die Mittel des Eigenbetriebs dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die LHS erhält keine Zuwendungen aus Mitteln des Eigenbetriebs." (LHS = Landeshauptstadt Stuttgart)

Primäres Ziel des ELW ist folglich nicht die Gewinnerzielung – dies schließt das Steuerrecht im Sinne der Gemeinnützigkeit sogar explizit aus – sondern "der Betrieb von Einrichtungen der Altenhilfe und der Wohnungslosenhilfe mit dem Ziel einer angemessenen, bedarfsorientierten und ausreichenden Versorgung der Bevölkerung im Rahmen des Versorgungsauftrages der Einrichtungen." (§ 2 Absatz 1). Ein möglicher Jahresüberschuss verbleibt in der Regel als Rücklage beim ELW. Darüber entscheidet der Gemeinderat. Gewinnausschüttungen gibt es nicht. Der ELW darf am Kapitalmarkt grundsätzlich kein Geld anlegen oder Risikopapiere kaufen. Für das Investitionsmanagement ist allein die Stadt Stuttgart zuständig (Cash-Pool mit der Stadt).

Als Eigenbetrieb, der hauptsächlich in der Pflege aktiv ist, sind wir zudem dazu verpflichtet, unsere Mittel, die wir aus der SGB-Finanzierung (Sozialgesetzbuch) erhalten, für unsere Kund*innen einzusetzen. Der leistungsrechtlich korrekte Einsatz der aus der Pflege- und Sozialversicherung erhaltenen Mittel kann auch regelmäßig durch die Leistungsträger (also Pflegekassen und Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)) überprüft werden. Zudem unterliegen wir der regelmäßigen Prüfung durch das Amt für Revision der Stadt Stuttgart sowie der unregelmäßig stattfindenden Prüfung der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg. Darüber hinaus wird der ELW auf freiwilliger Basis jedes Jahr durch eine*n Wirtschaftsprüfer*in geprüft und der Jahresabschluss testiert.

Notwendige Zukunftsausgaben wurden im Berichtszeitraum gebündelt für Instandhaltungen und Investitionen ermittelt (siehe unten). Künftig ergeben sie sich vor allem im Bereich Gebäudeinstandhaltung und Sanierung. Eine zusätzliche Risikovorsorge ist hier nicht notwendig, wohl aber eine Verständigung mit der Kämmerei der Stadt Stuttgart über deren grundlegende Finanzierung. Nach der getätigten Investition erfolgt die Refinanzierung über die Investitionskostensätze, die den Kundinnen und Kunden in Rechnung gestellt werden.

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

2022	
2.018.000 €	
2021	
2.658.000 €	

Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit (s. Beteiligungsbericht).

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

2022	
5.831.000 €	
2021	
3.616.000 €	

Planung 2021 + 2022 für die Folgejahre 2023 + 2024:

	2023		2024	
	Plan	Ist	Plan	Ist
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Instandhaltungen (technische Anlagen, Gebäude)	2.400	2.137	3.406	3.579
Investitionen (z. B. Fotovoltaik, Ausstattung für die Klient*innen (Pflegebetten, Möbel), Küche, Hilfsmittel wie Lifter)	973	1.473	2.268	1.326
Investitionen Schule für Pflegeberufe	243	243	157	157
Gesamt	3.616	3.853	5.831	5.062

Anmerkung: Die geplanten Investitionen 2024 enthalten auch Planungskosten für einen Neubau. Ein Teil davon fällt erst 2025 an.

Getätigter strategischer Aufwand Hier können wir nur für die Schule für Pflegeberufe berichten:

2021: 172.791 Euro

2022: 250.670 Euro

Anlagenzugänge 2022
1.362.000 €

2021
797.000 €

Zuführung zur Rücklage 2022
0 €

2021
0 €

Bilanzverlust 2021: -1.495.000 Euro, Fehlbetrag wurde durch Entnahme aus den Gewinnrücklagen ausgeglichen.
Bilanzverlust 2022: -2.146.000 Euro.

Auszuschüttende Kapitalerträge 2022
0 €

2021
0 €

Ausschüttungen sind grundsätzlich nicht vorgesehen, siehe Betriebssatzung § 3 Absatz 3: "Die Mittel des Eigenbetriebs dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die LHS erhält keine Zuwendungen aus Mitteln des Eigenbetriebs."

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital 2022
0 %

2021
0 %

Auditbewertung



Vorbildlich

Beschränkte Ausschüttung von Gewinnanteilen erst nach mind. 90 % Deckung des aktualisierten Bedarfs an Zukunftsausgaben und ohne dafür einzugehende Neuverschuldung.

Selbsteinschätzung: 8 Vorbildlich

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Berichtsfragen

Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?

Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?

Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen ausbezahlt?

Sämtliche Negativ-Aspekte, wie Standortverlagerung oder -schließung, Arbeitsplatzabbau trotz stabiler Gewinne und die Ausschüttung von Kapitalerträgen an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen, finden beim ELW nicht statt.

Generell gab es seit der Gründung 1996 keinen Stellenabbau, im Gegenteil, es wurden mehr Stellen geschaffen.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Der ELW hat einen Investitionsplan, hatte aber im Berichtszeitraum noch keinen Plan für den Sanierungsbedarf unter ökologischen Gesichtspunkten. Für alle Investitionen und Sanierungen gilt der Grundsatzbeschluss des Gemeinderats zur Klimaneutralität bis 2035 (siehe jetztklimachen.stuttgart.de/klimaneutralitaet-bis-2035-beschlossen). Bei

Gebäudesanierungen ist die energetische Optimierung bis hin zur angestrebten CO₂-Neutralität somit grundsätzlich eingeschlossen und auch Teil des Bebauungsplans, so zum Beispiel beim Hans Rehn Stift (siehe Verbesserungspotenziale). Dabei arbeiten wir eng mit dem Amt für Umweltschutz (AfU) der Stadt Stuttgart zusammen, das die energetischen Maßnahmen finanziert (beispielsweise Photovoltaik, Wärmedämmung, Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung, LED-Beleuchtung). Diese Vorgaben gelten auch, wenn wir Bauprojekte mit Investor*innen verwirklichen, das heißt auch diese müssen sich, wenn sie langfristig an uns vermieten möchten, an die baulichen Standards von städtischen Gebäuden im Sinne der Klimaneutralität halten.

Zur Realisierung der Sanierungen nutzen wir 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. Beispiele hierfür sind alle Photovoltaikanlagen, die in den letzten Jahren realisiert wurden (siehe E3.1) oder auch der Ersatz von gewerblichen Spülmaschinen durch neue, energiesparende Geräte (zuletzt 2022 im Willy-Körner-Haus).

Im Wirtschaftsplan des ELW sind ökologische Sanierungen teilweise enthalten, zum Beispiel Photovoltaikanlagen oder der Austausch von defekten Spülmaschinen durch neue Geräte, die Wärmerückgewinnung nutzen.

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

2022		
Geplante Investition	Betrag (in €)	
0		0

Hier wurde im Berichtszeitraum kein entsprechender Plan aufgestellt. Bei konkret sich ergebenden Sanierungsmaßnahmen werden die ökologischen Vorgaben der Stadt umgesetzt.

Realisierung der ökologischen Sanierung

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Fotovoltaik-Anlagen	17.078	1,3
Ersatz Leuchtmittel Fluchtwege durch LED	9.300	0,7
Ersatz Leuchtmittel Küche durch LED	26.278	1,9

2021

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Tausch der Heiz- und Kesselkreispumpen	10.730	1,3
Ersatz Leuchtmittel durch LED	18.000	2,3
Umrüstung Dampfkessel	80.000	10
Ersatz Heizungsregelung	73.882	9,3
Kochkessel (Energieeinsparung bei der Essenszubereitung, ein Erhitzungsprozess weniger notwendig)	169.023	21,2
Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung	26.070	3,3

Mindestens vier Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung im Berichtszeitraum (siehe E3.1).

Verbesserungspotenziale/Ziele

Sanierungsplan im Aufbau

Stand Juni 2023 befindet sich ein Sanierungsplan für alle Gebäude im Aufbau – hierfür haben wir die Abteilung Facility Management um eine weitere Stelle aufgestockt.

Energieberater*in für Energiekostenzuschüsse

Seit 2023 müssen alle Pflegeheime in Deutschland eine*n Energieberater*in hinzuziehen, um Energiekostenzuschüsse bei den Kostenträger*innen beantragen zu können.

Neubau Hans Rehn Stift + Sanierung Parkheim Berg

Unser nächstes großes Bauprojekt ist der Neubau des Hans Rehn Stifts, der Mitte 2024 gestartet ist. Die gesamte Wärmeversorgung wird durch Erdwärme erfolgen, der Strom wird möglichst zu 100 % durch Photovoltaik erzeugt. Auch die Gebäudekühlung ohne Klimaanlagen wird ein Thema sein. In dieses Konzept des Generationenwohnens, das wir gemeinsam mit der Siedlungswerk GmbH umsetzen, sind auch eine städtische Kindertagesstätte und Wohnungen für ELW-Mitarbeitende integriert.

Bis der Neubau fertig ist, bringen wir die Bewohner*innen in einem Ersatzneubau unter. Bereits hier ist die eigenständige Energiegewinnung durch (bereits in Betrieb befindliche) Erdwärmesonden und Photovoltaik ein zentrales Thema und Auflage im Bebauungsplan. Das Energiekonzept ist derzeit (Mitte 2024) in der Abstimmung zwischen den Projektbeteiligten und dem Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart.

Zusätzlich zum Hans Rehn Stift wird es auch einen Teilneubau sowie eine Generalsanierung für das Parkheim Berg geben. Stand Oktober 2024 ist eine Machbarkeitsstudie beauftragt, um die Potenziale für die Generalsanierung beziehungsweise einen Teilneubau zu eruieren. Die bauliche Umsetzung erfolgt voraussichtlich ab 2026.

Auditbewertung**Fortgeschritten**

Bis zu 30 % des aktualisierten Sanierungsbedarfs wurden realisiert. Mind. 60 % der Neuinvestitionen führen zu einer deutlichen Verbesserung der sozial-ökologischen Auswirkungen im Unternehmen.

Selbsteinschätzung: 5 Erfahren

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen**Berichtsfragen**

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

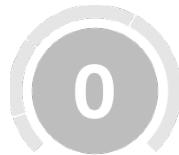
Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Finanzierte Projekte

Keine solidarische Finanzierung sozial-ökologischer Projekte, siehe oben.

Fonds-Veranlagungen

Keine Veranlagungen in Nachhaltigkeitsfonds, siehe oben.

Auditbewertung**Basislinie**

Konventioneller Veranlagungsmix ohne spekulative Finanzprodukte.

Selbsteinschätzung: Aspekt trifft auf den ELW nicht zu (0 Basislinie).

Keine Gewinnerzielungsabsicht und, falls doch ein Jahresüberschuss anfällt, Einstellung in die Rücklagen.

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen**Berichtsfragen**

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

Der Träger des ELW, die Stadt Stuttgart, führt seit 2016 Divestments durch, die wir unter B1.3 beschreiben. Generell machen unser in diesem Bericht geschildertes Vorgehen und die Weiterentwicklung seit der letzten Gemeinwohl-Bilanz deutlich, dass wir versuchen, die Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen, wie beispielsweise Erdöl, Erdgas und Kraftstoff, zu verringern und unser Geschäftsmodell nicht auf deren Nutzung basiert. Die Stadt Stuttgart strebt bis 2035 die Klimaneutralität an, städtische Liegenschaften sollen bereits 2030 klimaneutral sein.

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Weiterer Ausbau erneuerbare Energie

vor allem Photovoltaik und Solarthermie. 2023 kamen auf vier Häusern weitere Photovoltaikanlagen hinzu.

Umstellung auf E-Autos

Erhöhung von einem E-Auto 2016 auf neun 2023, plus zwei Hybrid-Fahrzeuge. Die Gesamtzahl der Fahrzeuge (14) ist seit 2016 konstant.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?

Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

Als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart ist der ELW vollständig Eigentum der Kommune und damit der Bürger*innen 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.

Der Geschäftsführer (aktuell Marc Bischoff) ist dem Oberbürgermeister (aktuell Frank Nopper) sowie der Bürgermeisterin für Soziales und gesellschaftliche Integration (aktuell Dr. Alexandra Sußmann) unterstellt. Der Gemeinderat beziehungsweise der Betriebsausschuss Leben und Wohnen (in Personalunion mit dem Sozial- und Gesundheitsausschuss), der aus 15 Gemeinderatsmitgliedern sowie dem Vorsitzenden (OB) und der Stellvertreterin (Sozialbürgermeisterin) besteht, entscheiden 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.

Regelmäßig berichten wir dem Betriebsausschuss zu laufenden Kosten und Projekten, dreimal jährlich darüber hinaus auch schriftlich mittels eines Lageberichts. Zudem finden zweimal jährlich Abstimmungstermine mit der Kämmerei der Stadt Stuttgart statt, in denen sowohl finanzielle als auch strategische Ziele besprochen werden. Alle zwei Jahre wird über den Wirtschaftsplan des Eigenbetriebs beraten. Der Wirtschaftsplan wird vom ELW erarbeitet, kommt dann vor den Betriebsausschuss (Rückfragen zu Details) und wird schließlich vom Gemeinderat beschlossen.

Seit 2019 hat der ELW eine erweiterte Geschäftsführung. Im Berichtszeitraum bestand sie aus vier Personen (Marc Bischoff/Geschäftsführer, Susann Boll-Simmler/Wohnungslosenhilfe, Claudia Rehm/Zentraler Dienst, Sven Schumacher/Altenhilfe).

Die Eigentümer*innenstruktur hat sich seit der Gründung des ELW 1996 nicht verändert und soll auch in Zukunft nicht erweitert werden. Die Eigentumsverhältnisse sind im Sinne der Gemeinwohl-Ökonomie vorbildlich, eine Mitentscheidung bei strategischen Fragen ist über die demokratisch legitimierten Gremien möglich.

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2022

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	

Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	100
nicht mittägige Kapitalinvestor*innen	
Summe	100

2021

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	100
nicht mittägige Kapitalinvestor*innen	
Summe	100

weiteres Umfeld = Stadt Stuttgart

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Erweiterung Geschäftsführung auf 4 Personen

Alle aus dem Unternehmen

Verbesserungspotenziale/Ziele

Erweiterung Geschäftsführung auf 5 Personen

Seit 1.1.2024. Aktuell: Marc Bischoff/Geschäftsführung, Susann Boll-Simmler/Bereichsleitung Wohnungslosenhilfe, Claudia Rehm/Koordination Zentraler Dienst, Signe von Weyhe/Bereichsleitung Ambulante Angebote und Ina Friedmann/Bereichsleitung Stationäre Angebote.

Wurde im Zuge der Satzungsänderung 2023 in diese aufgenommen, die Rollen sind in der dazugehörigen Geschäftsordnung definiert.

Auditbewertung



Erfahren

Es besteht mindestens drei Jahre Praxis mit der gewählten Rechtsform. Das Erweitern und Verbreitern der Eigentümerschaft durch mehr Menschen, mehr Anteile, mehr Berührungsgruppen wird aktiv gefördert. Wachsende Eigentümerschaft ist als Trend erkennbar. Alle Eigentümer*innen sind umfassend für die Rolle geschult.

Im Falle des ELW sind die Eigentümer*innen aus der Berührungsgruppe "Gesellschaftliches Umfeld" (Stadt Stuttgart). Eine Beteiligung der Mitarbeitenden ist bei städtischen Eigenbetrieben nicht vorgesehen.

Selbsteinschätzung: 8 Vorbildlich

B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

Berichtsfragen

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

Berührungsgruppe C

Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Berichtsfragen

- Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?
- Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?
- Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Der 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 sehen Qualität als einen ständigen Entwicklungsprozess, den wir aktiv mitgestalten. Unsere Ziele können wir nur mit einem engagierten und qualifizierten Team an Mitarbeitenden erreichen. Daher ist uns das Wohl unserer Beschäftigten wichtig. Gemäß unserem Leitbild (siehe Anhang) 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.

Fort- und Weiterbildung: Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen, zum Beispiel 16 Stunden pro Jahr für Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI, bieten wir unseren Mitarbeitenden über unsere Schule für Pflegeberufe, über unsere Abteilung Beraten, begleiten und entwickeln (BBE) sowie über 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.

Nach Möglichkeit fördern wir die individuelle berufliche Weiterentwicklung – zum Beispiel, wenn jemand die Position der Pflegedienstleitung anstrebt – durch Freistellungen, Zuschüsse oder Kostenübernahmen. Studiengebühren für weiterführende Studiengänge übernehmen wir teilweise oder ganz. An den Kosten für den Masterabschluss unserer Lehrkräfte beteiligen wir uns beispielsweise anteilig. Im Bereich Pflegehelfer*innen bieten wir eine allein durch uns getragene Fortbildung an: Ungelernte Pflegehelfer*innen können berufsbegleitend eine Weiterqualifizierung zur/zum einjährigen Pflegehelfer*in machen. Für die Teilnehmenden hat dies den Vorteil, dass sie ihr Gehalt während der Ausbildung weiter beziehen, vom Dienst freigestellt werden und mit dem Abschluss die Möglichkeit erhalten, in eine anschließende Fachkratausbildung zu wechseln.

Für Fragen der Bezugsschussung und Kostenübernahme von Weiter- und Fortbildungen gibt es eine Dienstvereinbarung der Stadt Stuttgart. Jede Einrichtung hat ein eigenes Fortbildungsbudget, das im Wirtschaftsplan des ELW festgelegt ist. Die Fortbildungskonzepte unterscheiden sich je nach Bereich. So sehen sie im ambulanten Dienst anders aus als in der stationären Pflege. Die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen werden einrichtungsintern dokumentiert und können dort eingesehen werden.

Speziell für Führungskräfte hat die Stadt Stuttgart ein Curriculum mit verschiedenen Fortbildungen erstellt, welches verpflichtend anzuwenden ist. Es umfasst sieben Bausteine, die innerhalb von drei Jahren nach Übernahme der Führungsposition absolviert sein sollten. Ebenso enthält das umfangreiche Seminarprogramm der Stadt Fortbildungen für Führungskräfte. Bei Bedarf können diese auch ein Coaching in Anspruch nehmen oder – nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung – Führungskräftefortbildungen anderer Anbietenden.

Im ELW gilt das Prinzip der offenen Tür: Mitarbeitende können fast jederzeit spontan mit ihrem Anliegen zur Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung kommen.

Einrichtungsübergreifend gibt es folgende regelmäßige Treffen: Leitungskonferenz für alle Führungskräfte (Geschäftsführung, Einrichtungsleitungen, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Stabsstellen), Pflegedienstleitungsgrunde, Hauswirtschaftliche Betriebsleitungsgrunde, Sozialdienstrunde, Praxisanleitendentreffen. Von allen Treffen werden Protokolle erstellt und im ELW-Informationssystem (ELWIS) veröffentlicht. Ansonsten gibt es Teambesprechungen, große Übergaben, Jours fixes oder andere Regelkommunikationen, wobei jede Einrichtung ihre eigene Besprechungskultur hat. Eine Besprechungsmatrix gibt an, welche Besprechungen wie oft stattfinden und wer daran teilnimmt. Beim Ambulanten Dienst gibt es eine wöchentliche Teamkonferenz, bei der die Kund*innenbedürfnisse und alle Anliegen besprochen werden. Zweimal pro Jahr kommt die Geschäftsführung zum persönlichen Austausch in jede Einrichtung.

Im Sinne einer an den Mitarbeitenden orientierten Unternehmenskultur finden Jahresgespräche statt, bei denen sich Mitarbeitende und Vorgesetzte zur Zufriedenheit im Team und den beruflichen Perspektiven austauschen: der Rückblick auf Erreichtes, die Interessen der Mitarbeitenden sowie die Formulierung neuer Ziele und der Qualifizierungsbedarf (Weiter-/Fortbildung, Fördermöglichkeiten) sind dabei Themen. Ebenso ein Feedback an die Führungskraft. Hierbei orientieren wir uns an der Dienstvereinbarung zu Mitarbeitendenjahresgesprächen der Stadt Stuttgart. Auf der Führungsebene führen wir Einzelgespräche, in den untergeordneten Bereichen ist die Leitungsspanne so groß, dass teilweise Gruppengespräche geführt werden. Die Beschäftigten können sich selbstverständlich jederzeit an ihre Führungskraft wenden, wenn sie ein Anliegen haben, das nur im Einzelgespräch besprochen werden kann.

Generell legen wir Wert auf eine gute Arbeitsatmosphäre und bemühen uns, die Arbeitsbedingungen stetig weiter zu verbessern. Bei der Gestaltung der Dienstpläne versuchen wir, die Wünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Auch gewünschten Wechseln innerhalb des ELW von einer Einrichtung zu einer anderen entsprechen wir nach Möglichkeit.

Selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln sind bei uns erforderlich und erwünscht. Im Rahmen der Stellenbeschreibung kann jede*r Mitarbeitende ihre/seine Tätigkeit selbst organisieren, jedoch sind viele Aufgaben definiert und zum Teil feste Abläufe vorgegeben. In den Qualitätsmanagement-Handbüchern sind Verantwortungsmatrizen für den Sozialdienst und für alle Berufe in der Pflege eingestellt. Des Weiteren gibt es Funktionsbeschreibungen für Pflegedienstleitungen und Wohnbereichsleitungen. Für die Arbeitsplätze in den Verwaltungen inklusive der Einrichtungsleitungen liegen Arbeitsplatzbeschreibungen vor, die üblicherweise im Rahmen von Stellenbewertungsverfahren erstellt werden. Sie können eingesehen werden beziehungsweise werden sie bei Arbeitsantritt mit den Beschäftigten besprochen. Darüber hinaus sind in den Qualitätsmanagement-Handbüchern Standards definiert und Abläufe erklärt. Die vorhandenen Handbücher werden regelmäßig überarbeitet, neue werden bedarfsoorientiert 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. Bei Bedarf werden auch Supervisionen durchgeführt. Im Jahr 2021 wurden ELW-weit rund 23.000 Euro für Supervision ausgegeben. Im Jahr 2022 waren es rund 21.000 Euro. (Eine Auswertung der jeweiligen Stundenzahl ist nicht möglich, da wir dazu alle Papierrechnungen im Archiv sichten müssten.) Eine Hausbesprechung mit der Leitungsebene und den Pflegemitarbeitenden findet einmal pro Woche statt. Bei Problemen können die Mitarbeitenden jederzeit auch den

Personalrat ansprechen. Arbeitsrechtliche Themen werden direkt mit der Geschäftsführung und/oder der Personalabteilung geklärt.

Eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wird an vielen weiteren Punkten deutlich. So existieren einrichtungsspezifische Team-Klausuren oder Angebote wie Deeskalationstrainings und es gibt eine Betriebshaftpflichtversicherung, damit gemachte Fehler von Mitarbeitenden aus Angst um die Kosten nicht verschwiegen werden. Seit 2020 findet jedes Jahr sowohl eine gemeinsame Veranstaltung für alle Mitarbeitenden statt (Ausflug, Fest) als auch in jeder Einrichtung (davor im jährlichen Wechsel). Eine Absolvent*innenfeier für unsere Auszubildenden haben wir 2021 eingeführt. Insgesamt versuchen wir an vielen Stellen auf die Wünsche und Anforderungen der Mitarbeitenden einzugehen. So gibt es beispielsweise Plätze in Kindertageseinrichtungen für die Kinder städtischer Beschäftigter und im Falle des Pflegebedarfs werden Familienangehörige von Mitarbeitenden des ELW bevorzugt berücksichtigt. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Suche nach einer bezahlbaren Wohnung und bieten insbesondere Auszubildenden Wohnraum an. Bei Neubauvorhaben denken wir das Thema Wohnen für Mitarbeitende immer mit.

Fluktuationsrate	2022 11 %	
	2021 15 %	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit		Wir können keine Angabe machen, da wir diese Zahl nicht erheben.
Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen		Bewerbungsverfahren laufen über das Online-Bewerbertool der Stadt Stuttgart. Da die Unterlagen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sechs Monate nach der Archivierung automatisch gelöscht werden, können wir die Zahlen leider nicht mehr erheben.
Anzahl an Initiativbewerbungen	2022 21	
	2021 23	Die Zahlen betreffen die Initiativbewerbungen, die im Zentralen Dienst eingingen. Es gingen sicherlich auch welche dezentral in den Einrichtungen ein. Diese Zahl können wir nicht mehr erheben. Es ist davon auszugehen, dass es auch Mehrfachbewerbungen gab.
Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur	2022 0	
	2021 0	Für Anfang 2025 planen wir eine Mitarbeitendenbefragung. Der Entwurf des Fragebogens liegt vor.
Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur	2022 -	
	2021 -	Siehe vorhergehender Verifizierungsindikator.
Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro mitarbeitender		Diese Angaben/Zahlen erheben wir nicht.

Person bzw. nach Führungsebene	
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	
	Besuch der Geschäftsführung
	2 x pro Jahr in jeder Einrichtung, um sich einen Eindruck zu verschaffen und für persönlichen Austausch
	Jahresfest
	für alle Mitarbeitenden und zusätzlich in jeder Einrichtung seit 2020 (davor im jährlichen Wechsel)
	Abschlussfest Auszubildende
	seit 2021
	Erweiterung Teilnehmende Führungskräfteklausur
	um Pflegedienstleitung und Hauswirtschaftsleitung (findet jährlich statt)
	Schule für Pflegeberufe: neue Ausbildung
	Bachelor of Science in Angewandten Gesundheits- und Pflegewissenschaften seit 2015 (vierjährige akademische Pflegeausbildung)
Verbesserungspotenziale/Ziele	
	Interne Kommunikation stärken
	"Mehr miteinander sprechen statt übereinander"
	Feelgood Manager*in
	Ansprechperson für Mitarbeitende bei Problemen (beruflich und privat) oder Sozialarbeiter*in in jeder Einrichtung
	Wertschätzender Umgang – Mitarbeitendenbefragung
	Mitarbeitende befragen, wie sie sich einen wertschätzenden Umgang vorstellen (z. B. werden Geburtstags- und Glückwunschkarten als unpersönlich empfunden, Weihnachtsgeschenke mit dem Logo des Unternehmens werden als überflüssig betrachtet, da z. B. nicht benötigt). Generell ist den Mitarbeitenden ein wertschätzender Umgang jedoch sehr wichtig.
	Bonusprogramm
	Idee der Mitarbeitenden: ein Bonusprogramm, z. B. für besondere Leistungen oder wenn man selten krank ist.
	Unternehmenskultur in den Einrichtungen vereinheitlichen
	Führungskultur, wertschätzender Umgang, Fortbildungen, Jahresgespräche, Teambesprechungen, Umgang mit Fehlern ...
	Fehlerkultur stärken
	Einheitliche Handhabung in allen Einrichtungen. Ins Leitbild aufnehmen.

Zugang zu Fortbildungen

für alle Mitarbeitenden sicherstellen (keine Unterscheidung z. B. nach Hierarchieebene oder Alter). Info über Fördermöglichkeiten. Volle Kostenübernahme für Pflicht-Fortbildungen.

Regelmäßige Mitarbeitendenbefragung

Für das Jahr 2024 plant der ELW eine Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese ist bereits fertig konzipiert und soll sowohl online als auch schriftlich stattfinden, damit sich alle Mitarbeitenden beteiligen können. Für Mitarbeitende mit geringeren Deutschkenntnissen wird der Fragebogen in leichte Sprache übersetzt.

Danach Ableitung von Maßnahmen, möglichst unter Einbeziehung der Mitarbeitenden (Arbeitsgruppen). Information der Mitarbeitenden darüber.

Stellenbeschreibung für jede Tätigkeit

erstellen und den Mitarbeitenden bei der Einstellung aushändigen beziehungsweise digital zugänglich machen.

Fehlende Kennzahlen erheben

für Verifizierungsindikatoren: Betriebszugehörigkeit, Anzahl der Bewerbungen, Anzahl der Initiativbewerbungen, Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten pro Mitarbeiter*in/Führungsmitarbeiter.

Betriebsvereinbarung zum Thema Fort-/Weiterbildung

Um mehr Gerechtigkeit bei der Vergabe und Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu erhalten, haben wir uns mit dem Personalrat auf die Erstellung einer Betriebsvereinbarung zum Thema Weiterbildung verständigt, deren Umsetzung für den Herbst 2024 geplant ist.

Leitbild aktualisieren

Da unser Leitbild bereits vor etlichen Jahren verfasst wurde, werden wir es ab 2024 gemeinsam mit den Mitarbeitenden überprüfen und aktualisieren.

Führungskultur verbessern – Führungswerte

2023 haben wir im Rahmen der Führungskräfteklausur unsere Führungswerte neu verfasst. Diese befinden sich derzeit in der weiteren Bearbeitung und sollen zukünftig Teil der Mitarbeitendengespräche auf Leitungsebene werden. Ebenso implementieren wir sie als Daueraufgabe zur Reflexion des Führungshandelns.

Führungskultur verbessern – Führungskräfteklausur

Zur jährlichen Führungskräfteklausur haben wir 2023 erstmals alle Leitungsebenen des ELW eingeladen (Einrichtungsleitung, Abteilungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftsleitung), das Thema war "Wie verstehen wir Führung?". Da sich dieses Format bewährt hat, setzen wir es fort.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Verbesserung bzw. Förderung einer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur sind umgesetzt.

Wichtige Themen, wie die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Schaffung einer entsprechenden Stelle, sind umgesetzt. Zum Thema Führungswerte und gesundes Führen wurden Workshops bzw. Fortbildungen durchgeführt. Weitere Themen wie z. B. Mitarbeitendenbefragung werden Anfang des Jahres 2025 durchgeführt.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung sind weitestgehend im Unternehmen verankert. Wir fördern durch präventive Maßnahmen und weitere Angebote die Gesundheit der Mitarbeitenden. Für alle wesentlichen Arbeitsbereiche in den Einrichtungen sind Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Der arbeitssicherheitstechnische sowie betriebsärztliche 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 am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse werden mit den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 unter anderem 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 und zu Biostoffen.

Die Jahre 2021 und 2022 waren durch die Coronapandemie geprägt, es konnten so gut wie keine Gesundheitsangebote stattfinden. Auch der ARGUS des ELW konnte sich 2022 nicht treffen. Der Fokus lag in den beiden Jahren auf den notwendigen Sicherheitsmaßnahmen im Bereich der Infektionsprävention für die Bewohner*innen und die Mitarbeitenden. So war beispielsweise zu jedem Zeitpunkt ausreichend persönliche Schutzausrüstung (FFP2-Masken, Handschuhe etc.) vorhanden. Auch Coronatests wurden frühzeitig und dauerhaft bis zum Ende der Pandemie eingesetzt. Schon bald begannen wir damit, die Mitarbeitenden regelmäßig auf SARS-CoV-2 zu testen. Ein einrichtungsübergreifender Corona-Stab hat sich engmaschig besprochen und das einheitliche Vorgehen koordiniert und organisiert.

Seit Mitte 2022 beteiligen sich das Parkheim Berg und das Generationenzentrum Kornhasen (Willy-Körner-Haus) am Modellprojekt "MEHRWERT:PFLEGE" des Verbands der Ersatzkassen e. V. (vdek) zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern, (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten

(www.mehrwert-pflege.com). Im Rahmen dessen erkannten wir, dass der ELW eine übergeordnete Organisationsstruktur für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) benötigt. Seitdem arbeiten wir an einer Vision sowie an Zielen zur einheitlichen Ausrichtung des Unternehmens in Sachen BGM. Bislang hatten die Einrichtungen weitgehend eigenständig über entsprechende Maßnahmen entschieden.

Im Juli 2022 (seit Januar 2023 in Vollzeit) schufen wir die neue Stabsstelle "Trägerweite Konzepte und betriebliches Gesundheitsmanagement", um eine ELW-weite Gesundheitsförderung zu implementieren. Die beiden Anlagen zeigen die Grundlagen und den Arbeitsstand des BGM. Wesentliche Themen sind dabei die Einbeziehung der Mitarbeitenden bei der Maßnahmenentwicklung, die Schulung der Führungskräfte sowie die interne Kommunikation der Angebote. In den beiden am Pilotprojekt beteiligten Häusern führten wir Arbeitssituationsanalysen durch und besprachen sie mit den Mitarbeitenden, diese konnten Themen ergänzen und priorisieren. Im Verlauf des Projekts schlossen sich die einrichtungsbezogenen Arbeitskreise BGM zu einem zentralen Arbeitskreis zusammen. Darüber hinaus gab es erste Fortbildungsangebote ("Altersgemischte Teams managen", "Umgang mit sexueller Gewalt", "Zeitgemäße Dienstplangestaltung"). Im Generationenzentrum Kornhasen wird im Rahmen des Projekts MEHRWERT:PFLEGE Rückengymnastik angeboten.

Mit den Führungskräften (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftsleitung, Sozialdienst) veranstalteten wir erste Workshops zu Vision und Zielsetzung des BGM (zur weiteren Entwicklung siehe Verbesserungspotenziale).

Allen Mitarbeitenden stellen wir seit 2021 ein Budget von jeweils bis zu 100 Euro pro Jahr für gesundheitsfördernde Aktivitäten (Gesundheitskurse, Mitgliedschaft beim Fitnessstudio etc.) zur Verfügung. 2021 nutzten 63 Beschäftigte das Angebot, 2022 79 Beschäftigte. In den Einrichtungen machen Flyer auf das Angebot aufmerksam, zudem erhalten neue Mitarbeitende zusammen mit den Arbeitsvertragsunterlagen die Information.

Weitere Angebote und Aktivitäten:

- Stuttgart bewegt sich: Online-Plattform der Stadt Stuttgart für kostenlose Sport- und Bewegungsangebote; zum Teil finden die Kurse in unseren Einrichtungen statt, jedoch sind die Zeiten für die Mitarbeitenden oft ungünstig (www.stuttgart-bewegt-sich.de).
- Sport im Park: kostenloses Bewegungsprogramm der Stadt Stuttgart von Mai bis September in den Parks der Stadt.
- Sporttag für Auszubildende von der Stadt Stuttgart.
- Firmenlauf: mit Lautraining im Vorfeld und Trikots vom ELW; 2022 haben sich rund 40 Mitarbeitende beteiligt (2023 50 Mitarbeitende, der ELW war die größte städtische Abteilung).
- Stadtradeln: mit Trinkflaschen und Warnwesten vom ELW; 2021 haben 29 Mitarbeitende teilgenommen, 2022 28 Mitarbeitende.

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demografischen Verteilung)

Zahlen aus dem Gesundheitsbericht 2022: Krankheit 16.164 Tage, Beschäftigungsverbot 2.512 Tage, Kur 312 Tage.

Zahlen 2021: Krankheit 14.259 Tage, Beschäftigungsverbot 2.073 Tage, Kur 248 Tage

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

Können wir nicht angeben, da sich die Mitarbeitenden in der Regel nicht äußern, ob sie arbeitsunfähig zur Arbeit kommen.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Coronainfektion	53
Wegeunfall	6
Stolpern/Ausrutschen	5
Gewaltausübung durch Bewohner*innen	4

2021

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Coronainfektion	25
Wegeunfall	20
Stolpern/Ausrutschen bei der Arbeit	5
Gewaltausübung durch Bewohner*innen	8
Unfall bei der Pflege/beim Transfer von Bewohner*innen	9
Umgang mit Arbeitsmitteln	12
Psychische Belastung (5 Unfallmeldungen wg. Suizidversuch einer Bewohnerin, d. h. aufgrund des gleichen Vorfalls)	6

Unfallmeldungen 2022: 76 insgesamt, 2021: 85 insgesamt

Quelle: Gesundheitsbericht

Coronainfektionen: Seitens des Arbeitsmedizinischen Dienstes wurde uns empfohlen, Coronainfektionen mittels Unfallanzeigen der Berufsgenossenschaft zu melden. Von einer Mitarbeiterin, die an Long Covid leidet, ist bekannt, dass ihre Coronainfektion als Berufsfall/Berufskrankheit anerkannt wurde.

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

Durch die Coronapandemie konnten 2021 und 2022 so gut wie keine Angebote stattfinden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt
Modellprojekt "MEHRWERT:PFLEGE"

im Parkheim Berg und im Generationenzentrum Kornhasen seit Mitte 2022

Budget für Gesundheitsangebote

100 Euro pro Mitarbeiter*in seit 2021

Stabsstelle Trägerweite Konzepte

und betriebliches Gesundheitsmanagement für ELW-weite Strategie und Implementierung seit Juli 2022

Verbesserungspotenziale/Ziele
Bessere Kommunikation der Gesundheitsangebote

für alle Mitarbeitenden

Kursangebot der Stadt Stuttgart

sollten besser auf bestimmte Bereiche zugeschnitten sein (z. B. Küche) und zeitlich wahrgenommen werden können (Dienstpläne)

BGM-Visionsworkshop

Nach den Führungskräfte-Workshops zu Vision und Zielsetzung des BGM (siehe oben) sind im Juli 2023 die Ergebnisse in einen abschließenden Visionsworkshop mit der Geschäftsführung und Mitgliedern des BGM-Steuerkreises (Personalleitung, zwei Einrichtungsleitungen, erste Leitung Ambulanter Dienst, eine Hauswirtschaftsleitung, zwei Sozialdienstbeschäftigte, eine Pflegedienstleitung, Öffentlichkeitsarbeit) eingeflossen. In den Einrichtungen fanden dezentral Sitzungen zum Thema BGM statt.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zum Arbeitsschutz über das gesetzliche Mindestmaß hinaus sind bereits umgesetzt.

Bewertung 2016 war 50 %. Wesentliche BGM-Aktivitäten fanden erst ab Mitte 2022 bzw. 2023 statt (Stabstelle, Steuerkreis). Die Coronapandemie 2020–2022 hat vieles ausgebremst.

Selbsteinschätzung: 4 Erfahren

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Berichtsfragen

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

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 Mitarbeitende. Einstellungentscheidungen treffen wir grundsätzlich unabhängig von den genannten Merkmalen.

Die Stadt Stuttgart hat eine Abteilung für Chancengleichheit und Diversity und 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“ (siehe www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheit/lsttqiq/arbeitskreis-lsttqiq.php).

Ebenfalls gibt es bei der Stadt eine Ansprechperson für Fragen bezüglich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die der Abteilung für Chancengleichheit berichtet, und 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. Wir planen darüber hinaus, ein Tageselternangebot einzuführen. Aktuell läuft hierfür die Raumsuche.

Die Stadt hat eine Rahmenvereinbarung zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz. Dieser Paragraf 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.

Der Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist im ELW sehr hoch. Bei den Auszubildenden liegt er nahe 100 %. Unsere Schule für Pflegeberufe bietet daher 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 Glaubengemeinschaften zu ihren Mitgliedern in den Einrichtungen ist willkommen. Muslimische Mitarbeitende 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 sonderpädagogischen Schulen 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.

Im Jahr 2022 lag die Schwerbehindertenquote des ELW bei 4,97 %, die Gesamtquote der Stadt Stuttgart bei 5,94 %. 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.

Unsere Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden tragen grundsätzlich dazu bei, besondere Talente zu entdecken und zu fördern. Bei den Gesprächen wird auf bereits Erreichtes zurückgeblickt und es werden Vorstellungen und Wünsche der Mitarbeitenden mit denen der Vorgesetzten abgeglichen sowie persönliche Perspektiven entwickelt. Zu Fortbildung und Fördermaßnahmen siehe C1.1.

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/ psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

2022

Altersstruktur (1.063 Beschäftigte, davon 808 Frauen, 288 Männer):

Alter	Anzahl Mitarbeitende
16–20 Jahre	10
21–30 Jahre	185
31–40 Jahre	221

41–50 Jahre	222
51–60 Jahre	263
61–70 Jahre	154
71–80 Jahre	8

	Frauen	Männer	Gesamt
Schwerbehinderte/Gleich gestellte	39	20	59

Quelle: Gesundheitsbericht.

Für das Jahr 2021 wurden keine Daten erhoben.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro mitarbeitender Person

Hierzu können wir keine Angaben machen. Zur Inanspruchnahme unseres Budgets für gesundheitsfördernde Aktivitäten (bis zu 100 Euro/Jahr pro Mitarbeiter*in) siehe C1.2.

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)

2022

Alle unsere Einrichtungen liegen auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Stuttgart. Mit 610.000 Einwohner*innen gehört Stuttgart zu den zehn größten Städten Deutschlands. Daher ist davon auszugehen, dass Stuttgart bezüglich sämtlicher Dimensionen (Alter, Nationalität und Ethnie, Religion und Weltanschauung, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung) eine diverse Stadt ist.

Hierzu ein paar Zahlen:

- Durchschnittsalter 42 Jahre,
- ca. 50 % Frauen,
- 46 % Menschen mit Migrationshintergrund,
- 28 % Menschen anderer Nationalität,
- weniger als die Hälfte der Einwohner*innen ist Mitglied in der evangelischen oder römisch-katholischen Kirche (ca. 45 %); rund zehn Prozent sind muslimischen Glaubens, ein Viertel bezeichnet sich als nicht religiös,
- 7 % sind schwerbehindert (Behinderungsgrad mindestens 50 %),
- 8 % erhalten soziale Mindestsicherungsleistungen (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Hilfe zum Lebensunterhalt, Grundsicherung im Alter/bei Erwerbsminderung, Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz) (Berlin: 16 %, Frankfurt 12 %).

2021

Siehe 2022.

Quelle: Statistische Amt der Stadt Stuttgart, www.stuttgart.de/service/statistik-und-wahlen/stuttgart-in-zahlen.php.

Karenzdauer von Müttern

2022

380 Monate

2021

421 Monate

Karenzdauer von Vätern

2022

17 Monate

2021

10 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen	2022
	Neueinstellungen 2022: 150
	Im Jahr 2022 übernahmen wir 28 Auszubildende (April und Oktober) nach ihrer Ausbildung zur examinierten Pflegefachkraft in ein Arbeitsverhältnis. Des Weiteren übernahmen wir drei Altenpflegehelfer*innen nach ihrer einjährigen bzw. zweijährigen Ausbildung. Hierdurch konnten wir die Austritte teilweise kompensieren.

Austritte 2022:

Austritte gesamt	166
Kündigung durch Beschäftigte	82
Auslaufende befristete Verträge	46
Renteneintritt	22
Kündigung durch ELW	8
Auflösungsverträge	8

2021

Neueinstellungen 2021: 131

Inklusive 21 Auszubildende als examinierte Pflegefachkraft und 5 Altenpflegehelfer*innen nach einjähriger bzw. zweijähriger Ausbildung (Migrationskurs).

Austritte 2021:

Austritte gesamt	141
Kündigung durch Beschäftigte	60
Auslaufende befristete Verträge	37
Renteneintritt	18
Kündigung durch ELW	17
Auflösungsverträge	9

Es ist festzustellen, dass 2021 die Zahl der Neueinstellungen niedriger war als die der Austritte. Die Auszubildenden haben in der Regel den Wunsch, in Vollzeit zu arbeiten. Wie viele Teilzeitbeschäftigte den ELW verlassen haben, sodass die Übernahme der Auszubildenden unter Umständen den Weggang einer deutlich höheren Anzahl an Teilzeitbeschäftigten kompensiert hat, können wir nicht mehr erheben. Weitere Weggänge haben wir durch die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs der Bestandsbeschäftigten kompensiert.

Quelle: Gesundheitsbericht

Verbesserungspotenziale/Ziele**Indirekte Diskriminierung erkennen**

und dagegen vorgehen

Mehr Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund

auch bei alltäglichen/persönlichen Problemen

Antidiskriminierungsschulungen anbieten

und dies an alle Mitarbeitenden kommunizieren

Kultursensiblere Ausrichtung

(wird im Projekt MEHRWERT:PFLEGE aufgegriffen)

Schulung zur Führung interkultureller Teams anbieten**Auditbewertung****Erfahren**

Wirkungen und Erfolge von bereits ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung im Umgang mit und ein Bewusstsein für Diversität und Chancengleichheit sind sichtbar und werden analysiert.

Selbsteinschätzung: 5 Erfahren

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen**Berichtsfragen**

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen

Beim ELW existieren keine Bereiche mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen.

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.

Mögliche Fehlverhalten im Unternehmen versuchen wir durch Offenheit und Transparenz entgegenzuwirken. Beschäftigte des ELW können sich diesbezüglich jederzeit an ihre Vorgesetzten, den Personalrat und an die Geschäftsführung wenden. Auch alle Beratungsstellen der Stadt Stuttgart stehen den Mitarbeitenden offen.

2022

Statement Personalabteilung:

Menschenunwürdige Arbeitsplätze im Sinne von fehlender Arbeitssicherheit oder aufgrund von Mangel an Arbeitsmitteln und sonstigen Hilfsmitteln gibt es beim ELW nicht. Aufgrund von kurzfristigen Ausfällen durch Krankheit kann es in Einzelfällen zu einer Mehrbelastung der Beschäftigten kommen. In der Regel wird versucht, den Ausfall durch das Einspringen von Kolleg*innen aus dem "frei" oder im Ausnahmefall durch den Einsatz von Zeitarbeit abzumildern. Ist dies aufgrund der Kurzfristigkeit eines Ausfalls nicht möglich und fühlen sich die anwesenden Beschäftigten dadurch nicht in der Lage, den Aufgaben vollumfänglich nachzukommen, gibt es die Möglichkeit eine Überlastungs-/Gefährdungsanzeige zu erstellen, die an die Geschäftsführung und

Personalvertretung gesandt wird. Grundsätzlich kann man Engpässe durch Personalausfälle nicht als menschenunwürdige Arbeitsbedingungen bezeichnen, da dies nicht regelhaft vorkommt. Dies sind Ausnahmefälle.

2021

Siehe 2022.

**Gerichtsprozesse/
Rechtsverfahren bzgl.
Verletzung des Arbeitsrechts,
die es im Berichtszeitraum gab**

2022

- Klage einer Mitarbeiterin auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte in Kombination mit Leistungsverweigerung der Mitarbeiterin, da ihr angeblich nicht die notwendigen Mittel zur Erledigung ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt wurden.

2021

- Kündigungsschutzklage einer Mitarbeiterin: Der ELW hat eine Kündigung aufgrund schwerer pflegefachlicher Fehler ausgesprochen.
- Kündigungsschutzklage einer Mitarbeiterin: Der ELW hat eine Kündigung aufgrund eines tätlichen Angriffs auf Kolleg*innen sowie Beleidigung von Kolleg*innen ausgesprochen.

**Anzahl/ Inhalt der Beschwerden
von Seiten des Betriebsrates
bzw. der AK bzw. der
Gewerkschaft im
Berichtszeitraum sowie
Reaktion auf diese
Beschwerden**

-

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart bezahlt der ELW seine Mitarbeitenden nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Seit 2019 (Gemeinderatsbeschluss) stuft die Stadt Stuttgart keine Mitarbeitenden mehr in Entgeltgruppe (EG) 1 ein. Das betrifft beim ELW zum Beispiel Mitarbeitende von Küche, Hauswirtschaft und Reinigung, die seitdem mindestens in EG 2 sind. Alle Eingruppierungen werden extern überprüft, sowohl vom Amt für Revision der Stadt Stuttgart als auch alle zwei bis drei Jahre von der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg. Der Personalkostenanteil liegt beim ELW bei rund 82 %.

Zusätzlich zum Verdienst nach TVöD existieren Dienstvereinbarungen für Zulagen. Zum Beispiel eine Mentor*innenzulage für Praxisanleitende, die Auszubildende während der Praxiseinsätze anleiten und begleiten (100 Euro pro Monat), und eine Einspringzulage für Mitarbeitende, die an ihrem freien Tag oder in einer anderen Einrichtung des ELW eingesetzt werden (30 Euro pro Tag).

Alle städtischen Beschäftigten erhalten eine Betriebsrente und eine Gratifikation bei Dienstjubiläen. Für das 10-jährige Jubiläum sind dies 50 Euro, für das 25-jährige 350 Euro und für das 40-jährige 500 Euro. 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).

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 und 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 die Richtlinien des Stuttgarter Eigentumsprogramms vom Juli 2020. Für energiesparendes und ökologisches Bauen gibt es einen Zuschlag von 10.000 Euro.

Der ELW hatte 2021 und 2022 circa 50 Wohnungen für Mitarbeitende, die zu einem kleinen Teil zimmerweise als Wohngemeinschaft vermietet waren. Aktuell haben wir circa 75 Wohnungen. Vom Amt für Revision sind wir dazu angehalten, unsere Personalwohnungen zu ortsüblichen Preisen, das heißt nach Mietspiegel, zu vermieten. Um den Beschäftigten für Stuttgarter Verhältnisse zumindest einigermaßen lukrative Mietpreise anbieten zu können, nehmen wir den unteren Wert der für die jeweilige Wohnung errechneten Mietpreisspanne. Des Weiteren rechnen wir bei den ganz kleinen Appartements (unter 33 m²), bei denen der Mietspiegel die höchsten Quadratmeterpreise vorsieht, mit den Preisen der nächstgrößeren Wohnungen (33 bis unter 40 m²).

Es gibt beim ELW keine Ausgründungen; Mitarbeitende, die zum Beispiel als Hausmeister*in oder in der Hauswirtschaft arbeiten, sind direkt beim ELW angestellt. Bezuglich der Reinigung gibt es unterschiedliche Systeme: An acht Standorten haben wir eigene Reinigungskräfte (Generationenzentrum Sonnenberg, Generationenhaus Heslach, Haus Hasenberg, Zentraler Dienst, Männerwohnheim, Neeffhaus und an

beiden Standorten des Ambulanten Dienstes). Bei den anderen Einrichtungen ist die Reinigung fremdvergeben. Wir überlegen, die Reinigung mittelfristig wieder komplett selbst durchzuführen.

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.

Höchstverdienst	2022 5.738,77 €
	2021 5.263,48 €

Der angegebene Höchstverdienst ist Tarifentgelt der Entgeltgruppe 15, Stufe 2 im Jahr 2021 und Stufe 3 im Jahr 2022.

Das Gehalt der Geschäftsführung legt der Gemeinderat der Stadt Stuttgart fest. Laut Beteiligungsbericht betragen die Gesamtbezüge des Geschäftsführers im Jahr 2021 120.000 Euro. Darin enthalten waren mit 5.000 Euro eine erfolgsbezogene Komponente und mit 8.000 Euro Sachleistungen. Im Jahr 2022 betragen die Gesamtbezüge 134.000 Euro. Darin enthalten waren mit 10.000 Euro erfolgsbezogene Komponenten und 5.000 Euro Sachleistungen.

Mindestverdienst	2022 2.242,16 €
	2021 2.202,51 €

Der Mindestverdienst geht jeweils von der Entgeltgruppe 2, Stufe 1 TVöD aus.

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)	2022 1:5
	2021 1:4,5

Medianverdienst	2022 2.910,37 €
	2021 2.858,91 €
EG 8 TVöD im Jahr 2021 zwischen 2858,91 € und 3524,11 €	
EG 8 TVöD im Jahr 2022 zwischen 2910,37 € und 3587,54 €	

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte)	2022	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)	
Stuttgart		54.088

2021		
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)	
Stuttgart		54.012

Da das Unternehmen seinen Standort in Deutschland hat und nach dem TVöD bezahlt (ab Entgeltgruppe 2), kann davon ausgegangen werden, dass der Verdienst lebenswürdig ist.

Angaben zum lebenswürdigen Verdienst: Medianlohn/Jahr; Quelle: Gehaltsatlas 2021, siehe www.gehalt.de/news/gehaltsatlas, bzw. 2023, siehe www.stepstone.de/e-recruiting/blog/gehaltsreport-2023.

Zum Vergleich: Bruttodurchschnittsgehalt Deutschland 2021: 51.009 Euro, Median: 44.074 Euro, Median Baden-Württemberg: 47.806 €, siehe www.stepstone.de/e-recruiting/wissen/gehaltsreport-2022.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Keine Einstufung mehr in Entgeltgruppe 1
seit 2019.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einstufung (Entgeltgruppen/Gehaltsstufen) wird von Mitarbeitenden teilweise als intransparent empfunden

Transparenz und Kommunikation verbessern, Möglichkeit der Mitbestimmung prüfen.
Sicherstellen, dass Einstufung einheitlich und nachvollziehbar gehandhabt wird.

Bei neuen Verträgen Mitarbeitende im Vorfeld über geänderte Konditionen informieren

und Zustimmung einholen

Ballungsraumzulage für Stuttgart

Wird seit Juli 2024 in Höhe von 150,00 € je Vollzeitstelle bezahlt (bei geringerem Beschäftigungsumfang anteilig)

Gehalt ohne erfolgsabhängigen Anteil

Seit 2023 hat das Gehalt der Geschäftsführung keinen erfolgsabhängigen Anteil mehr

Einspringzulage erhöht

von 30 Euro auf 75 Euro pro Tag ab 2023

Neues Entgeltkonzept

2024 haben wir ein Entgeltkonzept entwickelt, das verschiedene Komponenten enthält und berücksichtigt, wenn Mitarbeitende zusätzliche Aufgaben übernehmen (z. B. bestimmte fachpflegerische Aufgaben oder Praxisanleitungen für Auszubildende).

Gehaltsangleichung ELW und Klinikum Stuttgart

Auszubildende, die übernommen werden, und Neueinstellungen in den Entgeltgruppen P6/P7 werden seit Januar 2023 übertariflich eine Erfahrungsstufe höher eingruppiert

Auditbewertung



Erfahren

Die Spreizung zwischen höchstem und niedrigstem Verdienst innerhalb der Organisation liegt bei maximal 1:5. Bei entsprechender Legitimation durch alle Mitarbeitenden kann das Verhältnis an die Bedürfnisse der Organisation angepasst werden. Die Legitimation ist bei Bedarf erneut zu erheben.

Selbsteinschätzung: 4 Erfahren

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

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 in der Pflege werden durch den Dienstplan geregelt.

Die Mitarbeitenden des Zentralen Dienstes und die Leitungsebenen tragen Beginn und Ende ihrer Dienstzeit in eine Excel-Tabelle ein. In der Schule für Pflegeberufe bestimmt der Stundenplan die tägliche Arbeitszeit.

Gleitzeit, Telearbeit und Homeoffice sind lediglich in der Verwaltung (Zentraler Dienst) 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. Homeoffice ist an einem Tag pro Woche möglich. Die Ausbildungen zur Altenpflegehilfe und zur Altenpflegekraft bieten wir auch in Teilzeit an.

Überstunden müssen von der/dem Vorgesetzten genehmigt und manuell erfasst werden. Wenn eine Schichtlänge überplant wird, muss dies der Personalrat genehmigen. Wir haben ein Ampelsystem: bis 70 Überstunden zeigt die Ampel grün, von 71–100 Überstunden zeigt sie gelb, ab 101 Überstunden rot. In der Grünphase können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst disponieren, in der Gelbphase führen die Vorgesetzten ein Gespräch mit den Beschäftigten, mit dem Ziel die Überstunden wieder in die Grünphase zurückzuführen. In der Rotphase wäre es theoretisch möglich, alle Überstunden über 100 zu kappen. Davon wurde im ELW noch nie Gebrauch gemacht.

Es besteht Anspruch auf Freizeitausgleich, bis zu 16 Gleitzeittage pro Jahr können genommen werden. 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. Dies trifft vor allem auf die Bereiche außerhalb von Dienstplänen zu. Im Bereich der Dienstplanung achten wir darauf, dass bei Personalengpässen nicht immer dieselben Beschäftigten zur Aushilfe herangezogen werden. In seltenen Fällen greifen wir auf Leasingkräfte zurück. In den Jahren 2021 und 2022, während der Coronapandemie, mussten wir öfters Leasingkräfte beschäftigen. Aktuell sind wir an der Planung und Ausgestaltung eines Springerpools für die vollstationäre Pflege.

Der Dienstplan (Ist-Plan) regelt Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit. Daneben gibt es einen Modell-Plan oder ein "Wunschbuch", in dem die regelmäßigen Wünsche der Mitarbeitenden 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.

Gleitzeitbeschäftigte haben eine Kernarbeitszeit (Anwesenheitszeit) von 09:00 Uhr bis 15:30 Uhr in der Winterzeit und von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr in der Sommerzeit. Freitags können sie ab 12:30 Uhr die Arbeit beenden.

Überlastungen können die Mitarbeitenden schriftlich festhalten (Gefährdungsanzeige), dies wird der Einrichtungsleitung, dem Personalrat, der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt und der Geschäftsführung übermittelt. 2022 gab es rund 20 Gefährdungsanzeigen. Ihre Pausen teilen die Mitarbeitenden nach Bedarf ein. Entsprechende Rückzugsbereiche sind in der Regel vorhanden.

Grundsätzlich orientieren wir uns bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsumfänge stark an den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden, zum Beispiel mit Schichtlängen für Vollzeitbeschäftigte und sehr vielen Schichtlängen für Teilzeitbeschäftigte. Die Bewohner*innenbelange 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 Elternteile –, versuchen wir nachzukommen, etwa durch Wechsel innerhalb der Einrichtungen. Insgesamt sind die Teams angehalten, die Aufteilung der Arbeitszeiten miteinander kollegial auf Teamebene zu regeln.

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2022

39 Stunden

2021

39 Stunden

Alle Vollzeitbeschäftigen haben eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden.

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022

28.006 Stunden

2021

27.453 Stunden

Davon 16.756 Stunden bei Pflege/Betreuung, 6.297 Stunden bei Hauswirtschaft, 2.284 Stunden bei Leitung/Verwaltung. Das entspricht 2022 26,3 Stunden pro Mitarbeiter*in und 2021 26,8 Stunden pro Mitarbeiter*in.

Quelle: Gesundheitsbericht 2022.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Homeoffice

ist im Zentralen Dienst an einem Tag pro Woche möglich

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auf digitale Dienstpläne umstellen.

Auf konsequente Einhaltung der Ruhezeiten achten.

5-Tage-Woche

War bei der Verwaltung bereits umgesetzt. Ende 2023 haben wir für Auszubildende die 5-Tage-Woche eingeführt und für die übrigen Pflegekräfte (Dienstplanbeschäftigte) bis Ende 2024. Die Arbeitsgruppe dafür war mit Dienstplanenden der unterschiedlichen Arbeitsbereiche (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftliche Betriebsleitung) sowie den Bereichsleitungen, der Personalleitung und der Personalvertretung besetzt.

Überprüfung der Schichtzeiten

Evtl. kürzere Nachtdienste, dafür ein zusätzlicher Spätdienst (17-22 Uhr).

Auditbewertung



Fortgeschritten

Maßnahmen und Fortbildungen werden unterstützt, um einen bewussten Umgang der Mitarbeitenden mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

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 bis 15 Uhr), freitags bis 12.30 Uhr.

Für alle, die nicht Vollzeit arbeiten können oder wollen, ermöglichen wir umfangreiche Teilzeitregelungen – dies gilt selbstverständlich auch für Führungskräfte. Im Jahr 2022 waren 772 Mitarbeitende teilzeitbeschäftigt (von 1.063), davon 620 Frauen und 152 Männer (Quelle: Gesundheitsbericht 2022). Das entspricht einer Teilzeitquote von 73 %. Die Regelungen sind Beleg für unser Bemühen, an die individuelle Lebenssituation der Mitarbeitenden angepasste Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen.

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Teilzeit von 8 % bis 100 %	Im TVöD gelten Minijobber*innen ebenfalls als Teilzeitbeschäftigte.

2021

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Teilzeit von 9 % bis 100 %	Im TVöD gelten Minijobber*innen ebenfalls als Teilzeitbeschäftigte.

Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)

2022

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	4	772

2021

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	4	723

Anzahl Führungskräfte 24, davon vier der oberen Führungsebene in Teilzeit (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Abteilungsleitung Zentraler Dienst), das sind 16,7 %.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Sabbatical

Seit 2024 ist für alle Beschäftigten der Stadt Stuttgart ein Sabbatical möglich.

Auditbewertung**Fortgeschritten**

Mitarbeitende besitzen die Möglichkeit, aus verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen auszuwählen.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen) gerechtfertigt?

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Da alle Mitarbeitenden nach TVöD ab Entgeltgruppe 2 bezahlt werden, ist ein standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ gegeben. Aufgrund der Tarifbindung bezahlen wir auch Hilfskräfte nach TVöD und Auszubildende nach TVAöD.

Praktikant*innen und Semesterpraktikant*innen (Student*innen im Praxissemester) erhalten eine monatliche Vergütung von 450 Euro.

Die Stadt Stuttgart hat entschieden, dass es keine befristeten Verträge mehr ohne Sachgrund gibt. Wenn ein Vertrag befristet erstellt wird, muss also ein sachlicher Grund vorliegen. Dies ist zum Beispiel eine Mutterschaftsvertretung oder Krankheitsvertretung oder eine Aufgabe ist nur von begrenzter Dauer oder eine Stelle wird über befristete Fördermittel finanziert. Wir übernehmen gerne befristet Beschäftigte, die sich bewährt haben, unbefristet, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist. Ebenso übernehmen wir gerne Zeitarbeitende, die sich bewährt haben, in feste Anstellungsverhältnisse.

Gewinn	2022 -2.146.000 €
	2021 -1.495.000 €

Höchstverdienst	2022 5.738,77 €
	2021 5.263,48 €

Mindestverdienst	2022 2.242,16 €
	2021 2.202,51 €

Standortabhängiger „Lebenswürdiger Verdienst“	2022	
	Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
	Stuttgart	54.088
Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)		
2022	1.140 Personen	
2021	1.127 Personen	
Die Angaben beziehen sich auf alle festangestellten Beschäftigten ohne Zeitarbeitende. Diese können nicht zentral erhoben werden. Stichtag der Erhebung war jeweils der 30.06.		
Mitarbeitendenanzahl		
2022	1.063	
2021	1.025	
Anzahl der Pauschalverträge		
2022	0	
2021	0	
Anzahl der Null-Stunden- Verträge		
2022	0	
2021	0	
Anzahl der Zeitarbeitenden		Die Anzahl kann nicht erhoben werden, da nur Gesamtrechnungen vorliegen, ohne die Anzahl der Zeitarbeitenden zu benennen.
Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		Kann nicht erhoben werden, siehe oben.
Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		Kann nicht erhoben werden, siehe oben.
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen		
2022	4 %	
2021	3 %	
Grundsätzlich schließen wir beim ELW nur unbefristete Arbeitsverträge ab. Befristete Verträge werden lediglich dann abgeschlossen, wenn Beschäftigte aufgrund von Langzeitkrankheit oder Elternzeit vertreten werden, wenn es sich um Aufgaben von begrenzter Dauer handelt oder wenn Beschäftigte dies ausdrücklich wünschen.		
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen		Befristungen aufgrund von Vertretungen für Langzeitkranke werden für mindestens sechs Monate abgeschlossen. Bei Vertretungen aufgrund von Elternzeit ist die Befristung abhängig von der Dauer der Elternzeit der zu vertretenden Kolleg*innen.

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	2022 Wenn die Krankheit der/des zu vertretenden Mitarbeitenden länger andauert, erfolgt eine Verlängerung um mindestens sechs Monate, gegebenenfalls auch länger, in Abhängigkeit der Prognose für die Rückkehr. Wenn die Elternzeit verlängert wird, wird der Arbeitsvertrag der/des Vertretenden für die Dauer der Verlängerung der Elternzeit abgeschlossen.
2021 Siehe 2022.	

Auditbewertung **0 Minuspunkte**
Nicht zutreffend

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

Das Kompetenzcenter Küche (KCK) liefert jeden Tag Frühstück, Mittagessen und Abendessen an die Einrichtungen des ELW. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, zu einem vergünstigten Preis (3,80 Euro) daran teilzunehmen. Beim Einkauf achten wir zum Teil auf eine regionale Herkunft der Lebensmittel: Vor allem Brot, Fleisch und Wurst, Molkereiprodukte, Gemüse und Obst (saisonabhängig) sowie Mineralwasser beziehen wir von lokalen und regionalen Produzent*innen. Mineralwasser, Kaffee und Tee sind für die Mitarbeitenden gratis. Täglich wird ein vegetarisches Essen angeboten. Am Süßspeisentag einmal pro Woche gibt es zusätzlich ein veganes Gericht. Immer wieder machen wir Sonderaktionen, zum Beispiel eine Spargelwoche oder kulinarische Streifzüge durch verschiedene Länder.

In der Schule für Pflegeberufe gibt es eine Küche, in der sich Lehrkräfte und Schüler*innen Essen zubereiten oder aufwärmen können. Ebenso beim Ambulanten Dienst und beim Zentralen Dienst (Kochmöglichkeit und Mikrowelle). Im Männerwohnheim wird gemeinsam Mittagspause gemacht.

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022

0 %

2021

0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wasserspender installieren

statt Plastikflaschen

Bioanteil der Lebensmittel erhöhen

Schule für Pflegeberufe in Verpflegungsstrategie einbeziehen

Mehr Kochmöglichkeiten (Mikrowelle)

für Schule für Pflegeberufe

Kooperation mit anderen Kantinen

für Mitarbeitende des Zentralen Dienstes

Fairtrade-Kaffee und Fairtrade-Schwarz-/Grün-/Rooibostee

Stuttgart ist Fairtrade-Stadt

Gemeinsames Essen von Mitarbeitenden mit Bewohner*innen

"Essensbegleitung" als Pilotprojekt angedacht

Pausenraum

auch für Mitarbeitende Küche im Parkheim Berg und im Generationenhaus Heslach

Bio-Obstkorb

für Mitarbeitende

Auditbewertung



Erste Schritte

Erste Ansätze zur Förderung nachhaltiger Ernährungsmuster, z.B. Angebot einer vegetarischen Option bzw. Vergünstigungen in biologischen Restaurants; Obstkorb.

Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Berichtsfragen

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Die Stadt Stuttgart bezuschusst für ihre Mitarbeitenden das Firmen-Jahresticket des Verkehrs- und Tarifverbunds Stuttgart (VVS). Der monatliche Zuschuss beträgt rund 28 Euro, zusätzlich rabattiert der VVS das Ticket um 10 %. Für Auszubildende ist das Ticket kostenlos.

Da unsere Einrichtungen im Stadtgebiet Stuttgart liegen und gut mit Bussen und Bahnen erreichbar sind, kommt die Mehrheit der Mitarbeitenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit. Wir schätzen den Anteil auf 70–80 %. Die Wohnnähe des Arbeitsplatzes ist auch ein Kriterium bei der Einstellung von Mitarbeitenden, das heißt nach Möglichkeit beschäftigen wir sie in einer nahegelegenen Einrichtung.

Zum Teil gibt es überdachte Fahrrad-Abstellmöglichkeiten. Ausgewiesene Mitarbeitendenparkplätze existieren bei den Einrichtungen nicht, Mitarbeitende müssen auf Wunsch eigene Plätze anmieten (ca. 50 Euro/Monat). Bei Dienstreisen gelten die Vorgaben der Stadt Stuttgart entsprechend des Landesreisekostengesetzes: Vorrangig sind öffentliche Verkehrsmittel wie Bus und Bahn zu nutzen, Flüge nur in Ausnahmefällen – und wenn, sind diese ökologisch auszugleichen.

In allen Einrichtungen gibt es E-Dienstfahrräder (Pedelecs), insgesamt sind es 13. Das Männerwohnheim, das Neeffhaus und das Generationenhaus Heslach nutzen zudem Carsharing (StadtMobil). Zu Dienstfahrzeugen siehe E3.1.

Seit 2018 beteiligen wir uns an der Aktion Stadtradeln (siehe auch www.stadtradeln.de/stuttgart). 2021 haben 29 Mitarbeitende 7.888 Kilometer erradelt und damit Platz 3 der Stadt Stuttgart belegt. 2022 sind 30 Mitarbeitende des Teams "ELW Kilometerfresser" 7.973 Kilometer geradelt und haben Platz 4 erreicht.

Anteil der Anreise mit PKW/ öffentlichen Verkehrsmitteln/ Rad/ zu Fuß

Nach unserer Schätzung kommen 70–80 % der Mitarbeitenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit. Den jeweiligen Anteil können wir leider nicht angeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kostenloses Deutschland-Jobticket

seit Mai 2023. Wird von rund 90 % der Mitarbeitenden genutzt.

JobRad-Leasing

seit Mai 2023 möglich

Bahn statt Dienstwagen

Der Geschäftsführer hat seinen Dienstwagen (ein Plug-in-Hybrid Mercedes B-Klasse) zum 1.7.23 abgegeben und nutzt stattdessen eine Bahncard 100 mit integriertem Deutschlandticket für innerstädtische Fahrten und Dienstreisen.

Auditbewertung



Erfahren

Durch betriebsinterne Anreizpolitik nutzt die Mehrheit der Mitarbeitenden öffentliche Verkehrsmittel, das Rad, Carsharing oder optional Teleworking. Unterstützung durch weiterführende Maßnahmen: Parkplätze für Mitarbeitende gibt es nur für Carsharing, Erreichbarkeit ist bei der Standortwahl ein wesentliches Entscheidungskriterium, Bereitstellung von Dienstfahrrädern etc.

Entspricht Bewertung von 2016. Maßnahmen wurden teilweise erst 2023 eingeführt.

Selbsteinschätzung: 6 Erfahren

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Wie bereits bei Aspekt A3.1 dargestellt, beachten die Stadt Stuttgart und der ELW teilweise ökologische Aspekte und sind bemüht, diese in der Unternehmenskultur zu verankern. 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 Inkontinenzmaterien neben der finanziellen Bedeutung auch eine ökologische Auswirkung. Zum sparsamen Verhalten im Umgang mit Verbrauchsmaterialen finden regelmäßig Schulungen der Mitarbeitenden statt.

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 Qualitätsmanagement-Prozess definiert und dokumentiert.

Ebenso ist sie Thema bei der Ausbildung an der Schule für Pflegeberufe. Die Lehrkräfte 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 Rahmen einer Initiative werden außerdem Pfandflaschen zur finanziellen Unterstützung des Fördervereins gesammelt.

Neue Mitarbeitende begrüßen wir mit einer mit nachhaltigen Produkten gefüllten Willkommenstasche, die dabei hilft, Abfall zu reduzieren. Darin sind zum Beispiel eine Trinkflasche aus Glas, ein Keramikbecher für Kaffee/Tee und ein Bienenwachstuch, um Vesperbrote einzwickeln.

Seit 2022 berät uns das Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart (AfU) in Energiefragen. Ebenso überwacht es kontinuierlich den Strom- und Gasverbrauch aller Einrichtungen. Gibt es deutliche Abweichungen, wird dies den Einrichtungen gemeldet, damit sie die Ursache ausfindig machen und beheben können. So wurde beispielsweise im Jahr 2022 ein Wasserschaden im Zamenhof schnell entdeckt, da dem AfU der deutlich gestiegene Wasserverbrauch auffiel. Zum Energiemonitoring und möglichen Maßnahmen zur Verbrauchsreduzierung findet jährlich ein Gespräch zwischen der Leitung des AfU und der Geschäftsführung des ELW statt, an dem auch das Facility Management teilnimmt. Schulungen der Mitarbeitenden gab es beispielsweise 2022 beim Hans Rehn Stift und Generationenzentrum Sonnenberg. Bereits 2020 hatte das AfU die Mitarbeitenden und Bewohner des Männerwohnheims geschult, der Verbrauch hatte sich dadurch jedoch nicht gesenkt. In den Einrichtungen des ELW entsteht den Mitarbeitenden und Bewohner*innen kein monetärer Nachteil, daher ist es schwierig, eine Verhaltensänderung zu erreichen.

Der Geschäftsführer hat seinen Dienstwagen abgegeben und nutzt stattdessen eine Bahncard 100 mit integriertem Deutschlandticket für innerstädtische Fahrten und Dienstreisen (siehe C3.2).

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

Wir gehen davon aus, dass die Unternehmenspolitik zum ökologischen Verhalten bei den Beschäftigten in geringem Maß bekannt ist. Die Kommunikation ist erschwert, da die Dienstplanbeschäftigen in den Einrichtungen keine eigenen Arbeitsplätze mit PC-Zugang haben.

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

Siehe oben. Hierzu können wir keine näheren Angaben machen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Nachhaltig gefüllte Willkommenstasche
für neue Mitarbeitende.

Energie-Monitoring und -Beratung
durch das Amt für Umweltschutz.

Mitarbeitendenschulungen

durch das Amt für Umweltschutz.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einwegverpackungen reduzieren

(z. B. Bäckertüten, Getränke), unter anderem an der Schule für Pflegeberufe.

Stärkere Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ökologische Themen

Papierverbrauch reduzieren durch Digitalisierung

z. B. digitale Dienstpläne, digitale Tourenpläne beim Ambulanten Dienst, moderne Lehrmittel in Pflegeschule (z. B. Lernplattform, digitale Tafeln).

Schule für Pflegeberufe: Lehrbücher zu Beginn der Ausbildung allen Schüler*innen zur Verfügung stellen, um Kopierkosten und Papier zu sparen

Neu seit 2024: Das wichtigste Lehrbuch wird den Azubis zu Beginn der Ausbildung geschenkt.

Mülltrennung

kann nach Ansicht der Mitarbeitenden verbessert werden.

Willkommenstasche für Klient*innen

mit nachhaltigen Produkten befüllen (z. B. Naturkosmetik, wenig Verpackung).

Plakate mit Spartipps

2023/2024 haben wir gemeinsam mit dem AfU in den Einrichtungen Plakate zum sparsamen Umgang mit Wasser, Heizung und Strom platziert (z. B. Licht ausschalten, Stoßlüften statt Dauerlüften), für Bewohner*innen und Mitarbeitende. Um die Wichtigkeit des Themas zu betonen, wurden diese nicht nur als Papierplakate gedruckt, sondern zum dauerhaften Einsatz mit Rahmen versehen und als hochwertige "Hingucker" gestaltet.

Energiesparschulung Mitarbeitende 2023

beim Filderhof, Generationenhaus Heslach und Hilde und Eugen Krempel Männerwohnheim durch das Amt für Umweltschutz.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Erste systematische Maßnahmen zur Vermittlung ökologischer Aspekte, z. B. durch Weiterbildungsprogramme, fallweise Einbezug von Mitarbeitenden in ökologische Belange, Infoveranstaltungen, Hinweisschilder in Büroräumlichkeiten, Thematisierung ökologischer Aspekte durch Newsletter. Die Geschäftsführung lebt ökologisches Verhalten vor und fährt z. B. keinen prestigeträchtigen Dienstwagen.

Entspricht Bewertung von 2016.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Siehe Verifizierungsindikatoren.

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2022

Nein

2021

Nein

Es gibt nur noch 2 Benziner (Dacia Logan, VW up!) sowie ein Hybrid-Fahrzeug (Mercedes-Benz B-Klasse). Der Rest sind E-Autos der Marken Maxus, Peugeot, Renault, VW (up!), Smart und Mercedes-Benz (Vito).

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

Trifft nicht zu.

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Trifft nicht zu.

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen	Trifft nicht zu. (Ausnahme: Kekse gibt es in Einzelverpackung. Hier könnte man überlegen, wie man es besser machen kann.)
Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte	Trifft nicht zu.
Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)	2022 Nein 2021 Nein
Auditbewertung	0 Minuspunkte Nicht zutreffend

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

Alle Mitarbeitenden 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 die Gemeindeprüfungsanstalt diese durch und legt die Eingruppierung fest. Die Stellenbewertungen sind jedoch vertraulich. Auch einzelne Gehälter sind nicht einsehbar.

Die Philosophie der Geschäftsleitung ist, dass alle Unternehmensdaten für die Mitarbeitenden zugänglich sein sollten, ausgenommen solche, die dem Datenschutz unterliegen, wie personenbezogene Daten. Es gelten das Datenschutzgesetz und das Persönlichkeitsrecht. Somit werden seit 2022 sämtliche Gremienprotokolle – einschließlich der Protokolle der Geschäftsführungsrunden – für alle Mitarbeitenden im Intranet des ELW (ELWIS) veröffentlicht. Die Protokolle der Führungsgremien werden innerhalb der Einrichtungen themenbezogen besprochen. Darunter fallen auch Einstellungen und Kündigungen (die Einrichtungen dürfen darüber informieren, nur nicht über die Kündigungsgründe). Daten des Jahresabschlusses werden den Führungskräften vorgestellt, der Jahresabschluss zudem für die Öffentlichkeit zugänglich ausgelegt und im Amtsblatt veröffentlicht. Dasselbe gilt für den jeweiligen Wirtschaftsplan. Ebenso ist die Präsentation des Jahresabschlusses im Betriebsausschuss öffentlich. Zum besseren Verständnis bereiten wir die Daten hierfür grafisch auf.

Ein Großteil der Beschäftigten hat Zugang zu ELWIS, in dem auch die Qualitätshandbücher und Rundschreiben hinterlegt sind. Ebenso haben fast alle Zugriff auf SOLID, das Intranet der Stadt Stuttgart. Die Leitungsebenen, das Qualitätsmanagement und die EDV haben Lese- und Schreibrechte. Die Reinigungskräfte, die beispielsweise keinen Zugang zu Computern haben, können Informationen dem Schwarzen Brett in den Einrichtungen entnehmen oder bekommen sie von der Hauswirtschaftlichen Betriebsleitung. Rundschreiben und andere Informationen werden mit dem Hinweis an die Leitungskräfte versehen, dass diese auch Mitarbeitende ohne Internetzugang erreichen müssen. Wie dies gewährleistet wird, ist in den Einrichtungen unterschiedlich. Im Männerwohnheim werden Informationen zum Beispiel ausgedruckt und den Mitarbeitenden zentral zur Verfügung gestellt.

Beim Ambulanten Dienst gibt es eine Clearingstelle, bei der Mitarbeitende melden können, was nicht gut klappt. Darüber hinaus spricht das Qualitätsmanagement auf Wunsch der Einrichtungsleitung mit den Beschäftigten, um ein realistisches Bild von ihren Bedürfnissen zu erhalten und bei pflegefachlichen Fragestellungen zu unterstützen.

Zur Sicherstellung der internen Kommunikation und Transparenz finden regelmäßig auf ELW-Gesamtebene die Leitungskonferenz (quartalsweise) sowie monatliche Bereichskonferenzen (entsprechend den Leistungsbereichen) statt. Darüber hinaus gibt es fachspezifische Gremien (zum Beispiel PDL-Runde, HBL-Runde).

Regelgespräche zwischen dem Personalrat und der Geschäftsführung finden jetzt häufiger statt, einmal pro Monat statt einmal pro Quartal. Monatlich informiert auch der Personalservice die Führungskräfte (Einrichtungsleitende, Pflegedienstleitende, Hauswirtschaftsleitende, Bereichsleitende, Leitende Zentraler Dienst, Kompetenzcenter Küche, Schule für Pflegeberufe). Er berichtet beispielsweise über Neueinstellungen, aber auch über fachliche Themen wie Tarifabschlüsse oder Abrechnungsarten. Zweimonatlich versendet die Abteilung Beraten, begleiten und entwickeln (BBE) einen Infobrief an die Praxisanleitenden, einmal pro Quartal informiert der Personalrat per Mail und auf Papier.

Kritische Daten sind bei uns nur für einen eingeschränkten Personenkreis transparent. So machen wir weder interne Kostenrechnungen noch Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen allen Mitarbeitenden zugänglich. Auch Bewohner*innendaten behandeln wir mit großer Sorgfalt. 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.

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022

70 %

2021

30 %

Siehe umgesetzte Maßnahmen seit 2021.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Protokolle sind einsehbar

Die Protokolle der Geschäftsleitungsrunde sind seit Mitte 2022 in ELWIS abgelegt, sodass die meisten Mitarbeitenden darauf Zugriff haben.

Häufigere Regelgespräche

zwischen Personalrat und Geschäftsführung (1 x pro Monat statt 1 x pro Quartal).

Regelmäßige Controllinggespräche

Zur Transparenz der betrieblichen Zahlen und als Steuerungstool finden seit 2021 regelmäßig, mindestens halbjährig, Controllinggespräche zwischen Einrichtungsleitungen und GF statt.

Offenlegung sämtlicher Gremienprotokolle

Ergänzend zur Veröffentlichung der Protokolle der Geschäftsleitungsrunde werden seit Ende 2022 sämtliche Gremienprotokolle intern veröffentlicht, sodass alle Mitarbeitenden in alle getroffenen Entscheidungen Einblick haben.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Informationsfluss verbessern

Insbesondere zwischen Leitungs-/Bereichskonferenz und den Leitungsebenen in den Häusern fliesen die besprochenen Themen nicht immer gut weiter.

Finanzkennzahlen für alle verständlich darstellen.

E-Mail-Adresse für alle Mitarbeitenden.

Intranetzugang für alle Mitarbeitenden

und Zeit, um Informationen zu lesen.

Wunsch der Mitarbeitenden: Prozesse/Entscheidungen für Beförderung/Übernahme von Verantwortung offenlegen.

Stellenbeschreibungen im Intranet hinterlegen

sodass sie allen Mitarbeitenden zugänglich sind. Sie sollten auch Bestandteil des Bewerbungsgesprächs sein (Wunsch der Mitarbeitenden).

Mitarbeitendenmagazin

Stand Herbst 2024 ist ein Mitarbeitendenmagazin in Planung.

Auditbewertung



Erfahren

Der Großteil der kritischen Daten ist transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet: mehrjährige Kultur der Transparenz.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Berichtsfragen

- Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem?
 - Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?
 - Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?
 - Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?
- 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 Beamten und Beamten („Der Gemeinderat entscheidet im Einvernehmen mit dem Bürgermeister über die Ernennung, Einstellung und Entlassung der Gemeindebediensteten.“). Laut Betriebssatzung wird die Geschäftsführung für maximal 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 der/dem Oberbürgermeister*in 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 (EG 13 TVöD).

Über die Einstellung von Führungskräften entscheidet die Geschäftsleitung. Bei der Einstellung von Pflegedienstleitungen und Hauswirtschaftlichen Betriebsleitungen entscheidet die Geschäftsleitung einvernehmlich mit den Einrichtungen. Über Einstellungen von Führungskräften der mittleren Führungsebene wird in der jeweiligen Einrichtung entschieden. Die Einrichtungsleitungen entscheiden Personalangelegenheiten in der Regel mit den Fachverantwortlichen, oftmals ist dies die Pflegedienstleitung. Im Neeffhaus bespricht die Einrichtungsleitung die Bewerbungen mit der stellvertretenden Leitung.

Die Mitarbeitenden sind über ihre Interessenvertretung, den Personalrat, an Einstellungen beteiligt. Dieser wird regelmäßig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Finden Hospitationen von Bewerber*innen statt, in der Pflege oder in den Küchen, werden die anwesenden Kolleg*innen nach dem Verlauf und ihren Eindrücken gefragt. Die Entscheidung wird der Geschäftsführung vorgelegt. Sofern sie diese mitträgt, leitet der Personalservice bei Einstellungen und Arbeitsvertragsänderungen die notwendigen Mitbestimmungen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen ein. Bei Abmahnungen und Kündigungen werden relevante Vorgänge der Geschäftsführung und dem Personalservice geschildert. Der Personalservice recherchiert gegebenenfalls zu noch offenen Fragen und berät die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung ob und welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen eingeleitet werden können.

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. Im Kompetenzcenter Küche gibt es Probearbeitstage für Bewerber*innen für die Küchenleitung, das Team wird nach seiner Meinung gefragt. Generell wird den ausgewählten Bewerber*innen angeboten, sich dem zukünftigen Team vorzustellen. Wenn diese jedoch noch in einer festen Anstellung sind oder sich intern bewerben, sind Probearbeitstage und die Miteinbeziehung des Teams schwierig umzusetzen.

Die Stadt Stuttgart veröffentlicht alle freien Stellen im Amtsblatt und auf der Website, der ELW veröffentlicht sie ebenfalls auf der Website und hängt sie zusätzlich aus. Die Stellenausschreibungen sind somit allen Mitarbeitenden zugänglich. Bei gleicher Eignung haben interne Bewerber*innen Vorrang. An allen Bewerbungsgesprächen für Führungskräfstestellen nimmt der Personalrat teil. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei Bewerbungsverfahren hinzugezogen, bei denen Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen.

Bei der Einrichtungsleitendenrunde, die monatlich stattfindet, werden die Belange des ELW besprochen und darüber entschieden. Die Leitungen 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. Eine etablierte Feedbackmöglichkeit der Mitarbeitenden zu Führungskräften gibt es noch nicht.

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden	
2022	
100 %	

2021
100 %

Der Personalrat vertritt die Mitarbeitenden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

360-Grad-Feedback für Führungskräfte.**Stellenausschreibungen auch ins Intranet stellen (ELWIS).**

Auditbewertung

**Fortgeschritten**

Anhörung bzw. Mitwirkung bei der Bestellung der direkten Führungskraft, Beurteilung der Führungskräfte in regelmäßigen Abfragen bzw. Gesprächen.

Bewertung 2016 30 %, jedoch gibt es noch keine Beurteilung der Führungskräfte.

Selbsteinschätzung: 2 Fortgeschritten

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden**Berichtsfragen**

Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?

Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?

Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Der Arbeitsalltag in der Pflege wird von den Bedürfnissen und Wünschen der Kund*innen bestimmt. Entwürfe für Qualitätsmanagement-Standards werden von der Abteilung Beraten, Begleiten und Entwickeln entwickelt und in der Pflegedienstleitungsrunde besprochen. Bevor der QM-Standard endgültig verabschiedet wird, befindet er sich auf der Entwicklungsplattform, auf die alle Führungskräfte und Beschäftigte Zugriff haben. Vor der endgültigen Verabschiedung eines Standards erhalten die Einrichtungsleitungen und Bereichsleitungen zusätzlich die Möglichkeit, den Standard mitzugestalten.

Entscheidungswege und Beteiligungsintensität unterscheiden sich beim ELW von Bereich zu Bereich. So werden beispielsweise in der Schule für Pflegeberufe strategische Entwicklungen zum Teil in Konventen und Fachschaftskreisen beschlossen.

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. Die Leitungskonferenz (Geschäftsführung und Einrichtungsleitende) ist ein beratendes Gremium. Themen werden von der Geschäftsführung eingebracht und vorgestellt, gerne werden Impulse aufgenommen und bei der Entscheidung berücksichtigt. Seit 2019 gibt es eine auf drei Personen erweiterte Geschäftsführung (siehe B4.1). Die Geschäftsleitungsgruppe trifft sich einmal im Monat und berät über mögliche strategische Entwicklungen sowie über grundsätzliche und wichtige Personalentscheidungen.

Durch die Mitarbeitendenjahresgespräche, 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. Mitentscheidung ist in kleinem Rahmen möglich, so zum Beispiel bei den täglichen Teambesprechungen des Kompetenzcenters Küche oder bei der Gestaltung der Dienstpläne, etwa beim Ambulanten Dienst. Systematische Anhörungen oder Bottom-up-Entscheidungen durch Mitarbeitende in strategischen Fragen finden bislang jedoch nicht statt.

Die Beteiligungsrechte der Beschäftigten sind über eine starke Personalvertretung gewährleistet. Das Landespersonalvertretungsgesetz und alle darin enthaltenen Rechte (Mitbestimmung, Anhörung, Mitwirkung) werden im ELW umgesetzt. Es besteht eine zweistufige Personalvertretung in Form eines Gesamtpersonalrats für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Stuttgart sowie einen örtlichen Personalrat, der für die Belange der Beschäftigten im ELW zuständig ist.

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden	2022 75 %
	2021 75 %

Die Werte beziehen sich auf die Beteiligungsrechte nach dem Landespersonalvertretungsgesetz, die volumnfänglich im ELW umgesetzt werden. Die Personalvertretung wird durch die Teilnahme von Vertreter*innen des Personalrats in Projektgruppen, Arbeitsgruppensitzungen, Regelgesprächen zwischen Geschäftsführung und Personalvertretung sowie Personalgesprächen und Vorstellungsgesprächen regelmäßig an Entscheidungen oder der Entscheidungsfindung beteiligt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitentscheidung bei Themen, die Mitarbeitende direkt betreffen

z. B. Geschenke, Glückwunschkarten (statt Geschenken Wunsch nach Anschaffungen für die Einrichtungen)

Mitarbeitende nach ihren Partizipationswünschen befragen.

Siehe Potenziale C1.1: Regelmäßige Mitarbeitendenbefragung

mit Auswertung des Ergebnisses und Ableitung von Maßnahmen

Auditbewertung



Fortgeschritten

Anhörung bzw. Mitwirkung der Mitarbeitenden bei den wesentlichen Themen und Entscheidungen.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Berichtsfragen

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Siehe Verifizierungsindikatoren.

Dem ELW ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sehr wichtig. Einmal pro Quartal findet das sogenannte Kleine Regelgespräch zwischen Geschäftsführung, Vorstand der Personalvertretung und Personalservice statt.

Außerdem findet ein regelmäßiger telefonischer Austausch – in der Regel einmal pro Woche – zwischen der Geschäftsführung und dem Personalratsvorsitzenden statt. Natürlich gibt es bei einzelnen Themen unterschiedliche Auffassungen, in der Regel überwiegt aber auf beiden Seiten das Interesse, die bestmögliche Lösung für die Beschäftigten zu finden.

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden Ja
2022
2021
Ja
Personalrat

Betriebsrat vorhanden: seit wann? 26 Jahre
2022
2021
25 Jahre

Einen Personalrat gibt es seit der Gründung 1996. Seine Rechte ergeben sich aus dem Landespersonalvertretungsgesetz.

Auditbewertung **0 Minuspunkte**
Nicht zutreffend

Berührungsgruppe D

Kund*innen und Geschäftspartner*innen

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Berichtsfragen

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Als Dienstleister in der Pflege und Wohnungslosenhilfe gehört die zugewandte 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 Klient*innen, respektieren sie in ihrer Einzigartigkeit, wahren Menschlichkeit und Würde und fördern ein selbstbestimmtes Leben.

Kund*innenbeziehungen auf Augenhöhe sind Kern unserer Marktpositionierung, orientiert an den acht Artikeln der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen (www.bmfsfj.de/charta-der-rechte-hilfe-und-pflegebeduerftiger-menschen-data.pdf). Das Bemühen um Qualität und Kund*innenorientierung lässt sich an vielen Einzelmaßnahmen ablesen. Unser Ziel ist, dass sich unsere Kund*innen wohlfühlen. Menschliche Zuwendung und ein spontanes Eingehen auf die Situation sind dabei manchmal wichtiger als perfekt ausgeführte Prozesse, die dem Zwischenmenschlichen zu wenig Raum lassen.

In erster Linie gewinnen wir unsere Kund*innen dadurch, dass wir im Stadtteil vernetzt, bei den Sozialdiensten der Kliniken und Rehabilitationseinrichtungen, den Beratungsstellen und den Hausärzt*innen bekannt sowie auf den zu diesem Thema relevanten Internetseiten 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 persönliche Weiterempfehlungen spielen eine Rolle. Kund*innen für unsere Pflegeheime gewinnen wir ebenfalls durch unseren Ambulanten Dienst, wenn eine Pflege zu Hause nicht mehr möglich ist.

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 Schule für Pflegeberufe vor und nennen die jeweiligen Ansprechpersonen. Auch auf Facebook sind wir vertreten, berichten über unsere Aktivitäten und über offene Stellen.

Das Neeffhaus für wohnungslose Frauen ist mit allen Beratungsstellen und Einrichtungen in Kontakt, die Dienstleistungen für wohnungslose Frauen anbieten, wie etwa der Zentralen Frauenberatung. Auch das Männerwohnheim arbeitet eng mit dem gesamten Hilfesystem der Wohnungslosenhilfe zusammen. Zusätzlich erhalten diese Einrichtungen ihre Kund*innen durch Krankenhäuser, Polizei und Sozialarbeiter*innen. Der Kontakt mit den Klient*innen erfolgt persönlich, da sie in der Regel nicht über Kontaktmedien verfügen.

Die Schule für Pflegeberufe stellt ihr Angebot unter [leben-und-wohnen.de/mitarbeit-ausbildung/ausbildung](#) und auf Ausbildungsmessen vor. Auf den Messen 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 zahlreichen Kooperationspartner*innen 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 bislang 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 (Flyer, Plakate) oder durch die Schaltung von Werbeanzeigen.

Mit neuen Kund*innen der Pflegeeinrichtungen und ihren Angehörigen führen wir ein Aufnahmegergespräch, bei dem wir über unsere Einrichtung, den Tagesablauf, unsere Dienstleistungen und Freizeitangebote informieren und Fragen beantworten. Ein Biografiefragebogen ermöglicht es uns, persönliche Vorlieben und Besonderheiten während des Aufenthalts bei uns zu berücksichtigen. Ebenso erhalten neue Kund*innen eine Willkommenstasche mit Hygieneartikeln. Zudem ermöglichen wir eine individuelle Raumgestaltung und fordern dazu auf.

Bei unserer Arbeit in den Einrichtungen müssen wir vielfältige ordnungsrechtliche, leistungsrechtliche und normative Vorgaben, zum Beispiel Expertenstandards, beachten. Allein schon dadurch, dass wir ein städtischer Eigenbetrieb ohne Gewinnerzielungsabsicht sind, ist gewährleistet, dass der Kund*innennutzen vor einem Umsatzstreben liegt. Extern werden wir vom Medizinischen Dienst Baden-Württemberg im Auftrag der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und von der Heimaufsicht in der Zuständigkeit der Stadt Stuttgart kontrolliert.

Der Verdienst unserer Mitarbeitenden enthält keine umsatzabhängigen Bestandteile (Ausnahme Geschäftsführung, siehe C2.1). Es existieren auch keine internen Umsatzvorgaben. 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.

Bezüglich des Eingehens auf Kund*innenwünsche und dem Umgang mit Beschwerden siehe auch D4.1.

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	Marketingbudget 2021 und 2022: geringer Betrag, je nach Bedarf in den einzelnen Häusern (siehe Berichtsanwort). Marketingbudget 2023–2027: 600.000 Euro gesamt, da wir die Öffentlichkeitsarbeit neu ausrichten.
Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden	Keine Verkaufsmitarbeitenden beim ELW.
Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden	Keine Verkaufsmitarbeitenden beim ELW.
Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/ nein?	2022 Nein 2021 Nein Siehe Berichtsanwort.
Verbesserungspotenziale/Ziele	Aktualisierung Leitbild geplant 2025, zusammen mit den Mitarbeitenden

Neuausrichtung Öffentlichkeitsarbeit

Seit 2023 planen wir eine Neuausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit und haben dafür ein Marketingbudget von 600.000 Euro für fünf Jahre festgelegt. Nach Ausschreibung hat eine Stuttgarter Werbeagentur den Auftrag zur Umsetzung eines umfassenden Markenprozesses erhalten.

Neue Stelle Social Media

Eine zusätzliche Stelle im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere für Social Media, haben wir im Juni 2024 ausgeschrieben.

Auditbewertung



Erfahren

Zusätzlich zu Ethikrichtlinien im Verkauf werden sämtliche Kontaktpunkte zu Kund*innen hinsichtlich Erfüllung der Kund*innenbedürfnisse und Gestaltung auf Augenhöhe regelmäßig überprüft und verbessert.

Wir haben uns bewusst eine Stufe schlechter eingeschätzt als bei der letzten GW-Bilanz, da wir unsere Kund*innenkommunikation zwar als sehr gut betrachten, uns aber bezüglich "innovativer Lösungen" noch verbessern könnten.

Selbsteinschätzung: 7 Vorbildlich

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Wie wird benachteiligte Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlengagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Da der ELW in der Altenhilfe und Wohnungslosenhilfe tätig ist, werden nahezu 100 % des Produktpportfolios von benachteiligten Kund*innengruppen in Anspruch genommen und sind auf deren Bedarfe zugeschnitten. Unsere Dienstleistungen sind allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit und finanziellem Status zugänglich, sofern diese entsprechende Aufnahmekriterien erfüllen.

Ein Ausschluss von unseren Leistungen erfolgt ausschließlich aus medizinischen Gründen, die in den Verträgen festgelegt sind, wie beispielsweise die Notwendigkeit maschineller Beatmung oder bestimmte Formen herausfordernden Verhaltens. Sollten solche Bedarfe im Laufe der Betreuung in unseren Einrichtungen auftauchen, unterstützt die betreffende Einrichtung die Kund*innen oder deren gesetzliche Vertreter*innen bei der Weiterversorgung und hilft, eine Verlegung in eine passende Spezialeinrichtung zu organisieren. Bei Neuanfragen verweisen wir im Sinne der Kund*innen direkt auf eine möglicherweise besser zu deren Bedürfnissen passende Einrichtung.

Bei uns sind alle pflegebedürftigen Menschen willkommen, unabhängig von ihrem sozialen und finanziellen Hintergrund. Da wir den Grundversorgungsauftrag der Stadt Stuttgart erfüllen (Daseinsfürsorge), 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 eigenen Wohnbereichen. Mit dem Angebot der Jungen Pflege haben wir Neuland betreten, da es in Deutschland nur wenige vergleichbare Einrichtungen gibt: Meistens werden junge, pflegebedürftige Menschen in konventionellen Pflegeeinrichtungen mitversorgt, wo ihre Bedürfnisse jedoch nicht immer ausreichend berücksichtigt werden können.

Ebenso bieten wir verschiedene Pflegekonzepte für Menschen mit demenziellen Erkrankungen an. Die Arbeit in den Wohnbereichen für Menschen mit Demenz ist äußerst herausfordernd. Aus diesem Grund bemühen wir uns, die Mitarbeitenden so eng wie möglich zu begleiten und ihnen die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln oder Wege dahin aufzuzeigen. Der Alltag auf den Wohnbereichen ist auf die speziellen Bedürfnisse der Menschen ausgerichtet, was ein Höchstmaß an personeller wie zeitlicher Flexibilität in der Organisation erfordert. Dies geschieht immer in dem Wissen, dass Menschen mit Demenz genauso individuell und einzigartig sind wie alle anderen Menschen auch.

An der Schule für Pflegeberufe bieten wir bereits seit vielen 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 Wohnungsnotfallhilfe gibt es für die Kund*innen verschiedene Konzepte, die von der Notübernachtung über den Dauerwohnbereich bis hin zum eigenverantwortlichen Wohnen reichen. Wir versuchen, jeden Menschen entsprechend seinen Bedürfnissen und Wünsche zu unterstützen, ihn zu fördern und ihm ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird	2022 100 %
	2021 100 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Website

barrierefrei gestalten

Infomaterialien

in Fremdsprachen und in einfacher Sprache anbieten

Vertragstexte prüfen

Ist alles gut verständlich?

Auditbewertung



Vorbildlich

Produkte und Dienstleistungen werden speziell für Anforderungen einzelner benachteiligter Kund*innengruppen angepasst. Es gibt Spezialprodukte/-dienstleistungen für benachteiligte Kund*innengruppen.

Selbsteinschätzung: 7 Vorbildlich

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein?
Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Der ELW gibt bislang kaum Geld für Werbemaßnahmen aus, Werbekampagnen werden nicht durchgeführt. Vereinzelt werden Werbeanzeigen geschaltet, zum Beispiel in Stadtteilblättern. Maßnahmen zur Mitarbeitendengewinnung haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Potenzielle neue Mitarbeitende sprechen wir über Plakataktionen im Stadtteil Stuttgart an. Es gibt davon abgesehen keine Werbemaßnahmen, die über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen oder Netzwerkpflege hinausgehen. Wir sind nicht vertriebsgetrieben, sondern bedarfsoorientiert 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 unser vielfältiges Angebot für alle auffindbar zu machen.

Die Entscheidung der Kund*innen für unser Angebot findet häufig in Not- und Ausnahmesituationen mit hohem Handlungsdruck statt. Trotzdem nehmen wir grundsätzlich nur Klient*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 ab, auch bei freien Plätzen. Wir entscheiden nie nach dem Vorsatz „Hauptsache belegt“.

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

2022

100 %

2021

100 %

Werbekampagnen führen wir nicht durch, es gab bislang nur vereinzelte Werbemaßnahmen, siehe Berichtsantwort.

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2022

0 %

2021

0 %

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

Eine von den Mitarbeitenden als tendenziell sexistisch und nicht dem Arbeitsalltag und den Vorschriften entsprechend bemängelte Beklebung der Dienstwagen des Ambulanten Dienstes wurde ausgetauscht.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?

In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?

Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Die Trägerlandschaft in Stuttgart ist vielfältig. Als größter stationärer Altenhilfeanbieter der Stadt sieht sich der ELW der Mitgestaltung des demografischen Wandels verpflichtet. Gemeinsam mit den Kirchen, den Wohlfahrtsverbänden und den privatwirtschaftlichen Träger*innen nehmen wir unsere Verantwortung wahr, die Angebotsvielfalt zu sichern. Dabei leiten uns die Werte der individuellen Kund*innenorientierung, der Kund*innenzufriedenheit, der Wirtschaftlichkeit und der sozialen Verantwortung.

Um die Betreuungsqualität unserer Kund*innen zu gewährleisten und eine für sie optimale Lösung zu finden, ist eine kooperative Haltung zu komplementären Anbieter*innen 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 circa halbjährlich Treffen mit den Krankenhaussozialdiensten statt, um im Sinne der Kund*innen einen reibungslosen Übergang zwischen den Krankenhäusern und unseren Einrichtungen 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.

Der Geschäftsführer ist im Vorstand des Bundesverbands der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. aktiv, einem Zusammenschluss der meisten kommunalen Pflegeunternehmen in Deutschland, der aktiv die Pflegepolitik in Deutschland mitgestaltet.

Zudem ist der ELW Mitglied des Trägerforums Altenhilfe Stuttgart, einem Zusammenschluss aller in Stuttgart tätigen Träger*innen in der Pflege, sowie Mitglied bei der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie e. V. Beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. ist der ELW ebenfalls Mitglied.

Auf lokaler Ebene ist der ELW im Fachbeirat Pflege der Stadt Stuttgart vertreten und beteiligt sich an der Gremienarbeit.

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 ist als Anlage beigelegt. 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 Marktbegleiter*innen dabei hilft, die Branchenstandards zu verbessern.

Die Wohnungslosenhilfe für Männer und Frauen arbeitet eng mit entsprechenden Einrichtungen und den Fachberatungsstellen in Stuttgart zusammen, um eine optimale Betreuung der Kund*innen sicherzustellen und die weitere Begleitung und Beratung am individuellen Bedarf auszurichten.

Die Grundlage der Wohnungsnotfallhilfe ist der § 67 ff SGB XII. Dieser sieht immer eine Befristung des Angebots vor, da es sich um eine Überbrückungshilfe handelt, die eine Integration in ein Regelsystem anstrebt. Ein großer Teil der Betreuungstätigkeit richtet sich daher zum einen nach der Einschätzung, welches Regelsystem für die/den zu Betreuende*n passend ist, zum anderen nach der Erarbeitung des Wegs und schließlich der Vermittlung der zu betreuenden Person ins Regelsystem. Abhängig von der Unterbringungsform liegt der Personaleinsatz für die Vermittlung zwischen 50–90 %: 90 % in der Notübernachtung, 70–80 % im Aufnahmehaus und 50 % im vollstationären Bereich, der überwiegend in die Altenhilfe vermittelt.

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 Anbietenden der Branche, denn nach einer Clearingphase von drei bis sechs Monaten wechselt ein Großteil der Kundinnen in andere Wohnangebote in der Stadt. Nur rund 10 % bleiben in der längerfristigen Betreuung des Neeffhauses. Ein regelmäßiger Austausch findet zum Beispiel im Rahmen der Frauenspezifischen Hilfekonferenz statt, bei der sich alle Stuttgarter Anbietenden 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.

Die Leiterin der Schule für Pflegeberufe ist Vorstandsmitglied der Konferenz der Pflegeschulen 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. Die Schule für Pflegeberufe ist Mitglied bei "Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage".

Seit Einführung der Generalistischen Pflegeausbildung 2020 kooperiert die Schule für Pflegeberufe mit dem Klinikum Stuttgart: Auszubildende unserer Schule machen am Klinikum ihren Pflichtpraxiseinsatz in der stationären Akutversorgung und der Pädiatrie (insgesamt 480 Stunden pro Azubi), während die Auszubildenden des Klinikums beim ELW ihren Pflichtpraxiseinsatz in der stationären Langzeitpflege machen (400 Stunden). Jedes Jahr sind es insgesamt rund 170 Auszubildende. Wir sind für das Klinikum Stuttgart der größte Kooperationspartner. Unsere Praxisanleitenden und die Abteilung Beraten, Begleiten und Entwickeln (BBE) betreuen die Auszubildenden während ihrer Zeit beim ELW. Ebenso ist die Schule im Austausch mit den weiteren neun Pflegeschulen in Stuttgart. Man hilft sich gegenseitig, zum Beispiel mit Fallbeispielen für die mündliche Prüfung. Auch auf Ebene des Regierungsbezirks Stuttgart gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen den Pflegeschulen.

Des Weiteren wurde im ELW ein sogenanntes MAPP-Konzept entwickelt. Dabei wird vom bisherigen klassischen Pflegedienstleitungs-Modell abgewichen und die Arbeit einer Pflegedienstleitung (PDL) auf mehrere sogenannte MAPPs verteilt (MAPP steht für Manager für Pflegeprozesse). Der Vorteil: Anstatt 24/7 erreichbar sein zu müssen (PDL-Konzept) können sich die MAPPs gegenseitig vertreten, die Ansprechbarkeit für die Mitarbeitenden und Angehörigen erhöht sich und durch kleinere

Zuständigkeitsbereiche kann zielgerichteter gepflegt werden. Aktuell findet dies in unserem größten Haus (Generationenzentrum Sonnenberg) statt, für 2024 ist die Umstellung auch im Generationenzentrum Heslach geplant.

Durch unsere Mitgliedschaft in der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft e. V. (BWKG) und dem Bundesverband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. (BKSB), in dem der Geschäftsführer im Vorstand ist, sind wir in alle Gesetzesvorhaben einbezogen, die die Pflege betreffen. Alle sieben Vorstandsmitglieder erhalten vom Bundesgesundheitsministerium die Gesetzesentwürfe und geben dazu eine Rückmeldung. Der Vorstand stimmt sich intern etwa alle zwei Wochen ab.

Während wir in der verbandlichen Arbeit stark engagiert sind und unser Wissen gerne teilen, gibt es bei der Leistungserbringung im Arbeitsalltag in erster Linie Kooperationen zwischen den Einrichtungen innerhalb des ELW. Dort finden in Akutsituationen die Weitergabe von Arbeitskräften oder Bewerbungen statt sowie ein systematischer Know-how-Austausch. Dazu nutzen wir unterschiedliche Gremien wie zum Beispiel die Bereichskonferenzen, die PDL-Runde und die Gesamtleitungskonferenz ELW, aber auch bei kurzfristigen Personalthemen die gegenseitige Abfrage von freien Mitarbeitendenkapazitäten mittels E-Mail.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?

Bei der Erbringung unserer Pflegedienstleistungen (Pflege, hauswirtschaftliche Versorgung, Unterkunft) haben wir keine Kooperationen mit Mitunternehmen, die wirtschaftliche Auswirkungen haben. Anders bei unserer Wohnungsnotfallhilfe für Frauen und Männer. Hier liegt der Anteil der Kooperation bei 50–90 % (siehe Berichtsanwort). Der Anteil der Wohnungslosenhilfe an unserem Gesamtumsatz beträgt 5,63 % (siehe Kurzpräsentation des Unternehmens). Eine genaue Angabe in Stunden ist nicht möglich.

Zeitliche Investitionen finden zudem durch die Mitwirkung unserer Mitarbeitenden in den aufgelisteten Gremien statt. Wir teilen unser Wissen gerne mit anderen.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?

2022
10 %

2021
10 %

Schätzung. Siehe Anmerkung oben, inklusive der Mitarbeit in Gremien.

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt?

	2022		
	Unternehmenskategorie	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)			
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen			
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe			

2021

Unternehmenskategorie	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)	0	0
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	0	0
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe	0	0

Siehe Anmerkung oben. Eine genaue Angabe wie hier gefordert ist nicht möglich.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2022

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

2021

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Der Aufwand, den wir hier betreiben, ist recht hoch. Allein die Geschäftsführung bringt sich circa 30 Tage/Jahr in unterschiedlichen Branchen-Engagements ein (Vorträge, Artikel, Beratung kleinerer kommunaler Träger, politische Lobbyarbeit, Vorstandstätigkeiten, Fachmitgliedschaften). Seitens der Einrichtungen kommen noch zahlreiche Tage hinzu, die sich aber nur schwer erfassen lassen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Übernahme Vorstandsposten im BKS

Der Geschäftsführer ist seit 2022 gewähltes Mitglied im Vorstand des Bundesverbandes der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. (BKS, ehrenamtliches Engagement).

Engagement im Rahmen des kommunalen Pflegeheimsprengels Baden-Württemberg

Der Geschäftsführer engagiert sich in der Vernetzung der kommunalen Pflegeheimanbieter Baden-Württembergs.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kooperationsangebote besser kommunizieren

intern und extern

Mitarbeit im Fachbeirat Pflege der BWKG

Der Geschäftsführer wurde ab dem 1.1.2024 in den Fachbeirat Pflege der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft e.V. (BWKG) berufen.

Auditbewertung



Erfahren

Erste Kooperationen mit Mitunternehmen der gleichen Branche haben stattgefunden. Wissen und Informationen werden der gleichen Branche zur Verfügung gestellt, die Mitarbeit dient der Erhöhung der Branchenstandards.

Selbsteinschätzung: 8 Vorbildlich

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Der ELW gibt keine Arbeitskräfte 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.

Solidarität mit Mitunternehmen zeigen wir beispielsweise durch den Austausch und die Begleitung der Auszubildenden des Klinikums Stuttgart (siehe D2.1) und durch unsere Schule für Pflegeberufe, an der wir nicht nur für den Eigenbedarf ausbilden, sondern auch Schüler*innen anderer Pflegeeinrichtungen. Seit 2021 gibt es dort neu die akademische Pflegeausbildung Bachelor of Science in Angewandten Gesundheits- und Pflegewissenschaften in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Darüber hinaus unterstützen wir insbesondere im Rahmen des Engagements im Pflegeheimsprengel Baden-Württemberg und im Bundesverband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. (BKSB) kleinere kommunale Träger mit Erfahrungs- und Wissensaustausch.

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

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2022

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

2021

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist es nicht vorgesehen, dass der ELW Arbeitskräfte an andere Unternehmen weitergibt. Zudem ist die Personalsituation schon seit längerem so angespannt (Fachkräftemangel, Coronapandemie), dass wir selbst jede*n Mitarbeitende*n benötigen und teilweise auf Fremdpersonal zurückgreifen mussten.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Trifft auf den ELW nicht zu.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2022

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (%)	Anteil vom Gewinn (%)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

2021

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (%)	Anteil vom Gewinn (%)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart ist es nicht vorgesehen, dass der ELW Finanzmittel an andere Unternehmen weitergibt. Wir arbeiten nicht gewinnorientiert und hatten 2021 und 2022 selbst ein negatives Jahresergebnis.

Auditbewertung



Erfahren

Es gibt umfassende Erfahrungen mit der Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, Finanzmitteln, Technologie in Notsituationen oder zur Unterstützung von Mitunternehmen. Helfen und Teilen mit Mitunternehmen der gleichen Branche wird hochgehalten.

Eine Einstufung ist schwierig, da Solidarität im hier definierten Sinn nicht gelebt wird, sehr wohl aber Kooperation. Im Vergleich zu 2016 haben wir uns mit 4 Punkten statt mit 5 bewertet.

Selbsteinschätzung: 4 Erfahren

D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Der Negativ-Aspekt trifft auf den ELW nicht zu, siehe die Verifizierungsindikatoren. Wir stören oder schädigen keine anderen Unternehmen, ebenso legen wir keinen Wert auf eine Marktführerschaft. Der Wirkungskreis des ELW ist als städtischer Eigenbetrieb auf die Stadt Stuttgart beschränkt.

Die Stadt Stuttgart als Trägerin des ELW hat im Gegenteil Interesse an einem gesunden, konstruktiven Wettbewerb im Bereich der Altenhilfe und fördert daher eine vielfältige Trägerlandschaft. Finanzielle Mittel werden gerecht verteilt, der ELW wird als Eigenbetrieb nicht bevorzugt behandelt. Aufgrund unserer Position als kommunaler Anbieter von Pflegeleistungen und Akteur in der Wohnungslosenhilfe sehen wir unsere Verantwortung darin, die Angebotsvielfalt gemeinsam mit den Kirchen, den Wohlfahrtsverbänden und den privatwirtschaftlichen Träger*innen zu sichern.

Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?

2022

Nein

2021

Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022

Nein

2021

Nein

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2022

Nein

2021

Nein

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

2022

Nein

2021

Nein

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

2022

Nein

2021

Nein

Trifft auf den ELW nicht zu.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

In diesem Kapitel betrachten wir die variablen ökologischen Auswirkungen, die anfallen, wenn Kund*innen unsere Leistungen in Anspruch nehmen. Die fixen ökologischen Auswirkungen, die durch die Bereitstellung und Aufrechterhaltung des Betriebes entstehen, berichten wir in E3.1.

Durch die Inanspruchnahme der Dienstleistungen des ELW – Altenpflege, Pflegeschule 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, die Zubereitung von Essen und das Waschen der Wäsche sowie Müll durch die Entsorgung von Hygiene- und Pflegeartikeln sowie Medikamenten- und Lebensmittelverpackungen. Dazu kommen die Emissionen beziehungsweise der Strombedarf 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.

Grundsätzlich halten wir unsere Mitarbeitenden dazu an und schulen sie darin, mit Verbrauchsmaterial, wie zum Beispiel Inkontinenzeinlagen, sparsam umzugehen, um Kosten und Abfallmenge zu reduzieren. Ökologisches Handeln und der sparsame Umgang mit Materialien sind Thema in der Ausbildung. Trotzdem gibt es bezüglich Müllreduzierung noch Potenzial, zum Beispiel an der Schule für Pflegeberufe oder bei den regelmäßig stattfindenden Fortbildungen. In der Pflege stehen der Müllreduzierung jedoch oft Hygieneauflagen entgegen.

Strom/Wärme: Schon seit Jahren beziehen wir Ökostrom. Unsere Photovoltaikfläche hat sich in den vergangenen Jahren deutlich vergrößert. Nähere Angaben zur Strom- und Wärmeenergiegewinnung siehe E3.1. Zudem erfolgt ein engmaschiges Monitoring unserer Verbräuche durch das Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart. Neubauten werden konsequent als Null-Energie-Häuser beziehungsweise im Idealfall sogar als Energie-Plus-Häuser gemäß den städtischen Vorgaben geplant.

Beleuchtung: Sukzessive Umstellung auf LED-Leuchtmittel siehe E3.1.

Fahrzeuge: Unser Ambulante Dienst hat zwei Standorte, im Haus Rohrer Höhe im Stadtteil Rohr und in der Stadtmitte. Vor allem die Mitarbeitenden der Rohrer Höhe benötigen Dienstfahrzeuge, um die Kund*innen bei sich zu Hause zu versorgen (8 Fahrzeuge, Stadtmitte 1 Fahrzeug, davon 8 E-Autos). Auch die Tagespflege benötigt ein großes, behindertengerechtes Fahrzeug, um die Tagesgäste abzuholen und wieder nach Hause zu bringen (1 E-Transporter). Seit 2016 haben wir die meisten konventionellen Fahrzeuge durch E-Fahrzeuge ersetzt. Zur genauen Auflistung der Dienstfahrzeuge siehe E3.1. Ebenso haben wir jetzt insgesamt 13 Pedelecs als Dienstfahrräder.

Ernährung: Neben den Verbrauchs- und Pflegematerialien, dem Energieverbrauch und den Anfahrtswegen ist die Ernährung ein weiterer wesentlicher Faktor bezüglich der Kund*innenbetreuung. Das Mittagessen für unsere Kund*innen, für externe Gäste und auf Wunsch auch für die Mitarbeitenden wird vom Kompetenzcenter Küche (KCK)

in Stuttgart-Rohr vorproduziert und 2–3-mal pro Woche an die Einrichtungen ausgeliefert, die es aufbereiten. Dadurch reduzieren wir Anfahrtswege, insbesondere von Lebensmittellieferant*innen, die größtenteils zentral nach Rohr liefern und nicht dezentral an die Standorte. Die Auslieferung erfolgt bislang durch einen externen Dienstleister mit konventionellem Fahrzeug. Für die Aufbereitung mit der Sous-vide-Methode (Vakuumgaren) benötigen wir Plastikbeutel: Jeweils 20–30 Portionen werden pro Beutel im Konvektomaten erhitzt. Aus ökologischen, ökonomischen und sozialen Gründen hatten wir 2016 die Tablettierung des Essens auf das Schöpfen umgestellt. Dies ermöglicht eine individuelle und bedarfsgerechte Portionierung und reduziert deutlich die Abfallmenge. Frühstück, Abendessen und Zwischenmahlzeiten bereiten die Einrichtungen selbst zu.

Das Essen ist nicht biozertifiziert – ökonomische und verwaltungstechnische Gründe (aufwendige öffentliche Ausschreibungen) standen dem bislang entgegen – teilweise ist es jedoch regional. Der Kaffee hat das Siegel der Rainforest Alliance. Vor dem Generationenzentrum Sonnenberg verkauft ein Biolandwirt einmal pro Woche Obst und Gemüse.

Müll: Einen wichtigen Beitrag zur Müllvermeidung leisten wir mit dem durchgehenden Einsatz von Mehrweggeschirr und der Verwendung großer Gebinde im Kücheneinkauf (Reduzierung von Verpackungsmaterial). 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.

Die Schule für Pflegeberufe sammelt Pfandflaschen und verwendet das Geld für die Klassenkassen oder schulische Projekte. Bis Ende 2022 gab es dort einen Kaffeeautomat, der keine Plastikbecher ausgegeben hat, sondern an dem die Schüler*innen ihre eigene Tasse befüllen konnten. Jetzt gibt es einen Wasserspender, an dem sie ihre Trinkflaschen auffüllen können. Ausgediente Computer entsorgen wir über das Stuttgarter Sozialunternehmen Neue Arbeit, das sich unter anderem auf das Elektrorecycling spezialisiert hat.

Wäsche: Die Wäsche der Bewohner*innen, Bettwäsche, Handtücher und unsere Arbeitskleidung lassen wir von externen Anbietern reinigen. Unser derzeitiger Partner, mit Sitz in Ettlingen, beliefert uns mittlerweile aus Ehningen (Landkreis Böblingen), sodass sich die Lieferkilometer deutlich reduziert haben. Ökologische Kriterien, wie nachhaltige Waschmittel, werden nicht speziell berücksichtigt. Medikamente und Pflegebedarf, wie beispielsweise Verbandsmaterial, erhalten wir auf Rezept individuell für jede Kundin/jeden Kunden. Das spart Ressourcen, da kein abgelaufenes Material entsorgt werden muss. Der Bedarf jeder Kundin/jedes Kunden wird von unserem Qualitätsmanagement zusammen mit den Pflegefachkräften kontinuierlich überprüft.

Da ein wesentlicher Teil der von uns betreuten Menschen in unseren Räumen lebt, ist auch der Aspekt der Einflussnahme im Alltag 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 im Vordergrund, weniger ökologische (Ausnahme: Strom, Heizenergie, Fahrzeuge). Wir sehen in der Auseinandersetzung mit den unmittelbaren ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit jedoch ein großes Potenzial. Eine besondere Herausforderung ist dabei, dass viele

unserer Kund*innen aus gesundheitlichen Gründen (hohes Alter, Demenzerkrankungen) nicht in der Lage sind, über die unmittelbaren gesundheitlichen und sozialen Bedürfnisse hinaus Themen wie ökologisches Bewusstsein zu verinnerlichen und umzusetzen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Deutlich mehr E-Autos

2016: 1, 2023: 9 + 2 Hybrid

Pedelecs als Dienstfahrräder

13 Stück

Energiemonitoring

durch Amt für Umweltschutz

Verbesserungspotenziale/Ziele

Reduzieren von Verpackungsmüll

Prüfen: einzeln verpackte Lebensmittel?

Werden für Frühstück und Abendessen und bei der Gästebewirtung/bei Fortbildungen einzeln verpackte Produkte verwendet? Falls ja, umstellen auf unverpackt.
Gästebewirtung: einzeln verpackte Kekse.

Prüfen: Verbrauch Handtücher und Wäsche

Ist ein geringerer Verbrauch möglich?

Ökologisches Bewusstsein fördern

Schulung von Mitarbeitenden für ökologisches Bewusstsein sowie Thematisierung bei Aufnahmegergespräch Kund*innen und Angehörigenabend.

Nur noch 2 Auswahlmenüs

Um Ressourcen und Lebensmittel zu sparen, haben wir unser Angebot seit Ende 2023 auf zwei tägliche Auswahlmenüs reduziert, dabei immer eine fleischlose Variante.

Plakate mit Spartipps

2023/2024 haben wir gemeinsam mit dem AfU in den Einrichtungen Plakate zum sparsamen Umgang mit Wasser, Heizung und Strom platziert (z. B. Licht ausschalten, Stoßlüften statt Dauerlüften), für Bewohner*innen und Mitarbeitende. Um die Wichtigkeit des Themas zu betonen, wurden diese nicht nur als Papierplakate gedruckt, sondern zum dauerhaften Einsatz mit Rahmen versehen und als hochwertige "Hingucker" gestaltet.

Auditbewertung



Erfahren

Es gibt eine klare, nachvollziehbare Strategie zur langfristigen Anpassung und Optimierung des Produktportfolios bzw. des Geschäftsmodells in Bezug auf ökologische Auswirkungen. Weitreichende Maßnahmen zur Reduzierung (inkl.

Kompensation) ökologischer Auswirkungen inkl. umfangreicher Rücknahme- und Entsorgungsprogramme bestehen. Produkte und Dienstleistungen haben durchgehend geringere ökologische Auswirkungen als vergleichbare Alternativen.

Als Teil der Landeshauptstadt Stuttgart unterliegen wir dem Gemeinderatsbeschluss zur CO2-Neutralität bis 2035. Sämtliche Sanierungsmaßnahmen und auch Neubauprojekte unterliegen den entsprechenden Vorgaben und werden im engen Austausch mit dem Amt für Umweltschutz geplant.

Selbsteinschätzung: 2 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Auditbewertung



Erste Schritte

Das Unternehmen setzt sich in ersten Ansätzen mit Suffizienz und maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen auseinander. Kund*innen und Konsument*innen werden erste Informationen zu ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen mit dem Ziel einer Bewusstseinsbildung zu maßvoller Nutzung zur Verfügung gestellt.

Selbsteinschätzung: 1 Erste Schritte

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

Berichtsfragen

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungs niveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Der Negativ-Aspekt 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.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Berichtsfragen

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

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 Kund*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 Kund*innen ist in allen Einrichtungen ein wesentlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Entsprechend dem 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 ehrenamtlich Betreuenden zusammensetzen. Falls kein Heimbeirat zustande kommt, muss dies der Heimaufsicht angezeigt werden. Für diesen Fall werden von den Heimaufsichtsbehörden Heimfürsprecher*innen ernannt, die stellvertretend die Interessen der Heimbewohner*innen vertreten. Die Heimbeiräte werden bei allen wesentlichen Entscheidungen, wie Entgeltverhandlungen und baulichen Veränderungen, mit einbezogen. 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 den Einrichtungen und im Zentralen Dienst einsehbar. Sitzungen der Einrichtungsleitung mit dem Heimbeirat finden regelmäßig sowie nach Aufforderung des Heimbeiratsgremiums für den Fall eines kurzfristigen Erkenntnisinteresses statt. Der Heimbeirat darf auch externe Beratende hinzuziehen.

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. Die Rücklaufzahlen erheben wir bislang nicht. 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 Formulare sind in den Einrichtungen an prominenter Stelle erhältlich, im Regelfall im Eingangsbereich. Die Form der Rückmeldung obliegt den Kund*innen. Die Bearbeitungsdauer hängt von der Brisanz des Themas ab, sollte aber 14 Tage nicht überschreiten. Der "Kund*innen-Feedbackprozess" ist im Qualitätshandbuch umfassend geregelt. Gemäß Verfahrensanweisung werden die Feedbacks am Jahresende ausgewertet und daraus Verbesserungspotenziale entwickelt.

Angehörigenabende finden in den Einrichtungen in unterschiedlicher Häufigkeit statt. Die Themenfindung und das Setting (Wohnbereich oder Gesamthaus) wird von der Heimleitung zusammen mit dem Heimbeirat festgelegt. Die Teilnahme ist sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel Themen

der Agenda, allgemeine Zufriedenheit mit der Dienstleistung sowie personelle Veränderungen in der Einrichtung.

Nach der Aufnahme in eine unserer Einrichtungen der stationären Langzeitpflege führen wir nach 4–6 Wochen ein umfassendes, fragebogengestütztes Interview durch, welches Auskunft über den Fortschritt der Eingewöhnung gibt, eine Bewertung durch die Kundin/den Kunden enthält und eine Anpassung der Dienstleistung zur Folge haben kann.

Das Willy-Körner-Haus im Generationenzentrum Kornhasen führt seit 2022 in Kooperation mit dem Gesundheitsamt der Stadt Stuttgart das Projekt "Gesund leben im Kornhasen" durch, zur Förderung von Teilhabemöglichkeiten und Bewohner*innengesundheit. Den Bewohner*innen werden verschiedene Angebote gemacht, beispielsweise Aktivitäten in und außerhalb der Einrichtung oder Sportangebote, die die Mobilität verbessern sollen.

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 und in den vergangenen Jahren auf 50 Plätze erweitert. Im Pflegezentrum des Generationenhauses Heslach werden sie in eigenen Wohnbereichen 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 vier 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. Derzeit prüfen wir, ob wir spezielle Angebote für Menschen mit intensivpflichtiger behandlungspflegerischer Intervention einführen sollten. Hier gibt es offenbar zunehmende Bedarfe in der Bevölkerung, die nur unzureichend befriedigt werden können.

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

Als neue Leistung, die mithilfe beziehungsweise auf Anregung unserer Kund*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 in der Langzeitbetreuung nun drei Plätze außerhalb des Haupthauses angelegt. Die Kund*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 Kund*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 in der Beratungssituation. 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 vor Ort in Gesprächen mit den Mitarbeitenden über Qualitäten und Bedarfe informiert. Grundlage dieser Gespräche sind fallbezogene Audits, in denen die spezifische Versorgungssituation beleuchtet und kritisch hinterfragt wird. Inhaltlicher Schwerpunkt ist die Entwicklung eines Pflegearrangements, welches Risikopotenziale reduziert, die im Rahmen von Pflegebedürftigkeit häufig vorzufinden sind. Des Weiteren haben wir 2019 für den Gesamtträger ein System entwickelt, welches zu unterschiedlichen Zeitpunkten (Sektorenübergang, Neuaufnahme) und zu feststehenden Tagen im Jahresverlauf typische Risiken, die im Zusammenhang mit Pflegebedürftigkeit bestehen, pflegefachlich bewertet und Maßnahmen der Prävention feststellt, die dann den Bewohner*innen im Sinne der Gestaltung des Pflegearrangements kommuniziert werden.

Bislang haben wir Entscheidungen und Verbesserungen, die auf der Beteiligung von Kund*innen basieren, nicht explizit dokumentiert. Ökologische Themen haben bei Feedbacks so gut wie keine Rolle gespielt. Marktforschung betreiben wir nicht.

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind	2022 30 %
	2021 30 %
Geschätzter Wert.	
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind	2022 30
	2021 30
Ökologische Kriterien spielten bislang so gut wie keine Rolle, sozial sind hingegen all unsere Verbesserungen.	

Verbesserungspotenziale/Ziele

Rücklauf Feedbackbögen dokumentieren

Auditbewertung



Erfahren

Eine institutionalisierte, offene und transparente Form der Kund*innenmitwirkung ist realisiert. Konstruktives Feedback wird größtenteils umgesetzt. Kund*innen werden bei Innovationsprozessen gehört. Nachhaltigkeitsorientierte Verbesserungen beziehen Kund*innendialoge ein.

Selbsteinschätzung: 5 Erfahren. Entspricht der Bewertung von 2016.

D4.2 Produkttransparenz

Berichtsfragen

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?

Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Die Dienstleistungen des ELW sind transparent: Das Angebotsspektrum und die dazugehörigen Preise der Dienstleistungen werden auf der Website www.leben-und-wohnen.de, in Flyern und Broschüren sowie in vorvertraglichen Unterlagen und dem Heimvertrag umfassend dargestellt und transparent gemacht (siehe zum Beispiel leben-und-wohnen.de/standorte/zamenhof, Reiter "Kosten"). Das grobe Leistungsspektrum ist vorweg in sogenannten Rahmenverträgen geregelt. Die Kontaktdaten (Telefon, Mail) werden bei den jeweiligen Einrichtungen genannt. Wie bereits berichtet, können die Einrichtungen jederzeit besucht werden (Prinzip der offenen Tür).

Im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen und der mit diesen in Zusammenhang stehenden Preiserhöhungen erhalten unsere Kund*innen beziehungsweise deren Ansprechpersonen und Betreuer*innen gemäß den verbraucherschutzrechtlichen Vorgaben ein Anschreiben, in dem sehr detailliert auf die bevorstehenden Preisveränderungen eingegangen wird. Es werden also nicht nur neue Preise angekündigt, sondern sie werden auch nachvollziehbar sowie nach Kostenarten getrennt vorgestellt und es wird erklärt, weshalb sich die Preise so entwickeln (zum Beispiel Darstellung der Tarifentwicklungen, siehe Kundenanschreiben im Anhang).

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), aus dem sich eine faire Preisgestaltung ableiten lässt. Zudem wird der Preis nicht vom Unternehmen allein festgelegt, sondern mit den Kostenträgern (Pflegekassen und überörtlicher Träger der Sozialhilfe) verhandelt. Die Kosten für einen Pflegeheimplatz setzen sich aus den Positionen Pflege, Unterkunft, Verpflegung sowie Investitionen zusammen und sind nach Pflegegrad (1–5) gestaffelt.

Extern geprüft und bewertet werden unsere Einrichtungen jährlich von der Heimaufsicht in der Zuständigkeit der Stadt Stuttgart auf Basis eines landesweit gültigen Prüfkatalogs sowie vom Medizinischen Dienst Baden-Württemberg (MD) im Auftrag der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen auf Basis feststehender Prüfkriterien (siehe www.md-bw.de). Des Weiteren erheben wir halbjährlich sogenannte Indikatoren, die durch den MD bewertet werden, und vergleichen uns so mit allen anderen Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Die Berichte der Heimaufsicht und des MD sowie die Ergebnisse der Indikatorenerhebung sind in unseren Einrichtungen einsehbar, auf Wunsch machen wir eine Fotokopie. Im AOK-Pflegenavigator sind die Qualitätsberichte des MD hinterlegt (siehe www.aok.de/pk/cl/uni/pflege/pflegenavigator/pflegeheim).

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

Trifft auf den ELW nicht zu.

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

2022

95 %

2021

95 %

Entspricht der Angabe von 2016.

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

2022

Die Kosten unserer Dienstleistungen sind nicht externalisiert, das heißt es entstehen durch unsere Leistungen keine versteckten Schäden/Kosten, die das Gemeinwohl belasten. Die Unterbringung und Betreuung der wohnsitzlosen Männer und Frauen wird über die Sozialversicherung/Sozialhilfe finanziert.

2021

Die Kosten unserer Dienstleistungen sind nicht externalisiert, das heißt es entstehen durch unsere Leistungen keine versteckten Schäden/Kosten, die das Gemeinwohl belasten. Die Unterbringung und Betreuung der wohnsitzlosen Männer und Frauen wird über die Sozialversicherung/Sozialhilfe finanziert.

Verbesserungspotenziale/Ziele**Website aktualisieren**

Die Transparenzberichte heißen jetzt Qualitätsberichte.

Newsletter/Infoschreiben

Einheitliche Regelung der Einrichtungen für regelmäßige Information der Kund*innen/Angehörigen/Betreuenden.

Auditbewertung**Vorbildlich**

Es erfolgt eine vollständige Kennzeichnung der Produkte und prozentuale Aufschlüsselung aller Preisbestandteile. Die Externalisierung von Kosten wird transparent ausgewiesen.

Selbsteinschätzung: 7 Vorbildlich

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen**Berichtsfragen**

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt?

Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)

2022

0 %

2021

0 %

Trifft für den ELW nicht zu.

Auditbewertung**0 Minuspunkte**

Nicht zutreffend

Berührungsgruppe E

Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende

Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Als Eigenbetrieb Leben und Wohnen der Landeshauptstadt Stuttgart sind wir im Bereich der Altenhilfe und der Wohnungslosenhilfe tätig. Wir unterhalten 13 Häuser (11 Altenhilfe, 2 Wohnungslosenhilfe) mit insgesamt 1277 (Wohn-)Plätzen und betreuen 300 Kund*innen durch unsere ambulanten Dienste. Da die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland stetig zunimmt, andererseits jedoch

Betreuungsmöglichkeiten pflegebedürftiger Senior*innen innerhalb der Familie immer weniger gegeben sind oder die Pflegebedürftigen kinderlos sind, sind die Dienstleistungen, die wir anbieten, von großem gesellschaftlichem Nutzen. Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen dies:

"Immer mehr Menschen sind in Deutschland im Zuge der Alterung der Gesellschaft von Pflegebedürftigkeit betroffen. Im Dezember 1999 gab es 2,02 Millionen Pflegebedürftige, im Dezember 2009 war ihre Zahl auf 2,34 Millionen gestiegen und im Dezember 2019 waren 4,13 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Im Dezember 2021 waren es 4,96 Millionen.

[...] 4,17 Millionen Pflegebedürftige beziehungsweise 84 % wurden 2021 zu Hause versorgt. Davon wurden 3,12 Millionen Pflegebedürftige überwiegend durch Angehörige gepflegt. Weitere 1,05 Millionen Pflegebedürftige lebten ebenfalls in Privathaushalten, sie wurden jedoch zusammen mit oder vollständig durch ambulante Pflegedienste versorgt. 16 % oder 0,79 Millionen Pflegebedürftige wurde in Pflegeheimen vollstationär betreut. [...] Aufgrund der weiteren Alterung der Gesellschaft erwarten Prognosen und Vorausberechnungen auch für die nächsten Jahre eine Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen und weiter steigenden Versorgungsbedarf." (Quelle: www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html#267576.)

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

- Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
- Zuneigung
- Verstehen/Einfühlung
- Teilnehmen/Geborgenheit
- Schutz/Sicherheit
- Identität/Sinn
- Freiheit/Autonomie
- sowie ferner: kreatives Schaffen

Somit haben unsere Dienstleistungen einen Mehrfachnutzen. Wir sorgen mit ihnen für Lebensqualität und in der Wohnungslosenhilfe sogar für eine Lebensgrundlage, indem wir den Menschen Heimat bieten und ihnen beispielsweise im Winter das Überleben gewährleisten. In der Pflege schaffen wir unseren Kund*innen ein möglichst sicheres Umfeld. Durch die Übernahme von Alltagsverrichtungen (Wäsche waschen,

Zimmer/Wohnung putzen, einkaufen usw.) entlasten wir die Menschen von den Dingen, die ihnen den Alltag erschweren beziehungsweise die sie nicht mehr selbstständig durchführen können, und ermöglichen ihnen, sich durch unsere Angebote auf den Erhalt anderer Fähigkeiten zu konzentrieren (Gymnastik, Fingerspiele, Gedächtnistraining usw.).

Keine unserer Dienstleistungen ist ein entbehrliches Luxusprodukt. Den Kund*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 (beides siehe Anhang), den acht Artikeln der deutschen Pflege-Charta (www.bmfsfj.de/charta-der-rechte-hilfe-und-pflegebeduerftiger-menschen-data.pdf) und an unseren Grundsätzen zur Achtung des Selbstbestimmungsrechtes am Lebensende (siehe Leitbild).

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 Sozialarbeitenden 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 Schule für Pflegeberufe bildet junge Menschen, Wiedereinsteiger*innen und Migrant*innen zur Pflegefachkraft, Altenpflegefachkraft, Altenpflegehilfskraft und im Dualen Studium zum Bachelor of Science in Angewandten Gesundheits- und Pflegewissenschaften aus. Zum Teil bieten wir die Ausbildungen auch mit integriertem Deutschkurs (Altenpflegehilfskraft) und in Teilzeit an. Dadurch schaffen wir einerseits Ausbildungsplätze und sichern andererseits den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften für unsere Einrichtungen und die unserer Marktbegleitenden. Im Oktober 2022 waren insgesamt 125 Auszubildende an unserer Schule. Zusätzlich führt die Pflegeschule auch vielfältige Fort- und Weiterbildungen für unsere Mitarbeitenden durch.

Jede unserer Dienstleistungen zahlt auf mindestens eins der 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung ein:

- Ziel 1: Armut in all ihren Formen und überall beenden.
- Ziel 2: Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen [...].
- Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.
- Ziel 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.
- Ziel 5: Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.
- Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.
- Ziel 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

Siehe www.bmz.de/de/agenda-2030 und den Bezug der 17 Ziele zu Stuttgart www.stuttgart.de/leben/internationale-beziehungen/global-und-nachhaltig/bericht-lebenswertes-stuttgart.php.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse	2022 100 %
	2021 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus	2022 0 %
	2021 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen	2022 70 %
	2021 70 %

Unsere Dienstleistungen zählen zu 100 % auf die Menschen ein, nur dass ein Großteil unserer Klient*innen bereits am Lebensende steht und daher keine große Entwicklung mehr möglich ist. Die Schule für Pflegeberufe zahlt zu 100 % auf die Entwicklung der Menschen ein, ebenso die beiden Einrichtungen für wohnungslose Menschen.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre	2022 0 %
	2021 0 %

Die Dienstleistungen des ELW zählen zu 100 % auf soziale Entwicklung ein, nicht auf ökologische Entwicklung.

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen	2022 100 %
	2021 100 %

Siehe Berichtstext.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen	2022 100 %
	2021 100 %

Siehe Berichtstext.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudonutzen	2022 0 %
	2021 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen	2022 0 %
	2021 0 %

Auditbewertung



Vorbildlich

Ein Großteil der Produkte/ Dienstleistungen löst wesentliche gesellschaftliche Probleme laut UN-Entwicklungszielen. Innovative, visionäre Lösungen für die größten Herausforderungen der Menschheit sind umgesetzt.

Als innovativer Ansatz sind z. B. Pflege-WGs geplant (teilweise bereits im Bau), ein zweiter Standort des Ambulanten Dienstes wurde 2023 eröffnet.

Selbsteinschätzung: 9 Vorbildlich

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Bereits bei E1.1 sind wir teilweise auf diese Fragen eingegangen. Wir ermöglichen unseren Kund*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 1140 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 Schule für Pflegeberufe betreiben und dort jährlich rund 140 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen – auch mit integriertem Deutschkurs für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete.

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.

Perspektivisch ist der ELW dabei, ambulante Pflegekonzepte auszubauen, denn als kommunaler Träger sehen wir uns in der Verantwortung, für die Bürger*innen Stuttgarts unser Angebot stetig weiterzuentwickeln. So planen wir Angebote in Pflegewohngruppen und Angebote der Intensivpflege.

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, Kornhasen), in die Kindertagesstätten integriert sind und die regelmäßig gemeinsame Aktionen für Jung und Alt durchführen, wie Mittagessen, Sommer- und andere Feste oder Flohmärkte (siehe auch E2.2). Zusätzlich baut die Stadt Stuttgart in den einzelnen Stadtteilen sukzessiv Stadtteilangebote auf und setzt auf die Vernetzung der vorhandenen Angebote. Der ELW ist an Stadtteilrunden und Runden Tischen in den Stadtteilen beteiligt.

Ein besonderes Beispiel eines gelungenen Zusammenlebens verschiedener Generationen, Kulturen und sozialer Schichten ist das Generationenhaus Heslach, das deutschlandweit und international Beachtung findet: Neben der Alten- und der Jungen Pflege sind hier auch ein Eltern-Kind-Zentrum und ein Initiativzentrum 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. Generell ist die Stadtteilarbeit ein wichtiger Teil unseres Engagements. Für eine Aufstellung der Aktivitäten unserer Häuser siehe Aspekt E2.2.

Durch unsere Mitarbeit in zahlreichen Gremien, Verbänden und lokalen Initiativen (siehe Aspekt D2.1), möchten wir auch Menschen außerhalb unserer Einrichtungen erreichen, sie über unsere Arbeit informieren, ihre Bedürfnisse verstehen und mit ihnen zusammen neue Konzepte für die Altenpflege entwickeln. Ein Beispiel dafür ist die Kommunale Pflegekonferenz mit drei Arbeitsgruppen, die sich mindestens einmal pro Jahr trifft. "Ziel der Kommunalen Pflegekonferenz ist es, die Kooperation und Vernetzung aller in Stuttgart im Pflegebereich tätigen Akteur*innen, der Pflegekassen und sonstigen Kostenträger sowie der medizinischen Dienste und der Betroffenen zu gewährleisten und zu fördern, um die pflegerische Versorgung der Stuttgarter Bevölkerung gemeinsam weiterzuentwickeln." (Siehe "Lebenswertes Stuttgart 2023 – Die globale Agenda 2030 auf lokaler Ebene", S. 56, www.stuttgart.de/leben/internationale-beziehungen/global-und-nachhaltig/bericht-lebenswertes-stuttgart.php.)

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart 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 bis zum Schluss in Würde und Sicherheit leben 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 erreicht. Die meisten pflegenden Angehörigen sind folglich auf externe Hilfe angewiesen, die ihnen der ELW auf vielfältige Weise bietet.

Neben der Altenhilfe füllt auch die Wohnungsnotfallhilfe eine wichtige gesellschaftliche Lücke. Ende Januar 2023 waren nach Angabe des Statistischen Bundesamts 372.000 wohnungslose Menschen in Unterkünften der Kommunen sowie in Einrichtungen der freien Wohnungsnotfallhilfe untergebracht – mehr als doppelt so viele wie 2022 (178.000). Laut der Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e. V. ist "der massive Anstieg untergebrachter wohnungsloser Menschen deutlicher Ausdruck der Wohnungskrise in Deutschland. Es fehlt überall an bezahlbaren und sozialgebundenen Wohnungen." (Quelle: www.bagw.de, August 2023.) Dazu kommt: Menschen, die nicht institutionell untergebracht sind, sind von dieser Statistik gar nicht erfasst, es gibt also deutlich mehr wohnungslose Menschen. Ohne Einrichtungen wie die des ELW haben wohnungslose Menschen keine

Anlaufstelle und keine Chance auf eine Reintegration in die Gesellschaft. Die Trägervertreter*innen der Wohnungslosenhilfe sind Mitglied des Bündnisses für Wohnen der Stadt Stuttgart und der ELW ist als Mitglied der AG Freie Träger ebenfalls am Bündnis beteiligt. Im Rahmen der genannten Mitgliedschaften und durch den Bau von Personalwohnungen setzt sich der ELW für mehr bezahlbare Wohnungen ein.

Mit den hier genannten Beispielen soll deutlich werden, wie sehr der ELW, seine Einrichtungen und seine Mitarbeitenden mit dem gesellschaftlichen Leben in der Region verwoben sind und welche Signale und vielfältigen gesellschaftlichen Wirkungen wir durch unsere Arbeit erzeugen. Jeden Tag betreuen und pflegen wir rund 1.500 Menschen. Unsere Tätigkeit wirkt nicht nur auf sie, sondern auch auf ihre Angehörigen. Die Themen Pflege im Alter und bezahlbarer Wohnraum sind längst in der Gesellschaft angekommen – das Interesse daran und die Nachfrage danach sind groß.

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

2022	
Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Kommunale Pflegekonferenz	1
Mitglied Bündnis für Wohnen	
Generationenhaus Heslach als vielfältiger Ort der Begegnung	
2 Generationenzentren mit Kindertagesstätten	

2021

2021	
Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Kommunale Pflegekonferenz	1
Mitglied Bündnis für Wohnen	
Generationenhaus Heslach als vielfältiger Ort der Begegnung	
2 Generationenzentren mit Kindertagesstätten	

Dies sind Beispiele aus der Berichtsantwort. Details siehe dort und unter E2.2. Die genaue Anzahl sämtlicher Aktivitäten können wir nicht angeben.

Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen

Unsere Dienstleistungen wirken auf eine Vielzahl von Menschen. Eine genaue Zahl können wir nicht nennen. Während der Coronapandemie 2020–2022 gab es aufgrund der staatlichen Einschränkungen (Lock-downs, Kontaktbeschränkungen) jedoch deutlich weniger erreichte Menschen.

Auditbewertung



Erfahren

Wissen und Einstellungen der Menschen (auch der Nichtkund*innen) ändern sich. Es entsteht ein Problembeusstsein für gesellschaftliche Herausforderungen, z.B. Reparatur statt Neukauf, Recycling statt Wegwerfen.

Zusätzlich zu den oben genannten Punkten sind die Themen Pflege und Pflegenotstand seit der Coronapandemie stärker in der Gesellschaft präsent. Mehr Menschen machen sich darüber Gedanken, wie sie ihr (hohes) Alter erleben möchten. Auch politisch beginnt ein Umdenken.

Selbsteinschätzung: 6 Erfahren

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Der Negativ-Aspekt 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.

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

Trifft auf den ELW nicht zu.

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2022

0 %

2021

0 %

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

2022

0 %

2021

0 %

Darüber, was unsere Kund*innen in der Vergangenheit gemacht haben, in welchen Branchen sie zum Beispiel tätig waren, haben wir keine Kenntnisse.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berichtsfragen

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Erlöse

2022

65.663.373 €

2021

64.636.566 €

Abgaben

2022

20.499.251 €

2021

21.420.682 €

Subventionen

2022

4.428.908 €

2021

5.017.159 €

Wertschöpfung

2022

9.227.297 €

2021

8.964.295 €

Der erste Rechenweg wurde angewendet (Nettoerlöse zuzüglich Subventionen abzüglich Aufwendungen für Vorleistungen und Abschreibungen). Aufstellung der Zahlen siehe PDF in der Anlage.

Netto-Abgabenquote

2022

222,16 %

2021

238,96 %

Bilanz-Version 5.0.1. Der Berechnung liegt diese Formel zugrunde:
Abgaben: Wertschöpfung x 100 = Prozentsatz Abgabenquote

Auditbewertung**Vorbildlich**

Das Unternehmen leistet einen überdurchschnittlichen Beitrag. Es werden innovative Lösungen gefunden, um über die eigene wirtschaftliche Tätigkeit einen erhöhten Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten.

Entspricht der Bewertung der letzten Gemeinwohl-Bilanz. Keine Veränderung, überdurchschnittlicher Beitrag.
Selbsteinschätzung: 9 Vorbildlich

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Berichtsfragen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Wie bereits bei C1.3 dargestellt, bemühen wir uns um die Integration von Menschen mit Behinderung. Das Generationenzentrum Sonnenberg kooperiert seit 2011 mit den Stuttgarter sonderpädagogischen Schulen 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.

An unserer Schule für Pflegeberufe haben fast 100 % der Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Ab dem Sprachniveau B1 oder B2 kann man eine Ausbildung bei uns beginnen. Zusätzlich zum Deutschunterricht beschäftigen wir zwei weitere Deutschlehrer*innen, die beim Lernen unterstützen. Seit 2022 haben wir auch eine Schulsozialarbeiterin. Sie unterstützt bei Ämterbesuchen sowie beim Ausfüllen von Formularen und ist Ansprechpartnerin bei Konflikten.

Für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen (A2) bieten wir eine Ausbildung zur Altenpflegehilfskraft mit Deutsch-Integrationskurs an, der zum Niveau B2 führt. Auf diese Weise bieten wir Menschen mit Migrationshintergrund Entwicklungsmöglichkeiten und nach der Ausbildung in der Regel einen festen Arbeitsplatz. Die Schule für Pflegeberufe kooperiert des Weiteren mit Schulen, indem sie beispielsweise Berufsinformationstage durchführt oder Bewerbungstrainings.

Um gesellschaftlichen Stereotypen entgegenzuwirken und speziell bei männlichen Jugendlichen das Interesse für Pflegeberufe zu wecken, beteiligt sich der ELW – nach einer Pause bedingt durch die Coronapandemie – wieder am sogenannten Boys' Day, dem Jungen-Zukunftstag. An diesem bundesweiten Aktionstag im April können Jungs ab der 5. Klasse in „typisch weibliche“ Berufe hineinschnuppern.

Weitere freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens (vor und nach der Coronapandemie):

- Wir stellen unsere Räume für Sportangebote, Kurse, Vereine und bürgerschaftliches Engagement kostenlos zur Verfügung (alle Einrichtungen). Beispiele: In der Schule für Pflegeberufe bietet die Stadt Stuttgart wöchentlich Yogakurse an, im Männerwohnheim tagt circa 3 x pro Jahr eine Bürgerinitiative, im Zamenhof organisiert der Förderverein regelmäßig Veranstaltungen und im Generationenzentrum Kornhasen gibt es einen Saal, der belegt werden kann. Die Anzahl der Veranstaltungen können wir nicht genau angeben, da sie sich am Bedarf orientiert.
- Wir bieten in sechs Einrichtungen einen offenen Mittagstisch für jede*n an (Männerwohnheim, Generationenzentrum Kornhasen, Generationenzentrum

Sonnenberg, Parkheim Berg, Haus Rohrer Höhe, Zamenhof), in manchen Einrichtungen auch eine offene Cafeteria (Parkheim Berg, Haus Rohrer Höhe, Generationenzentrum Sonnenberg).

Männerwohnheim:

- Nimmt regelmäßig an Stadtteilgesprächen teil.
- Nimmt über die Kirchengemeinden ältere Männer auf und unterstützt beim Hilfeplanverfahren.

Generationenzentrum Kornhasen:

- Seniorenwohnanlage und Kita des Generationenzentrums vernetzen sich durch gemeinsame Feste, Veranstaltungen und generationenübergreifende Projekte (z. B. Tanzworkshop und Errichten eines Bewegungsparcours in Kooperation mit dem Amt für Sport und Bewegung der Stadt Stuttgart, gärtnerische und künstlerische Projekte, Letzteres in Kooperation mit dem Studiengang Kunsttherapie der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen).
- Teilnahme an Festen und Veranstaltungen im Quartier (stellt auch Räume zur Verfügung, z. B. für Sommerfest und Weihnachtsmarkt).
- Teilnahme am Stuttgarter Filmfest der Generationen.
- Mitwirkung an verschiedenen Arbeitskreisen im Stadtteil.
- Kooperation mit den Kirchengemeinden im Stadtteil.
- Kooperation mit örtlicher Werkrealschule zur Berufsinformation, Mitwirkung am jährlichen Bewerbertraining im Jugendhaus.
- Offene Angebote für Gäste aus dem Stadtteil, z. B. Gedächtnistraining und Gymnastik.

Parkheim Berg:

- Teilnahme an der Gesundheitswoche Stuttgart-Ost.
- Teilnahme an Arbeitsgemeinschaften (z. B. Thema Bewegung, Leben im Alter).
- Aufnahme von Sozialpraktikant*innen und Berufsorientierungs-Praktikant*innen aus den Schulen in Stuttgart-Ost.
- Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten im Stadtteil (z. B. Sankt-Martins-Feier, gemeinsame Aktionen Alt und Jung).
- Kooperation mit Unternehmen für soziales Engagement der Mitarbeitenden (z. B. Jubiläum Firma Mahle im Rahmen des Projekts "Seitenwechsel").

Generationenhaus Heslach:

- Zweimonatliche öffentliche Konzertreihe „Live Music Now“ in Kooperation mit dem Verein YEHUDI MENUHIN Live Music Now Stuttgart e.V. Die Konzerte fördern junge Künstler*innen und bringen Musik zu denen, die sie am meisten benötigen.
- Motorrad- und Oldtimerausfahrt (für Senior*innen) mit Stadtteilbewirtung.

Haus Hasenberg:

- Vor der Coronapandemie Aktivitäten und Vernetzung im Stadtteil (z. B. Vorträge, Feste). Eine Wiederaufnahme der Aktivitäten ist geplant.

Haus Rohrer Höhe:

- Offene Angebote: Singen (monatlich), Konzerte (unregelmäßig), Erzählsalon (monatlich), Literarsalon (monatlich), Gedächtnistraining (14-tägig), Fit und Beweglich (wöchentlich), Pilates (wöchentlich), Yoga (wöchentlich), evangelischer Gottesdienst (monatlich), Bibelgespräche (wöchentlich) (teilweise kostenpflichtig für Externe).

Haus Tannenhof (betreutes Wohnen):

- Offener Mittagstisch (mit Anmeldung), offene Cafeteria (einmal im Monat), Gedächtnistraining (14-tägig).

Hans Rehn Stift:

- Offene Angebote z. B. Flohmarkt, Weihnachtsmarkt, Stadtteilcafé, Kino, Konzerte, Vorträge, Sprachkurse, verschiedene Sportkurse, digitale Teilhabe, Flötenkreis, Singen, Malen, Töpfern, Werkstatt, Strickrunde, Nähwerkstatt (teilweise kostenpflichtig für Externe).

Generationenzentrum Sonnenberg:

- Offene Angebote: Flohmarkt (halbjährlich), Konzerte, Vorträge.
- Kooperation mit Kirche (Gottesdienst, Begegnungsnachmittag).
- Frischdienst-Mobil jeden Mittwoch vor dem Haupteingang.
- Öffentlicher Defibrillator.

Schule für Pflegeberufe:

- Teilnahme Tag der Pflege im Stuttgarter Rathaus
- Teilnahme an Ausbildungsmessen
- DKMS-Spendenvormittag

Ökologischer Beitrag: In unserer Fahrzeugflotte sind nur fünf Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor verblieben (siehe E3.1). Für diese besteht ein Kraftstoffliefervertrag, bei dem sich der ELW verpflichtet, 1 % des Nettoumsatzes der Kraftstofftransaktionen zusätzlich für zertifizierte Umweltschutzprojekte zu zahlen. 2021 wurden so 1,4 Tonnen CO₂e und 2022 2,4 Tonnen CO₂e durch Gold-Standard-Projekte von myclimate kompensiert.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes

Keine Angabe möglich, da wir die Geld- und Zeitressourcen, die wir für das oben beschriebene freiwillige Engagement aufwenden, bislang nicht dokumentieren. Es handelt sich um eine Vielzahl kleinerer Maßnahmen.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit

Keine Angabe möglich, da wir die Geld- und Zeitressourcen, die wir für das oben beschriebene freiwillige Engagement aufwenden, bislang nicht dokumentieren. Es handelt sich um eine Vielzahl kleinerer Maßnahmen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Förderung Umweltschutzprojekte

1 % des Nettoumsatzes der Kraftstofftransaktionen zahlen wir für zertifizierte Umweltschutzprojekte von myclimate

Verbesserungspotenziale/Ziele

Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Art und Anzahl jährlich für alle Häuser erheben.

Kooperation mit Feuerwehr/Katastrophenschutz

Für 2024 planen wir eine Kooperation mit der Feuerwehr und dem Katastrophenschutz, um die Bergung heimbeatmeter Patient*innen im Haus Rohrer Höhe zu üben

Auditbewertung**Fortgeschritten**

Freiwillige Leistungen erfolgen in erhöhtem Ausmaß und nur bei plausiblen Wirkungszusammenhängen. Erste Formen der Wirkungsüberprüfung sind vorhanden.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung**Berichtsfragen**

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent?

Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Wenn das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns ist, im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen agiert oder an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teilnimmt, muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland erfolgen, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10%) abfließt.

Der Negativ-Aspekt 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 am internationalen Online-Handel oder der digitalen Ökonomie teil. Aufgrund der vorhandenen Kontrollgremien (siehe E2.4) bestehen keine Risiken bezüglich illegitimer Steuervermeidung.

Trifft auf den ELW nicht zu.

Länderspezifisches Reporting

Trifft auf den ELW nicht zu. Die Zahlen für Deutschland werden an anderer Stelle berichtet.

Auditbewertung 0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention**Berichtsfragen**

- Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?
- Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?
- Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?
- Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?
- Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?
- Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?
- Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?
- Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Der Negativ-Aspekt trifft auf den ELW nicht zu: Wir machen generell keine Spenden und somit auch keine Parteispenden. Ebenso betreiben wir keine Lobbyingaktivitäten und haben kein Budget für soziale und gesellschaftliche Zwecke.

Als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart haben wir regelmäßig Kontakt zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen: zum Oberbürgermeister, zur Sozialbürgermeisterin, zu 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 festgeschrieben, muss die Geschäftsführung regelmäßig der Sozialbürgermeisterin und dem Betriebsausschuss berichten. Einmal pro Jahr finden mit der Stadtkämmerei und dem Rechnungsprüfungsamt Jahresabschlussgespräche statt. Korruptionsrisiken bestehen nicht beziehungsweise werden sie aufgrund der hauptsächlichen Auftragsvergabe durch das Dienstleistungszentrum Zentraler Einkauf und die Gesetze und Verordnungen, an die dieses 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 Förderverein, wenn vorhanden, oder sind durch den Gemeinderat genehmigen zu lassen. Hierbei handelt es sich um ein klar definiertes Verwaltungsverfahren.

Zur besseren Korruptionsprävention hat sich die Stadt Stuttgart gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat auf eine Dienstanweisung Anti-Korruption (Verhaltenskodex gegen Korruption) verständigt, welche für alle städtischen Mitarbeitenden gilt – somit auch für den ELW. Hierin werden neben der Definition „Was ist Korruption?“ auch verbindlich einzuhaltende Verhaltensgrundsätze erläutert sowie Verwaltungsbereiche und Tätigkeiten aufgelistet, die erfahrungsgemäß häufiger mit Korruptionsversuchen konfrontiert sind. Die Mitarbeitenden werden aufgefordert, Korruption anzuzeigen. Die Ansprechpersonen für Korruptionsfälle oder -verdacht werden genannt: dies sind die Zentrale Antikorruptionsstelle der Stadt beim Rechnungsprüfungsamt, ein von der Stadt benannter Vertrauensanwalt oder Ansprechpersonen bei den jeweiligen Ämtern und Eigenbetrieben. Beim ELW ist die Leiterin des Personalservice Ansprechpartnerin.

Alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart sind bei der Einstellung gegen Unterschrift auf die Dienstanweisung Anti-Korruption und den Verhaltenskodex hinzuweisen. Die Dienstanweisung wird allen Arbeitsverträgen als Anlage beigefügt, des Weiteren ist sie in den Intranets ELWIS und SOLID hinterlegt. Die Antikorruptionsstelle organisiert jedes Jahr einen gemeinsamen Termin für alle Ämter, an dem auch der ELW teilnimmt, und sensibilisiert die Leitungskräfte für das Thema. Ebenso erinnert sie regelmäßig im Herbst an das Thema, damit es mit den Mitarbeitenden besprochen wird. Zusätzlich informiert und schult die Antikorruptionsstelle Führungskräfte im Rahmen der Leitungskonferenz.

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

Trifft auf den ELW nicht zu, es erfolgen keine Parteispenden.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

Trifft auf den ELW nicht zu, es gibt keine Lobbying-Aktivitäten des Unternehmens.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?	2022 Ja
	2021 Ja

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

Trifft auf den ELW nicht zu, als städtischer Eigenbetrieb gibt es kein Budget für soziale und gesellschaftliche Zwecke.

Auditbewertung **0 Minuspunkte**
Nicht zutreffend

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:
klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄ ...)
Feinstaub und anorganische Emissionen
Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
ionisierende Strahlung
Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
Landverbrauch
Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)
Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

In diesem Kapitel betrachten wir 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 & Wärme

Strom: Auf sieben unserer Häuser haben wir Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtfläche von 1.814 m² und einer Gesamtleistung von 360 kW_p (Kilowatt Peak). Ebenso betreiben wir an sieben Standorten Blockheizkraftwerke (BHKW) mit einer elektrischen Gesamtleistung von 250 kW. Der für den Eigenverbrauch produzierte Stromanteil betrug 2021 47 % und 2022 45,7 %.

Von den Stadtwerken Stuttgart beziehen wir den restlichen Bedarf als 100 % Ökostrom. Überschüssigen Strom speisen wir gegen Entgelt in das Netz der EnBW ein.

	Bezug Ökostrom Stadtwerke Stuttgart	Strom aus Photovoltaik Eigenverbrauch	Strom aus BHKW Eigenverbrauch
2021	53,0 %	1,6 %	45,4 %
2022	54,3 %	1,9 %	43,8 %

Fotovoltaik: Haben wir an sieben Standorten mit einer Gesamtfläche von 1.814 m² und einer Gesamtleistung von 360 kW_p (Kilowatt Peak).

Sortiert nach Baujahr:

Standort	Fläche in m ²	Leistung in kW _p	Baujahr
Filderhof	105	12,32	2006
Haus Rohrer Höhe	170,3 + 450,9	29,58 + 99,9	2017 + 2022
Hilde und Eugen Krempel Männerwohnheim	93,5	15,12	2018
Zamenhof	170,3 + 270,5	29,58 + 59,94	2018 + 2022
Neffhaus	31,6	6,08	2021
Generationenzentrum Sonnenberg	81,8 + 115,2	18,13 + 25,53	2021 + 2022
Generationenzentrum Kornhasen	325,1	63,81	2022
gesamt	1814,2	359,99	

Anmerkung: Zum Teil sind die 2022 installierten Photovoltaikanlagen erst 2023 und 2024 in Betrieb gegangen, da es Verzögerungen bei der Abnahme, Anmeldung und/oder Zählersetzung gab.

Wärme: Unseren Wärmebedarf decken wir durch die sieben BHKW mit einer thermischen Gesamtleistung von 471 kW, durch Solarthermie auf vier Häusern mit einer Gesamtfläche von 550 m² sowie durch Erdwärmesonden bei zwei Häusern mit einer thermischen Gesamtleistung von 355 kW. Darüber hinaus heizen wir mit Erdgas und Fernwärme (siehe Tabellen unten). Das Erdgas hat seit 2022 einen Biogasanteil von 35 % (Erklärung zu Biogas siehe A3.1), die Fernwärme kommt von Müll- und Kohlekraftwerken.

Anteil an der Wärmeerzeugung:

	Erdgas (biogener Anteil)	Fernwärme	BHKW (Erdgas/bio- gener Anteil)	Erdwärm- sonden mit Wärmepumpe	Solarthermie
2021	47,3 %	5,7 %	39,8 %	5,1 %	2,1 %
2022	35,8 %	6,1 %	44,1 %	11,0 %	2,9 %

Solarthermie: Auf vier unserer Häuser haben wir Solarkollektoren zur Warmwassergewinnung, mit einer Gesamtfläche von 550 m².

Sortiert nach Baujahr:

Standort	Fläche in m ²	Baujahr	Art/Verwendung
Haus Rohrer Höhe	160	1999	Heizung, Wasser
Generationenzentrum Sonnenberg	50	2003	Luftkollektoren (statt Wasser)
Filderhof	60	2007	Heizung, Wasser
Hans Rehn Stift	280	2009	Heizung, Wasser, WP-Quellwärme
gesamt	550		

Erdwärmesonden: Haben wir an zwei Standorten mit einer thermischen Gesamtleistung von 355 kW.

- Haus Rohrer Höhe: Wärmepumpenleistung thermisch 175 kW, 28 Sonden jeweils 100 m tief, Baujahr 2006.
- Hans Rehn Stift: Wärmepumpenleistung thermisch 180 kW, 20 Sonden jeweils 80–90 m tief, eine Sonde 200 m tief, Baujahr 2008.
Besonderheit: Die Wärmepumpe kann neben Erdwärme auch durch Außenluftwärme und Solarthermie als Quellwärme versorgt werden.

Blockheizkraftwerke: An sieben Standorten haben wir BHKW, die uns Wärme und Strom liefern. Die BHKW werden mit Erdgas betrieben, seit 2022 mit einem biogenen Gasanteil von 35 % (2021 4,5 %).

Sortiert nach elektrischer Leistung:

Standort	Elektrische Leistung in kW	Thermische Leistung in kW	Baujahr/Mo- dernisierung
Haus Rohrer Höhe	20	45	2015
Filderhof	20	39	2016 erneuert
Generationenhaus Heslach	20	39	2019
Zamenhof	40	78	2020 erneuert
Parkheim Berg	50	90	2002/2015
Generationenzentrum Sonnenberg	50	90	2003/2015
Hans Rehn Stift	50	90	2008
gesamt	250	471	

Übersicht über die Heizarten der einzelnen Einrichtungen:

Einrichtung	Erdgas	Fernwärme	BHKW	Erdwärme	Solarthermie
Parkheim Berg	X		X		
GZ Sonnenberg	X		X		X
Hans Rehn Stift	X		X	X	X
GH Heslach	X		X		
Zamenhof	X		X		
Haus Rohrer Höhe	X		X	X	X
Filderhof	X		X		X
Haus Hasenberg	X				
GZ Kornhasen				X*	
Haus Tannenhof**	X				
Haus am Feldrand**	X				
Neffhaus		X			
Männerwohnheim		X			
Zentraler Dienst/Schule für Pflegeberufe**	X				

*Betreiber des BHKW ist das Siedlungswerk, es liefert Nahwärme ans GZ Kornhasen.

**Beziehen Heizenergie nicht von der Stadt Stuttgart, daher nicht beim AfU gelistet.

Alle Daten stammen vom Amt für Umweltschutz (AfU) der Stadt Stuttgart.

Laut Auskunft des AfU sollen nach und nach alle geeigneten Dach- und Fassadenflächen der Einrichtungen des ELW mit Fotovoltaik ausgestattet werden. Wenn es im Energiekonzept sinnvoll ist, werden auch weitere Solarthermieanlagen

installiert. Dabei favorisiert das AfU mittlerweile PVT-Anlagen, also kombinierte Anlagen aus Photovoltaik und Solarthermie.

Klimaanlagen: Laut Dienstanweisung der Stadt Stuttgart sind Klimageräte nicht erlaubt, es gibt jedoch Ausnahmen. Im ELW werden Klimageräte in fensterlosen, innenliegenden Diensträumen und Serverräumen eingesetzt. Der Zentrale Dienst wird über Gebläsekonvektoren gekühlt, die bauseits vorhanden sind.

Energieaudits: Der ELW ist nach dem Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit durchzuführen. Dies hat das Amt für Umweltschutz 2015 und 2019 gemacht. Nach der Cluster-Regel werden immer drei Standorte pro Audit untersucht: 2015 waren dies Filderhof, Hans Rehn Stift und Generationenzentrum Sonnenberg, 2019 Generationenhaus Heslach, Haus Rohrer Höhe und Zamenhof. Beim Audit 2019 wurden insgesamt 27 Maßnahmen definiert, die entweder umgesetzt oder in Planung sind. Die Liste ist in der Anlage.

Das AfU überwacht den Energieverbrauch der Einrichtungen monatlich und gibt Rückmeldung, wenn es Abweichungen nach oben gibt. Inkludiert in diesen sogenannten Energiedienst ist auch die Beratung zu Energiesparmaßnahmen sowie die Begleitung bei deren Umsetzung (zu Schulungen der Mitarbeitenden siehe C3.3).

Neubauten/Sanierungen: Neue Gebäude sollen laut städtischen Richtlinien klimaneutral erbaut werden, wo möglich sogar als Plusenergie-Häuser. Je nach Standort wird geprüft, wie dies zu erreichen ist. Vorgaben machen hier die Energierichtlinie aus dem Jahr 2020 sowie der Gemeinderatsbeschluss aus dem Jahr 2022 mit dem Ziel der Klimaneutralität der Stadt Stuttgart bis 2035.

Mobilität

Fahrzeuge:

Art des Kfz	Antrieb	Anzahl
Pkw	Benzin	2
Pkw	Hybrid	2
Pkw (7)/Kleintransporter (2)	Elektro	9
Landmaschine	Diesel	1
gesamt		14

Nur der Zentrale Dienst (2 Hybrid-Pkw), der Hans Rehn Stift (1 Benzin-Pkw, 1 Landmaschine) sowie die Tagespflege im Generationenzentrum Sonnenberg (1 E-Transporter) und der Ambulante Dienst (1 Benzin-Pkw, 7 E-Pkw, 1 E-Transporter) haben Dienstfahrzeuge (Stand April 2023). Die Tagespflege und der Ambulante Dienst sind aufgrund ihrer Tätigkeit darauf angewiesen, vor allem der Ambulante Dienst am Standort Haus Rohrer Höhe (8 Autos, Ambulanter Dienst Stadtmitte 1 Auto). Unser Ziel ist es, auch die restlichen Benzin- und Hybridfahrzeuge durch E-Autos zu ersetzen. So sieht es auch die Dienstanweisung der Stadt Stuttgart vom September 2016 vor, die besagt, dass der städtische Fuhrpark auf umweltfreundliche und emissionsarme Mobilität (E-Autos) umgestellt werden soll.

Die Zahl der Autos ist seit 2016 konstant geblieben, aufgrund der Ausweitung unserer Dienstleistungen (zum Beispiel zweiter Standort des Ambulanten Dienstes). Die Zahl

der E-Autos ist jedoch von eins auf neun gestiegen, plus zwei Hybrid-Fahrzeuge. Die E-Fahrzeuge werden direkt an unseren Einrichtungen mit Ökostrom betankt.

In allen Einrichtungen haben wir jetzt E-Dienstfahrräder (Pedelecs), insgesamt sind es 13. Das Männerwohnheim, das Neeffhaus und das Generationenhaus Heslach nutzen zudem Carsharing (StadtMobil). Die Kilometerleistung dieser Fahrten betrug im Jahr 2021 1.682 km und im Jahr 2022 3.473 km. Ansonsten fahren die Mitarbeitenden mit dem öffentlichen Nahverkehr (Deutschlandticket, von der Stadt Stuttgart bezahlt). Auch die Lehrkräfte der Schule für Pflegeberufe nutzen überwiegend den ÖPNV, um die Schüler*innen im Rahmen der Ausbildung während der Praxiseinheiten zu besuchen.

Flüge: Die Stadt Stuttgart leistet freiwillige Ausgleichszahlungen für dienstlich veranlasste Flugreisen (§ 4 Abs. 4 Landesreisekostengesetz; Klimaschutzengagement beurkundet durch die Klimaschutztstiftung Baden-Württemberg). Im Berichtszeitraum gab es keine Flugreisen.

Sonstiges

Beleuchtung: Durch die Umstellung von konventionellen Leuchtmitteln auf LED-Leuchtmittel im Parkheim Berg, Generationenzentrum Sonnenberg, Filderhof und Haus Rohrer Höhe sparen wir pro Jahr 65.722 kWh Strom, das entspricht 450 kg CO₂-Äquivalenten. Insgesamt haben wir in diesen vier Häusern in den Jahren 2020–2023 über 570 Leuchtmittel in den Fluren, den Küchen sowie im Außenbereich ersetzt. Die Umstellung erfolgt sukzessive, zum Teil als Contractingmaßnahme mit der Stadt Stuttgart, in Abhängigkeit vom jeweiligen Wirtschaftsplan der Einrichtungen und den bautechnischen Gegebenheiten. Bislang wurde circa 40 % der Innenbeleuchtung auf LED umgestellt, bei der Außenbeleuchtung sind Haus Rohrer Höhe und GZ Sonnenberg umgerüstet. Im GZ Sonnenberg schalten wir nachts von 22.30–4 Uhr die Wegebeleuchtung ab.

Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung: Sechs unserer Einrichtungen haben Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung, das heißt das Abwasser wärmt das Frischwasser und die Trocknungsluft (Generationenhaus Heslach, Generationenzentrum Kornhasen, Parkheim Berg, Filderhof, Zamenhof, Männerwohnheim). Mindestens vier davon wurden im Berichtszeitraum angeschafft.

Papier/Digitalisierung: Wir verwenden laut Vorschrift der Stadt Stuttgart nur Recycling-Papier (Rundschreiben 08/2014). Es gäbe einige Möglichkeiten, Papier einzusparen (siehe Verbesserungspotenziale).

Relevante Umweltkonten des Unternehmens	2022
	Werte für 2022 und 2021, die wir angeben können, siehe die Tabelle in der Anlage.
	Zum Papierverbrauch können wir keine Angaben machen (beim Lieferanten angefragt, jedoch keine Auskunft erhalten). Auch den Spritverbrauch können wir nicht generieren, da nicht über eine zentrale Tankstelle getankt wird – jedoch sind die meisten Fahrzeuge auf E-Mobilität umgestellt (lediglich noch 2 Benzin-Pkw, 2 Hybrid-Pkw, 1 Landmaschine). Die Transportkilometer (Essenstransporte, Ambulanter Dienst, Tagespflege) erfassen wir bislang nicht.
	An Chemikalien verbrauchen wir haushaltsübliche Desinfektions- und Reinigungsmittel. An "sonstigen Verbrauchsmaterialien" verwenden wir Hygieneartikel für unsere Klient*innen. "Sonstige Umweltwirkungen/Schadstoffemissionen" entfallen.

2021

Werte für 2022 und 2021 siehe die Tabelle in der Anlage.

Zum Papierverbrauch können wir keine Angaben machen (beim Lieferanten angefragt, jedoch keine Auskunft erhalten).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Mehr Diensträder (Pedelecs)

insgesamt 13

LED-Leuchtmittel

teilweise Umstellung

Deutlich mehr Fotovoltaik

siehe Tabelle

Ein zusätzliches Blockheizkraftwerk

Energetische Überwachung

durch Amt für Umweltschutz

Energieaudits mit Maßnahmenkatalog

durch Amt für Umweltschutz

Deutlich mehr E-Autos

2016: 1, 2023: 9 + 2 Hybrid

Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung

insgesamt 6

Biogener Gasanteil erhöht

seit 2022 35 %, 2021 4,5 % (Rahmenvertrag mit Stadtwerken Stuttgart)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fehlende Umweltkonten erheben

Papierverbrauch, Spritverbrauch (2 Benzin-Pkw, 2 Hybrid-Pkw, 1 Landmaschine), Transporte (z. B. Essenstransporte (Benzin-Pkw), Ambulanter Dienst (1 Benzin-Pkw, sonst E-Pkw), Tagespflege (E-Transporter)).

Evtl. auch Verbrauch an Hygieneartikeln und Desinfektions-/Reinigungsmitteln.

Möglichst kontinuierliche Erfassung und Berechnung der CO₂-Äquivalente (gesamt und pro Mitarbeitende*).

Weiterer Ausbau erneuerbare Energie

vor allem Fotovoltaik und Solarthermie. 2023 kamen auf vier Häusern weitere Fotovoltaikanlagen hinzu.

LED-Leuchtmittel

weitere Umrüstung

Energieaudit 2023

für Haus Hasenberg, Generationenzentrum Kornhasen und Parkheim Berg durch das AfU.

Papierlose Buchhaltung

Unsere Buchhaltung ist seit Ende 2023 vollständig digital. 2024 haben wir den digitalen Rechnungslauf installiert, das heißt der ELW akzeptiert nur noch digitale Rechnungen und verarbeitet diese auch digital.

Papier einsparen

Es gibt einiges Potenzial, Papier einzusparen, etwa bei den Dienstplänen, den Tourenplänen des Ambulanten Dienstes und in der Schule für Pflegeberufe (z. B. Einführung digitale Lernplattform).

Klimaneutralität städtische Liegenschaften bis 2030

Gemäß dem Gemeinderatsbeschluss von 2022 soll Stuttgart bis 2035 klimaneutral sein. Bereits 2030 sollen städtische Liegenschaften klimaneutral sein und die städtischen Treibhausgasemissionen um 80 % unter denen von 1990 liegen.

Der Strom ist heute schon 100% Ökostrom. Bei der Wärmeversorgung ist in den nächsten Jahren ein Umstieg von gasbetriebenen Heizungen auf Wärmepumpen geplant. Bei den Liegenschaften, bei denen dies nicht bis 2030 passiert, wird ab 2030 nur noch biogenes Gas beschafft (momentan Anteil von 35 %). Dieser Anteil wird ab 2027 bis 2030 schrittweise bis 100% erhöht. Dies betrifft dann auch die noch vorhandenen BHKW (Wärme und Strom). Einige Liegenschaften haben einen Fernwärmemanschluß - hier ist das Amt für Umweltschutz mit der EnBW im Gespräch, um eine klimaneutrale Versorgung bis 2030 zu erreichen.

Auditbewertung



Fortgeschritten

Das Unternehmen kennt seine Ressourcennutzung und Emissionen sowie den ökologischen Fußabdruck, erhebt entsprechende Kennzahlen und verfügt über Optimierungsstrategien.

Selbsteinschätzung: 3 Fortgeschritten

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?
zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

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 unseren Umweltbemühungen vom Amt für Umweltschutz der Stadt Stuttgart unterstützt werden, gehen wir davon aus, dass wir zumindest in den energetischen Bereichen über dem Branchendurchschnitt liegen. Darauf zahlt auch ein, dass sich die Stadt Stuttgart per

Gemeinderatsbeschluss das Ziel gesetzt hat, bis 2035 klimaneutral zu sein und entsprechende Vorgaben beispielsweise für den Ausbau erneuerbarer Energien und für Neubauten macht.

Eine Reihe konkreter Maßnahmen können wir bereits nachweisen, siehe E3.1.

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

Auditbewertung



Fortgeschritten

Das Unternehmen hat klar erkennbare Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen gesetzt, die besser als branchenübliche sind.

Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit und dem Monitoring durch das Amt für Umweltschutz gehen wir davon aus, dass wir als Eigenbetrieb der Stadt Stuttgart über dem Branchendurchschnitt liegen.

Selbsteinschätzung: 2 Fortgeschritten

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

Berichtsfragen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht?

Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Der Negativ-Aspekt trifft auf den ELW nicht zu, da wir nicht gegen Umweltauflagen verstossen und die Umwelt nicht unangemessen belasten. Gefahrstoffe sind jedoch in Desinfektionsmitteln und manchen Reinigungsmitteln enthalten und lassen sich in unserer Branche nicht vermeiden. Die Einrichtungen führen diese in Gefahrstoffverzeichnissen und schulen die Mitarbeitenden jährlich im Umgang damit. Ein Verzeichnis der Betriebsgenehmigungen, Gesetze und Verordnungen ist vorhanden und kann eingesehen werden. Es liegen keine Beschwerden von Anrainer*innen oder anderen Stakeholder*innen bezüglich ökologischer Belastungen vor.

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Berichtsfragen

- Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?
- In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?
- Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?
- Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Dies ist unser zweiter Gemeinwohl-Bericht. Sobald er auditiert ist, veröffentlichen wir ihn auf unserer Internetseite (leben-und-wohnen.de/downloads), so wie unsere erste Gemeinwohl-Bilanz 2016/2017. Wir befinden uns gerade in einem begleiteten Markenentwicklungsprozess, der im September 2024 enden wird. Im Rahmen dieses Prozesses findet eine Überarbeitung der Website statt. Anschließend werden wir mit dem neuen Markenkern auch aktuelle Flyer und Broschüren erstellen.

Unser Jahresabschluss wird extern geprüft und im Gemeinderat öffentlich behandelt. Mit der Beschlussvorlage sind sowohl der Jahresabschluss als auch der Lagebericht im Internet abrufbar (siehe www.stuttgart.de/rathaus/gemeinderat/ratsdokumente-sitzungskalender.php). Nach der Feststellung wird im Amtsblatt die Offenlegung bekanntgegeben und die Bürger*innen können die Dokumente sieben Werktagen lang beim Zentralen Dienst einsehen. Entsprechend der kommunalrechtlichen Vorgabe ist der Prüfungsbericht der Wirtschaftsprüfer zudem in allen Einrichtungen in gedruckter Form vorhanden, jede*r kann auf Anfrage Einblick nehmen.

Der jährliche Beteiligungsbericht, in dem die Landeshauptstadt Stuttgart über den Jahresabschluss und Geschäftsverlauf ihrer Beteiligungsunternehmen und Eigenbetriebe berichtet, wird auf der Internetseite der Stadt veröffentlicht (<https://www.stuttgart.de/rathaus/finanzen/beteiligungsbericht.php>). Darin sind die wichtigsten wirtschaftlichen und personellen Kennzahlen des ELW ersichtlich. Der Beteiligungsbericht 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.“

Zur Transparenz der Pflegeheime haben wir bei D4.2 berichtet, dass sie die Heimaufsicht und der Medizinische Dienst (MD) jährlich unangekündigt kontrollieren (ebenso den Ambulanten Dienst und die Tagespflege). Die Prüfung der Heimaufsicht wird vom Ordnungsamt, vom Gesundheitsamt sowie von externen Pflegefachkräften und weiteren Expert*innen durchgeführt. Die Berichte können in unseren Einrichtungen eingesehen werden. Die Ergebnisse des MD veröffentlichen zudem die Krankenkassen (beispielsweise [AOK-Pflegenavigator](#)). Die Prüfung Grüner Haken der Heimverzeichnis GmbH machen wir nach einer Kosten-Nutzen-Abwägung seit einigen Jahren nicht mehr, da keine Parameter geprüft werden, die nicht auch in den MD-Prüfungen enthalten sind. Wir sind überzeugt davon, dass Transparenz die Grundlage für ein vertrauensvolles Miteinander von Kund*innen, Angehörigen, Pflegepersonal und den staatlichen Prüfinstanzen darstellt und befürworten daher ausdrücklich die Veröffentlichung sämtlicher Prüfberichte.

Ansonsten informieren wir auf unserer Website über unsere Einrichtungen und Angebote (leben-und-wohnen.de/standorte/karte-mit-allen-standorten, leben-und-wohnen.de/pflege-wohnen/wohnungsnotfallhilfe, leben-und-wohnen.de/mitarbeiterausbildung/ausbildung) sowie in Flyern und Broschüren (beispielsweise die Broschüre

"40 Jahre Neeffhaus" vom Juni 2022). Über Bauprojekte (z. B. aktuell Hans Rehn Stift) informieren wir intern in den Leitungskonferenzen sowie extern in regelmäßigen Abständen im Betriebsausschuss und in den Stadtteilausschüssen.

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2022

Ja

2021

Ja

Unsere erste Gemeinwohl-Bilanz haben wir 2017 veröffentlicht, sie ist seitdem auf unserer Website abrufbar. Jährlich veröffentlichen wir den geprüften Jahresabschluss, der auch Teil des jährlichen Beteiligungsberichts der Stadt Stuttgart ist (letzterer auf der Website der Stadt).

Verbesserungspotenziale/Ziele

Gemeinwohl-Bilanz regelmäßig erstellen

alle zwei Jahre

Veröffentlichung Auditbericht

damit wäre künftig die Stufe "Vorbildlich" möglich. (In Matrix 5.1 nicht mehr so vorgesehen.)

Auditbewertung



Erfahren

Umfassender Gemeinwohl-Bericht oder gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung, zusätzlich unabhängiges externes Audit.

Selbsteinschätzung: 6 Erfahren

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Da der ELW ein Unternehmen der Stadt Stuttgart ist, treffen der Gemeinderat und der Betriebsausschuss des Gemeinderats alle wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen von größerer Tragweite. Die Geschäftsführung ist dem Oberbürgermeister unterstellt, vertreten durch die Bürgermeisterin für Soziales und gesellschaftliche Integration, der sie regelmäßig berichtet. Dem Betriebsausschuss, dem 15 Gemeinderatsmitglieder sowie der Vorsitzende (OB) und die Stellvertreterin (Sozialbürgermeisterin) angehören und der nach dem Parteienproporz zusammengesetzt ist, legt sie dreimal im Jahr einen Bericht vor. Der Gemeinderat beschließt unter anderem den Wirtschaftsplan des Eigenbetriebs, der Teil des städtischen Haushaltsplans ist. Die genauen Entscheidungs- und Berichtsstrukturen sind bei 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. Für den Doppelhaushalt 2022/2023 gaben die Bürger*innen beispielsweise 2.156 Vorschläge und über 1,3 Millionen Bewertungen ab. (Quelle: www.buergerhaushalt-stuttgart.de/sites/default/files/ergebnisbericht_buergerhaushalt_2021_0.pdf, aufgerufen am 29.5.2024.)

Auf unserer Website (leben-und-wohnen.de/standorte/karte-mit-alten-standorten) 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 Kompetenzcenters Küche, der Schule für Pflegeberufe, der beiden Wohnheime für wohnungslose Menschen sowie der verschiedenen Tätigkeitsfelder des Zentralen Dienstes. So haben alle Bürger*innen die Möglichkeit, die gewünschte Ansprechperson direkt per Telefon oder E-Mail zu kontaktieren.

Darüber hinaus findet ein Dialog mit Bürger*innen und gesellschaftlichen Gruppen individuell für jedes Haus und anlassbezogen statt. Hinter einigen unserer Einrichtungen stehen Stiftungen (z. B. Männerwohnheim, Generationenhaus Heslach) und Fördervereine. So sind beispielsweise beim Männerwohnheim die Vertreter*innen der beiden Kirchen Mitglied des Fördervereins, die jeweiligen Bezirksvorsteher*innen werden zu Festen eingeladen oder Vertreter*innen der Einrichtungen berichten auf Anfrage in Bezirksbeiratssitzungen.

Bürger*innen können sich auch über das Ideen- und Beschwerdemanagementsystem Gelbe Karte an die Stadt wenden (siehe www.stuttgart.de/gelbe-karte). Pro Jahr erreichen uns so 4–5 Beschwerden, die sich in der Regel auf unsere Außenanlagen beziehen. Eine systematische Dokumentation des Dialogs gibt es bislang nicht.

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)

2022

Mitentscheidungsgrad	Anteil der Mitentscheidung (in %)
Gemeinderat/Betriebsausschuss	
Stiftungen/Fördervereine	

2021

Mitentscheidungsgrad	Anteil der Mitentscheidung (in %)
Gemeinderat/Betriebsausschuss	
Stiftungen/Fördervereine	

Strategische Entscheidungen trifft der Gemeinderat/Betriebsausschuss zu 100 %, unter anderem bezüglich Beschaffung, Klimaschutz/Energiestandard und Gebäudeplanung. Stiftungen/Fördervereine entscheiden zu 100 % über ihre Projekte. Eine Liste der Stiftungen und Fonds siehe Anlagen.

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?

2022

Nein

2021

Nein

Auditbewertung



Erfahren

Bei allen wesentlichen Projekten werden aktiv relevante Berührungsgruppen einbezogen und Argumente ausgetauscht. Umfassende, leicht zugängliche Dokumentation ist vorhanden.

Dokumentation der Sitzungen und Beschlüsse von Gemeinderat und Betriebsausschuss über die Datenbank des Kommunalen Sitzungsdienstes der Stadt Stuttgart (<https://www.stuttgart.de/rathaus/gemeinderat/ratsdokumente-sitzungskalender.php>).

Selbsteinschätzung: 5 Erfahren

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

Berichtsfragen

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Auditbewertung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Unsere kurzfristigen Ziele bestehen

- in der Sicherstellung der (pflegerischen) Versorgung unserer Bewohnerinnen und Bewohner sowie Kundinnen und Kunden im stationären und ambulanten Bereich sowie in der Wohnungslosenhilfe,
- in der Konsolidierung unserer finanziellen Situation,
- in der Aus-, Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit diese gut qualifiziert ihre Arbeit erledigen können,
- im Ausbau unserer Schule und innerbetrieblichen Bildung zum zentralen Bildungszentrum mit dem Fokus der Zentralisierung aller Bildungsaktivitäten des ELW, auch im Sinne der Personalbindung und -weiterentwicklung und auch mittels Öffnung für andere Träger.

Langfristige Ziele

Unsere langfristigen Ziele sind:

- Sicherstellung der Versorgungssicherheit für unsere Zielgruppen in Stuttgart.
- Wir wollen weiterhin der größte Anbieter im Bereich Pflege auf dem Stuttgarter Markt bleiben.
- Aufbau alternativer Wohnformen zur pflegerischen Versorgung.
- Aufbau von Pflegeangeboten auch für unsere wohnungslosen Menschen (mit Fokus auf Angeboten für "Systemsprenger") – Mash-up unserer Angebote.
- Ausbau des ambulanten Bereichs.
- Erarbeitung und Einführung sektorenübergreifender Konzepte.
- Ausbau unseres pflegepolitischen Engagements.
- Konsolidierung im Bereich der stationären Pflege.

EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)

Siehe EU-Konformitätserklärung in der Anlage.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert?

Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Zur Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz fand ein Auftaktworkshop am 16.12.2022 statt, mit der Geschäftsführung, Teilen der Leitungsebene und dem Personalrat. Anschließend, von Februar–Juni 2023, gab es je einen Workshop zu den Berührungsgruppen A, B und E sowie jeweils zwei Workshops zu den Berührungsgruppen C und D, in die sowohl Leitende als auch Mitarbeitende einbezogen wurden; ebenso waren zwei Vertreterinnen der Stadt Stuttgart dabei. Wir haben versucht, durch die Teilnehmenden der Workshops die gesamte Bandbreite des Angebots des ELW abzudecken. Darüber hinaus gab es ELW-intern diverse Arbeitsgruppen zur weiteren Bearbeitung und Vertiefung. Die Workshops durchgeführt sowie den gesamten Prozess der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz begleitet und koordiniert hat emfaktor – Agentur für Beratung & Kommunikation. Zum Audit eingereicht wurde der Gemeinwohl-Bericht im Dezember 2024.

Für die Beteiligten des ELW und der Stadt siehe die Datei in der Anlage. Insgesamt waren vom ELW rund 33 Personen beteiligt.

Von em-faktor waren beteiligt:

Behrens, Doris Dr., Gemeinwohl-Beraterin in Ausbildung

Geidel, Cornelia, Redaktion & Gemeinwohl-Beraterin

Viest, Oliver Dr., Geschäftsführung & Gemeinwohl-Berater

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

980 Stunden

ELW: 650 Stunden

em-faktor: 330 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Leider wurde die letzte Gemeinwohl-Bilanz samt ihren Ergebnissen nicht im Unternehmen kommuniziert. Für die Ergebnisse dieser Bilanz ist dies aber geplant.

Anhang

Anhang 1: Leitbild

STUTTGART




Leitbild

Wir sind ein modernes Sozialunternehmen mit Einrichtungen und Diensten in der Altenhilfe und der Wohnungslosenhilfe. Wir bieten unseren Kunden Dienstleistungen und Raum für ein Leben in Menschlichkeit, Würde, Selbstbestimmung und Sicherheit.

- Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualität unserer Dienstleistungen. Wir verstehen Qualität als einen ständigen Entwicklungsprozess, den wir aktiv mitgestalten.
- Wir orientieren unsere Arbeit an den Wünschen und Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner.
- Wir respektieren die bei uns lebenden Menschen in ihrer Einzigartigkeit und fordern ein selbstbestimmtes Leben. Unsere Häuser bieten Raum für Individualität und Lebensfreude.
- Wir arbeiten vertrauensvoll und konstruktiv mit Angehörigen, Ärzten, Institutionen, Fachdiensten und allen unseren Partnern zusammen.
- Wir fördern Teamarbeit und unterstützen die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung.
- Wir entwickeln die Rahmenbedingungen unserer Arbeit stetig weiter.
- Wir verstehen qualifizierte Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung als ein wichtiges Merkmal unserer Kompetenz.
- Wir identifizieren uns mit den Zielen unseres Unternehmens und engagieren uns für seinen Erfolg.
- Wir orientieren uns an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, handeln kostenbewusst und setzen unsere Ressourcen sorgfältig und nach ökologischen Grundsätzen ein.
- Wir legen großen Wert auf eine transparente Öffnung unserer Einrichtungen und unterstützen eine enge Einbindung in das Gemeinwesen.

Dieses Leitbild ist Grundlage und Ziel unserer Arbeit zur ständigen Verbesserung der Lebensqualität in unseren Einrichtungen.

leben&wohnen 

Anhang 2: Pflegeleitbild

STUTTGART
HESSEN



Pflegeleitbild

**Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch.
Die Arbeitsqualität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
ist die Lebensqualität unserer Bewohnerinnen und Bewohner.**

Der Bereich Pflege und Betreuung ist die zentrale Dienstleistung im Eigenbetrieb leben&wohnen. Wir verstehen die Betreuungsarbeit und die Pflege als individuelle Begleitung. Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualität unserer Pflegeleistung. Sie wird ständig weiterentwickelt und aktiv mitgestaltet.

- ⦿ Pflege bedeutet für uns Wahrung der Menschlichkeit, Würde und Selbstbestimmung des Einzelnen im Leben und Sterben.
- ⦿ Unsere Haltung ist geprägt durch eine hohe fachliche und soziale Kompetenz. Unser Ziel ist es, Pflegeleistung und Wirtschaftlichkeit ständig zu verbessern.
- ⦿ Wir schaffen eine wohnliche Atmosphäre, die sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner orientiert.
- ⦿ Wir pflegen professionell und auf dem aktuellen Stand medizinisch-pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse.
- ⦿ Wir aktivieren und begleiten unsere Bewohnerinnen und Bewohner individuell, indem wir ihre Ressourcen erkennen, erhalten und fördern. Hierbei orientieren wir uns an bisherigen Lebensgewohnheiten und Lebenserfahrungen.
- ⦿ Wir unterstützen die enge Zusammenarbeit mit Angehörigen, Ehrenamtlichen und anderen Berufsgruppen.
- ⦿ Wir tragen für unseren Arbeitsbereich menschlich, fachlich und wirtschaftlich Verantwortung. Im Alltag achten wir die Fähigkeiten und Grenzen aller.
- ⦿ Unsere Informations- und Kommunikationskultur ist geprägt durch einen offenen und verantwortungsbewussten Umgang.

Anhang 3: Umweltkonten

Umweltkonten

Art	2022		2021	
	gesamt	pro Mitarbeiter*in ¹	gesamt	pro Mitarbeiter*in ²
Ausstoß klimawirksamer Gase (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O etc.)	1.453.648 t CO ₂ e ³	2.236,4 t CO ₂ e	2.539.614 t CO ₂ e	3.943,5 t CO ₂ e
Stromverbrauch (Strombezug) und dessen CO ₂ -Äquivalent	1.615.530 kWh 11.083 t	2.485,4 kWh 11.485 t	1.664.483 kWh 11.485 t	2.584,6 kWh
Erdgasverbrauch und dessen CO ₂ -Äquivalent (auch für BHKW)	7.513.751 kWh 1.320.391 t	11.559,6 kWh 2.397.283 t	9.891.822 kWh 2.397.283 t	15.360 kWh
Fernwärmeverbrauch und dessen CO ₂ -Äquivalent	472.723 kWh 116.290 t	727,3 kWh 130.846 t	559.169 kWh 130.846 t	868,3 kWh
Trinkwasserverbrauch	68.685 m ³	105,7 m ³	65.202 m ³	101,2 m ³

Die Verbräuche von Erdgas, Fernwärme und Strom konnten wir von 2021 auf 2022 reduzieren und damit den Ausstoß klimawirksamer Gase um 1.085.966 Tonnen verringern. Lediglich der Trinkwasserverbrauch ist angestiegen (3.483 m³).

Laut Amt für Umweltschutz war 2022 ein milder Winter und dadurch der Wärmebedarf geringer. Ebenso hat die Beimischung des biogenen Gasanteils zum Erdgas (2022 35 %, 2021 4,5 %) zur Verringerung des Ausstoßes klimawirksamer Gase beigetragen.

¹ Ausgehend von 650 Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente). Real verbrauchen jedoch auch die Bewohner*innen Strom, Wärme und Wasser.

² Ausgehend von 644 Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente). Real verbrauchen jedoch auch die Bewohner*innen Strom, Wärme und Wasser.

³ CO₂e = CO₂-Äquivalent. Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase (Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) und weitere).

Anhang 4: Maßnahmen Energieaudit

Liegenschaft	Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungsstatus	Bemerkung
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 4: Wärmeverluste im Heizungsraum minimieren		in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 9: Reduzierung unnötiger Wärmeverbrauch im Foyer	Thermostate an den Heizkörpern regelmäßig durch Besucher verstellt	in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 1: Ersatz Gaskessel durch neue Gaskessel mit Brennwerttechnik		2019 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 2: Einbau eines BHKW		2019 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 3: Erneuerung der GLT		2019 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 7: Erneuerung der Warmwasserbereitung		2019 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 8: SEKS-Station zur Online-Erfassung		2020 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 11: Waschmaschinen an die Warmwasserversorgung anschließen		2021 Eratzmaßnahme durchgeführt	neue, wassersparende Spülmaschine mit Wärmerückgewinnung
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 14: Neue Gewerbespülmaschine		2021 erfolgt	
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 6: Errichtung eines 2. BHKW	Vorhalt für ein zweites BHKW gleicher Bauart vorhanden	abhängig von Maßnahme 5 (PV)	Alternative: PV wird umgesetzt
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 5: Errichtung einer Photovoltaikanlage		in Planung	2023 geplant
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 15: Nutzersensibilisierung		in Planung	für Herbst 2023 geplant
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 12: Beleuchtung LED		in Planung	Fachplaner wird beauftragt
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 13: Beleuchtungssteuerung	tageslichtabhängige Steuerung, Bewegungsmelder, Präsenzmelder oder eine Tasterschaltung prüfen	in Planung	zusammen mit LED Umstellung
Generationenhaus Heslach	Maßnahme 10: Messungen und Anpassung Regelung RLT	Messungen durchzuführen + Regelung und Zeitschaltung überprüfen	in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 22: LED-Technik		2020 erfolgt	
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 16: Regelungsoptimierung der Wärmepumpe im HRH		in Planung	neues Energiekonzept mit neuen Wärmepumpen und ohne BHKW wurde vorgeschlagen, warten auf Nachbesetzung techn. Leiter
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 17: Modernisierung der Wärmepumpe im HRH		in Planung	neues Energiekonzept mit neuen Wärmepumpen und ohne BHKW wurde vorgeschlagen, warten auf Nachbesetzung techn. Leiter
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 18: BHKW-Austausch aufgrund Unzuverlässigkeit im Haus Rohrer Höhe		in Planung	neues Energiekonzept mit neuen Wärmepumpen und ohne BHKW wurde vorgeschlagen, warten auf Nachbesetzung techn. Leiter
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 19: Vergrößerung der PV-Anlage bei Außerbetriebnahme des BHKW		in Umsetzung	PV IBN 2023?
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 23: Lichtsteuerung	auf korrekte Funktionsweise prüfen	offen	Bei Begehung 2023 mit prüfen
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 20: RLT-Betriebsparameter	Nutzungszeiten und Sollwerte überprüfen	in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Haus Rohrer Höhe	Maßnahme 21: Effizienz RLT-Anlagen		in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Zamenhof	Maßnahme 25: Prüfung der Unterzähler Wärme	Zählerkonzept prüfen, mehr Unterzähler installieren und in die Datenfernauslesung aufnehmen	in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname
Zamenhof	Maßnahme 24: Erneuerung BHKW		2020 erfolgt	
Zamenhof	Maßnahme 27: Beleuchtung	LED + Lichtsteuerungen	in Planung	Begehung ist erfolgt
Zamenhof	Maßnahme 26: Überprüfung der RLT-Betriebsparameter	Nutzungszeiten und Sollwerte überprüfen	in Planung	laufender Optimierungsprozess, keine investiven Einzelmaßname

Anhang 5: Übersicht Stiftungen/Fonds

Übersicht über für den ELW verfügbare Stiftungen und Fonds

Stand Juni 2024

Stiftungen	geförderte Projekte/Förderzweck
Willy-Körner-Stiftung	Bewohneraktivierung, Zuschüsse für Neubauprojekte Lichtrufanlage, Vernetzung Lüftung und Heizung, Verschattung Fenster Innenhof, WLAN, Unterbringung
Schmid-Stiftung	Beatmungspatienten, Tiefkühlzelle, Kombidämpfer
Martha-Stiegler-Stiftung	Bewohnerveranstaltungen
Hans-Rehn-Stiftung	Zuschüsse bei Baumaßnahmen
Fonds	Förderzweck
Rüdinger-Fonds	für bedürftige Personen in Einrichtungen, zusätzlich: Projektstelle im Zentralen Dienst, Sozialarbeiterstelle Neffhaus
Hilde-und-Eugen-Krempe-Fonds	für das Männerwohnheim
Erna-Beck-Fonds	für die Einrichtungen Kornhasen
ELW-Fonds	für Neuinvestitionen in Altenhilfeeinrichtungen
Altenhilfe-Fonds	für Heimbewohner*innen

Anhang 6: Beteiligte

Team A: Lieferant*innen /Einkauf		
Name	Einrichtung	Funktion
Corina Pitz	Zentraler Dienst	Leiterin Allg. Verwaltung
Sabine Knorr	Zentraler Dienst	Leiterin Kompetenz Center Küche
Marika Efthimiou-Hug	Zamenhof	Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin
Sebastian Alban	Hans Rehn Stift	Einrichtungsleiter
Fabian Münzer	GZ Sonnenberg	Pflegedienstleiter
Alexandra Rehkämper	GZ Sonnenberg	Verwaltungsmitarbeiterin
Lea Todtenhaupt	Stadt Stuttgart, DLZ Zentraler Einkauf	Fachverantwortliche Koordinierungsstelle Ökofair-Sozial

Team B: Finanzpartner*innen		
Name	Einrichtung	Funktion
Marc Bischoff	Zentraler Dienst	Geschäftsführer
Andrea Schwärzle	Zentraler Dienst	Leitung Finanz- und Rechnungswesen
Sabine Sedlatschek	Zentraler Dienst	Controlling
Sandra Kärcher	Zentraler Dienst	Stabsstelle Controlling

Team C1: Mitarbeitende		
Name	Einrichtung	Funktion
Claudia Rehm	Zentraler Dienst	Leitung Personalservice, Mitglied der Geschäftsleitung
Marc Bischoff	Zentraler Dienst	Geschäftsführer
Sascha De Prest	Personalrat	Stv. Personalratsvorsitzender ELW
Sabine Knorr	Kompetenz Center Küche	Leitung Kompetenz Center Küche
Ludwig Franz	Ambulanter Dienst	Leitung Ambulanter Dienst

Team C2: Mitarbeitende		
Name	Einrichtung	Funktion
Regina Rehn	Hans Rehn Stift	Küchenleitung
Ann-Kathrin Frank	Ambulanter Dienst	Pflegemitarbeiter
Frieder Weißhardt	Ambulanter Dienst	Pflegemitarbeiter
Justyna Chlebik	Männerwohnheim	Verwaltungsmitarbeiterin
Sandra Schleicher	Männerwohnheim	Verwaltungsmitarbeiterin
Karen Hlawaty	Schule für Pflegeberufe	Lehrerin
Nicole Wilhelm	Schule für Pflegeberufe	Lehrerin
Patrik Haag	Personalrat	Personalratsvorsitzender

Team D1: Kund*innen		
Name	Einrichtung	Funktion
Patryk Myszkowiak	Zentraler Dienst	Mitarbeiter Abteilung BBE
Ludwig Franz	Ambulanter Dienst	Leiter Ambulanter Dienst Haus Rohrer Höhe
Rüdiger Wilhelm	Zentraler Dienst	Leiter Abteilung BBE
Joachim Arp	Generationenhaus Heslach	Pflegedienstleiter
Susan Jackson	Generationenzentrum Sonnenberg	MAPP (Pflegemanagerin)
Volker Wenzel	Ambulanter Dienst	Mitarbeiter Ambulanter Dienst
Isabel Wizemann	Zamenhof	Einrichtungsleiterin Zamenhof
Peter Lange	Zentraler Dienst	Stabstelle Trägerweite Konzepte

Team D2: Mitunternehmen/Kooperationen		
Name	Einrichtung	Funktion
Marc Bischoff	Zentraler Dienst	Geschäftsführer
Claudia Rehm	Zentraler Dienst	Leitung Personalservice, Mitglied der Geschäftsleitung
Claudia Kirchbach	Schule für Pflegeberufe	Leitung Schule für Pflegeberufe
Sarah Zimmermann	Zentraler Dienst	Mitarbeiterin BBE

Team E: Gesellschaft		
Name	Einrichtung	Funktion
Susann Boll-Simmler	Männerwohnheim	Einrichtungsleiterin Männerwohnheim und stv. Geschäftsführerin
Marc Bischoff	Zentraler Dienst	Geschäftsführer
Claudia Rehm	Zentraler Dienst	Leitung Personalservice, Mitglied der Geschäftsleitung
Gabriele Reichhardt	Stadt Stuttgart, Sozialreferat	Abteilung Strategische Sozialplanung

Eigenbetrieb leben&wohnen

Industriestraße 28
70565 Stuttgart

Verantwortliche Person: Marc Bischoff

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1

Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022

Erstellungsdatum: 17.06.2025

Dieser Bericht wurde in goodbalancer erstellt
www.goodbalancer.org

