GEMEINWOHL-BILANZ

Spitalstiftung Konstanz

BERICHTSJAHR 2018 / Kompaktbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

seit 1225
SPITALSTIFTUNG
KONSTANZ

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen 4

Kurzpräsentation des Unternehmens 5

Produkte/Dienstleistungen 6

Das Unternehmen und das Gemeinwohl 6

Testat 7

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 8

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 14

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 16

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 18

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 18

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 19

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 21

B4 Eigentum und Mitentscheidung 22

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 23

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 34

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden 39

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 41

Inhalt

D1 Ethische Kundenbeziehung 45

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 48

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 50

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 52

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 54

E2 Beitrag zum Gemeinwesen 58

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 61

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 64

Ausblick 66
- Kurzfristige Ziele
- Langfristige Ziele

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207) 67

1. Geschäftsmodell
2. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenpolitik sowie Wahrung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption.
3. Risiken
4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz 69

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Spitalstiftung Konstanz
Rechtsform:	Stiftung des öffentlichen Rechts
Eigentums- und Rechtsform:	Stiftung des öffentlichen Rechts
Website:	www.spitalstiftung-konstanz.de
Branche:	Sozialunternehmen, in der Altenhilfe tätig
Firmensitz:	Konstanz
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden 2018:	381 (inklusive 34 Auszubildende)
Vollzeitäquivalente:	27,18 (inkl. Auszubildende, FSJ/BFD und Fremdpersonal)
Saison- oder Zeitarbeitende:	0,39 Vollzeitkräfte
Umsatz:	22.417.168 Euro (Kernstiftung 5.027.966 Euro, Pflegeeinrichtungen 17.389.202 Euro)
Jahresüberschuss:	Kernstiftung 1.284.467 Euro, Pflegeeinrichtungen 30.871 Euro
Tochtergesellschaften/ verbundene Unternehmen:	24 % Beteiligung am Gesundheitsverbund Landkreis Konstanz (GLKN)
Berichtszeitraum:	2018

DIE PFLEGEEINRICHTUNG LUISENHEIM NAHE DEM KLINIKUM KONSTANZ

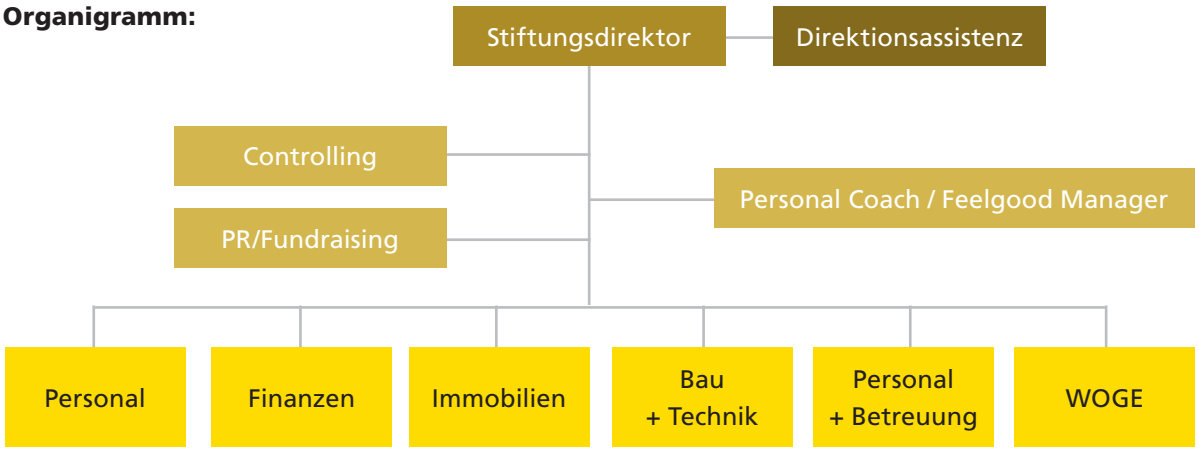
Kurzpräsentation des Unternehmens

„miteinander VIELFALT leben“ lautet das Motto der Spitalstiftung Konstanz. Das setzen wir tagtäglich mit rund 400 Beschäftigten in unseren vier Pflegeheimen, den zwei Pflege-WGs, den beiden Einrichtungen für Betreutes Wohnen, der Tagespflege und dem Ambulanten Pflegedienst um. Die ganzheitliche Versorgung der Senior*innen mit einem hohen Maß an Lebensqualität steht dabei im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir kümmern uns nicht nur um die körperliche Pflege unserer Kund*innen. Zahlreiche Zusatzangebote durch Alltagsbegleiter*innen und Ehrenamtliche bereichern den Tagesablauf und sorgen auch für geistiges Wohlbefinden. Einen innovativen Weg gehen wir mit unseren beiden Pflege-WGs, in denen die Bewohner*innen lediglich ambulant betreut werden und so selbstständig wie möglich miteinander leben.

Bereits 1225 von Konstanzer Bürgern gegründet, ist die Spitalstiftung Konstanz seit jeher ein sozialer Träger von großer wirtschaftlicher Bedeutung in der Stadt. Zahlreiche Schenkungen und Vermächtnissen in Form von Vermögen oder Ländereien sind im Laufe der Zeit hinzugekommen. Abgesehen von den Pflege- und Betreuungseinrichtungen gehören zu ihr ein Weingut, die Spitalkellerei Konstanz (Deutschlands älteste noch existierende Stiftungskellerei), drei Gastronomiebetriebe (davon einer mit Hotel), sowie drei Wälder, darunter der Lorettowald, ein beliebtes städtisches Naherholungsgebiet. Unseren Mitarbeitenden bieten wir rund 400 Apartments und Wohnungen zu einem Mietpreis unterhalb der laut Mietspiegel zulässigen Maximalmiete an. Die Einnahmen der Immobilien tragen zur Finanzierung der Pflegeheime bei. Seit der Gründung des „Gesundheitsverbunds Landkreis Konstanz gemeinnützige GmbH“ hält die Spitalstiftung dort einen Anteil von 24 %.

Wir sind eine gemeinnützige, überkonfessionelle Stiftung und stehen zu einer pluralistischen und vielfältigen Gesellschaft, die sich auch in unseren Einrichtungen widerspiegelt.

Unser Organigramm:



WOGE: Seit Januar 2020 ist der ehemalige woge e. V. Teil der Spitalstiftung Konstanz. woge unterstützt psychisch erkrankte Menschen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und bietet ihnen betreutes Wohnen in Wohngemeinschaften an. Darüber hinaus trägt sie zu einem besseren Verständnis von psychischer Erkrankung in der Öffentlichkeit bei.

Das Gesamtunternehmen Spitalstiftung Konstanz unterteilt sich in zwei große Teilbereiche, die unmittelbar miteinander verbunden sind: die Pflegeeinrichtungen als „Zweckbetrieb“ und die Kernstiftung als „dienendes Vermögen“. Beide Teilbereiche befinden sich unter dem gemeinsamen Dach „Spitalstiftung“. Es handelt sich also um ein Unternehmen mit zwei Bilanzen nach Handelsrecht.

Produkte/Dienstleistungen

Wir betreiben vier Altenpflegeeinrichtungen in Konstanz – Luisenheim, Haus Salzberg, Haus Talgarten und Haus Urisberg –, zwei ambulant betreute Pflege-WGs, eine Tagespflege sowie einen Ambulanten Pflegedienst. Zusätzlich bieten wir die Möglichkeit zum Betreuten Wohnen. Eines unserer Häuser ist auf Demenzkranke mit Weglaufneigung spezialisiert. Insgesamt haben wir 280 Pflegeplätze, 16 Plätze in den Pflege-WGs, 20 Tagespflegeplätze und 27 Wohnungen für Betreutes Wohnen. Unsere rund 400 Beschäftigten aus rund 40 Nationen pflegen und betreuen professionell und herzlich. Wir möchten, dass sich alle Bewohner*innen bei uns wohlfühlen und möglichst selbstbestimmt leben können, trotz gesundheitlicher Einschränkungen. Auf ihre individuellen Bedürfnisse und Wünsche gehen wir daher gerne ein.

Anteil der Dienstleistungen am Umsatz

	in Euro	in Prozent
Pflegeheime	14.215.099	63
Ambulante Pflege	758.910	3
Tagespflege	268.753	1
Pflege-WGs	75.697	0
Betreutes Wohnen	72.268	0

Die restlichen 33 % von den 22.417.168 Euro Gesamtumsatz entfallen im Wesentlichen auf die Kernstiftung (Stiftungsverwaltung) sowie auf die Vermietung der Personalwohnungen.

Das Unternehmen und das Gemeinwohl

Den Impuls, eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen, erhielten wir von der Geschäftsführerin des Stuttgarter Eigenbetriebs Leben und Wohnen, der unter anderem elf Einrichtungen der Altenhilfe betreibt und 2017 selbst seine erste Gemeinwohl-Bilanz verfasst hat. Bei einer internen Veranstaltung der Stadt Konstanz stellte sie das Konzept der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) und ihre Erfahrungen damit vor. Das weckte unser Interesse.

Daraufhin nahm der Stiftungsdirektor der Spitalstiftung Konstanz, Andreas Voß, an den Treffen der GWÖ-Regionalgruppe Konstanz sowie der regionalen Unternehmergruppe teil und beschloss eine Gemeinwohl-Bilanz für die Spitalstiftung zu erstellen. Die ganzheitliche Sichtweise der Gemeinwohl-Bilanz auf die gesellschaftliche Wirkung und Verantwortung eines Unternehmens sprachen ihn und das gesamte Leitungsteam an. Zwar ist bereits der Auftrag der Spitalstiftung gemeinwohlorientiert, doch sollten dies auch alle Aktivitäten innerhalb wie außerhalb unserer Organisation sein.

Ansprechpartner:
Andreas Voß
Stiftungsdirektor
Luisenstraße 9
78464 Konstanz
Telefon 07531 801-3000
andreas.voss@spitalstiftung-konstanz.de

Testat

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	für: Spitalstiftung Konstanz
	M5.0 Kompaktbilanz	2018	Auditor*In: Gitta Walchner, Roland Wiedemeyer

Wert / Berührungsgruppe	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 10 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 10 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 100 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 10 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 60 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
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: 10 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 50 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 70 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 10 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 60 %

Testat gültig bis: **31. August 2022**

BILANZSUMME: **376**

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: 5mz93

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Im Jahr 2018 haben wir für insgesamt 3,6 Millionen Euro Produkte und Dienstleistungen eingekauft, wobei der Produktanteil 61 % betrug, der Dienstleistungsanteil 39 %.

Anteil Dienstleistungen und Produkte am Gesamteinkaufsvolumen

	in Euro	in Prozent
Dienstleistungen	1.403.212,39	39,31
Produkte	2.166.682,60	60,69
Gesamt	**3.569.894,99**	**100,00**

Im Zuge des Verfassens der Gemeinwohl-Bilanz haben wir die Daten unserer sämtlichen rund 450 Lieferant*innen und Dienstleister*innen im Jahr 2018 zusammengestellt, die von den Auditor*innen eingesehen werden können. Die elf größten Lieferant*innen/Dienstleister*innen mit einem jeweiligen Einkaufsvolumen über 40.000 Euro sind:

Lieferant*in/Dienstleister*in	Ausgaben in Euro	Anteil in %	Branche
WOBAK Städtische Wohnungsbaugesellschaft mbH Konstanz	674.831	18,90 %	F/L
Klinikum Konstanz GmbH	443.339	12,42 %	Q/N
Stadtwerke Konstanz GmbH	318.302	8,92 %	D/E
Transgourmet Deutschland GmbH & Co. OHG	219.195	6,14 %	G
Marco GmbH & Co. KG	132.566	3,71 %	C/G
Frischdienst Lehn GmbH & Co. KG	103.503	2,90 %	G
BHS Städtebau Bodensee/Hegau GmbH	94.457	2,65 %	F/S
Otto Müller Fleisch- und Wurstwaren GmbH	52.150	1,46 %	C/G
Holstein's Backhaus GmbH	46.945	1,32 %	C/G
Scheideck Putz-Stuck-Innenausbau GmbH	46.848	1,31 %	F
Fruchthof Konstanz GmbH	45.110	1,26 %	G

Unser größter Dienstleister ist die WOBAK Städtische Wohnungsbaugesellschaft mbH Konstanz, die etwa die Hälfte unserer rund 400 Personalwohnungen verwaltet. In den Ausgaben sind 67.000 Euro Verwaltungsgebühren enthalten, der Rest entfällt auf die Instandhaltung und Bauunterhaltung der Gebäude. Die Klinikum Konstanz GmbH macht unter anderem die Gehaltsabrechnungen für uns, die Mitarbeitenden nutzen den Betriebsarzt und wir bestellen dort Medikamente. Von der Stadtwerke Konstanz GmbH beziehen wir Gas, Strom und Wasser.

Die BHS Städtebau Bodensee/Hegau GmbH übernimmt für uns die Gartenpflege und den Winterdienst. 13.700 Euro haben wir für Malerarbeiten ausgegeben, 8.600 Euro für die Sanierung eines Treppenhauses. Die Kosten für die Scheideck Putz-Stuck-Innenausbau GmbH sind für Umbau und Instandhaltung eines Gebäudes in der Stadt, welches wir nach den Sanierungsarbeiten vermietet haben.

Von der Marco GmbH & Co. KG aus dem badischen Malterdingen (gehört zum Kruse Firmenverbund und dieser zur igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG) beziehen die Pflegeeinrichtungen beispielsweise Einweghandschuhe, Desinfektionsmittel, Reinigungstücher und Waschlotion. Rund 47.000 Euro entfallen auf Inkontinenzmaterialien, wie Einlagen, Höschen und Windeln. Jeden Monat zahlen sie dafür an die igefa eine Pauschale von circa 25 Euro netto pro Bewohner*in. Nähere Informationen zu Firmenphilosophie und -standards liegen uns nicht vor. Marco hat keine eigene Website, persönliche Auskünfte haben wir nicht eingeholt *(siehe www.igefa.de/unternehmen/der-verbund/kruse-firmenverbund/marco-gmbh-co-kg-freiburg)*.

Die igefa wiederum hat eine Nachhaltigkeitswebsite, auf der sie ihre Aktivitäten ausführlich darstellt *(www.igefa-nachhaltigkeit.de)*, einen Nachhaltigkeitsbericht nach Standard der Global Reporting Initiative *(www.igefa-nachhaltigkeit.de/sites/default/files/2017-09/NH-Bericht_2017_DS.pdf)* sowie einen Code of Conduct für Lieferant*innen, der die Grundsätze und Anforderungen bezüglich der Verantwortung für Mensch und Umwelt definiert *(www.igefa-nachhaltigkeit.de/sites/default/files/2017-07/Code of Conduct.pdf)*. Laut Website hatten 2017 16.530 Artikel der igefa ein Öko-Label (25,7 % des Umsatzes), knapp 81 % des Einkaufsvolumens wurde in Europa hergestellt und 93,4 % des Umsatzvolumens waren durch den unterschriebenen Code of Conduct abgedeckt *(siehe unter anderem Kennzahlen www.igefa-nachhaltigkeit.de/sites/default/files/2018-11/KENNZAHLEN bis 2017.pdf)*.

Ein weiterer erheblicher Kostenfaktor sind Lebensmittel. Alles, was wir nicht lokal beziehen, kaufen wir bei Transgourmet Deutschland ein. Transgourmet gehört zur Coop-Gruppe und hat sich zum Ziel gesetzt, das nachhaltigste Unternehmen im Lebensmittelgroßhandel in Deutschland zu sein. Dazu hat es eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die auf den drei Säulen „Verantwortungsvolle Produkte und Beschaffung“, „Ressourceneffizienz und Klimaschutz“ sowie „Gute Arbeitgeber und gesellschaftliches Engagement“ fußt.

FRISCHE ZUTATEN GESCHMACKVOLL ANGERICHTET

Bezogen auf „Verantwortungsvolle Produkte und Beschaffung“ schreibt Transgourmet auf seiner Website: „Zusammen mit unseren Lieferanten achten wir auf die Einhaltung von Menschenrechten und setzen uns für den respektvollen Umgang mit der Umwelt sowie für mehr Tierwohl ein.“ Mit der Eigenmarke „Transgourmet Ursprung“ bietet der Großhändler „Produkte aus nachhaltiger Landwirtschaft“ mit „absoluter Herkunftstransparenz“, „auch von Klein- und Kleinsterzeugern“ an. Hinsichtlich der Lieferkette heißt es: „Wir sind uns der Verantwortung bewusst und achten gerade deshalb auf Transparenz, besonders bei unseren Eigenmarken. In unseren Lieferverträgen integrieren wir Vorgaben und Regelungen zu ökologischen und sozialen Produktionsbedingungen wie die Grundsätze des UN Global Compact und die Kernnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).“ Es gibt eine „Richtlinie Nachhaltige Beschaffung“ (Dezember 2016), die sich Transgourmet nach eigener Auskunft schriftlich von seinen Lieferant*innen bestätigen lässt *(https://shop.transgourmet.de/static/docs/nachhaltigkeit/transgourmet_richtlinie_nachhaltige _beschaffung.pdf)*.

Darüber hinaus existieren „Standards für kritische Rohstoffe“. Als kritische Rohstoffe werden „Palmöl, Kaffee und Kakao, Fisch und Seafood, Fleisch und Fleischerzeugnisse, Obst und Gemüse sowie Molkereiprodukte und Ei“ definiert. Transgourmet gibt an, eng mit siegelgebenden Organisationen zusammenzuarbeiten, wodurch das Sortiment an zertifizierten Produkten stetig wachse. Außerdem ruft das Unternehmen seine Kund*innen zu einer „Woche der Nachhaltigkeit“ auf, mit fair gehandelten, ökologischen und saisonalen Produkten sowie

vegetarischen/veganen Gerichten. Siehe *www.transgourmet.de/verantwortungsvolle-produkte-beschaffung* und *www.transgourmet-ursprung.de*.

Folgende Punkte strebt Transgourmet unter anderem an:

- „Wir steigern den Anteil Nachhaltigkeitsumsatz auf 3,6 %.
- Wir steigern den Umsatz mit Bio-Produkten auf 14,4 Millionen Euro.
- Wir steigern den Umsatz mit Produkten mit sozialem Mehrwert auf 17,9 Millionen Euro.
- Wir bieten unseren Kunden ein kompetentes Sortiment an regionalen und lokalen Produkten an."

Ebenso heißt es dort:

- „Wir können bei den Eigenmarken die Warenkette transparent aufzeigen und über die Produktionsstufen rückverfolgen.
- Wir fördern Nachhaltigkeitsstandards für die kritischen Rohstoffe, die bei unseren Eigenmarken verwendet werden."

Hinsichtlich der Mitarbeitenden definiert Transgourmet:

- „Wir pflegen eine Kultur von Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit.
- Wir bieten den Mitarbeitenden Zugang zu einem umfassenden, vielseitigen Weiterbildungsangebot und attraktive Karrieremöglichkeiten."

Siehe zu diesen drei Publikationen sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie insgesamt *www.transgourmet.de/nachhaltigkeit-bei-transgourmet*. 2018 und 2019 wurde Transgourmet für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis nominiert. Weiterhin hat das Unternehmen das Zertifikat „Audit Beruf und Familie". Bislang beziehen wir jedoch weder bewusst nachhaltige Produkte von Transgourmet noch beteiligen wir uns an der „Woche für Nachhaltigkeit".

Die Spitalstiftung Konstanz ist seit April 2018 Mitglied im Einkaufsverbund der Altenhilfe Beratungs- GmbH (ABG) in Stuttgart und bezieht darüber einen Teil ihrer Waren, vor allem Lebensmittel, Hygieneartikel und Reinigungsmittel. Mit über 4.500 Mitgliedern ist die ABG der führende Einkaufsverbund im Bereich der Altenhilfe in Deutschland. Sie ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Evangelischen Heimstiftung GmbH, einer der größten Träger der Altenhilfe in Süddeutschland mit rund 120 Einrichtungen (*siehe www.abg-online.de*). Da wir bereits bei einigen Lieferant*innen Kunde waren, bei denen auch die ABG bestellt (zum Beispiel Transgourmet, igefa, Goldmännchen-Tee), war es für uns ein logischer Schritt, der ABG beizutreten.

Dies bringt uns folgende Vorteile:

- gute Preise und Konditionen,
- zuverlässige und namhafte Lieferant*innen,
- kompetente Einkaufsberatung,
- reduzierter Verwaltungsaufwand und geringere Prozesskosten,
- unkomplizierte Reklamationen.

Von den 2.166.683 Euro Einkaufsvolumen für Produkte im Jahr 2018 haben unsere Pflegeeinrichtungen und die Verwaltung für insgesamt 200.395 Euro über die ABG eingekauft, das entspricht 9,1 Prozent:

Lieferant*in	Produkt	in Euro	in Prozent
Transgourmet Deutschland	Lebensmittel	132.871	66,3
Marco (igefa Handelsgesellschaft)	Hygieneprodukte, Reinigungsmittel	38.470	19,2
Hügli Nahrungsmittel GmbH	Lebensmittel	22.551	11,3
Frischdienst Union GmbH	Lebensmittel	4.277	2,1
H&S Tee-Gesellschaft mbH & Co KG	Tee	898	0,4
Sanimed GmbH	Medizinprodukte	619	0,3
Hartung Nahrungsmittel	Getränkekonzentrate	572	0,3
Medsorg GmbH	Kissen	137	0,1

Den Großteil an Gemüse, Obst, Milchprodukten, Fleisch- und Wurstwaren sowie Backwaren kaufen wir regional ein. Der Frischdienst Lehn liefert uns Milch, Käse, Milchprodukte und Eier, von der Metzgerei Otto Müller erhalten wir Fleisch und Wurst von Tieren aus der Region, von Holstein's Backhaus Brot, Brötchen und Kuchen sowie vom Fruchthof Konstanz Gemüse und Obst, davon vieles aus regionaler Landwirtschaft. Alle vier Lieferanten sind Mitglied bei „Gutes vom See", einem Zusammenschluss engagierter Unternehmer*innen aus Gastronomie, Landwirtschaft, Handel und Lebensmittelhandwerk, mit dem Ziel, die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der Bodensee-Region zu fördern und regionale, umweltschonend erzeugte Lebensmittel zu vermarkten.

Die Beschaffung der IT-Geräte ist uns vom Klinikum Konstanz vorgegeben, da wir an deren IT angebunden sind. Es gibt eine Liste der Produkte, die wir kaufen dürfen, damit diese leicht ins Netzwerk eingebunden werden können. Die Standardgerätetypen im Klinikum Konstanz und Gesundheitsverbund Landkreis Konstanz sind folgende:

Gerätetyp	Hardware
Monitor	Fujitsu B22-8 TS Pro, 24 Zoll: Fujitsu B24-8 TS Pro
Desktop PC	HP ProDesk 400 G6 SFF CI5-9500
Notebook Standard	Dell Latitude 5500 I5-8265U
Notebook mit SSD	Dell Latitude 5500 I5-8265U
Dockingstation	Lenovo 40A9 USB-C
Laserdrucker (s/w)	Kyocera Ecosys P3045dn
Farblaserdrucker	Kyocera Ecosys P6130cdn
Kombigerät (s/w) Fax/Scan/Drucker	Kyocera Ecosys M2640IDW
Desktopswitch	Cisco Catalyst 2960-CX 8 Port Data Lan Base

Zertifikate oder Nachhaltigkeitserklärungen dieser Firmen liegen uns nicht vor. Laut dem „Guide to Greener Electronics" 2017 von Greenpeace rangieren HP und Dell auf einer Skala von A (sehr gut) bis F (sehr schlecht) an dritter und vierter Stelle mit C+, gefolgt von Lenovo mit C-. Fujitsu, Kyocera und Cisco werden nicht bewertet. Siehe *https://www.greenpeace.org/usa/wp-content/uploads/2017/10/Guide-to-Greener-Electronics-2017.pdf*, Seite 5.

Bei der Beschaffung der Einrichtung (Zimmer der Bewohner*innen, Diensträume, Küche etc.) stand für uns im Vordergrund, dass die Möbel preiswert sind und den Brandschutzauflagen entsprechen. Auf faire Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit bei der Produktion haben wir in der Vergangenheit nicht geachtet. Die Dienstkleidung leasen wir vom BW-Textilservice aus Sulz am Neckar, der seit März 2018 zur international tätigen Elis Textilmanagement GmbH gehört *(www.bw-textilservice.de, de.elis.com/de)*.

Generell zählte bei uns bislang bei der Auswahl der Lieferant*innen neben dem Kriterium Regionalität vor allem der Preis. Die „Dienstanweisung für die Vergabe von Leistungen für die Spitalstiftung Konstanz" (Beschaffungsordnung) vom 21. April 2017 „regelt das Vergaberecht der Spitalstiftung Konstanz unter Beachtung bestehender Regelungen insbesondere Gemeindeordnung (GemO), Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO), Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und Unterschwellenvergabeordnung (UVgO)". Die Vergabe erfolgt in der Regel durch die ZVSt (Zentrale Vergabestelle) der Spitalstiftung. Laut Beschaffungsordnung werden alle Vergabeverfahren „grundsätzlich ab einem geschätzten Auftragswert von 10.000 € nach den Bestimmungen der UVgO durchge-

führt. Bei Vergaben im IT-Bereich sind gegebenenfalls zusätzlich die Vertragstypen zur Beschaffung von IT für die öffentliche Hand (EVB-IT und BVB-IT der/des Beauftragten der Bundesregierung für Informationstechnik: http://www.cio.bund.de/DE/Home/home_node.html) zu verwenden."

Entsprechend der geltenden Gesetze ist in der Beschaffungsordnung festgelegt, wann eine „Freihändige Vergabe" (bis 10.000 Euro, mindestens 3 Bieter*innen), eine „Beschränkte Ausschreibung" (bis 25.000 Euro, 3–5 Bieter*innen), eine „Öffentliche Ausschreibung" (ab 25.000 Euro) oder eine „EU-Ausschreibung" (Liefer- und Dienstleistungsaufträge ab 209.000 Euro netto, Bauaufträge ab 5.225.000 Euro netto) erfolgen muss, beziehungsweise wie freiberufliche Leistungen vergeben oder Rahmenverträge abgeschlossen werden können. Waren bis 500 Euro oder Waren, die in Rahmenverträgen inkludiert sind, dürfen die einzelnen Pflegeeinrichtungen selbst bestellen.

Die sozialen Risiken in der Zulieferkette haben wir bislang nicht näher evaluiert. Wir schätzen sehr, dass unser größter Lebensmittelzulieferer Transgourmet Deutschland – mit einem Anteil von 6,14 % auf Platz 4 unserer Ausgabenliste – großen Wert auf Nachhaltigkeit und faire Arbeitsbedingungen entlang der Zulieferkette legt.

Der Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden, ist uns nicht bekannt, ebenso wenig die Zertifikate, die die zugekauften Produkte haben.

Aus Anlass dieses Berichtes haben wir uns einen Überblick über die zehn nach Umsatz wichtigsten Branchen verschafft, von denen wir 2018 Leistungen bezogen haben.

Dies sind:

	Branchenschlüssel (laut GWÖ)	Umsatz in Euro
L	Immobilienwirtschaft	874.106
D	Strom-, Gas-, Dampfversorgung und Kühlung	523.904
Ca	Produktion von Lebensmitteln/Getränken	511.782
N	Administrative und unterstützende Dienstleistungen	387.240
F	Baugewerbe	218.560
A	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	182.669
Cd	Produktion von petrochem. Produkten, Kunststoffen	147.071
J	Information und Kommunikation	112.993
E	Wasserversorgung, Abfallwirtschaft	103.166
M	Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	94.505

Entsprechend einer Risikoeinschätzung der Branchen laut GWÖ können wir künftig Maßnahmen des ökofairen Einkaufs priorisieren. Mit dieser Systematisierung bei der aktuellen Datenerfassung im Einkauf haben wir die Grundlage für nächste Schritte gelegt.

Risikobranchenschlüssel laut GWÖ:

	Branche	Risiko
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	sehr hoch
C	Verarbeitendes Gewerbe	hoch
D	Strom-, Gas-, Dampfversorgung und Kühlung	sehr hoch
E	Wasserversorgung, Abfallwirtschaft	mittel
F	Baugewerbe	sehr hoch
G	Groß- und Einzelhandel	hoch
J	Information und Kommunikation	hoch
L	Immobilienwirtschaft	hoch
M	Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	mittel
N	Administrative und unterstützende Dienstleistungen	mittel
Q	Gesundheit und Sozialarbeit	mittel
S	Andere Dienstleistungen	mittel

Bei den frischen Lebensmitteln (Obst, Gemüse, Milchprodukte, Backwaren, Wurst/Fleisch) achten wir auf Regionalität. Ebenso erfüllen manche unserer großen Lieferant*innen (Transgourmet, igefa) anspruchsvolle Nachhaltigkeitsprogramme. Die Möglichkeiten der Beschaffungsordnung nutzen wir bislang jedoch nur ansatzweise aus, eine Betrachtung der Zulieferkette nach sozialen und ökologischen Kriterien sowie eine umfassende Branchenstrukturierung fand erstmalig im Rahmen dieser Berichterstellung statt.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Der Großteil der Produkte, die wir beziehen, sind Lebensmittel. Wie oben beschrieben erhalten wir diese von einem nachhaltig und sozial engagierten Großhändler sowie von regionalen Betrieben. Daher können wir bestätigen – soweit wir dies überschauen können – dass die wesentlichen Lieferant*innen die Menschenwürde in der Zulieferkette nicht verletzen.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Wie unter A1 geschildert, lag bei uns der Fokus bei der Auswahl der Lieferant*innen bislang vornehmlich bei Preis und Regionalität. Neben einem Teil der Lebensmittellieferant*innen kommen auch die Handwerker, die wir beauftragen, aus der Region. Ebenso unser Bürofachhändler, die Goeritz & Bauer GmbH. Mit unseren Lieferant*innen unterhalten wir langfristige Beziehungen, so haben wir in den vergangenen elf Jahren nur wenige Lieferpartner*innen ausgetauscht (unter anderem Wechsel zu Transgourmet und zu Schwarzwald-Sprudel).

Auf Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette haben wir nicht speziell geachtet und entsprechende Kriterien nicht überprüft oder gefordert. Wir gehen jedoch davon aus, dass zumindest bei unseren großen regionalen Lieferant*innen Frischdienst Lehn (Milchprodukte), Metzgerei Otto Müller, Holstein's Backhaus und Fruchthof Konstanz, die ihre Produkte ausschließlich oder größtenteils aus der Bodenseeregion und Baden-Württemberg beziehen, Solidarität und Gerechtigkeit gegeben sind. Von Holstein's Backhaus wissen wir, dass das Getreide von Anbaugebieten in Baden Württemberg stammt und in Ulm gemahlen wird, der Getreideschrot kommt aus der Region. Wie bei A1 berichtet, sind diese vier Lieferant*innen Mitglied bei „Gutes vom See". Auch Transgourmet Deutschland, unser größter Lebensmittellieferant, setzt sich für Solidarität und Gerechtigkeit ein (siehe A1).

Die **Deutsche See GmbH**, bei der wir 2018 für rund 6.000 Euro (0,17 % der Ausgaben) Fisch bezogen haben, stellt ihr Engagement für Nachhaltigkeit auf drei Pfeiler, den „schonenden Umgang mit Ressourcen im Bereich Fisch und Meeresfrüchte", „die kontinuierliche Optimierung des Umwelt-/Energiemanagements der betrieblichen Prozesse" und „die soziale Verantwortung". Bezüglich sozialer Verantwortung heißt es auf der Website: „Deutsche See hat sich im Gegensatz zu vielen Wettbewerbern dazu entschlossen, vollständig auf Werkverträge in der Produktion zu verzichten und auf eine eigene Stammbelegschaft in Bremerhaven zu setzen. [...] 93 Prozent unserer rund 1.700 Mitarbeiter [sind] fest und sozialversicherungspflichtig angestellt." 2010 erhielt Deutsche See den Deutschen Nachhaltigkeitspreis. Siehe *www.deutschesee.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/soziales*.

Bei der **H&S Tee-Gesellschaft mbH & Co KG** mit ihrer Marke Goldmännchen-Tee haben wir 2018 für 2.520 Euro

DIE PFLEGEEINRICHTUNG HAUS URISBERG IN WOLLMATINGEN

eingekauft (0,07 % der Ausgaben). Sie schreibt in ihrem Sozialmanagement-Handbuch (*www.goldmaennchen-tee.de/fileadmin/media/pdfs/Sozialmanagement_Goldmaennchen.pdf*): „Uns ist es sehr wichtig in unserer Lieferkette, die bis in die verschiedensten Regionen der Welt reicht, auf gute arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Standards hinzuwirken. Deshalb verarbeiten wir zahlreiche Fair-Trade-Teesorten und sind nach dem Fair-Trade-Standard zertifiziert." Des Weiteren geht es im Handbuch gemäß BSCI-Kodex um die Themen Recht auf Vereinigungsfreiheit, keine Diskriminierung, angemessene Vergütung, zumutbare Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, keine Kinderarbeit, besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer*innen, keine prekäre Beschäftigung, keine Zwangsarbeit und geschäftliche Integrität.

Den Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, schätzen wir auf unter 1 Prozent.

Wir verschafften uns im Rahmen dieses Berichtes erste Informationen zu Risiken und Missständen bezüglich Solidarität und Gerechtigkeit entlang der Zulieferkette. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, allerdings haben wir bislang keine systematische, aktive Prüfung hinsichtlich Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette vorgenommen.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Wie unter A1 beschrieben sind wir Mitglied im Einkaufsverbund ABG (Altenhilfe Beratungs GmbH), über den wir hauptsächlich Lebensmittel und Hygieneartikel beziehen (9,1 Prozent unseres Einkaufsvolumens für Produkte). Die ABG hat rund 4.500 Mitglieder und dadurch eine gewisse Marktmacht. Sie hat folgende Warengruppen in ihrem Sortiment und führt dafür regelmäßig Jahresausschreibungen durch:

- Lebensmittel,
- hauswirtschaftliche Verbrauchsgüter,
- Inkontinenzwaren und Pflegemittel,
- Pflegehilfsmittel,
- Bürobedarf,
- Bedarf für die Haustechnik,
- Möbel,
- Tisch- und Bettwäsche,
- medizinische Geräte,
- Groß- und Verteilküchen,
- Geräte für Gewerbe und Haushalt.

Laut Eigenauskunft sieht die ABG die Zusammenarbeit mit ihren Hersteller*innen und Händler*innen als Partnerschaft auf Augenhöhe. Ziel sei es, die Kund*innen gemeinsamen bestmöglich zu versorgen und gleichzeitig zu gewährleisten, dass die Lieferpartner*innen dies wirtschaftlich abbilden können. Die Zusammenarbeit ist langfristig angelegt und es finden jährliche Auswertungsgespräche statt. Beide Seiten haben die gleiche Möglichkeit und Frist, Rahmenvereinbarungen zu kündigen. Als Tochterunternehmen ist die ABG dem Leitbild und den Handlungsgrundsätzen der Evangelischen Heimstiftung verpflichtet.

Wir können bestätigen, dass wir unsere Marktmacht nicht ausnutzen und Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzen. Aufgrund obiger Ausführungen gehen wir davon aus, dass dies auch für die ABG sowie unsere weiteren Lieferant*innen gilt. Einige veröffentlichen dazu Selbsterklärungen – vor allem Transgourmet und igefa, aber auch Deutsche See und H&S Tee-Gesellschaft.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Im Zuge des Erstellens der Gemeinwohl-Bilanz haben wir die sozialen und ökologischen Standards einiger unserer Lieferant*innen genauer betrachtet. Systematisch befragt oder evaluiert haben wir sie bislang jedoch nicht.

Transgourmet Deutschland: Über die bei A1 genannten Kriterien hinaus, engagiert sich Transgourmet für ökologische Nachhaltigkeit und eine Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen in den Betriebsstätten, bei der Belieferung und bei den Verkaufsflächen (Cash & Carry- Märkte). So hält das Unternehmen seine Lkw-Flotte auf dem neuesten technischen Stand, hat ihr Tempo auf 82 km/h gedrosselt und schult die Fahrer*innen regelmäßig hinsichtlich einer vorausschauenden und spritsparenden Fahrweise. Des Weiteren nutzt Transgourmet 100 % Ökostrom aus Wind- und Wasserkraft, hat an vielen Standorten eigene Photovoltaikanlagen sowie Blockheizkraftwerke und spart Energie bei Beleuchtung, Kühlung und Heizung ein. Seit 2018 gibt es ein Energiemanagement nach ISO 50001. Auch bezüglich Abfallvermeidung und -verwertung greifen diverse Maßnahmen wie Mehrwegsysteme und wiederverwendbare Rollcontainer-Sicherungen, um den Einsatz von Wickelfolie um mindestens zwei Drittel zu reduzieren. Siehe dazu die Broschüre Nachhaltigkeit, Seiten 23–27: *www.transgourmet.de/sites/default/files/2019-09/TG_Nachhaltigkeitsbroschuere_2018.pdf*.

Beim **Fruchthof Konstanz** ist Umweltschutz ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Er bezieht unter anderem 100 % Ökostrom von den Stadtwerken Konstanz und hat sein Verwaltungs- und Lagergebäude nach ökologischen Aspekten gebaut, mit einer Erdwärmeheizung (Winter) beziehungsweise -kühlung (Sommer) sowie einer Photovoltaikanlage. Im Einsatz sind unter anderem drei E-Autos, ein 5-Tonner-Lkw mit Erdgasantrieb, ein 12-Tonner-Lkw mit Solarkühlung (batteriebetriebene Kühlung, deren Akku von Solarzellen auf dem Lkw-Dach aufgeladen wird) sowie ein 26-Tonner-Lkw mit Bio-Erdgasantrieb und Solarkühlung. Siehe *www.fruchthof-konstanz.com/unternehmen*. Unseren Strom haben wir 2018 von folgenden Lieferant*innen bezogen:

Lieferant*in	in Euro	Energieerzeugung
Klinikum Konstanz GmbH	146.841	Blockheizkraftwerk
Stadtwerke Konstanz GmbH	94.847	
WOBAK Städtische Wohnungsbaugesellschaft mbH Konstanz	13.634	Ökostrom
HBH Service GmbH (Abrechnungsstelle des Klinikverbundes)	5.669	Blockheizkraftwerk
EnBW Energie Baden-Württemberg AG	246	
Gesamt	**261.237**	

Die WOBAK verwaltet unsere Immobilien (Personalwohnungen) und kauft hierfür von den Stadtwerken Konstanz Ökostrom aus der Schweiz, Österreich und Deutschland ein (Tarif SeeEnergie ImmostromFix). Der Ökostromanteil betrug somit im Jahr 2018 5 %. Das Klinikum Konstanz, von dem wir den Großteil unseres Stroms bekommen, hat ein eigenes erdgasbetriebenes Blockheizkraftwerk. Damit decken wir den Energiebedarf vom Luisenheim, vom Haus Salzberg, von der Kernstiftung und von den Mitarbeitendenwohnungen auf dem Gelände.

Die Stadtwerke Konstanz, von denen wir neben einem Teil unseres Stroms auch Gas und Wasser beziehen, stellen im „Fortschrittsbericht 2019“ ihr Engagement für Ökologie, Mitarbeitende und Kund*innen für das Jahr 2018 vor (siehe *https://www.stadtwerke-konstanz.de/fileadmin/pdf/Unternehmen/Fortschrittsbericht_2019.pdf*). Seit 2015 erhalten beispielsweise alle Kund*innen 100 % Ökostrom.

Den Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind, können wir nicht benennen, ebenso wenig Unterschiede zu den Mitbewerber*innen hinsichtlich ökologischem Einkauf.

Gesetzliche Vorschriften halten wir ein. Darüber hinaus gibt es noch keine Evaluierung der Lieferant*innen nach ökologischen Auswirkungen. Im Rahmen des Berichtes haben wir jedoch begonnen, erste Informationen von den Lieferant*innen einzusammeln.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

HAUS DER SPITALSTIFTUNG IN DER LUISENSTRASSE

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Wir beziehen im Wesentlichen Lebensmittel und Hygieneartikel und gehen davon aus, dass ihre Herstellung keine besonders schädlichen Umweltauswirkungen verursacht. Von daher können wir bestätigen, dass wir keine Produkte und Dienstleistungen zukaufen, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Ansonsten hätten wir unsere Geschäftsbeziehungen überdacht. Nachweisen können wir dies jedoch nicht, da wir unsere Lieferant*innen bislang nicht überprüfen.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Die Themen Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette waren für uns bislang nicht entscheidungsrelevant. Unser Küchenleiter, Herr Renz, führt monatlich Gespräche mit den Außendienstmitarbeitenden oder den zuständigen Mitarbeitenden der Lieferant*innen. Bei den ortsansässigen Lieferant*innen hat er auch Betriebsbesichtigungen durchgeführt.

Im Rahmen dieses Berichtes haben wir festgestellt (vgl. A1), dass wir im Wesentlichen aus dem Inland beziehen und damit die Arbeitnehmer*innenrisiken bei Zulieferern minimiert sind. Selbstverständlich halten wir uns jedoch jederzeit an die gesetzlichen Anforderungen und nehmen künftig eine detailliertere Risikobetrachtung vor.

Gesetzliche Vorschriften halten wir ein. Eine erste Beschäftigung mit Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette im Rahmen dieses Berichtes fand statt.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der Eigenkapitalanteil der Kernstiftung beträgt 71 %, der der Pflegeeinrichtungen 56 %. Der durchschnittliche Eigenkapitalanteil der Branche ist uns nicht bekannt, doch können zur Einordnung Vergleichsstatistiken herangezogen werden: Im Jahr 2018 betrug die durchschnittliche Eigenkapitalquote aller mittelständischen deutschen Unternehmen gemäß KfW-Mittelstandspanel 31,2 % (*www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-Mittelstandspanel/KfW-Mittelstandspanel-2019.pdf*, Seite 16). In dem Altenheimbetriebsvergleich der BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft von rund 150 Altenheimen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, die überwiegend in katholischer Trägerschaft sind, lag der Median (Zentralwert) der Eigenkapitalquote 2017 bei 49 % *(www.bpg-muenster.de/aktuelle-informationen/aktuelle-meldungen/entwicklung-der-altenhilfe-anhand-aktueller-vergleichszahlen-aus-dem-bpg-altenheimbetriebsvergleich-2017)*. Damit wird deutlich, dass zumindest bei der Kernstiftung der Spitalstiftung eine hohe Unabhängigkeit von großen Fremdkapitalgeber*innen gewährleistet ist. Die Eigenkapitalquote der Pflegeeinrichtungen entspricht nahezu dem Branchendurchschnitt.

Die Kernstiftung setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen:

- Verwaltung von Grundvermögen (Wohnbau-, Pacht- und Erbbaugrundstücke)
- Spitalwald (Lorettowald in Konstanz sowie zwei weitere Wälder)
- Spitalkellerei und Rebflächen sowie
- rund 214 Wohnungen und Apartments für Beschäftigte.

Aus diesen Einnahmen finanziert sie den Betrieb der Pflegeeinrichtungen teilweise mit, abhängig von deren Defizit und Instandhaltungsaufwand. Die Kernstiftung bezahlt beispielsweise den Personalaufwand, der nicht durch die Pflegesätze abgedeckt ist (aktuell 1,5 Stellen pro Einrichtung), größere Instandhaltungsarbeiten (ab

einem mittleren fünfstelligen Betrag) sowie Investitionskosten im Baubereich (aktuell Neubau eines Pflegeheims). Insgesamt übernimmt sie in der Regel jährliche Kosten im oberen sechsstelligen Bereich.

2018 lag der Umsatzanteil aller Pachtbetriebe (unter anderem Gaststätten Nicolai Torkel und Hedicke's Terracotta, Rebgut Haltnau, Spitalkellerei) und des Lorettowaldes am Gesamtumsatz bei 4,2 %.

Der Fremdkapitalanteil beträgt bei der Kernstiftung 29 %, bei den Pflegeeinrichtungen 44 %. Unsere Darlehensgeber*innen (Stand 31.12.2018):

Darlehensgeber*innen	in Euro
Sparkasse Bodensee	3.471.565
L-Bank	945.227
Stadt Konstanz	553.678
Bezirkssparkasse Reichenau	155.791

Weitere Finanzpartner*innen waren und sind Greensill Bank, KfW, LBS und Volksbank. Keine der Banken hat eine spezifisch ethische Ausrichtung. Wir könnten uns vorstellen, künftig über Ethikbanken zu finanzieren, lediglich das Girokonto können wir nicht wechseln, da es mit der Stadtkasse verbunden ist. Konventionelle Kredite könnten wir nur mit einer Vorfälligkeitsentschädigung ablösen. Bei den Pflegeeinrichtungen sind die Kredite so gering, dass das Risiko überschaubar ist.

Gewinn von Eigenmitteln: Bislang legen wir das Geld der Kernstiftung möglichst gewinnbringend an und verwenden den Gewinn zur Verlustabdeckung. Bei den Pflegeeinrichtungen legen wir eine im Jahr 2017 erfolgte Zustiftung über 500.000 Euro (Teil des Stiftungskapitals) möglichst gewinnbringend an und schreiben den Gewinn fort.

Unser Eigenkapitalanteil überschreitet den Branchendurchschnitt, die Finanzpartner sind jedoch konventionelle Banken.

Auditor*innenbewertung: 30 %, Fortgeschritten

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Unsere notwendigen Zukunftsausgaben: Bei den Pflegeeinrichtungen stehen derzeit folgende Bau- und Sanierungsprojekte an:

- Bau von 40 zusätzlichen Mitarbeitenden-Wohnungen, voraussichtlicher Baubeginn 2020, Kosten circa 10 Millionen Euro,
- Sanierung von Fassade und Fenstern im Haus Salzberg, voraussichtlicher Beginn 2020,
- Bau eines Pflegeheims („Weiherhof") mit 86 Plätzen, voraussichtlicher Baubeginn 2021, Kosten circa 18 Millionen Euro,
- Sanierung von 180 Mitarbeitenden-Apartments, voraussichtlicher Beginn 2023,
- Sanierung Luisenheim, voraussichtlicher Beginn 2024, nach Abschluss Sanierung Mitarbeitenden-Apartments.

Bis auf rund 5 Millionen Euro planen wir, alles mit Darlehen zu finanzieren. Bei der Kernstiftung und den Pflegeeinrichtungen werden Ausgaben im Bereich EDV nötig sein, jedoch können wir diese derzeit noch nicht beziffern (Dienstplanprogramm, neue Pflegesoftware, Heimbewohner*innenverwaltung).

Verpflichtende Indikatoren:

	Kernstiftung in Euro	Pflegeeinrichtungen in Euro
Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	-2.539.242	-672.193
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	14.871 Beratungs-kosten Klinik +	mehr als 30.000.000
Anlagenzugänge	2.420.718 Anlagen-zugänge	1.974.947
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	0	0
Auszuschüttende Kapitalerträge	0	0

Da die Spitalstiftung rechtlich selbständig ist, bestehen seitens Dritter keine finanziellen Ansprüche. Sämtliche Gewinne werden zur Reduzierung der Neuverschuldung eingesetzt bzw. werden zur Subventionierung weiterer Pflegeleistungen verwendet. Das Bindeglied zur Stadt sind der Gemeinderat als Stiftungsrat sowie der Oberbürgermeister als Vorsitzender des Stiftungsrates (siehe B4).

Mittelüberschüsse verwenden wir in erster Linie zum Erhalt des Stiftungsvermögens (Instandhaltung) oder reinvestieren sie in Neubauten (Pflegeeinrichtungen, Personalwohnungen). Ferner fließen sie in die Deckung von Personalkosten, die nicht über Pflegeentgelte refinanziert werden. Aufgrund der branchenweiten Personalknappheit versuchen wir zudem, Mitarbeitende durch Zusatzleistungen an die Spitalstiftung zu binden (siehe C1). Spezielle Regelungen zur Verwendung von Überschüssen gibt es nicht, ihr Einsatz leitet sich aus dem Stiftungszweck ab.

Da es sich um eine selbstständige Stiftung handelt, werden niemals Kapitalerträge ausgeschüttet. Siehe auch Zitat aus der Satzung unter „B2 Negativaspekt".

Auditor*innenbewertung: 100 %, Vorbildlich

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Stiftungszweck (§ 2) und Gemeinnützigkeit (§ 3) sind in der Satzung der Spitalstiftung Konstanz festgelegt. Stiftungszwecke sind

- die Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege durch den Unterhalt und Betrieb des Klinikums Konstanz [...],
- die Gewährung persönlicher Hilfe und Pflege durch den Unterhalt und Betrieb von Alten- und Altenpflegeheimen,
- die Gewährung von Zuschüssen zur Bestreitung der Pflegekosten an Bewohner*innen der Altenheime und die Pflege der Grabstätten von Stiftern und Erblassern [...].

Unter § 3 heißt es zudem: „Die Stiftung dient ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Zwecken [...] Es dürfen keine Personen durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden." (Hinweis: Am 26.09.2019 hat der Stiftungsrat eine teilweise Neufassung der Satzung beschlossen, siehe *www.spitalstiftung-konstanz.de/stiftungssatzung*.)

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Neben Investitionen im Bereich EDV bei der Kernstiftung und den Pflegeeinrichtungen, planen wir zudem, wie unter B2 berichtet, 2020 bis 2024 den Neubau und die Sanierung von Pflegeeinrichtungen und Mitarbeitenden-Wohnungen.

Grundsätzlich spielen ökologische Aspekte bei Investitionen eine Rolle, wir müssen jedoch immer auch die Finanzierbarkeit berücksichtigen, so beispielsweise beim Neubau des Pflegeheims Weiherhof. Derzeit streben wir an, dort den Standard KfW 55[1] zu verwirklichen. Vorgesehen sind auch eine Photovoltaik-Anlage und Fernwärme durch ein Blockheizkraftwerk. Die Baukosten sollten über das Heimentgelt refinanziert werden. Das wird aber wegen des starken Preisanstiegs nur schwer möglich sein.

Da die Stadt Konstanz im Mai 2019 den Klimanotstand ausgerufen hat, werden Bauvorhaben in Konstanz sicherlich künftig mit höheren Standards versehen sein, als dies in anderen Städten der Fall ist. Wir wissen momentan noch nicht, welche Auswirkungen das haben wird. Konstanz hat einen Klimamanager, der bei allen Verfahren der Stadt hinzugezogen wird. Ökologische Investitionen werden für uns weiterhin von der Finanzierbarkeit abhängen, dabei kommt es entscheidend auf eine staatliche Förderung an.

An der Finanzierung sozial-ökologischer Projekte beteiligen wir uns bislang nicht.

Wann immer es bislang möglich war, haben wir in höherwertige ökologische Alternativen investiert. Ein Beispiel hierfür ist das Verwaltungsgebäude Luisenstraße 9, das bereits im Jahr 2007 erbaut wurde und laut Energieausweis nur circa 15 % des Heizenergieverbrauchs eines Gebäudes vergleichbarer Kategorie aufweist.

Das gesamte Festgeld war bei der Greensill Bank AG angelegt, rund 111.000 Euro kommen als feste Verzinsung aus dem eingebrachten Vermögen in den Klinikverbund.

Verpflichtende Indikatoren:

	in Euro
Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf	2.805.000
Realisierung der ökologischen Investitionen	0
Fonds-Veranlagungen	0

Wir arbeiten in einem Spannungsfeld zwischen sozialem Anspruch und Kostendruck auf der einen Seite und ökologischem Bewusstsein auf der anderen. In den vergangenen Jahren konnten wir punktuell in ökologisch höherwertige Alternativen investieren.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

[1] Ein KfW-Effizienzhaus 55 (Förderung durch die KfW-Bank) benötigt 45 % weniger Primärenergie im Jahr als ein vergleichbarer Neubau (siehe *www.vergleich.de/kfw-55.html - c181808*).

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Wir können bestätigen, dass unser Geschäftsmodell, die Betreuung und Pflege von Senior*innen, nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Die Spitalstiftung Konstanz ist eine rechtsfähige örtliche Stiftung des öffentlichen Rechts. Da sie rechtlich selbstständig ist, gibt es keine Eigentümer*innen und Beteiligungen. Stiftungsrat ist der Gemeinderat der Stadt Konstanz, Vorsitzender des Stiftungsrates ist der Oberbürgermeister (OB). Der erste Beigeordnete des Gemeinderats (Bürgermeister) „vertritt den Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin ständig in Angelegenheiten der Stiftungsverwaltung und ist damit zu allen Sachentscheidungen anstelle des Oberbürgermeisters/der Oberbürgermeisterin befugt“ (siehe ZO). Der Spitalausschuss besteht aus 13 Mitgliedern des Gemeinderats, Vorsitzender ist ebenfalls der OB. Diese Gremien, inklusive der Leitung der Spitalstiftung, entscheiden über sämtliche Angelegenheiten der Stiftung. Ihre Zuständigkeiten sind in der „Zuständigkeitsordnung (ZO) für die Spitalstiftung Konstanz“ geregelt.

Beispiele für Zuständigkeiten laut ZO: Die Bewirtschaftungsbefugnis im Rahmen des Wirtschaftsplans liegt bis 100.000 Euro bei der Spitalstiftung, bis 250.000 Euro beim ersten Beigeordneten als ständige Vertretung des OB und über 250.000 Euro beim Spitalausschuss. Bei der Zustimmung außerplanmäßiger Ausgaben darf die Spitalstiftung bis 30.000 Euro entscheiden, der erste Beigeordnete bis 50.000 Euro, der Spitalausschuss bis 250.000 Euro und der Stiftungsrat über 250.000 Euro. In einigen Punkten entscheidet ausschließlich der Stiftungsrat, zum Beispiel beim Wirtschaftsplan, beim Jahresabschluss und bei der Beauftragung des Wirtschaftsprüfers. Für jedes Quartal schreiben wir einen Bericht, alle anderen Pläne und Abschlüsse erstellen wir jährlich.

Die Sitzungen vom Spitalausschuss finden quartalsweise, die vom Stiftungsrat monatlich statt, sie haben jeweils einen öffentlichen Teil. Die Protokolle sind über

IM INNENHOF DES HAUSES SALZBERG

das Bürgerinformationssystem der Stadt Konstanz online einsehbar *(www.konstanz.sitzung-online.de/public/si018?8)*. Transparenz ist somit gewährleistet.

Die Spitalstiftung steht unter der Rechtsaufsicht des Regierungspräsidiums Freiburg als Stiftungsbehörde. Im Falle des Erlöschens der Stiftung fällt das gesamte Vermögen, laut Satzung, an die Stadt Konstanz, die bei der Verwendung „den Stiftungszweck tunlichst zu berücksichtigen“ hat.

Über die oben beschriebenen Regelungen sind wir, über den Umweg des demokratisch gewählten Gemeinderats und seiner Vertreter*innen im Stiftungsrat, in der Hand der Bürger*innen und damit qua Satzung und der demokratischen Kontrolle vor der möglichen Machtausübung von Einzelpersonen geschützt.

Auditor*innenbewertung: 60 %, Erfahren

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Wir können bestätigen, dass durch die Spitalstiftung keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Im Pflegeleitbild der Spitalstiftung Konstanz (siehe Qualitätsmanagement-Handbuch, P 1.1. Pflegekonzeption/ Pflegeleitbild, April 2017) haben wir bezüglich unserer Mitarbeitenden definiert:
„Unsere engagierten, qualifizierten und motivierten MitarbeiterInnen sind für uns ein wertvolles Gut. Für sie alle trägt die Spitalstiftung Konstanz die soziale Fürsorge und Verantwortung. Wir lassen Freiräume für ihre persönliche und individuelle Entwicklung, fördern ihre fachliche Kompetenz und eröffnen ihnen berufliche Entwicklungschancen. Wir bringen ihnen Wertschätzung und Respekt entgegen und übertragen ihnen eigenständige Aufgaben mit Verantwortung. Alle hierarchischen und fachlichen Ebenen arbeiten offen und vertrauensvoll zusammen. Die gemeinsame Arbeit zeichnet sich durch gegenseitige Wertschätzung und transparente, zeitnahe Kommunikation aus."

Wir gestalten seit 2016 einen proaktiven Ansatz der Personal- und Organisationsentwicklung. Teil dieses Prozesses war die Beauftragung des Fachbereichs Kommunikationsdesign der Hochschule Konstanz (HTWG) mit einer Studie zur Arbeitssituation unserer Beschäftigten in zwei Pflegeeinrichtungen (Luisenheim, Haus Urisberg). Mehrere Studierendenteams haben drei Monate lang beobachtet, Dokumente gesichtet sowie Interviews mit Vertreter*innen verschiedener Bereiche geführt. Ihre Erkenntnisse haben sie schriftlich aufbereitet und in der Spitalstiftung im Februar 2017 präsentiert. Wir haben die Studie allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und die Ergebnisse auf die anderen Häuser übertragen. Nach der Präsentation zeigten alle Pflegeeinrichtungen ein hohes Maß an Motivation, Veränderungsprozesse zu gestalten.

Ein wichtiger Aspekt der Studie war der Bereich Kommunikation. Hier haben wir anschließend viele Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, beispielsweise die Neugestaltung der Besprechungskultur. Dafür haben wir verschiedenste zusätzliche Zusammenkünfte der Mitarbeitenden hierarchie- und berufsgruppenübergreifend etabliert. Beispiele hierfür sind:

- Gemeinsames Frühstück für alle Mitarbeitenden einmal pro Monat (Essen bezahlt die Spitalstiftung),

EIN GEMEINSCHAFTSBEREICH IM HAUS LUISENHEIM

- regelmäßiges Treffen der Wohnbereichsleitungen,
- Zusätzliche Betreuungskräfte nehmen an den Teamsitzungen teil,
- wöchentliche Besprechung von Heim-, Pflegedienst-, Wohnbereichs- und Hauswirtschaftsleitung zum Thema Schnittstelle Hauswirtschaft,
- monatliche Besprechung von Heim-, Pflegedienst-, Wohnbereichsleitung und Zusätzlichen Betreuungskräften zur besseren Verzahnung von Leitung, Pflege und Betreuung,
- vierteljährliche Dialogrunde, bei der alle Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Austausch mit Heim- und Pflegedienstleitung haben,
- Neugestaltung der Pinnwände für Mitarbeiterinformationen,
- Mitarbeitenden-Magazin „miteinander“.

Des Weiteren haben wir uns vertieft mit der Zufriedenheit der Beschäftigten auseinandergesetzt. Eine Verbesserungsmaßnahme war die Übernahme einer langjährigen Leitungskraft als Personalcoachin. Seit Juni 2016 ist sie Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten und unterstützt diese in vielen Bereichen. Sie ermittelt die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden und entwickelt entsprechende Maßnahmen. Mittlerweile können wir auf eine lange Liste an Aktionen und Fürsorgemaßnahmen blicken, mit denen wir die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten weiter verbessert haben. Gleichzeitig sind sie ein Zeichen der Wertschätzung. Beispiele hierfür sind:

- Betriebskindertagesstätte „Giebelhopser“ mit 20 Plätzen für Kinder von 3–36 Monaten, die teilweise auch von Beschäftigten des Klinikums Konstanz belegt werden können,
- Zuschuss zur Kinderferienbetreuung,
- Deutschkurse in Zusammenarbeit mit der VHS,
- Prämie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ (bis zu 3.000 Euro pro geworbener Person),
- Verbesserung des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende,
- Konzept zur Wertschätzung einer längeren Betriebszugehörigkeit,
- Betriebsausflug und Neujahrsfeier,
- „Ideenkasten“ für Mitarbeitendenvorschläge,
- Gratis-Mineralwasser,
- Rückenschule in allen Pflegeeinrichtungen,
- kostenlose Massagen,
- JobTicket (30 % Rabatt).

DER PFLEGEBERUF IST ABWECHSLUNGSREICH

In den vergangenen vier Jahren haben wir uns zudem verstärkt mit der Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal beschäftigt. Durch die verbesserte Präsenz der Spitalstiftung in der Öffentlichkeit und ihr positives Image (siehe D1) ist es uns gelungen, die benötigten Pflegefachkräfte zu gewinnen und sogar die gewünschte Überbesetzung in der Pflege zu erreichen. Daher müssen wir zurzeit nur noch in kurzen Ausnahmefällen Leiharbeitskräfte beschäftigen.

Um auch in Zukunft den eigenen Bedarf an fachlich versierten und engagierten Altenpflegekräften decken zu können, ist die Gewinnung und Ausbildung von 3-jährigen und 1-jährigen examinierten Altenpflegekräften für uns von existenzieller Bedeutung. Damit eine fachlich fundierte Ausbildung sichergestellt ist, haben wir unter anderem die Stelle einer Ausbildungsbeauftragten in der Stiftungsverwaltung geschaffen, die Stellen für die Praxisanleitung in den Einrichtungen erhöht und unser Ausbildungskonzept angepasst (siehe Qualitätsmanagement-Handbuch, P 2.6.1.3 Ausbildungskonzept, August 2018). Weitere Maßnahmen für Auszubildende sind:

- Schnupperwoche für Unentschlossene,
- Azubi-Willkommenstag,
- Freistellungstag,
- Lerngruppen,
- gemeinsame Freizeitveranstaltungen,

- Arbeitsgruppe Azubi-Förderung
- Kontaktperson für Auszubildende beim Personalrat.

Unser Ziel war außerdem, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, was uns 2018 mit 34 Auszubildenden und ab 2019 mit 50 Ausbildungsplätzen zur Altenpflege- oder Altenpflegehilfskraft gelungen ist.

Im Rahmen der bundesweiten neuen Pflegeausbildung ab 2020 soll das Ansehen des Berufes weiter gesteigert werden. Wir beteiligen uns aktiv an der Umsetzung im Landkreis Konstanz und messen der Ausbildung auch in Zukunft eine große Bedeutung bei. Ebenso definieren wir dies in unserem Pflegeleitbild: „Die Ausbildung von Altenpflegefachkräften nimmt einen hohen Stellenwert bei der Spitalstiftung ein. Auszubildende stellen eine wichtige Säule des Unternehmens dar. Durch die Ausbildung leisten wir einen allgemeinen Beitrag für die Öffentlichkeit."

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

Die Spitalstiftung Konstanz tut diesbezüglich viel für ihre Mitarbeitenden und hat folgende strukturelle Regelungen:

- Betriebsärztlicher Dienst,
- Fachkraft für Arbeitssicherheit, macht regelmäßig Begehungen,

DIE ÖFFENTLICHE CAFETERIA IM HAUS URISBERG

- Arbeitssicherheitsausschuss,
- Personalcoachin (Frau Tonigold-Zumstein, Stellenumfang 75 %), unterstützt alle Pflegemitarbeitenden bei Problemen bei der praktischen Arbeit, mit der Sprache, im Miteinander mit Kolleg*innen und Vorgesetzten.
- Zwei CareGoCoaches pro Einrichtung, die die Mitarbeitenden in ergonomischer Arbeitsweise anleiten.
- Hilfsmittel wie Hebelifter, Positionslifter, Antirutschmatten, Rutschbrett und Gleittunnel.
- Arbeitskreis Sucht, plant und koordiniert Informationsveranstaltungen, Aktionsprogramme, Schulungsmaßnahmen und ist Ansprechpartner für allgemeine Fragen zum Thema.
- Unabhängiger Psychologischer Dienst, an den sich Mitarbeitende bei psychischen Belastungen und Problemen wenden können.
- Gespräche im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit Beschäftigten bei langen Krankheitszeiten.
- Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe (vom 09.07.2003),
- Dienstvereinbarung zum Schutz der Nichtraucher*innen (vom 01.01.2010),
- schriftliche Standards für den Umgang mit Schwangerschaft und Mutterschutz (Gefährdungsbeurteilungen, Betätigungsprofile).

Darüber hinaus machen wir unseren Mitarbeitenden weitere Angebote:

- Rückenschule: kostenlos in den Einrichtungen während der Arbeitszeit (8 x je 45 Minuten),
- Rücken- und Nackenmassage: kostenlos in den Einrichtungen (ab Sept. 18),
- Arbeitsschuhe: verschiedene Modelle alle zwei Jahre kostenlose für Pflege und Hauswirtschaft, für die Verwaltung zum Einkaufspreis,
- Betriebssport (Gymnastik, Zumba, Volleyball, Fußball, Wandern etc.), gemeinsam mit der Stadt Konstanz (ab Juni 2019),
- Zuschuss zum Beitrag fürs Fitnessstudio: monatlich 10 Euro,
- Kooperation mit Fitnessstudio: vergünstigte Mitgliedschaft bei Club Aktiv Konstanz,
- Bodensee-Therme Konstanz: um 20 % vergünstigten Eintritt,
- Fahrradcheck: Zuschuss von jährlich 40 Euro.

Im Januar und Februar 2018 haben wir in Kooperation mit der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH) einen Gesundheitstag durchgeführt. Die KKH bot den Mitarbeitenden einen gesundheitlichen Basis-Check an (Blutdruck, Blutzucker, Body-Mass-Index) und testete ihre Entspannungsfähigkeit (Stress Pilot). Die anonymisierten Ergebnisse liegen vor, bei Handlungsbedarf können wir daraus weitere Maßnahmen ableiten.

Fort-/Weiterbildungen

In unserem Pflegeleitbild heißt es dazu:
„Von unseren Mitarbeitern erwarten wir aktive Mitarbeit und die Bereitschaft zu ständigem Weiterlernen. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv am Entwicklungsprozess der Spitalstiftung zu beteiligen. Wir nehmen aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebote wahr und lassen Erkenntnisse der modernen Pflegeforschung in unsere praktische Arbeit einfließen."

Wir erfassen die von den Mitarbeitenden in Anspruch genommenen Fort- und Weiterbildungen bisher nicht systematisch. Teilweise gibt die Personalabteilung die Daten zentral in das Personaladministrationsprogramm ein, ansonsten dokumentiert sie jede Pflegeeinrichtung in individueller Form. Oft sind nur handschriftliche Listen der Teilnehmenden vorhanden. Eine vollständige Auswertung ist daher nicht möglich. Erfasst sind für 2018 2.612 Stunden fachliche und persönliche Fort- und Weiterbildungen sowie 1.257 Stunden Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Gesundheit und Diversität (3.608 Stunden gesamt). Die meisten Angebote hat Haus Urisberg in Anspruch genommen (1.559 Stunden). Die Tabellen für jede Einrichtung liegen vor und können eingesehen werden.

Im Rahmen unserer Personal- und Organisationsentwicklung bieten wir zusätzlich folgende Fortbildungen für den Umgang mit schwierigen Situationen an:

- „Gewaltfreie Kommunikation" für Mitarbeitende mit Bereichsverantwortung und Vertreter*innen des Personalrates,
- „Umgang mit Menschen mit Demenz", monatliche Fortbildung,
- „Konfliktmanagement" für Führungskräfte,
- „Deeskalationstraining",
- Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Fachkräfte,
- Etablierung eines Verfahrens zur Mediation/Streitschlichtung.

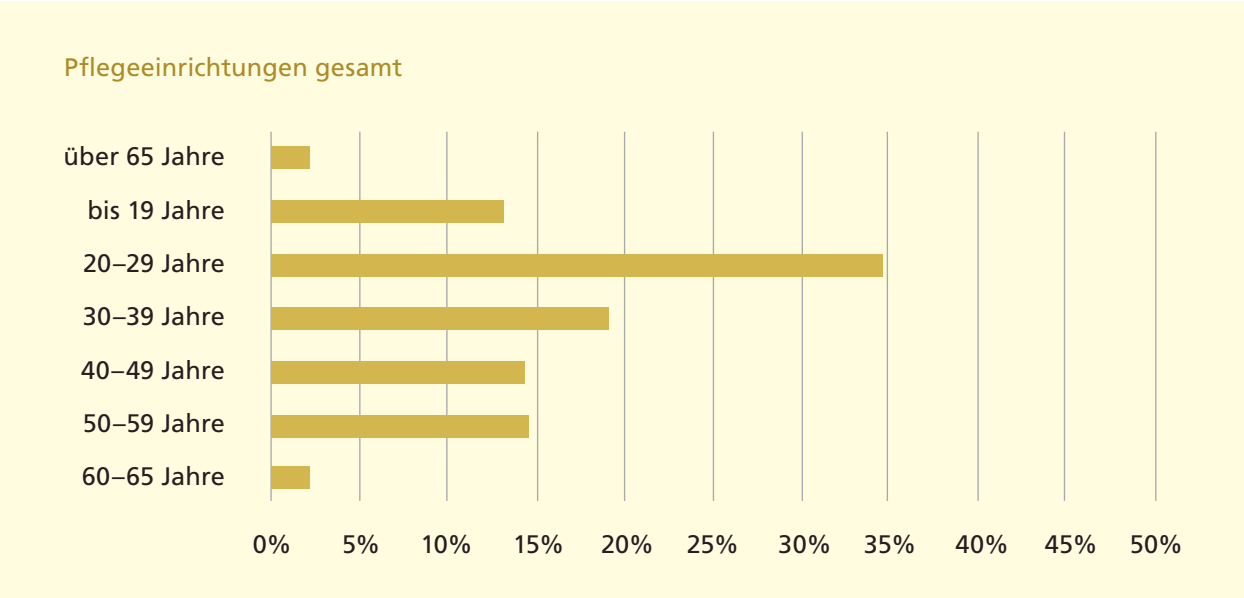
DER KLEINE PARK AM HAUS TALGARTEN

Diversität

Bei der Spitalstiftung arbeiten 79 % Frauen und 21 % Männer (von 347 Beschäftigten ohne Auszubildende, Stichtag 30.06.2018). Frauen und Männer haben bei uns die gleichen Chancen und sind in Führungspositionen vertreten, wobei in der Pflege der Frauenanteil überwiegt. Bei insgesamt 22 Leitungsfunktionen ergab sich 2018 folgende Verteilung:

Leitungsfunktion	männlich	weiblich
Stiftungsdirektion	1	
Zentralküche	1	
Technische Abteilung	1	
Einrichtungsleitung	1	3
Pflegedienstleitung	2	2
Wohnpflegebereichsleitung	2	8
Ambulanter Pflegedienst		1

50 % der Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen sind 50 Jahre oder älter, 15 % sind 60 Jahre oder älter. Insbesondere in der Hauswirtschaft und Technik sowie in der Verwaltung ist der Anteil der über 50-Jährigen mit 68 % beziehungsweise 90 % deutlich höher als in der Pflege mit 43 %.



Altersgruppe	Pflege	Hauswirtschaft & Technik	Leitung & Verwaltung
unter 50 Jahre	57 %	32 %	10 %
50 Jahre und älter	43 %	68 %	90 %
Durchschnittsalter	44 Jahre	50 Jahre	55 Jahre

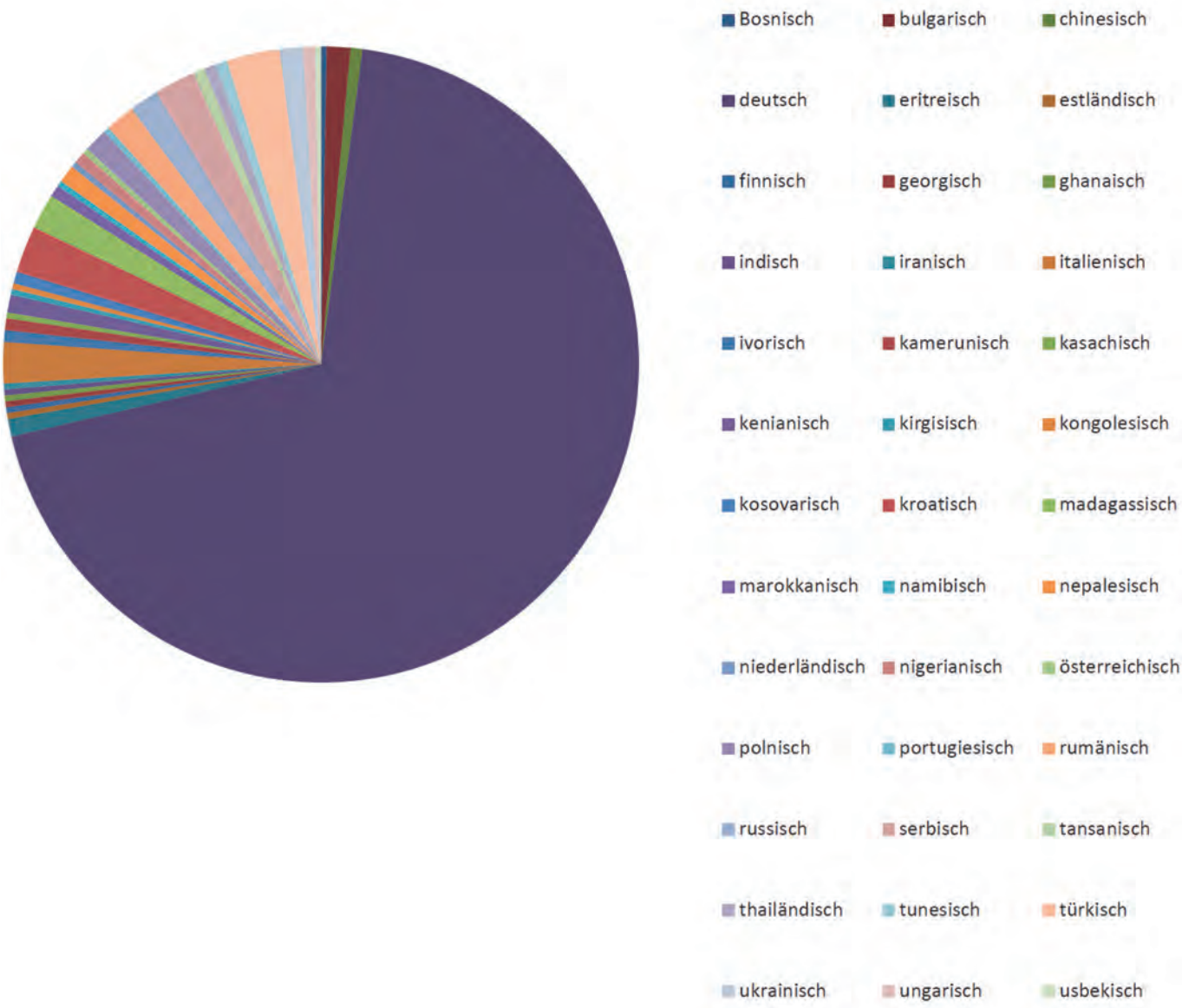
Der Ambulante Pflegedienst und Haus Urisberg haben einen höheren Anteil an über 50-Jährigen (57 % und 52 %), Haus Salzberg hat den geringsten (42 %). Die große Anzahl älterer Mitarbeitender ist Ausdruck der hohen „Stammbelegschaft“. In den Pflegeeinrichtungen arbeiten viele Mitarbeitende, die schon sehr lange bei uns sind und mit ihrem großen Erfahrungsschatz eine wichtige und stabile Grundsäule für die Spitalstiftung bilden (Dauer der Betriebszugehörigkeit siehe unten).

Dem altersbedingten Ausscheiden dieser Mitarbeitendengruppe in den nächsten Jahren begegnen wir mit der verstärkten Ausbildung eigener Pflegenachwuchskräfte.

Wir beschäftigen derzeit 22 Menschen mit Behinderung, das entspricht einer Quote von 5,24 %.

DER PFLEGEBERUF: EMOTIONALE FÜRSORGE GEHÖRT DAZU

Nationalitäten



In den Pflegeeinrichtungen arbeiten Mitarbeitende aus 39 verschiedenen Nationen (Stichtag 30.06.2018). 69 % von ihnen haben die deutsche, 31 % eine andere Staatsbürgerschaft. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist jedoch höher. Bei den Auszubildenden liegt er bei 70 %, wobei die größte Gruppe mit sechs Personen aus Madagaskar kommt. Wir beschäftigen drei geflüchtete Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD) aus Afghanistan, dem Sudan und Syrien. Darüber hinaus einen Mitarbeiter aus Eritrea, der mit dem BFD begonnen hat, 2019 die Ausbildung zum Altenpflegehelfer abgeschlossen hat und übernommen wurde. Die Spitalstiftung öffnet sich Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ganz bewusst, um aktuell und auch in Zukunft genügend Pflege(fach)-kräfte zu haben. Wir bieten spezielle Eingliederungsprogramme an, unter anderem Deutschkurse in Kleingruppen zu berufsbezogenen Themen in den eigenen

Räumlichkeiten sowie ein individuelles praktisches Training für Aufgaben aus dem Arbeitsalltag.

Generell hat die Spitalstiftung Konstanz folgende strukturelle Regelungen bezüglich Diversität:

- Chancengleichheitsbeauftragte und Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als gemeinsame Einrichtung mit der Stadt Konstanz. Die Chancengleichheitsbeauftragte erhält alle vier Jahre eine Statistik zur Chancengleichheit, die sie im Spitalausschuss vorstellt (kann eingesehen werden). Aufgrund dieser Daten kann sie Problemfelder erkennen und sich gegebenenfalls einschalten. Das Hauptaugenmerk ihrer Arbeit liegt jedoch weniger auf der Chancengleichheit von Frauen und Männern – da diese sowohl bei der Stadt als auch bei der Spitalstiftung gegeben ist – sondern vielmehr auf der Chancengleichheit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Jede*r Mitarbeitende kann sich jederzeit an die Chancengleichheitsbeauftragte zur Beratung wenden. Wir pflegen mit ihr eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Da wir unsere Personalarbeit stark an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten, musste die Chancengleichheitsbeauftragte bislang nicht eingreifen. Sie berät uns aber bei Fortbildungen zum Thema.
- Integrationsbeauftragte, ebenfalls gemeinsam mit der Stadt Konstanz,
- Personalcoachin (siehe oben),
- Psychologischer Dienst (siehe oben),
- Personalrat.

Darüber hinaus machen wir folgende Angebote:

- Führungskräfte-Coaching (Einzelcoaching nach Bedarf und Gruppenangebot „Führen in Balance“),
- Team-Coaching bei Konflikten und zur Begleitung von Veränderungsprozessen,
- Training in Konfliktmanagement für Führungskräfte und Mitarbeitende,
- Deutschkurse in den eigenen Räumlichkeiten,
- Ausbildungskonzept (mit Maßnahmen zur Unterstützung schwacher Auszubildender und Stärkung der Vernetzung der Auszubildenden),
- Führungskräftetraining im Umgang mit Rassismus der Bewohner*innen gegenüber Beschäftigten,
- Teilnahme am Girls‘-/Boys‘Day (siehe E2).

Wir erstellen Statistiken zur Diversität, um die Personalarbeit eng an die Bedürfnisse unserer Beschäftigten anzupassen.

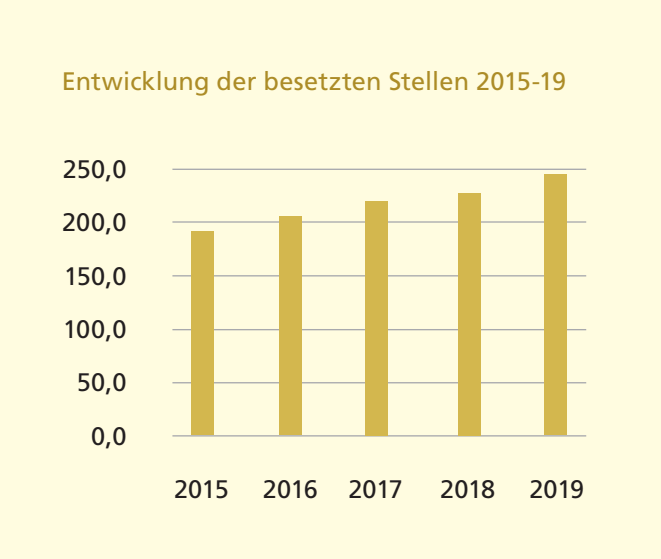
Betriebszugehörigkeit

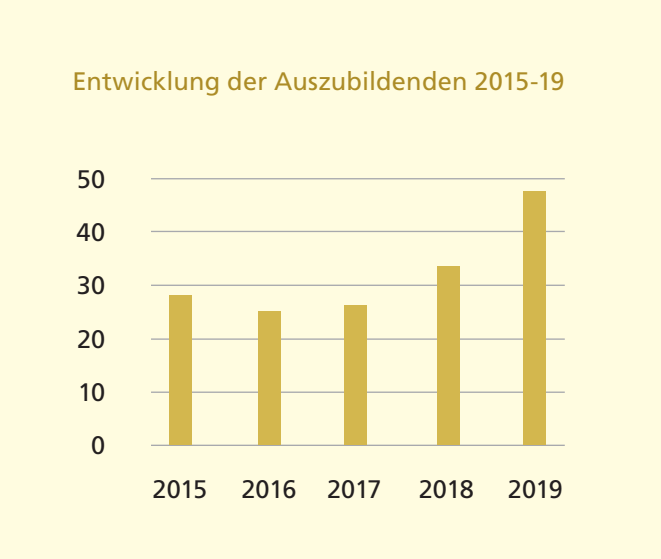
Die Spitalstiftung Konstanz zeichnet sich durch eine hohe Stammbelegschaft aus. 57 % unserer Mitarbeitenden (ohne Auszubildende) sind mindestens fünf Jahre bei uns beschäftigt, 15 % sogar mindestens 20 Jahre. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt neun Jahre (Stichtag 30.06.2018).

Seit 2019 setzen wir ein Konzept zur stufenweisen Wertschätzung längerer Betriebszugehörigkeiten um. Im Rahmen unserer Neujahrsfeier würdigen wir alle Mitarbeitenden, die zehn beziehungsweise 20 Jahre bei der Spitalstiftung Konstanz beschäftigt sind. Sie erhalten Präsente und einen Restaurantgutschein. Dabei erkennen wir Zeiten bis zu fünf Jahren, die nicht bei der Spitalstiftung verbracht wurden, bei einer Wiedereinstellung an. Im Januar 2019 ehrte Stiftungsdirektor Andreas Voß insgesamt 134 Mitarbeitende mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit. Er betonte, dass sie mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrer Loyalität eine wichtige Grundsäule für die tägliche Arbeit und auch für die zukünftige Entwicklung der Spitalstiftung Konstanz seien.

Wir freuen uns, dass unsere zahlreichen Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Betriebsbindung Wirkung zeigen und wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Personalentwicklung 2015–2019





Personalentwicklung 2015–2019

Vollkräfte	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Leitung + Verwaltung	22,8	24,1	24,7	26,4	27,0
Pflegedienst (eigenes Personal)	112,2	120,0	131,4	136,0	141,5
Hauswirtschaft + Technik	42,3	44,3	45,1	47,8	58,4
Sonst. Dienst (Personalrat)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8
Sonst. D. FSJ/BFD	1,1	1,7	2,0	2,0	2,1
Zusätzl. Betreuungskräfte	10,8	14,2	14,1	14,5	14,6
Summe	**189,8**	**204,9**	**217,9**	**227,3**	**244,4**
Anzahl Mitarbeitende	319	344	359	381	402
davon Auszubildende	28	26	27	34	47
Pflegedienst eigen mit FSJ/BFD	113,3	121,7	133,4	138,0	143,6
Pflegedienst Fremdpersonal	9,6	5,7	1,0	0,4	0,3
Pflegedienst gesamt	122,9	127,4	134,4	138,4	143,9

Pflegedienst inklusiv Auszubildende und FSJ/BFD im Anrechnungsverhältnis 1:5.

Die Zahl der Mitarbeitenden und der besetzten Stellen ist seit 2015 kontinuierlich gestiegen. Im Pflegedienst zeigt sich deutlich die Reduzierung des Fremdpersonals und im Gegenzug der Aufbau des eigenen Pflegepersonals. Seit 2017 benötigen wir Fremdpersonal nur noch in Ausnahmefällen. Im Vergleich zu 2015 waren 2019 im Pflegedienst (inklusive Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ und BFD) rund 30 Stellen mehr durch eigenes Personal besetzt. Dies hängt mit den verbesserten Personalschlüsseln zusammen, die wir mit den Kostenträgern in den Pflegesatzverhandlungen vereinbart haben. Im Zuge der gesetzlich bedingten Umstellung 2016 von drei Pflegestufen auf fünf Pflegegrade wurden die Personalschlüssel erweitert.

Der Sonderpersonalschlüssel „Pflegedienstleitung" ermöglichte es uns 2017, pro Pflegeheim eine 1,0 Stelle für die Pflegedienstleitung zusätzlich zu besetzen, insgesamt also 4,0 Stellen. Außerdem konnten wir den Sonderpersonalschlüssel „Qualitätsmanagement" für die Aufgabenbereiche Qualitätsmanagement, Ausbildung und Qualifizierung umsetzen. 2017 haben wir für diesen Bereich erstmalig insgesamt 2,16 Stellen für die Praxisanleitung in unseren Häusern geschaffen. 2018 kamen noch einmal 2,4 Stellen für Ausbildung und Qualifizierung dazu und 2019 erneut 1,44 Stellen für Ausbildung und Qualitätsmanagement.

Darüber hinaus konnten wir in der Pflegesatzverhandlung 2019 aufgrund der guten Personalbesetzung die Personalschlüssel in der direkten Pflege um 2,4 Stellen steigern. Bis 2019 finanzierte die Spitalstiftung zusätzlich noch 1,5 Stellen pro Haus, also insgesamt 6,0 Stellen, zur Verbesserung der Qualität und Arbeitsbedingungen in der Pflege. Außerdem gelang es der Spitalstiftung 2019 als eine von wenigen Einrichtungen, je eine zusätzliche Pflegefachkraft pro Heim zu besetzen.

Bewerbungen

Im ersten Halbjahr 2018 erhielten wir 119 Bewerbungen. 27 % der Bewerber*innen hatten eine Ausbildung, 57 % hatten keine. Der Rest machte dazu keine Angabe oder hatte eine Ausbildung im Ausland absolviert, die in Deutschland nicht anerkannt war. 30 Personen bewarben sich zur Ausbildung als Altenpflegefachkraft, 29 als Hauswirtschaftliche Kraft und 22 als Pflegehilfskraft. Nur fünf bewarben sich als Altenpflegefachkraft.

Die geringe Zahl der Bewerbungen von Altenpflegefachkräften spiegelt die derzeitige Lage am Arbeitsmarkt wider. Daher ist es erfreulich, dass wir drei der Bewerber*innen einstellen konnten. Es zeigt sich, dass sich relativ viele ungelernte Kräfte bewerben, von denen jedoch viele – meist aus persönlichen Gründen – für diese Tätigkeit nicht geeignet sind. Insgesamt haben wir 25 Personen eingestellt (Bezugszeitraum erstes Halbjahr 2018).

Elternzeit

2018 waren elf Mitarbeiterinnen in Elternzeit. Insgesamt nahmen sie 50 Monate Elternzeit in Anspruch. Wir haben ein „Management zur Sicherstellung der Vorgaben durch das Mutterschutzgesetz vom 01.01.2018", das den Ablauf nach dem Melden einer Schwangerschaft vorgibt. Es hat das Ziel, mögliche Gefährdungen für Mutter und Kind zu erkennen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen (Gefährdungsbeurteilungen, Betätigungsprofile).

Beschäftigten, die Eltern sind, machen wir folgende zusätzliche Angebote:

- Betriebskindertagesstätte mit 20 Plätzen für Kinder von 3–36 Monaten, die teilweise auch von Beschäftigten des Klinikums Konstanz belegt werden dürfen,
- regelmäßiger Kaffeetreff für Eltern kleiner Kinder,
- Zuschuss zur Kinderferienbetreuung.

Krankenquote und Unfälle

Die Krankenquote lag 2018 bei 4,7 % im Pflegedienst und bei 4,4 % in den anderen Dienstarten. Im Vergleich zum Durchschnitt der am Betriebsvergleich der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft teilnehmenden Pflegeeinrichtungen mit 7,03% im Pflegedienst und 4,11 % in den übrigen Dienstarten liegt die Spitalstiftung deutlich darunter. Die Hauptgründe bei Ausfällen sind Krankheiten aus den Bereichen Orthopädie und Psychiatrie/Psychologie. Die Spitalstiftung hat spezielle Angebote im Gesundheitsmanagement für

diese Bereiche, siehe Seiten 25/26. Es wurden zwölf Betriebsunfälle gemeldet. Alles waren leichte bis mittlere Verletzungen, wie Prellungen, Schnittwunden oder ein gebrochener Finger.

Innovative und umfassende Lösungen für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur, zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Förderung von Diversität werden nachhaltig und selbstverständlich gelebt und von den Mitarbeitenden als solche erlebt. Die Stelle des Personalcoaches ist als Stabsstelle direkt beim Stiftungsdirektor angesiedelt und ist an allen wichtigen strategischen und operativen Prozessen maßgeblich beteiligt. Durch die Studie der HTWG fand eine intensive Auseinandersetzung mit diesen Themen statt.

Auditor*innenbewertung: 70 %, Vorbildlich

DIE SPITALSTIFTUNG BILDET IHRE AZUBIS GRÜNDLICH AUS

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Wir können bestätigen, dass wir keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllen, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Die Spitalstiftung Konstanz ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg und unterliegt damit dem TVÖD-B. Wir erfüllen den Tarifvertrag vollumfänglich. Wie oben geschildert, setzen wir zahlreiche Maßnahmen um, die die Arbeitsbedingungen stetig verbessern. Eine Maßnahme in der Pflege ist die Finanzierung von 1,5 zusätzlichen Stellen pro Pflegeheim. Dies entspricht circa einer halben Stelle pro Wohnbereich. Diese Stellen sind nicht durch die mit den Kostenträgern auf Basis der geltenden Personalschlüssel vereinbarten Pflegesätze finanziert, sondern aus stiftungseigenen Mitteln im Rahmen eines Trägerzuschusses.

2016/2017 wurde im Luisenheim und im Haus Urisberg in Kooperation mit dem Masterstudiengang Kommunikationsdesign der Hochschule Konstanz (HTWG) eine ausführliche qualitative Studie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege durchgeführt. Mehrere Studierendenteams haben drei Monate lang beobachtet, Dokumente gesichtet sowie Interviews mit Vertreter*innen verschiedener Bereiche geführt. Ihre Erkenntnisse haben sie schriftlich aufbereitet und in der Spitalstiftung präsentiert. Wir haben die Studie allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und auf unsere anderen beiden Häuser (Haus Talgarten, Haus Salzberg) übertragen. Es folgten, wie oben beschrieben, verschiedene Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die bis heute andauern.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Spitalstiftung Konstanz ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg (KAV) und unterliegt damit dem TVöD-B (Tarifvertrag für Pflegeeinrichtungen im öffentlichen Dienst). Die Arbeitsverträge haben wir auf Grundlage der Vertragsmuster des KAV erstellt. Dadurch ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden einen an regionale Lebenshaltungskosten angepassten „lebenswürdigen Verdienst" erhalten. Arbeitsvertrag, Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag, Zeitarbeits- und Ausbildungsvertrag können eingesehen werden.

Höchstverdienst pro Monat	6.971 €	Stiftungsdirektor
Mindestverdienst pro Monat	1.973 €	Hauswirtschaftshilfskraft
Innerbetriebliche Spreizung	1:4,3	
Medianverdienst (182. Stelle)	3.134 €	Pflegehelfer*in

Beschäftigte einschließlich Aushilfen (Stundenkräfte), ohne Auszubildende.

Eine Tabelle über die Einstufung der Beschäftigten in Entgeltgruppen liegt vor (Kernstiftung 27 Beschäftigte, Pflegeeinrichtungen 293 Beschäftigte). Zusätzlich zum TVöD-B zahlen wir eine übertarifliche Einspringpauschale von 40 Euro, wenn jemand kurzfristig – innerhalb von 24 Stunden – für eine Kollegin/einen Kollegen einspringt.

Darüber hinaus gibt es bei uns eine Leistungsprämie: In der „Dienstvereinbarung zur Zahlung eines Leistungsentgelts und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD" (vom 12.04.2016) ist festgelegt, dass ab Januar 2017 alle Mitarbeitenden, die nach TVöD bezahlt werden, einmal jährlich im Dezember eine Leistungsprämie erhalten. Details dazu sind im „Leitfaden für die Gewährung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD auf der Grundlage von Zielvereinbarungen" geregelt. Maximal drei erreichbare Ziele vereinbart die/der Vorgesetzte in der Regel mit einem Team oder mit einzelnen Beschäftigten. Die Höhe der Leistungsprämie ist abhängig vom Grad der Zielerreichung, sie wird nach einem festgelegten Verfahren berechnet.

Im Leitfaden heißt es unter anderem zur Zielvereinbarung:

- „Ziele können sich
  - an Aufgabe und Funktion der Beschäftigten orientieren,
  - auf Entwicklung und Qualifikation der Beschäftigten beziehen,
  - auf Zusammenarbeit und Kommunikation im Team beziehen.

  Auch das Halten eines bereits erreichten Standards kann ein Ziel sein (nicht: immer schneller, immer besser, immer mehr).

- Ziele können sich auch auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen beziehen, z. B.
  - das Einhalten von Sicherheitsbestimmungen,
  - gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz,
  - das Betriebsklima und die Kommunikation am Arbeitsplatz."

Eine betriebliche Kommission aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Personen kontrolliert die Vergabe der Leistungsprämie. Ihr sind folgende Aufgaben zugewiesen:

- „Mitwirkung an der Entwicklung des betrieblichen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung,

- Mitwirkung am Controlling des betrieblichen Systems,

- Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems oder seiner Anwendung beziehen, einschließlich der Einbringung eines Vorschlags zur Abhilfe."

Über die betriebliche Kommission haben die Mitarbeitenden folglich Einflussmöglichkeit auf die Ausgestaltung der Leistungsprämie. Auch bei der „Maßnahme der Verlängerung oder Verkürzung der Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 2 TVöD-B" können die Mitarbeitenden über den Personalrat mitbestimmen.

Die Wochenarbeitszeit bei Vollbeschäftigung legt der Tarifvertrag auf 39 Stunden fest, bei einer 5,5-Tage-Woche (in zwei Wochen haben die Mitarbeitenden drei Tage frei, ein Wochenende und einen Werktag). Alle betrieblichen Arbeitszeitregelungen unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates, der die Sicht der Mitarbeitenden vertritt.

FITNESS IM HAUS URISBERG

Arbeitszeitmodelle

Wir erfassen sämtliche Arbeitszeiten. Je nach Beschäftigungsgruppe gibt es dafür folgende Möglichkeiten:

- Verwaltung und Technik: Die Beschäftigten führen ein manuelles Arbeitsnachweisformular in Excel, drucken es monatlich aus und lassen es von der/dem Vorgesetzten unterschreiben.

- Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft und Küche: Für alle Beschäftigten im Schichtdienst gibt es ein Dienstplanprogramm in Excel, zwei Einrichtungen nutzen noch einen analogen Dienstplan.

Wir beabsichtigen, 2020 für alle ein einheitliches, professionelles Dienstplanprogramm einzuführen.

Bei der Spitalstiftung sind von insgesamt 347 Mitarbeitenden (ohne Auszubildende, Stichtag 30.06.2018) 79 % Frauen und 21 % Männer. Davon arbeiten 61 % Teilzeit und 39 % Vollzeit. Bei den Frauen beträgt die Teilzeitquote 70 %, bei den Männern 30 %.

Wir gehen gerne auf die Arbeitszeitwünsche unserer Beschäftigten ein. Zwischen 5 % und 100 % sind alle denkbaren Arbeitszeitstufen möglich. Auch vorübergehende Arbeitszeiterhöhungen oder -reduzierungen nutzen wir häufig, um einerseits den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen und andererseits Personalengpässe besser aufzufangen.

Anzahl Beschäftigte	männlich	weiblich	Gesamt
Teilzeit	21	191	**212**
Vollzeit	52	83	**135**
Gesamt	**73**	**274**	**347**

Arbeitszeit in %	männlich	weiblich	Gesamt
Teilzeit	30 %	70 %	**61 %**
Vollzeit	71 %	30 %	**39 %**

Verteilung der Arbeit

Für jede Pflegeeinrichtung findet jedes Jahr eine Pflegesatzverhandlung mit den Kostenträgern statt. In diesem Rahmen vereinbaren wir die Belegung („Arbeitslast“) und verhandeln den Personalschlüssel, der Grundlage für die Bewältigung der Arbeit ist. Das Personalcontrolling berechnet den monatlichen Personalbedarf auf Basis des vereinbarten Personalschlüssels und der aktuellen Belegung. Alle Daten erfassen wir in einem Stellenplan, der den Einrichtungsleitenden online zur Verfügung steht. So erfolgt eine Vorschau auf das gesamte Jahr.

Einmal pro Monat treffen sich Einrichtungsleitung, Pflegemanager*in, Personalreferent*in und Personalcontroller*in zu einem Personalcontrolling-Gespräch. Sie besprechen und beschließen den Stellenplan sowie alle anfallenden Personalangelegenheiten und -maßnahmen (Einstellungen, Arbeitszeitänderungen, Ausbildung etc.). Auf Basis dieser Daten tauschen sich einmal pro Monat alle Einrichtungsleitungen im Rahmen eines Jour fixe über die Personalsituation aus. Sie besprechen erforderliche Maßnahmen, wie beispielsweise Stellenausschreibungen oder interne Versetzungen auf Wunsch der Mitarbeitenden. Innerhalb der Pflegeeinrichtungen verteilen Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung anhand des Stellenplans die Arbeitslasten auf die einzelnen Wohnbereiche. Die/der Dienstplanverantwortliche, meist die Wohnbereichsleitung, verteilt die tägliche Arbeit schließlich durch den Dienstplan auf die Mitarbeitenden.

Bei der Kernstiftung erfolgt die Aufgabenverteilung anhand von Stellenbeschreibungen. Im operativen Geschäft findet die Absprache bei unklarer Aufgabenverteilung anlassbezogen in den jeweiligen Teams statt.

Mehrarbeit

Der Umgang mit Mehrarbeit ist im TVöD-B § 7 und § 8 geregelt. Sie ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Beim Erstellen des Dienstplans achten wir auf die Einhaltung der Arbeitszeiten. Personalengpässe, die sich durch Ausfallzeiten ergeben, fangen wir durch Mehrarbeit und durch Einspringen in zusätzliche Dienste auf. Für kurzfristiges Einspringen innerhalb von 24 Stunden zahlen wir die oben erwähnte übertarifliche Einspringpauschale. Wenn sich in Einzelfällen so viele Überstunden angesammelt haben, dass diese nur noch durch einen sehr langen Freizeitausgleich abgebaut werden können, bieten wir den Beschäftigten an, diese ganz oder teilweise auszubezahlen.

Im Jahr 2018 haben unsere Mitarbeitenden in den Pflegeeinrichtungen insgesamt 9.093 Stunden Mehrarbeit geleistet, die Mitarbeitenden der Kernstiftung 1.784 Stunden (gesamt 10.877 Stunden).

Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe/ Work-Life-Balance

Die Spitalstiftung Konstanz bietet den Mitarbeitenden Folgendes an:

- Freistellung mit Fortzahlung des Entgelts am 24.12. und 31.12. gemäß TVöD-B § 6, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen. Ansonsten gewähren wir entsprechenden Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten.

- Freistellung mit Fortzahlung des Entgelts an Fasnacht: 2017 und 2018 haben wir die Sollarbeitszeit am Schmutzigen Donnerstag auf 3,9 Stunden (Vollzeitstelle) verkürzt und den Mitarbeitenden die restliche Zeit geschenkt, Teilzeitbeschäftigten anteilig.

- Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts gemäß TVöD-B § 29 bei
  - Geburt des eigenen Kindes,
  - schwerer Erkrankung oder Tod einer/eines nahen Familienangehörigen,
  - 25-jährigem und 40-jährigem Dienstjubiläum,
  - ärztlicher Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

- Sonderurlaub mit Verzicht auf Entgeltfortzahlung gemäß TVöD-B § 28,

- Betriebskindertagesstätte bis 3 Jahre (siehe C1), danach gibt es in der Nähe aller Pflegeeinrichtungen Kindergärten.

Des Weiteren haben die Mitarbeitenden viel Einfluss auf die Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit:

- Jede*r Mitarbeitende kann in ihrem/seinem Arbeitsvertrag die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren und diese im Laufe des Arbeitsverhältnisses flexibel anpassen. Dabei ist alles zwischen 5 % und 100 % möglich.

- Mitarbeitende, die nicht im Schichtdienst arbeiten, können flexible Gestaltungsspielräume im Gleitzeitmodell nutzen (gelebte Kernarbeitszeit Mo–Do 9–12 Uhr und 14–16 Uhr, Fr 9–12 Uhr, eine offizielle Gleitzeitregelung existiert jedoch nicht).

- Bei der Dienstplangestaltung können die Beschäftigten Einfluss auf die Verteilung ihrer Arbeitszeit nehmen, indem sie Wünsche äußern und Dienste tauschen. Wann immer es geht berücksichtigen wir diese Wünsche.

- Während der Elternzeit können die Mitarbeitenden in Teilzeit arbeiten. Bei Eltern von kleinen Kindern werden, sofern dies dienstplantechnisch möglich ist, vorübergehend auch Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigte geschaffen und dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt, zum Beispiel ein späterer, an die Öffnungszeiten der Kita angepasster Arbeitsbeginn.

DIE „ZEITUNGSRUNDE“ IN DER TAGESPFLEGE "HAND IN HAND"

- Bei der Beschäftigung von Paaren mit Kindern erfolgt eine Abstimmung bei der Dienstplangestaltung, auch zwischen unterschiedlichen Häusern der Spitalstiftung.

- Bis zum 18. Lebensjahr eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen kann die Arbeitszeit reduziert werden, mit Anspruch in das Vollzeitarbeitsverhältnis zurückzukehren.

- Die Ausbildung in der Altenpflege kann in Teilzeit gemacht werden. Unter bestimmten Voraussetzungen können Auszubildende das Modell „Wegebau" wählen. Hier wird die Ausbildung unter Zahlung des vollen Gehalts einer Hilfskraft und der Förderung durch die Agentur für Arbeit absolviert.

- Weitere mögliche Arbeitszeitmodelle:
  - flexible Beschäftigung während des Studiums mit mehr Arbeitsstunden während der Semesterferien,
  - Dauernachtwache,
  - geringfügige Beschäftigung,
  - Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell,
  - (Weiter-)Beschäftigung während der Rente.

Als zusätzlichen Service für unsere Mitarbeitenden vermieten wir an unserem Hauptsitz 214 Wohnungen/Apartments in Personalwohnhäusern zu bezahlbaren Preisen (unterhalb des Mietspiegels). Für den 2018 abgeschlossenen Umbau des Personalwohnhauses in der Luisenstraße mit 34 Wohnungen erhielten wir die Auszeichnung „Beispielhaftes Bauen" der Architektenkammer Baden-Württemberg sowie eine Nominierung für den Deutschen Bauherrenpreis 2020. Außerdem vermieten wir 182 weitere Wohnungen in Konstanz, die auch den Beschäftigten des Klinikums Konstanz zur Verfügung stehen.

Ein an die regionalen Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst" ist gewährleistet. Mitarbeitende werden darin unterstützt, einen bewussten Umgang mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren. Sie können aus verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen auswählen. Die Verdienstspreizung ist kleiner als 1:5. Die Bezahlung nach TVöD, die bei uns gehandhabt wird, wird derzeit als Grundlage für die Vergütung im gesamten deutschen Pflegebereich diskutiert. Zudem haben wir zusätzlich die übertarifliche Einspringpauschale und zahlreiche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

Auditor*innenbewertung: 40 %, Erfahren

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Da wir Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg sind und dem TVöD-B (Tarifvertrag für Pflegeeinrichtungen im öffentlichen Dienst) unterliegen, ist sichergestellt, dass wir unsere Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belasten oder ausbeuten. Tarifverträge werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen (Gewerkschaften) verhandelt.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden können die Kantine des Klinikums Konstanz zu einem vergünstigten Tarif benutzen. Sie hat täglich ein flexibel gestaltbares, reichhaltiges vegetarisches Angebot. Die Kantine befindet sich beim Hauptsitz der Spitalstiftung. Dort sind auch Luisenheim, Haus Salzberg und der Ambulante Pflegedienst. Die Beschäftigten von Haus Urisberg und Haus Talgarten, beide in anderen Stadtteilen, können vergünstigtes Essen von den hauseigenen Küchen beziehen. Bei den Beschäftigten der beiden Pflege-WGs gehört das gemeinsame Kochen und Mittagessen mit den Bewohner*innen zur Arbeitszeit.

Bezüglich des Essens in unseren eigenen Küchen im Haus Urisberg und Haus Talgarten können wir sagen, dass wir den Großteil an Gemüse, Obst, Milchprodukten, Fleisch- und Wurstwaren sowie Backwaren regional einkaufen (siehe A1). Vier unserer Lieferant*innen (circa 45 % vom Lebensmitteleinkauf) sind Mitglied bei „Gutes vom See“, einem Zusammenschluss, der die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der Bodensee-Region fördert und regionale, umweltschonend erzeugte Lebensmittel vermarktet. Bislang verwenden wir allerdings keine Lebensmittel mit Biosiegel. Genaue Angaben zum regionalen und ökologischen Anteil unserer Lebensmittel können wir nicht machen.

Insgesamt essen circa 20 Beschäftigte in der Kantine des Klinikums Konstanz und sechs Beschäftigte in den beiden Pflegeeinrichtungen. Das relativ geringe Interesse erklären wir uns dadurch, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden im Schichtdienst arbeitet und daher direkt nach dem Frühdienst oder vor dem Spätdienst zu Hause isst. Aus der Verwaltung nutzen rund 40 % der Beschäftigten (acht Personen) die Kantine.

DIE GESUNDE KÜCHE DER SPITALSTIFTUNG

Arbeitsweg

Bislang haben wir nicht systematisch erfasst, welche Verkehrsmittel die Mitarbeitenden benutzen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen. Folgende Daten sind uns jedoch bekannt:

- 87 % der Mitarbeitenden wohnen in Konstanz.
- 103 Mitarbeitende (26 %) wohnen in Personalwohnungen auf dem Gelände unseres Hauptsitzes, auf dem sich auch Luisenheim, Haus Salzberg, die Tagespflege, der Ambulante Pflegedienst sowie die Verwaltung befinden.
- 58 Beschäftigte (16 %) wohnen fußläufig (höchstens eine Bushaltestelle entfernt) zur Arbeitsstelle.
- 45 Beschäftigte (12 %) haben den Zuschuss zum Fahrrad-Check in Höhe von 40 Euro pro Jahr in Anspruch genommen. Wir gehen davon aus, dass noch mehr mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen. Auf dem Hauptgelände können die Mitarbeitenden eine Fahrradgarage benutzen.
- 45 Beschäftigte (12 %) haben ein JobTicket. Dafür gewähren die Stadtwerke Konstanz 10 % Preisnachlass, wir geben zusätzlich einen Zuschuss von 20 %. Auszubildende erhalten von uns für das Schülermonatsticket 30 % Zuschuss, da es hierfür keinen Preisnachlass der Stadtwerke gibt. Auch an den Kosten des Monats- und Jahresabos sowie des Schüler-Monats-Ticket des Verkehrsverbundes Hegau-Bodensee beteiligen wir uns mit 30 %.
- Der durchschnittliche Weg zur Arbeit beträgt 3,4 Kilometer.

Wir fördern somit eine ökologische Wahl des Verkehrsmittels durch die Bezuschussung des JobTickets (insgesamt 30 % Vergünstigung) und einen jährlichen Zuschuss zum Fahrrad-Check (40 Euro). Ebenso durch unsere Personalwohnungen (siehe auch C2), die teilweise in unmittelbarer Nähe unserer Pflegeeinrichtungen liegen.

Die Geschäftsführung lebt ökologisches Verhalten vor: Die obersten Führungskräfte in Verwaltung und Pflege kommen teilweise regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit und fahren auch zu geschäftlichen Terminen innerhalb der Stadt mit dem Fahrrad. Eine Führungskraft fährt privat ein Elektroauto und lebt vegan.

Bei der Ernährung machen wir bislang nur „Erste Schritte“, jedoch haben wir bezüglich der Mobilität durch unsere Personalwohnungen, die fußläufig zu einem Teil der Arbeitsstätten liegen, durch das JobTicket und den Zuschuss zum Fahrrad-Check klare ökologische Schwerpunkte. Die Geschäftsführung lebt ökologisches Verhalten vor, Weiterbildungsprogramme mit ökologischen Aspekten haben wir jedoch noch nicht implementiert.

Auditor*innenbewertung: 20 % Fortgeschritten

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Wir können bestätigen, dass wir weder die Verschwendung von Ressourcen fördern noch unökologisches Verhalten dulden. Bei der Verpflegung achten wir bislang jedoch ausschließlich auf regionale Lebensmittel.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Mitentscheidung

Die Zuständigkeitsordnung (ZO) für die Spitalstiftung Konstanz (11.04.2016) regelt die Befugnisse der Leitung der Spitalstiftung und der/des Beigeordneten, Sachentscheidungen zu treffen und die Stiftung nach außen zu vertreten. Der/die erste Beigeordnete trifft, als ständige Vertretung des Oberbürgermeisters, alle Personalentscheidungen bis Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E12, der Spitalausschuss entscheidet bei A13/E13 und der Gemeinderat (Stiftungsrat) ab A14/E14. Im Bereich Pflege liegt die Zuständigkeit aufgrund der Eingruppierung des dortigen Führungskräftepersonals beim Stiftungsdirektor, ansonsten bei den Einrichtungsleitungen. Alle Stellen schreiben wir intern und extern aus.

Die Beschäftigten der Spitalstiftung Konstanz haben einen Personalrat, der durch Wahl legitimiert ist. Es gilt das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), das alle Themen regelt, die den Personalrat betreffen, so auch Aufgaben, Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung. Die direkte betriebliche Mitbestimmung erfolgt über den Personalrat. Er muss zum Beispiel jeder Einstellung zustimmen. Dafür kann er die Bewerbungsunterlagen einsehen und an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Der Anteil der Führungskräfte, die durch Mitwirken des Personalrats legitimiert werden, beträgt folglich 100 %. Auch sämtliche Dienstvereinbarungen beschließen wir gemeinsam mit dem Personalrat. Ebenso zum Beispiel die Höhe der Mieten der Mitarbeitendenwohnungen. Unseren Informationspflichten gegenüber dem Gremium kommen wir stets vollumfänglich nach.

Auf Ebene der Pflegeeinrichtungen erfolgt die Auswahl der Führungskräfte durch die Einrichtungs- und Pflegedienstleitung, zusammen mit der Stationsleitung, teilweise der Wohnbereichsleitung und der Personalabteilung. Im Haus Salzberg entscheiden die Mitarbeitenden bei Neueinstellungen, Übernahmen nach der Probezeit, Übernahmen von Azubis und Anfragen zur Erhöhung von Stellenprozenten mit.

Weiterhin können sich die Mitarbeitenden beim Thema Qualitätssicherung einbringen. In unserem Pflegeleitbild (Qualitätsmanagement-Handbuch P1.1.) heißt es dazu:
„Auf Qualitätssicherung legen wir großen Wert. Hierzu sind einzelne Arbeitsgruppen ständig dabei, Prozesse neu zu erarbeiten und zu überprüfen. In diesen Arbeitsgruppen können die Mitarbeiter, vertreten durch die Mitglieder, ihre Vorstellungen und Wünsche einbringen. Es finden regelmäßige Informationsveranstaltungen zu diesem Themenkreis statt.“ Mitglieder der Arbeitsgruppen sind die Einrichtungs-, Pflegedienst- und Hauswirtschaftsleitungen, intern in den Einrichtungen auch die Fachkräfte.

Für die Entwicklung unseres Claims „miteinander Vielfalt leben“ baten wir eine Auswahl an Beschäftigten aus allen Bereichen, inklusive Azubi und Personalrat, an einer moderierten Arbeitsgruppe teilzunehmen. Der entstandene Claim wird auf allen unseren Kommunikationsmitteln verwendet.

miteinander VIELFALT *leben.*

Mitbestimmung und Transparenz sind uns wichtig und werden von den Mitarbeitenden auch eingefordert. Bei einem Betrieb unserer Größe bestehen in erster Linie mit dem Personalrat beschlossene Dienstvereinbarungen und keine mehrheitsdemokratischen Entscheidungen „von allen für alle“. Lediglich auf Teamebene werden bei Einzelfragen kleineren Ausmaßes gemeinschaftliche Entscheidungen getroffen. Den Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung, Mitwirkung oder Mitentscheidung des Personalrats erfolgen, schätzen wir hoch ein: bei Personalfragen knapp 100 %, sonst 60–70 %.

GEMEINSCHAFTSBEREICH IM HAUS URISBERG

Transparenz

Alle wesentlichen strategischen Entscheidungen treffen die Gremien Spitalausschuss und Stiftungsrat. Deren Sitzungen finden in der Regel öffentlich statt, die Protokolle sind über das Bürgerinformationssystem der Stadt Konstanz online einsehbar (siehe B4 und E4). Auch die Haushalts- und Finanzlage lässt sich aus dem veröffentlichten Haushaltsplan beziehungsweise Jahresabschluss ablesen. In Sachangelegenheiten sind wir soweit wie möglich transparent, Personalangelegenheiten und Verträge mit schützenswerten Daten veröffentlichen wir jedoch nicht. Auf Ebene der Pflegeeinrichtungen sind Protokolle von Leitungs- und Stationssitzungen und – je nach Haus – weiteren Besprechungen einsehbar.

Wir informieren die Mitarbeitenden unter anderem durch unsere regelmäßigen Besprechungen.
Mit Beteiligung der Stiftungsverwaltung sind dies folgende:

- alle Abteilungsleiter der Stiftungsverwaltung, die Stabsstellen Öffentlichkeitsarbeit, Personalcoachin und allgemeines Controlling sowie eine Person der Personalabteilung: 1 x pro Woche,
- Personalabteilung, Pflegemanagement, Personalcoachin: 1 x pro Monat,
- Stiftungsdirektor, Pflegemanagement, Einrichtungsleitungen, Personalcoachin, allgemeines Controlling, zusätzliche themenbezogene Gäste: 1 x pro Monat,
- Pflegemanagement, Personalcontrolling, allgemeines Controlling, Einrichtungsleitungen: 1 x pro Monat,
- Pflegemanagement, Personalreferentin, Einrichtungsleitungen: 1 x pro Monat,
- alle Mitarbeiter der Stiftungsverwaltung: 1 x pro Quartal.

Bezüglich der Pflegeeinrichtungen sind dies folgende:

- Fachaustausch Pflegemanagement, Einrichtunleitungen, Personalcoachin und themenbezogen weitere Leitungskräfte (Pflegedienstleitung, Haus wirtschaftsleitung) alle sechs Wochen,
- Leitungs-Jour-fixe: Einrichtungsleitungen, Stiftungsdirektor, Pflegemanagement, Personalabteilung, Controlling, Personalcoachin, PQM-Beauftragte,
- Controllinggespräch in jeder Einrichtung: Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Pflegemanagement, Personalsachbearbeiter*in, Verantwortliche/r Controlling,
- Austausch Praxisanleiter*innen,
- AG Azubiförderung: Pflegedienstleitung, Praxisanleiter*innen, Personalabteilung,
- Bereichsleiter*innenbesprechungen in den einzelnen Einrichtungen,
- Wohnbereichsbesprechungen unter Teilnahme von Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung,
- Teambesprechungen in den jeweiligen Wohngemeinschaften mit allen Mitarbeitenden der Wohngemeinschaft und dem Pflegemanagement,
- Teambesprechungen Pflege und Hauswirtschaft beim Ambulanten Dienst.

Im Rahmen der Teambesprechungen können die Mitarbeitenden Vorschläge, Verbesserungsoptionen oder Möglichkeiten zur Prozessoptimierung einbringen.

Darüber hinaus informieren wir durch:

- aktuelle Aushänge auf den Stationen,
- Bewohnerabrechnungssystem (C&S) und E-Mail,
- Rundschreiben,
- Besprechungsprotokolle,
- durch Besuche der Stiftungsleitung in den einzelnen Teams (Pflege, Hauswirtschaft, Betreuung); bei diesen Terminen fragen wir regelmäßig die Wünsche ab, die wir nach Möglichkeit auch umsetzen,
- die Mitarbeitendenzeitschrift „miteinander“.

Im Haus Salzberg findet zu Beginn jeden Jahres ein Klausurtag mit allen Bereichsverantwortlichen (neun Personen) statt, für Rückblick, Standortbestimmung und das Erarbeiten von Jahreszielen. Bei der jährlichen Mitarbeitendenversammlung werden die Mitarbeitenden über die Ergebnisse informiert. Weiterhin gibt es unter anderem jeden Morgen eine Blitzlichtrunde mit allen diensthabenden Bereichsverantwortlichen und ein monatliches Gespräch mit den Personalratsmitgliedern (zwei Personen) zum Austausch von aktuellen Themen, geplanten Projekten etc. Da in der Vergangenheit nicht alle Mitarbeitenden die Protokolle und Informationen gelesen haben, müssen sie die Kenntnisnahme nun aktiv bestätigen (per Unterschrift beziehungsweise Eingangsbestätigung über C&S). Diese Maßnahme hat den Informationsgrad wesentlich erhöht. Die Heimleitung hat die Kontrolle, wer die Protokolle und Informationen zur Kenntnis genommen hat. Es besteht eine Verpflichtung der Beschäftigten, die Unterlagen zu lesen. Die Heimleitung beantwortet alle eingehenden Fragen, sodass sichergestellt ist, dass die Mitarbeitenden die Informationen verstanden haben.

Aufgrund der Veröffentlichungspflichten und wegen der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes schätzen wir den Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten hoch ein.

Durch den Personalrat erfolgen eine Anhörung und Mitwirkung der Mitarbeitenden bei wesentlichen Themen und Entscheidungen, inklusive der Bestellung der Führungskräfte. Beim Thema Qualitätssicherung können die Mitarbeitenden an Arbeitsgruppen teilnehmen. Einige kritische Daten sind transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet.

Auditor*innenbewertung: 40 %, Erfahren

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Wir arbeiten vertrauensvoll mit dem Personalrat zusammen und informieren und beteiligen ihn auch über die im Personalvertretungsgesetz festgelegten Regelungen hinaus. Bei Projekten beziehen wir den Personalrat von Beginn an mit ein. Das Büro des Personalrats liegt auf kurzem Weg zu den Büros der Stiftungsverwaltung, sodass ein spontaner Austausch zu aktuellen Angelegenheiten jederzeit möglich ist.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

34 NEUE WOHNUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER SPITALSTIFTUNG UND DES KLINIKUMS. AUSGEZEICHNET MIT DEM DEUTSCHEN BAUHERRENPREIS 2020 UND MIT DEM PRÄDIKAT "BEISPIELHAFTES BAUEN" DER ARCHITEKTENKAMMER BADEN-WÜRTTEMBERG

D1 Ethische Kundenbeziehung

Die Spitalstiftung legt grundsätzlich großen Wert auf einen menschlichen Umgang miteinander. Dies betrifft natürlich auch den Umgang mit unseren Kund*innen. Nicht Profitstreben steht bei uns im Vordergrund, sondern ein faires, internationales Miteinander. Dabei suchen wir nach individuellen Lösungen.

Gemäß unseres Pflegeleitbilds (Qualitätsmanagement-Handbuch P1.1., April 2017) pflegen und versorgen wir in unseren Pflegeeinrichtungen „insbesondere pflegebedürftige ältere Einwohner*innen der Stadt Konstanz ungeachtet ihres Einkommens, ihrer Nationalität, ihres Kulturkreises, ihrer Religion und ihrer Weltanschauung." Weiterhin heißt es dort: „Der Bewohner steht mit seinen persönlichen Bedürfnissen im Mittelpunkt. Wir legen großen Wert auf gesundheitsfördernde und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung sowie auf umfassende Beratung und Aufklärung. Angehörige werden vertrauensvoll in den Prozess mit eingebunden. Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Hilfe zur Selbsthilfe, sowie auf Unterstützung um ein möglichst selbstbestimmtes und selbständiges Leben führen zu können. Wir gewähren unseren Bewohnern körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit sowie das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Das Recht in Würde zu sterben wahren wir. Wir begegnen unseren Bewohnern stets mit Respekt, Höflichkeit, Toleranz und Wertschätzung."

Diese Beschreibung unserer Aufgabe und unseres Selbstverständnisses macht deutlich, dass bei uns der Kund*innennutzen im Vordergrund steht. Als gemeinnütziges Unternehmen verfolgen wir nur die Verwirklichung des Stiftungszwecks. Alle Einnahmen, die wir erzielen, dienen diesem Ziel. Einen erschwerten Zugang zu unseren Leistungen gibt es nicht, jede*r Pflegebedürftige, die/der in Konstanz lebt und mindestens mit dem Pflegegrad II eingestuft ist, gehört zu unserer Klientel. Lediglich Menschen, die psychisch krank oder aggressiv sind und bei denen somit eine Gefahr der Selbst- oder Fremdgefährdung besteht oder Patient*innen, die auf ein Beatmungsgerät angewiesen sind, müssen wir ablehnen. Klient*innen, deren Rente nur knapp über dem Sozialsatz liegt, unterstützen wir unter Umständen aus Stiftungsmitteln. So sieht es unsere Satzung vor: „Zweck der Spitalstiftung ist [...] die Gewährung von Zuschüssen zur Bestreitung der Pflegekosten an Bewohner der Altenheime [...]." Momentan leben in unseren Pflegeeinrichtungen rund 50 % Sozialhilfeempfänger*innen.

Zur Struktur der Bewohner*innen in unseren vier Pflegeeinrichtungen können wir sagen, dass 20 % über 90 Jahre alt sind. Die Zahl der Hochbetagten hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Die Mehrheit unserer Kund*innen, rund 80 %, haben eine demenzielle Erkrankung. Eine unserer Einrichtungen, Haus Salzberg, 64 Plätze, ist auf die Betreuung von Demenzkranken mit Weglaufneigung spezialisiert.

Ein besonderes Konzept sehen unsere beiden lediglich ambulant betreuten Pflege-WGs vor, die wir Ende 2018 und im Frühjahr 2019 gegründet haben. Es handelt sich um zwei große Wohnungen mit jeweils acht Einzelzimmern und Gemeinschaftsräumen, die für unterstützungs- und pflegebedürftige Menschen als Alternative zum Pflegeheim gedacht sind. Man lebt in ihnen zusammen wie in einer Wohngemeinschaft, so eigenständig und selbstbestimmt wie möglich. Rund um die Uhr ist eine Alltagsbegleitung anwesend, ambulante Pflegedienste unterstützen die Bewohner*innen bei Bedarf. Auch die Angehörigen oder Betreuer*innen sollen sich in der WG engagieren. Eine der Wohnungen ist für Menschen mit Demenz konzipiert. Siehe dazu auch D4.

Der Bedarf an Pflegeheimplätzen ist groß, in der Regel übersteigt die Nachfrage das Angebot. Unsere Pflegeeinrichtungen und das Betreute Wohnen sind stets belegt und es existieren Wartelisten. Auch der Ambulante Pflegedienst ist ausgelastet. Lediglich die Tagespflege hat momentan noch Kapazität und in einer unserer Pflege-WGs ist ein Zimmer frei. Insofern ist es für uns nicht zwingend notwendig, neue Kund*innen zu werben. Trotzdem machen wir durch vielfältige Maßnahmen auf die Spitalstiftung Konstanz aufmerksam und positionieren uns als zeitgemäßes, soziales und nachhaltiges Unternehmen:

- neue Website,
- YouTube-Kanal,
- Facebook-Auftritt

RESPEKT, HÖFLICHKEIT, TOLERANZ UND WERTSCHÄTZUNG: VIER GRUNDPFEILER DER PFLEGE BEI DER SPITALSTIFTUNG

- Faltblätter,
- Inserate,
- Messestände (zum Beispiel Gesundheitstage Bodensee),
- Werbung auf einem Stadtbus und einer Drehuhr mit Werbefläche an prominenter Stelle,
- diverses Werbematerial (Einkaufstasche, Notizblock, Kugelschreiber),
- Weinetiketten der Spitalkellerei haben wir mit Motiven der Maltherapie gestaltet.

Gerade die umweltfreundlich und ethisch produzierte Einkaufstasche war 2018 ein besonderes Projekt für uns: Auf den reinen Taschenwert von 4,15 Euro haben wir 2,85 Euro als Spende für unser geplantes Pflegeheim Weiherhof (Baubeginn 2021) aufgeschlagen. Der Baumwoll-Shopper im Design der Spitalstiftung wird somit für sieben Euro in allen EDEKA-Baur-Märkten in Konstanz, der Tourist-Info im Hauptbahnhof und in der Stiftungsverwaltung verkauft. Ein beigelegtes Faltblatt informiert über die nachhaltige Herstellung, denn diese Tasche erfüllt mehr als den Standard Bio-Baumwolle. Selbst das verwendete Garn hat Bioqualität. Aus diesen Gründen und aus Gründen des fairen Handels haben wir diese Taschenqualität gewählt.

Dies alles dient neben dem Gewinnen von Neukund*innen vor allem dem Bekanntmachen und der Vertrauensbildung in die Marke Spitalstiftung sowie dem Gewinnen von Mitarbeitenden und Auszubildenden. Dies ist für uns aufgrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig. Um Jugendliche auf die Berufe in der Altenpflege aufmerksam zu machen, sind wir auch auf Ausbildungsmessen präsent und stellen uns regelmäßig in den Konstanzer Schulen vor. Für unseren YouTube-Kanal haben wir Videos über Auszubildende bei der Spitalstiftung gedreht. Unser jährliches Budget für Marketing und Werbung beträgt 60.000 Euro.

Darüber hinaus erreichen wir potenzielle neue Kund*innen durch Tage der offenen Tür in der Tagespflege sowie durch den Kontakt mit der Altenhilfeberatung der Stadt Konstanz und dem Case Management der Kliniken. Generell sind unsere Pflegeeinrichtungen „offene Häuser“, Interessierte können jederzeit zu

DIE WOHNGEMEINSCHAFT FÜR MENSCHEN MIT EINER DEMENZIELLEN ERKRANKUNG ("TALGARTEN-WG") ERHÄLT EINEN AUSSENAUFZUG (GESPENDET VOM ALTENHILFE-VEREIN KONSTANZ E. V.)

Besuch kommen, sich selbst ein Bild machen und überlegen, ob sich ihre Angehörigen hier wohlfühlen würden. Für eine persönliche Beratung ist ein Termin erforderlich. Angehörigengespräche und Angehörigenabende (jährlich) unterstützen die dauerhafte Betreuung unserer Klient*innen.

Interne Umsatzvorgaben gibt es bei uns nicht, ebenso wenig umsatzabhängige Einkommensbestandteile. Alle Mitarbeitenden bezahlen wir nach TVöD.

Unser Geschäftsmodell ist auf Kund*innenorientierung ausgerichtet: Die Erfüllung der Kund*innenbedürfnisse und der Umgang miteinander auf Augenhöhe werden daher regelmäßig überprüft und verbessert. Barrierefreiheit ist im gesamten Unternehmen umgesetzt, da die Pflege gesundheitlich benachteiligter Menschen unsere zentrale Aufgabe ist.

Auditor*innenbewertung: 70 %, Vorbildlich

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Aufgrund der oben gemachten Angaben können wir bestätigen, dass wir keine unethischen Werbemaßnahmen durchführen.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

2016/2017 haben wir im Luisenheim und im Haus Urisberg in Kooperation mit dem Masterstudiengang Kommunikationsdesign der Hochschule Konstanz (HTWG) eine ausführliche qualitative Studie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege durchgeführt. Es folgten verschiedene Projekte und Maßnahmen in all unseren Einrichtungen, die bis heute andauern (siehe C1).

Seit 2019 besteht eine Kooperation mit dem Hospizverein Konstanz, mit dem Ziel, gemeinsam kranke, pflegebedürftige und sterbende Menschen sowie deren Angehörige zu begleiten. Darüber hinaus schult der Hospizverein regelmäßig Mitarbeitende der Einrichtungen und Pflege-WGs.

Weitere Zusammenarbeit gibt es im Bereich Ausbildung: So gehen unsere Auszubildenden während der Ausbildungszeit für 200 Stunden beispielsweise ins Zentrum für Psychiatrie Reichenau und 300 Stunden ins Klinikum Konstanz, um einen möglichst umfassenden Einblick in das Tätigkeitsspektrum der Pflegeberufe zu erhalten. Kooperationsverträge bestehen mit den Pflegeschulen, der Mettnau-Schule, der Deutschen Angestellten-Akademie Singen, der Justus von Liebig Schule Überlingen und der Schule des Diakonischen Werks Friedrichshafen. Mit der neuen generalistischen Ausbildung ab 2020 wird es einen Ausbildungsverbund geben, an dem alle praktischen und theoretischen Ausbildungspartner beteiligt sind.

EMPATHIE IST WICHTIG IN DER ALTENPFLEGE

Darüber hinaus gibt es im Landkreis Konstanz verschiedene Austauschformate und Aktionen, an denen wir uns beteiligen:

- Arbeitskreis Ambulante Pflege (Pflegedienstleiterin nimmt teil),
- Arbeitskreis Pflegeheime (vierteljährlich),
- Sprecherrat (besteht aus jeweils einer Vertreterin/einem Vertreter der Arbeitskreise, um sich im Landkreis übergreifend abzustimmen),
- Forum Altenhilfe (Gesprächsformat der Stadt, Geschäftsführung nimmt teil),
- Landkreisveranstaltungen zum Thema Altenhilfe (Geschäftsführung nimmt teil),
- Kontakt zum Altenhilfeverein Konstanz,
- Austausch mit dem Stadtseniorenrat Konstanz,
- Woche des bürgerschaftlichen Engagements/Netzwerk Bürger-Engagement Konstanz (Geschäftsführung nimmt teil).

Wir helfen mit, den großen Bedarf an Pflegeplätzen in Konstanz zu befriedigen, unter anderem in Kooperation mit der WOBAK Städtische Wohnungsbaugesellschaft und dem Spar- und Bauverein. Durch unsere Einflussnahme berücksichtigen diese Partner die Bedürfnisse älterer Menschen und bauen neben Wohnungen für Senior*innen auch Sensibilisierung für die würdevolle Versorgung der älteren Bevölkerung in Konstanz. Der Lerneffekt konkret am Bau: Die Baugesellschaften erfahren mehr über die Wohnbedürfnisse und Notwendigkeiten älterer Menschen.

Gremienarbeit: Die Räte im Spitalausschuss erfahren viel über die Versorgung der älteren Menschen in der Stadt. Diese Informationen sind wertvoll, da die Stiftungsräte immer auch Gemeinderäte sind. Dieses Wissen fließt in die städtischen Entscheidungen mit ein.

In gemeinsamen Gesprächen mit dem Stadtseniorenrat stellen wir die Situation und Tendenzen in den Pflegeeinrichtungen dar. Das Gremium ist anschließend umfassend informiert und bietet auch uns gute Erkenntnisse, die helfen, uns stetig weiterzuentwickeln.

Bei unseren Kooperationen in der Öffentlichkeitsarbeit machen wir auf das Wohnen und Leben älterer Menschen aufmerksam. Beispiel Weinetiketten aus der Maltherapie: Mit den Etiketten auf unseren Weinflaschen verschaffen wir älteren, teilweise demenziell erkrankten Heimbewohner*innen eine Lobby. An den Zeichnungen kann man sehen, dass sie nicht ins Heim abgeschoben sind und dort nichts erleben, sondern im Gegenteil viel zu bieten haben. Die Weinetiketten sind zusammen mit der Spitalkellerei Konstanz und dem Altenhilfeverein entstanden.

Mit der hochwertigen Sanierung des Hauses des Hospizvereins ermöglichen wir dem Verein einen würdevollen sowie schönen Lebens- und Besuchsort für sterbende oder trauernde Menschen. Die Miete, die wir verlangen, ist in Anbetracht des Hauses und der Lage sehr günstig.

Wir kooperieren eng mit dem Altenhilfeverein Konstanz. In gemeinsamen Gesprächen erfährt die Vorsitzende, welche Bedürfnisse in unseren Einrichtungen entstehen. Das hilft ihr, die Vereinsarbeit entsprechend anzupassen. Beide Seiten lernen, welche Maßnahmen sinnvoll sind und weiterverfolgt werden können.

Unseren Pflegekräften bieten wir sogenannte Fallbesprechungen mit einer Psychologin an. Sie können mit ihr „schwierige" Betreuungssituationen besprechen. Das ist sowohl hilfreich für die Pflegekräfte als auch für die betroffenen Heimbewohner*innen.

Der von uns investierte Zeit- und Ressourcenaufwand für Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, liegt unter 5 %. Grundsätzlich sind wir an einem kooperativen Miteinander mit unseren Marktbegleitern interessiert, so werben wir zum Beispiel keine Arbeitskräfte ab.

Bei folgenden Organisationen sind wir Mitglied:

- Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft e. V. (BWKG),
- Bundesverband Deutscher Stiftungen e. V.,
- Stiftungsdirektor Andreas Voß ist in der Lenkungsgruppe des „Arbeitskreis Kommunales", dessen Ziel die Vernetzung von Stiftungen auf kommunaler Ebene ist. Dabei geht es insbesondere um einen Good-Practice-Austausch sowie um die Verbreitung innovativer Ideen, wie der Gemeinwohl-Ökonomie.

Wir haben bisher keine Mitarbeitende oder Finanzmittel an Mitunternehmen weitergegeben. Letzteres verbietet der Stiftungszweck.

Wir engagieren uns für hohe Branchenstandards und praktizieren branchenübergreifenden Austausch. Wir haben eine offene Grundhaltung zu Mitunternehmen und kooperieren durch Eigeninitiative (zum Beispiel mit der HTWG). Dadurch wird unsere Bereitschaft zu solidarischem Handeln sichtbar.

Auditor*innenbewertung: 50 %, Erfahren

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Wir können bestätigen, dass wir uns gegenüber Mitbewerber*innen nicht schädigend oder diskreditierend verhalten. Im Gegenteil versuchen wir, mit Mitbewerber*innen zu kooperieren. Wie oben beschrieben gibt es gemeinsame Arbeitskreise und Erfahrungsaustausch, beispielsweise beim Aufbau von ambulanten Wohngemeinschaften (Pflege-WGs).

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Im Einzelnen haben wir die ökologischen Auswirkungen bislang noch nicht erfasst und bewertet. In den Einrichtungen gibt es jedoch verschiedene Maßnahmen, um den Verbrauch von Strom, Lebensmitteln, Papier und Wäsche etc. zu reduzieren. Folgende Punkte können wir dazu nennen:

Verpflegung:

- Die Speiseversorgung von Haus Salzberg und Luisenheim erfolgt durch die Zentralküche im Haus Urisberg. Täglich wird das Mittagessen von dort zu den Einrichtungen transportiert. Frühstück und Abendessen werden vor Ort zubereitet.

- Haus Talgarten hat eine eigene Küche, somit entfallen Transportwege. In den beiden Pflege-WGs kochen die Alltagsbegleiter*innen zusammen mit den Bewohner*innen.

- Luisenheim verwendet Milch im Großgebinde statt in Tetrapacks und Getränke in Mehrweg-Glasflaschen.

- Wir haben 2019 die Verpflegungssoftware „Sanalogic“ eingeführt, um den Bedarf an Lebensmitteln exakt berechnen zu können. Dadurch wurden die Speiseabfälle deutlich reduziert.

Medikamente:

Die Pflegeeinrichtungen stellen den Bewohner*innen ihre Medikamente in wiederverwendbaren Bechern zusammen, nicht in Einwegbehältern. Eine Verblisterung der Medikamente in Mehrwegbehältern war angedacht, ist bislang aber nicht möglich.

Hygiene:

- Bei den Inkontinenzhilfsmitteln (Einlagen, Pants, Bettschutz) analysieren die Lieferfirmen regelmäßig den Verbrauch und schulen die Pflegekräfte, um eine optimale, ressourcenschonende Versorgung zu gewährleisten. Gleichzeitig entsteht durch den passenden Einsatz der Produkte weniger Müll und ein sparsamer Verbrauch verringert die Pauschale, die wir den Lieferant*innen zahlen. Ökologische Alternativen zu den Inkontinenzprodukten sind uns nicht bekannt.

- Haus Salzberg hat die Papierhandtuchspender in den Zimmern der Bewohner*innen und Toiletten ausgetauscht und verwendet nun effizientere Geräte, die die Papierhandtücher einzeln ausgeben (anstatt dass mehrere auf einmal herausgezogen werden können).

Reinigung:

- Die Reinigung der Bewohner*innen- und Gemeinschaftsräume unterliegt hygienischen Richtlinien, dafür sind bestimmte Reinigungsmittel erforderlich, vor allem bei der Desinfektion.

- Haus Urisberg dosiert die Reinigungsmittel, um den Verbrauch zu reduzieren.

- Die Kleidung der Bewohner*innen, die Dienstkleidung sowie die Verbrauchswäsche reinigt der

BW-Textilservice aus Sulz am Neckar, der seit März 2018 zur international tätigen Elis Textilmanagement GmbH gehört (*www.bw-textilservice.de, de.elis.com/de*). Die Wäsche wird 3 x wöchentlich abgeholt/gebracht. Durch den Transport fallen Emissionen an. Eine eigene Wäscherei ist jedoch personell nicht ab bildbar.

- Haus Salzberg kontrolliert den monatlichen Wäscheverbrauch mit dem Ziel, ihn zu reduzieren.
- Alle Einrichtungen trennen den Müll (Biomüll, Papier, Glas etc.).

Strom:

- Haus Urisberg hat Bewegungsmelder in den Innenräumen installiert, um den Stromverbrauch zu reduzieren.
- Haus Salzberg plant ebenfalls die Installation von Bewegungsmeldern (Problem: Umrüstung ist teuer).

Bezüglich Effizienz und Suffizienz unserer Dienstleistungen lässt sich sagen, dass wir wirtschaftlich arbeiten müssen, um unsere Kosten zu decken und die Preise für die Pflegeheimplätze und die ambulante Betreuung nicht in die Höhe zu treiben. Uns ist wichtig, dass unsere Leistungen für möglichst viele Pflegebedürftige bezahlbar sind.

Weitere Angaben zu ökologischen Auswirkungen (Strom, Heizung, Fuhrpark) siehe E3, ökologischer Einkauf von Lebensmitteln siehe A1.

WEINETIKETTEN AUS DER MALTHERAPIE

Wir setzen uns bisher kaum mit den negativen ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen auseinander. Positiv ist, dass die Einrichtungen teilweise erste Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen und zur Förderung maßvoller Nutzung umgesetzt haben beziehungsweise diese planen. Zentrale Ziele und eine Gesamtstrategie haben wir hierfür aber noch nicht formuliert.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Wir können bestätigen, dass wir keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen bewusst in Kauf nehmen.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Wir haben eine Website (*www.spitalstiftung-konstanz.de*) und einen Facebook-Auftritt (*www.facebook.com/SpitalstiftungKonstanz*), die wir stets aktuell halten. Auf Facebook informieren wir vor allem über Aktionen und Events und machen auf offene Stellen aufmerksam. Auf unserer Website erhält man Informationen zur Stiftung und zu sämtlichen Pflegeangeboten. Dort sind auch Satzung, Leitbild und alle Ansprechpersonen mit Telefonnummer und E-Mail-Adresse hinterlegt. Ebenso kann man sich dort bezüglich Ausbildung und freien Stellen informieren. Jede unserer vier Pflegeeinrichtungen ist genau beschrieben, ein Faltblatt, das ausführliche Ergebnis der jährlichen unangemeldeten Qualitätsprüfung durch den Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK), Pflegekosten und Ansprechperson sind hinterlegt. Auch bei unseren weiteren Dienstleistungen – Tagespflege „Hand in Hand", Ambulanter Pflegedienst und betreutes Wohnen – sind Leistungsbeschreibung, Faltblatt, Ansprechperson, die Kosten sowie Formulare zum Download abrufbar, zum Beispiel der „Antrag zur Heimplatzaufnahme".

Beim Aufnahmegespräch klären wir die neuen Bewohner*innen beziehungsweise ihre Angehörigen über ihre Rechte, Informations- und Mitsprachemöglichkeiten auf. Sie erhalten eine Begrüßungsmappe mit allen relevanten Informationen. Kurz nach dem Einzug führen wir zusätzlich ein Eingewöhnungsgespräch mit der/dem Bewohner*in, bei dem wir überprüfen, ob sie/er sich wohlfühlt und ob spezielle Bedürfnisse vorhanden sind. In jeder unserer stationären Pflegeeinrichtungen gibt es, wie durch das Wohn- Teilhabe- und Pflegegesetz Baden-Württemberg (WTPG) in § 9 vorgeschrieben, Bewohnerfürsprecher*innen, die in Angelegenheiten des Betriebs mitwirken. Da bis zu 80 % demente Bewohner*innen in den Pflegeeinrichtungen leben, kann diese Aufgabe oft nicht von ihnen selbst übernommen werden. Bei Pflegesatzverhandlungen erhalten die Bewohnerfürsprecher*innen eine persönliche und schriftliche Erläuterung der vorgesehenen Kostenerhöhungen und sind berechtigt, hierzu Stellung zu nehmen. Dies ist ein Beispiel für ihren Aufgabenbereich. Die Bewohnerfürsprecher*innen sind ehrenamtlich und unentgeltlich

IN DER NEUEN UMGEBUNG WOHLFÜHLEN: EIN WICHTIGER GESUNDHEITSFAKTOR

tätig, sie erhalten lediglich eine Aufwandsentschädigung.

Auf Nachfrage können die Bewohner*innen oder ihre Angehörigen die Pflegedokumentation einsehen. Vorschläge für das Menü oder für Kulturaktivitäten können die Bewohner*innen jederzeit einbringen. Nach Möglichkeit berücksichtigen wir sie. In manchen Einrichtungen gibt es einen „Kummerkasten", im Luisenheim und Haus Salzberg auch ein Beschwerdemanagement (Formular zum Ausfüllen). In den Häusern Urisberg und Salzberg findet einmal pro Jahr ein Angehörigenabend statt. Im Haus Salzberg gibt es darüber hinaus ein Informationstreffen für orientierte Bewohner*innen (circa 10 von 64). Ebenso gibt es verschiedene jahreszeitliche Feste, zu denen teilweise auch die Angehörigen eingeladen sind.

In unseren beiden Pflege-Wohngemeinschaften haben die Bewohner*innen viel Mitspracherechte. Dort gilt das Prinzip der geteilten Verantwortung, das heißt die Bewohner*innen oder ihre Angehörigen sollen ein Gremium bilden, das Entscheidungen trifft und diese dokumentiert. Es finden regelmäßig Sitzungen statt, jede*r kann Tagesordnungspunkte einbringen und es gibt ein Ergebnisprotokoll. Das Gremium wählt auch eine*n Sprecher*in und Kassenführer*in. Die Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse des Bewohnergremiums sind in einer Vereinbarung geregelt.

Gemeinsam entschieden wird über:

- Organisation und Gestaltung des Alltags,
- Art der Haushaltsführung,
- Auswahl der ambulanten Pflegedienste.

Bei der Auswahl der Mitbewohner*innen hat das Gremium Mitspracherecht. In Krisensituationen wird gemeinsam mit den Bewohner*innen, Angehörigen, Alltagsbegleiter*innen und Pflegekräften nach einer Lösung gesucht. Die Bewohner*innen der Pflege-WGs werden möglichst in alle Alltagshandlungen einbezogen. Ziel ist es, ein hohes Maß an Selbstbestimmung zu erhalten. Ebenso sollen die Bewohner*innen bis an ihr Lebensende in der WG bleiben können.

Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind, haben wir bislang nicht erfasst.

Je nach Betreuungsform haben die Kund*innen teilweise erhebliches Mitspracherecht (Pflege-WGs). Feedback und Wünsche der Kund*innen nehmen wir jedoch noch nicht systematisch auf. Unsere Preisbestandteile sind transparent.

Auditor*innenbewertung: 50 %, Erfahren

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Da die Spitalstiftung Konstanz nur Dienstleistungen anbietet (Seniorenpflege und -betreuung) ist dieser Negativaspekt für uns nicht relevant.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

Drei Viertel der rund 3,4 Millionen Pflegebedürftigen (76 %) wurden 2017 zu Hause von Angehörigen versorgt, zum Teil mithilfe ambulanter Pflegedienste. 24 % wurden in Pflegeeinrichtungen vollstationär betreut. Von den hochbetagten Pflegebedürftigen ab 90 Jahren waren 40 % in Pflegeheimen. Grundsätzlich erfolgt die Versorgung umso häufiger im Heim, je höher der Pflegegrad ist. Vorausberechnungen gehen davon aus, dass die Zahl der Pflegebedürftigen weiter zunimmt. Gleichzeitig wird die Versorgungsmöglichkeit innerhalb der Familie erschwert, etwa durch die Berufstätigkeit der Angehörigen sowie durch den steigenden Anteil alleinlebender und kinderloser alter Menschen.

Erschwerend kommt hinzu, dass immer mehr Menschen in Deutschland an Demenz erkranken, vor allem in höherem Alter. Laut der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. lebten in Deutschland im Jahr 2016 rund 1,7 Millionen Menschen mit Demenz. Das sind 10 % derjenigen, die 65 Jahre oder älter sind. Von den über 90-Jährigen sind sogar 41 % betroffen. Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft geht davon aus, dass sich –

Tabelle 1: Prävalenz von Demenzen nach Geschlecht und Altersgruppen

Altersgruppe	Mittlere Prävalenzrate nach EuroCoDe (Prozent)			Geschätzte Zahl Demenzkranker in Deutschland Ende des Jahres 2016		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
65-69	1,79	1,43	1,60	39.140	33.990	73.130
70-74	3,23	3,74	3,50	55.030	72.970	128.000
75-79	6,89	7,63	7,31	132.920	184.560	317.480
80-84	14,35	16,39	15,60	157.780	261.490	419.270
85-89	20,85	28,35	26,11	108.360	277.160	385.520
90 und älter	29,18	44,17	40,95	51.880	252.560	304.440
65 und älter	**7,16**	**10,95**	**9,99**	**545.110**	**1.082.730**	**1.627.840**

Quellen: Alzheimer Europe. EuroCoDe: Prevalence of dementia in Europe.
Statistisches Bundesamt. Genesis-Online Datenbank. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes: Tabelle12411-0012.

Prävalenz = Anzahl der Kranken in der Bevölkerung zu einem bestimmten Zeitpunkt.

insofern kein Durchbruch in Prävention und Therapie gelingt – bis zum Jahr 2050 die Krankenzahl auf rund drei Millionen erhöht (siehe *www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/ infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf*, Juni 2018). Die Pflege eines demenzkranken Menschen zu Hause ist physisch und psychisch besonders fordernd, da diese Personen – je nach Krankheitsgrad – rund um die Uhr betreut werden müssen. Dies können viele Angehörige alleine nicht leisten, daher unterstützen wir sie durch unsere verschiedenen Angebote (stationäre Betreuung, Pflege-WGs, Tagespflege, ambulante Pflege).

Wir geben den Bewohner*innen unserer Pflegeeinrichtungen im letzten Lebensabschnitt ein Zuhause, pflegen und betreuen sie und bieten ihnen durch verschiedene Aktivitäten Anregung, Abwechslung und Freude. Unsere Dienstleistungen dienen daher zu 100 % den Grundbedürfnissen älterer, pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen. Sie erfüllen prinzipiell alle neun Grundbedürfnisse, die der Wirtschaftswissenschaftler und Entwicklungsökonom Manfred A. Max-Neef formuliert hat: Lebenserhaltung, Schutz, Zuneigung, Verstehen, Teilnehmen, Muße, Kreatives Schaffen, Identität, Freiheit. In besonderem Maße decken wir in unseren Pflegeeinrichtungen folgende Bereiche ab:

- Lebenserhaltung
- Schutz
- Zuneigung
- Muße
- Identität

Reine Luxusbedürfnisse, die nur dem eigenen Status dienen, erfüllen wir nicht.

Kerngeschäft der Spitalstiftung ist die Pflege von Menschen. Insofern dienen alle Dienstleistungen des Pflegebereichs der Gesundheit. Neben der körperlichen Fürsorge kümmern sich die Pflege- und Betreuungskräfte auch um das seelische und geistige Wohl unserer Kund*innen. Der gute und freundliche Umgang der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden untereinander ist nicht nur selbstverständlich, sondern achtet das Menschenbedürfnis, respektvoll und wertschätzend behandelt zu werden. Mit dieser Haltung begegnen wir auch den Menschen, die uns zur Pflege anvertraut sind.

DER TEICH BEIM LUISENHIEM LÄDT ZUM VERWEILEN EIN

Der überwiegende Teil des Gesamtaufwandes der Spitalstiftung dient der Entwicklung der Menschen, etwa 95 %. Der Entwicklung der Erde beziehungsweise der Biosphäre dienen in erster Linie Maßnahmen, die mit unseren Wäldern zusammenhängen. Ferner alle energetischen Maßnahmen im Bereich Wohnungen. Zusammen sind dies circa 5 %.

Da wir uns um Menschen kümmern, die sich nicht mehr selbst versorgen können und auf Hilfe angewiesen sind, tragen unsere Dienstleistungen auch zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bei. Nicht immer gibt es Angehörige, die diese Aufgabe übernehmen können – gerade auch im Fall einer immer häufiger anzutreffenden Demenzerkrankung, bei der eine Betreuung rund um die Uhr erforderlich ist und Menschen nicht alleine gelassen werden können. Während unsere Pflegeeinrichtungen diese Aufgaben komplett übernehmen, unterstützen der Ambulante Pflegedienst und die Tagespflege die Angehörigen dabei.

Mit unseren Dienstleistungen erfüllen wir folgende UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030:

- Ziel 1, Keine Armut:
  Durch moderate Mieten können ältere Menschen günstiger als üblich in Konstanz wohnen: Die allermeisten der spitälischen Wohnungen sind preislich im unteren Segment des hiesigen Mietspiegels angesiedelt. Dies bezieht sich insbesondere auf die von der Spitalstiftung angebotenen Seniorenwohnungen im Bereich des Betreuten Wohnens. Gleiches gilt aber auch für die Mieten in den Pflege-Wohngemeinschaften, die sämtlich sozialhilfefähig sind. In unsere stationären Pflegeeinrichtungen nehmen wir auch Menschen auf, die eine Unterbringung im Pflegeheim nicht mit eigenen Mitteln bestreiten können und unterstützen sie im Bedarfsfall aus Stiftungsmitteln.

- Ziel 3, Gesundheit und Wohlergehen:
  Wir sorgen für ältere, pflegebedürftige Menschen und kümmern uns um ihre körperlichen und geistigen Bedürfnisse.

- Ziel 5, Geschlechtergleichheit:
  Wie im öffentlichen Dienst üblich, achten wir auf Geschlechtergleichheit. Die Löhne sind transparent und fair. Niemand wird wegen seines Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt.

BETREUTES WOHNEN AM GEORG-ELSER-PLATZ

DIE 17 UN-ENTWICKLUNGSZIELE

- Ziel 8, Menschenwürdige Arbeit:
  Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen haben und sich wohlfühlen. Dazu gehören ein wertschätzender Umgang miteinander, eine angemessene Entlohnung sowie zahlreiche Zusatzleistungen, unter anderem für Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Ziel 15, Leben an Land:
  Zur Stiftung gehört der Lorettowald, in dem wir nachhaltige Forstwirtschaft betreiben.

Zu den 17 UN-Entwicklungszielen siehe *www.bmz.de/de/themen/2030_agenda*. Aufgrund sämtlicher oben genannter Gründe haben unsere Dienstleistungen einen 100-prozentigen Mehrfachnutzen.

Unsere Dienstleistungen lösen wesentliche gesellschaftliche Probleme laut der UN-Entwicklungsziele. Innovative Lösungen haben wir teilweise umgesetzt (Pflege-WGs).

Auditor*innenbewertung: 70 %, Vorbildlich

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir können bestätigen, dass wir keine menschenunwürdigen Produkte und Dienstleistungen anbieten. Auf einem Gebäude hat die Spitalstiftung eine Fläche zum Betrieb von Handymasten vermietet. Dies ermöglicht zeitgemäße Kommunikation und Interaktion, könnte auf die unmittelbare Umgebung jedoch negative gesundheitliche Auswirkungen haben. Die Überprüfung erfolgt durch die Bundesnetzagentur, deren Messung lag deutlich unter dem Grenzwert.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Der Umsatz der Spitalstiftung Konstanz betrug 2018 insgesamt 23.780.434 Euro, davon entfielen 6.391.232 Euro auf die Kernstiftung und 17.389.202 Euro auf die Pflegeeinrichtungen.

Unsere Nettoabgabenquote betrug 23 %, sie berechnet sich aus den Abgaben pro Wertschöpfung:

Abgaben

- effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer): 0 Euro
- Grundsteuern: 56.230 Euro
- Summe Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge: 412.290 Euro (Kernstiftung) + 2.649.382 Euro (Pflegeeinrichtungen)
- Geldwerte freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen: 0 Euro

Insgesamt somit: 3.117.902 Euro

Wertschöpfung

- Löhne, Gehälter und Sozialabgaben: 1.556.492 Euro (Kernstiftung) + 11.509.823 Euro (Pflegeeinrichtungen)
- gezahlte Zinsen: 123.069 Euro (Kernstiftung) + 5.172 Euro (Pflegeeinrichtungen)
- Gewinn: 1.284.466 Euro (Kernstiftung) + 30.871 Euro (Pflegeeinrichtungen)
- Abzüglich Zuschüsse zu Betriebskosten: -884.993 Euro (Pflegeeinrichtungen)

Insgesamt somit: 13.624.900 Euro

Freiwilliges gesellschaftliches Engagement ist in der Stiftungssatzung nicht vorgesehen. Als Stiftung nehmen wir jedoch generell eine Vorreiterrolle und Vorbildfunktion ein. Die Stiftung ist per se ein Beitrag zum Gemeinwesen. Durch unsere Arbeit helfen wir zahlreichen Mitgliedern der Gesellschaft (pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen). Unsere Tätigkeit kann aber nicht kostenlos erfolgen.

Dank der Wälder, die sich in unserem Besitz befinden, schaffen wir Erholungs- und Sporträume und sorgen für einen naturhistorischen Beitrag zur Region. Insbesondere der 64 Hektar große Lorettowald, der sich inmitten der Stadt befindet, ist ein beliebter Erholungs- und Freizeitwald. Er trägt maßgeblich zum attraktiven Erscheinungsbild der Stadt Konstanz bei. Im Lorettowald befindet sich auch ein wertvolles Flächen-Naturdenkmal mit einem einzigartigen Biotop.

Die Stiftung besitzt darüber hinaus Wälder bei Hegne, die unter anderem von den Patient*innen der neurologischen Fachklinik Schmieder als Erholungsraum genutzt werden.

Seit dem Jahr 1272 gehört „die Haltnau“ bei Meersburg zum Besitz der Spitalstiftung Konstanz, ein eingetragenes Kulturdenkmal Baden-Württembergs. Wir sanierten das Ensemble für rund 2,8 Millionen Euro und leisteten so einen Beitrag zum Erhalt einer historischen Baukultur und zur identitätsstiftenden Gestaltung des Bodenseeufers. Die Haltnau ist eines der beliebtesten Ausflugslokale am Bodensee. Diese Attraktion hilft anderen Unternehmen der Touristikbranche, den Bodensee als Urlaubsdestination zu bewerben.

Wir vergeben Erbbaurechte: Die Einnahmen unserer Erbpachtgrundstücke kommen direkt dem Gemeinwohl zugute, denn sie helfen uns, unsere Bauvorhaben zu verwirklichen.

Die Spitalstiftung hat 2015/2016 als eines der ersten Unternehmen in der Region das Thema „Flüchtlingskrise“ aufgegriffen und sich bemüht, geflüchteten Menschen einen Arbeitsplatz zu bieten. Wir luden sechs Personen aus Eritrea und Indien ein, sich über die Möglichkeiten bei uns zu informieren. Einen Herrn aus Eritrea konnten wir zur Pflegefachkraft ausbilden

DIE RENOVIERTE HALTNAU BEI MEERSBURG

und bei uns beschäftigen. Das SWR-Fernsehen sendete einen Beitrag darüber, was anderen geflüchteten Personen Mut machte.

Für eine Ausbildung in der Altenpflege muss man mindestens Deutschkenntnisse der Stufe B2 nachweisen. Da es uns nicht gelang, für Menschen mit ungenügenden Sprachkenntnissen in Konstanz entsprechende Kurse zu finden, konnten wir sie zunächst nicht ausbilden. Wir haben aus dieser Erfahrung gelernt und bieten nun Deutschkurse in unseren Räumlichkeiten an.

Mit unserer Kinderkrippe für Kinder von 3–36 Monaten schaffen wir ein Angebot für die Beschäftigten der Spitalstiftung und des Klinikums Konstanz und zeigen uns mit ihnen solidarisch.

Um gesellschaftlichen Stereotypen entgegenzuwirken und speziell bei männlichen Jugendlichen das Interesse für Pflegeberufe zu wecken, beteiligen wir uns jedes Jahr am sogenannten Boys'Day, dem Jungen-Zukunftstag. An diesem bundesweiten Aktionstag können Jungs ab der 5. Klasse in „typisch weibliche" Berufe hineinschnuppern. Ebenso haben wir 2019 bei „Konstanz engagiert sich" mitgemacht, der Woche des bürgerschaftlichen Engagements *(www.netzwerk-be.de/termine-und-projekte/nachbericht-woche-des-be19)*.

Wir leisten zwar monetär gesehen nur einen durchschnittlichen Beitrag zum Gemeinwesen, zeigen jedoch durch die Querfinanzierung der Kernleistung „Pflege" durch wirtschaftlichen Betrieb einen aus unserer Sicht vorbildlichen Beitrag zum Gemeinwesen. Unsere Pflegeeinrichtungen subventionieren wir mit rund 640.000 Euro pro Jahr. Insgesamt schätzen wir uns daher als „Erfahren" ein.

Auditor*innenbewertung: 60 %, Erfahren

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Wir können bestätigen, dass wir keinerlei Praktiken betreiben, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen. Da die Spitalstiftung eine öffentlich-rechtliche kommunale Stiftung ist und mit ihrem Stiftungszweck als gemeinnützig anerkannt ist, unterliegt sie nicht der Körperschaftssteuerpflicht. Für ihre wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe müssen wir Körperschaftssteuer zahlen. Dies tun wir in korrekter Weise.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Wir können bestätigen, dass wir keine korruptionsfördernden Praktiken betreiben.
Auch Lobbying-Aktivitäten betreiben wir nicht.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

EINE LIEBEVOLLES MITEINANDER KOMMT GUT AN

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen haben wir bislang nicht erhoben und somit auch nicht veröffentlicht. Im Folgenden können wir jedoch Angaben zum Verbrauch von Wasser, Strom, Brennstoff und Papier machen sowie den Kraftstoffverbrauch unserer Dienstfahrzeuge nennen. Im Jahr 2018 haben die vier Pflegeeinrichtungen und die Tagespflege 15.111 Kubikmeter Wasser verbraucht, 782.685 Kilowattstunden Strom und 2.475 Megawattstunden Brennstoff (exklusive Personalwohnheime).

Verbrauch + Kosten Wasser, Strom und Brennstoffe 2018

	Wasser-verbrauch in m3	Wasser-kosten in Euro	Strom-verbrauch in kWh	Strom-kosten in Euro	Erdgas-verbrauch in MWh	Brennstoff-kosten in Euro
Luisenheim und Tagespflege	5.077	20.164	126.679	27.391	406	38.381
Haus Salzberg	2.165	9.888	234.916	50.794	200	18.907
Haus Talgarten*	4.011	16.651	192.816	41.937	1.349	61.350
Haus Urisberg	3.858	15.218	228.274	50.788	520	24.046
Stiftungsverwal-tung	84	1.108	**			

* Versorgt auch die Gebäude Talgartenstraße 4 und 6 sowie Obere Laube 38/40 mit Wärme über ein Blockheizkraftwerk.

** Strom und Wärme beziehen wir vom Klinikum Konstanz. Die Menge können wir nicht angeben, da die Rechnungen des Klinikums diese Information nicht ausweisen.

Für die auf dem Stiftungsgelände befindlichen Gebäude (Luisenheim, Haus Salzberg, Stiftungsverwaltung) und Personalwohnungen beziehen wir Wärme und Strom vom erdgasbetriebenen Blockheizkraftwerk des Klinikums Konstanz. Ansonsten werden zumindest Teile unserer Gebäude und Wohnungen über die Stadtwerke Konstanz mit Ökostrom versorgt (teilweise über die WOBAK). Zu weiteren Bezugsquellen siehe A3.

Im Jahr 2018 haben wir 2.613 kg Papier eingekauft. Bislang wird in unseren Einrichtungen kein beziehungsweise kaum Recyclingpapier verwendet. Dies soll sich jedoch ändern. Zusätzlich erarbeiten wir gerade ein Digitalisierungskonzept. Da die Umsetzung mit größeren Investitionen verbunden ist, sind dafür im Haushalt 2020 Mittel bereitgestellt.

Papierverbrauch 2018

	Anzahl Pakete	Anzahl Blätter (500 pro Paket)	Gewicht in kg (5 g pro Blatt)
Stiftungsverwaltung	400	200.000	1.000
Ambulanter Pflegedienst	50	25.000	125
Luisenheim	150	75.000	375
Haus Salzberg	110	55.000	275
Haus Talgarten	188	94.000	470
Haus Urisberg	147	73.500	368
Gesamt	**1.045**	**522.500**	**2.613**

Für alle unsere Printprodukte leisten wir eine CO2-Ausgleichszahlung. Wir versuchen, die Printprodukte in einer angemessenen Auflage herzustellen, sodass wir übriggebliebene Exemplare nicht wegwerfen müssen.

Unsere neun Dienstwagen (fast ausschließlich Fiat Panda) haben 2018 insgesamt 5.985 Liter Benzin (Super bleifrei) verbraucht.

Kraftstoffverbrauch 2018

Kennzeichen	Liter
KN-SK 102	601,22
KN-SK 91	368,99
KN-KL 45	480,14
KN-ST 570	1.327,52
KN-ST 100	801,04
KN-ST 245	645,60
KN-ST 73	894,01
KN-ST 510	470,25
KN-KL 42	395,95
Gesamt	**5.984,72**

Für den Ambulanten Pflegedienst haben wir ein E-Bike angeschafft, um geeignete Strecken zu den Patienten umweltfreundlich zurückzulegen.

U. A. MIT DEM E-BIKE UNTERWEGS: DER AMBULANTE PFLEGEDIENST

Einen Beitrag zur Reduktion ökologischer Auswirkungen leisten wir, da Haus Salzberg, eröffnet 2005 mit 64 Pflegeplätzen, ein Passivhaus ist. Im Haus Talgarten betreiben wir seit der Sanierung im Jahr 2000 ein Blockheizkraftwerk, das auch drei weitere Gebäude mitversorgt. Im Jahr 2018 lief es leider kaum, da wir erhebliche Reparaturen vornehmen mussten, doch seit 2019 ist es wieder in Betrieb.

Ebenso haben wir damit begonnen, unsere Werbeartikel nachhaltig zu gestalten: Seit 2018 haben wir eine ethisch und ökologisch hergestellte Einkaufstasche (siehe D1), seit 2019 auch einen nachhaltigen (auswechselbare Mine, Gehäuse aus recyceltem Kunststoff) und regional sowie CO2-neutral produzierten Kugelschreiber. Diese Aspekte werden wir auch künftig bei der Auswahl unserer Werbemittel berücksichtigen und sämtliche Give-aways auf Nachhaltigkeit und ethische Herstellung hin überprüfen.

Bei unseren Besprechungen verwenden wir regionales Mineralwasser (Schwarzwald) in Glasflaschen. Für das angebotene Gebäck verwenden wir spezielle Frischhaltegefäße und verzichten auf einzeln in Plastik verpackte Kekse.

Der Waldbestand der Spitalstiftung umfasst eine Fläche von 168 Hektar, davon 139 Hektar in Konstanz und 29 Hektar in Allensbach. Zu berücksichtigen ist, dass wir unsere Wälder, allen voran den Lorettowald in Konstanz, als CO^2-bindenden Wald pflegen und damit einen positiven Klimabeitrag leisten. Laut einer Faustformel speichert ein Hektar Wald 13 Tonnen CO^2 pro Jahr. Das bedeutet, unsere Wälder speichern jährlich durchschnittlich 2.184 Tonnen CO^2. Allein in Konstanz mit dem Lorettowald sind es 832 Tonnen CO^2.

NACHHALTIGE TASCHEN FÜR EINEN GUTEN ZWECK

Den Umweltbeitrag, den wir durch Unterhalt und Pflege des Lorettowaldes leisten, sehen wir als bedeutend an. Der Wald dient den Konstanzer*innen als Naherholungsgebiet. Ziel unserer Bewirtschaftung ist es, ihn langfristig als solches zu erhalten. Der Verkauf von Holz erfolgt im Rahmen einer geordneten Waldbewirtschaftung und ist nicht Hauptzweck. Den Nutzungsausfall, den wir dadurch haben, tragen wir weitgehend selbst. Seitens der Stadt erhalten wir lediglich eine Nutzungsausfallentschädigung in Höhe von rund 5.000 Euro pro Jahr.

Wir unternehmen erste Schritte zur Identifikation der wesentlichen ökologischen Auswirkungen und haben bereits zahlreiche Entscheidungen mit Blick auf die ökologische Nachhaltigkeit getroffen – von der Fahrzeugflotte bis zu neuen Immobilien mit Passivhaus-Standard. Allerdings ist dies noch nicht Teil einer umfassenden Reduktionsstrategie.

Auditor*innenbewertung: 10 %, Erste Schritte

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir können bestätigen, dass wir weder gegen Umweltauflagen verstoßen noch – aus unserer Sicht – die Umwelt unangemessen belasten. Wir erkennen jedoch, dass wir uns in Zukunft stärker mit ökologischen Aspekten befassen sollten.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Alle maßgeblichen Entscheidungen über die Spitalstiftung Konstanz treffen der Spitalausschuss und der Stiftungsrat. Sie bestehen aus Gemeinderatsmitgliedern, die von den Konstanzer Bürger*innen demokratisch gewählt werden. Die Sitzungen der beiden Gremien haben einen öffentlichen Teil. Die Protokolle sind über das Bürgerinformationssystem der Stadt Konstanz online abrufbar (*www.konstanz.sitzung-online.de/public/si018?8*, siehe auch B4), der Jahresbericht liegt nach seiner Feststellung öffentlich aus und kann eingesehen werden. Aufgrund dieser Konstellation bewerten wir den Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen mit 100 %. Er erfolgt indirekt über die gewählten Vertreter*innen (Gemeinderät*innen).

Des Weiteren informieren wir über wichtige Themen auf unserer Website und auf Facebook, durch Pressemitteilungen sowie im städtischen Amtsblatt. Hinzu kommt gegebenenfalls eine Berichterstattung durch die Lokalzeitung (Südkurier) oder die Zeitschrift „CARE-konkret“ (Wochenzeitung für stationäre und ambulante Pflege). Sämtliche Pressemitteilungen stellen wir auf unsere Website.

Die Kontaktdaten von Ansprechpersonen aller Bereiche stehen auf unserer Website. Interessent*innen können jederzeit einen Gesprächstermin oder eine Besichtigung vereinbaren. Auch über Facebook, über die Heimfürsprecher*innen oder über den Stiftungsrat kann Kontakt aufgenommen werden. Wir bemühen uns, angemessen, ehrlich, respektvoll und möglichst ausführlich zu informieren. Transparenz sowie ein authentisches Bild unserer Einrichtungen sind uns wichtig. Die Fotos, die wir verwenden, sind in unseren Häusern entstanden, wir kaufen keine Fotos zu. Kritische Informationen verheimlichen wir nicht. Selbstverständlich berücksichtigen wir den Datenschutz und geben keine Auskünfte zu persönlichen Belangen.

DIE SENIOREN-WG IM ERICH-BLOCH-WEG IST IN KOOPERATION MIT DEM SPAR- UND BAUVEREIN EG ENTSTANDEN. V.L.N.R. WINFRIED LANG, THOMAS UTZ (BEIDE SPAR- UND BAUVEREIN), ANDREAS VOß (STIFTUNGSDIREKTOR), ORTRUN ALPES (BEWOHNERIN), MAIKE SCHÄBERLE (SPITALSTIFTUNG)

Wie unter D2 beschrieben, stehen wir in regelmäßigem Austausch mit dem Stadtseniorenrat Konstanz und dem Altenhilfeverein Konstanz e. V. Bei Treffen besprechen wir Themen wie die Pflege-WGs, Musiktherapie oder die Angebote für Senior*innen in der Region. Einmal pro Jahr organisieren wir gemeinsam mit der Altenhilfeberatung (gehört zur Stadtverwaltung Konstanz) ein Frühstück mit anschließender Besichtigung der jeweiligen Pflegeeinrichtung. Mit Bürger*innen kommen wir auch am Tag der offenen Tür in Kontakt, den wir bislang jedoch nur unregelmäßig durchführen. 2019 fand er in der Tagespflege des Luisenheims statt.

Die Geschäftsführung nahm 2019 auch an „Konstanz engagiert sich", Woche des bürgerschaftlichen Engagements teil. Bei einem Stadtrundgang stellten sich Organisationen vor, bei denen Menschen ehrenamtlich aktiv werden können, darunter die Spitalstiftung mit Haus Talgarten und einer Pflege-WG (siehe auch E2). Bereits jetzt unterstützen rund 100 ehrenamtliche Helfer*innen unsere Arbeit durch Besuche oder zusätzliche Angebote und bereichern so den Alltag unserer Klient*innen. Teilweise kooperieren die Pflegeeinrichtungen mit Kindergärten und Schulen, die die Bewohner*innen besuchen und gemeinsam mit ihnen einfache Aktionen durchführen.

Im Fall einer in der Nachbarschaft umstrittenen Baumaßnahme – die Errichtung von 40 Mitarbeitendenwohnungen auf dem Stiftungsgelände – gab es in den Jahren 2018 und 2019 umfangreiche Dialoge mit den Anwohner*innen (drei Ortstermine). Dies führte dazu, dass die Baumaßnahme kleiner als ursprünglich vorgesehen ausfallen wird.

Dies ist die erste Gemeinwohl-Bilanz, die wir erstellen. Nach der Auditierung werden wir sie auf unserer Website veröffentlichen.

Umfassender Gemeinwohl-Bericht mit zusätzlichem externem Audit. Durch die Entscheidungsfindung im Spitalausschuss und Stiftungsrat werden bei allen wesentlichen Projekten aktiv relevante Berührungsgruppen einbezogen und Argumente ausgetauscht. Aufgrund der Protokolle gibt es eine umfassende, leicht zugängliche Dokumentation.

Auditor*innenbewertung: 60 %, Erfahren

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir können bestätigen, dass wir sowohl intern als auch extern keine falschen Informationen über das Unternehmen oder über gesellschaftliche Phänomene verbreiten. Dies ist uns auch in Bezug auf Ansehen und Vertrauen in die Stiftung sehr wichtig.

Auditor*innenbewertung: Keine Minuspunkte

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Die erstmalige Gemeinwohl-Bilanzierung hat uns verdeutlicht, wo wir stehen und uns gleichzeitig Handlungsfelder aufgezeigt, in denen wir uns verbessern können. Wir wollen nun Schritt für Schritt vorgehen und zunächst in unserer Kollegenschaft das „Feeling“ und das Bewusstsein für die Gemeinwohl-Ökonomie nachhaltig wecken.

Unsere Ziele für die nächsten ein bis zwei Jahre werden wir anschließend, nach Durchführung eines Ergebnisworkshops, formulieren. Dabei werden wir unser Augenmerk vor allem auf die Bereiche legen, in denen wir eine Verbesserung zum Status Quo mit adäquatem Ressourceneinsatz (zeitlich, personell und finanziell) relativ rasch und wirkungsvoll erzielen können.

Langfristige Ziele

Die kurzfristig erzielbaren Verbesserungen sollen sich nach drei Jahren verstetigt haben. Ziele, deren Umsetzung wegen der Komplexität und Kosten einen längeren Zeitraum benötigen, beispielsweise Maßnahmen zur Klimaneutralität, sollen auf den Weg gebracht worden sein.

DAS NAHERHOLUNGSGEBIET LORETTOWALD

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

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die zum Geschäftsjahr 2017 auch in Deutschland in nationales Recht umgesetzt worden ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch erst ab 500 Mitarbeitenden und kapitalmarktorientiert) laut CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sind:

1. Beschreibung des Geschäftsmodells: Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kund*innen, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet?

2. Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?

3. Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen? Wie werden diese Risiken gehandhabt, mit welchen Ergebnissen?

4. Offenlegung relevanter nichtfinanzieller Leistungsindikatoren.

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

1. Geschäftsmodell

In den ersten beiden Kapiteln „Kurzpräsentation des Unternehmens“ und „Produkte/Dienstleistungen“ ist das Geschäftsmodell beschrieben.

2. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenpolitik sowie Wahrung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption

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

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

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

IN KONSTANZ PRODUZIERTES BIOEIS FÜR DIE MITARBEITENDEN AN EINEM HEISSEN SOMMERTAG

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

- Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung werden im Kapitel E2 (Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention) ausführlich beschrieben.

3. Risiken

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

- A1 N (Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette)
- A2 N (Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen)
- A3 N (Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette)
- B2 N (Unfaire Verteilung von Geldmitteln)
- B4 N (Feindliche Übernahme)
- C1 N (Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen)
- C2 N (Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- C3 N (Anleitung zur Verschwendung)
- C4 N (Verhinderung des Betriebsrates)
- D1 N (Unethische Werbemaßnahmen)
- D2 N (Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen)
- D3 N (Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen)
- E1 N (Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen)
- E2 N (Illegitime Steuervermeidung)
- E2 N (Mangelnde Korruptionsprävention)
- E3 N (Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen)
- E4 N (Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation)

4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

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

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

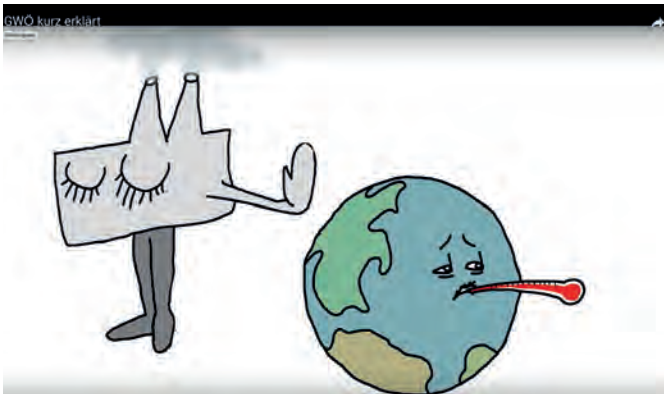
Der Prozess der Berichterstellung begann mit einem Auftakt-Workshop am 22. Mai 2019. Hierzu waren neben der Geschäftsleitung auch die Bereiche Controlling und Finanzen, das Pflegemanagement, Personal-Controlling, Personalrat, Öffentlichkeitsarbeit, Technische Leitung, Leitung Ambulanter Pflegedienst, die Leitung der Küche sowie die Leitungen der Einrichtungen geladen. Es wurden zentrale Aspekte der Gemeinwohl-Ökonomie und der Gemeinwohl-Bilanz sowie das methodische Vorgehen erörtert. Einzelne Zuständige für die Themen Einkauf/Lieferant*innen, Personal, Mitarbeitende und Kund*innen wurden bestimmt.

Auf einem gemeinsamen Server wurden in den darauffolgenden Wochen Fragen und Antworten zu einzelnen Themen und Indikatoren ausgetauscht und gesammelt sowie wichtige Dokumente für das spätere Audit hinterlegt.

Mitte September 2019 fand vor Ort eine gemeinsame Sichtung und Bewertung der bislang eingegangenen Antworten statt und offene Fragestellungen kamen zur Diskussion. Jede*r Zuständige legte ihren/seinen Bereich dar. Involviert waren die Mitglieder der AG Stiftungsentwicklung wie auch die Mitglieder der AG Qualitätsmanagement. Mit letzterer fand ein halbtägiger Gemeinwohl-Workshop im Rahmen einer Einrichtungsleiter*innen-Sitzung statt.

Das em-faktor-Team koordinierte und begleitete den Prozess, moderierte die Workshops und führte Interviews mit sämtlichen Einrichtungsleitenden, der Vertreterin des Ambulanten Pflegedienstes sowie vereinzelt mit Mitarbeitenden der Einrichtungen, um ein vollständiges Bild der Stiftung zu erhalten. Sämtliche Einrichtungen wurden besucht und besichtigt, um die unterschiedlichen Arbeitskulturen vor Ort kennenzulernen. Weitere Quellen, wie eine externe wissenschaftliche Untersuchung zur Unternehmenskultur, sowie Online-Recherchen zu verschiedenen Themen und Lieferant*innen rundeten das Bild ab.

Bis zum April 2020 wurden die Antworten sowie das Berichtsdokument und die Selbsteinschätzungen in mehreren Feedback-Schleifen entwickelt, von em-faktor abschließend redaktionell bearbeitet und dann zum Audit eingereicht.



BILLIGPRODUKTIONEN BELASTEN DIE UMWELT

FÜR SEHR GÜNSTIGE ANGEBOTE WERDEN MENSCHEN IN ANDEREN TEILEN DER WELT AUSGEBEUTET
(BEIDE ABBILDUNGEN: QUELLE: WWW.ECOGOOD.DE)

Beteiligte Personen

An der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz waren folgende 20 Personen der Spitalstiftung Konstanz beteiligt:

Name	Funktion	Kapitel-Zuständigkeit
Andreas Voß	Stiftungsdirektor	D, E, Gesamt
Anne Gibson	Einrichtungsleitung Haus Salzberg	
Annette Bortfeldt	Pflegemanagement	D3
Annika Kreissner	Assistenz der Geschäftsführung	
Axel Weber	Pflegedienstleitung Luisenheim	
Cornelia Biegert	Pflegedienstleitung Haus Urisberg	
Guiseppa Tonigold-Zumstein	Personalcoachin	
Jörg Jarecki	Pflegedienstleitung Haus Talgarten	
Mandy Ehrenberg	Leitung Ambulanter Pflegedienst	
Moni Wentzel	Vorsitzende Personalrat	
Petra Holub	Einrichtungsleitung Haus Urisberg	
Ralf Veit	Einrichtungsleitung Luisenheim	
Rebecca Koellner	Medien-/Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising	D4, E1, E3, E4
Liane Fojer	Pflegedienstleitung Haus Salzberg	
Stephanie Christ	Controlling	A, D, E2, E3
Stephanie Ermler	Einrichtungsleitung Haus Talgarten	
Steven Hausen	Leiter Finanzabteilung/stellvertretender Direktor	B, D, E2, E3
Susanne Winter-Krimmer	Controlling	C
Thomas Renz	Küchenleitung	A (Küche)

Beteiligte der Kommunikationsagentur em-faktor:	
Cornelia Geidel	Redakteurin
Dr. Oliver Viest	GWÖ-Berater

Aufwand

Die Stundenaufwände für Workshops, Beantworten der Fragen und Durchführen von Recherchen wurden von uns nicht erfasst und können daher leider nicht angegeben werden. Em-faktor verwendete über 350 Stunden für Beratung, Moderation, Interviews, Recherchen, Koordination und Absprachen sowie für die redaktionelle Aufbereitung der Informationen. Die Stundenaufwände für Workshops, das Beantworten der Fragen und Durchführen von Recherchen wurden nur zum Teil erfasst und in der Summe mit 450 Stunden geschätzt.

Interne Kommunikation

Der Erhebungsprozess fand zunächst im oben beschriebenen Kreis statt. Die Ergebnisvorstellung und ein Strategieworkshop werden nach Vorliegen der Audit-Ergebnisse folgen. Es ist geplant, die gesamte Organisation an den Kriterien der Gemeinwohl-Bilanz auszurichten.

Konstanz, 27. April 2020

miteinander
VIELFALT
leben.

SPITALSTIFTUNG KONSTANZ

Luisenstraße 9
78464 Konstanz
Telefon 07531/801-3001
Fax 07531/801-3009
info@spitalstiftung-konstanz.de

WEITERE INFORMATIONEN:
www.spitalstiftung-konstanz.de

Gedruckt auf Recyclingpapier in
Konstanz / werk//zwei
per Fahrradkurier geliefert

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Gestaltung: www.karenmerkel.de