



Gemeinwohl Bericht 5.0 kompakt



Wohnanlage Fasanenhof gGmbH
Laubweg 1, 70565 Stuttgart

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	4
Kurzpräsentation des Unternehmens	6
Produkte / Dienstleistungen	8
Das Unternehmen und Gemeinwohl	9
Testat.....	10
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	11
A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	13
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	13
A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	14
A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette	14
A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	15
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	16
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	17
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	20
B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln	21
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	21
B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	22
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	22
B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme	23
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	24
C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	28
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	28
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden	31
C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens..	32
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	32
C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates.....	33
D1 Ethische Kundenbeziehung	33
D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen.....	36
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	36
D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	37
D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	38

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen.....	38
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	38
D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	40
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	41
E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	42
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	42
E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung.....	43
E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention	43
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	44
E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	45
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	45
E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	45
Ausblick	46
Kurzfristige Ziele.....	46
Langfristige Ziele	46
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	47

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Wohnanlage Fasanenhof gGmbH
Rechtsform:	gemeinnützige GmbH
Eigentums- und Rechtsform:	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, zwei Gesellschafter aus dem Non-Profit-Bereich
Website:	www.wohnanlage-fasanenhof.de
Branche:	Sozialwirtschaft, Träger der Behindertenhilfe
Firmensitz:	Laubeweg 1, 70565 Stuttgart
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	81,5
Sozialversicherungspflichtig Angestellte	51
Vollzeitäquivalente:	41,33 VK

In den Mitarbeitenden-Vollzeitäquivalenten sind Saisonkräfte enthalten, die in Stoßzeiten wie Ferien, Krankheitszeiten insbesondere in der Kurzzeitunterbringung zum Einsatz kommen.

Saison- oder Zeitarbeitende:	10,5 VK
Aushilfen:	13
Auszubildende/Studierende Duale Hochschule:	6
Ersatzdienste (FSJ/BFD):	5
Umsatz:	3.095 T€
Jahresüberschuss:	175 T€

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH hat keine Tochtergesellschaften oder verbundene Unternehmen.

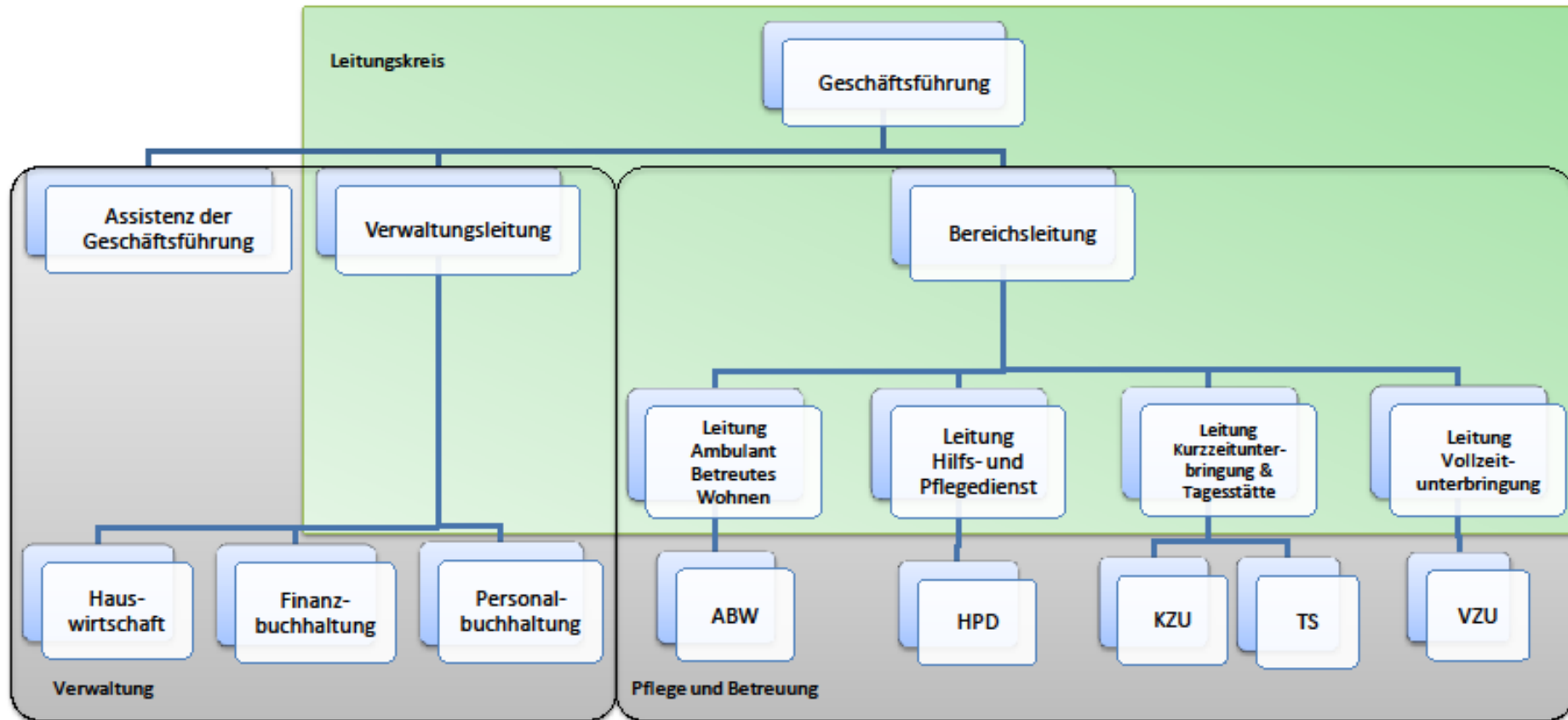
Gesellschafter der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH sind der
bhz Stuttgart e.V. mit einem Gesellschaftsanteil von 94,23 % sowie der
Körperbehindertenverein Stuttgart e.V. mit einem Anteil von 5,77 %.

Die Geschäftstätigkeit der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH ist bis auf weiteres auf Stuttgart begrenzt.

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018

Die Finanzierung der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH erfolgt über staatliche Gelder für die Bezahlung der erbrachten Dienstleistungen (Eingliederungshilfe, Sozialhilfe, Pflegekassen, Krankenkassen).

Organigramm der Wohnanlage Fasanenhof gemeinnützige GmbH



Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH (WaF) ging 1977 im Laubweg 1 als Modelleinrichtung zur Förderung körperbehinderter Menschen in Betrieb. In 46 behindertengerechten Wohnungen und 10 barrierefreien Hotelzimmern, die an Menschen mit Körperbehinderungen vermietet wurden, sowie einem barrierefreien Restaurant wurden die Leitziele Mobilität, Selbstständigkeit und Integration umgesetzt.

Die Angebote der WaF gGmbH haben sich dem gesellschaftlichen Wandel und aktuellen Erfordernissen immer wieder angepasst und neu ausgerichtet. Hotel und Restaurant wurden geschlossen, 2013 wurde die Stuttgarter Wohn- und Städtebaugesellschaft mbH Eigentümer der Immobilie, die WaF gGmbH ist Mieterin eines Teils des Gebäudes und Träger der pädagogischen und pflegerischen Angebote wie vollstationäre und teilstationäre Leistungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung sowie ambulante Pflege- und Betreuungsleistungen für eigenständig lebende Menschen mit Körperbehinderung.

Die 2011 in Deutschland in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention hat die Inklusion für Menschen mit Beeinträchtigung zum Ziel. Sie soll eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft sicher stellen, Diskriminierung verhindern, Chancengleichheit und eine umfassende Zugänglichkeit zu allen Lebensbereichen ermöglichen. Ein weiterer wesentlicher Punkt der Inklusion ist die Selbstbestimmung, die jedem Menschen ermöglichen soll, eigenständig Entscheidungen zu treffen.

Die formulierten Grundsätze wie Inklusion und Teilhabe sind Grundhaltung in der WaF gGmbH und werden durch personenzentrierte Leistungen umgesetzt. Der Mensch mit seinen individuellen Bedarfen und Wünschen steht im Mittelpunkt des Handelns.

In den kommenden Jahren wird sich durch die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und die daraus resultierenden gesetzlichen Änderungen, die auf die UN-Behindertenrechtskonvention und deren Ratifizierung in der BRD zurückgehen, das Leistungs- und Finanzierungssystem gravierend verändern.

Im Gebäude der Wohnanlage befinden sich derzeit folgende Angebote und Leistungen:

- 56 behindertenfreundlich konzipierte Wohnungen und Appartements, die an Einzelpersonen oder Familien, in denen ein Mitglied körperbehindert ist, vermietet sind.
- Der ambulante Hilfs- und Pflegedienst (HPD) kann von den Wohnungsmieter*innen in Anspruch genommen werden. Durch die Besetzung Rund-um-die-Uhr stellt der HPD eine ständige Erreichbarkeit für die hausinternen Kund*innen sicher. Durch dieses Angebot können Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung in der Wohnanlage Fasanenhof selbstständig und selbstbestimmt leben. Die Leistungen sind finanziert über SGB XI und SGB V, teilweise aufstockend über SGB XII und SGB IX. Etwa 32 Mieter nehmen diesen Dienst in Anspruch.
- Das Ambulant Betreute Wohnen (ABW) wird angeboten für Menschen mit geistiger und / oder körperlicher Behinderung, die bei der selbstständigen Lebensführung Unterstützung brauchen. 24 Menschen mit Behinderung werden im Rahmen des ABW betreut. Sie wohnen überwiegend in der Wohnanlage; derzeit werden 5 Klient*innen

extern begleitet, die integriert im Gemeinwesen leben. Das ABW wird in Form einer Leistung nach Hilfebedarfsgruppen oder auch als Wohntraining angeboten. Das Wohntraining ermöglicht eine engmaschigere pädagogische Begleitung für eine Dauer von in der Regel ein bis zwei Jahren zu Beginn dieser selbstständigen Wohnform.

- Eine Wohngruppe für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten (LT I.1.1) befindet sich mit fünf Plätzen im 1. OG. Hier leben junge Menschen, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr in ihrer Herkunftsfamilie leben können und daher bis zu ihrer Wiedereingliederung in die Familie bzw. bis zum Ende der Schulzeit in der Wohngruppe ihre Heimat finden sollen. Die Wohngruppe bildet einen Lebensraum mit familienähnlichen Bedingungen, welcher der Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit förderlich ist.
- Die Kurzzeit-Unterbringung der Wohnanlage Fasanenhof (LT I.5.1 mit Tagesstruktur und I.5.2 ohne Tagesstruktur) bietet im EG für 10 Kinder und Jugendliche mit Körper-, geistiger und Mehrfachbehinderung die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Unterbringung. Die überwiegenden Gründe für einen solchen Aufenthalt sind phasenweise Entlastung der Angehörigen (Urlaub) und Geschwisterkinder, Überlastung oder Krankheit der pflegenden Familienmitglieder, Notfallaufnahmen oder schwierige häusliche Verhältnisse.
- Die Tagesstätte für Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung (LT I.4.5a) bietet montags bis freitags ganztägig eine Tagesstruktur mit individueller Betreuung für bis zu sechs Erwachsene. Das Angebot richtet sich an Menschen mit schwerst- und mehrfachen Behinderungen mit einem Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 53 SGB XII, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder erfüllen. Ein Teil der Besucher*innen der Tagesförderstätte ist sowohl auf spezielle medizinische Leistungen als auch auf eine Versorgung mit speziellen Hilfsmitteln angewiesen. Bei der Gestaltung der Räume sind diese Anforderungen im Hinblick auf die Wahrung der Intimsphäre und auch im Hinblick auf deren Ausgestaltung berücksichtigt.
- Die Hauswirtschaftsabteilung (HWS) bietet den Kund*innen des HPD und auch anderen Mieter*innen Grund- und Unterhaltsreinigung von Wohnungen an. Weiterhin können sie in der zur HWS gehörenden Wäscherei ihre Wäsche waschen, bügeln und mangeln lassen. Die Abrechnung ist ebenfalls möglich über die Pflegeversicherung oder auch als Privatleistung.

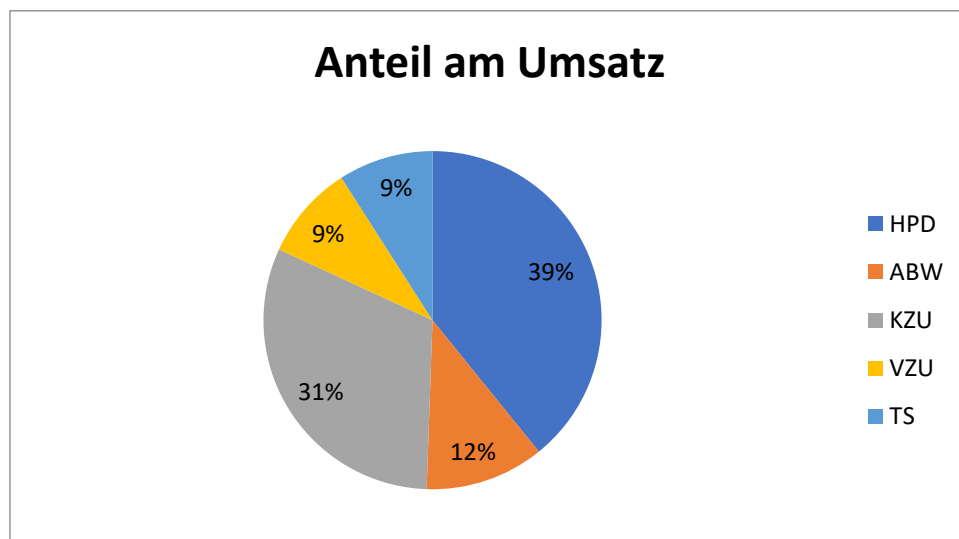
Weiter befindet sich im Gebäude das PhysioTeam Fasanenhof, eine Praxis für Krankengymnastik und Massage.

Im Stadtteil Fasanenhof gelegen gehört die WaF gGmbH zum Stadtbezirk Möhringen mit guter Infrastruktur und weitgehender Barrierefreiheit in den öffentlichen Bereichen. Durch die U-Bahn-Verbindung U6 besteht eine gute Anbindung nach Stuttgart.

Produkte / Dienstleistungen

Die Angebote der WaF gGmbH in der Übersicht:

	Angebot	Plätze
HPD	Ambulanter Hilfs- und Pflegedienst	32
	Hauswirtschaftliche Dienste (HWS)	
ABW	Ambulant Betreutes Wohnen mit Wohntraining	24
KZU	Kurzzeitunterbringung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung mit Tagesstruktur, Leistungstyp I.5.1	10
KZU	Kurzzeitunterbringung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung ohne Tagesstruktur, Leistungstyp I.5.2.	
VZU	Stationäre Hilfe ohne tagesstrukturierendem Angebot für körperbehinderte, sinnesbehinderte und/oder mehrfachbehinderte Erwachsene	3 (2 besetzt)
TS	Tagesstrukturierendes Angebot für erwachsene Menschen mit Behinderung, in der Regel Senioren, Leistungstyp I.4.6	3 (1 besetzt)
VZU	Stationäre Hilfe ohne tagesstrukturierendem Angebot für geistig und/oder mehrfachbehinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Leistungstyp I.1.1	6 (5 besetzbar)
TS	Tagesstrukturierende Angebote für geistig und körperlich behinderte Menschen, Förder- und Betreuungsbereich – FuB, Leistungstyp I.4.5a	6



Das Unternehmen und Gemeinwohl

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH ist als mildtätig und gemeinnützig anerkannt und erfüllt durch die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen Aufgaben im Sinne der Daseinsvorsorge. Das Unternehmen WaF gGmbH entwickelt sich nach wirtschaftlich schwierigen Zeiten und einer wirtschaftlichen Sanierung in den letzten Jahren sowohl konzeptionell als auch wirtschaftlich weiter – hierzu gehört auch die nachhaltige, ökologische Ausrichtung des Unternehmens.

Durch diverse Veranstaltungen der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart zu Nachhaltigkeitsthemen und der Gemeinwohlökonomie sowie durch private Kontakte und den Besuch von Veranstaltungen zur GWÖ wurde die Geschäftsführung aufmerksam auf das Thema. Durch die Beschlusslage des Gemeinderats Stuttgart bzgl. der Einführung der Gemeinwohlökonomie in den städtischen Eigenbetrieben wurden vermehrt Veranstaltungen angeboten mit Informationen hierzu. Die Stadt Stuttgart hat ein Förderprogramm ausgelobt für KMU mit Sitz in Stuttgart zur Erstellung eines Gemeinwohl-Kompakt-Berichts im Peer-Verfahren. Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH nimmt am ersten Konvoi des Förderprogramms teil. Die Gesellschafter der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH wurden hierüber informiert. Der GWÖ-Bericht dient als Analyseinstrument zur Organisationsentwicklung.

Ansprechpartnerin für den GWÖ-Bericht ist die Geschäftsführerin
Brigitte Göltz, b.goeltz@wohnanlage-fasanenhof.de

Testat



Testat: Externes Audit **Gemeinwohl-Bilanz** für: **Wohnanlage Fasanenhof gGmbH**

M5.0 Kompaktbilanz

2018

Auditor*In: **Gitta Walchner**

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 20 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 50 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 70 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 10 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %

Testat gültig bis: **30. November 2021**

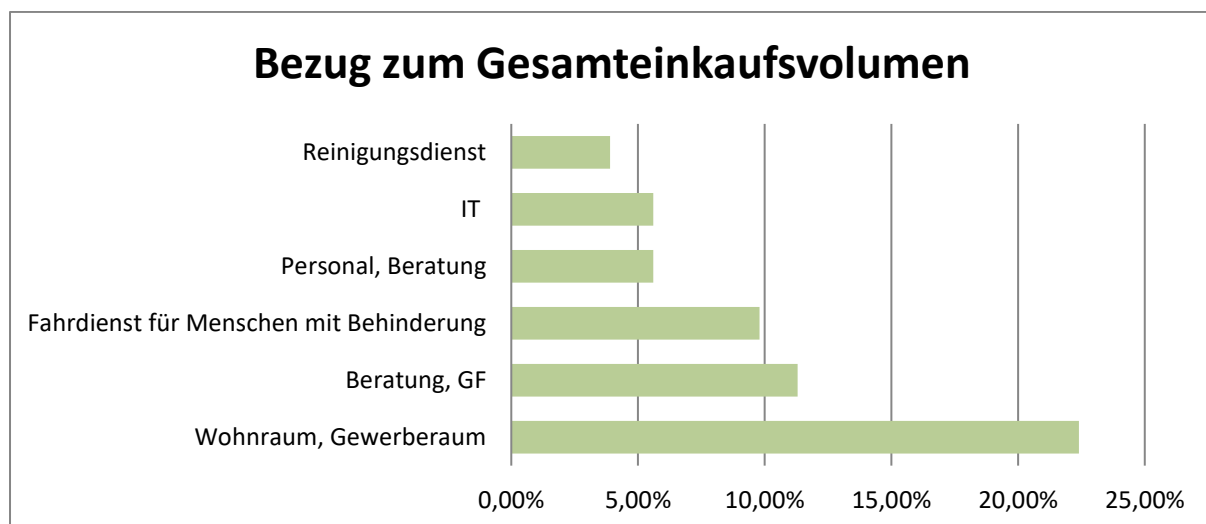
BILANZSUMME: 444

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: z4yrm
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Im Folgenden wird die Zulieferkette analysiert mit Blick auf den Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen, die in Summe rund 80 % des gesamten Einkaufsvolumens ausmachen.

lfd. Nr.	Zugekaufte Produkte / Dienstleistungen	Faire Arbeitsbedingungen	Regionale Herkunft
1	Wohnraum, Gewerberaum	ja	ja
2	Beratung, GF	ja	ja
3	Fahrdienst für Menschen mit Behinderung	ja	ja
4	Personal, Beratung	ja	ja
5	IT – Finanzbuchhaltung / Controlling	ja	
6	Reinigungsdienst	ja	
7	Erlebnispädagogik	ja	
8	FSJ / BFD	ja	
9	Essen	ja	ja
10	IT - Support	ja	
11	Lebensmittel	ja	ja
12	Elektrogeräte, Zubehör	ja	ja
13	Berufsgenossenschaft	ja	ja
14	Reinigungsmittel	ja	ja
15	Gehaltsservice	ja	ja
16	Versicherungen	ja	
17	Handschuhe	ja	
18	Reha, Pflegebetten, Wartung medizinischer Geräte	ja	



Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Zugekaufte Produkte und Dienstleistungen umfassen im Wesentlichen den angemieteten Wohnraum, Dienstleistungen vorwiegend von anderen Sozialunternehmen (Fahrdienst, Personalservice, Gehaltsabrechnung usw.), Lebensmittel, Mobiliar und Verbrauchsmaterial. Lieferant*innen / Dienstleistende sind aus dem deutschen/deutschsprachigen Raum, teils unmittelbar mit regionalem Bezug. Insofern ist davon auszugehen, dass die Arbeitsbedingungen den in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen entsprechen und fair sind.

Die Auswahl von Zulieferfirmen und Dienstleistenden erfolgt einerseits mit Blick auf den Preis, aber auch unter nachhaltigen, ökologischen Kriterien soweit möglich. Bisher bestehen keine klaren, abgestimmten Kriterien zur Auswahl von Lieferant*innen oder Dienstleistenden. Bei genauerer Betrachtung unterliegen die Top 5 unserer Zulieferungsbetriebe, die in Summe 65 % des Bestell- und Leistungsumfanges ausmachen, nachhaltigen, sozialen, ökologischen Kriterien im Hinblick insbesondere auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen, Familienfreundliches Unternehmen.

Ein Großteil der Zuliefer- und Dienstleistungsbetriebe setzt Corporate Governance Kodizes, Nachhaltigkeitskodizes oder Ähnliches um bzw. ist zertifiziert nach DIN ISO, ECOFit oder weist Biosiegel der jeweiligen Branche auf.

Folgende Zertifikate können von unseren Dienstleiter*innen vorgezeigt werden:

Reinigung: ISO 9001, ISO 14001,

Wohnraum: die SWSG – Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH hat als Stuttgarter Eigenbetrieb diverse Auszeichnungen und Labels wie ECOfit, Compliance-Management-System, Audit berufundfamilie, Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Beitritt zur Charta der Vielfalt

Caterer: Bio-Siegel, Grüner Strom, iPDP

Lebensmittel und allgemeiner Einkauf (z.B. EDEKA): In einer Selbsterklärung wird ein Verständnis über gesellschaftliches Handeln, Umwelt, Mitarbeitende oder Regionalität formuliert mit Siegeln wie ASC, Blauer Engel, FSC, Fairtrade, EU-Bio, Naturland, MSC, UTZ usw.

Der ASC wurde 2010 vom WWF gegründet mit dem Ziel, Standards für umweltverträgliche und sozial verantwortungsvolle Aquakultur zu entwickeln. Die ASC-Standards sind global anwendbar und wollen die konventionelle Fischzucht nachhaltiger machen. Die ASC-Standards stellen - unabhängig von der Fischart – strenge Anforderungen entlang von sieben Prinzipien an die Zuchtbetriebe.

Das FSC®-Siegel des Forest Stewardship Council® kennzeichnet Holz-, Papier- und Tissue-Produkte aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft: FSC®-zertifizierte Forstbetriebe übernehmen gleichermaßen wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung.

EDV: Iso 9001, ISO 27001

Personal, Beratung: diese Dienstleistungsfirmen wenden den Diakonischen Corporate Governance Kodex an und setzen Corporate Social Responsibility um.

Der „Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“ (DK) beschreibt wesentliche Grundlagen zur Leitung und Überwachung diakonischer Einrichtungen und Dienste in Württemberg und enthält Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er lehnt sich an den Deutschen Corporate Governance Kodex an. In einer Überarbeitung wurden wichtige inhaltliche Aktualisierungen und Weiterentwicklungen im neuen DGK vorgenommen, wie etwa:

1. Einführung des Instruments der Compliance,
2. detailliertere Abgrenzung der Aufgaben, Zuständigkeiten und wechselbezüglichen Verantwortlichkeiten der einzelnen Organe,

3. engmaschigere Ausgestaltung von Kommunikations- und Kontrollmechanismen,
4. Einführung der Business Judgement Rule,
5. differenzierte Ausgestaltung der Regelungen für die Vergütung des Vorstandes,
6. detaillierte Darlegung der Anforderungen an das Aufsichtsgremium,
7. Erweiterung der Anforderungen an die Mitgliederversammlung,
8. die Verortung des Prinzips der Nachhaltigkeit,
9. die Thematik der Chancengleichheit der Geschlechter und Transparenz.

Bei Kleidungsstücken für die Kinder und Jugendlichen über das Bekleidungsgeld (Sozialleistung nach SGB XII) wird teils bei Billiganbietern eingekauft – hier wird vermutet, dass die Herstellbedingungen nicht sozialen, ökologischen, nachhaltigen Kriterien entsprechen (Kinderarbeit, Herstellung in Niedriglohnländern...). Hierzu werden betriebsintern in einem Projekt Handlungsoptionen zu entwickeln sein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung neuer Programme durch eine Firma, die soziale Arbeitsbedingungen umsetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Kriterien für nachhaltigen, ökologischen und sozialen Einkauf erarbeiten unter Beteiligung der Mitarbeitenden
- Überprüfen der bisherigen Zuliefer- und Dienstleistungsfirmen
- Projekt „Chice Klamotte“: Handlungsoptionen Kleidungsbeschaffung für Klient*innen, die auf Sozialhilfe angewiesen sind (Kooperationen mit Firmen, Second Hand, um den Anteil von bei Billiganbietern gekauften Bekleidungsstücken zu verringern)

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht verletzt wurde.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Der Einkauf des Unternehmens erfolgt grossteils über Rahmenvertragsbedingungen eines Wohlfahrtsverbandes der freien Wohlfahrtspflege – dem Paritätischen Deutschland. Es wird davon ausgegangen, dass vor Abschluss eines Rahmenvertrages die Vertragspartner auf die Einhaltung von nachhaltigen, ökologischen, fairen, solidarischen Bedingungen überprüft werden. Weiter erfolgen Teile des Einkaufs mit Vertragspartnern, die der Hauptgesellschafter ebenfalls unter Vertrag hat sowie über Stifter helfen e.V. – wobei ohne bisherige Überprüfung davon ausgegangen wird, dass hier die Partner geprüft wurden.

Produkte werden teils auf Empfehlungen ausgesucht, bisher wurden keine Lieferant*innenbefragungen durchgeführt.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Von den 80 % der umsatzstärksten Lieferant*innen besitzen 27,8 % Labels aus dem Nachhaltigkeitsbereich, sind mit Kodizes zugange, mindestens 42 % der Unternehmen haben Labels zu sozialer Verantwortung und/oder Corporate Responsibility. Bisher wurden mit Lieferant*innen die Items fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen nicht thematisiert.

Reinigung: ISO 9001, ISO 14001,

Wohnraum: die SWSG – Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH hat als Stuttgarter Eigenbetrieb diverse Auszeichnungen und Labels wie ECOfit, Compliance-Management-System, Audit berufundfamilie, Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Beitritt zur Charta der Vielfalt

Caterer: Bio-Siegel, Grüner Strom, iPDP

Lebensmittel: In einer Selbsterklärung wird ein Verständnis über gesellschaftliches Handeln, Umwelt, Mitarbeitende oder Regionalität formuliert, Blauer Engel, FSC, Fairtrade, EU-Bio, Naturland, MSC, UTZ,

EDV: Iso 9001, ISO 27001

Personal, Beratung: Corporate Governance Kodex, Corporate Social Responsibility

Zu den Labels siehe die Ausführungen bei A 1.

Das Unternehmen legt großen Wert auf faire und solidarische Umgangsformen in den eigenen Geschäftsbeziehungen. Wenn bekannt wird, dass sich Unternehmen unsolidarisch/ungerecht verhalten, würde dies thematisiert und es könnte zur Trennung kommen. Dies ist in 2018 nicht vorgekommen.

Bei der Auswahl von Lieferant*innen wird nach diesen Grundsätzen ausgewählt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erarbeitung von Einkaufskriterien, die die GWÖ-Wertebereiche berücksichtigen.
- Projekt „Chice Klamotte“ (s.o. A1)

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht ausgenutzt werden.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Das Unternehmen legt Wert auf nachhaltige, ökologische Beschaffung, was bisher nicht nach eindeutigen Kriterien umgesetzt wurde, sondern „zufällig“ erfolgte.

Bei Reinigungsmitteln wird versucht, trotz Hygieneauflagen möglichst schonende Produkte einzusetzen. Der Lieferant der Reinigungsmittel wirbt damit, dass er beim Bau neuer Lagerhallen Energiekonzepte einsetzt, die CO² neutral und zu 100% regenerativ sind (Hackschnitzelanlage, Solarsystem).

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Bisher wurden in Bezug auf Hygieneartikel usw. keine Nachhaltigkeitskriterien angelegt – überwiegend aus Gründen der Refinanzierbarkeit, da alle Leistungen, die die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH erbringt, steuerfinanzierte Sozialleistungen sind. Teils haben die Produkte Ecolabel EU für Servietten, WC-Papier, Küchentücher; Papierhandtücher: Recyclingpapier mit EU Ecolabel, FSC, SCA.

Inkontinenzartikel wie Windeln werden von der Krankenkasse der Kund*innen auf Rezept bezahlt; die Kasse gibt den Preis und damit auch eine Produkt- und Lieferant*innenauswahl vor. Die Entsorgung erfolgt über den Hausmüll. Hier sind die Kaufbedingungen vorgegeben.

Beim Lebensmitteleinkauf wird versucht, auf regionale Produkte zu achten, der Caterer ist biozertifiziert, agiert nur in der Region, produziert mit grünem Strom, allerdings ist die Verpackung der Essen nicht nachhaltig.

Der Vermieter SWSG ist als Stuttgarter Eigenbetrieb auf dem Weg zur Gemeinwohlökonomieberichterstattung, setzt eine Nachhaltigkeitsstrategie um, setzt ein Compliance-Management-System ein, ist Anwender des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, hat sich 2013/2014 nach dem ECOfit-Programm zertifizieren lassen, setzt auf e-Mobilität bei den Mitarbeitenden, unterzeichnet die Charta der Vielfalt, und ist zertifiziert nach dem Audit berufundfamilie.

„Die Vereinbarkeit von ökologischer Nachhaltigkeit mit Wirtschaftlichkeit und dem sozialen Auftrag ist nicht nur der grundlegende Unternehmenszweck der SWSG, sondern auch eine ihrer größten Herausforderungen.“

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Recherche zum Austausch der alten, umweltschädigenden KFZ durch Fahrzeuge, die möglichst niedrig im Verbrauch sind und möglichst niedrige Schadstoffwerte aufweisen.
- Die wesentlichen Lieferant*innen (TOP 5) haben die folgenden Labels oder Maßnahmen:
 - Corporate Governance Kodex (Deutscher bzw. Diakonie Baden-Württemberg)
 - Deutscher Nachhaltigkeitskodex
 - Audit berufundfamilie
 - Anschluss an die Charta der Vielfalt
 - Initiative Transparente Zivilgesellschaft
 - Deutscher Spendenrat

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erarbeiten einer Kriterienliste für die Auswahl von Lieferant*innen und Dienstleistungsunternehmen
- Prüfen der Lieferant*innenketten Zug um Zug
- Entscheidung für bestimmte geprüfte Zulieferungsbetriebe

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Lieferkette

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Bisher wurden die Lieferbeziehungen nicht danach geprüft, ob ein Label erfüllt ist, das Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt (siehe die Ausführungen zu Einkauf über Rahmenvertragskonditionen A 2, S. 9). Einige Unternehmen wie der bhz Stuttgart e.V., die Curacon GmbH, ZGAST Personalservice sind über deren Satzungen und Verbandszugehörigkeiten z.B. zur Umsetzung des Diakonischen Corporate Governance Kodex zwingend verpflichtet, ebenso wie zur Prüfung der Geschäftsbeziehungen von deren Lieferant*innen.

Der „Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“ (DK) beschreibt wesentliche Grundlagen zur Leitung und Überwachung diakonischer Einrichtungen und Dienste in Württemberg und enthält Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er lehnt sich an den Deutschen Corporate Governance Kodex an. In einer Überarbeitung wurden wichtige inhaltliche Aktualisierungen und Weiterentwicklungen im neuen DGK vorgenommen, wie etwa:

1. Einführung des Instruments der Compliance,
2. detailliertere Abgrenzung der Aufgaben, Zuständigkeiten und wechselbezüglichen Verantwortlichkeiten der einzelnen Organe,
3. engmaschigere Ausgestaltung von Kommunikations- und Kontrollmechanismen,
4. Einführung der Business Judgement Rule,
5. differenzierte Ausgestaltung der Regelungen für die Vergütung des Vorstandes,
6. detaillierte Darlegung der Anforderungen an das Aufsichtsgremium,
7. Erweiterung der Anforderungen an die Mitgliederversammlung,
8. die Verortung des Prinzips der Nachhaltigkeit,
9. die Thematik der Chancengleichheit der Geschlechter und Transparenz.

Bei der Prüfung für den Bericht wurde offensichtlich, dass bezogen auf die Einkaufspositionen, die 80% des gesamten Einkaufsvolumens ausmachen, 27,8 % der Dienstleistungs- oder Zulieferungsunternehmen bereits solche Siegel tragen (SWSG – Vermieter, Gehaltsabrechnung) oder Corporate Governance Kodizes anwenden.

Bisher wurden Dienstleistungsbeziehungen bewusst ausgewählt – auch ohne einheitliche Kriterien. Vertragsbeziehungen wurden nach fairen Bedingungen aufgestellt, in regelmäßigen Abständen geprüft, bei Abweichung wurden Dienstleistende im Gespräch sensibilisiert und ggf. wurde die Trennung in die Wege geleitet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Klare Kriterien erarbeiten für Lieferanten/Dienstleisterauswahl
- Dienstleistungs-/Zuliefererauswahl überprüfen und ggf. ändern

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

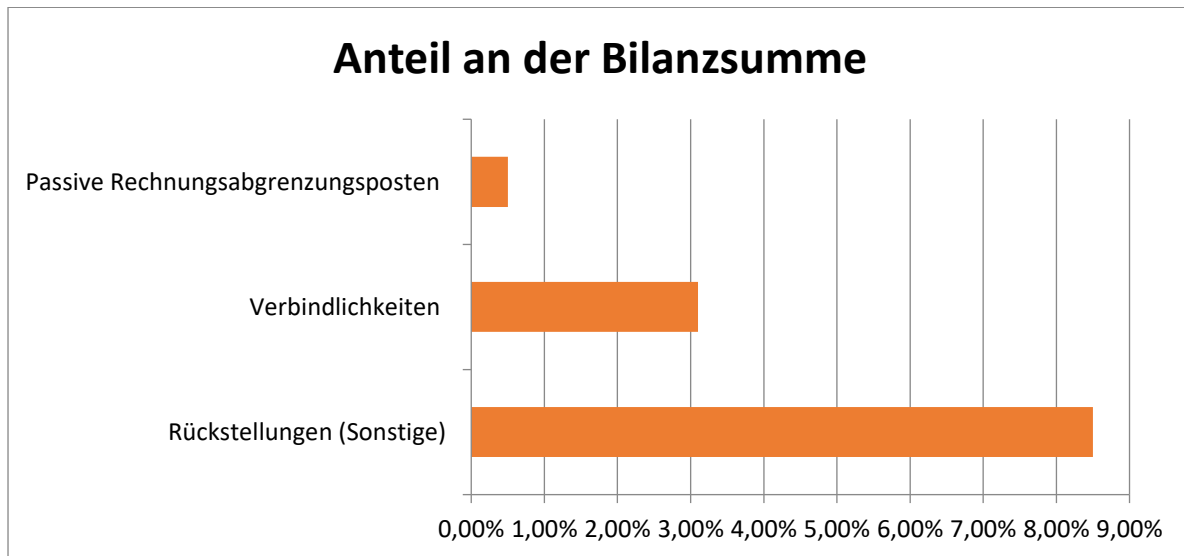
Nach den Jahren der wirtschaftlichen Konsolidierung stellt sich die Finanzausstattung solide dar. Der Umgang mit Finanzmitteln erfolgt wertorientiert und verantwortlich im Bewusstsein der spezifischen Gemeinnützigkeitsregelungen.

Die Eigenkapitalquote beträgt 86,2 %

Die erweiterte Eigenkapitalquote unter Einbezug der Sonderposten beträgt 87,9 %

Die hohe Eigenkapitalquote geht auf den Verkauf der Immobilie und die Tatsache zurück, dass die Bilanzsumme hierdurch sehr niedrig ist und derzeit kein Fremdkapital aufgenommen ist. Die durchschnittliche Eigenkapitalquote der Branche liegt je nach Dienstleistungsschwerpunkt bei 50 – 90 %. Sonderposten sind Fördermittel (z.B. Aktion Mensch für die Fahrzeugbeschaffung) oder zweckgebundene Spenden.

Finanzierungsart lt. Bilanz	Betrag T€	Anteil Bilanzsumme
Rückstellungen (Sonstige)	146,5	8,5 %
Verbindlichkeiten	54,3	3,1 %
Passive Rechnungsabgrenzungsposten	8,7	0,5 %



In der Vergangenheit war die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH als sogenannter Abmangelbetrieb mehr als 30 Jahre mit hohen Defiziten geführt worden. Die Immobilie gehörte zur gGmbH, es bestand eine Mietpreisfestlegung auf sehr niedrigem Niveau, Instandhaltungen und Sanierungen konnten nicht hierüber finanziert werden, der laufende Betrieb war negativ, u.a. weil die Leistungsentgelte zu niedrig verhandelt waren. Weitere Gründe: kleine, ausdifferenzierte Leistungsbereiche sind aufgrund von Dienstplannotwendigkeiten, Aufsichtspflicht und fachlichen Standards bei gleichzeitig sehr volatilen Auslastungssituationen insbesondere in Bezug auf die Personaleinsatzplanung nur schwer wirtschaftlich zu führen. Die Stadt Stuttgart (LHS) hat den Abmangel z.T. im mittleren sechsstelligen Bereich jährlich ausgeglichen.

Ab 2011 wurde die wirtschaftliche Situation laufend analysiert und umfassenden Sanierungsschritten unterworfen, die Gesellshaftersituation hat sich verändert, im Juli 2013 wurde die Immobilie an

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

die städtische Wohnbaugesellschaft SWSG verkauft und der bhz Stuttgart e.V. ist als Hauptgesellschafter eingestiegen.

Die Geschäftsführung hat zweimal gewechselt, mittlerweile werden seit 2015 stabil positive Ergebnisse erzielt durch folgende Maßnahmen betriebsintern und -extern:

- Verhandlung weitgehend auskömmlicher Leistungsentgelte
- Bereichsübergreifender Personaleinsatz
- Steigerung der Auslastung
- Steuerung nach Kennzahlen
- Einsatz verbesserter Controllinginstrumente
- Verschlanung der Verwaltung und der Hauswirtschaft
- Usw.

Die Entscheidung zur Verschlanung von Verwaltung und Hauswirtschaft wurde im Zuge der Analyse der Leistungsbereiche getroffen, das Personal wurde an die jeweiligen Aufgabenerfordernisse angepasst nach dem Verkauf der Immobilie und der Umgestaltung der Gesellschaft. Davor waren die Aufgabenbereiche hier durch Mietverwaltung, Hausreinigung, usw. umfassender. Es wurden keine betriebsbedingten oder sonstigen Kündigungen ausgesprochen. Die Anpassung erfolgte in einem sozial ausgewogenen Prozess im Laufe der Zeit.

2013/ 2014 wurde noch ein letztes Mal Geld von der LHS zugeschossen, seit 2015 werden die Eigenmittel durch die Jahresüberschüsse aufgebaut. Seit 2015 werden Rücklagen für Investitionsvorhaben gebildet.

Durch den Verkauf der Immobilie ist das Anlagevermögen vergleichsweise gering und besteht im Wesentlichen aus Büro- und Geschäftsausstattung sowie drei Fahrzeugen. Durch den Dienstleistungscharakter der Einrichtung / der Dienste besteht das Umlaufvermögen mittlerweile überwiegend aus Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten.

Die Verbindlichkeiten haben durchgehend eine Restlaufzeit bis zu einem Jahr, es bestehen keine konventionellen Kredite. Finanzrisiken werden durch die o.g. Maßnahmen bearbeitet und verringert.

Bankverbindungen bestehen bei der Bank für Sozialwirtschaft und der Baden-Württembergischen Bank (BW Bank).

Die **Bank für Sozialwirtschaft AG** konzentriert sich als Fachbank für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft und als Universalbank ganz auf das Geschäft mit Unternehmen, Verbänden, Stiftungen und anderen Organisationen, die in den Branchen Soziales (Senioren-, Behinderten-, Kinder- und Jugendhilfe), Gesundheit und Bildung tätig sind.

Die Ratingagenturen ISS-oekom (corporate responsibility – Prime) und Imug (sustainability rating, Rating 2018, Positive B) würdigen die überdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsleistungen der Bank für Sozialwirtschaft.

„Unsere Anlageprodukte werden von Kunden der Sozial- und Gesundheitswirtschaft genutzt, die bei ihrer Anlageentscheidung neben Rendite, Sicherheit und Liquidität auch auf die soziale und ökologi-

sche Wirksamkeit ihrer Investments achten. In unserem Finanzierungs- und Wertpapiergeschäft beachten wir daher wichtige Kriterien der Nachhaltigkeit. Bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigen wir Nachhaltigkeit systematisch. Unseren Kunden bieten wir nachhaltige Anlageprodukte an. Wir nutzen dafür unabhängige Bewertungen zur Nachhaltigkeit der Produkte.“

Das Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) ist seit 2001 der Fachverband für Nachhaltige Geldanlagen in Deutschland, Österreich, Liechtenstein und der Schweiz. Zu seinen mehr als 170 Mitgliedern zählen u. a. Banken, Kapitalanlagegesellschaften, Versicherungen, Ratingagenturen, Investmentgesellschaften, Vermögensverwalter, Finanzberater und NGOs sowie rund 30 interessierte Privatpersonen. Die Bank für Sozialwirtschaft AG unterstützt als Mitglied die Arbeit im Forum für Nachhaltige Geldanlagen e.V.

BW-Bank

Die Baden-Württembergische Bank ist ein zur Landesbank Baden-Württemberg gehörendes deutsches Kreditinstitut mit Sitz in Stuttgart. Die LBBW war in Cum-EX Geschäfte verwickelt, hat nach dem Wechsel in der Vorstandschaft 2009 die Praxis eingestellt, die Bankenaufsicht informiert und eine Selbstanzeige erstattet, was zu Steuernachzahlungen führte. Die Stuttgarter Staatsanwaltschaft ermittelt seither gegen mehrere Mitarbeitende.

GRI – G 4 – Nachhaltigkeitsbericht LBBW 2017

EMAS – Wir haben uns zur Einhaltung der Standards des Eco-Management and Audit-Schemas (EMAS) sowie der Norm ISO 14001 verpflichtet und verfügen seit 1998 über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Die Umsetzung der Verordnung bzw. der Norm wird einmal jährlich durch ein internes sowie ein externes Audit überprüft.“

Die BW Bank setzt den Deutschen Corporate Governance Kodex um. Aufsicht und Führung sind klar getrennt, die Grundsätze guter Unternehmensführung werden nach Information und persönlichem Kontakt mit Bankberatern umgesetzt. Die BW Bank spendet jedes Jahr einen vierstelligen Betrag für besondere Projekte im Unternehmen. Sätze von der Website:

„Nachhaltigkeit bei der BW-Bank

Von einer intakten Umwelt und einer lebenswerten Gesellschaft profitiert die ganze Region. Deshalb geht es uns als Teil des LBBW-Konzerns neben wirtschaftlichen Zielen darum, auch soziales Engagement und ökologische Projekte zu fördern.“

„Wer langfristig Erfolg haben will, muss nachhaltig denken. Deswegen gestalten wir die Entwicklung Baden-Württembergs nicht nur ökonomisch, sondern auch durch soziales und ökologisches Engagement – und investieren so in mehr Lebensqualität.“

„Nachhaltigkeit ist seit vielen Jahren tief in unserer Unternehmensstrategie verankert. Nachhaltig zu agieren – nach innen wie nach außen – betrachten wir als wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.“

2016 hat die Bank einen Sozialbericht erstellt sowie 2017 einen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI erstellt. Principles for responsible Investment werden angewandt, der Anteil an nachhaltigen Produkten betrug z.B. bei der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH 2017 27,5 %, 2016 lag er noch bei 1,6 %.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Auskömmliche Vergütungssteigerungen in allen Leistungsbereichen, die die Personal- und Sachkostensteigerungen abdecken.
- Überdurchschnittliche Vergütungssteigerung in der Kurzzeitungserbringung 12 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiter effektiv verhandeln
- die Leistungen für das künftige Leistungs- und Abrechnungssystem nach den gesetzlichen Veränderungen entsprechend beschreiben und klug planen
- Leistungsbausteine ergänzen für das Klientel

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH ist als mildtätig und gemeinnützig im Sinne der § 53 ff der AO anerkannt, d.h. Gewinne dürfen nur in geringem Umfang getätigt werden und müssen dem Satzungszweck entsprechend eingesetzt werden. Es werden keine Ausschüttungen getätigt aufgrund von Gemeinnützigkeit. Die Zukunftsausgaben sind vollständig gedeckt.

Die Eigentümer*innen der Gesellschaft stellen zwei Faktoren auf, die erfüllt sein müssen zum Erhalt und der zukunftsorientierten Ausrichtung der Gesellschaft:

- Mind. 3 – 5 % Umsatzrendite für Innovationen und strategische Entwicklungen
- Personalaufwandsquote unter 80 %

Eine Aufstellung der verpflichtenden Indikatoren:

1. Mittelüberschuss (Cash Flow) aus laufender Geschäftstätigkeit	148 Tsd. EUR
2. Gesamtbedarf Zukunftsausgaben GDI-Programme	37 Tsd. EUR
3. Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben (sämtliche Zukunftsausgaben die nicht abschreibungsfähig sind, z.B. für Weiterbildung, o.ä.)	24 Tsd. EUR
4. Anlagenzugänge (aktivierte Investitionen)	28 Tsd. EUR
5. Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	175 Tsd. EUR
6. Auszuschüttende Kapitalerträge	0 Tsd. EUR Stamm- oder Grundkapital

Die Zukunftsausgaben gesamt: 264 Tsd. EUR

1. Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben (sämtliche Zukunftsausgaben die nicht abschreibungsfähig sind, z.B. für Weiterbildung, o.ä.)	24 Tsd. EUR
2. Aktivierte Investitionen + Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	65 Tsd. EUR
3. Rücklagenzufuhr	175 Tsd. EUR

Als strategische Zukunftsausgaben wurden Fortbildungen (Inhouse-Schulung Autismus, Datenschutz, Team- und Einzelsupervision, Fachtag Eingliederungshilfe, Pflegekongress usw.) für die jeweiligen Bereiche umgesetzt, für Auszubildende und Mitarbeitende aus EU-Staaten wurden Mietzuschüsse übernommen für die Anfangszeit, Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse, WfbM-Beschäftigte des bhz wurden in der Hauswirtschaft eingesetzt.

Die Einführung der Programmfamilie GDI für Finanzbuchhaltung, Anlagenbuchhaltung, Kostenrechnung und Statistik mit der Konfiguration von Schnittstellen zu den Dokumentations- und Abrechnungsprogrammen gewährleistet schnittstellenarmes Arbeiten und zeitnahe, aussagekräftige Aussagen zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Die Programmfamilie ersetzte Programme, die

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

nicht schnittstellenfähig und somit auch nur schwer auswertbar waren und teils keinen Support mehr hatten.

Die Anforderungen nach den neuen gesetzlichen Entwicklungen machen eine umfassende EDV-technische Ausstattung zwingend erforderlich.

Aktiviere Anlagenzugänge sind kleinere Anschaffungen wie Laptop, Dampfbügelstation, Geschirrspüler, Bürostühle, Waschmaschine, Tisch, Pflegebetten, Postverteilschrank, Patientenlift, usw.

Die WaF wird verstärkt die Verhandlungen bzgl. der Gebäudesanierung streben oder Alternativen für die räumliche Situation erarbeiten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Umsatzrendite von 5,66 %
- Personalaufwandsquote 73 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die Entwicklung nachhaltig sichern

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Die Verteilung von Geldmitteln erfolgt nach fairen Kriterien – im Sinne der Satzung des Unternehmens.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

2018 wurde kein ausführlicher Investitionsplan aufgestellt. Eine kleine Liste mit dringend erforderlichen Anschaffungen und Investitionen wurde nach Abfrage bzgl. Investitionsbedarf in den Leistungsbereichen (z.B. Pflegebetten) erstellt im Zuge der Wirtschaftsplanung.

Bis 2018 ging die Gesellschaft noch von der grundlegenden Sanierung des Gebäudes sowie von dem Umbau der Immobilie aus und hatte deshalb keine weiteren Anschaffungen geplant. 2018 war nur der Kauf eines PKW geplant als Ersatzbeschaffung für einen sehr alten, nicht den Standards vor Ort angepassten 9-Sitzer-Bus sowie die Einführung von Software für Finanzbuchhaltung, Anlagenbuchhaltung und Controlling inkl. Schulungsaufwand, dann noch kleinere Ersatzbeschaffungen.

Aufgrund der Entwicklung der letzten Jahre war der gemeldete Investitionsbedarfe sehr gering und wurde zu 100 % erfüllt, zusätzlich zu den im Investitionsplan gemeldeten Bedarf gab es unterjährig weitere Maßnahmen, die umgesetzt wurden.

Für 2019 liegt ein umfassender Investitionsplan vor.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Bisher wurden keine Fondsveranlagungen getätigt, die Finanzmittel liegen in konservativen Geldmarkt- oder Girokonten. Die Rücklagen sind sowohl bei der Bank für Sozialwirtschaft (ca. 1/3) als auch bei der BW Bank (2/3) angelegt.

Eine Anlagerichtlinie wurde 2018 entwickelt und von den Gesellschaftern beschlossen für nachhaltige, ethische, soziale, sichere, ökologische Anlagen unter Ausschluss von Risikoanlagen. Bisher wurden noch keine nachhaltigen Fondsanlagen ausgewählt. Die Anlage in ethisch nachhaltige Projekte kann erst geplant werden, wenn klar ist, welche liquiden Mittel die WaF ggf. für die Gebäudesanierung einbringen muss.

Das Gebäude gehört der SWSG, die WaF ist Mieterin – die ökologische nachhaltige Sanierung ist dringend erforderlich, muss aber von der SWSG als Vermieterin umgesetzt werden.

In der WaF ist ein Blockheizkraftwerk in Betrieb, das schon zu Zeiten der WaF-Immobilie eingebaut wurde.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterhin auf die Sanierung des Gebäudes durch den Vermieter SWSG hinwirken, soweit es in den Möglichkeiten der WaF steht.

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Das Geschäftsmodell baut nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen auf.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Bis 2011 verteilten sich die Geschäftsanteile mit jeweils 50 % zwischen der Landeshauptstadt Stuttgart und dem Körperbehindertenverein Stuttgart e.V., 2011 ist der bhz e.V. zu 44,23 % eingestiegen, die Anteile des KBV e.V. wurden auf 5,77 % reduziert, im Juli 2013 ist die LHS aus der Gesellschafterfunktion ausgestiegen und hat ihre Anteile auf den bhz e.V. übertragen.

Gesellschafter der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH sind der
bhz Stuttgart e.V. mit einem Gesellschaftsanteil von 94,23% sowie der
Körperbehindertenverein Stuttgart e.V. mit einem Anteil von 5,77%.

Es finden vier Gesellschafterversammlungen pro Jahr statt. Rechte und Pflichten sowie die Haftung sind im Gesellschaftervertrag beschrieben.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführungen, die von der Gesellschafterversammlung berufen werden. Derzeit ist eine Geschäftsführung mit 50 % berufen. Die Geschäftsführung führt die Geschäfte und ist weisungsgebunden an die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung.

Der Vorsitzende der Gesellschafterversammlung übt Arbeitgeberfunktion ggü. der Geschäftsführung aus, Abstimmungen erfolgen in monatlich stattfindenden Regelterminen (Jour Fix), es wurde eine Vereinbarung zur Transparenz in der Zusammenarbeit erstellt, die bei Bedarf fortgeführt wird.

Mitarbeitende der WaF sind nicht Mitglied bei den Gesellschaftervereinen, mit einer Ausnahme: die Geschäftsführerin ist Mitglied beim bhz Stuttgart e.V., hier war sie auch von 2007 bis 10/2018 Mitglied des Aufsichtsrates und wurde 2014 vom Aufsichtsrat gebeten, die wirtschaftliche Sanierung der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH als externe Interims-Geschäftsführung zu übernehmen. Mit Beginn der Festanstellung der Geschäftsführung (10/2018) wurde die Aufsichtsratsfunktion aufgegeben. Bei den Gesellschafter-Vereinen werden Mitglieder berufen aufgrund von Funktion und Position, es besteht keine Möglichkeit zur Vereinsmitgliedschaft ohne Berufung. Dies kann vonseiten der WaF auch nicht beeinflusst werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Bis 09/2018 war die Geschäftsführung als freiberufliche Interimsgeschäftsführung von den Gesellschaftern eingesetzt, ab 10/2018 erfolgte die unbefristete Festanstellung als Geschäftsführung in Teilzeit (50%)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Mitarbeitende und Führungskräfte sind unsere wichtigsten Stakeholder im Unternehmen, sie erbringen die Leistungen für die Klient*innen und Gäste, halten den Kontakt zu Angehörigen und Netzwerkpartner*innen.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf steht im Mittelpunkt, wir bieten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, fördern das Miteinander für ein positives Betriebsklima und haben klare Wertvorstellungen über einen wertorientierten und respektvollen zwischenmenschlichen Umgang. Vielfalt und Diversität sind fest verankert in unserem Unternehmen. Es werden jährlich Mitarbeitendengespräche geführt mit 360 Grad Feedback. Fehler werden als Lernquelle betrachtet, Unstimmigkeiten als Chance für Wachstum. Stärken werden gestärkt, Schwächen geschwächt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung in und außerhalb des Unternehmens. Bisher werden diese Möglichkeiten erst langsam in Anspruch genommen, was mit der sich langsam freier entwickelnden Unternehmenskultur und dem beginnenden bzw. sich verfestigenden Vertrauen in die gesicherte Entwicklung des Unternehmens und somit des Arbeitgebers zusammen hängt.

Gleichwohl gibt es derzeit kein aktualisiertes Leitbild der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH, dies soll nach den Jahren der wirtschaftlichen Konsolidierung und des Wechsels in Führung und Stil 2019 in Angriff genommen werden mit einem partizipativ angelegten Prozess zu Unternehmenskultur, Leitbild, Corporate Identity und letztlich auch Corporate Design. Den Auftakt für diesen Prozess bildet die Erstellung des Gemeinwohl-Kompakt-Berichtes.

Die Aufgabenverteilung und Strukturen werden weiter ausgearbeitet und abgestimmt, Qualitätsmanagement wird eingeführt. 2019 werden in Teilen ergonomische Verbesserungen an den Arbeitsplätzen eingeführt. Wir sind im Kontakt mit Betriebsärzten, Fachkraft für Arbeitssicherheit, IFD usw. Führungskräfte und Mitarbeitende werden unterstützt bei Belastungssituationen. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird unterstützt durch eine befürwortende Grundhaltung und unterschiedliche Maßnahmen wie die sehr flexible Arbeitszeitgestaltung in den jeweiligen Teams.

Feste werden gefeiert wie Neujahrsempfang, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier usw.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 7,73 Jahre. Die Teams sind vergleichsweise stabil, die Führungskräfte sind zwischen 4 und mehr als 25 Jahre im Unternehmen.

2018 wurden Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit insgesamt 598,6 Stunden über alle Mitarbeitenden hinweg in Anspruch genommen. Sozialversicherungspflichtige Mitarbeitende haben durchschnittlich 14 Stunden Fortbildungen besucht, Führungskräfte haben durchschnittlich 22,2 Stunden in Anspruch genommen.

Die Gesundheitsquote liegt bei 91,4 %, d.h. 8,6 % aller Mitarbeitenden waren krank 2018.

Krankheitsquoten in den Alterskohorten:

Jüngste	23 – 30 Jahre	5,6 %
Mittlere	31 – 46 Jahre	5,2 %
Ältere	46 – 63 Jahre	11,6 %

2018 wurden 5 Betriebsunfälle bei der Berufsgenossenschaft gemeldet, es wurden keine Leistungen der BG erbracht, was auf Unfälle kleineren Ausmaßes schließen lässt. Das Unternehmen führt regelmäßig Arbeitssicherheitsschulungen und Gefährdungsbeurteilungen durch. Zur Unterstützung bei körperlicher Arbeitsbelastung gibt es technische Hilfsmittel und diverse Hebevorrichtungen wie Deckenlifter zur Erleichterung der schweren Pflgetätigkeiten. Für 2019 ist eine umfassende interne Kinästhetikfortbildung für Pflegekräfte zur Verbesserung der Hebe- und Pflgetätigkeiten organisiert.

Die WaF gGmbH bietet Leistungen im Gesundheitsmanagement bzw. beteiligt sich an gesundheitsfördernden Maßnahmen. 2018 wurde ein AOK-Gesundheitstag durchgeführt.

Die eigenen Mitarbeitenden gesund und motiviert zu halten, ist uns als Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Gerade im Bereich der Pflege und auch in den Schichtdiensten in den Gruppen ist es für Mitarbeitende sehr wichtig, ihre Gesundheit im Blick zu haben und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention zu ergreifen.

Bei welchen Angeboten beteiligt sich die WaF?

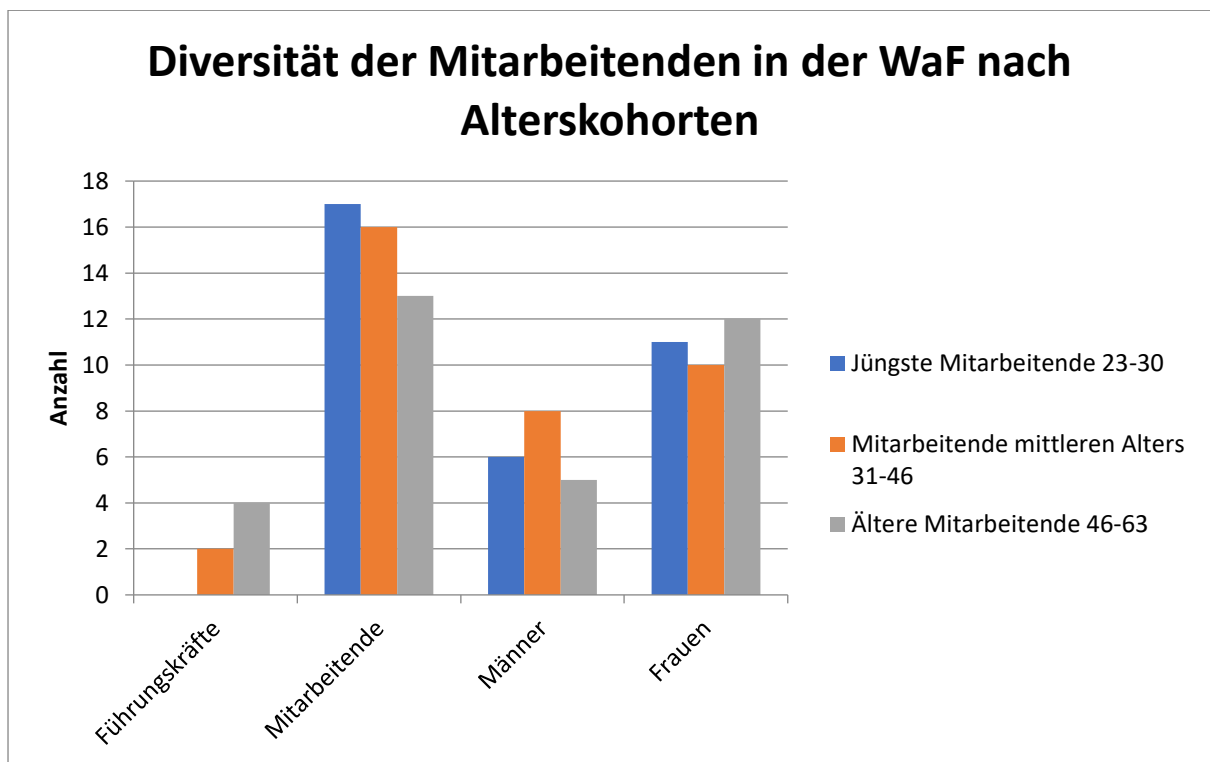
Die WaF beteiligt sich an den Kosten für gesundheitsfördernde und präventive Angebote, wie z.B. Rückenschule, Bewegungsförderung, Stressbewältigung, Entspannung nach §§ 20 und 20a SGB V mit einem Zuschuss von bis zu 180 € / Jahr. Ebenso werden Zuschüsse zur Mitgliedschaft im Fitnessstudio oder Sportverein (15 € /Monat) gewährt sowie Zuschüsse für Brillen (Rahmenvertrag).

Vier Mitarbeitende nutzten dieses Angebot. Eine Mitarbeiterin hat ein Yoga-Angebot in Anspruch genommen und drei Führungskräfte betätigten sich in Yoga-, Fitness- oder Sportkursen.

Die genauen Stunden der geförderten Maßnahmen konnten nicht ermittelt werden, da auch Mitgliedschaften für Fitness-Studios gefördert werden. Ermitteltbar waren 125 Gesamtstunden Kursangebote, hiervon wurden 85 Stunden von Führungskräften und 40 Stunden von Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

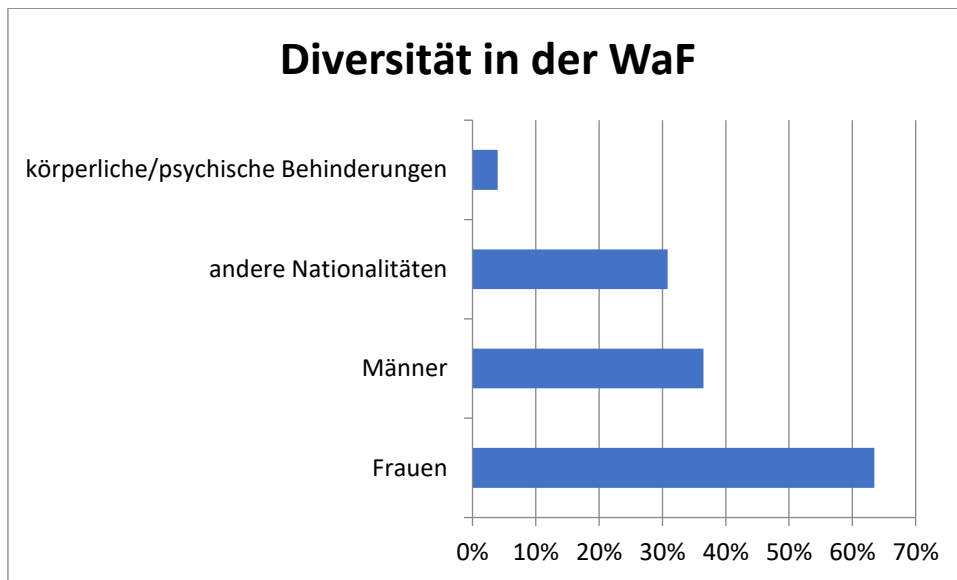
Diversitätserfassung Gemeinwohl-Ökonomie Vollbilanz WaF

Ifd. Nr.	Diversitätskriterium	Jüngste Mitarbeitende	Mitarbeitende mittleren Alters	Ältere Mitarbeitende
	eigenes Unternehmen:	23-30	31-46	46-63
1	Führungskräfte		2 zwischen 38-45	4 zwischen 47-55
2	Mitarbeitende	17	16	13
3	Männer	6 zwischen 24-30	8 zwischen 31-46	5 zwischen 47-63
4	Frauen	11 zwischen 23-30	10 zwischen 31-46	12 zwischen 46-62
5	Nationalität	6 verschiedene	6 verschiedene	4 verschiedene
6	körperliche/psychische Behinderungen			



Diversität in der WaF

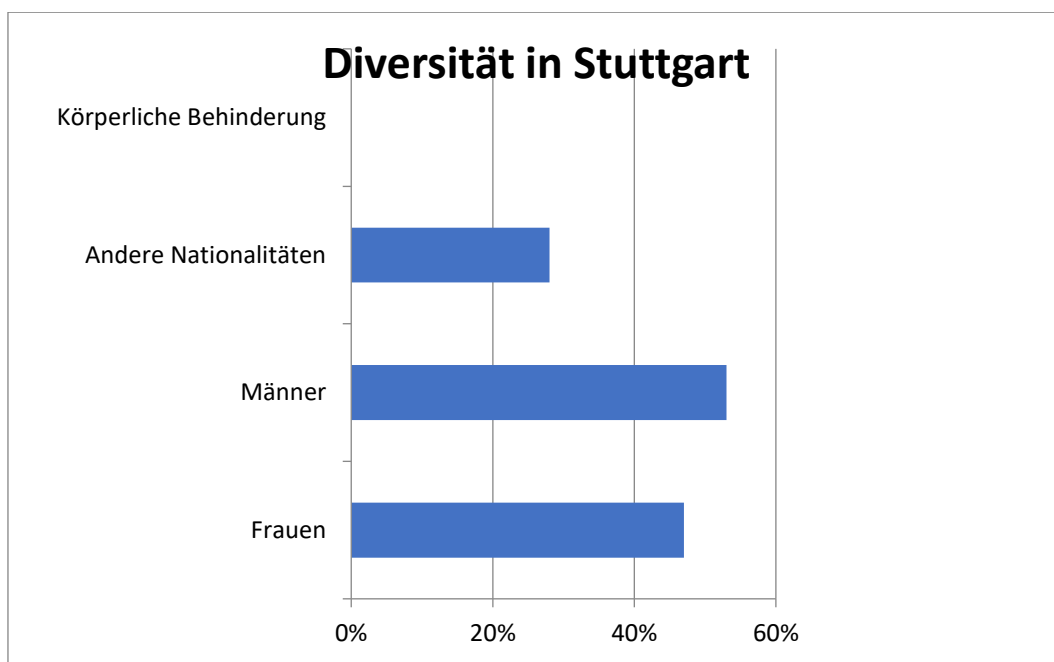
lfd. Nr.	Diversitätskriterium	Anteil
1	Frauen	63,50%
2	Männer	36,50%
3	andere Nationalitäten	30,80%
4	körperliche/psychische Behinderungen	4%



Der Frauenanteil in der WaF liegt bei 63,5 %, der Anteil der Männer bei 36,5 %, der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund bzw. anderen Nationalitäten liegt bei 30,8 %. In der WaF arbeiten Menschen aus 11 Nationen (ohne Deutsche). Die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften liegt sowohl nach Köpfen als auch nach Stellenanteil exakt bei 50% : 50%.

Zum Vergleich: aus der Gruppe der am Erwerbsleben beteiligten, auch selbständige und unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie abhängig Beschäftigte, gibt es 294.000 abhängig Erwerbstätige in Stuttgart. Davon sind 47% Frauen und 53% Männer.

Der Anteil an Erwerbstätigen anderer Nationen liegt in Stuttgart bei 28% (Demnach 72% Erwerbstätige mit deutscher Staatsangehörigkeit). Davon sind 41% Frauen und 59% Männer.



Karenzzeiten von mehr als 1 Monat gab es 2018 nicht, ein Mann hatte 0,5 Monate Karenzzeit. Elternzeit betrug bei Frauen insgesamt in 2018 30 Monate, Männer haben 2018 keine Elternzeit genommen.

Es wird angenommen, dass Mitarbeitende das Unternehmen empfehlen, teils kommen Mitarbeitende nach Zeiten bei anderen Arbeitgebern wieder bzw. auf Empfehlung von anderen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Mitarbeitende aus Nicht-EU-Ländern werden bei der Anerkennung ihrer Ausbildungen, bei Deutschkursen usw. unterstützt.
- Unterstützung bei der Wohnungssuche bzw. Wohnraum wird gegen Bezahlung zur Verfügung gestellt für Mitarbeitende, die nach Stuttgart zu ziehen.
- Für Auszubildende, FSJ-ler*innen und Bundesfreiwilligendienstleistende wird Wohnraum zu subventionierten Konditionen zur Verfügung gestellt.
- Prüfung der Einführung von HanseFit (ohne Abschluss) als Gesundheitsfördernde Maßnahme
- Rahmenvertrag mit einem Brillenladen mit vergünstigten Konditionen, Einführung Brillenregelung – nicht nur Arbeitsplatzbrille, sondern Zuschüsse und Sonderkonditionen für alle Brillen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Prüfung der Aufgabenverteilung und weitere Präzisierung

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH ist als Sozialunternehmen gehalten sich an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes anzulehnen oder diese vollumfänglich umzusetzen. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes regeln neben den Eingruppierungen, Stufenaufstiegen, Jahressonderzahlungen auch zahlreiche nicht monetäre Sachverhalte. Die WaF lehnt sich an den TVöD-VKA mit seinen begleitenden Tarifverträgen für Berufsgruppen Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst an.

Dies bedeutet, dass die Eingruppierungsmerkmale sowie die Gehaltstabelle umgesetzt werden, also sowohl die Bezahlung als auch die wichtigsten Arbeitsvertragsregelungen.

Die Arbeitsverträge sind vergleichbar, d.h. es gibt ein Muster für Sozialversicherungspflichtig Angestellte sowie ein Muster für nicht SV-pflichtig Angestellte. Der Arbeitsvertrag der Geschäftsführung weicht von diesen Mustern ab aufgrund der Sonderstellung in Haftung und im Arbeitsverhältnis.

Die Übernahme der Gehaltstabellen der Tarifverträge empfiehlt sich für die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH als Sozialunternehmen insbesondere auch in Bezug auf die Verhandlungssituation mit der LHS Stuttgart als örtlich zuständigem Leistungsträger und der Erbringung von steuerfinanzierten

Dienstleistungen, die mit der öffentlichen Hand zu verhandeln sind nach landesweit abgestimmten Grundlagen.

Aufgrund der wirtschaftlichen Schieflage der WaF wurden 2005 / 2006 einige Sonderregelungen in die Arbeitsverträge aufgenommen, z.B. wurden für Mitarbeitende, die nach einem bestimmten Stichtag eingestellt wurden, keine Jahressonderzahlungen mehr bezahlt, was zu einer Schlechterstellung von neueren Mitarbeitenden im Vergleich zu langjährigen Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens führte. In Bezug auf den Fachkräftemangel bzw. den Mangel an Arbeitskräften in der Branche insgesamt führte dies auch zu einem klaren Wettbewerbsnachteil bei der Akquise von Arbeitskräften.

Bereits 2016 und 2017 wurden in geringerem Umfang auf Beschluss der Gesellschafterversammlung einmalige Zahlungen an die betroffenen Mitarbeitenden ausbezahlt als Signal, dass die sich langsam positiv entwickelnde wirtschaftliche Situation auch den Mitarbeitenden zugutekommen soll, die aufgrund der geschilderten Schieflage eine leichte Benachteiligung in der Bezahlung erfahren haben.

2018 wurde aufgrund der sich stabilisierenden wirtschaftlichen Lage auf Vorschlag der Geschäftsführung durch die Gesellschafterversammlung der Beschluss zur dauerhaften Einführung und Umsetzung der Jahressonderzahlungen getroffen. Die Arbeitsverträge wurden angepasst.

2018 gab es noch 2 Personen mit Stundenverträgen, die sozialversicherungspflichtig angestellt, aber nicht eingestuft waren. Die Verträge werden jährlich überprüft, eine Person hat die Entscheidung getroffen, 2019 eine Einstufung mit Regelarbeitsvertrag anzustreben, was 05/2019 umgesetzt wird.

Die innerbetriebliche Spreizung der Gehälter umfasst bei einer Betrachtung von Jahresgehältern umgerechnet auf monatliche Vollzeitverdienste den Höchstverdienst von 8.520 € und den Mindestverdienst von 2.973 €. Einbezogen sind alle sozialversicherungspflichtig Angestellten. Auszubildende, Studierende der Dualen Hochschule, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte sind nicht mit einbezogen. Der Medianverdienst beträgt 4.364 € pro Monat. Der standortabhängige „lebenswürdige Verdienst“ liegt bei 1.240 € pro Monat, somit liegt der Medianverdienst des Unternehmens um das 3,5-fache höher als der lebenswürdige Verdienst. Der Mindestverdienst bezogen auf eine Vollzeitstelle liegt mit 2.973 € bei 35 % des Höchstverdienstes von 8.520 €. Bei dieser Betrachtung sind die Gehälter von Führungskräften mit berücksichtigt.

Die tarifvertraglich definierte und unternehmensweit umgesetzte Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung beträgt 39 Stunden. Im Berichtszeitraum haben in der Wohnanlage Fasanenhof im Durchschnitt 13 Mitarbeitende, das sind 16%, in Vollzeit gearbeitet. Diesen stehen 57 Mitarbeitende, oder 70% an Teilzeitkräften gegenüber. Der verbleibende Anteil von 14% erstreckt sich auf Aushilfen, Werkstudierende oder andere kurzzeitig Beschäftigte. Der tarifliche Urlaubsanspruch für alle Angestellten beträgt 30 Tage. Im Unternehmen können nahezu alle Abstufungen von Teilzeitarbeit umgesetzt werden, die Arbeitszeiten werden innerhalb der Teams – überwiegend in Abhängigkeit von den Dienstplänen und „Schichten“ – organisiert. Für jede Abteilung / jedes Team existieren umfassende abgestufte Schichtmodelle. Dienstzeiten sind weitgehend durch die Anwesenheit der Klient*innen und Gäste sowie Besprechungen und Fortbildungen vorbestimmt. Der Hilfs- und Pflegedienst deckt die Nachtstunden als Nachtwache ab.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Die Arbeitszeit wird in einem einheitlichen Arbeitszeiterfassungsmodul selbstorganisiert geführt und von der jeweiligen Führungskraft gegengezeichnet. In der Datei werden die Arbeitszeiten geplant und dokumentiert. Für Mitarbeitende im HPD werden die Dienstpläne in dem Programm Medifox erstellt. Im Ordner A – Z sind die Regelungen umfasst zu der individuellen Bandbreite von Mehrarbeits- und Über- bzw. Minusstunden.

Arbeitszeitmodelle werden individuell mit den Mitarbeitenden vereinbart.

2018 wurden insgesamt 1.652 Überstunden geleistet. Dies entspricht 1,7 Stunden pro Mitarbeitende (pro Kopf) pro Monat. Hierfür werden Rückstellungen gebildet. Die Überstunden sind insbesondere angefallen durch zeitweise nicht besetzte Stellenanteile bei Personalwechsel, durch längere Krankheitsphase Einzelner usw. aufgrund des Fachkräftemangels in der Pädagogik und Pflege konnten offene Stellen nur mit Zeitverzögerung besetzt werden, die Leistungen für die Klient*innen und Gäste mussten gleichwohl erbracht werden. Hierzu werden neben den Überstunden der Fachkräfte flexible Aushilfen, Studierende und geringfügig Beschäftigte eingesetzt wo möglich.

Mitarbeitende haben freie Auswahl zwischen mehreren Gerichten und vegetarischen Menüs bzw. Salaten. Verrechnet werden die Sachbezugswerte pro eingenommener Mahlzeit für Mitarbeitende, die keine Betreuungsleistungen erbringen. Mitarbeitenden, die Betreuungsleistungen erbringen, wird eine geringe Essenspauschale pro Monat berechnet. Kaffee, Tee, Mineralwasser sind frei zugänglich. Zeitweise wird Obst usw. zur Verfügung gestellt. Besprechungen / Klausuren werden mit reichhaltigen gesunden Buffets versehen.

Die WaF sorgt für Wohnraum für Mitarbeitende und subventioniert teils die Mieten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Jahressonderzahlungen nach Tarif wurden auch für die Mitarbeitenden eingeführt, die diese im Arbeitsvertrag ausgeschlossen hatten (aufgrund der schwierigen finanziellen Situation früherer Jahre)
- Ende 2018 waren alle offenen Stellen entweder besetzt oder die Personalauswahl abgeschlossen für Arbeitsbeginn Anfang 2019

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Arbeitsverträge werden noch mit Blick auf tarifvertragliche Regelungen überarbeitet werden

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Einführung Jahressonderzahlung für alle sozialversicherungspflichtig angestellten Mitarbeitenden.

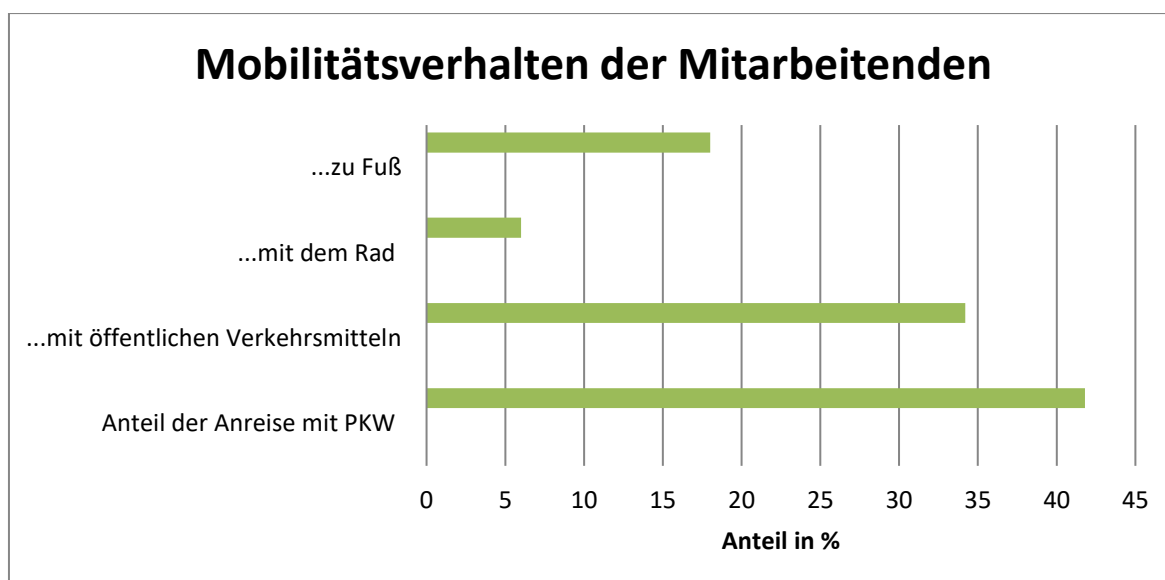
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Die Führung der Wohnanlage Fasanenhof gGmbH legt ebenso wie die Mitarbeitenden Wert auf nachhaltiges und ökologisches Verhalten. In den letzten Jahren war aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Fokus anderweitig gesetzt, weshalb bisher hierzu keine Daten gesammelt wurden und auch keine Projekte in die Umsetzung gingen. In Diskussionen mit Mitarbeitenden wurden bereits erste Themen benannt und Ideen gesammelt. Dies wird 2019 weiter verfolgt werden.

Die Recherche für den GWÖ-Bericht ergab folgendes Ergebnis: Die Verpflegung wird von einem Caterer bezogen (Stollsteimer), der mit dem Bio-Siegel ausgezeichnet ist. Ein Teil der Menüs wird mit Bio-Komponenten zubereitet, die aus ökologischem Landbau stammen. Die Lebensmittel werden überwiegend regional bezogen. Bei allen Mahlzeiten und Festen wird auf regionale Herkunft und vegetarische Wahlmöglichkeiten Wert gelegt. Der Anteil der vegetarischen Mahlzeiten wird auf 20 % geschätzt.

Der laufende Einkauf von Lebensmitteln wird von Mitarbeitenden vorwiegend bei EDEKA oder im CAP-Markt getätigt, die zahlreiche zertifizierte Produkte anbieten. Großeinkäufe werden bei Lidl und selgros getätigt. Für detaillierte Auswertungen werden künftig Daten gesammelt und gemeinsam Einkaufskriterien erarbeitet sowie Budgets definiert.

Das Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden auf dem Weg zur Arbeit stellt sich folgendermaßen dar:



Die WaF verfügt über einen eigenen Stadtbahnanschluss und -zugang (in die Tiefgarage), was insbesondere auch für die Mieter*innen im Haus praktisch ist durch direkten Zugang zu den Aufzügen. Das Unternehmen bietet ein deutlich vergünstigtes Jobticket für den Öffentlichen Nahverkehr an, dieses wurde 2018 von vier Mitarbeitenden (7,8 %) genutzt, der Zuschuss beträgt 10 € pro Monat. Das Angebot eines Jobrades ist in Diskussion, Garage und Stellplätze sind vorhanden. Duschmöglichkeiten sind im Moment nur eingeschränkt vorhanden, aber nach dem Umbau bereits eingeplant. Eigenes BHKW – pot. mit SWSG als Vermieter Installation einer Ladestation verabreden (Die SWSG hat diese Maßnahmen für deren Mitarbeitende auf deren Firmengelände umgesetzt).

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Als eine der Ideen ist die Kooperation mit einem Bauer vor Ort mit Einkauf im Hofladen angedacht.

Die Mobilität innerhalb des Unternehmens bzw. bei Kund*innenkontakten erfolgt vorwiegend per Pedes oder mit dem Fahrrad, da Kund*innen fast ausschließlich im Haus wohnen oder nahe beim Haus – hierzu gibt es ein Dienstrad.

Bisher gibt es drei Dienstfahrzeuge, zwei rollstuhltauglich umgebaute PKW und einen Neunsitzerbus. Dienstreisen erfolgen vorwiegend mit der Bahn, neuere Fahrzeuge werden unter Berücksichtigung des CO₂-Ausstosses ausgesucht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Jobrad
- Fortbildungsmöglichkeiten ökologisches Verhalten...
- Projekt – ressourcenschonender Einkauf laufend

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Das Unternehmen kann bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

In den letzten 5 Jahren wurde eine umfassende Kommunikationsstruktur auf verschiedenen Ebenen eingeführt, insbesondere:

- Jour Fix Geschäftsführung mit dem Vorsitzenden der Gesellschafterversammlung
- Jour Fix Geschäftsführung mit Bereichsleitung und Verwaltungsleitung einmal monatlich bzw. bei Bedarf
- Leitungskreis – Bereichsleitung, Verwaltungsleitung mit Abteilungs-/Teamleitungen, teils mit Geschäftsführung einmal im Monat
- Klausur Leitungskreis – einmal / Jahr
- Fachtag für alle Fachkräfte zweimal im Jahr
- Mitarbeitendenversammlung zweimal im Jahr
- Besprechungen innerhalb der Teams
- Verwaltungsbesprechung
- Diverse AG's wie Attraktiver Arbeitgeber, Datenschutz, Handlungsleitfaden Sexualität, Arbeitssicherheit, Öffentlichkeitsarbeit

Entscheidungen werden auf diesen Ebenen vorbereitet und besprochen. Fachliche Entscheidungen werden diskutiert und transparent gemacht, wirtschaftliche Daten werden vorgestellt und erklärt.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Protokolle z.B. aus dem Leitungskreis werden weitgehend transparent für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Im Gegensatz zu früheren Zeiten wird soweit wie möglich Transparenz gepflegt. Die Einschätzung von Mitentscheidung und Mitbestimmung ist im Erstbericht kaum möglich. Die WaF befindet sich hier noch auf dem Weg von der rigiden Führung aus früheren Zeiten hin zu weitgehender und fortschreitender Einbeziehung von Mitarbeitenden. Auf der Führungsebene werden Entscheidungen überwiegend konsensual getroffen mit Vorbehalt der Letztentscheidung durch die Geschäftsführung.

Die Auswahl der Führungskräfte erfolgt durch die Geschäftsführung, die Bereichsleitung und die Verwaltungsleitung. Bewerber*innen in der engeren Auswahl werden zur Hospitation eingeladen, um die Passung in den Teams und mit den Klient*innen einschätzbarer zu machen.

Schwierige Entscheidungen werden mit Blick auf Fachlichkeit der Person, die Kultur und das Betriebsklima der WaF von der Geschäftsführung nach Anhörung der Führungskräfte und der direkten Kolleg*innen getroffen und umgesetzt.

Innerhalb der Teams können Entscheidungen mehrheits-demokratisch oder konsensual gefällt werden je nach den fachlichen und zeitlichen Gegebenheiten.

Die Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung sowie einem partizipativen Führungsstil sind teils neu, aber durchaus positiv und für die Zukunft motivierend.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Es liegt keine Verhinderung eines Betriebsrates vor. In früheren Jahren wurde das Unternehmen patriarchal geführt, ein Betriebsrat hat wohl vor langer Zeit existiert. Die Geschäftsführung steht der Betriebsratsarbeit sehr positiv gegenüber (war selbst früher Betriebsrätin).

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

D1 Ethische Kundenbeziehung

Die Wohnanlage Fasanenhof gGmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen und bietet Dienstleistungen für Menschen mit Körper-, geistiger und Mehrfachbehinderung oder Pflegebedarf an.

Werte und Grundhaltung

Die tägliche Begegnung „auf Augenhöhe“ mit Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung prägen Werte und Grundhaltung. Menschen mit Beeinträchtigung werden als Expert*innen in eigener Sache betrachtet. Sie haben die Verantwortung für all ihre Lebensbereiche. Die WaF schafft eine partner-

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

schaftliche, vertrauensfördernde und verlässliche Atmosphäre im persönlichen Umgang mit den Klient*innen und stellt somit ein Höchstmaß an Selbstbestimmung sicher.

Die Arbeit ist getragen von Wertschätzung, Respekt, Inklusion, Leistungen werden personenzentriert erbracht. Lösungen werden gemeinsam erarbeitet, nicht Probleme gelöst, „Nicht möglich gibt es nicht.“ Die Leistungen für die Klient*innen werden auf Augenhöhe erbracht – es werden unter Beteiligung, Mitsprache und Mitwirkung der Klient*innen die jeweils individuellen Leistungssettings besprochen, abgestimmt und umgesetzt. Klient*innen und Kund*innen geben unmittelbar Rückmeldung über Ihre Zufriedenheit und potentiellen Änderungswünsche. Diese Anforderung an die sehr personenzentrierte und dienstleistungsorientierte Grundeinstellung der Mitarbeitenden wird bereits im Vorstellungsgespräch und im gesamten Bewerbungsverfahren und dann auch in der späteren Arbeit thematisiert und reflektiert.

Produktentwicklung bedeutet bei uns personenzentrierte Hilfeplanung und Leistungserbringung. Die Kund*innen / Klient*innen stehen im Mittelpunkt der Leistungserbringung, teilweise sind Kund*innen über längere Zeiträume bei uns gebunden, da sie im Haus wohnen und die ambulanten Leistungen in Anspruch nehmen oder sie wohnen in einem unserer Wohnangebote – somit stellt sich die Kund*innenakquise oder -bindung hier anders dar als bei den meisten anderen Unternehmen. Weiter bieten wir mit der Kurzzeitunterbringung für Kinder und junge Menschen eine Dienstleistung, die von Gästen bzw. deren pflegenden Angehörigen teils wenige Tage oder mehrere Wochen in Anspruch genommen wird. Hier gibt es sowohl Stammkund*innen, die immer wieder – meist bereits im Vorjahr mit einer umfassenden Jahresplanung – anfragen, als auch Neukund*innen, die entweder durch die Ämter / Leistungsträger, durch das Internet oder andere Quellen auf die WaF aufmerksam werden.

Insbesondere die Kurzzeitunterbringung ist ein sehr volatiler Bereich, der teils schwierig zu planen ist bzgl. Auslastung und Personaleinsatz. Aber auch die anderen Leistungsbereiche sind überwiegend vergleichsweise klein und dadurch ebenfalls eine Herausforderung für die wirtschaftliche, leistungsgerechte Organisation.

„Zum Wohle der Kund*innen“ – Grundtenor bei der Leistungserbringung ist die Offenheit und Achtsamkeit bzgl. der Bedürfnisse der Kund*innen. Gäste sollen sich wohlfühlen bei uns.

Zufriedene Gäste / Kund*innen und Bewohner*innen sind unser Ziel

Lebensfreude und Entwicklung für extrem benachteiligte Klientel – Sie sollen von der Leistung und dem Angebot der WaF profitieren

Finanziert wird die Arbeit über Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen im Sozialhilfe-rechtlichen Dreiecksverhältnis mit dem örtlich zuständigen Leistungsträger und dem Träger der Sozialhilfe, im derzeit noch geltenden Rechtskontext bekommen wir die Vergütungen von den Leistungsträgern. Der Leistungsanspruch entsteht dem Leistungsberechtigten und wird durch eine Kostenzusage genehmigt, die Finanzierung der Leistungen tritt dieser in der Regel an die WaF ab.

- Übersicht der Budgets im Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen
 - Flyer
 - 2018 wurden 10 T€ für Werbung ausgegeben, darin enthalten: Werbekosten (Stellenanzeigen), Repräsentationskosten (Filder-Copy, Blumen, Geschenke,

Briefpapier, ...) Aufwendungen WaF-Jubiläum (Filder-Copy, Lebensmittel, Blumen, LHS-Gebühren,...)

- Gute Erreichbarkeit über Website (wurde 2017 überarbeitet) sowie über Facebook (wird regelmäßig gepflegt)
- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %
 - Die WaF hat keine Vertriebsmitarbeitenden angestellt – alle Mitarbeitenden bekommen fixe Vergütungen nach Tarif, es gibt keine umsatzabhängigen Gehaltsbestandteile
- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: nein
 - Umsatzvorgaben bestehen vonseiten der Gesellschafter: Zielvorgabe ist eine Umsatzrendite von 3 – 5 % als Innovationspotential
 - Eine Vorgabe, die sich die Geschäftsführung daraus abgeleitet gesetzt hat: Umsatzsteigerung und Verhandlung von auskömmlichen Vergütungen statt Personaleinsparungen, zumal die Personalzahlen für die kleinen Dienstleistungsbereiche an einer kritischen unteren Grenzen waren bei Einstieg der Geschäftsführung.
- Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.
 - 100 % - Alle Kund*innen sind aufgrund Behinderung oder Pflegebedarf gehandicapt / behindert und dadurch benachteiligt und haben somit erschwerten Zugang zu Dienstleistungen. Als Sozialunternehmen bieten wir unsere Dienstleistung spezifisch diesen Personen an.
 - Kund*innen über Pflegekasse – 117 Personen siehe Tabelle teils mit Aufstockung durch Sozialhilfe oder Privatrechnungen.
 - Kund*innen über Eingliederungshilfe/Sozialhilfe – mit 155 Personen wird der größte Anteil der Kund*innen über die Eingliederungs-/Sozialhilfe getragen
 - Selbstzahlende – 5 Personen
 - Bei einem Kunden bekommen wir Zuschläge – Autismus bzw. Verhaltenskreative

Kund*innen 2018: Übersicht für GWÖ

	gesamt	SGB XI	Sozialhilfe	Selbstzahler	SGB V	Anmerkung
HPD	30	26	19	5	20	1
KZU	95	91	95			2
Lt. 2.2	2		2			3
TS	8		8			
VZ	6		6			3
ABW	25		25			
	166	117	155	5	20	

Zuschläge in 2018 gab's nur für eine Person

Anmerkungen

- 1 Von den 26 Kunden mit SGB XI erhielten 16 aufstockend SGB XII und 5 aufstockend Privatrechnungen;
3 Kunden erhielten ausschließlich SGB XII-Leistungen
- 2 bei 4 Gästen war keine Pflegekasse beteiligt; sonst immer SGB XI + SGB XII
- 3 Pflegekasse über Pauschale beteiligt

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Corporate Design überarbeiten

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Kooperationen bestehen auf mehreren Ebenen und sind wichtig für die Vernetzung mit Trägern innerhalb der Branche sowie über die Branchengrenzen hinweg.

Kooperation auf Liga-Ebene: Liga der freien Wohlfahrtspflege Stuttgart, hier verhandeln die Träger der Behindertenhilfe die Vergütungen für ABW konzertiert mit dem Stadtkreis, für die Verhandlungen der anderen Leistungsangebote, die trägerindividuell verhandelt werden, werden die Forderungen ausgetauscht und gemeinsam besprochen sowie rückgekoppelt.

Runde Tische im Stadtteil mit Bezug zu Quartier und Zivilgesellschaft

Joblinge – Lehrlingsaktionen, teils Führungskräfteaktionen, z.B. zum Streichen von Räumen

Solidarität mit Mitunternehmern bedeutet für uns gegenseitige Unterstützung und Akzeptanz.

Die WaF hat profitiert von der Solidarität des Hauptgesellschafters bhz e.V., der zeitlich befristet in der Sanierungszeit Honorar- und Personalkostenanteile für Geschäftsführung und Personalsachbearbeitung übernommen hat sowie durch die gemeinsame Anstellung einer Verwaltungsleitung Synergieeffekte ermöglicht hat.

Der Paritätische Baden-Württemberg – Fachgruppen ambulante Pflege und Behindertenhilfe

Steuerung Sozialamt – politisch legitimierte Steuerung

Vgl. Tabelle Gremienarbeit

Trägerübergreifend in Stuttgart ist die WaF Mitglied im Liga Fachausschuss Behindertenhilfe und im Arbeitskreis Freizeit und Bildung der Liga der freien Wohlfahrtspflege Stuttgart; dieser setzt sich zusammen aus Trägern, die sich in Stuttgart für die Bereiche Freizeit und Bildung für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche mit Behinderung engagieren. Darüber hinaus werden dort inklusive Freizeitangebote geplant.

Die Vernetzung im Stadtteil Fasanenhof erfolgt über den Runden Tisch Gemeinwesen; an diesem nehmen Vereine, Kirchengemeinden und Institutionen teil. In einem regelmäßigen Austausch wird über Angebote und Planungen der Teilnehmenden berichtet; Doppelstrukturen können somit vermieden werden. Ebenso informiert die WaF über ihre aktuellen Themen und sorgt somit für „Bekanntheit“, die wiederum Menschen mit Beeinträchtigung hier im Stadtteil zugutekommt. Auch werden gemeinsame Veranstaltungen organisiert und durchgeführt; Höhepunkt ist das alljährlich stattfindende Stadtteilst. fest.

Zur Beratung und Vernetzung der WaF ist ein Begleitkreis mit Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft und Gemeinwesen eingerichtet, der 2 – 4 x pro Jahr tagt.

Durch die Zugehörigkeit zum Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband und der Teilnahme an den Fachgruppensitzungen der Fachgruppe Behindertenhilfe des Paritätischen Baden-Württemberg erhalten wir aktuelle Informationen über rechtliche, sozialpolitische und fachliche Veränderungen und

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Neuerungen und beteiligen uns an der Weiterentwicklung von Branchenstandards, an der Beurteilung, Weiterentwicklung und Umsetzung von gesetzlichen Standards.

Die LHS Stuttgart lädt zu Sitzungen der Sozialplanung sowie zu Trägerjahresgesprächen ein

Inklusionstage /-veranstaltungen in Kooperation mit bhz bzw. im Quartier mit anderen sozialen und kirchlichen Trägern.

Aufträge wurden nicht weiter gegeben bzw. zwischen KBV e.V. und uns werden immer wieder Klient*innen vermittelt, wenn ein Träger keine Kapazität hat. Wird bei bhz nicht oder selten gemacht, da dort ein anderer Personenkreis Zielgruppe ist.

Zeitbedarf: die Sitzungen werden teils alleine, teils zu zweit und teils zu mehreren besucht.

- Liga 3-4x im Jahr 2 Stunden,
- Sozialplanung 2-3 x im Jahr 2 Stunden;
- Parität Fachgruppen ambulante Pflege und Behindertenhilfe je 2 x im Jahr 6 Stunden,
- Begleitkreis 3 x im Jahr 2 Std,
- Gesellschafterversammlung 4 x pro Jahr à 2 Stunden;
- Runder Tisch Gemeinwesen 3 x jährlich 2 Std.
- BTHG-Liga-Projekt Umsetzung: ca. alle 2 Monate 4 Stunden
- Diverse themenbezogene Arbeitskreise

Der Pflegedienst der WaF geht Montag bis Freitag, für je 4 Stunden außer an den Schließtagen und an Weihnachten in die Werkstatt des bhz e.V. für externe Dienstleistungen.

Finanzmittel an andere Unternehmen werden nicht vergeben bisher – können wir uns nicht leisten aufgrund der wirtschaftlichen Lage bisher und auch nicht darstellen als steuerfinanziertes Sozialunternehmen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- BTHG Umsetzung auf Liga-Ebene – Sowohl Liga Stuttgart als auch Liga BW – die Umsetzung und Weiterentwicklung engmaschig begleiten

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Das Unternehmen kann bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird.

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Dienstleistungserbringung erfolgt so weit als möglich unter Berücksichtigung von ökologischen, regionalen und nachhaltigen Gesichtspunkten. Bisher wurden die jeweiligen Auswirkungen allerdings nicht geprüft.

Windeln Entsorgung erfolgt über den Hausmüll, wurde früher von einem Abfallunternehmen in die Müllverbrennung gegeben. Muss geprüft werden.

Sparsamer Einsatz von Pflegemitteln? Pflege- und Hygienemittel bringen Klient*innen selbst mit bzw. kaufen ambulante Kund*innen selbst. Für die Nutzung gilt das Selbstbestimmungsrecht.

Somit ist nicht bekannt welche Mittel im Detail eingesetzt werden.

Toner werden gesammelt und von der Firma zurückgenommen zur Wiederverwertung bzw. Entsorgung

Die Reinigungsfremdfirma trennt nach derzeitigem Kenntnisstand den Müll nicht.

Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen lt. Fahrtenbuch km in 2018: Im Berichtszeitraum wurden mit dem VW Caddy 4.884 km, mit dem Ford Tourneo 6.012 km und mit dem Toyota (Neunsitzer) 6.975 km zurückgelegt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Dienstfahräder: Der Kauf eines weiteren Fahrrades ist geplant, damit den Mitarbeitenden für kurze Wege innerhalb des Quartiers 2 Fahrräder zur Verfügung stehen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Pflegemittel prüfen und durch ökologischere Mittel ersetzen wo möglich.
- Gemeinsamer Einkauf beim Hofladen am Ort / Einkaufsvereinbarung anbahnen
- Mülltrennung besser umsetzen (Fremddienstleister)

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Die WaF erbringt Dienstleistungen – diese Dienstleistungen richten sich vorrangig nach dem Bedarf und den Wünschen der Kund*innen, gesetzliche Vorgaben und Regelungen müssen erfüllt werden, gesetzlich vorgegebene Qualitätsstandards müssen umgesetzt und eingehalten werden. Hierzu gibt es ausformulierte Pflegestandards, die regelmäßig weiterentwickelt werden und den Standard der Dienstleistung sichern sowie die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden erleichtern.

Die unangekündigte Prüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen ergab bei der Prüfung am 28.08.18 eine Bewertung von sehr gut (1,0) wie auch in den Jahren zuvor.

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

Die Leistung basiert auf einer gemeinsamen Hilfeplanung, der Leistungsträger ist qua Gesetz zuständig für die Erstellung eines Gesamtplans, die WaF als Leistungserbringer erstellt eine personenzentrierte Assistenzplanung mit und für den Menschen mit Beeinträchtigung, insofern haben Klient*innen Mitsprachemöglichkeiten und sind gefordert in der Umsetzung von und Mitwirkung bei den Zielen der Assistenzplanung.

Allergene werden ausgewiesen: In der KZU gibt es Listen/einen Ordner mit den eingekauften Produkten, der Caterer Stollsteimer kennzeichnet seine Speisepläne, vom Bäcker Veit gibt es eine Liste.

Angehörige haben Informationsmöglichkeiten bzgl. eingesetzter Produkte und deren Inhaltsstoffe bzw. grossteils werden Produkte von ihnen selbst oder in Rücksprache beschafft.

Die Preise für die Dienstleistungen sind in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich öffentlich: SGB V und SGB XI Leistungen werden nach den landesweit ausgehandelten und bekannten Preisbestandteilen abgerechnet.

SGB XII Leistungen (künftig SGB IX) werden je Leistungsbereich nach unterschiedlichen Tagessätzen oder Monatspauschalen mit dem örtlich zuständigen Leistungsträger abgerechnet. Tagessätze bestehen derzeit noch aus den Vergütungsbestandteilen Investitionsbetrag, Grundpauschale, Massnahmepauschale. Die Vergütungen sind in Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen mit der Landeshauptstadt Stuttgart verhandelt und abgeschlossen. Diese können jederzeit eingesehen werden.

Bei den ambulanten Angeboten bestehen folgende Möglichkeiten der Mitsprache und Rückmeldung: Internes Beschwerdemanagement; Wechsel des Dienstleisters; Beschwerden bei Leistungsträger, HPD-Kunden nennen ihre Wunschzeiten, diese werden vom Dienst bei der Tourenplanung berücksichtigt.

Exemplarisch hier die Vollzeitgruppe:

Geeignete Verfahren zur Beteiligung der Kinder und Jugendlichen zur Sicherung ihrer Rechte

Voraussetzung für die Umsetzung der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention ist eine umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Inklusion, bzw. eine Teilhabe in der Gesellschaft kann nur gelingen, wenn sowohl der Mensch mit Behinderung als auch sein Gegenüber einen Beitrag dazu leisten. Die Verfahren zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sind hier beschrieben aus der Perspektive der WaF, im Sinne von „Beteiligung ermöglichen“ durch unsere Mitarbeitenden.

Die oben beschriebenen Werte und Grundhaltung, die Betrachtung des Gegenübers auf Augenhöhe und als Expert*in in eigener Sache, sind die Basis für eine umfassende Beteiligung der Klient*innen. Abhängig vom Auftrag, den Zielen und den Fähigkeiten der jeweiligen Zielgruppe der verschiedenen Bereiche unterscheiden sich die Beteiligungsverfahren. In der VZ bedeutet dies z. B. Mitbestimmung bei Aktivitäten, Ernährung, usw.

Grundlage in allen Bereichen ist die Ausrichtung der pädagogischen Arbeit an dem Ansatz der Personenzentrierung. Voraussetzungen hierfür sind:

- die Einbeziehung von Angehörigen, Bezugspersonen, Lehrer*innen, Ärzt*innen und Therapeut*innen
- eine objektive Beobachtung und gute Dokumentation
- eine den Fähigkeiten des Gegenübers angepasste Kommunikation (einfache Sprache, unterstützte Kommunikation)

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

- eine regelmäßige Evaluation der vereinbarten Beteiligung und deren Anpassung

Eine spezifische Beschreibung der Beteiligungsmöglichkeiten ist in den jeweiligen Bereichen geregelt.

Grundsätze der GWÖ:

Konsistenz – nicht mehr als notwendig

Effizienz – wirtschaftlich

Suffizienz – Verzicht, Reduzieren

Grundsätze unserer Vereinbarungen und auch unserer Arbeit:

Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten.

SGB XII, § 75 Abs. 3

§ 123 Abs. 2 S. 2 SGB IX

Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

1	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die menschliche Grundbedürfnisse decken	Gesamtumsatz DL	in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die Statussymbol / Luxus entsprechen	0	in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die der Entwicklung der Menschen dienen	Gesamtumsatz DL	in T€
2	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die der Entwicklung der Biosphäre dienen	Teilumsatz?	in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die den UN-Entwicklungszielen dienen		in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die einen Mehrfachnutzen liefern	Gesamtumsatz DL	in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die einen einfachen Nutzen liefern		in T€
3	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die einen hemmenden Nutzen liefern	0	in T€
	Anteil der Produkte/Dienstleistungen, die einen Pseudonutzen liefern	0	in T€

Die Dienstleistungen der WaF erfüllen alle neun menschlichen Grundbedürfnisse nach Max-Neef und Rosenberg in unterschiedlicher Intensität und Zusammensetzung je nachdem in welchem Leistungsbereich jemand ist und was ein Mensch bei uns benötigt.

Anteil 3.039 T€

Die Dienstleistungen sind weder Statussymbol noch Luxus

Anteil 0 T€

Die Dienstleistungen dienen zu 100 % der Entwicklung der Menschen – Anteil 3.039 T€

Entwicklung der Biosphäre – Anteil 0 T€?

Tangierte und umgesetzte UN-Entwicklungsziele – zu unterschiedlichen Anteilen

- Ziel 1: Armutsvermeidung
- Ziel 2: keine Hungersnot – ausreichend Nahrung
- Ziel 3: Gesundheit und Wohlbefinden
- Ziel 4: Qualitätserziehung
- Ziel 5: Gleichstellung der Geschlechter
- Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäre Einrichtungen
- Ziel 7: Erneuerbare Energien
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Innovation und Infrastruktur
- Ziel 10: Reduzierte Ungleichheiten
- Ziel 12: verantwortlicher Konsum

Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen: 100 % bzw. 3.039 T€

KZU: für Gäste werden mehrere der Grundbedürfnisse (1 + 3 + 4 + 5 + 7) erfüllt und darüber hinaus noch für die Entlastung der Familien und Geschwisterkinder und deren Erholung und Regeneration

VZ: für Bewohner*in mehrere der Grundbedürfnisse (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 8) erfüllt und darüber hinaus noch die Möglichkeit und Unterstützung bei der Rückführung des jungen Menschen in seine Ursprungsfamilie

TS: für Klient*in mehrere der Grundbedürfnisse (5 + 6 + 7 + 9) erfüllt und darüber hinaus kann durch die Förderung in der TS der Übergang in die WfbM unterstützt werden und damit die Möglichkeit

Gemeinwohlbericht Kompaktbilanz

geschaffen werden zu einer Beschäftigung mit Sozialversicherungsbeiträgen, die die soziale Absicherung unterstützt.

Über den gemeinsamen Einkauf und im Alltag wird der verantwortliche Konsum thematisiert und geübt.

Einfachnutzen ist in Einzelfällen denkbar aber unwahrscheinlich.

Hemmende Nutzen sind im Grunde nicht vorstellbar

Pseudonutzen 0 T€

Mit Angehörigen und rechtlichen Betreuer*innen unserer Kund*innen und Klient*innen erfolgt ein Austausch sowie umfassende Information zu neuen Konzepten und der nachhaltigen Ausrichtung der WaF. Abteilungsleitungen beziehen Angehörige mit ein. Die konzeptionelle Weiterentwicklung wird im Begleitkreis mit Vertreter*innen der Kommune und im Quartier besprochen, unternehmensintern werden regelmäßige Klausuren auf Leitungsebene zur Entwicklung innovativer Ideen und Konzepte abgehalten. Die Gesamtheit der Mitarbeitenden wird in die Weiterentwicklung bei Fachtagen und Betriebsversammlungen einbezogen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Transparenz – sinnstiftende Arbeit?
- Öffentlichkeitsarbeit – Tu Gutes und sprich darüber

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Berechnung der Nettoabgabenquote:

	Position	Betrag
	Ertragssteuern	0,00 €
+	Steuern, lohnsummenabhängig AG	6.787,74 €
+	SV-Beiträge AG	287.795,48 €
+	Lohnsteuer AN	229.817,09 €
+	SV-Beiträge AN	287.795,48 €
	Zwischensumme	812.195,79 €
-	Subventionen/Förderungen	
	Zwischensumme 2	812.195,79 €
	Gewinn vor Steuer	174.989,05 €
+	Fremdkapitalzinsen	
+	Erträge Mieten/Pacht	15.229,78 €
	Zwischensumme 3	190.218,83 €
	Zwischensumme 2	812.195,79 €
/	Zwischensumme 3	190.218,83 €
	Nettoabgabenquote	427%

Die Nettoabgabenquote beträgt 427 %.

Regelungen zum Umgang mit Geschenken sind im Arbeitsvertrag verankert, Compliance Regelungen werden umgesetzt und sind ausbaufähig.

Die Beteiligung an Aktionen im Gemeinwesen erfolgt im Rahmen der Öffentlichkeits- und Gemeinwesenarbeit in Form von Leistungen, Zeit und Einsatz, die zur Verfügung gestellt werden. Exemplarisch seien benannt: Bei den jährlichen Stadtteilfeiern richtet die WaF Spielaktionen für Kinder und Jugendliche aus. In der Adventszeit beteiligt sich die WaF am lebendigen Adventskalender, bei dem auf freiwilliger Basis reihum eine Adventsaktion im Stadtteil organisiert wird. 2018 wurde ein großes Fest organisiert zu dem die Nachbarschaft, Politik und Öffentlichkeit eingeladen war, um den nachbarschaftlichen Kontakt zu pflegen und das 40jährige Jubiläum der WaF zu feiern. Über die Runden Tische im Stadtteil werden gemeinsame Aktionen der Quartiersarbeit geplant und durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuer-
vermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten
Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt
und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

Der DCGK, Compliance Regelungen und gesetzliche Vorgaben werden umgesetzt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Zusammenstellung der Indikatoren

Erfassung ökologischer Auswirkungen in Form von Umweltkonten:
Ausstoß klimawirksamer Gase (CO₂, N₂O, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃, HFKW, FKW)

9			in kg (CO ₂ -Äquivalent)
10	Transporte (CO ₂ -Äquivalent)	1.701	in kg
11	Benzinverbrauch (CO ₂ -Äquivalent)	801	in kg
12	Stromverbrauch (CO ₂ -Äquivalent)	18.719	in kg
13	Gasverbrauch (und dessen CO ₂ -Äquivalent) kWh bzw. kg	273.970	in kg
14	Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur während der Heizperiode)	176.153,73	kWh/°C
15	Verbrauch von Trinkwasser	2233,24	m ³
16	Verbrauch von Regenwasser, nicht Niederschlagsabgabe sondern Nutzung Regenwasser		m ³
17	Chemikalienverbrauch (giftig)		in kg
18	Papierverbrauch	365,44	in kg
19	Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien		in kg
20	Kunstlichteinsatz - Außenbeleuchtung		in Lumen
21	Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen		

Bisher werden keine Daten erhoben und veröffentlicht, da wir kein produzierendes Gewerbe sind, sondern Dienstleistungen erstellen.

Absolute Kennzahlen sind vorhanden, relative müssen gebildet bzw. entwickelt werden bei Bedarf, diese liegen noch nicht vor.

Die WaF ist in einem Gebäude aus den 1970er Jahren untergebracht, das nicht gedämmt ist, und bei dem die Fenster, Heizung und alle Installationen deutlich sanierungswürdig sind. Die Sanierung ist bereits seit einigen Jahren geplant, gestaltet sich aber aufgrund der Immobilie und der Bewohner*innen als sehr schwierig, weshalb sich der Zeitpunkt der Sanierung regelmäßig verzögert. Hierauf haben wir keinen Einfluss, da wir das Gebäude / die Räume gemietet haben.

In der WaF ist ein Blockheizkraftwerk in Betrieb, das schon zu Zeiten der WaF-Immobilie eingebaut wurde.

Die Haushalte der SWSG erhalten saubere Energie aus 100% regenerativen Energiequellen - Vertragspartner ist hier LichtBlick. Der Mietvertrag für die Räumlichkeiten im EG und UG werden über diesen Anbieter versorgt. In der Abrechnung werden die Kosten und Erträge des Blockheizkraftwerkes verrechnet. Es wird der Masterplan „100% Klimaschutz“ der LHS unterstützt indem die CO₂-Emissionen in den Jahren 1990 – 2015 bereits um 48% reduziert wurden. (z.B. durch Sanierungen). Sonstiger angemieteter Wohnraum wird von einem anderen Anbieter mit Energie versorgt – der ESG, die sich um die Energieversorgung von sozialen Einrichtungen mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen kümmert. Dieser liefert ebenfalls Öko-Strom aus 100% Wasserkraft. Der Anbieter hat die Label Öko-Power-Siegel, 100 % regenerativ und Grüner-Strom-Label, 100 % Wasserkraft.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Für das Jahr 2018 wurde erstmalig ein Gemeinwohl-Kompaktbericht erstellt, bisher gab es keine vergleichbare gesellschaftliche Berichterstattung.

Bisherige Berichterstattung bediente sich der üblichen Wege wie:

Öffentlichkeitsarbeit / Presse

Berichterstattung an den Leistungsträger

Begleitkreis – Stakeholder aus dem Quartier und relevante Kooperationspartner*innen Pfarrer, NGO kbv bhz, Stadtteilpolitik Bürgertreff werden eingeladen 3 – 4 x pro Jahr – gemeinsame Reflektion und Rückmeldung zum betrieblichen Geschehen.

Runder Tisch Quartier - Quartiersmanagement und themenbezogene Kooperationen

Protokoll und interne Kommunikation

Jubiläen und Sommerfeste mit Einladung an alle gesellschaftlichen Bezugsgruppen mit Kommunikation im Vorfeld

Besuch der Sommerfeste der Bezugsgruppen

Eine Gesamtkonzeption wurde erstellt und veröffentlicht bzw. an Stakeholder verteilt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Öffentlichkeitsarbeit

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet. Der Hauptgesellschafter wendet Diakonischen Corporate Governance Kodex an, dem hat sich die WaF angeschlossen bzw. wendet die entsprechenden Regeln an – Compliance!!!

Ausblick

Kurzfristige Ziele

bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 1-2 Jahre)

- Einkaufskriterien erarbeiten und abstimmen
- Einkauf (auch Pflegemittel) soweit wie möglich regional und ökologisch ausrichten
- Mitarbeitende für nachhaltiges Handeln sensibilisieren Job-Rad
- Arbeitsverträge weiter anpassen

Langfristige Ziele

bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 3-5 Jahre)

- Faire wertschätzende Arbeitsbeziehungen
- Mitarbeitendenbindung, Mitarbeitendenzufriedenheit steigern,
- WAF ist nachhaltig, ökologisch, regional und enkeltauglich aufgestellt
- Auf Gebäudesanierung weiter hinwirken

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditert ist.

Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit wird geschaffen und auf den Arbeitszusammenhang adaptiert, Interesse an dem Prozess ist geweckt

Neue Ideen in der Zusammenarbeit

Einen genaueren Blick für die Lieferant*innen der WaF und vielleicht die eine oder andere daraus entstehende Neuentscheidung bzw. auch Projektideen

Ursprünglich sollte die Erstellung des Kompaktberichtes als Analyse dienen zur Einleitung der Organisationsentwicklung, im Verlauf der Arbeit am Bericht wurde die Entscheidung zur Zertifizierung getroffen. Wenn die Zertifizierung als Gemeinwohl-UN abgeschlossen ist, wird eine entsprechende Wirkung in der Öffentlichkeit erwartet, worauf sich alle Beteiligten freuen:

Vom Stuttgarter Sorgenkind zum Vorzeigeunternehmen – darauf können die Mitarbeitenden, die Kund*innen und die Stakeholder der WaF stolz sein.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der GWÖ-Bericht wurde im Zeitraum von Januar bis Mai 2019 für den Zeitraum 2018 erstellt. Ein Auftaktworkshop erfolgte im November 2018, an dem die Geschäftsführung teilgenommen hat. Die Workshopreihe wurde von der Verwaltungsleitung und der Geschäftsführung besucht, Skype-Termine mit dem Berater wurden von der Geschäftsführung wahrgenommen.

Die Berichterstellung erfolgte durch die Geschäftsführung, Korrekturgelesen und Ergänzungen durch Verwaltungsleitung und Bereichsleitung. Recherche durch Verwaltungsleitung im Unternehmen mit den Sachbearbeiter*innen der Verwaltung und der Assistenz GF

Die Gesellschafter sind informiert und wurden im Prozess auf dem Laufenden gehalten. Der Begleitkreis wurde ebenfalls informiert.

Arbeitsstunden und Arbeitsverteilung:

BG – ein Vorgespräch (sehr kurz)

BG – ein Auftaktworkshop: 1 + 4 Std.

BG/AZ 4 Workshops zur Bearbeitung/Besprechung der Berichtsinhalte und der Grundlagen der GWÖ (je 4 Stunden)

BG 4 Skype Besprechungen zur Unterstützung (je 1 Stunde)

Recherche – hier sind die Verwaltungsleitung, die Finanzbuchhaltung und Personalbuchhaltung sowie die Assistenz GF involviert, der Hauptteil der Recherchearbeit liegt bei der Verwaltungsleitung.

Berichterstellung und weitere Recherche wirtschaftliche Zahlen ohne Einlesen ca. 100 Stunden für die Geschäftsführung und ca. 60 Stunden für die Recherchearbeiten für die Verwaltungsleitung.

1 Tag mit ca. 6 Stunden – Berater vor Ort zur Besprechung des Berichts und Bewertung bzw. Vorbereitung auf ein Audit – wird vorrangig die Geschäftsführung betreffen intern, teils auch die VWL, teils können Mitarbeitende oder Führungskräfte interviewt werden.

Information durch die Geschäftsführung bei einem Fachtag innerhalb der WaF, was die GWÖ ist, was im Bericht bearbeitet wird... (ca. 30 Min., zzgl. PPT anpassen)

Die Mitarbeitenden wurden in Sitzungen zu unterschiedlichen Zeiten informiert über die Berichterstattung und über Teilergebnisse der Recherche.

Teils wurden sie in den Teams und in bestehenden AG's in die Bearbeitung bei der Recherche involviert (Kaufkriterien, Anfahrt zum Arbeitsplatz, Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden, Fortbildungstage...)

Im Nachgang bzw. bis kommendes Jahr werden Themen in bestehenden AG's, Mitarbeitendenversammlungen, Workshops innerhalb der WaF gemeinsam bearbeitet werden – und einen KVP-Prozess einläuten.

Geplant ist die intensive Kommunikation des fertig gestellten Berichtes und die Entwicklung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses durch Bearbeitung der offenen Fragestellungen aus dem Bericht.

Datum: 24.05.2019, Überarbeitung 02.08.19