



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Nachhaltigkeit als Unternehmensziel des Klinikums Stuttgart

Vorwort des Vorstandes

Die Lebenserwartung und die in Selbständigkeit und Würde verbrachten Lebensjahre mit guter Lebensqualität sind in Deutschland in den letzten Jahrzehnten auch dank eines leistungsstarken Gesundheitswesens mit guter Medizin im Durchschnitt sehr deutlich gestiegen. Zur selben Zeit führen ökologische Schäden und der anthropogene Klimawandel nicht nur regional, sondern global zu massiven gesundheitlichen, ökonomischen und sozialen Belastungen, die die Erfolge der Medizin konterkarieren. Der Klimawandel zieht eine erhöhte Krankheitslast nach sich – beispielsweise durch Häufung kardiovaskulärer Probleme in Hitzeperioden, gerade auch für Ältere und Vulnerable in Ballungsräumen. Klimawandel macht aber auch durch die zunehmende Verbreitung von Vektoren wie Zecken oder Mücken, die Erreger übertragen, krank. Ernteaufschläge, Dürre und Wassermangel sowie andere Extremwetterereignisse sind Ursachen von Hunger und Flucht.

Krankenhäuser verantworten selbst ca. 5% der klimaschädlichen Emissionen. Die Orte der Therapie und Heilung tragen also substantiell zu globalen krankmachenden Veränderungen bei.

Das Klinikum Stuttgart hat daher Nachhaltigkeit als eines der zentralen Unternehmensziele verankert. Es bekennt sich zu sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigem Handeln und möchte in seiner besonderen Rolle als größtes Haus der

Maximalversorgung in Baden-Württemberg beispielhafter Impulsgeber sein. Der Nachhaltigkeitsbericht soll die Erfolge transparent und messbar zu machen.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht sollen die Maßnahmen systematisch dargestellt werden und das Bekenntnis zur stringenten Umsetzung bekräftigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Jan Steffen Jürgensen

Vorstand



Deutsch
NACHHALTIGKEITS
Codex
Noch nicht durch DNK-Büro
geprüft und freigegeben

Inhalt

Vorwort des Vorstandes	02
Allgemeine Angaben	04

Strategie



1. Strategische Analyse & Maßnahmen	06
2. Wesentlichkeit	08
3. Ziele	13
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	15

Prozessmanagement



5. Verantwortung	18
6. Regeln & Prozesse	18
7. Kontrolle	19
8. Anreizsysteme	20
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	21
10. Innovations- & Produktmanagement	23

Umwelt



11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	25
12. Ressourcenmanagement	29
13. Klimarelevante Emissionen	32

Gesellschaft



14. Arbeitnehmerrechte	34
15. Chancengleichheit	36
16. Qualifizierung	38
17. Menschenrechte	41
18. Gemeinwesen	42
19. Politische Einflussnahme	47
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	48

GRI SRS Indikatoren

21. Indikatorenset: Allgemeine Angaben	52
22. Indikatorenset: Prozessmanagement	59
23. Indikatorenset: Umwelt	63
24. Indikatorenset: Gesellschaft	74

Allgemeine Angaben

Berichtsinformationen

Grundlage des vorliegenden Berichts ist die DNK-Erklärung des Klinikum Stuttgart über das Geschäftsjahr 2022.

Der **DNK** (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ist ein branchenübergreifender Berichtsstandard zur transparenten Darstellung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen, der 20 Nachhaltigkeitskriterien umfasst.

Das zugrundeliegende **Indikatorenset** ist der international verbreitetste und anerkannteste Standard der Global Reporting Initiative, kurz: GRI. Ziel der GRI ist die Standardisierung und damit

Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsanstrengungen von Unternehmen.

Das Klinikum Stuttgart unterliegt keiner **Nachhaltigkeitsberichtspflicht** und veröffentlicht die folgenden Informationen auf freiwilliger Basis. Der Bericht wird durch das DNK-Büro auf inhaltliche Vollständigkeit geprüft.

Berichtsverantwortlich sind Herr Professor Dr. Jan Steffen Jürgensen als medizinischer Vorstand und Vorstandsvorsitzender und Frau Jana Rieber als Vorstandreferentin im Auftrag der Stabstelle Nachhaltigkeit.

Geschäftsmodell

Das Klinikum Stuttgart ist ein selbständiges Unternehmen der Landeshauptstadt Stuttgart in der Rechtsform einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts gemäß § 102a GemO¹.

Die Kommunalanstalt führt den Namen „Klinikum der Landeshauptstadt Stuttgart“ mit dem Zusatz „gemeinnützige Kommunalanstalt des öffentlichen Rechts“. Sie tritt unter diesem Namen im gesamten Geschäfts- und Rechtsverkehr auf. Die Kurzbezeichnung lautet „Klinikum Stuttgart gKAöR“². Sitz des KS ist die Landeshauptstadt Stuttgart³. Das Unternehmen wird auf der Grundlage der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen seiner Satzung geführt. Das Klinikum

Stuttgart nimmt als größtes Krankenhaus der Maximalversorgung in Baden-Württemberg eine führende Stellung in der Krankenversorgung der Region Stuttgart ein und ist den gesundheits- und krankenhauspolitischen Zielen der Landeshauptstadt Stuttgart verpflichtet. Im Rahmen der kommunalen Aufgabenstellung der Landeshauptstadt Stuttgart gilt es, die bedarfsgerechte medizinische und pflegerische Versorgung der Bevölkerung gemäß der Krankenhausplanung nach dem Landeskrankenhausgesetz (LKHG) zu erfüllen, insbesondere durch vor-, nach-, teil- oder vollstationäre sowie ambulante und rehabilitative Leis-

¹ GRI-SRS 102-5

² GRI-SRS 102-1

³ GRI-SRS 102-3

tungen in Krankenhäusern der höchsten Versorgungsstufe. Gegenstand des Klinikums ist gemäß seiner Satzung der Betrieb von Kliniken für Krankenhausleistungen. Darüber hinaus werden der Betrieb zugehöriger anderer Einrichtungen sowie Nebenbetriebe zur bedarfsgerechten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung auf dem Gebiet des öffentlichen Gesundheitswesens, der Wohlfahrtspflege, der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studierendenhilfe und die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung als Teil des Aufgabenspektrums genannt. An seinen Betriebsstätten in Stuttgart, dem Katharinenhospital und dem Olgahospital sowie das Krankenhaus Bad Cannstatt werden nahezu alle medizinischen Fachgebiete abgedeckt und damit eine umfassende Versorgung für die Menschen in Stuttgart und der Region geboten. Im Jahr 2022 erfolgte die Integration der Sportklinik, wodurch das medizinische Leistungsspektrum ausgeweitet wurde⁴.

Das Klinikum Stuttgart betreibt staatlich anerkannte Einrichtungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitsberufen. Als Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Tübingen ist die Beteiligung an der Qualifizierung von Studierenden der Medizin insbesondere im Praktischen Jahr sowie die Durchführung klinischer Studien und translationaler Forschungsansätze und Innovationen im Interesse des medizinischen Fortschritts und gesellschaftlichen Erkenntnisgewinns gesichert⁵.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden 62.905 Casemix-Punkte erwirtschaftet. Diese liegen um 4,1% unter dem Vorjahreswert 2021 (65.607). Gleichzeitig ist eine deutliche Zunahme ambulanter Leistungen zu verzeichnen. Die Bilanzsumme hat sich gegenüber dem Vorjahr um T€ 85.491 erhöht. Der Umsatz beträgt 745,9 Mio. Euro und liegt damit leicht über dem Vorjahr (743,8 Mio. Euro).⁶

⁴ GRI-SRS 102-4, GRI-SRS 102-7

⁵ GRI-SRS 102-2

⁶ GRI-SRS 102-7

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Unternehmensstrategie des Klinikum Stuttgart wird durch eine Nachhaltigkeitsstrategie ummantelt. Das Klinikum Stuttgart bekennt sich darin zu sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigem Handeln und möchte in seiner besonderen Rolle als größtes Haus der Maximalversorgung in Baden-Württemberg beispielhaft sein. Die Sicherstellung des Versorgungsauftrages soll dabei so ressourcen- und klimaschonend wie möglich erfüllt werden, ohne dabei die Qualität der medizinischen Versorgung oder das Wohl der Beschäftigten zu gefährden.

Übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie

Das Klinikum Stuttgart soll als Maximalversorger der Region seine Unternehmenstätigkeit ökologisch, ökonomisch und sozial als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung so ausrichten, dass positive Auswirkungen gesteigert und negative reduziert werden. Damit übernimmt das Klinikum Stuttgart Verantwortung für die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit und engagiert sich über das Nachhaltigkeitsmanagement im Klinikalltag hinaus in allen drei Säulen der Nachhaltigkeit für die Gesellschaft.



Die Nachhaltigkeitsstrategie gliedert sich in drei aus den strategischen Unternehmenszielen abgeleitete Leitbilder, welche den direkten Handlungsrahmen des jeweiligen Bereiches definieren.

Leitbild der sozialen Nachhaltigkeit

Das Klinikum Stuttgart stellt als leistungsfähiger Maximalversorger der Region die medizinische Versorgung in abgestuften Versorgungskonzepten im Sinne des Versorgungsauftrags für die Menschen in Stuttgart sicher. Es gewährleistet dabei ein hohes Maß an Patientensicherheit und Behandlungsqualität. Die Leistungen in Diagnostik, Prävention, Therapie oder Palliation dienen der Sicherung von Lebenszeit und Lebensqualität mit möglichst selbstbestimmter Teilhabe. Dieser Anspruch gilt gleichermaßen gegenüber den über 8000 Beschäftigten am Klinikum Stuttgart. Als Arbeitgeber wird ein motivierendes, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld mit Chancengleichheit, Vielfalt, Respekt und Toleranz, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie sinnvollen Aufgaben und guten Arbeitsbedingungen sichergestellt.

Leitbild der ökologischen Nachhaltigkeit

Das Klinikum Stuttgart und seine Beschäftigten nutzen Ressourcen effizient und verantwortungsvoll. Die Errichtung, der Betrieb und der Rückbau der Einrichtungen des Klinikum Stuttgart richten sich an Nachhaltigkeitskriterien und dem schonenden Einsatz von Rohstoffen und Energie aus. Die Steigerung der Energieeffizienz ist eine wesentliche Aufgabe in einem ständigen Verbesserungsprozess. Neubauten und Sanierungen orien-

tieren sich konsequent an Standards für nachhaltiges Bauen. Die nachhaltige Nutzung von Ressourcen wird durch ein institutionalisiertes Umweltmanagementsystem unterstützt.

Leitbild der ökonomischen Nachhaltigkeit

Das Klinikum Stuttgart wirtschaftet mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und optimiert seine betrieblichen Arbeitsabläufe in einer solchen Art und Weise, dass ein dauerhafter, nachhaltiger Betrieb unter Einhaltung bestehender Gesetze, eigener Verhaltenskodizes sowie menschenrechtlicher Aspekte entlang der Lieferkette sichergestellt werden kann. Mittel werden wertschöpfend und wirtschaftlich unter Einhaltung der beschlossenen Investitionsbudgets genutzt. Die wirtschaftliche Konsolidierung erfolgt mit dem Ziel ausgeglichener Jahresergebnisse. Das Klinikum Stuttgart fungiert in abgestuften Versorgungssystemen und örtlichen Clustern als Zentrum.

Nachhaltigkeitsrelevante Standards

Die Nachhaltigkeitsstrategie resultiert aus einer ganzheitlichen Betrachtung der nachhaltigen Entwicklung entsprechend dem Brundlandt-Bericht, der 1987 von der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der UN veröffentlicht wurde. Nachhaltige Entwicklung definiert sich insofern, dass die Bedürfnisse der jetzigen Generation erfüllt werden, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Des Weiteren stützt sie sich auf die im Rahmen der Agenda 2030 der vereinten Nationen beschlossenen 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs).

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Zur Evaluation der Aspekte der nachhaltigen Entwicklung die für das Klinikum Stuttgart besonders relevant sind, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse auf Grundlage des Leitbildes der Nachhaltigkeit durchgeführt. Für eine tiefergehende Priorisierung der wesentlichen Themen soll im folgenden Berichtsjahr eine umfangreiche Analyse durchgeführt werden, welche klare Zielsetzungen auf Grundlage der identifizierten Themenfelder zum Ergebnis hat. Die identifizierten Wesentlichkeitsaspekte werden kontinuierlich auf Aktualität, Bedeutsamkeit, Vollständigkeit und in Hinblick auf positive und negative Auswirkungen analysiert. Die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Soziales, Ökologie und Ökonomie – sind dabei im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung gleichberechtigt zu behandeln.

Übergeordnete wesentliche Themen

Hohe Behandlungsqualität & Patientensicherheit
Sicherstellung des Versorgungsauftrags

Als maximalversorgende Klinik und größtes Krankenhaus in Baden-Württemberg bietet das Klinikum Stuttgart umfassende medizinische Versorgung für die Menschen in Stuttgart und der Region. Durch die Bereitstellung einer gesicherten Patientenbehandlung rund um die Uhr wird die kommunale Aufgabenstellung der Landeshauptstadt Stuttgart erfüllt. Dieser *Versorgungsauftrag*

soll so ressourcen- und klimaschonend wie möglich erfüllt werden, ohne dabei die Qualität der medizinischen Versorgung zu gefährden.

Ökologische Besonderheiten, Risiken und wesentliche Themen

Anpassung an den Klimawandel
Steigerung der Energie- und Wassereffizienz
Analyse & Reduktion der THG-Emissionen
Ganzheitliche Kreislaufwirtschaft
Nachhaltiges Bauen und Sanieren
Förderung der Biodiversität
Nachhaltige Speiserversorgung

Die Anpassung an die klimatischen Veränderungen stellen eine große Herausforderung für den gesamten Gesundheitssektor dar und hat für das Klinikum Stuttgart einen entsprechenden Stellenwert. Der Klimawandel ist ursächlich für direkte Gesundheitsschäden, etwa durch kardiovaskuläre Belastungen in Hitzeperioden. Aber auch die Ausbreitung von Infektionskrankheiten mit gestiegenen Temperaturen, Ernteauffälle durch Trockenheit und Migration in Folge von Naturkatastrophen tragen direkt und indirekt zur Krankheitslast durch ökologische Schäden bei. Die *Anpassung an die Folgen des Klimawandels* am Standort bspw. durch Verschattungskonzepte und Entsiegelungen als auch die Einstellung auf veränderte Krankheitsbilder sind daher wesentliche Themen des Klinikums.

Krankenhäusern und deren Betrieb als Orte der Gesundheitsförderung und Heilung kommt insofern eine besondere Verantwortung zu, ihr Handeln nicht durch ökologische Schäden zu konterkarieren. Daher ist das Klinikum Stuttgart stets gefordert, bedarfsorientierte und ressourcenschonende Versorgungsstrukturen zu schaffen. Angesichts des intensiven Ressourcenverbrauchs und der Menge an Abfällen, die in Krankenhäusern anfallen, ist es wichtig, ökologische Aspekte bei der Planung und dem Betrieb zu berücksichtigen.

Ein wesentlicher Aspekt der ökologischen Besonderheiten von Krankenhäusern ist der Energieverbrauch. Krankenhäuser benötigen eine kontinuierliche Stromversorgung für den Betrieb von medizinischen Geräten, Klimatisierungssystemen und Beleuchtung. Dieser hohe Energiebedarf kann zu einer beträchtlichen CO₂-Emission führen, wenn konventionelle Energieträger wie Kohle oder Erdgas verwendet werden. Krankenhäuser verantworten dabei knapp fünf Prozent der klimaschädlichen Emissionen weltweit und tragen somit erheblich zu Klimawandel bei. Die *Steigerung der Energieeffizienz* sowie die *Analyse und Reduktion der CO₂-Emissionen* sind daher wesentliche Themen für das Klinikum Stuttgart.

Ein weiterer ökologischer Faktor ist die Kreislaufwirtschaft. Krankenhäuser erzeugen eine beträchtliche Menge an medizinischem Abfall, der oft gefährliche Substanzen und Infektionsgefahren enthält. Eine ordnungsgemäße Entsorgung dieses Abfalls ist von entscheidender Bedeutung, um Umweltverschmutzung und Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Darüber haben Krankenhäuser

durch den Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und Produkten und die Reduzierung des Einsatzes von Einwegprodukten einen erheblichen Einfluss auf den eigenen ökologischen Fußabdruck. Die *Kreislaufwirtschaft* ist daher ein wesentliches Thema für das Klinikum Stuttgart.

Ein weiteres Thema im Zusammenhang mit der Ökologie von Krankenhäusern ist der Wasserverbrauch. Krankenhäuser verwenden große Mengen an Wasser für medizinische Verfahren, Reinigung und sanitäre Einrichtungen. Dies kann zu Wasserknappheit in der Region beitragen und die Belastung der Wasserversorgungssysteme erhöhen. Der *Wasserverbrauch* ist daher ein wesentliches Thema für das Klinikum Stuttgart.

Die Nachfrage nach medizinisch hochwertiger Versorgung ist groß und Kapazitätserweiterungen der Krankenhäuser und Anpassung an die medizinische Entwicklung mit vermehrten Zentrumsbildungen müssen realisiert werden. Dies kann u. a. in Neubauten berücksichtigt werden. Die Modernisierung von Gebäuden muss ebenso umgesetzt werden wie eine Optimierung von Flächen, kurze Wege, fortschrittliche Ausstattung und eine Verbesserung der Arbeits- bzw. Aufenthaltsbedingungen, sodass Patient:innen die bestmögliche Versorgung erhalten und Fachkräfte in angenehmer Atmosphäre arbeiten. Sowohl bei Neubauten als auch bei der Sanierung von Bestandsgebäuden können dabei nachhaltige Ansätze umgesetzt und Einsparpotenziale realisiert werden. Bestandsgebäude und Neubauten in städtischer Umgebung schränken dabei jedoch die Biodiversität der Umgebung erheblich ein. Mehr als die Hälfte der weltweiten Ökosysteme

ist in einem schlechterem Zustand als noch vor 50 Jahren, was dadurch erkennbar wird, dass die genetische Vielfalt verloren geht und viele Arten akut vom Aussterben bedroht sind. Nachhaltiges *Bauen und Sanieren* der Gebäude kann zur *Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung der Biodiversität* an allen Standorten beitragen.

In einer modernen Gesundheitsversorgung spielt die Speisenversorgung bei der Genesung und dem Wohlbefinden der Patientinnen und der Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen eine wichtige Rolle. Die Lebensmittelproduktion und -verschwendung haben dabei einen erheblichen Einfluss auf die Umwelt. Lange Transportwege führen zu einem höheren Energieverbrauch, Fleischkonsum zu einem größeren CO₂-Ausstoß und die Entsorgung von Lebensmittelabfällen in Krankenhäusern ist enorm. Aufgrund der außerordentlichen Menge an produzierten Speisen und der großen Hebelwirkung auf die Umwelt ist die *Speisenversorgung* ein weiteres wesentliches Thema des Klinikum Stuttgart.

Ökonomische und politische Besonderheiten, Risiken und wesentliche Themen

Wirtschaftliche Leistung
 Sicherstellung des Versorgungsauftrags
 Hohe Arbeitgeberattraktivität
 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
 Nachhaltige Beschaffung und Lieferketten

Krankenhäuser sind nicht nur medizinische Einrichtungen, sondern auch komplexe Organisationen, die in vielerlei Hinsicht von ökonomischen

Entscheidungen und politischen Rahmenbedingungen beeinflusst werden. In diesem Kontext werden Krankenhäuser mit Besonderheiten konfrontiert, aus welchen sich wesentliche Themen ableiten.

Eine der zentralen politischen Fragen im Gesundheitswesen ist die Finanzierung von Krankenhäusern. Ein hoher Anteil der Krankenhäuser ist Trägerschaft der Kommunen oder Länder. Grundsätzlich gilt die duale Krankenhausfinanzierung mit Erlösen aus Krankenversorgung, die über die Kassen abgerechnet werden und den laufenden Betrieb tragen, sowie investiven Mitteln über Länder und Kommunen. Die *Einhaltung des Investitionsbudgets* sowie die *wirtschaftliche Konsolidierung* sind wesentliche Herausforderungen für das Klinikum Stuttgart.

Ein weiterer politischer Aspekt betrifft die Krankenhausplanung, die in der Hoheit der Länder liegt. Als Maximalversorger ist *die Sicherstellung des Versorgungsauftrags* ein wesentliches Thema des Klinikums Stuttgart.

Die Festlegung von Personalstandards (Pflegepersonaluntergrenzenverordnung [PPUGV], Strukturqualitätsanforderungen des GBA), Arbeitsbedingungen und Gehältern bewegen sich in regulierten, teils tarifvertraglich definierten, Grenzen. In Zeiten des Fachkräftemangels herrschen Engpässe vor und eine *hohe Arbeitgeberattraktivität* hat auch am Klinikum Stuttgart große Bedeutung.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten in Krankenhäusern und öffentlichen Einrichtungen

ist von grundlegender Bedeutung für die Integrität des Gesundheitssystems. Durch die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien wird sichergestellt, dass die Rechte der Patienten respektiert werden und die Qualität der Versorgung auf einem hohen Niveau gehalten wird. Es bedeutet, dass medizinisches Personal und Mitarbeiter ethische Standards einhalten, Patientendaten vertraulich behandeln, die Privatsphäre wahren und Diskriminierung vermeiden. Zudem müssen finanzielle Transaktionen korrekt abgewickelt und gesetzliche Bestimmungen eingehalten werden. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten schafft Vertrauen bei den Patienten, verbessert die Qualität der medizinischen Versorgung und trägt dazu bei, dass öffentliche Ressourcen korrekt eingesetzt werden. Es ist ein wesentlicher Bestandteil einer transparenten und verantwortungsvollen Arbeitskultur, die für das Wohlergehen der Patienten und das reibungslose Funktionieren des Gesundheitssystems unerlässlich ist. Die *Bekämpfung von Korruption*, Einhaltung von *Compliance* sowie ein *gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten* sind daher wesentliche Themen des Klinikum Stuttgart.

Die Relevanz von nachhaltiger Beschaffung in Krankenhäusern kann nicht unterschätzt werden. Nachhaltige Beschaffung bedeutet, dass bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen ökologische, soziale und ökonomische Aspekte berücksichtigt werden. Ökologisch betrachtet bedeutet eine nachhaltige Lieferkette, dass umweltfreundliche Materialien und Produkte bevorzugt werden, um den Ressourcenverbrauch und die

Umweltbelastung zu reduzieren. Es geht auch darum, Transportwege zu optimieren und Emissionen zu verringern. Sozial betrachtet bedeutet eine nachhaltige Lieferkette, dass ethische Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten eingehalten werden. Dies umfasst faire Löhne, angemessene Arbeitszeiten und den Schutz der Rechte der Arbeiter. Krankenhäuser haben eine enorme Kaufkraft und können durch nachhaltige Beschaffung einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft ausüben. Sie fördert auch den Übergang zu einer nachhaltigeren Gesellschaft und trägt zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele bei. Durch die Integration von Nachhaltigkeit in ihre Beschaffungsstrategien können Krankenhäuser eine Vorreiterrolle in der Branche übernehmen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Eine *nachhaltige Beschaffung* ist daher ein wesentliches Thema des Klinikum Stuttgart.

Sozioökonomische und soziale Besonderheiten, Risiken und wesentliche Themen

Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld
Vielfalt, Toleranz und Inklusion
Qualifizierung und Weiterentwicklung
Mitarbeitersensibilisierung und -befähigung

Krankenhäuser sind nicht nur medizinische Einrichtungen, sondern auch ein Spiegelbild der sozioökonomischen Realitäten einer Gesellschaft, woraus sich wesentliche Themen ableiten.

Der Fachkräftemangel in Krankenhäusern ist dabei ein Problem, das die Gesundheitsversorgung beeinträchtigt. Es gibt mehrere Gründe für diese

Situation. Erstens steigt die Nachfrage nach medizinischer Versorgung aufgrund einer alternden Bevölkerung und zunehmender chronischer Erkrankungen. Die steigende Lebenserwartung und der Rückgang der Geburtenraten führen zu einer alternden Bevölkerung, was eine verstärkte Nachfrage nach medizinischer Versorgung zur Folge hat. Krankenhäuser müssen sich daher auf die Bedürfnisse älterer Patienten einstellen und spezialisierte Dienstleistungen anbieten, um den altersbedingten Gesundheitsproblemen gerecht zu werden. Mit einer gleichzeitig alternden Belegschaft gehen wertvolle Erfahrungen und Kompetenzen verloren. Des Weiteren können unattraktive Arbeitsbedingungen oder eine hohe Arbeitsbelastung, Schichtarbeit und geringe Bezahlung potenzielle Fachkräfte abschrecken.

Ein weiterer Aspekt des demografischen Wandels ist die zunehmende Multikulturalität der Gesellschaft und Belegschaft. Krankenhäuser müssen kulturell sensibel agieren und eine vielfältige Belegschaft pflegen, um die Bedürfnisse verschiedener ethnischer und kultureller Gruppen zu erfüllen. Dies erfordert interkulturelle Kompetenz und die Bereitstellung von kulturell kompetentem Personal, um eine angemessene Kommunikation und Versorgung zu gewährleisten.

Um den Fachkräftemangel zu bewältigen und der steigenden Multikulturalität zu begegnen, müssen Maßnahmen ergriffen werden. Dazu gehört die Förderung des medizinischen Fachkräftenachwuchses sowie Fort- und Weiterbildungen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Steigerung der Attraktivität des Berufs, Inklusion,

Vielfalt und Toleranz. Nur so kann auch in Zukunft qualitativ hochwertige medizinische Versorgung sichergestellt werden. Krankenhäuser müssen daher Strategien entwickeln, um junge Talente anzuziehen und zu halten, indem sie attraktive Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereentwicklung anbieten.

Hieraus leiten sich die folgenden wesentlichen Themen des Klinikum Stuttgart ab:

Ein *gesundes und sicheres Arbeitsumfeld* in Krankenhäusern ist eine Grundvoraussetzung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter und die Qualität der Patientenversorgung. Durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen können Krankenhäuser sicherstellen, dass sie ihre Mitarbeiter schützen, die Arbeitszufriedenheit steigern und letztendlich eine bessere Versorgung der Patienten gewährleisten.

Die Bedeutung von *Vielfalt und Toleranz* in Krankenhäusern liegt dabei in der Schaffung einer *inklusiven und respektvollen Umgebung*, die allen Patienten und Mitarbeitern gerecht wird. Neben Chancengleichheit und Zugänglichkeit, kultureller Sensibilität und Barrierefreiheit bedeutet Inklusion auch, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Herkunft, Identität oder Fähigkeiten, respektiert und gleichberechtigt behandelt werden. Dies umfasst die Förderung von Vielfalt und die Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Hierdurch kann eine effektive, patientenzentrierte Versorgung zu gewährleistet und eine positive Arbeitsumgebung für Mitarbeiter geschaffen werden.



Die Relevanz der *Qualifizierung und Weiterentwicklung* von Mitarbeitern im Krankenhaus ist immens. Einerseits tragen gut ausgebildete und kompetente Mitarbeiter zu einer qualitativ hochwertigen Patientenversorgung bei. Durch kontinuierliche Qualifizierung und Weiterentwicklung können Mitarbeiter aktuelles medizinisches Wissen, innovative Behandlungsmethoden und beste Praktiken erlernen, die zu besseren Ergebnissen und einer höheren Patientenzufriedenheit führen. Andererseits motiviert die Möglichkeit zu Weiterentwicklung und beruflichen Weiterbildung Mitarbeiterinnen und fördert ihre berufliche Zufriedenheit. Durch die Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen, Schulungen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung können

Krankenhäuser ihre Mitarbeitenden langfristig binden und hochqualifizierte Fachkräfte gewinnen.

Die *Sensibilisierung der Mitarbeiter* für Nachhaltigkeit in Krankenhäusern ist ein wichtiger Schritt, um ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Aufgrund der ausserordentlich hohen Personalaufwandsquote in Krankenhäusern sind die Mitarbeitenden ein großer Multiplikator auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung. Indem Krankenhäuser nachhaltige Praktiken fördern und ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, aktiv daran teilzunehmen, können positive Veränderungen realisiert und zu einer nachhaltigen Gesellschaft beitragen werden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Übergeordnete Ziele

Nachhaltigkeit ummantelt die allgemeine Unternehmensstrategie und ist somit von zentraler Bedeutung für das Klinikum Stuttgart. Somit hat sich die Krankenhausleitung das Ziel gesetzt, die Wahrung einer hohen Behandlungsqualität und Patientensicherheit, die Sicherung des Versorgungsauftrags für die Stadt Stuttgart sowie die wirtschaftliche Konsolidierung mit einer nachhaltigen Entwicklung in Einklang zu bringen.

Übergeordnete Nachhaltigkeitsziele

- Hohe Behandlungsqualität & Patientensicherheit
- Sicherstellung des Versorgungsauftrags

Konkrete Ziele

Die konkreten Zielbereiche des Klinikum Stuttgart wurden auf Grundlage der ersten Wesentlichkeitsanalyse festgelegt und entsprechen den wesentlichen Themen.

Soziale Nachhaltigkeitsziele

- Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld
- Vielfalt, Toleranz und Inklusion
- Qualifizierung und Weiterentwicklung
- Mitarbeitersensibilisierung und -befähigung

Ökologische Nachhaltigkeitsziele

- Anpassung an den Klimawandel
- Steigerung der Energie- und Wassereffizienz

- Analyse & Reduktion der THG-Emissionen
- Ganzheitliche Kreislaufwirtschaft
- Nachhaltiges Bauen und Sanieren
- Förderung der Biodiversität
- Nachhaltige Speiserversorgung

Ökonomische Nachhaltigkeitsziele

- Wirtschaftliche Leistung
- Sicherstellung des Versorgungsauftrags
- Hohe Arbeitgeberattraktivität
- Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Nachhaltige Beschaffung und Lieferketten

Mit besonderer Priorität werden aufgrund ihrer Relevanz und den großen Multiplikatoren die Mitarbeitersensibilisierung und -befähigung, die Steigerung der Energieeffizienz, die Förderung der Biodiversität sowie die Speiserversorgung behandelt.

Quantifizierung und Kontrolle

Im Laufe des Berichtsjahres wurde ein ganzheitliches Kennzahlensystem zur Überprüfung der einzelnen Bereiche entwickelt. Einzelne Kennzahlen werden anschließend zu Key Performance Indikatoren zusammengefasst, um die Ausprägung des jeweiligen Ziels darzustellen. Aktuell findet die Vervollständigung der Datensammlung zur Erhebung des Status-Quo und der Entwicklungsdarstellung seit dem Basisjahr 2019 statt. Da die Datengrundlage noch nicht vollständig ist, werden im Laufe des kommenden Berichtsjahres die

Nachhaltigkeitsziele anhand des Status-Quo und der Entwicklung seit 2019 quantifiziert.

Die Umsetzung erfolgt in interdisziplinären Projekten durch die einzelnen Fachbereiche in Abstimmung mit der Stabstelle Nachhaltigkeit als koordinierende Funktion, welche die Vorgaben des Vorstandes operationalisiert und an diesen berichtet.

Bezug Sustainable Development Goals⁷



Sowohl die Wesentlichkeitsanalyse als auch die daraus entwickelten Nachhaltigkeitszeile beziehen sich auf die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten als Teil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung angenommenen Ziele.

Zentrale Bezüge bestehen dabei zu den folgenden Zielen der nachhaltigen Entwicklung:

- Gesundheit und Wohlergehen
- Hochwertige Bildung
- Geschlechtergleichheit
- Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- Bezahlbare und saubere Energie
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Weniger Ungleichheiten

⁷ <https://sdgs.un.org/goals>

- Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Maßnahmen zum Klimaschutz
- Leben an Land

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Kernprozesse des KS sind der Betrieb von Kliniken zur Versorgung der Bevölkerung in Stuttgart und die damit verbundenen Gesundheitsdienstleistungen. Der Wertschöpfungskette können daher alle Produkte und Dienstleistungen zugeordnet werden, welche zur Erfüllung des Versorgungsauftrages notwendig sind.

Im Zentrum der Wertschöpfungskette steht die medizinisch-pflegerische Versorgung der Patient:innen und aller damit verbundenen Prozesse während des gesamten Klinikaufenthalts. Unterstützt werden diese Aktivitäten durch die Unterhaltung klinikumweiter Strukturen. Alle dazugehörigen Aktivitäten tragen zum positiven Ergebnis der Wertschöpfung im Krankenhaus bei.

Primäre Prozessbereiche sind dabei solche Prozesse, in denen der der Patientenversorgungsauftrag entsteht (z. B. Stations- oder Ambulanzprozesse). Als Sekundärprozessbereich sind Prozesse anzusehen, welche durch Primärprozesse angestoßen werden (z. B. Diagnostikprozesse). Tertiärprozessbereiche beschreiben weiterhin solche Prozesse, welche in der Regel keine direkte Patientennähe beinhalten (Administrations- und Verwaltungsprozesse)

Die Wertschöpfungskette beginnt mit den vorgelegten Prozessen zur Beschaffung und Vorhaltung der erforderlichen Sachmittel und Produkte. Durch die Beschaffungen hat das Klinikum Stuttgart einen Einfluss auf die Umwelt, den Schutz von Ressourcen sowie auf faire Arbeitsbedingungen. Das Klinikum Stuttgart sieht sich daher in der Pflicht jede Auftragsvergabe nicht nur auf wirtschaftliche sondern auch auf ökologische und soziale Kriterien zu überprüfen. Das Servicecenter Einkauf und die Vergabestelle des Klinikums hat die Aufgabe, eine wirtschaftliche und zugleich ökologische und soziale Auftragsbeschaffung umzusetzen. Im Rahmen des Beschaffungsprozesses sollen in den jeweiligen Phasen die genannten Kriterien berücksichtigt werden⁸:

Markterkundung

Bereits in dieser frühen Phase des Beschaffungsprozesses sollen ökologische und soziale Kriterien herausgearbeitet werden, die bei der späteren Auftragsvergabe mit zu berücksichtigen sind.

Leistungsbeschreibung

Die Leistungsbeschreibung kann auch Vergabekriterien mit ökologischen und sozialen Aspekten

⁸ Siehe hierfür „Grundsatzklärung nach Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“

beinhalten, sofern sie einen Auftragsbezug haben oder das Beschaffungsziel des Auftrages unterstützen. So müssen sich die aufgestellten Kriterien nicht zwingend nur auf unmittelbare Leistungsteile beziehen, sondern beispielsweise auch auf die vorgelagerten Prozesse der Herstellung oder beispielsweise auf eine andere Phase im Lebenszyklus des Produkts oder einer sonstigen Leistung. Ein Beispiel hierfür ist die Einhaltung des Geschäftspartnerkodex⁹ des Klinikums Stuttgart, welcher in der Regel fester Bestandteil der Vergabeunterlagen ist. Hierin wird von Unternehmen, die in Partnerschaft mit dem KS treten möchten, erwartet, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise beachtet werden. Hierunter fallen unter anderem ein Integres Verhalten sowie wirtschaftlich und rechtlich korrektes Handeln; insbesondere auch die Einhaltung von sozialen oder ökologischen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise, die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer; insbesondere dass niemand gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen wird, dass die geltenden, grundlegenden Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden und für eine angemessene Entlohnung gesorgt wird und dass der Umweltschutz entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingehalten wird, internationale Standards beachtet werden sowie Umweltbelastungen soweit möglich vermieden werden. Diese Bausteine haben das Ziel, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken vorzubeugen, sie zu minimieren

oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden.

Eignungsprüfung

Im Sinne eines ökologischen und sozialen Lieferkettenmanagements können in der Eignungsprüfung Nachweise bzw. Auskünfte über eine ökologische und soziale Leistungserbringung eingefordert werden. Beispiel hierfür ist die Vorlage einer offiziell anerkannten Zertifizierung hinsichtlich sozialer Standards. Durch die Integration ökologischer und sozialer Kriterien wird in der Phase der Eignungsprüfung sichergestellt, dass nur Angebote zugelassen werden, die die geforderten Kriterien innerhalb der Lieferkette nachweisen können.

Zuschlagskriterien/ -erteilung

Über eine sorgfältige und umfassende Definition der Zuschlagskriterien soll sichergestellt werden, dass bei der späteren Leistungsvergabe auch ökologische und soziale Aspekte Berücksichtigung finden. Grundsätzlich erhält das wirtschaftlichste Angebot den Zuschlag, d. h. dasjenige Angebot mit dem besten Preis-Leistungsverhältnis. Darüber hinaus sind im Rahmen der Zuschlagserteilung jedoch weitere Aspekte wie beispielsweise die aufgestellten ökologischen oder sozialen Kriterien zu berücksichtigen. Deshalb werden bei der Beschaffung von Dienst- und Lieferleistungen regelmäßig entsprechende Erklärungen von den Auftragnehmern anfordert, um die geforderten Standards zu gewährleisten. Die Anforderungen

⁹ Siehe hierfür „Geschäftspartnerkodex“

bzw. Erklärungen werden regelmäßig überprüft und ggf. ergänzt.

Umgang mit Risiken in der Beschaffung

Das Klinikum Stuttgart unterhält seine Vertragsbeziehungen im Bereich der Beschaffung vorrangig mit anerkannten und zuverlässigen inländischen Händler:innen und Partner:innen. Als eines der größten Krankenhäuser Deutschlands beschafft das Klinikum Stuttgart jedoch auch Produkte und Dienstleistungen, die zumindest teilweise aus globalen Lieferketten hervorgegangen sind. Gerade im Kontext von globalen Lieferketten kommt es immer wieder zu Menschenrechtsverletzungen und Umweltschädigungen. Durch ein vom Klinikum eingerichtetes Beschwerdeverfahren wird es ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie etwaige Verletzungen hinzuweisen.

In den primären Leistungen zur Versorgung der Bevölkerung in Stuttgart gilt das Prinzip der schonenden Ressourcennutzung. Zur Nutzung der verwendeten Materialien werden die Mitarbeitenden auf Nachhaltigkeitsaspekte ihrer Tätigkeit sensibilisiert und angehalten ressourcenschonende Prozessverbesserungsvorschläge weiterzugeben. Hierfür werden Sensibilisierungsvorträge für einzelne Stationen angeboten. Darüber hinaus wird die Notwendigkeit des Einsatzes von Einwegmaterialien sukzessive evaluiert und die Umstellung auf Mehrwegmaterialien überprüft. Grundsätzlich wird der Einsatz von Produkten, Materialien und Stoffen auf Recyclingmöglichkeiten überprüft. In den nachgelagerten Prozessen verpflichtet sich das Klinikum Stuttgart zur regelkonformen Sammlung, ordnungsgemäßen Verwertung, Entsorgung und Beseitigung aller angefallenen Abfallarten.

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit wird im Klinikum Stuttgart als strategisches Querschnittsthema betrachtet. Die Verantwortlichkeit ist daher unmittelbar beim Vorstand angesiedelt. Ende 2021 hat der Vorstand eine Stabsstelle Nachhaltigkeit eingesetzt, die an diesen berichtet, dessen strategische Vorgaben operationalisieren und eine koordinierende Rolle der Beteiligten in dieser zentralen Querschnittsaufgabe wahrnimmt. Die Umsetzung und Fortschrittsberichte werden mindestens jährlich an

das Kontrollorgan, den Verwaltungsrat des Klinikums, im Rahmen der Fortschreibung der Gesamtstrategie und deren Umsetzungsschritten berichtet. Ebenfalls mindestens jährlich erfolgt ein strukturierter Bericht an den Gemeinderat der Landeshauptstadt Stuttgart als höchstes politisches Gremium der Eigentümerin, welche auch übergeordnete Nachhaltigkeitsziele für die Landeshauptstadt definieren.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Nachhaltigkeit ist eines der zentralen Unternehmensziele des Klinikums Stuttgart und in der Gesamtstrategie zentral verankert. Alle nachgeordneten Prozesse richten sich an dieser Strategie aus. Dies umfasst die Beschlussfassungen der Krankenhausleitungen, das Compliance- und Risikomanagementsystem, den Unternehmenskodex, die Beschaffungsprozesse und Auswahlkriterien für Verbrauchsmaterialien und apparative Ausstattung, das Abfallmanagement, das Energiemanagement oder auch die Digitalstrategie des Klinikums.

Die Stabstelle übernimmt hier die Koordination sämtlicher der Nachhaltigkeitsstrategie zugeordneter Aktivitäten. Neben dem Screening bereits

bestehender Projekte auf relevante Nachhaltigkeitsaspekte setzen die Nachhaltigkeitsbeauftragten Impulse für weitere zukunfts- und nachhaltigkeitsorientierte Projekte und tritt hierbei in den direkten Austausch mit Mitarbeitenden aller Führungs- und Mitarbeiterebenen. Zur Einbeziehung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden bietet die Stabstelle Nachhaltigkeit allen Geschäftsbereichen des Klinikums einen themenspezifischen Impulsvortrag an. Neben der Schaffung eines Grundverständnisses der Nachhaltigkeit und der Darstellung der Strategie werden hierbei auf für den jeweiligen Bereich relevante Nachhaltigkeitsthemen beleuchtet und Raum für Prozessverbesserungsvorschläge geschaffen.

Das Klinikum Stuttgart bekennt sich zu den Leitsätzen der WIN-Charta. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta gibt das Klinikum Stuttgart ein klares Bekenntnis zu seiner ökonomischen, öko-

logischen und sozialen Verantwortung ab, integriert die Nachhaltige Entwicklung in die Unternehmensphilosophie und engagiert sich lokal für Nachhaltigkeit in Baden-Württemberg.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Im ständigen Austausch mit dem Vorstand wurde im vergangenen Berichtsjahr ein Umweltmanagementsystem bestehend aus qualitativen und quantitativen **Kennzahlen** zur Darstellung der Nachhaltigkeit in den als wesentlich definierten Bereichen erarbeitet. Die Kennzahlen gehen dabei weit über die in diesem Bericht geforderten Kennzahlen hinaus, orientieren sich zu großen Teilen an den anerkannten GRI-Standards und werden aktuell sukzessive erhoben. Aus den erhobenen Daten werden quantitative Nachhaltigkeitsziele sowie Managementansätze zu deren Erreichung abgeleitet.

Darüber hinaus evaluiert das KS in Kooperation mit dem Amt für Umwelt weiterhin regelmäßig klimarelevante Kennzahlen zur internen Evaluation von Einsparungsmaßnahmen und zur Identifikation von weiterem Einsparungspotenzial, auch im Rahmen strukturierter Energieaudits.

Seit 2022 veröffentlicht das Klinikum Stuttgart einen **Nachhaltigkeitsbericht** nach dem Standard

des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Dieser wird im jährlichen Turnus veröffentlicht. Der Bericht dient der Darstellung der Auswirkungen des Geschäftsbetriebs des Klinikums, zeigt Managementansätze zu wesentlichen Aspekten auf und dient der Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele.

Sowohl die Kennzahlen des Umweltmanagementsystems als auch die im Nachhaltigkeitsbericht angegebenen Kennzahlen genügen dabei den Grundsätzen einer vertrauenswürdigen Berichterstattung¹⁰:

Genauigkeit; die Messungen der Daten sowie die Grundlagen für die Berechnungen sind angemessen beschrieben und können mit ähnlichen Ergebnissen repliziert werden. Es wird angegeben, welche Daten geschätzt wurden und welche Annahmen und Methoden für die Schätzung verwendet wurden oder wo diese Informationen zu finden sind.

¹⁰ Siehe GRI-SRS 101

Ausgewogenheit; es sind sowohl vorteilhafte als auch nachteilige Ergebnisse und Themen enthalten und die Informationen sind in einem Format dargestellt, das es den Lesern erlaubt, positive und negative Leistungstrends gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres zu erkennen. Die Gewichtung der verschiedenen Themen in dem Bericht spiegelt ihre relative Priorität wider.

Vergleichbarkeit; die Informationen erlauben eine Gegenüberstellung mit dem Vergleichszeitraum des Vorjahres. Die Leistung der berichtenden Organisation kann mit angemessenen Maß-

stäben verglichen werden. Alle erheblichen Abweichungen bei den wesentlichen Themen können identifiziert und erklärt werden.

Aktualität; die Informationen sind zum Zeitpunkt ihrer Offenlegung aktuell und beziehen sich auf den Berichtszeitraum. Für die Informationen ist eindeutig angegeben, auf welchen Zeitraum sie sich beziehen, wann sie aktualisiert werden und wann sie zuletzt aktualisiert worden sind. Getrennt davon sind sämtliche Neudarstellungen vorheriger Angaben zusammen mit den Gründen für diese Neudarstellung angegeben.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Mehrheit der Mitarbeitenden des Klinikum wird tariflich vergütet. Die Tarife sehen keine Anreizkomponenten im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte vor. Zielorientierte Vergütungssysteme richten sich daher hauptsächlich an außertariflich vergütete Führungskräfte.

Im Klinikum Stuttgart enthalten die Mehrzahl der Verträge ärztlicher Leitungskräfte an die Erreichung jährlich definierte Ziele gekoppelte Gehaltsbestandteile. Diese sind an den Unternehmenszielen, inklusive der Nachhaltigkeit ausgerichtet. Über die verursachergerechte Zuordnung

des Verbrauches von Ressourcen, die beispielsweise den Energieverbrauch zum Betrieb zugeordneter Flächen und Geräte umfassen, aber auch den Verbrauch von medizinischem Sachbedarf, wird auf einen ressourcenschonenden, auf Nachhaltigkeit und den verstärkten Einsatz aufbereiteter Medizinprodukte statt Einmalartikeln hingewirkt, die sich auch im Ziel „Wirtschaftlichkeit“ widerspiegeln.

Die Zielkriterien mit Führungskräften auf Ebene der Chefärztinnen und Chefärzte sowie der Servicecenterleiter:innen wird durch den Vorstand o-

der die Krankenhausleitung kontrolliert. Definierte ökonomische Ziele werden auch im Kontext des durch externe Wirtschaftsprüfer:innen zu testierenden Jahresabschlusses nachgehalten. Das Ziel des effizienten und damit nachhaltigen Ressourceneinsatzes ist Teil der ökonomischen Zielkriterien.

Konkrete Ziele der Implementierung nachhaltiger Prinzipien werden individuell mit verantwortlichen Führungskräften fixiert, aktuell beispielsweise der Ausbau der Photovoltaik.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Als maximalversorgende Klinik in kommunaler Trägerschaft steht das Klinikum Stuttgart im Austausch mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen, welche anhand einer Stakeholderanalyse identifiziert wurden.

Die primären Stakeholder stehen in einer direkten Beziehung zum Klinikum Stuttgart, sind von den Tätigkeiten direkt oder indirekt betroffen und/oder versuchen, diese zu beeinflussen.

Durch den Austausch mit den Gruppen werden relevante Themen behandelt. Die methodisch geleitete Identifizierung der Stakeholdergruppen wird kontinuierlich auf Aktualität und Vollständigkeit überprüft. Unverändert zum vorherigen Berichtsjahr wurden folgende Stakeholdergruppen identifiziert:

- Patient:innen und deren Angehörige
- Mitarbeitende

- Verwaltungs- und Gemeinderat
 - Das Land Baden-Württemberg, insbesondere vertreten durch das Ministerium für Soziales und Integration¹¹

Der Dialog mit den Stakeholdergruppen unterscheidet sich grundsätzlich voneinander.

Patient:innen stehen bereits durch den gesamten Prozess der Gesundheitsdienstleistungen im engen und direkten Austausch mit unterschiedlichen Mitarbeitenden des Klinikums. Es besteht zusätzlich die Möglichkeit, durch ein strukturiertes, niederschwelliges und patientenorientiertes Meinungs- und Beschwerdemanagement (ZBM) auf das Klinikum einzuwirken. Dieses setzt sich grundsätzlich mit Patientenbeschwerden, die durch einen stationären oder ambulanten Aufenthalt entstanden, auseinander. Hierbei wird

¹¹ GRI SRS 102-44

nach einem strukturierten Vorgang die artikulierten Unzufriedenheit bearbeitet, um die Zufriedenheit des Beschwerdeführers wieder herzustellen und gefährdete Patientenbeziehungen zu stabilisieren. Das ZBM ist Bestandteil des Customer Relationship Managements des Klinikums. Durch dieses wird das Feedback der Patient:innen erfassbar und kann für den Lernprozess nutzbar gemacht werden. Das ZBM ist ein wichtiger Baustein, um unsere medizinischen und pflegerischen Leistungen sowie unser sonstigen Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern und ausbauen. Somit wird eine medizinische und pflegerische Qualität sowie Servicequalität durch eine zügige Bearbeitung gesteigert, eine hohe Patientenzufriedenheit gewährleistet, Fehler- Folge und Beschwerdekosten vermieden und reduziert sowie Beschwerdeinformationen im Hinblick auf betriebliche Risiken und Chancen im Gesundheitsmarkt genutzt. Weitere Kanäle der Artikulation von Interessen bestehen über Selbsthilfegruppen, Ombudsleute und Patientenfürsprecher:innen, Seelsorger:innen und auch Beschwerdestellen der Stadt. Des Weiteren können Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Krankenversicherungen, Petitionsausschüsse sowie unterschiedliche Ministerien, Behörden und politische Gremien Interessen von Patient:innen oder Patientengruppen aufgreifen und eine Befassung mit diesen bahnen.

Der Dialog mit Mitarbeitenden erfolgt über Befragungen, aktive Meldungen, anlassbezogene Klärungen, Jahresgespräche, Mitarbeiterversammlungen oder Teilversammlungen, oft aber auch über die Personalvertretung (Personalrat) und

dann wiederum in strukturierten Regelterminen. Innerhalb der Beschäftigten stellt die Pflege die größte Berufsgruppe dar. Die Zahl der Pflegekräfte hat sich in den vergangenen Jahren auf über 3.000 Beschäftigte erhöht und ist dementsprechend der größte Multiplikator um eine an Nachhaltigkeitsaspekten orientierte Versorgung zu etablieren. Durch vorbildliches Handeln, Aufklärung und Ermutigung seitens der Pflege, können auch Patient:innen von nachhaltigem Handeln überzeugt und die Nachhaltigkeit bis auf die Ebene der Patientenversorgung getragen werden. Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie kann dementsprechend nicht an den Pflegenden vorbei erfolgen. Einerseits gilt es, das bei den Mitarbeitenden vorhandene Engagement zu nutzen, um neue und kreative Wege auf dem Weg zum nachhaltigen Krankenhaus gehen zu können. Auf der anderen Seite lassen sich Maßnahmen, die neue Prozesse, ungewohnte Abläufe und die Umstellung von Arbeitsschritten zur Folge haben, leichter etablieren, wenn deren Notwendigkeit von den Mitarbeitenden verstanden werden. Zur Sensibilisierung der Pflegenden arbeitet das Klinikum Stuttgart stetig an einem umfangreichen Informations- und Kommunikationskonzept. Die Stabstelle Nachhaltigkeit steht im regelhaften Austausch mit den Führungskräften der Pflege. U. a. durch die Informationsbereitstellung über die Auswirkungen und Potenziale einer klimasensiblen Versorgung und die Aufklärung über die Aktivitäten und Möglichkeiten des Nachhaltigkeitsmanagements in Stations- sowie Pflegeleitungsbesprechungen wird sowohl eine Top-down- als auch Bottom-up-Kommunikation

sichergestellt. Darüber hinaus werden Informationen auf unterschiedlichen Kommunikationskanälen gestreut. Die Informationsverteilung findet dabei u. a. auf der Basis eines Nachhaltigkeitsnewsletters, Intranetmeldungen, Social Media Beiträgen und zukünftig auch in Form von Podcasts und kurzen Videos statt. Zusätzlich bindet das Klinikum Stuttgart seine Mitarbeitenden durch ein Ideenmanagement aktiv ein. Verbunden mit Wettbewerbselementen gelingt es, Mitarbeitende für das Thema Nachhaltigkeit zu begeistern. Pflegende und Fachbereiche machen sich eigene Gedanken über Verbesserungsmöglichkeiten in ihrem direkten Arbeitsumfeld und tragen so zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele bei. Anzahl eingereicherter Ideen von 2019 - 2022:

- 2019: 58
- 2020: 57
- 2021: 57
- 2022: 48

Als weitere Interessengruppe fungiert der Verwaltungsrat, welcher das zentrale Kontrollorgan für das Klinikum Stuttgart darstellt. Dessen Mitglieder sind mehrheitlich Vertreter:innen der demokratisch gewählten Fraktionen im Gemeinderat. Der Dialog erfolgt über regelmäßige, protokollierte Sitzungen im Sinne der Satzung und Geschäftsordnung. In diesen werden neben definierten und regelhaft wiederkehrenden Punkten relevante Themen aufgegriffen, die oft auch auf Anfragen und Impulse aus dem Gemeinderat und den dort vertretenen Fraktionen zurückgehen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Das Klinikum Stuttgart erbringt als maximalversorgende Klinik als wesentliche wertschöpfende Prozesse hochqualifizierte Gesundheitsleistungen. Um bei sämtlichen Dienstleistungen und den sekundären sowie tertiären Prozessen eine Beachtung von Nachhaltigkeit sicherzustellen, operationalisiert die Stabstelle Nachhaltigkeit die Vorgaben der Geschäftsführung. Wichtige Elemente einer nachhaltigen Leistungserbringung sind die Optimierung der Behandlungsprozesse mit Vermeidung unnötiger Behandlungstage, Vermeidung

von Doppeluntersuchungen, Reduktion von Wartezeiten, Ausschluss von nicht indizierten Eingriffen und Betonung präventiver Ansätze zur Vermeidung von Leid und komplexeren Prozeduren mit höherem Ressourcenverbrauch. Die Personalaufwandsquote liegt hierfür bei ca. 70 Prozent, wobei die Produktion von Gütern oder das Prozessieren von Vorprodukten nur eine marginale Rolle im Leistungsgeschehen einnimmt.

Das Klinikum Stuttgart nutzt insofern primär (Medizin-)Produkte externer Dritter und bezieht außerhalb der Kernprozesse externe Dienstleistungen und Güter. Der Anspruch liegt dabei darin, die Entwicklung von abgestuften Versorgungskonzepten aktiv mit zu gestalten und neue Behandlungsmöglichkeiten und Arbeitsmodelle sowie den Einsatz innovativer und digitaler Technologien zu integrieren. Die eigene Entwicklung und Erforschung innovativer Produkte spielt eine geringere Rolle, während die bewusste, an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtete Gestaltung von Prozessen und Auswahl an Produkten bedeutsam ist.

Mit Geschäftspartner:innen werden nachhaltige Innovationen entwickelt. So wurden wichtige Bauvorhaben in den letzten Jahren als Plusenergie-Gebäude konzipiert und realisiert oder bewusst innovative technologische Lösungen in die medizinischen Arbeitsprozesse integriert.

Im über 800 Millionen Euro teuren Neubau des Katharinenhospitals, dem größten Bauprojekt der Stadt Stuttgart, wurden gezielte innovative und nachhaltige Technologien genutzt. Beispielhaft wurde die innovative, chemikalienfreie automatisierte Bettenwaschanlage in den Betrieb genommen. Durch den Einsatz von heißem Dampf können anstatt die bei üblichen Anlagen eingesetzten 40 Liter Wasser auf 8 Liter Wasser reduziert werden. Entsprechend konnte die CO₂-Bilanz der Bettenaufbereitung um 35 Prozent gedrückt werden.

Die im Jahr 2021 vom Kontrollgremium des Klinikums beschlossene Digitalstrategie wird der Plan

hin zum papierlosen, ortsunabhängigen, sektorübergreifenden Verfügbarkeit der Befunde für alle an der Behandlung Beteiligten eingeleitet. Weiterhin werden durch den Ausbau telemedizinischer Ansätze Zeit, Wegstrecken und Transporte gespart sowie apparative Doppelbehandlungen vermieden.

Weiterhin werden präventive Ansätze fortlaufend ausgebaut, vom klassischen bildgebenden oder endoskopischen Screening über prädiktive molekulargenetische Analysen bis hin zu traditionellen Impfungen. Beispielhaft ist hierfür das Monitoring des Narkosegasverbrauchs mit intuitiven digitalen Feedbackmechanismen, die anästhesiologischen Ärzt:innen eine ressourcenschonende Steuerung mit Minimierung der Treibhauseffekte in Kooperation mit einem führenden Hersteller der Geräte erlauben. In den bildgebenden Fächern werden Monitoring- und Feedbacksysteme eingesetzt, die eine bewusste Reduktion der Strahlendosis durch technische Innovation erlauben. Im Bereich des OP-Managements hat das KS mit industriellen Partner:innen unter Einsatz künstlicher Intelligenz verlässliche Planungs – und Steuerungstools entwickelt, die einen sicheren, schnellen OP-Plan mit verlässlicher Ressourcenschonung erlauben. In der Strahlentherapie baut das Klinikum Stuttgart als erstes Haus in Deutschland auf mittels KI optimierte, sehr schnelle und damit für die Patient:innen und Energieverbrauch schonende seit 2022 verfügbare Systeme, die mit dem Hersteller evaluiert werden.

Umwelt

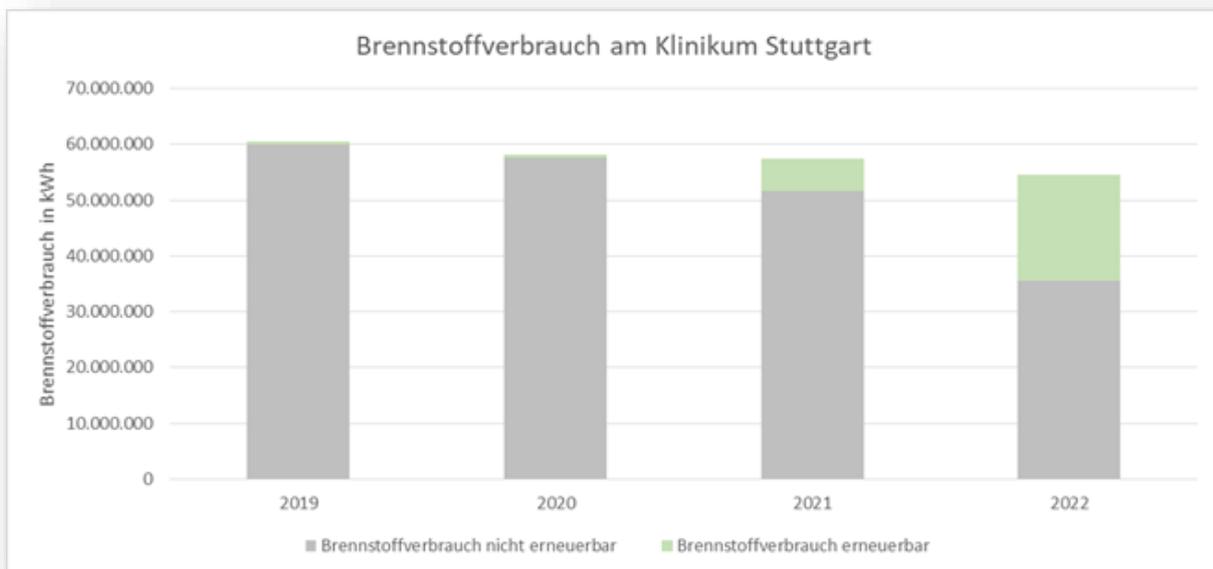
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Das Klinikum Stuttgart ist als Maximalversorger im Gesundheitssektor zur Erfüllung des Versorgungsauftrages verpflichtet. Zentrale Ressourcen, die im Rahmen dieser Geschäftstätigkeit genutzt oder beeinflusst werden, sind vorrangig Energie, Wasser, Lebensmittel zur Speisenversorgung, Ressourcen für Baumaßnahmen, beschaffte Materialien und die durch die Liegenschaften belegte Fläche (Biodiversität). Umweltauswirkungen entstehenden vor allem durch die großen Abfallmengen und Mobilität der Beschäftigten. Das Ausmaß der jeweiligen Beanspruchung der Ressourcen kann aus den GRI-SRS 301 – 305 entnommen werden.

Energie

Das Klinikum Stuttgart wird über die Energieträger Strom, Gas, Wasser, Heizöl in und in kleinen Teilen durch Fernwärme versorgt. Über drei Blockheizkraftwerke (BHKW) werden durch den Einsatz von Gas, Wärme als auch Strom zur Eigenversorgung erzeugt. Etwa 11 % des gesamten Brennstoffverbrauchs besteht aus erneuerbaren Quellen und setzt sich aus 10% Biogas, sowie ca. 1 % aus der Nutzung von Holzpellets zusammen. Der restliche Wärmebedarf wird zusätzlich über Gas-Heizkessel gedeckt. Die Entwicklung des Gesamtwärmeverbrauchs ist den GRI – Kenn-



zahlen 301-1 bis 302-3 zu entnehmen. Das Klinikum Stuttgart hat sich den maximalen Ausbau von Photovoltaik-Anlagen zum priorisierten Ziel festgelegt. Diese Maßnahme zielt auf eine Verringerung des Fremdenergiebezugs und auf eine Gewinnung regenerativer Energien und führt zur Reduktion des CO₂- Ausstoßes. Sämtliche Dachflächen sowie Fassadenflächen sind auf die Machbarkeit für die Installation von PV-Anlagen geprüft. Auf einzelne Flächen wurden bereits PV-Anlagen installiert. Der selbsterzeugte Strom über die BHKW's und die PV-Anlagen werden für die Eigennutzung verwendet.

Wasser

Die Wasserentnahme erfolgt größtenteils aus dem öffentlichen Trinkwassernetz der Stadt Stuttgart. Der zugehörige Verbrauchswert betrug im Jahr 2022 268.345 m³. Grundsätzlich wird das Abwasser des KS über die Kanalisation in die Wasseraufbereitungsanlage der Stadt Stuttgart eingespeist. Die vom KS verwendete Wasseraufbereitungsanlage ist nach neuesten Standards hergestellt und bietet dadurch Einsparungen an Chemie (Härtestabilisierungsmittel) von ca. 15-20 Prozent, Einsparungen an Abwasser von ca. 20-25 Prozent durch erhöhte Ausbeute aus dem Rohwasser bedingt durch die Technologie sowie Einsparungen von elektrischer Energie durch neuste E-Verbraucher (optimierte Pumpensysteme) in der Anlage. Des Weiteren wird Regenwasser zur Bewässerung der Grünflächen genutzt und ein großer Anteil der Toilettenspülanlagen erfolgt durch Grauwassernutzung, welches in vier dafür vorgesehenen Zisternen gesammelt wird.

Nachhaltiges Bauen & Sanieren

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat 2018 die Freigabe für die Neubauten auf dem Klinikumsge-lände gegeben. Ziel ist es, die medizinische Versorgung durch kurze Wege, modernster Technik und optimaler Umgebung für die Genesung der Patienten zu realisieren. Dabei legt das Klinikum neben den Neubauprojekten vor allem auf die Sanierung von Bestandsgebäuden einen hohen Wert. Für Neubauprojekte wird teilweise das Plusenergieniveau angestrebt, mindestens aber eine deutlich über das geforderte Energieeffizienz-niveau hinausgehende Umsetzung, um eine maximale Reduktion des Energieverbrauches zur Minimierung der Betriebskosten, aber auch zur Minimierung des CO₂-Auststoßes zu gewährleisten. Bestandsgebäude werden gesamtheitlich betrachtet und saniert. Wesentliche Förderungen erhöhter Energieeffizienzstandards sowohl in der Sanierung als auch in den Neubauvorhaben wurden und werden durch den Klima-Innovationsfonds der Landeshauptstadt Stuttgart gefördert. Dieser ist der größte kommunale Innovationsfond für das Klima in Europa und Teil des 200 Mio. € umfassenden Aktionsprogramms „Klimaschutz der Landeshauptstadt Stuttgart“. Weiterhin werden am Klinikum Stuttgart nachhaltige Materialien eingesetzt wie zum Beispiel halogenfreie Kabel, sowie Kautschuk Bodenbeläge.

Biodiversität

Eine gesunde und funktionierende Umwelt hat ihren Ursprung in einer Vielfalt an Lebensräumen sowie Tier- und Pflanzenarten. Der Standort Mitte des KS liegt zentral in der Landeshauptstadt Stuttgart und Bestandsgebäude und Neubauten in städtischer Umgebung schränken die Biodiversität der Umgebung erheblich ein. Das Klinikum Stuttgart erarbeitet daher gemeinsam mit dem Naturschutzbund Deutschland ein Konzept der naturnahen Standortgestaltung. Hierbei sollen die Potenziale der Flächen umfänglich genutzt werden um eine Vielfalt an Lebensräumen sowie Tier- und Pflanzenarten herzustellen. In der Konzeptumsetzung soll auch eine Anpassung an die Gegebenheiten des Klimawandels, wie bspw. naturnahe Verschattungskonzepte, realisiert werden.

Um den Lebensraum und damit den Fortbestand der in Stuttgart brütenden Mauersegler zu erhalten, wurden in Zusammenarbeit mit den Expert:innen des NABU Gebäude des Klinikum Stuttgart identifiziert, an welchen Nistmöglichkeiten für Mauersegler eingerichtet werden können. Das zielgenaue Anbringen der Nisthilfen soll den Vögeln die bestmögliche Unterkunft bieten, um ihren Nachwuchs großzuziehen. 16 Brutkästen wurden bereits nach der Bauanleitung des NABU klinikumsintern in Kooperation mit dem Zentrum für Seelische Gesundheit bzw. dem Geriatrischen Zentrum durch Patient:innen eigenständig mit regional bezogenem, FSC zertifiziertem Holz in den Holzwerkstätten des Klinikums gebaut. Seitens der Patient:innen wurde große Freude an diesem

Projekt formuliert und eine Zusammenarbeit in anderweitigen Projekten ist bereits in Aussicht gestellt. Leider konnten die Brutkästen nicht vor der Brutzeit 2023 angebracht werden. Sie werden nun von den Patient:innen witterungsfest ausgestattet und vorraussichtlich mit Naturfarbe verziert. Weitere 15 Kästen sollen im Laufe des Sommers hergestellt werden. Die Kästen werden im Herbst des Jahres 2023 am Standort Cannstatt angebracht. Der Anbringungsort wurde gemeinsam mit einer Ornithologin des NABU ausgewählt. Relevant für die Auswahl des Anbringungsortes waren die Ausrichtung, die Einflugschneise sowie die Vermeidung von Vogelschlag durch große Fensterflächen.

Zur Herstellung einer klimatologisch wichtigen Frischluftschneise in der Stadt wird der Neubau des Katharinenhospitals flacher als die derzeitigen Gebäude sein und zusätzlich eine Grünfuge in der Zielstruktur durch die direkte Achse in den Stadtgarten bilden.

Speisenversorgung

Die Speisenversorgung unterliegt dem Geschäftsbereich Versorgung und zentrale Dienste, kann aufgrund der Relevanz zur Sicherstellung des Versorgungsauftrags jedoch als primärer Prozess im Klinikum Stuttgart definiert werden. In der Küche des Klinikum Stuttgart werden täglich ca. 10.000 Essen produziert und an Patient:innen, Mitarbeitende, Gäste und Externe ausgegeben. Aufgrund des großen Lebensmitteleinsatzes unterliegt der Bereich der Speisenversorgung aktuell einer genaueren Betrachtung.

Durch den Vorstand ausgerichtete Veranstaltungen, wie unterschiedliche Verwaltungsgremien und das Sommerfest für alle Mitarbeiterinnen des Klinikums wurden auf ein vegetarisches Speisenangebot umgestellt. Ebenso wurden bereits alle kostenstellen- und drittmittelfinanzierten internen Veranstaltungen auf ein vegetarisches Speisenangebot umgestellt. In Kooperation mit den Verantwortlichen in der Versorgung wird ein Konzept zur Ausweitung des vegetarischen Angebots und zur Reduktion der Fleischmengen in der Patienten- und Mitarbeiterversorgung erarbeitet.

Save-Food-Waste

Durchschnittlich produziert das Klinikum Stuttgart 487g Lebensmittelabfälle pro Beköstigungstag. Zur Reduktion dieser Abfälle wird ein Save Food Waste Management aufgebaut, welches Abfallmessungen, Analysen vor Ort sich daraus ableitende Prozessoptimierungen und konkrete Maßnahmen und deren Monitoring beinhaltet. Ziel dabei ist es, eine möglichst nachhaltige Reduktion der Lebensmittelabfälle durch einen optimierten Wareneinsatz zu erreichen.

United Against Waste e. V. (UAW) und Green Guides sind dabei Partner zur Durchführung des Projektes. UAW entwickelt in enger Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Ministerien (u. a. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft) Lösungen für die Außer-Haus-Verpflegung. Sie begleiten die Prozesse der Abfallmessung, geben Tipps und Anregungen, bereiten alle Abfalldaten kompakt auf, evaluieren Einsparpo-

tenziale und erarbeiten mit allen Beteiligten Maßnahmen zur Reduzierung der Lebensmittelabfälle innerhalb der Küchenprozesse und Schnittstellen.

Abfallmanagement

Das KS legt besonderen Wert auf ein effektives Abfallmanagement. Der Bereich der Krankenhaushökologie wurde im Jahr 2022 um eine Stelle erweitert und es werden zur Optimierung der Kreislaufwirtschaft nun zwei Abfallbeauftragte beschäftigt. Abfallbeauftragte wirken in ihrer Initiativfunktion auf den Einsatz umweltfreundlicher Verfahren zur Vermeidung und Reduzierung der Abfälle, zur getrennten Sammlung und ordnungsgemäßen Verwertung verwertbarer Abfälle sowie zur ordnungsgemäßen Entsorgung von Abfällen zur Beseitigung hin. Sie unterrichten im Sinne ihrer Informationspflicht die Teamleiter:innen der Standortlogistik über relevante Änderungen im Abfallrecht und im Entsorgungsrecht, schulen und beraten Mitarbeitende des Klinikums im Umgang mit bzw. über die Vermeidung von Abfällen und klären Mitarbeitende über abfallspezifische schädliche Umweltwirkungen auf. Die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften wird stichprobenartig kontrolliert (z.B. die Getrenntsammlung). Zudem wird der ordnungsgemäße Betrieb der abfallrelevanten Anlagen, auch im Hinblick auf die Einhaltung von in vorhandenen Bescheiden festgelegten Auflagen kontrolliert. Weitere Aufgaben sind u. a. die Überwachung der ordnungsgemäßen Lagerung von Sonderabfällen (Auffangraum, Brandschutz), die Beratung und Überwachung der ordnungsgemäßen Verpackung und Bereitstellung von Sonderabfäl-

len zur Abholung und die verpflichtende Beratung der Krankenhausleitung bei Investitionsentscheidungen, die das Abfallaufkommen beeinflussen. Den Mitarbeitenden steht im Intranet des

KS eine ausführliche Darstellung zur Entsorgung verschiedener krankenhausspezifischer und nicht-spezifischer Abfälle zur Verfügung.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

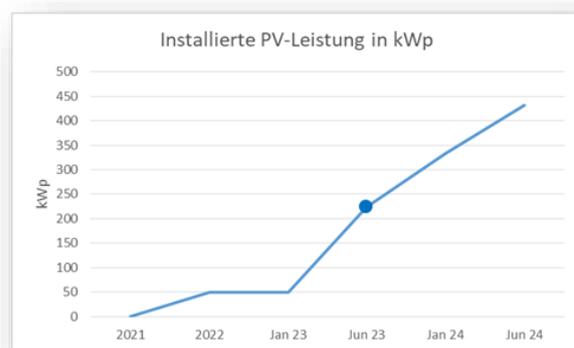
In diesem Jahr hat das Klinikum Stuttgart aufgrund der noch zu vervollständigenden Datenlage keine konkreten zeitlich definierten Ziele in Bezug auf Ressourcenmanagement festgelegt.

Energieeinsparmaßnahmen

Neben den bundesweit angeforderten Energieeinsparmaßnahmen aus der EnSikuMaV und EnSiMiMaV, bei welchen die Umsetzung in allen patientenfernen Bereichen (Verwaltung, Betrieb, Treppenhäuser, etc.) stattgefunden hat, hat das Klinikum Stuttgart die Projekte aus weiterreichenden Energieeinsparmaßnahmen weitergeführt. Dabei wurden im Jahr 2022 weitere PV-Flächen auf Dächern und Fassaden evaluiert und der Aufbau der Anlagen gestartet. Somit wird das Klinikum innerhalb von drei Jahren (2021, 2022, 2023) einen Anstieg von 300% installierter PV-Leistung vorweisen können. Perspektivisch sollen weitere 600 kWp 2023 installiert werden.

Hohe Energieeinsparpotentiale im Bereich der Raumluftechnischen Anlagen haben sich im Energieaudit 2019 herausgestellt. Zur Validierung der Potentiale wird 2022 ein Sanierungskonzept

der RLT-Anlagen auf dem gesamten Campus erstellt. Zur Identifizierung der genauen Potentiale werden Druckdifferenzen des Volumenstroms,



sowie die Stromaufnahme der einzelnen RLT-Anlagen gemessen, sodass die Energieeinsparung im Zuge der Sanierungen errechnet werden kann. Die Ausführung ist dann für 2024 als Ziel festgelegt.

Wie auch schon im letzten Bericht erläutert, werden alle Bestandsleuchten der Gebäude, sowie Tiefgaragen und unterirdische Logistikwege auf LED-Beleuchtung umgestellt. Eine schnelle Umsetzung wird über die Aufteilung der Flächen auf unterschiedliche Planungsbüros verteilt, sodass bei der Planung sowie Ausführung Parallelitäten

hergestellt werden können. Das Klinikum setzt bei der LED-Umrüstung auf den Austausch der Gesamtleuchte und nicht nur des Leuchtmittels, um die Langlebigkeit der LEDs zu gewähren. Weitere Einsparpotentiale werden auch in der Steuerung der Beleuchtung ausgeführt, indem beispielsweise Bewegungsmelder und automatisierte Abschaltungen der Beleuchtung eingesetzt werden.

Bis Ende 2024 legt das Klinikum Stuttgart ein ausgearbeitetes Sanierungskonzept aller Gebäude auf beiden Standorten vor. Ziel ist es, die Landeshauptstadt Stuttgart beim Erreichen der Ziele „Klimaneutralität bis 2035“ so weit wie möglich zu unterstützen.

Hierbei wird 2023 ein Pilotprojekt eines Verwaltungsgebäudes fertiggestellt. Das aus dem 1960er stammende Gebäude wird auf ein Niedrigenergieniveau inklusive Dach- und Fassaden-PV saniert. Neben umfangreichen Dämmarbeiten, wird die Bestands-Ölheizungsanlage auf den Bezug von Fernwärme umgestellt. Somit kann der Primärenergieeinsatz und der Wärmeenergiebedarf maßgeblich reduziert werden.

Mehrwegprodukte und Recycling

Das Klinikum Stuttgart orientiert sich im Umgang mit Ressourcen an der gängigen Abfallhierarchie nach §6 KrWG.

1. Qualitative und quantitative Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Mehrweglösungen

Das Klinikum Stuttgart überprüft den Einsatz von Einwegprodukten prinzipiell auf Mehrwegpotentiale. Es beteiligt sich unter anderem am Projekt

RECUP - Deutschlands größtem Mehrwegsystem für die Gastronomie. Der flächendeckende Einsatz, auch von REBOWL Ansätzen wird aktuell evaluiert. Ein RECUP/BOWL Produkt kann dabei 500 Einwegverpackungen ersetzen.

2. Vorbereitung zur Wiederverwendung und Wiederaufbereitung

In der ZSVA des Klinikums Stuttgart werden alle wiederaufbereitbaren Medizinprodukte (chirurgische Instrumente, Geräte, Zubehör usw.) aufbereitet, die für den Behandlungsprozess notwendig sind, um die reibungslose Versorgung der Operationssäle und Behandlungsräume zu gewährleisten. Unter der Aufbereitung versteht man dabei die fachgerechte Entsorgung, Reinigung, Desinfektion, Pflege, Funktionskontrolle, das Verpacken und die Sterilisation von Instrumenten und sonstigen Medizinprodukten. Neben den erforderlichen Geräten (Reinigungs- und Desinfektionsgeräte, Sterilisatoren) werden bestimmte Ressourcen, wie VE-Wasser, Dampf und Chemie benötigt. Bei der Neubeschaffung von Geräten, nimmt der Nachhaltigkeitsfaktor zunehmenden Raum ein, so werden diese beispielsweise nach Wassersparsystemen, Wärme und Energierückgewinnung ausgewählt. Durch neue Programme, wie die chemothermischen Aufbereitung von Transportsystemen konnte die Charfenlaufzeit von 36min auf 21min (=40%) reduziert werden.

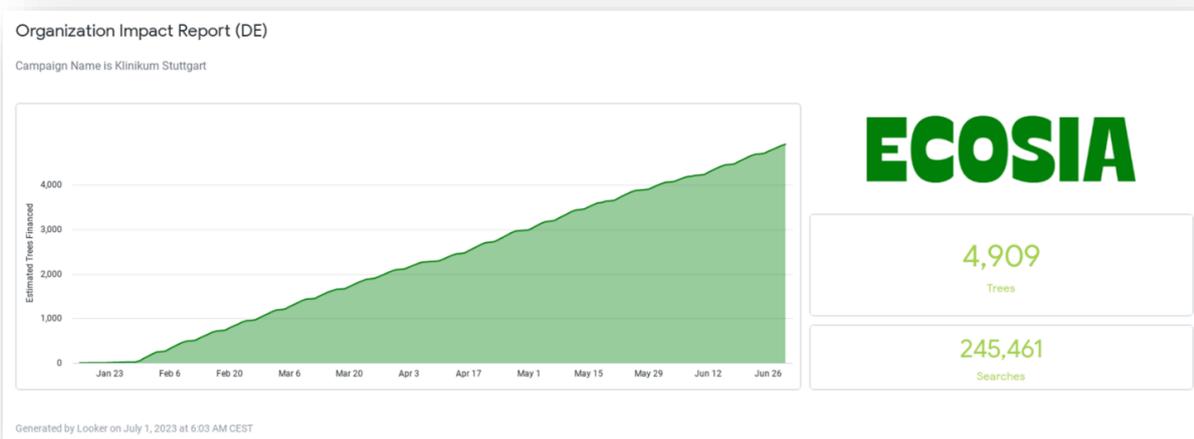
3. Recycling

Grundsätzlich werden sowohl spezifische als auch nichtspezifische Abfälle auf Recyclingmöglichkeiten geprüft. So wird bspw. das aus pathologischen Arbeitsprozessen stammende technische Xylol, welches in der Regel mit Paraffinen, Alkoholen, Wasser und Schwebeteilchen verunreinigt ist, durch Rektifikation wiederaufgearbeitet und in Mehrwegfässern aus Metall der Pathologie als Frischware angeliefert.

4. Sonstige Verwertung insbesondere energetische Verwertung und Verfüllung und Beseitigung

Gemischte Siedlungsabfälle wie beispielsweise der Restmüll des Klinikums werden in Abhängigkeit von der Energieeffizienz der Müllverbrennungsanlage der energetischen Verwertung zugeführt oder gesetzeskonform beseitigt.

Engagement im Bereich der Biodiversität. ECOSIA ist eine umwelt- und datenschutzbewusste Alternative zu Google & Co. und leistet ihren Beitrag indem mit den - durch Klicks generierten - Unternehmensgewinnen Bäume gepflanzt werden. Das Klinikum Stuttgart unterstützt das Engagement der Suchmaschine, welche bereits in mehr als 70 Projekten in über 35 Ländern das Setzen von 166 Millionen Bäumen umsetzen konnte. Darüber hinaus speist ECOSIA mehr erneuerbare Energien ins Stromnetz ein, als für die Suchanfragen aufgewendet wird. Bis Ende März haben wurden im Klinikum bereits über 100.000 Suchanfragen gestellt, was der Pflanzung von über 2000 Bäumen entspricht. Wird Trend aufrechterhalten, kann das Klinikum Stuttgart bis Ende des Jahres die Pflanzung von über 10.000 Bäumen weltweit unterstützen.



ECOSIA

Beginn des Jahres 2022 wurden alle Arbeitsplätze des Klinikums auf die „grüne“ Suchmaschine ECOSIA umgestellt. Diese Umstellung ist eine der Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie am Klinikum Stuttgart und verstärkt das

Mobilität

Zur nachhaltigen Mobilität der ca. 8000 Mitarbeitenden bietet das Klinikum Stuttgart umweltfreundliche Alternativen an. Im Sinne der klimaschonenden Mobilität ermöglicht das KS seinen Mitarbeitenden Leasingangebote für Fahrräder

und setzt aktuell einen weitreichenden Ausbau der Fahrradstellplätze um.

Darüber hinaus wird den Mitarbeitenden eine volle Kostenübernahme des neu eingeführten Deutschlandticket angeboten.

Auch bietet das KS ein dienstliches Car-Sharing mit E-Mobilität an und arbeitet an einem umfangreichen Konzept zur Installation von weiteren Ladesäulen für E-Autos.

Das Klinikum bewirbt umfangreich das städtische Angebot „Stuttgart fährt mit“. Dies ermöglicht damit Gründung neuer Fahrgemeinschaften und schlägt den Pendelnden einen gerechten Kostenausgleich für jede Fahrgemeinschaft vor.

Risiken

Risiken für die weitere Erhöhung der Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien und die Steigerung der Rohstoffproduktivität, bestehen in gestörten Lieferketten, beispielsweise der fehlenden Verfügbarkeit von Gas mit einer Substitution durch umweltschädlicheres Öl in den mit bivalenten Brennern ausgestatteten Blockheizkraftwerken. Weitere Abhängigkeiten bestehen von regulatorischen Vorgaben, insbesondere im Bereich der Krankenhaushygiene oder der Novelle der *Medical Device Regulation*, die die Erhöhung der Quote von wiederaufbereitbaren oder zumindest recyclingfähigen Medizinprodukten und Verbrauchsmaterialien negativ beeinflussen können.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die größten Emissionsquellen am Klinikum Stuttgart entstehen durch hohe Wärme-, Kühl-, und Strombedarfe. Als Energieträger wird zum größten Teil Erdgas, sowie als Redundanz Heizöl verwendet. Das Klinikum Stuttgart befindet sich zentral in der Landeshauptstadt und erfährt somit die größte Herausforderung beim Einsatz von alternativen erneuerbaren Energien. Die verdichteten Innenstadtsbedingungen begrenzen den Einsatz von alternativen Wärme- und Stromgewinnungsmöglichkeiten. Wie auch oben erläutert, wird massiv das Potential der solaren Einstrahlung genutzt und PV-Flächen ausgebaut. Auch werden

zukunftsorientiert die Neubauten mit neuartigen technischen Lösungen der bauteilintegrierten PV-Möglichkeiten geplant und umgesetzt.

Seit 2022 hat sich das Klinikum Stuttgart durch die Integration der Sportklinik in Bad Cannstatt erweitert. Ziel ist es die Funktionen der Sportklinik in die bestehenden Gebäude des Klinikum Stuttgart zu integrieren, um so die Ziele der Emissionsreduktion und der Minimierung des Energiebedarfs weiterzuerfolgen.

Weitere Reduktionen des CO₂-Verbrauches werden laufend durch die Optimierung der Technik

im medizinischen Bereich, als auch im Betrieb angestrebt.

Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen, vor allem CO₂, wird die Bezugsgröße der CO₂-Äquivalente herangezogen. Konkrete Reduktionsberechnungen haben bis 2021 nicht auf Grundlage von Basisjahren stattgefunden, sondern auf Grundlage von Gebäudezuständen (vor und nach Neubau / Sanierung). Seit 2022 werden die Treibhausgasemissionen vor allem Scope 1- Emissio-

nen dezidiert berechnet und überprüft. Grundlagen zur Ermittlung von Scope 2- und 3- Emissionen lagen dem Klinikum Stuttgart bislang nicht vor. Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit anderen Kliniken im Umkreis, soll ein Tool zur Identifizierung der Scope 3-Emissionen für Krankenhäuser entwickelt werden. Eine vollumfängliche Bilanzierung der Treibhausgasemissionen in Krankenhäusern soll hiermit vereinheitlicht werden, sodass Vergleichbarkeiten entstehen.

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Mit mehr als 8.000 Angestellten zählt das Klinikum zu den größten Unternehmen in Stuttgart und der Umgebung und verfügt nicht über internationale Betriebsstätten.

Tarifgebundenes System

Aufgrund des umfassenden tarifgebundenen Systems werden alle tariflichen Standards in der aktuellen Version als Grundlage für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Eingruppierung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Ausfallfristen angewendet oder übererfüllt. Die Angestellten werden über das Intranet sowie die Websites des KS über alle relevanten Themen informiert.

Vier-Seiten-Vertrag

Durch die Unterzeichnung des Vier-Seiten-Vertrags erfüllt das Klinikum Stuttgart überdurchschnittliche Selbstverpflichtungen, die Interessen und Sicherheit der Mitarbeiter zu berücksichtigen und einen sicheren und verlässlichen Arbeitsplatz zu schaffen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In einem ganzheitlichen System zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, in welchem Mitarbeitende, Führungskräfte und die Klinikleitung in

allen Fragen rund um die Erhaltung der Sicherheit unterstützt werden. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie. Sie begehen die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen, untersuchen Arbeitsunfälle, unterstützen bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und beraten bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung. Der arbeitsmedizinische Dienst des Klinikums sichert Präventionsmaßnahmen und berät proaktiv in Abhängigkeit von den spezifischen Risiken der Arbeitsplätze. Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, Integrationsbeauftragte, Seelsorger und Kriseninterventionsteams sowie ein Ethikkomitee runden das Angebot ab.

Personalvertretung

Die durch die Beschäftigten gewählte Personalvertretung nimmt die kollektiven Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Klinikleitung wahr. Mitbestimmungspflichtige Änderungen, Standards und Verordnungen werden im Klinikum Stuttgart auf betrieblicher Ebene mit den Personalvertreter:innen besprochen, vereinbart

und nachgehalten. Die jeweiligen sich daraus ergebenden Regelungen und Dienst-/Betriebsanweisungen sind für alle Beschäftigten jederzeit einsehbar. Durch das dauerhafte Gastrecht im Kontrollgremium und allen Unterausschüssen wird eine Grundlage der Zusammenarbeit geschaffen, um Entscheidungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Klinikleitung obliegenden Aufgaben zu treffen. Darüber hinaus sind die Belange der Beschäftigten durch gewerkschaftliche Vertreter:innen im Kontrollgremium repräsentiert.

Mitarbeitersensibilisierung

Das KS beschäftigt aktuell knapp 8.000 Mitarbeitende, welche in ihrem Arbeitsalltag einerseits einen signifikanten Einfluss auf die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsbetriebs besitzen und durch ihr Expertenwissen über die bereichsspezifischen Prozesse und Abläufe andererseits in der Lage sind Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Das Klinikum möchte die Nachhaltigkeit als zentralen Bestandteil in die Unternehmenskultur etablieren und so sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte im Arbeitsalltag wahrgenommen und berücksichtigt werden sowie Verbesserungspotenziale identifiziert und kommuniziert werden.

Um dies zu erreichen sollen alle Mitarbeitenden des Klinikums mittels Informationskampagnen und Impulsvorträgen auf die Nachhaltigkeitsiniti-

ative am KS aufmerksam gemacht, über die Nachhaltigkeitsstrategie sowie das bereits vorherrschende Engagement informiert und zum mitdenken angeregt werden. Darüber wird ein Handbuch der Nachhaltigkeit am Klinikum Stuttgart erstellt. In Kooperation mit Experten der unterschiedlichen Geschäftsbereiche des KS werden Anforderungen an die Nachhaltigkeit sowohl an den alltäglichen Geschäftsbetrieb als auch an neu zu implementierende Projekte und externe Partner gestellt. Das Handbuch soll sowohl intern als auch extern zur Verfügung gestellt werden.

Risiken

Die Geschäftstätigkeit des Klinikum Stuttgart beinhaltet die bestmögliche Behandlung der Patient:innen, die wegweisende Forschung und die Vermittlung von Wissen. Durch das sehr hohe Maß an sozialer Sicherheit und Rechte der Beschäftigten, die über das in Deutschland für gemeinnützige Unternehmen in kommunaler Trägerschaft übliche Niveau hinausgeht, werden keine wesentlichen Risiken oder negative Auswirkungen bezüglich der Arbeitnehmerrechte festgestellt.

Ziele

Ziel ist es, dieses hohe Maß an sozialer Sicherheit und die Rechte der Beschäftigten über dem üblichen Niveau aufrechtzuerhalten.

15. Chancengleichheit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Ausrichtung an den SDGs

Durch die Ausrichtung an den SDGs ist ein wesentlicher Faktor zur Stärkung der Sozialen Nachhaltigkeit die Förderung von Chancengleichheit. Das SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ bietet hierbei einen Orientierungsrahmen, um Maßnahmen und Strategien im Bereich der geschlechterbezogenen Chancengleichheit zu entwickeln. Diese sollen darauf abzielen, die Diskriminierung sowie die Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu beenden, unbezahlte Pflege- und Hausarbeit anzuerkennen, die Teilhabe von Frauen durch die Übernahme von Führungsrollen sicherzustellen, den Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit zu gewährleisten und allgemein die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dies impliziert auch das SDG 8, die „gleiche Bezahlung von Männern und Frauen“.

Kulturelle Diversität

Mit Beschäftigten aus insgesamt 99 unterschiedlichen Nationen weißt das Klinikum Stuttgart zudem eine hohe Diversität auf, die eine Bereicherung im Alltag, in den Strukturen und allen Bereichen des Klinikums darstellt und eine große Breite an Kompetenzen einbringt. Dabei wird eine Unternehmenskultur verfolgt, in der ein Ausschluss einzelner Personen oder Personengruppen auf-

grund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft und der Religion nicht toleriert wird. Durch die Einstellung zweier Integrationsbeauftragten fördert und integriert das Klinikum Stuttgart gezielt Beschäftigte mit Migrationshintergrund, welche die Sorge für die Koordination und Anpassung theoretischer sowie praktischer Fachkenntnisse neuer Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund tragen und deren Lernprozess unterstützen. Darüber hinaus unterstützt das Klinikum bei Anerkennungsprüfungen zur Äquivalenzbescheinigung ausländischer Abschlüsse von Gesundheitsberufen.

Charta der Vielfalt

Mit dem Bekenntnis zur Charta der Vielfalt setzt sich das Klinikum Stuttgart weiterhin für das Ziel ein, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt zu fördern. Durch ein vorurteilsfreies Arbeitsfeld sollen alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

„berufundfamilie“

Das Klinikum nimmt bereits seit 2008 am Audit „berufundfamilie“ teil. Die Zertifizierung bescheinigt dem Klinikum familienfreundliche Arbeitsbedingungen und damit eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dafür wurden beispielsweise Arbeitszeitmodelle eingeführt, die verschiedene Möglichkeiten der Teilzeitarbeit erlauben, es werden Tätigkeiten während einer familienbedingten Freistellung angeboten und Sonderurlaub bei familiären oder persönlichen Gründen gewährt. Die beschlossenen Maßnahmen werden jährlich in einem Jahresbericht festgehalten, überprüft und bei Bedarf angepasst. Alle drei Jahre wird das Klinikum Stuttgart durch einen externen Auditor von „berufundfamilie“ reauditiert.

#positivarbeiten

Durch die Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten der Deutschen Aids-Hilfe bezieht das Klinikum Stuttgart klare Stellung und setzt ein Statement für Respekt und Selbstverständlichkeit. Sie fördert einen diskriminierungsfreien Umgang von HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben.

Familienbewusste Personalpolitik

Das KS hat eine lange Tradition an familienbewusster Personalpolitik. Bereits in den 60er Jahren wurden Betriebskindergärten eingerichtet. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nach wie vor verlässliche Betreuungsformen eine der

wichtigsten Voraussetzungen. Daher wurden die Betreuungsplätze sukzessive erweitert. Die betriebenen Kindertagesstätten bieten 150 Kindern einen Platz zur Betreuung. Die Öffnungszeiten sind dem Schichtdienst angepasst.

Dienstvereinbarung „Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern*“¹²

Das Klinikum Stuttgart hat ausgewählte Personen mit Themenbereichen zur Förderung von Chancengleichheit beauftragt. Unter anderem entstand auf Grundlage der Dienstvereinbarung die Arbeitsgruppe zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Stuttgart, dem Personalrat, der Klinikumsleitung sowie beauftragten Beschäftigten. Diese entwickelt Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit wie beispielsweise

- der Austausch zum Thema geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement,
- das Evaluieren und Bewerten von bestehenden präventiven Maßnahmen zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,
- der Austausch über mögliche Stellschrauben, um die Attraktivität von typischen Frauenerbeitsplätzen auch für Männer zu erhöhen,

¹² Der hochgestellte Stern bedeutet*: Menschen, die keinem Geschlecht eindeutig zuzuordnen sind bzw. zugeordnet werden wollen, sind gleichberechtigt berücksichtigt.

- die Reflektion der Vereinbarkeitsthematik - auch aus der Väterperspektive,
- die Sensibilisierung für genderechte Sprache und
- die Auswirkungen von Teilzeit auf die berufliche Laufbahn aber auch auf die Altersvorsorge.

Darüber hinaus koordiniert der Diversity-Beauftragte das Vielfaltsmanagement des Klinikums. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), also beispielsweise Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft, können an ausgewiesenen Stellen eingereicht werden. Zur weiteren Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer setzt das Klinikum Stuttgart in der Regel paritätisch besetzte Findungskommissionen für Leitungspositionen ein. Neben dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigung verzichtet das Klinikum Stuttgart zusätzlich auf die niedrigste tarifvertragliche Entgeltgruppe und sichert aus sozialen Gründen auch weniger qualifizierten Kräften, beispielsweise in der Reinigung, die Bezahlung nach der nächsthöheren Entgeltgruppe zu.

Schwerbehindertenvertretung

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentliche Grundlage für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) am Klinikum Stuttgart verfolgt dabei Ziele zur Förderung der Einstellung, Verbesserung der Integration, beruflicher Förderung, Barrierefreiheit und Sensibilisierung von Führungskräften und nicht behinderten Mitarbeitenden für das Thema Behinderung.

Ziele

Chancengleichheit wird am Klinikum Stuttgart als Daueraufgabe verstanden. Durch die prekäre Datenlage war es in die Im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie noch nicht möglich, klare zeitlich definierte Ziele in Bezug auf Chancengleichheit festzulegen. Darüber hinaus wird Vielfalt als Chance betrachtet und im Anspruch eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorangetrieben.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Akademie für Gesundheitsberufe

Eingebettet in das Klinikum Stuttgart verfügt die hochmoderne Akademie als größte Einrichtung

für Gesundheitsberufe in Stuttgart und der Region über optimale Voraussetzungen für die Ausbildung, Fort- und Weiterbildung rund um Ge-

sundheit, Krankheit, Pflege und Medizin. Angebotsvielfalt, moderne Lehrinhalte und Lernmethoden sowie eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis ermöglichen individuelle fachliche und persönliche Entwicklungschancen für eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

Die Akademie für Gesundheitsberufe umfasst drei Sektoren:

- Ausbildung
- Weiterbildung
- Personalentwicklung

Am Klinikum Stuttgart gibt es insgesamt ca. 1000 Ausbildungsplätze, die Mehrzahl davon in sechs anerkannten Gesundheitsberufen an der Akademie für Gesundheitsberufe. Examierte Pflegekräfte können sich in den anerkannten Fachweiterbildungsstätten in sieben Spezialgebieten qualifizieren. Hierfür stehen rund 120 Kursplätze bereit.

Weiterbildung & Kompetenzentwicklung

Mit der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter/innen sowie der Führungskräfteentwicklung leistet Personalentwicklung einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens Klinikum Stuttgart. Ziel der Personalentwicklung ist es, Führungskräfte, Mitarbeiter und Teams zu befähigen, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen kompetent und selbstbewusst zu stellen. Mit Beratung und Trainingsprogrammen unterstützt die Personalentwicklung die Führungskräfte des Klinikums Stuttgart, die eigene Führungskompetenz zu verfeinern und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten.

Teams: Die begleitete Teamentwicklung unterstützt die kooperative Zusammenarbeit und schafft die Grundlage für ein erfolgreiches Handeln im Team. Die Teams werden bei fortwährenden Veränderungen, die eine Anpassung der Ziele, der Strukturen und Arbeitsweisen erfordern, sowie bei wechselnder Führung oder personellen Veränderungen z.B. durch Teambildung, Teamentwicklung oder der Moderation von Workshops und Klausuren unterstützt.

Mediation: Wenn Spannungen oder Konflikte in Teams vorherrschen, können Reibungsverluste mit unerwünschten Konsequenzen auf die Atmosphäre und Leistungsfähigkeit in einem Team entstehen. Die qualifizierten Mediatorinnen der Personalentwicklung unterstützen Führungskräfte, Mitarbeiter und Teams dabei, Konflikte konstruktiv zu lösen. Mediation ist ein strukturierter Weg der Klärung oder Konfliktlösung, bei der ein neutraler Moderator die Beteiligten dabei unterstützt, eine gemeinsame Lösung zu finden, die ihren Interessen und Bedürfnissen entspricht.

Führung: Führung unterliegt, bedingt durch Veränderungen in Gesellschaft, Organisationen und Unternehmen einem permanenten Wandel. Auch die Erwartungen der Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten sind von Generation zu Generation verschieden. Damit unsere Führungskräfte hierbei Schritt halten können, unterstützt die Personalentwicklung sie mit vielfältigen Angeboten. Mit der Einführung von Führungsinstrumenten, wie dem Mitarbeiterjahresgespräch, dem 180-Grad-Führungsfeedback oder den Führungsgrundsätzen des Klinikums trägt die Personalentwicklung zur Entfaltung einer einheitlichen Führungskultur



im Klinikum Stuttgart und zur Kompetenzerweiterung der Führungskräfte bei. Vom Kompaktkurs für neue Führungskräfte über den bewährten Stationsleitungskurs bis hin zu mehrteiligen, komplexen Formaten für erfahrene Führungskräfte wie dem Führungscampus werden breit gefächerte Entwicklungsmöglichkeiten angeboten. Die Trainings bringen Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen und Berufsgruppen zusammen. So lernen sie voneinander, tauschen sich aus und bilden Netzwerke über die Dauer der Trainings hinweg. Für ihre ganz individuellen Anliegen und Fragen stehen den Führungskräften des Klinikums Stuttgart interne und externe Coaches zur Verfügung. Die bestens ausgebildeten und erfahrenden Expert:innen begleiten die Führungskräfte dabei, neue Perspektiven für ihr erfolgreiches Handeln zu entwickeln und passende Lösungen für anstehende Herausforderungen zu erarbeiten. Auch die ersten Schritte als Führungskraft werden durch ein spezifisches Angebot für Neueinsteiger in Sachen Führung begleitet.

Lebenslanges Lernen: Im Rahmen von kollegialen Hospitationen wechseln Mitarbeitende des Klinikums Stuttgart intern in einen anderen Bereich, lernen die dortigen Prozessabläufe kennen, arbeiten nach Möglichkeit zu und geben ihre Erfahrungen aus dem eigenen Bereich weiter. Hierbei werden die Netzwerkbildung und eine ganzheitliche Betrachtung der Abläufe gestärkt, ein positives Arbeitsklima zwischen den Bereichen begünstigt, Reibungsverluste in den Arbeitsabläufen durch evtl. Doppel- oder Blindleistungen verringert.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wird das gesundheitsbewusste Verhalten aller Mitarbeitenden am Klinikum Stuttgart unterstützt. Die betriebliche Gesundheitsförderung bietet eine Vielzahl an Maßnahmen mit dem Ziel, die Mitarbeitenden langfristig für die eigene Gesundheit zu begeistern. Das Klinikum hat im Rahmen dessen u. a. eine Kooperation mit Gympass geschlossen, um ein individuelles und breites Angebot an sportlichen Aktivitäten für Mitarbeitende einzurichten und bietet im Rahmen der internen Bewegungs- und Entspannungsangebote Kurse, z.B. Yoga, Salsa, Full Body Workout oder Rückentraining an. Zudem bietet das Klinikum Stuttgart seit März 2022 eine Kooperation mit JobRad, um seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu eröffnen, zu günstigen Konditionen, ein Dienstrad zu leasen.

Betriebliche Sozialarbeit

Die betriebliche leistet im reaktiven, wie im präventiven Bereich ihren Beitrag zur Wiederherstellung, Stabilisierung und Förderung von psychosozialer Gesundheit der Mitarbeitenden aller Berufsgruppen und Hierarchiestufen. Die Ziele der betrieblichen Sozialarbeit und Gesundheitsförderung liegen darin, Schwierigkeiten im Berufsalltag sowie Problemlagen und -konstellationen, die Mitarbeitende und Führungskräfte teils auch privat begleiten, rechtzeitig anzugehen und zu reduzieren bzw. zu lösen. Das Angebot umfasst individuelle Beratungsgespräche, Beratung zu weiterführenden Hilfestellungen, persönliche Begleitung bei der Ermittlung von Handlungsoptionen, Analyse von Stressursachen und Erarbeiten von

Lösungswegen sowie die gemeinsame Analyse von Teamsituationen, Konfliktmoderation, Unterstützung bei Veränderungsprozessen im Team, Impulsvorträge zu psychosozialen Themenstellungen wie bspw. Resilienz, psychische Erkrankungen, Mobbing und Sucht. Zudem umfasst die betriebliche Sozialarbeit und Gesundheitsförderung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als ein Verfahren zur erfolgreichen Eingliederung von Mitarbeitenden, die innerhalb von 12 Monaten längere Zeit arbeitsunfähig waren. Es ist ein Ansatz zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und zur Vorbeugung von erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie eine Maßnahme zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Das BEM bietet dabei ein vertrauliches Orientierungsgespräch zur Klärung Ihrer

persönlichen Situation und Anliegen, über in Frage kommende Hilfen und umfassende Informationen sowie fortlaufende Begleitung und Beratung im BEM-Prozess.

Ziele

Durch die lückenhafte Datenlage war es im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie noch nicht möglich, klare zeitlich definierte Ziele in Bezug auf Qualifizierung festzulegen

Risiken

Negative Auswirkungen der Geschäftsbeziehungen auf die Qualifizierung, insbesondere durch Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung, sind nicht erkennbar und würden selbstverständlich nicht toleriert.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Im eigenen Unternehmen und Tochtergesellschaften (MVZ GmbH und Sportklinik GmbH) gelten höchste soziale Standards.

Die Dienstleistenden und Lieferanten sind regional verortet oder besteht aus etablierten Firmen mit klaren Kodizes. Zur umfassenderen Bewertung und Verpflichtung weiterer internationaler Lieferanten, soll bis Ende 2023 überprüft und evaluiert werden sowie umfassendere Absicherungen etabliert werden.

Die Landeshauptstadt Stuttgart ist seit 2013 „Fairtrade-Stadt“ und prägt die Ausrichtung seiner Unternehmen, zu denen das KS bis 2019 als Eigenbetrieb und seither als Kommunalanstalt gehört. Das eigene Unternehmen ist im hundertprozentigem Besitz der Landeshauptstadt Stuttgart, gemeinnützig und unterliegt weit überdurchschnittlichen Selbstverpflichtungen wie dem Vier-Seiten-Vertrag, der zwischen der Landeshauptstadt als Eigentümerin, Personalvertretung, Vorstand und Gewerkschaft mit langer Laufzeit beschlossen wurde. Dieser sichert ein sehr hohes

Maß an sozialer Sicherheit und die Rechte der Beschäftigten, noch über das in Deutschland für gemeinnützige Unternehmen in kommunaler Trägerschaft übliche Niveau hinaus.

Im Verhaltenskodex des Klinikums Stuttgart sind die Grundzüge dieser Erwartungen an Kooperationspartner:innen, Dienstleistenden und Lieferanten formuliert. Wesentliche Kooperationsverträge werden darüber hinaus durch den Verwaltungsrat des Klinikums Stuttgart als Kontrollgremium, das mehrheitlich aus demokratisch gewählten Stadträtinnen und Stadträten besteht, auch unter diesen Aspekten geprüft.

Für ein respektvolles Miteinander ohne Diskriminierung richtet das KS sein Handeln auch an den Werten der Charta der Vielfalt aus, die 2021 unterzeichnet wurde. Beispielhaft für eine Positionierung gegen Diskriminierung und Stigmatisierung ist das KS ebenfalls 2021 der Initiative #positivarbeiten beigetreten.

Ziele

Die Ziele wurden bisher erreicht und über den 2018 langfristig verlängerten Vierseitenvertrag wurde ein wichtiger Beitrag zur langfristigen Sicherung der Arbeitnehmerrechte fixiert. Mit Blick

auf Prüfungen der Lieferketten und Standards internationaler Lieferanten wird ein systematischer und umfassender Ansatz verfolgt.

Risiken

Wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte sind derzeit nicht erkennbar. Eine große gesellschaftliche Herausforderung in Deutschland ist der Fachkräftemangel in der Pflege. Prognosen sagen das Fehlen einer sechsstelligen Zahl von Fachkräften im nächsten Jahrzehnt voraus. Das KS hat die Zahl der Ausbildungsplätze auf mehr als 1000 gesteigert und engagiert sich stark in der Qualifizierung neuer Fachkräfte. Potenziell negative Auswirkungen auf das Menschenrecht „Gesundheit“ hat die Rekrutierung internationaler Fachkräfte, die in ihren Herkunftsländern Lücken hinterlassen können. Der Anteil aus dem Ausland rekrutierter Fachkräfte ist quantitativ jedoch sehr gering und auf individueller Ebene für die Betroffenen und deren Umfeld oft ein chancenreicher Bildungsaufstieg.

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Das Klinikum Stuttgart sicher als Maximalversorger der Region die medizinische Versorgung für die Region Stuttgart. Hierbei wird eine kompetente medizinische Versorgung und Prävention in

allen Fachgebieten, welche als Menschenrecht und Grundlage von Gesundheit, Produktivität und Teilhabe, mindestens jedoch eine würdevolle Palliation, angeboten.

Das Olgahospital als größte Kinderklinik

Als größte und vielleicht renommierteste Kinderklinik Deutschlands ist das Olgahospital mit einem Höchstmaß an interdisziplinärer Versorgung sehr stark sozial ausgerichtet. Hier bietet u. a. das Sozialpädiatrische Zentrum (SPZ) multiprofessionelle, interdisziplinäre Diagnostik, Beratung und Therapie für Kinder und Jugendliche mit chronischen Erkrankungen, Entwicklungsauffälligkeiten und mit angeborenen oder erworbenen Behinderungen. Dabei orientieren sich die Maßnahmen an den Möglichkeiten des Kindes zur Aktivität und Teilhabe in seinem Lebensumfeld. Dies ermöglicht die Erstellung eines Förderplans sowie Begleitung und Therapie.

Das Kinderschutzteam Olgahospital

Im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Jugendamt Stuttgart und dem Klinikum Stuttgart besteht weiterhin das Kinderschutzteam Olgahospital. Nach Schätzungen von Expert:innen liegen bei ca. 3 Prozent aller in Kinderkliniken behandelten Kinder Kindesmisshandlung, -missbrauch, oder -vernachlässigung vor. Übertragen auf die Patientenzahlen des Olgahospitals sind dies ca. 450 Kinder pro Jahr.

Eltern kommen bei der Versorgung, Betreuung und Erziehung oft an Grenzen, insbesondere, wenn schwierige Rahmenbedingungen vorliegen wie beispielsweise Partnerschaftsprobleme, wirtschaftliche oder soziale Not.

Daher sieht das KS eine wichtige Rolle in der Wahrnehmung und Sicherstellung von Kinderschutz. Das Kinderschutzteam hat die Aufgabe, bei der Erkennung und Einschätzung einer

Kindeswohlgefährdung interdisziplinär mitzuwirken und die Fallsteuerung zu übernehmen. Darüber hinaus trägt es dafür Sorge, dass ein Schutzkonzept erarbeitet wird, welches bei Entlassung des Kindes aus der Klinik bereits geknüpft ist, so dass möglichst kein Kind in eine unsichere oder gefährdende Situation entlassen wird. Ebenso werden Hilfeangebote für die Kinder, die Sorgeberechtigten bzw. für die ganze Familie bereits von der Klinik aus mit auf den Weg gebracht. In diesem gesamten Prozess werden der Schutz des Kindes und die Hilfe für die Familie als ein Kontinuum gesehen. Ein frühes Einbeziehen der Regeldienste ist auch durch die bestehenden Kooperationsvereinbarungen mit den Beratungszentren des Jugendamtes Stuttgart und den Jugendämtern gewährleistet. Die Konzeption des Kinderschutzteams wird kontinuierlich in Bezug auf sich ändernde soziale, gesetzliche und familiäre Bedarfe weiterentwickelt. Zuletzt fand im Februar 2021 eine Anpassung statt. Aktuell (7/2023) ist eine Erweiterung um eine Gewaltschutzambulanz im Klinikum Stuttgart in Kooperation mit der Rechtsmedizin der Universitätsklinik Heidelberg in Vorbereitung.

„Prima Klima“

Das KS bietet mittlerweile seit über 25 Jahren unter dem Titel „Prima Klima“ eine fünftägige Freizeit für krebskranke Kinder im Alter von acht bis 15 Jahren aus dem Olgahospital an. Dieses wohl weltweit einmalige Projekt hat die Besonderheit, dass ehemalige Patient:innen als ehrenamtliche Betreuer die Freizeit mit konzipieren und durchführen. Die Teilnehmenden werden ermutigt, unter medizinischer Betreuung und in Begleitung



von Betreuenden, die sie kennen, neue Aktivitäten auszuprobieren, die sie sich sonst nicht zutrauen würden. Das Vertrauen in die Krankheitsbewältigung wird gestärkt, sie fassen neuen Mut und Hoffnung. Die professionelle Begleitung erfolgt durch hauptamtliche Mitarbeitende (Psychosoziale Mitarbeitende, Pflegekräfte, Arzt/Ärztin). In den vergangenen 25 Jahren haben rund 1.000 krebskranke Kinder an der Freizeit teilgenommen, rund 141 Betreuende waren im Einsatz und rund 440.000 Euro wurden dafür gespendet.

KiPaCt

Das Kinder Palliative-Care Team (KiPaCt) fällt unter die Spezialisierte Ambulante Palliativversorgung (SAPV) für Kinder und Jugendliche was dem Ziel dient, die Lebensqualität und die Selbstbestimmung schwerstkranker Menschen (§37b Abs. 1 Satz 1 SGB V) zu erhalten zu fördern und zu verbessern und ihnen ein menschenwürdiges Leben bis zum Tod in ihrer vertrauten häuslichen Umgebung oder in einer stationären Pflegeeinrichtung zu ermöglichen; hierzu zählen beispielsweise Einrichtungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen und der Kinder- und Jugendhilfe oder Hospize. Das Team besteht aus palliativmedizinisch spezialisierten Kinderärzt:innen, Kinderpflegekräften, einer Sozialpädagogin, einem Seelsorger und einem Psychologen. Es arbeitet eng mit anderen Institutionen wie niedergelassenen Kinderärzt:innen, Hausärzt:innen, Kinderhospizdiensten, Psycholog:innen und Physiotherapeut:innen zusammen. Das multiprofessionelle Team koordiniert die medizinische und psychosoziale Versorgung der Patient:innen, macht regelmäßige Hausbesuche, teilversorgt

und leistet eine 24h-Rufbereitschaft mit Kriseninterventionen. Die Arbeit erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Fachabteilungen, Fachärzt:innen, Kinderärzt:innen, Pflegediensten und Kinderkliniken.

Zentrum für Seelische Gesundheit

Mit dem Zentrum für Seelische Gesundheit (ZSG) betreibt das Klinikum Stuttgart einer der größten und differenziertesten psychiatrischen Abteilungen an einem Allgemeinkrankenhaus in Deutschland. Das ZSG umfasst die Klinik für Spezielle Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie, die Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie für Ältere, die Klinik für Suchtmedizin und Abhängiges Verhalten, die Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie und die Klinik für Psychosomatische Medizin mit über 400 vollstationären Betten und 120 tagesklinischen Plätzen sowie zwei Teams für die stationsäquivalente psychiatrische Behandlung, das Institut für Klinische Psychologie mit einer psychotherapeutischen Ausbildungsambulanz und die Rehabilitationseinrichtung „Fachklinik Wendepunkt“. Die ambulante Versorgung der Patient:innen erfolgt in psychiatrischen Institutsambulanzen der Erwachsenenpsychiatrie sowie der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie der Suchtberatungsstelle. Im Rahmen unseres sozialpsychiatrischen Versorgungsansatzes betreibt das Zentrum für Seelische Gesundheit zudem drei Gemeindepsychiatrische Zentren mit Sozialpsychiatrischem Dienst, Gerontopsychiatrischer Beratung und Tagesstätten sowie ca. 240 Plätze für besondere Wohnformen.

HuBerTDA, AKTIVER & iiDemM

Die demographische Entwicklung in Stuttgart wird eine zunehmende Alterung der Bevölkerung mit sich bringen, wobei insbesondere die Zahl älterer Menschen überproportional steigen wird. Die Zahl der mindestens 90-Jährigen ist seit der Jahrhundertwende um ein Fünftel gewachsen und wird sich der aktuellen Prognose zufolge bis 2030 nahezu verdoppeln. Damit steigt auch die Anzahl älterer Patient:innen in den Krankenhäusern. Allein im KS werden jährlich rund 17.000 Patient:innen im Alter von ≥ 70 Jahren behandelt. Mit steigendem Alter geht gleichzeitig auch eine höhere Wahrscheinlichkeit für kognitive Veränderungen einher, die eine Weiterentwicklung des bestehenden Behandlungs- und Versorgungsangebotes für die betroffenen Patient:innen notwendig macht. Das vom Klinikum Stuttgart initiierte Projekt „HuBerTDA“ steht für „Handeln im Hier und Jetzt! Bereit zum Demenz- und Alterssensiblen Krankenhaus“. Ziel des multiprofessionellen und interdisziplinären Ansatzes ist die Optimierung der Strukturen und des Akutbehandlungspfades bei hochaltrigen Patient:innen mit kognitiven Veränderungen und eine damit verbundene Anpassung des Versorgungs- und Behandlungsangebots durch die ideale Vernetzung vorhandener Expertise und die Ergänzung eines Bündels evidenzbasierter Einzelinterventionen aus "Good-Practice"-Projekten als auch Informationen zusammenzustellen und Arbeitsmaterial zu entwickeln. Das Schulungskonzept HuBerTDA ist seit 2018 fest im Bildungsprogramm der Klinik etabliert und für alle Berufsgruppen zugänglich.

Die Schulungen werden von einem Pflegepädagogen des Bildungszentrums durchgeführt. Die durch HuBerTDA umgesetzten Umgestaltungsmaßnahmen auf der Pilotstation und in der Notaufnahme blieben erhalten. Darüber hinaus wurden etwa die Türfolierungen auch auf andere Stationen ausgeweitet. Das erworbene und erarbeitete Wissen wurde in der Bau-AG eingebracht und nicht nur in der Planung zur delirfreundlichen Umgebungsgestaltung (Farbkonzept), sondern auch bei der Planung des Neubaus der Intensivstation berücksichtigt. Darüber hinaus wurden in vielen Patientenzimmern Uhren und Kalender angebracht.

Aufgrund der thematischen Überschneidung konnten viele Maßnahmen in die Multicenterstudie „PAWEL“, welche für Patientensicherheit, Wirtschaftlichkeit und Lebensqualität in der Reduktion von Delirrisiko und postoperativer kognitiver Dysfunktion (POCD) nach Elektivoperationen im Alter steht, aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Daraus entstanden ist unter anderem auch das AKTIVER-Team (Alltags- und Kognitionstraining – Interdisziplinarität verbessert das Ergebnis und mindert das Risiko) für Delirmanagement. Ziel des Teams ist es, das Delirrisiko zu senken, ein Delir frühzeitig zu erkennen und entsprechende Therapiemaßnahmen einzuleiten. Speziell ausgebildete Pflegefachkräfte helfen, indem sie delirgefährdete Patient:innen im Delir ab 65 Jahren identifizieren. Die Interventionen aus dem AKTIVER-Team wurden ebenfalls in die PAWEL-Studie übernommen und am Katharinenhospital auf ausgewählten operativen Stationen imple-

mentiert. Auch nach Projektabschluss wurde AKTIVER hier fortgeführt. Um dies sicherzustellen, wurden bereits entsprechende pflegerische Stellenanteile geschaffen, die durch das Klinikum Stuttgart regelfinanziert werden. Das Delirpräventionsprogramm wird stetig weiterentwickelt und angepasst. Mit dem Projekt „Initiative und Information für Demenzkranke mit Migrationshintergrund – iiDemM“ sollen Möglichkeiten entwickelt werden, eine fachlich gute und bedarfsorientierte Versorgung für Migrant:innen mit Demenz sicherzustellen. Das Projekt iiDemM kann als weiterer Baustein des Projektes HuBerTDA verstanden werden und ist insofern nachhaltig, dass primär umfangreiche Informations- und Arbeitsmaterialien weiterhin genutzt werden.

ASSIST

Innerhalb der Klinik für Suchtmedizin und Abhängiges Verhalten am Zentrum für Seelische Gesundheit wird das bundesweit einmalige Projekt „ASSIST“ (Sektorenunabhängige Behandlungskoordination mittels Online-Assessment bei substanzbezogenen Störungen) durchgeführt. ASSIST legt die Grundlage für eine zentrale Koordinationsstelle, durch die Betroffene bedarfsgerecht den spezifischen Angeboten des Suchthilfesystems zugeordnet werden. Dazu durchlaufen Betroffene zunächst ein Online-Assessment, welches im Anschluss die digitale Zuordnung zu einer Behandlungsintensität ermöglicht. Bei einem Termin im regionalen Kompetenzzentrum werden im persönlichen Kontakt weitere Erhebungen durchgeführt. Nach Abstimmung mit den individuellen Behandlungszielen der Betroffenen wird

abschließend ein Behandlungsplan erstellt, welcher auf der Online-Plattform geschützt für die Betroffenen nachzulesen ist. Zudem werden die Betroffenen bei der Weitervermittlung in die geeigneten Einrichtungen unterstützt. In enger Zusammenarbeit mit dem Stuttgarter Suchthilfeverband erfolgt somit eine ganzheitliche Versorgung der Betroffenen. Die passgenaue Zuweisung und die Begleitung über die Behandlungsdauer hinweg sind nur zwei Stärken des Regionalen Kompetenzzentrums. Das Modellprojekt ASSIST vernetzt das Stuttgarter Suchthilfesystem.

Die genannten Projekte werden über den Innovationsfonds gefördert und einige Zwischenergebnisse wurden als beispielhaft und zur Übernahme in die Regelversorgung empfohlen.

Ukraine-Krieg

Mit dem Krieg in der Ukraine nimmt das Klinikum Stuttgart auch für Geflüchtete und Behandlungsbedürftige soziale Verantwortung wahr. Dies umfasst die Übernahme von Kindern mit onkologischen Erkrankungen zur Fortführung der Therapie und setzt sich über ambulante Versorgungsangebote sowie die Unterstützung röntgenologischer Reihenuntersuchungen in großer Zahl in Kooperation mit dem Gesundheitsamt fort.

Programmangebot

Das Klinikum Stuttgart bietet zudem interessierten Personengruppen eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Berufsorientierung und zur Erhöhung des Praxisbezugs während des Studiums. Über diverse Praktika-Angebote können Interessierte Einblicke in alle Klinikbereiche erhalten, sowohl in medizinischen, pädagogischen und pflegerischen

Bereichen, als auch im Rettungsdienst oder kaufmännischen Bereichen. Über das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) wird Schulabsolvent:innen die Möglichkeit geboten, ihre soziale Kompetenzen zu erweitern und erste Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln. Ein FSJ ist wiederum im pflegerischen,

sozialpädagogischen oder im Bereich des Stuttgarters Pädiatrie- und Patienten-Simulators zu absolvieren. Des Weiteren besteht für Studierende der Medizin die Möglichkeit, eine Famulatur oder das Praktische Jahr abzuleisten.

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Für das Klinikum Stuttgart sind die folgenden Gesetzgebungsverfahren relevant, zu denen keine Eingaben gemacht wurden:

Gesetz zur Bekämpfung von Lieferengpässen bei patentfreien Arzneimitteln und zu Verbesserung der Versorgung mit Kinderarzneimitteln

Das Gesetz zur Bekämpfung von Lieferengpässen bei patentfreien Arzneimitteln und zu Verbesserung der Versorgung mit Kinderarzneimitteln ist von großer Relevanz für Krankenhäuser. Lieferengpässe bei Arzneimitteln können die medizinische Versorgung gefährden und die Patientensicherheit gefährden. Das Gesetz verpflichtet Hersteller, frühzeitig Engpässe zu melden und Maßnahmen zu ergreifen, um die Lieferfähigkeit sicherzustellen. Krankenhäuser profitieren von einer verbesserten Verfügbarkeit von patentfreien Arzneimitteln, die für die Behandlung ihrer Patienten benötigt werden. Insbesondere die Versorgung mit Kinderarzneimitteln wird gestärkt, da Lieferengpässe in diesem Bereich besonders problematisch sind.

Pflegestudiumstärkungsgesetz

Das Pflegestudiumstärkungsgesetz hat ebenfalls eine hohe Relevanz für Krankenhäuser. Das Gesetz zielt darauf ab, die Ausbildung und Qualifikation von Pflegefachkräften zu verbessern. Krankenhäuser sind auf qualifiziertes Pflegepersonal angewiesen, um eine hochwertige Versorgung der Patienten zu gewährleisten. Das Gesetz führt unter anderem zu einer Modernisierung der Ausbildungsgänge und einer Akademisierung der Pflege. Dadurch werden Pflegekräfte besser auf die komplexen Anforderungen im Krankenhaus vorbereitet. Die Stärkung des Pflegestudiums trägt somit zur Verbesserung der Pflegequalität und der Patientensicherheit in Krankenhäusern bei.

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist auch für Krankenhäuser von Relevanz, insbesondere im Hinblick auf die Beschaffung von Medizinprodukten und -geräten. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen dazu, entlang ihrer Lieferkette men-

schenrechtliche und ökologische Standards einzuhalten. Krankenhäuser sind Teil dieser Lieferkette und müssen sicherstellen, dass die von ihnen beschafften Produkte unter fairen und nachhaltigen Bedingungen hergestellt werden. Das Gesetz stellt sicher, dass Krankenhäuser ihre Verantwortung wahrnehmen und ihre Einkaufspraktiken entsprechend anpassen, um Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden zu vermeiden. Es trägt somit zur Förderung ethischer und nachhaltiger Beschaffung in Krankenhäusern bei.

Gesundheitsreform

Zur geplanten Gesundheitsreform hat das Klinikum Stuttgart eine Petition zur Stärkung der Kin-

derheilkunde initiiert, die von ca. 70.000 Personen und Fachgesellschaften unterstützt wurde. Diese wurde durch den Vorstand an den Bundesgesundheitsminister übergeben und adressiert auch den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags.¹³

Das Klinikum Stuttgart ist in der Allianz kommunaler Großkrankenhäuser organisiert, über die auch transparente Informationskampagnen initiiert werden. Parteispenden des Klinikums Stuttgart gab es bisher nicht und diese sind auch zukünftig nicht vorgesehen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Das Klinikum Stuttgart ist sich als Gesundheitsdienstleister und Krankenhaus der Maximalversorgung seiner großen Verantwortung bewusst. Um dies noch entschiedener und nachhaltiger zu leben, wurde ein **Verhaltenskodex** aufgestellt, der die im Klinikum Stuttgart bestehenden Verhaltensgrundsätze zusammenfasst und fest schreibt: Qualität, Integrität und Verantwortung. Der Verhaltenskodex dient als Leitlinie für alle

Mitarbeitenden einschließlich der Mitglieder des Vorstands und der Krankenhausleitung.

Darüber hinaus wurde ein **Geschäftspartnerkodex** entwickelt, in dem die wesentlichen Regelungen für Geschäftsbeziehungen zwischen dem Klinikum Stuttgart und seinen Geschäftspartnern niedergeschrieben wurde. Der Verhaltenskodex des Klinikums Stuttgart liegt dem Geschäftspartnerkodex als verbindliche Anlage bei. Die Geschäftspartner bzw. deren Mitarbeitende werden

¹³ <https://www.kma-online.de/aktuelles/politik/detail/die-kin-derheilkunde-mission-des-stuttgarter-klinik-chefs-50120>

im Rahmen des Geschäftspartnerkodex über die in der Zusammenarbeit mit dem Klinikum Stuttgart geltenden Werte, Grundsätze, Standards, Verhaltensnormen sowie wesentliche Gesetze informiert. Die Geschäftspartner des Klinikums Stuttgart verpflichten sich mit Unterzeichnung des Geschäftspartnerkodex ihre – im Rahmen einer Geschäftsbeziehung mit dem Klinikum Stuttgart involvierten – Beschäftigten über den Inhalt des Geschäftspartnerkodex vollständig zu unterrichten und dessen Einhaltung sicherzustellen.

Die Geschäftspartner des Klinikums Stuttgart werden per Unterschrift auf die Kenntnisnahme und Einhaltung des Geschäftspartnerkodex sowie des Verhaltenskodex verpflichtet.

Sowohl der Verhaltenskodex als auch der Geschäftspartnerkodex liegen in deutscher Sprachfassung vor. Je nach Einzelfall finden ggf. Schulungen in vereinfachter Sprache statt, damit die Inhalte vom Adressatenkreis sicher verstanden werden.

Sowohl der Verhaltenskodex als auch der Geschäftspartnerkodex wurden von den Vorständen des Klinikums Stuttgart genehmigt.

Alle **Mitarbeitenden** werden zu den Werten des Klinikums Stuttgart, zu den sich daraus ableitenden Verhaltensweisen sowie insgesamt zur Einhaltung von internen und externen Regelungen im Rahmen des Compliance-Schulungskonzepts regelmäßig geschult. Neue Mitarbeitende erhalten bereits zu Beginn Ihrer Tätigkeit eine Compliance-Grundlagenschulung. Das Bestandspersonal

des Klinikums Stuttgart wird in regelmäßigen Abständen durch Wiederholungs- und berufsgruppenspezifische Aufbauschulungen über die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen des Klinikums Stuttgart geschult. Der erfolgreiche Abschluss der Schulung und somit auch die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex werden in einem digitalen System nachweislich dokumentiert.

Die **Vorstände** des Klinikums Stuttgart sind originär für die Compliance im Klinikum Stuttgart, mithin für die Einhaltung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen verantwortlich. Die Compliance-Abteilung ist vom Vorstand des Klinikums Stuttgart damit betraut, den Auf- und Ausbau eines Compliance-Management-Systems (CMS) voranzutreiben, damit die Einhaltung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen nachhaltig sichergestellt wird¹⁴.

CMS bezeichnet die Gesamtheit der im Unternehmen eingerichteten organisatorischen Maßnahmen und Prozesse, die sicherstellen, dass die Befolgung der Gesetze und internen Regelungen gewährleistet ist. Im Wesentlichen hat der Fachbereich Compliance daher die Aufgaben der Erstellung, Monitoring und Optimierung von bestehenden und ggf. neuen Prozessen und Regelungen im Bereich Compliance, Betreuung eines zentralen Melde- und Hinweisgebersystems nach EU-Vorschrift, Bearbeitung Compliance-relevanter Einzelfragen, Beratung der Fachbereiche in

¹⁴ GRI-SRS 102-16



Compliance-Fragen, Schulung Compliance-relevanter Themen, Durchführung von Compliance-Audits und die Zusammenarbeit mit dem Amt für Revision (ehemals Rechnungsprüfungsamt), insbesondere mit der Antikorruptionsstelle der Landeshauptstadt Stuttgart.

Die **Compliance-Risikoerhebung** ist ein wichtiger Bestandteil des Compliance-Management-Systems des Klinikums Stuttgart. Die relevanten Compliance-Bereiche werden im Rahmen der Regelkommunikation, durch strukturierte Gespräche, durch Fragenkataloge oder direkt am Ort ihrer Entstehung durch die Compliance-Ansprechpartner:innen der jeweiligen Fachbereiche identifiziert und ggf. in Kategorien und/oder Bereiche eingeteilt. Der dadurch entstehende Compliance-Risikokatalog bildet die Grundlage für die im Rahmen des Compliance-Management-Systems zu ergreifenden Maßnahmen. Identifizierte Compliance-Risiken werden durch die hierfür fachlich zuständige Abteilung bearbeitet. Der Fachbereich SC-RCR-Compliance unterstützt die Abteilungen dabei, etwaige Gegenmaßnahmen zu definieren. Die Umsetzung der Gegenmaßnahmen wird zentral durch den Fachbereich Compliance überwacht. Ein im gesamten Gesundheitswesen relevantes Risiko ist die Vorteilsnahme bzw. Vorteilsgewährung, insbesondere im Zusammenhang mit Beschaffungen bei Lieferanten. Hier sind einerseits klare Vergabeprozesse mit Verantwortlichkeiten im Einkauf und der Vergabestelle verantwortlich, die gleichzeitig auf Mehraugenprinzipien bauen. Für die Beschäftigten des Klinikums gelten klare und transparente Anzeigepflichten für Ne-

bentätigkeiten mit systematischer Abfrage etwaiger Interessenskonflikte mit strikter Einhaltung des Trennungsprinzips.

Es erfolgt ein **jährlicher Bericht** gegenüber dem Verwaltungsrat, in welchem eine zusammenfassende Darstellung über die Beachtung und Umsetzung des Compliance-Systems im Klinikum, wie von der Satzung gefordert, enthalten ist.

Neben der **Eigenprüfung** spezifischer Teilgebiete durch den Geschäftsbereich Compliance und Revision wie u. a. die Überprüfung auf Interessenskonflikte bei Nebentätigkeiten, klinischen Studien, Sponsoring und Spenden sowie die Überprüfung des Bestellverhaltens der Mitarbeitenden, prüft das **Rechnungsprüfungsamt** bzw. das **Amt für Revision** unabhängig von der Eigenprüfung und darüber hinaus verschiedenste Vorgänge auf ihre Compliance.

Die spezifischen **Compliance-Ziele** des Klinikums Stuttgart unterteilen sich in jene der Außen- sowie Innenperspektive. Die Ziele der Außenperspektive beinhalten unter anderem die Einhaltung regulatorischer Vorschriften, Gesetze und Richtlinien, die Einhaltung vertraglicher Regelungen mit Dritten und Kooperationspartner:innen sowie der Schutz der Reputation und der Außenwirkung. Die Ziele der Innenperspektive beinhalten unter anderem die Einhaltung von organisationsinternen Normen, ethischen Richtlinien und Werten, insbesondere den klinikumsinternen Verhaltenskodex. Zum Management der Prozesse setzt das Klinikum Stuttgart auf eine ständige Verbesserung u. a. mittels digitaler Unterstützung der Compliance. Ein zentrales Ziel ist daher die weitere Digitalisierung von Schlüsselprozessen. Die

genannten Ziele werden aktiv gelebt und im Rahmen des Compliance-Management-Systems umgesetzt. Insbesondere sind alle Fachbereiche dazu angehalten, die o. g. Ziele umzusetzen.

GRI SRS Indikatoren

21. Indikatorenset: Allgemeine Angaben

GRI SRS 102-1: Name der Organisation

a. Name der Organisation

Die Kommunalanstalt führt den Namen „Klinikum der Landeshauptstadt Stuttgart“ mit dem Zusatz „gemeinnützige Kommunalanstalt des öffentlichen Rechts“. Sie tritt unter diesem Namen im gesamten Geschäfts- und Rechtsverkehr auf. Die Kurzbezeichnung lautet „Klinikum Stuttgart gKAÖR“.

GRI SRS 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

b. eine Beschreibung der Aktivitäten der Organisation.

Das Klinikum Stuttgart (KS) nimmt als größtes Krankenhaus der Maximalversorgung in Baden-Württemberg eine führende Stellung in der Krankenversorgung der Region Stuttgart ein und ist den gesundheits- und krankenhauspolitischen Zielen der Landeshauptstadt Stuttgart verpflichtet. Aufgabe des KS ist im Rahmen der kommunalen Aufgabenstellung der Landeshauptstadt Stuttgart die bedarfsgerechte medizinische und pflegerische Versorgung der Bevölkerung gemäß der Krankenhausplanung nach dem Landeskrankenhausgesetz (LKHG), insbesondere durch vor-, nach-, teil- oder vollstationäre sowie ambulante und rehabilitative Leistungen in Krankenhäusern der höchsten Versorgungsstufe.

c. primäre Marken, Produkte und Dienstleistungen, einschließlich der Angabe von Produkten und Dienstleistungen, die in bestimmten Märkten nicht zugelassen sind.

Gegenstand des KS ist gemäß seiner Satzung der Betrieb von Kliniken für Krankenhausleistungen. Darüber hinaus werden der Betrieb zugehöriger anderer Einrichtungen sowie Nebenbetriebe zur bedarfsgerechten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung auf dem Gebiet des öffentlichen Gesundheitswesens, der Wohlfahrtspflege, der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studierendenhilfe und die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung als Teil des Aufgabenspektrums genannt. An seinen drei Betriebsstätten, dem Katharinenhospital, dem Olgahospital und dem Krankenhaus Bad Cannstatt werden nahezu alle medizinischen Fachgebiete abgedeckt und damit eine umfassende Versorgung für die Menschen in Stuttgart und der Region geboten. Durch die Integration der Sportklinik Bad Cannstatt im Jahr 2022 wurde dieses Spektrum ausgeweitet. Das KS betreibt staatlich anerkannte Einrichtungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitsberufen. Als Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Tübingen ist die Beteiligung an der Qualifizierung von Studierenden der Medizin insbe-

sondere im Praktischen Jahr sowie die Durchführung klinischer Studien und translationaler Forschungsansätze und Innovationen im Interesse des medizinischen Fortschritts und gesellschaftlichen Erkenntnisgewinns gesichert.

GRI SRS 102-3: Hauptsitz der Organisation

a. Hauptsitz der Organisation

Sitz des KS ist die Landeshauptstadt Stuttgart.

GRI SRS 102-4: Betriebsstätten

a. Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist, und die Namen der Länder, in denen sie wichtige Betriebsstätten unterhält und/oder die für die im Bericht behandelten Themen von Relevanz sind.

Das KS unterhält seine Betriebsstätten alle in Deutschland.

GRI SRS 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

a. Art der Eigentumsverhältnisse und Rechtsform.

Das KS ist ein selbständiges Unternehmen der Landeshauptstadt Stuttgart in der Rechtsform einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts gemäß § 102a GemO. Das KS wird auf der Grundlage der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen seiner Satzung geführt.

GRI SRS 102-7: Größe der Organisation

a. Größe der Organisation, einschließlich:

i. Gesamtzahl der Angestellten;

Gesamtanzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2022: 7.793 Mitarbeitende¹⁵ bzw. 8.440 Mitarbeitende¹⁶.

ii. Gesamtzahl der Betriebe;

Das KS mit seinen drei Häusern Katharinenhospital, Krankenhaus Bad Cannstatt und Olgahospital bietet als Krankenhaus der Maximalversorgung umfassende medizinische Versorgung für die Menschen in Stuttgart und der Region. Dabei gehören das Katharinenhospital (KH) und das Olgahospital (OH) zum Standort Mitte. Das Krankenhaus Bad Cannstatt (KBC) wird als weiterer Standort gezählt. Im Jahr 2022 erfolgte die Integration der Sportklinik.

¹⁵ Ausgeschlossen wurden unentgeltlich beurlaubte Mitarbeitende, PJ-Studierende und Mitarbeitende der Altersteilzeit-Freistellungsphase. Enthalten sind Auszubildende, Praktikant:innen und FSJler.

¹⁶ Inklusive unentgeltlich beurlaubte Mitarbeitende, PJ-Studierende und Mitarbeitende der Altersteilzeit-Freistellungsphase

iii. iii. Nettoumsatz (bei Organisation des privaten Sektors) oder Nettoerlös (bei Organisationen des öffentlichen Sektors);

Die Leistungserbringung erfolgt an den Standorten Stuttgart Mitte (Katharinen- und Olgahospital/ Frauenklinik) und Bad Cannstatt (Interdisziplinäres Medizinisches Zentrum und Zentrum für Seelische Gesundheit). Die Zahl der durchschnittlich beschäftigten Vollkräfte (VK ohne Fremdpersonal) im Klinikum Stuttgart ist gegenüber dem Vorjahr um rd. 30 auf 5.622,70 VK gesunken. Im Geschäftsjahr 2022 wurden 62.905 Casemix-Punkte erwirtschaftet. Diese liegen um 4,1% unter dem Vorjahreswert 2021 (65.607). Die Bilanzsumme hat sich gegenüber dem Vorjahr um T€ 85.491 erhöht. Der Umsatz beträgt 745,9 Mio. Euro und liegt damit leicht über dem Vorjahr mit 743,8 Mio. Euro.

iv. Gesamtkapital (bei Organisationen des privaten Sektors), unterteilt in Fremd- und Eigenkapital;

(entfällt)

v. Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

Die zentrale Aufgabe des KS ist die medizinische Versorgung der Menschen in Stuttgart und der Region Mittlerer Neckar. Dementsprechend können alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der primären Marken, Produkten und Dienstleistungen entsprechend den Formulierungen im GRI SRS 102-2b dienen, zugeordnet werden.

GRI SRS 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

- a. Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Geschlecht.**
- b. Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Region.**
(entfällt)
- c. Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit), nach Geschlecht.**

(a. und c.)

	Gesamt	Weiblich	Männlich
Gesamtzahl aktiv Beschäftigter¹⁷	7.374	5.723	1.651
Davon unbefristet	6.415	5.043	1.372
Davon befristet	959	680	279
Davon vollzeitbeschäftigt	4.143	2.839	1.304
Davon teilzeitbeschäftigt	3.231	2.884	347

- b. ob ein erheblicher Anteil der Aktivitäten der Organisation von Mitarbeitern durchgeführt wird, die keine Angestellten sind. Falls zutreffend, eine Beschreibung der Art und des Umfangs der von Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, durchgeführten Tätigkeiten;**

Die zentralen Aktivitäten der Organisation werden nur von Mitarbeitenden durchgeführt, die am KS angestellt sind. Das KS verzichtet dabei bewusst auf Ausgründungen oder Inanspruchnahme von Dritten für primäre (klinische Krankenversorgung), sekundäre (u.a. bildgebenden Diagnostik, Apotheke, Physiotherapie etc.) und tertiäre (Reinigung, Küche, Logistik etc.) Leistungen.

- d. jegliche signifikanten Schwankungen bei den in den Angaben 102-8-a, 102-8-b und 102-8-c genannten Zahlen (z. B. saisonale Schwankungen im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft);**

Es gibt in den genannten Zahlen bezüglich der Belegschaft keine erheblichen saisonalen Schwankungen.

- e. eine Erläuterung, wie die Daten zusammengestellt worden sind, einschließlich aller zugrundeliegenden Annahmen.**

Die Daten wurden aus dem zentralen Personalwirtschaftssystem SAP Human Capital Management (SAP HCM) beziehungsweise SAP Business Warehouse (SAP BW) ausgewertet.

GRI SRS 102-9: Lieferkette

- a. eine Beschreibung der Lieferkette der Organisation, einschließlich ihrer Hauptelemente und wie diese in Beziehung zu den Aktivitäten, primären Marken, Produkten und Dienstleistungen der Organisation stehen.**

¹⁷Inkl. RK, Beamte, ATZ. Beurlaubte (Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten zum Stichtag 31.12., jedoch ohne Leasingkräfte, ohne Schüler/innen, ohne Bufdis, jedoch mit Beschäftigten, die über Drittmittel finanziert sind)

Die wesentlichen wertschöpfenden Leistungen sind lokal erbrachte Dienstleistungen im Gesundheitsbereich durch Beschäftigte des Klinikums Stuttgart. Die Lieferketten beim Bezug von Produkten oder Dienstleistungen Dritter folgen den gesetzlichen Vorgaben des Vergaberechts und definierten Anforderungen, deren Erfüllung per Eigenerklärung der Partner dokumentiert wird. Im Rahmen der Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wird die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht innerhalb der Lieferketten noch umfassender überprüft und in einem Geschäftspartnerkodex präzisiert.

GRI SRS 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

a. signifikante Änderungen bezüglich der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse oder Lieferkredite der Organisation, einschließlich:

i. Änderungen des Standorts von bzw. Änderungen der Betriebsstätten, einschließlich Eröffnungen, Schließungen und Erweiterungen;

Keine signifikante Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Neu hinzugekommen ist Ende 2022 die Sportklinik Stuttgart GmbH mit 65 Betten, deren Anteile zum 1.12.22 übernommen und zum 31.12.22 gesellschaftsrechtlich integriert wurden, gefolgt von einer 2023 realisierbaren räumlichen Integration. In Teilbereichen wurde eine gemessen an der Unternehmensgröße moderate Steigerung der Kapazitäten vorgenommen, u.a. ein Ausbau der Kinder- und Jugendpsychiatrie um 28 Betten.

ii. Änderungen in der Beteiligungsstruktur und andere Maßnahmen der Kapitalbildung, -aufrechterhaltung und -änderung (für Organisationen des privaten Sektors);

(entfällt)

iii. Änderungen bezüglich des Standorts von Lieferanten, der Struktur der Lieferkette oder der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich deren Auswahl und Kündigung.

Keine Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

GRI SRS 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

a. Ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip anwendet.

Das Klinikum Stuttgart ist sich als Gesundheitsdienstleister und Krankenhaus der Maximalvorsorge seiner umwelt- und gesundheitspolitischen Verantwortung bewusst.

Im Sinne des Vorsorgeprinzips sollen alle denkbaren Belastungen und Schäden für die Umwelt und die menschliche Gesundheit im Voraus vermieden oder weitestgehend verringert werden. Hierzu

hat das Klinikum Stuttgart unter anderem ein Risikomanagementsystem etabliert, um frühzeitig potentielle Risiken zu identifizieren, zu analysieren und zu bewerten. Zudem obliegt dem Risikomanagementsystem eine Steuerungsfunktion mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Die Erfassung, Analyse, Bewertung, Steuerung und Überwachung wesentlicher Risiken erfolgt mindestens quartalsweise basierend auf einem Risikomanagementhandbuch. Die zusammengetragenen Risiken werden nach Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit klassifiziert und regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet. Die sich daraus ergebenden wesentlichen Risiken werden entsprechend ihrer Bedeutung nach absteigend hinsichtlich Risikoausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit aufgelistet.

Die stabile Basis aller Entscheidungen und allen unternehmerischen Tuns bilden unsere Werte sowie das Bekenntnis zu den geltenden Gesetzen und zu allgemeinen wirtschaftlich, sozialen und ethischen Grundsätzen. Nur auf diese Weise können wir eine Atmosphäre der Fairness, des gegenseitigen Vertrauens und der gegenseitigen Transparenz bei unseren Mitarbeiter*innen, Patient*innen, Geschäftspartnern*innen und der Öffentlichkeit schaffen und diese Werte auch erhalten. Diese Verhaltensgrundsätze sind in unserem Verhaltenskodex zusammengefasst und festgeschrieben. Danach handelt das Klinikum Stuttgart stets verantwortungsvoll gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

Wir berücksichtigen bei unserem Handeln und unseren Entscheidungen den Umwelt- und Ressourcenschutz einschließlich der Abfallvermeidung. Im KS hat die ganzheitliche Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit Betonung präventiver Ansätze einen hohen Stellenwert, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Beratung und die aktive Förderung von Bewegungsangeboten umfassen. Durch den eigenen arbeitsmedizinischen Dienst und die eigene Stabsstelle für Arbeitssicherheit werden vor allem auch primärpräventive Ansätze gefördert – von umfassenden Impfangeboten bis hin zur Etablierung physiologischer Arbeitsprozesse und – Bedingungen.

Des Weiteren halten wir alle unsere Geschäftspartner an, den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten, wie auch Umweltbelastungen zu minimieren. Unsere Partner und Lieferanten selektieren wir gemäß den Eignungskriterien für fachkundige und leistungsfähige Unternehmen im Sinne des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB; §122) und schließen ungeeignete im Sinne der §§ 123 oder 124 aus. Klare Ausschlusskriterien umfassen beispielweise die Förderung des Menschenhandels (§233a StGB), Gewässer- oder Bodenverunreinigung (§§ 324, 324a StGB) oder den unerlaubten Umgang mit Abfällen (§ 326 StGB) sowie Verstöße gegen arbeits-, sozial- und umweltrechtliche Vorschriften.

GRI SRS 102-12: Externe Initiativen

- a. eine Liste der extern entwickelten ökonomischen, ökologischen und sozialen Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, denen sich die Organisation angeschlossen hat oder die von ihr unterstützt werden.**

Als öffentliches Haus unterliegt das KS einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen, beispielsweise dem Tariftreue- und Mindestlohngesetz, dem Arbeitszeitgesetz, dem Vergaberecht und dem Antikorruptionsrecht, die sicherstellen, dass das KS hohe soziale und ökologische Standards einhält. Das KS unterliegt zudem dem Public Corporate Governance Kodex der Landeshauptstadt Stuttgart, wonach es einen Geschäftspartnerkodex aufgestellt hat, der die oben genannten Themenfelder abdeckt und den jede/r Geschäftspartner:in anerkennen muss.

Das KS nimmt als öffentlicher Auftraggeber zudem am Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts teil. Über dieses bundesweite Register kann das KS für Vergabeverfahren Informationen abrufen, die es ermöglichen, zu prüfen, ob ein Unternehmen wegen bestimmter Wirtschaftsdelikte von dem Vergabeverfahren auszuschließen ist oder ausgeschlossen werden kann. Dies erhöht die Rechtssicherheit im Rahmen von Beschaffungsvorgängen und stellt die hohen sozialen und ökologischen Standards des KS sicher.

Darüber hinaus wird im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes geprüft, ob sich das KS weiteren extern entwickelten ökonomischen, ökologischen und sozialen Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen anschließen wird.

Das Klinikum Stuttgart hat sich zahlreichen Prinzipien und Grundsätzen verpflichtet, unter anderem denen der Charta der Vielfalt, der Initiative #positivarbeiten oder der WIN Charta.

GRI SRS 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen

- a. eine Liste der wichtigsten Mitgliedschaften in Industrie-/Wirtschafts- oder anderen Verbänden und nationalen oder internationalen Interessensvertretungsorganisationen.**

Das Klinikum ist Mitglied der Allianz kommunaler Krankenhäuser (AKG) e. V., des Verbands der Krankenhäuser Stuttgarts e.V. und zahlreicher Qualitätsinitiativen wie dem Deutschen Qualitätsbündnis Sepsis (DQS), der Initiative Qualitätsmedizin (IQM) oder des Vereins GKind e.V. zur Sicherung einer bestmöglichen Versorgung kranker Kinder auf Grundlage der UN-Charta für Kinder im Krankenhaus.

22. Indikatorenset: Prozessmanagement

GRI SRS 102-16: Werte

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

i. wie diese Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen entwickelt und genehmigt wurden;

Das Klinikum Stuttgart ist sich als Gesundheitsdienstleister und Krankenhaus der Maximalversorgung seiner großen Verantwortung bewusst. Um dies noch entschiedener und nachhaltiger zu leben wurde ein Verhaltenskodex aufgestellt, der die im Klinikum Stuttgart bestehenden Verhaltensgrundsätze zusammenfasst und festschreibt: Qualität, Integrität und Verantwortung. Der Verhaltenskodex dient als Leitlinie für alle Mitarbeitenden einschließlich der Mitglieder des Vorstands und der Krankenhausleitung.

Darüber hinaus wurde ein Geschäftspartnerkodex entwickelt, in dem die wesentlichen Regelungen für Geschäftsbeziehungen zwischen dem Klinikum Stuttgart und seinen Geschäftspartnern niedergeschrieben wurde. Der Verhaltenskodex des Klinikums Stuttgart liegt dem Geschäftspartnerkodex als verbindliche Anlage bei. Sowohl der Verhaltenskodex als auch der Geschäftspartnerkodex wurden von den Vorständen des Klinikums Stuttgart genehmigt.

ii. ob dafür regelmäßige Schulungen für alle sowie für neue Mitglieder des Kontrollorgans, Mitarbeiter, die für die Organisation aktiv sind, und Geschäftspartner angeboten werden;

Alle Mitarbeitenden werden zu den Werten des Klinikums Stuttgart, zu den sich daraus ableitenden Verhaltensweisen sowie insgesamt zur Einhaltung von internen und externen Regelungen im Rahmen des Compliance-Schulungskonzepts regelmäßig geschult. Neue Mitarbeitende erhalten bereits zu Beginn Ihrer Tätigkeit eine Compliance-Grundlagenschulung. Das Bestandspersonal des Klinikums Stuttgart wird in regelmäßigen Abständen durch Wiederholungs- und berufsgruppenspezifische Aufbauschulungen über die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen des Klinikums Stuttgart geschult. Die Geschäftspartner bzw. deren Mitarbeitende werden im Rahmen des Geschäftspartnerkodex über die in der Zusammenarbeit mit dem Klinikum Stuttgart geltenden Werte, Grundsätze, Standards, Verhaltensnormen sowie wesentliche Gesetze informiert. Die Geschäftspartner des Klinikums Stuttgart verpflichten sich mit Unterzeichnung des Geschäftspartnerkodex ihre – im Rahmen einer Geschäftsbeziehung mit dem Klinikum Stuttgart involvierten – Beschäftigten über den Inhalt des Geschäftspartnerkodex vollständig zu unterrichten und dessen Einhaltung sicherzustellen.

- iii. **ob diese regelmäßig von allen sowie von neuen Mitgliedern des Kontrollorgans, Mitarbeitern, die für die Organisation aktiv sind, und Geschäftspartnern gelesen und unterzeichnet werden müssen;**

Im Rahmen der Compliance-Schulungen wird der Verhaltenskodex den Mitarbeitenden regelmäßig zur Durchsicht und Bestätigung vorgelegt. Der erfolgreiche Abschluss der Schulung und somit auch die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex werden in einem digitalen System nachweislich dokumentiert. Die Geschäftspartner des Klinikums Stuttgart werden per Unterschrift auf die Kenntnisnahme und Einhaltung des Geschäftspartnerkodex sowie des Verhaltenskodex verpflichtet.

- iv. **ob die Positionen auf Vorstandsebene weiterhin für sie zuständig sind;**

Die Vorstände des Klinikums Stuttgart sind originär für die Compliance im Klinikum Stuttgart, mithin für die Einhaltung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen verantwortlich. Die Compliance-Abteilung ist vom Vorstand des Klinikums Stuttgart damit betraut, den Auf- und Ausbau eines Compliance-Management-Systems voranzutreiben, damit die Einhaltung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen nachhaltig sichergestellt wird.

- v. **ob diese in verschiedenen Sprachen vorliegen, damit alle Mitglieder des Kontrollorgans, Mitarbeiter, die für die Organisation aktiv sind, und Geschäftspartner sowie alle sonstigen Stakeholder sie verstehen können.**

Sowohl der Verhaltenskodex als auch der Geschäftspartnerkodex liegen in deutscher Sprachfassung vor. Je nach Einzelfall finden ggf. Schulungen in vereinfachter Sprache statt, damit die Inhalte vom Adressatenkreis sicher verstanden werden.

GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

- a. **Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:**

- i. **Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;**

Die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, des Verwaltungsrates des Klinikums Stuttgart, erhalten eine transparent ausgewiesene Sitzungspauschale und Aufwandsentschädigung im dreistelligen Bereich. Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene und mit vergleichbar wertigen Funktionen erhalten im KS ein fixes Grundgehalt oberhalb der höchsten tariflichen Gruppe und Stufe. Daneben erhalten solche Führungskräfte ein vari-

ables Gehalt in Abhängigkeit von Zielen. Die Ziele können als Erlösbeteiligung oder Erfolgsbeteiligung ausgestaltet sein und sind regelhaft an den Unternehmenszielen ausgerichtet, die im Kern Nachhaltigkeit im sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Sinn benennen.

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

Es werden keine Einstellungsprämien oder ähnliche Zahlungen geleistet.

iii. Abfindungen;

Abfindungen werden im Regelfall nicht gezahlt und es gibt keine vertraglichen oder kollektiv-rechtlichen Regelungen dazu. Lediglich im Einzelfall, insbesondere im Fall gerichtlicher Vergleiche, werden Abfindungen gezahlt. Die Höhe bemisst sich an der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung.

iv. Rückforderungen;

Rückforderungen von Gehaltsbestandteilen erfolgen im Rahmen der tarifvertraglichen und bürgerlich rechtlichen Ausschlussfristen. Rückzahlungsvereinbarungen für gewährte finanzielle Vorteile für Fortbildungen werden bis zu einer Dauer von drei Jahren abgeschlossen.

vi. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

Der Arbeitgeber leistet im Rahmen der tarifvertraglichen Vereinbarungen Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge des öffentlichen Dienstes (ZVK). Weitere Vorsorgeleistungen werden nicht gewährt. Dies gilt auch für Führungskräfte. Beamt:innen und beamtenähnliche Beschäftigte erhalten Vorsorge nach den entsprechenden Vorschriften.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Es werden nur in Einzelfällen Leistungskriterien bei der Vergütungspolitik verwendet. Sofern diese im Einzelfall zur Anwendung kommen, richten sie sich an den nachhaltigen Unternehmenszielen aus.

GRI SRS 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

i. gemäß Gesamtvergütung die am höchsten bezahlte Person für den Berichtszeitraum angeben;

Das Gesamtbruttogehalt der am höchsten bezahlte Person wurde im Berichtsjahr im ärztlichen Dienst erzielt und lag bei ca. 706.000€.

- ii. **den Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten, mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person, berechnen;**

Die Median-Vollzeitvergütung liegt bei 59.750€.

- iii. **das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten berechnen.**

Das Verhältnis liegt bei 11,8.

GRISRS 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

- a. **Wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:**

- i. **Wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über die Berichterstattung – reagiert hat;**
- ii. **die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.**

(siehe Abschnitt 9 – Beteiligung von Anspruchsgruppen)

G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen:

Das Klinikum Stuttgart ist als Beteiligungsunternehmen der Landeshauptstadt Stuttgart zu einer konservativen Anlage etwaiger Überschüsse verpflichtet. Darüber hinaus können aus der Geschäftstätigkeit aufgrund der Notwendigkeit größerer Investitionen sowie fehlender Freiheiten in der Preisgestaltung keine relevanten Finanzanlagen aufgebaut werden, deren Prüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren sinnvoll möglich wäre. Unter den Finanzanlagen weist das Klinikum nur Anteile an verbundenen Unternehmen und Anteile an Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, aus. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren findet für die genannten Finanzanlagen nicht statt, da es sich hier ausschließlich um Unternehmen im Sektor der Gesundheitsvorsorge handelt.

23. Indikatorenset: Umwelt

GRI SRS 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:**

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;**
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.**

(i. und ii.) Die Kernleistung des Klinikums Stuttgart sind Gesundheitsdienstleistungen eines Maximalversorgers. Das Gewicht der eingesetzten Medizinprodukte, Verbrauchsmaterialien oder Medikamente wird nicht erfasst und ist aufgrund der sehr heterogenen Kategorien vermutlich auch von eingeschränkter Aussagekraft.

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- a. Den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten:**

	2022	2021	2020	2019
Gesamter Brennstoffverb.	54.564.827 kWh	57.467.118 kWh	57.668.841 kWh	59.989.748 kWh
Heizöl	588.730 kWh	588.730 kWh	keine Angaben	keine Angaben
Davon nicht erneuerbar	35.570.453 kWh	51.721.886 kWh	keine Angaben	keine Angaben
Davon erneuerbar	18.994.374 kWh	5.745.232 kWh	532.716 kWh	532.716 kWh
Gesamter Energieverbrauch	83.238.592 kWh	93.878.415 kWh	92.419.795 kWh	95.605.483 kWh

- b. den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten:**

	2022	2021	2020	2019
Erdgas	18.994.374 kWh	5.745.232 kWh	532.716 kWh	541.265 kWh

- c. in Joule, Wattstunden oder Vielfachen der Einheiten den gesamten**

- i. Stromverbrauch**
- ii. Wärmeenergieverbrauch**

iii. **Kühlenergieverbrauch**

iv. **Dampfverbrauch**

(i. – iv.)

	2022	2021	2020	2019
Strom	36.835.637 kWh ¹⁸	36.950.795 kWh	35.522.970 kWh	36.462.424 kWh
Wärmeenergie	46.415.255 kWh	51.323.019 kWh	48.444.708 kWh	50.733.443 kWh
Kühlenergie	12.602.500 kWh ¹⁹	10.244.000 kWh ²⁰	keine Angabe	keine Angabe
Dampf	13.475.091 kWh	13.377.722 h	keine Angabe	keine Angabe

d. **in Joule, Wattstunden oder Vielfach der Einheiten die/en gesamte/n:**

v. **verkauften Strom**

vi. **verkaufte Wärmeenergie**

vii. **verkaufte Kühlenergie**

viii. **verkauften Dampf**

	2022	2021	2020	2019
Verkaufter Strom	127.176 kWh	160.811 kWh	123.608 kWh	128.400 kWh
Verkaufte Wärmeenergie	56.005 kWh	56.479 kWh	40.944 kWh	37.194 kWh
Verkaufte Kühlenergie	0 kWh	1.924 kWh	4.620 kWh	3.870 kWh
Verkaufter Dampf	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh

e. **den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder Vielfachen von Joule.**

	2022	2021	2020	2019
Energieverbrauch gesamt	83.238.592 kWh	93.878.415 kWh	92.419.795 kWh	95.605.483 kWh

¹⁸ inkl. 12.300 kWh Wärmepumpenstrom

¹⁹ nur KSM

²⁰ nur KSM

f. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme:

Die Energiewerte sind der Energiedatenerfassung der Landeshauptstadt Stuttgart „Ämterauswertung“, der hauseigenen Zähler und dem Energiemonitoring entnommen.

g. Quelle der verwendeten Umrechnungsfaktoren:

Die herangezogenen Umrechnungsfaktoren sind den Vorgaben des Energieversorgers entnommen.

GRI SRS 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder Vielfachen von Joule.

	2022	2021	2020	2019
Energieverbrauch (gesamt)	83.238.592 kWh	93.878.415 kWh	92.419.795 kWh	95.605.483 kWh
Verringerung in %	-11,3 %	+1,5%	- 3,3%	0%

Das KS wird zukünftig vor allem durch den Rückbau von Bestandsgebäuden sowie die Errichtung von Neubauten und deren technische Anlagen eine Verringerung des Energieverbrauches verfolgen. Des Weiteren werden verbleibende Bestandsgebäude sukzessive energetisch saniert. Momentan projiziert das KS in Zusammenarbeit mit dem Amt für Umweltschutz Maßnahmen zum zügigen Ausbau von erneuerbaren Energien. Hierfür werden weitere PV-Anlagen auf freien Dachflächen geplant und umgesetzt sowie weitere gebäudeintegrierte PV-Flächen untersucht. Erste beschriebene Maßnahmen werden im Jahr 2023 umgesetzt und fertiggestellt. Die Auswirkungen können im nächsten Berichtsjahr veröffentlicht werden.

b. die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Treibstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

In der oben dargestellten Reduktion des Energieverbrauchs ist sowohl der reduzierte Verbrauch von elektrischem Strom, als auch Wärme- bzw. Kühlenergie, demnach Gas und Heizöl beinhaltet.

c. die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/ Referenz sowie die Gründe für die Auswahl dieser Grundlage.

Die Grundlagen zur Verringerung des Stromverbrauches sind die gemessenen Verbrauchswerte der hauseigenen Zähler. Das Basisjahr der in der Tabelle dargestellten Energiereduzierung ist immer das vorherige Jahr. Demnach wurde das Basisjahr 2021 für den Vergleich in 2022 herangezogen.

d. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Energiewerte sind der Energiedatenerfassung der Landeshauptstadt Stuttgart „Ämterauswertung“, der hauseigenen Zähler und dem Energiemonitoring entnommen.

GRI SRS 303-3 (2018): Wasserentnahme

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser:

Die Wasserentnahme erfolgt ausschließlich aus dem öffentlichen Trinkwassernetz der Stadt Stuttgart. Stuttgart wird zu fast 100% mit Landeswasser aus dem Donauried und Bodenseewasser versorgt.²¹ Der Verbrauch betrug 2022 268.345 m³. Darüber hinaus wird aufgefangenes Niederschlagswasser aus Zisternen für die Bewässerung von Grünflächen verwendet. Eine Mengenangabe für die Bewässerung der Grünflächen ist dem Klinikum Stuttgart nicht möglich, da die Entnahme aus der Zisterne nicht gemessen wird.

	2022	2021	2020	2019
Wasserverbrauch (ges.)	268.345 m ³	269.787 m ³	260.627 m ³	295.785 m ³
Wasserrückführung (ges.)	Angaben erst Ende 2023 möglich	250.078 m ³	223.558 m ³	257.578 m

ii. Grundwasser;

Es wird kein Grundwasser bezogen.

iii. Meerwasser;

Es wird kein Meerwasser bezogen.

iv. produziertes Wasser;

Es wird kein Wasser produziert.

v. Wasser von Dritten;

Es wird kein Wasser von Dritten bezogen.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

Angaben zum Wasserstress liegen dem Klinikum Stuttgart nicht vor.

²¹ www.stadtstuttgart.de

- ii. **Grundwasser;**
Es wird kein Grundwasser bezogen.
 - iii. **Meerwasser;**
Es wird kein Meerwasser bezogen.
 - iv. **produziertes Wasser;**
Es wird kein Wasser produziert.
 - v. **Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.**
Es wird kein Wasser von Dritten bezogen. Dem Klinikum Stuttgart ist keine Entnahme von Wasser aus Bereichen mit Wasserstress bekannt. Daher keine Angaben.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:**
- i. **Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)))**
2022 wurden 268.345 m³ Süßwasser aus dem Trinkwassernetz Stuttgart entnommen. 2021 lag der Wert noch bei 269.787 m³. Demnach wurden im Jahr 2022 1.442 m³ eingespart. Dies ist auf die Wasserspülung durch die Inbetriebnahme des Haus F zurückzuführen.
 - ii. **anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).**
Anderweitiges Wasser wird vom KS nicht entnommen.
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.**
- Die Verbrauchswerte ergeben sich aus den Abrechnungen der beauftragten Versorgungsunternehmen.

GRI SRS 306-3 (2020): Angefallener Abfall

- a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:**
- i. **Wiederverwendung**
 - ii. **Recycling**
 - iii. **Kompostierung**
 - iv. **Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung**
 - v. **Müllverbrennung (Massenverbrennung)**
 - vi. **Salzabwasserversenkung**
 - vii. **Mülldeponie**
 - viii. **Lagerung am Standort**
 - ix. **Sonstige (von der Organisation anzugeben)**

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. **Wiederverwendung**
- ii. **Recycling**
- iii. **Kompostierung**
- iv. **Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung**
- v. **Müllverbrennung (Massenverbrennung)**
- vi. **Salzabwasserversenkung**
- vii. **Mülldeponie**
- viii. **Lagerung am Standort**
- ix. **Sonstige (von der Organisation anzugeben)**

	2022	2021	2020	2019
Gesamtgewicht angefallener Abfall	3.551,0 t	3610,4 t	3546,7 t	3824,0 t
a. Gefährlicher Abfall				
Gesamtgewicht gefährlicher Abfall	82,39 t	78,76 t	70,28 t	56,50 t
Anteil Gesamt	1,48%	1,98%	2,18	2,32
Gefährliche Abfallarten				
Infektiöse Abfälle	30,76 t	32,33 t	30,34 t	24,16 t
Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	11,89 t	10,30 t	9,70 t	7,58 t
Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	0,62 t	0,59 t	0,51 t	0,66 t
Gebrauchte Geräte, FCKW-haltig	14,33 t	3,52 t	5,47 t	6,72 t
Elektronik-Schrott	21,60 t	29,42 t	21,55 t	15,89 t
Batterien-Akkus	3,19 t	2,60 t	2,71 t	1,49 t
b. Ungefährlicher Abfall				
Gesamtgewicht ungefährlicher Abfall	3468,63 t	3531,64 t	3476,39 t	3767,49 t
Anteil Gesamt	97,68%	97,82%	98,02%	98,52%
Ungefährliche Abfallarten				
Körper- und Organteile	18,48 t	21,89 t	14,66 t	11,98 t

Krankenhausspezifische Abfälle ²²	2041,98 t	2082,16 t	2065,63 t	2182,00 t
Papier, Pappe, Kartonaen	204,43 t	210,51 t	201,7 t	220,38 t
Verpackungen aus Glas	54,80 t	58,48 t	57,82 t	59,43 t
PET-Flaschen	10,17 t	11,20 t	12,61 t	20,56 t
LVP Fraktion	16,48 t	8,76 t	11,04 t	9,88 t
Datenschutzpapier	80,98 t	100,36 t	105,14 t	100,16 t
Speiseabfälle	815,09 t	864,43 t	854,76 t	943,19 t
Fettabscheiderinhalte	68,34 t	46,64 t	57,15 t	57,42 t
Metall// Eisen und Stahl	42,25 t	38,81 t	38,38 t	41,14 t
Sperrmüll	52,79 t	10,07 t	16,98 t	27,1 t
Holzabfall	52,26 t	48,15 t	32,86 t	92,34 t
Baustoffe auf Gipsbasis		1,14 t		
Bau- und Abbruchabfälle	7,90 t	14,83 t	1,77 t	1,91 t
Vernichtung Datenträger, Festplatten	2,68 t	14,21 t	5,89 t	

c. wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt**
- ii. vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen**
- iii. organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters.**

(i.-iii.) Über den EVMed-Verband werden im Ausschreibungsverfahren der Entsorgungsweg und das -verfahren mit dem Entsorgungsdienstleister festgelegt. Verfahrensänderungen werden zwischen dem KS und dem Entsorgungsdienstleister direkt abgestimmt und gegebenenfalls geändert.

²² an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden

GRI SRS 305-1 – Direkte THG Emissionen

a. Bruttovolumen der direkten THG Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

Das Bruttovolumen der direkten THG Emissionen betrug im Jahr 2022 ca. 10.601 to und ist in der untenstehenden Tabelle in den einzelnen Energieträgern aufgeteilt. Als Kommunalanstalt besteht zwischen dem KS sowie der Stadt Stuttgart eine enge Zusammenarbeit bezüglich des Energiemonitorings, wodurch die THG-Emissionen im Monitoring inbegriffen sind. Zukünftig soll hier eine detaillierte Datenerfassung erfolgen.

Direkte THG Emissionen (Scope 1)	Heizöl	Erdgas	Biogas	Holzpellets
Bedarf MWh/a	588,7	35.570	18.994	406,4
Spez. Emissionen to/MWh	0,3190	0,2500	0,0800	0,0027
Emissionen to/a	187,8	8.892	1.520	1,097

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

In Kooperation mit dem Amt für Umweltschutz werden bisher lediglich CO₂-Äquivalente berücksichtigt.

c. biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

In Kooperation mit dem Amt für Umweltschutz werden lediglich CO₂-Äquivalente berücksichtigt.

d. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl

Die oben genannten Werte stellen den CO₂-Verbrauch im Jahr 2022 dar. Ein Basisjahr wurde für die Berechnung nicht herangezogen. Eine detailliertere Berechnung wird momentan im Rahmen des anstehenden Energieaudits aufgebaut.

ii. der Emissionen im Basisjahr;

Ein Basisjahr wurde für die Berechnung nicht herangezogen.

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

Signifikante Veränderungen bei den Emissionen ist lediglich im Bereich des biogenen Erdgases festzustellen, da dieses seit 01.01.2023 aus 35% biogenem Anteil besteht. 2021 waren es noch 5%. Laut Aussagen der Stadt Stuttgart, soll der biogene Anteil im Erdgas noch weiter erhöht werden.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

Das globale Emissions-Modell integrierter Systeme (Gemis) sowie Daten der Lieferanten werden als Datenquelle für eigene Berechnungen herangezogen.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

Hierzu liegen keine Angaben vor.

g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das globale Emissions-Modell integrierter Systeme (Gemis) sowie Daten der Lieferanten werden als Datenquelle für eigene Berechnungen herangezogen.

GRI SRS 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

- i. der Begründung für diese Wahl;**
- ii. der Emissionen im Basisjahr;**
- iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.**

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

(a.-g.) Am Klinikum Stuttgart werden bisher keine detaillierten Berechnungen oder Erhebungen zu den indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen erstellt

GRI SRS 305-3 – Sonstige indirekte THG Emissionen

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- c. **biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.**
- d. **Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.**
- e. **das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:**
 - i. **der Begründung für diese Wahl;**
 - ii. **der Emissionen im Basisjahr;**
 - iii. **des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.**
- f. **Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.**
- g. **verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.**

(a.-g.) Am KS werden bisher keine detaillierten Berechnungen oder Erhebungen zu den sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen erstellt, da bisher keine Relevanz vorlag, eine Datenerhebung in den tangierenden Bereichen durchzuführen. Es ist für das folgende Berichtsjahr geplant, im Zuge eines Forschungsprojektes als Kooperationspartner die sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen zu berechnen.

GRI SRS 305-5 – Senkung der THG Emissionen

- a. **Umfang der Senkung der THG Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.**

Im Jahr 2021 hatte das Klinikum Stuttgart einen CO₂-Ausstoß von ca. 13.648 Tonnen. Im Jahr 2022 lag der Wert bei ca. 10.601 Tonnen CO₂. Demnach kann das Klinikum eine Einsparung von ca. 3.047 Tonnen vorweisen. Dies ist auf den verringerten Gesamtenergieverbrauch zurückzuführen und vor allem an dem höheren Anteil an biogenem Erdgas von 35%. Im Jahr 2021 betrug der Anteil noch 5%. Weitere zukünftige Maßnahmen sind in Planung und auch bereits in Umsetzung. Wie beispielsweise den Ausbau von regenerativer Energien, Sanierungen oder Umrüstungen von Bestandsleuchten auf LED's.

- b. **in die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.**

Die in die Berechnung einbezogenen Gase beziehen sich auf CO₂. Weitere THG Emissionen sind in der Berechnung nicht berücksichtigt.

- c. **Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.**

Für die Berechnung ist kein Basisjahr gewählt worden. Die angegebenen Werte sind über die CO₂-Äquivalente auf Grundlage der Verbrauchswerte in 2022 berechnet worden.

- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG Emissionen.**

Die Senkung der THG Emissionen sind auf die direkten Emissionen (Scope 1) bezogen.

- e. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.**

Für die Berechnung der THG Emissionen wurden die städtischen Umrechnungsfaktoren der CO₂-Äquivalenten herangezogen.

24. Indikatorenset: Gesellschaft

GRI SRS 403-4 (2018): Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.**

Es finden regelmäßige Sicherheitsbegehungen in allen Bereichen unter Beteiligung der jeweiligen Leitungen, Sicherheitsbeauftragten, Betriebsbeauftragten, Arbeitsmedizin, Personalrat und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt. Jeder Bereich verfügt über einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragten, die speziell geschult werden.

Die Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig aktualisiert. Des Weiteren finden die Mitarbeitenden im Intranet Informationen zu den Ansprechpartner:innen, Unfällen, sowie weiterführende Informationen unter anderem zum Thema Ergonomie. Durch die im Jahr 2020 neu aufgestellte Stabstelle Arbeitssicherheit wird das Informationsangebot weiter ausgebaut. Bei neuen oder sich wiederholenden Angeboten erfolgt eine Mitteilung per E-Mail bzw. Newsletter.

- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.**

Im KS existiert ein Arbeitssicherheitsausschuss, welcher viermal pro Jahr tagt. Den Vorsitz hat das Servicecenter Versorgung Zentrale Dienste (VZD). Die Einladung hierfür erfolgt per Vorabversand der Tagesordnung. VZD führt die Dokumentation und Anwesenheitslisten. Vertreter des Personalrats sind Mitglieder des Arbeitssicherheitsausschusses, bringen Handlungsbedarfe ein und unterstützen Analysen im Interesse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten. Weitere Arbeitsgruppen, beispielsweise zum Thema Raumklima und Temperaturmanagement („AG Sommerhitze“) tagen anlassbezogen unter aktiver Beteiligung der Personalvertretung.

GRI SRS 403-9 (2018): Arbeitsbedingte Verletzungen

- a. Für alle Angestellten:**
- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;**
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit**
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;**
Arbeitsunfälle / 1 Mio Arbeitsstunden

	Anzahl	Stundenbasis	Quote
Unfälle insgesamt	600	11.508.688	52,13
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	114	11.508.688	9,91
1.000 Mann Quote	114	5652,4	20,17
	Anzahl	Mitarbeiter	Quote
Ausfalltage insgesamt	12516	7335	1,71
Arbeitsunfälle	5116	7335	0,69747785
Wegeunfälle	7400	7335	1,00886162

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

Die häufigsten Verletzungen waren mit 42% Stürze, 10% Übergriffe, 7,8% Stöße, 4,6% Autounfall, 3,9% Verhoben.

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

Bei 7335 VK wurden im Jahr 2022 11.508.688 Stunden gearbeitet.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden.

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

(i.-v.) Das KS beschäftigt in keinem bedeutsamen Ausmaß Mitarbeitende, die nicht durch die eigene Organisation kontrolliert werden. Dementsprechend können hier keine Angaben gemacht werden.

c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich:

i. wie diese Gefahren bestimmt worden sind;

Zur Minimierung arbeitsbedingter Gefahren erfolgen Begehungen nach einem Ereignis sowie die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nach §5 Arbeitsschutzgesetz durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit des Klinikums Stuttgart.

ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben;

- iii. **ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.**

(Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.)

(ii.-iii.) Schwerste arbeitsbedingte Verletzungen sind im Erhebungszeitraum nicht bekannt.

- d. **Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.**
- e. **Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden.**
- f. **Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.**

d-f (ausstehend – wird nachgereicht)

GRI SRS 403-10 (2018): Arbeitsbedingte Erkrankungen

- a. **Für alle Angestellten:**

- i. **Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**

Für den Berichtszeitraum sind keine Todesfälle bekannt

- ii. **Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**

Im Berichtszeitraum wurden 50 arbeitsbedingte Berufskrankheiten bei der Unfallkasse angezeigt.

- iii. **die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;**

Im Berichtszeitraum ist Covid19 die häufigste Ursache arbeitsbedingter Erkrankungen.

- b. **Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**

- i. **Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**

- ii. **Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**

- iii. **die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;**

(i.-iii.) Das KS beschäftigt in keinem quantitativen Ausmaß Mitarbeitende, die nicht durch die eigene Organisation kontrolliert werden. Dementsprechend können hier keine Angaben gemacht werden.

c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:

i. wie diese Gefahren bestimmt worden sind;

Klassische Risiken im Gesundheitswesen ergeben sich u.a. durch den Umgang mit infektiösen Materialien und Kontakt zu kontagiösen Patienten, aber auch durch Strahlung, Umgang mit radioaktiven Isotopen sowie Gewalt in exponierten Bereichen wie den Notaufnahmen. Zur Minimierung arbeitsbedingter Gefahren erfolgen neben den klaren generellen Präventionskonzepten Begehungen nach einem eingetretenen Ereignis sowie die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nach §5 Arbeitsschutzgesetz durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit des Klinikums Stuttgart.

ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Erkrankungen verursacht oder dazu beigetragen haben;

Vor allem die Infektionsgefahr durch den Umgang mit Patient:innen hat zu den Erkrankungen beigetragen.

iii. ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.

Zur Eindämmung der Infektionsgefahr wurden mehrere Maßnahmen getroffen. Diese beinhalteten unter anderem die strikte räumliche Trennung der Behandlungsbereiche durch Isolation infektiöser Patient:innen, die Implementierung von Schleusen, die Ausstattung der Mitarbeitenden mit persönlicher Schutzausrüstung und Schulungen im Umgang mit dieser. Der unmittelbar privilegierte Zugang zu dem vom KS betriebenen Impfzentrum ermöglichte eine frühzeitige Immunisierung der Beschäftigten. Zudem wurden hygienische Dekontaminationsmaßnahmen verstärkt, bspw. durch den Einsatz von UV-Strahlern und den flächendeckenden Einsatz von Raumluftfiltern.

d. Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden.

In der Erhebung werden keine Mitarbeitenden ausgeschlossen.

e. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Daten wurden mittels Durchgangsarztberichten und anhand der Informationen über intern positiv getestete Mitarbeitende hervorgehend aus der Coronadatenbank im Laborsystem ix-serv erhoben.

GRI SRS 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

a. **durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:**²³

- i. **Geschlecht;**
- ii. **Angestelltenkategorie.**

(i.-ii.)

Dienststart	Geschlecht	Anzahl	%	Stunden	Gesamt
Ärztlicher Dienst	männlich	492,00	2,88	660,76	1877,538188
	weiblich	906,00	5,30	1.216,77	
Funktionsdienst	männlich	177,00	1,03	237,71	2189,118202
	weiblich	1.453,00	8,49	1.951,40	
Klinisches Hauspersonal	männlich	18,00	0,11	24,17	111,4704361
	weiblich	65,00	0,38	87,30	
Medizin./Techn. Dienst	männlich	214,00	1,25	287,41	2575,907185
	weiblich	1.704,00	9,96	2.288,50	
Personal Ausbildg-Stätten	männlich	47,00	0,27	63,12	509,0035574
	weiblich	332,00	1,94	445,88	
Pflegedienst	männlich	1.443,00	8,43	301633,974 ²⁴	2171302,295
	weiblich	8.604,00	50,29	1869668,32 ²⁵	
Sonderdienst	männlich	6,00	0,04	8,06	60,43577858
	weiblich	39,00	0,23	52,38	

²³ In die Berechnung sind nur die Fort- und Weiterbildungsstunden der internen Fortbildungen eingeflossen. Externe Fortbildungen können nicht ausgewertet werden.

²⁴ inklusive FWB

²⁵ inklusive FWB

Technischer Dienst	männlich	57,00	0,33	76,55	106,0983668
	weiblich	22,00	0,13	29,55	
Verwaltungsdienst	männlich	277,00	1,62	372,02	1180,512208
	weiblich	602,00	3,52	808,50	
Wirtschafts-/Vers.-Dienst	männlich	422,00	2,47	566,75	872,9612462
	weiblich	228,00	1,33	306,21	
Summe		17.108,00	100,00		2.194.278,63

Durchschnittliche Stundenzahl pro Teilnehmer: 128,26

GRI SRS 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

Männlich: 73%; Weiblich: 27%

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

Unter 30: 0%; 30-50: 27; Über 50: 73%

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen.

Schutzbedürftige Gruppen: 0%

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

Dienststart	Gesamt	weiblich	männlich	Unter 30	30 - 50	Über 50
Ärztlicher Dienst	1.133	58,69%	41,31%	12,80%	68,40%	18,80%
Pflegedienst	2.533	85,43%	14,57%	24,12%	47,89%	27,99%
Medizinisch-Technischer Dienst	1.450	86,76%	13,24%	16,62%	42,83%	40,55%
Funktionsdienst	667	85,91%	14,09%	17,39%	48,43%	34,18%

Klinisches Hauspersonal	317	88,33%	11,67%	1,26%	32,81%	65,93%
Wirtschafts-und Versorgungsdienst	475	55,16%	44,84%	5,68%	42,95%	51,37%
Technischer Dienst	106	8,49%	91,51%	8,49%	34,91%	56,60%
Verwaltungsdienst	519	69,17%	30,83%	13,87%	40,85%	45,28%
Sonderdienst	60	86,67%	13,33%	26,67%	38,33%	35,00%
Personal der Ausbildungsstätten	114	88,60%	11,40%	4,39%	47,37%	48,25%
Gesamt	7.374	77,61%	22,39%	16,90%	48,36%	34,74%

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen

Dienstart	Gesamt	weiblich	männlich
Ärztlicher Dienst	22	54,55%	45,45%
Pflegedienst	68	85,29%	14,71%
Medizinisch-Technischer Dienst	96	91,67%	8,33%
Funktionsdienst	26	92,31%	7,69%
Klinisches Hauspersonal	17	100,00%	0,00%
Wirtschafts-und Versorgungsdienst	27	40,74%	59,26%
Technischer Dienst	10	10,00%	90,00%
Verwaltungsdienst	42	73,81%	26,19%
Sonderdienst	1	0,00%	100,00%
Personal der Ausbildungsstätten	8	75,00%	25,00%
Gesamt	317	78,23%	21,77%

GRI SRS 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahme

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

12 Vorfälle (10 x sex. Belästigung, 2 x Beleidigung)

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. von der Organisation geprüfter Vorfall;

12 von SC PA geprüfte/abgewickelte Vorfälle

ii. umgesetzte Abhilfepläne;

4 x sex. Belästig.: Beendigung des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses

1 x sex. Belästig.: Gespräche mit Unterstützungsangeboten, Empfehlung Strafanzeige

1 x sex. Belästig.: Räumliche Trennung der Betroffenen

1 x sex. Belästig.: Abmahnung

1 x sex. Belästig.: Entkräftung des Vorwurfs i. R. mehrerer Gespräche

1 x sex. Belästig.: MA hatte KS bereits verlassen, als Vorwurf bekannt wurde

1 x sex. Belästig.: Sensibilisierungsgespräche, organisatorische Änderungen

1 x gegenseitige Beleidigung: Ermahnung

1 x Beleidigung: Einbeziehung RCR, Sensibilisierung der Beteiligten

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

Grundlage für das Vorgehen sind das AGG sowie die Dienstanweisung des Klinikums Stuttgart zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 12.11.2020 + Flyer

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Alle 12 Vorfälle sind abgeschlossen und nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme/Klage

GRI SRS 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und –verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde auch eine Anpassung unseres Geschäftspartnerkodexes vorgenommen, in dem bereits umfassende Regelungen zur Zusammenarbeit mit unseren Liefer- und Dienstleistungsunternehmen niedergeschrieben sind. Hierbei ist auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltrechtlichen Aspekten verankert. Die Prüfung der Einhaltung der entsprechenden Vorgaben findet im Rahmen des Vergabeprozesses statt und ist Bedingung für die Zuschlagserteilung.

b. die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“

Als Definition des Begriffs erhebliche Investitionen stellt das Klinikum auf das Vergaberecht ab. Wenn dort eine europaweite Ausschreibung gefordert ist, stufen wir diese Investitionen als erheblich ein.

GRI SRS 412-1: Betriebsstätten, an denen von sozialen Kriterien bewertet wurden

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Prüfungen werden zentral für das gesamte Unternehmen am Standort Stuttgart Mitte durch die Rechtsabteilung in Abstimmung mit der Stabstelle Nachhaltigkeit und dem zentralen Einkauf durchgeführt.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, werden eine Risikoanalyse sowie eine Prüfung unserer Lieferketten etabliert. Im Rahmen dessen werden auch, die Lieferanten-/Dienstleistungsunternehmen des KS zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet, dies zu überprüfen (bspw. durch Vorlage von anerkannten Zertifikaten) und gegebenenfalls die Risiken im Rahmen einer Folgenabschätzung zu bewerten.

GRI SRS 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

Findet bei europaweiten Vergaben bisher statt und wird im Rahmen des LKSPG mit implementiert. Ein standardisierter Prozess zur Überprüfung der Lieferanten besteht momentan nicht. Die Etablierung ist aber für die Folgejahre vorgesehen.

GRI SRS 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.**
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.**
- c. erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.**
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.**
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.**

(a.-e.) Ein standardisierter Prozess zur Überprüfung der Lieferanten besteht momentan nicht. Die Etablierung ist aber für die Folgejahre vorgesehen.

GRI SRS 201-1: Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;**
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;**
- iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.**

(i.-iii) Bei Gesamteinnahmen von insgesamt mehr als 745 Millionen Euro (inklusive Drittmitteln und Investitionszuschüssen) erzielte das Klinikum Stuttgart im Berichtsjahr 2022 Umsatzerlöse in Höhe von insgesamt 696 Millionen Euro. Insgesamt ergibt sich für das Berichtsjahr 2022 ein Jahresverlust in Höhe von 55,3 Millionen Euro.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

(entfällt)

GRI SRS 415-1 Parteispenden

a. monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

(a.-b.) Das KS hat weder in der Vergangenheit direkte oder indirekte Parteispenden geleistet, noch ist dies zukünftig beabsichtigt.

GRI SRS 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurde.

Im Klinikum Stuttgart, gleichwohl in welcher Betriebsstätte, gibt es keinen Raum für Korruption. Das Klinikum Stuttgart führt bereits jetzt anlassbezogene Compliance-Prüfungen im Bereich Antikorruption, auch in Bezug auf seine Lieferunternehmen/Dienstleisterunternehmen, durch (bspw. bei einem neuen Vertragsabschluss oder bei einem bestehenden Vertragsverhältnis, sofern es konkrete Anhaltspunkte für korruptionsanfällige Sachverhalte gibt).

Ein Umsetzungsziel des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist es, eine Risikoanalyse sowie eine Prüfung der Lieferketten zu etablieren. Im Rahmen dessen ist auch geplant, die auf Antikorruption verpflichteten Lieferanten-/Dienstleistungsunternehmen des Klinikums Stuttgart zu überprüfen (bspw. durch Vorlage von anerkannten Zertifikaten) und ggf. die Risiken im Rahmen einer Folgenabschätzung zu bewerten.

b. erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Klinikum Stuttgart gibt es keinen Raum für Korruption. Aufgrund unserer strengen Compliance-Vorgaben sorgen wir dafür, dass Korruptionsrisiken gar nicht erst entstehen können. So sind beispielsweise die Beschaffungsprozesse im Klinikum Stuttgart strukturell dergestalt aufgebaut, dass die zentrale Einkaufsabteilung von einer separaten Vergabestelle flankiert wird, die aufgrund der Funktionstrennung unabhängig arbeitet. Ein weiteres Beispiel sind die fest integrierten Prüfungen der Compliance- und Personalabteilung im Bereich Sponsoring, klinische Studien und Nebentätigkeiten auf konkrete Interessenskonflikte, um Korruption von vornherein auszuschließen. Sofern im Einzelfall dennoch potentielle Korruptionsrisiken ermittelt werden, wird diesen durch passende Maßnahmen konsequent begegnet. Beispielsweise wurden im Jahr 2022 einige Nebentätigkeiten unserer Mitarbeitenden bei unseren Lieferantenunternehmen abgelehnt oder nur mit strengen Auflagen genehmigt.

GRI SRS 205-3 – Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

Für das Jahr 2022 sind im Klinikum Stuttgart bislang keine bestätigten Korruptionsfälle im eigenen Haus beziehungsweise im Rahmen der Zusammenarbeit mit Lieferanten-/Dienstleisterunternehmen bekannt geworden (Stand: 13.03.2023).

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

Im Jahr 2022 gab es im Klinikum Stuttgart mehrere Abmahnungen und auch Entlassungen als Folge von verschiedenen Compliance-Verstößen, beispielsweise im Bereich Patientensicherheit oder aufgrund von Diebstählen. Aufgrund von Korruption im engen Sinne (Bestechung/Bestechlichkeit, Vorteilsannahme-/gewährung) gab es im Jahr 2022 keine Entlassungen oder Abmahnungen.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

Im Jahr 2022 sind im KS bislang keine derartigen Vorfälle im Rahmen der Zusammenarbeit mit Lieferanten-/Dienstleisterunternehmen bekannt geworden (Stand: 13.03.2022). Unsere Geschäftspartner werden auf unseren Geschäftspartnerkodex verpflichtet, in dem auch antikorrupsionsrechtlichen Regelungen enthalten sind. Der Kodex sieht bei einem Verstoß gegen diese Regelungen ein außerordentliches Kündigungsrecht der Geschäftsbeziehung vor.

d. öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Für das Jahr 2022 wurden gegen das Klinikum Stuttgart oder seine Angestellten keine öffentlich rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet (Stand: 13.03.2022).

GRI SRS 419-1 – Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

a. erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i. **Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;**
- ii. **Gesamtzahl nicht-monetärer Sanktionen;**
- iii. **Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.**

(Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

(i.-iii.) Das KS wurde für das Jahr 2022 weder mit einem Bußgeld noch durch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich belegt (Stand: Mai 2023).

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

Dem KS ist sehr an einem integren Arbeiten und Wirtschaften gelegen. Sollten in Einzelfällen Unstimmigkeiten auffallen, wird diesen konsequent im Servicecenter Recht, Compliance und Revision nachgegangen und durch entsprechende Gegenmaßnahmen entgegen gewirkt. Im Jahr 2022 sind im KS keine wesentlichen Nichteinhaltungen der Gesetze und/oder Vorschriften im sozialen und

wirtschaftlichen Bereich aufgefallen (Stand: Mai 2023). Zu Einzelheiten kann auf den Compliance-Bericht des Klinikums verwiesen werden.

c. Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden

(i.-iii.) Das KS wurde für das Jahr 2022 weder mit einem Bußgeld noch durch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich belegt (Stand: Mai 2023).