



Gemeinwohlbericht

Berichtsjahr 2018/ 2019

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
ALLGEMEINE UNTERNEHMENSINFORMATIONEN	7
TÄTIGKEITSBEREICH	7
GEMEINWOHLORIENTIERUNG DES UNTERNEHMENS	8
KURZFASSUNG DER UMSETZUNGSSCHRITTE UND FORTSCHRITTE SEIT DER LETZTEN	
BILANZIERUNG:	10
AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN DER SAMARITERSTIFTUNG	10
AUDITBERICHT DER AUDITORIN GITTA WALCHNER	12
A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT	14
A1.1 ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN IN DER	
ZULIEFERKETTE.....	14
NEGATIV-ASPEKT A1.2 VERLETZUNG DER MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	16
A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	17
A2.1 FAIRE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU DIREKTEN LIEFERANT*INNEN.....	17
A2.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER	
GESAMTEN ZULIEFERKETTE	17
NEGATIV-ASPEKT A2.3 AUSNUTZUNG DER MARKTMACHT GEGENÜBER LIEFERANT*INNEN	
.....	18
A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE.....	18
A3.1 UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE	18
NEGATIV-ASPEKT A3.2 UNVERHÄLTNISSMÄßIG HOHE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER	
ZULIEFERKETTE.....	20
A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	21
A4.1 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNGSRECHTE FÜR LIEFERANT*INNEN	21
A4.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER	
GESAMTEN ZULIEFERKETTE	21
B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	23
B1.1 FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT DURCH EIGENFINANZIERUNG.....	23
B1.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE FREMDFINANZIERUNG	23
B1.3 ETHISCHE HALTUNG EXTERNER FINANZPARTNER*INNEN	24
B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	25
B2.1 SOLIDARISCHE UND GEMEINWOHLORIENTIERTE MITTELVERWENDUNG	25
NEGATIV-ASPEKT B2.2 UNFAIRE VERTEILUNG VON GELDMITTELN	25
B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	26
B3.1 ÖKOLOGISCHE QUALITÄT DER INVESTITIONEN	26
B3.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG	27
NEGATIV-ASPEKT B3.3 ABHÄNGIGKEIT VON ÖKOLOGISCH BEDENKLICHEN RESSOURCEN.	27
B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	28
B4.1 GEMEINWOHLORIENTIERTE EIGENTUMSSTRUKTUR	28
NEGATIV-ASPEKT B4.2 FEINDLICHE ÜBERNAHME	28
C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ.....	29
C1.1 MITARBEITER*INNENORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR.....	29

C1.2 GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSCHUTZ	33
C1.3 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT	36
NEGATIV-ASPEKT C1.4 MENSCHENUNWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN	40
C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	40
C2.1 AUSGESTALTUNG DES VERDIENSTS	40
C2.2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSZEIT	41
C2.3 AUSGESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES UND WORK-LIFE-BALANCE	42
NEGATIV-ASPEKT C2.4 UNGERECHTE AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	44
C3 FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER*INNEN	44
C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT	44
C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ	45
C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG FÜR ÖKOLOGISCHE PROZESSGESTALTUNG	46
NEGATIV-ASPEKT C3.4 ANLEITUNG ZUR VERSCHWENDUNG/DULDUNG UNÖKOLOGISCHEN VERHALTENS	47
C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	47
C4.1 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ	47
C4.2 LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	49
C4.3 MITENTSCHEIDUNG DER MITARBEITER*INNEN	50
NEGATIV-ASPEKT C4.4 VERHINDERUNG DES BETRIEBSRATS	51
D1 ETHISCHE KUND*INNENBEZIEHUNGEN	53
D1.1 MENSCHENWÜRDIGE KOMMUNIKATION MIT KUND*INNEN	53
D1.2 BARRIEREFREIHEIT	56
NEGATIV-ASPEKT D1.3 UNETHISCHE WERBEMAßNAHMEN	58
D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	60
D2.1 KOOPERATION MIT MITUNTERNEHMEN	60
D2.2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	67
NEGATIV-ASPEKT D2.3 MISSBRAUCH DER MARKTMACHT GEGENÜBER MITUNTERNEHMEN	67
D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	69
D3.1 ÖKOLOGISCHES KOSTEN-NUTZEN-VERHÄLTNIS VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (EFFIZIENZ UND KONSISTENZ)	69
D3.2 MAßVOLLE NUTZUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	70
NEGATIV-ASPEKT D3.3 BEWUSSTE INKAUFNAHME UNVERHÄLTNISMÄßIGER, ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	72
D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	72
D4.1 KUND*INNEN-MITWIRKUNG, GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG UND MARKTFORSCHUNG	72
D4.2 PRODUKTTRANSPARENZ	74
NEGATIV-ASPEKT D4.3 KEIN AUSWEIS VON GEFÄHRSTOFFEN	74
E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	75
E1.1 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF UND DIENEN DEM GUTEN LEBEN	75
E1.2 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	80
NEGATIV-ASPEKT E1.3 MENSCHENUNWÜRDIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	82

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	82
E2.1 STEUERN UND SOZIALABGABEN	82
E2.2 FREIWILLIGE BEITRÄGE ZUR STÄRKUNG DES GEMEINWESENS.....	83
NEGATIV-ASPEKT E2.3 ILLEGITIME STEUERVERMEIDUNG	85
NEGATIV-ASPEKT E2.4 MANGELNDE KORRUPTIONSPRÄVENTION	85
E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN.....	86
E3.1 ABSOLUTE AUSWIRKUNGEN/MANAGEMENT & STRATEGIE	86
E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN	87
NEGATIV-ASPEKT E3.3 VERSTÖßE GEGEN UMWELTAUFLAGEN SOWIE UNANGEMESSENE UMWELTBELASTUNGEN	87
E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	88
E4.1 TRANSPARENZ	88
E4.2 GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	89
NEGATIV-ASPEKT E4.3 FÖRDERUNG VON INTRANSPARENZ UND BEWUSSTE FEHLINFORMATION	89
AUSBLICK	90
KURZFRISTIGE ZIELE	90
MITTEL- UND LANGFRISTIGE ZIELE.....	90
EU-KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)	91
BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ	93
SCHLUSSBEMERKUNG	95

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser des zweiten Gemeinwohlberichts der Samariterstiftung!

Seit mehr als fünf Jahre haben wir uns intensiver mit dem Thema Gemeinwohlökonomie befasst. Die ersten Kontakte entstanden bei den Kirchberger Dialogen, dort war 2015 auch Christian Felber zu Gast. Es wurde schnell deutlich, dass viele der grundlegenden Themen der Gemeinwohlökonomie bereits in unserer Stiftung verwurzelt sind. Ebenso wurde klar, dass wir aufgrund unserer Finanzierungsstrukturen in einigen Bereichen nur wenig Einfluss nehmen können und sehr begrenzt handlungsfähig sind. Dennoch waren wir der Meinung, dass sich eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Kriterien der Gemeinwohlökonomie für die Samariterstiftung lohnen wird. Dabei ging es uns vor allem um eine höhere Transparenz und Fokussierung inhaltlicher Aspekte auf das Gemeinwohl.

Inhaltlich ist uns die Ausrichtung unserer Arbeit auf das Gemeinwohl ja alles andere als fremd. Eine gemeinnützige Stiftung kann aus unserer Sicht ihre Aufgabe nur dann erfüllen, wenn sie das Gemeinwohl im Auge behält. Schon unser Stiftungszweck weist unzweideutig in diese Richtung: Wir sind den Menschen und den Kontexten, in denen sie leben, verpflichtet. Unser Verständnis einer umfassenden Erfüllung des Stiftungszwecks hat deshalb schon immer einen weiteren Horizont eröffnet. Es geht natürlich darum, dass wir im Kerngeschäft adäquate Angebote für Menschen im Alter und mit Behinderung schaffen – an aktuellen Standards und den Kundenwünschen ebenso orientiert wie an sozialräumlichen Parametern und am Gemeinwohl. Es geht der Samariterstiftung aber auch darum, weitere Aspekte wahrzunehmen und als Aufgabe des Handelns zu begreifen. Die regionalen, ökologischen und zivilgesellschaftlichen Aspekte, unter denen wir unsere Arbeit tun oder die wir als unserer Arbeit angemessen betrachten, auch sie brauchen Berücksichtigung, auch sie müssen konsequent in der nachhaltigen Entwicklung unserer Arbeit und unserer Stiftung mitgedacht werden.

Bereits im Jahr 2004 wurde auf Initiative der Samariterstiftung die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN gegründet. Diese Stiftung ist rechtlich selbstständig und konzipiert als ein Netzwerk für Leben in Würde. In der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN wird unsere Bereitschaft konkret, Verantwortung auch im weiteren Raum der Zivilgesellschaft zu übernehmen. Das ist uns wichtig, dem wollen wir uns stellen. Drei Bereiche sind dabei im Fokus: (1) Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. (2) Die Förderung des sozialen Lernens. (3) Die Förderung des zivilgesellschaftlichen Diskurses. Näheres finden Sie unter www.zeit-fuer-menschen.de.

Wesentlich dabei ist, dass wir uns schon vor über 15 Jahren auf den Weg gemacht haben, den für unsere Arbeit von jeher relevanten Grundsatz der Ausrichtung auf das Gemeinwohl strukturell neu zu verankern und inhaltlich zu präzisieren. Nimmt man hinzu, dass die Häuser, Einrichtungen und Dienste der Samariterstiftung schon immer auf eine intensive Vernetzung im Gemeinwesen vor Ort angelegt sind, so wird deutlich, dass der Schritt hin zur Gemeinwohlbilanz als einer transparenten, inhaltlich verdichteten Darstellung unserer Arbeit und unserer Prinzipien folgerichtig ist und in Verbindung mit der ökonomischen Bilanz ein umfassendes Gesamtbild der Samariterstiftung ergibt.

Der zweite Gemeinwohlbericht mit Gemeinwohlbilanz für die Samariterstiftung ist ein weiterer Schritt. Selbstverständlich werden sich aus der Beschreibung des Ist-Zustands neue Handlungsnotwendigkeiten ergeben, Diskussionen über Prioritäten, Abwägungen mit ggf.

konkurrierenden ökonomischen Rahmenbedingungen. Dem wollen wir uns weiterhin gerne und zielgerichtet stellen. Wir freuen uns, wenn Sie uns durch Rückmeldungen unterstützen oder sich durch unsere Darstellung anregen lassen, das Thema auch in Ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Agenda zu setzen.

Ich wünsche Ihnen einen bereichernden Weg durch die überarbeitete „Gemeinwohl-Landkarte“ der Samariterstiftung. Ich wünsche Ihnen die eine oder andere fruchtbare Anregung und insgesamt eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Gemeinwohlorientierung - am gewiss nicht vollkommenen, aber eben sehr konkreten Beispiel der Samariterstiftung!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Wößner', with a stylized, flowing script.

Frank Wößner

Vorstandsvorsitzender

EINLEITUNG

Allgemeine Unternehmensinformationen

- Firmenname: Samariterstiftung und Samariter GmbH (100%-Tochter)
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts
- Branche: Sozialwirtschaft
- Firmensitz: Nürtingen
- Anzahl der Mitarbeitenden: 3051 Mitarbeitende (2018: 2983)
- Vollzeitäquivalente (Stiftung und GmbH) 1867 (2018: 1847)
- Umsatzerlöse: 139 Mio. €, Gesamtleistung 147 Mio. €¹
- Gewinn 2018: (freiwillig) 1,4 Mio. € Jahresüberschuss
- Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen inkl. Eigentumsanteil:
 - Samariter GmbH (100%)
 - Alten- und Pflegeheim Schroth gGmbH (100%)
 - Samariter-Energie GmbH (82,5%)
 - Integ GmbH – Integrationsfirma (100%)
 - Diakoniegesellschaft Münsinger Alb mbH (49%)
 - Psychiatrie Schwäbisch Hall gGmbH (33,3%)
 - Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege gGmbH (20%)
 - Diakoniestation Nürtingen gGmbH (5,6%)
 - Diakonisches Institut für soziale Berufe gGmbH (5,9%)
 - mitunsleben GmbH (6,25%)

Alle Gesellschaftsanteile befinden sich in Deutschland, der Gemeinwohlbericht bezieht sich auf die Samariterstiftung und die Samariter GmbH.

- Verbundene Unternehmen: Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN (eine Initiative der Samariterstiftung)
- Sitz + Homepage: Samariterstiftung, Schlossweg 1, 72622 Nürtingen. www.samariterstiftung.de
- Berichtszeitraum: Zeitraum, für den der Bericht erstellt wurde: 2018/2019.

Die Samariter GmbH ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Samariterstiftung. Zur Samariter GmbH als Betreibergesellschaft gehören zehn Einrichtungen. Investitionen erfolgen durch die Samariterstiftung.

Tätigkeitsbereich

Die Samariterstiftung ist eine kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts mit Sitz in Nürtingen. Die Stiftungsaufsicht liegt bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Nach Satzung beschränkt sich ihr Wirkungsbereich auf Württemberg in

- 60 Häusern, Einrichtungen und Diensten an 27 Standorten (Kommunen) in neun Stadt- und Landkreisen mit

¹ 2018, Zahlen für das Jahr 2019 standen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht zur Verfügung.

- mehr als 4.000 betreuten und versorgten Menschen, davon
 - 2.109 Plätze in der Altenhilfe und Pflege (vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege, betreutes Wohnen, MS-Gruppe, Hospiz),
 - 1.812 von fünf Diakonie- und Sozialstationen betreute und versorgte Menschen (häusliche Alten- und Krankenpflege, Nachbarschaftshilfe, Familienpflege, Essen auf Rädern),
 - 1.338 Plätze in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie mit stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten (Wohnheime, Wohnstätten, ambulant betreutes Wohnen, betreutes Wohnen in Familien, Tagesstätten), 904 Plätze in elf Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder chronisch psychischer Erkrankung (WfbM),
 - 55 Plätze in zwei Tageskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie.

Aufgabe der Samariterstiftung ist es, alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben und zu einem würdevollen Leben beizutragen. Dies geschieht auf der Grundlage des Evangeliums von Jesus Christus.

Die Samariterstiftung ist Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg e.V..

Dienstleistungen	Anteil am Umsatz in %
Stationäre Altenhilfeangebote	Altenhilfe 59%
Ambulante Pflege und Dienstleistungsangebote	
Hospiz	
Betreutes Wohnen	
Ambulant Betreute Wohngemeinschaften	
Tagespflege	
Kurzzeit- und Verhinderungspflege	
Stationäre Wohnangebote	Eingliederungshilfe 41%
Ambulant betreutes Wohnen	
Betreutes Wohnen in Familien	
Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)	
Förder- und Betreuungsbereich	
Offene Hilfen	
Sozialpsychiatrischer Dienst	
Tagesstätten	
Tageskliniken	

Tabelle 1, Dienstleistungen nach Hilfebereich

Gemeinwohlorientierung des Unternehmens

In der Samariterstiftung als einem diakonischen Unternehmen der Sozialwirtschaft haben die Indikatoren der Gemeinwohlmatrix seit jeher einen hohen Stellenwert, sowohl in der täglichen Arbeit als auch in der strategischen Ausrichtung.

So ist der Indikator E1 „Ethische Kund*innenbeziehungen“ mit der Zielrichtung, Produkte und Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen zu entwickeln, weitgehend identisch mit dem Satzungszweck der Stiftung. Alle Dienstleistungen zielen darauf ab, die von der Samariterstiftung betreuten Menschen in ihrem Wunsch nach einem menschenwürdigen, selbstbestimmten Leben zu unterstützen. Der positive Nutzen der Dienstleistungen für die Gesellschaft (entsprechend dem Indikator E1) ist durch die Gemeinnützigkeit des Unternehmens auch staatlich/juristisch anerkannt. Im Rahmen der Gemeinnützigkeit verbleiben mögliche Überschüsse vollständig im Unternehmen und dienen der Umsetzung des Stiftungszwecks (Indikator B2).

Darüber hinaus hat die Samariterstiftung in ihrem Leitbild, ihren Führungsgrundsätzen und ihrer diakonischen Rahmenkonzeption als grundlegenden inhaltlichen Dokumenten verankert, was sie unter dem diakonischen Auftrag versteht und welche Handlungsrichtlinien für sie leitend sind im Umgang miteinander und mit den Klienten. Festgehalten sind hier auch elementare Prinzipien wie die Mitverantwortung der Mitarbeitenden, die Transparenz der Preise und Leistungen nach innen und außen, der faire Umgang mit anderen Anbietern sowie eine ökologische Handlungsweise im Sinne der Bewahrung der Schöpfung.



Abb. 1, Handlungsgrundlagen

In der Vergangenheit nahmen die einzelnen Einrichtungen an verschiedenen Zertifizierungen teil, jedoch erstreckten sich diese stets nur auf Teilbereiche der Stiftung. Bspw. wurde im Jahr 2008 und 2011 für die Einrichtungen auf dem Gelände in Nürtingen-Oberensingen ein Bericht nach EMAS erstellt.

Mit dem Gemeinwohlbericht verfolgt die Samariterstiftung das Ziel, ihr gesellschaftliches Gesamtengagement darzustellen und Perspektiven zu bündeln, die ein verantwortliches, zukunftsorientiertes Wirken der Stiftung fördern und perspektivische Handlungsoptionen aufzeigen. Durch die Finanzierungsform sind die finanziellen Spielräume dafür eng (Budgetierung). Preise können nicht von der Samariterstiftung festgelegt werden, sondern müssen mit den Vertragspartnern verhandelt werden.

Die erste intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Gemeinwohlökonomie fand auf dem Kirchberger Dialog 2015 statt, einem von der Samariterstiftung initiierten Dialog von Führungskräften aus Privatwirtschaft und Sozialwirtschaft. Christian Felber gestaltete dort einen dreistündigen Impuls zum Thema „Anders leben – Die Gemeinwohl-Ökonomie – Nutzen und Sinnstiftung oder nur eine neue Mode?“.

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die zweite Gemeinwohlbilanz der Samariterstiftung. Sie wurde vom Vorstand in Zusammenarbeit und Dialog mit den Führungskräften der Samariterstiftung erarbeitet. Ansprechpartnerin für den GWÖ-Bericht ist Daniela Schmid, Referentin des Vorstands, Tel.: 07022/505-225, Email: daniela.schmid@samariterstiftung.de

Kurzfassung der Umsetzungsschritte und Fortschritte seit der letzten Bilanzierung:

- Umstellung der gesamten Stiftung auf Öko-Strom,
- Umstellung auf LED-Beleuchtung,
- Einführung des Fortbildungsangebots GemeinSAM – Mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur,
- Stetige Anpassung des Nachhaltigkeitskonzepts für die Samocca-Kaffees,
- Erhöhung des Anlagevolumen Oikocredit,
- Einführung des Job-Tickets für Mitarbeiter*innen in Pilotregionen,
- Reduktion und Kompensation der dienstlich in Anspruch genommenen Flüge über Atmosfair,
- Zertifizierung audit berufundfamilie,
- Einführung von Austrittsinterviews,
- stiftungsweites Kinästhetikprojekt zur Gesundheitsförderung bei Mitarbeiter*innen und Klient*innen,
- stiftungsweites Projekt verlässliche Dienstplanung und Ausfallmanagement.

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen der Samariterstiftung

- Fachkräftemangel

Der Wettbewerb um Mitarbeitende mit anderen, besser finanzierten Branchen mit attraktiveren Arbeitsbedingungen wird sich verschärfen. Auswirkungen sind bereits spürbar. Als Gegenmaßnahmen zum bestehenden und noch zunehmenden Fachkräftemangel setzt die Stiftung auf eigene Ausbildung, auf Wiedereinsteiger*innen, auf eine systematische Personalentwicklung sowie die Weiterentwicklung der Führungskräfte aller Ebenen durch interne Programme. Auch die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte ist für die Stiftung ein Thema. Die Partner und Konzepte werden sehr sorgfältig geprüft. Schwerpunktmäßig werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung und deren Attraktivität umgesetzt. Vermehrt erfolgt auch die Ausbildung von Menschen aus dem Ausland (u. a. Kosovo-Projekt verschiedener diakonischer Träger) und von Asylsuchenden. Für die Zukunft wichtige Themen, wie z.B. die berufliche Gesundheitspolitik und die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf, werden intensiv und mit externer Begleitung bearbeitet. Die Samariterstiftung agiert durch Tarifbindung, systematische Personalentwicklung und Karriereplanung als attraktiver Arbeitgeber. Dies und die diakonische Unternehmenskultur verschaffen Vorteile bei der Personalakquise.

Ebenfalls ein Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität trägt das Projekt verlässliche Dienstplanung bei, welches zunächst in fünf Piloteinrichtungen der Stiftung erprobt wurde. Einführung von Rahmendienstplänen sowie die Implementierung von sogenannten Stand-by- und Joker-Diensten ermöglichen eine bessere Planungssicherheit für die Mitarbeiter*innen. Ziel ist, es dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu verbessern und so die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

- **Zeitarbeit**

Der Fachkräftemangel ist besonders in der Pflege spürbar. Zur Erfüllung der Fachkraftquoten wird zunehmend der Einsatz von Zeitarbeitskräften erforderlich. Dies führt zu einer erheblichen Kostensteigerung, welche nicht über die Pflegesätze refinanziert werden kann. Die Belastung des Kern-Teams nimmt dadurch erheblich zu.

- **Landesheimbauverordnung (LHeimBauV)**

Die Landesheimbauverordnung ist im September 2019 in Kraft getreten und machte bei vielen Häusern der Samariterstiftung Umbaumaßnahmen erforderlich. Für einige Häuser konnten befristete Befreiungen erzielt werden. Insgesamt sind erhebliche Investitionen nötig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

- **Bundesteilhabegesetz (BTHG)**

Das Bundesteilhabegesetz stellt ein Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe dar. Finanzflüsse, Prozesse sowie inhaltliche Parameter werden völlig neu definiert. Ebenso die Zusammenarbeit zwischen Klienten, Kostenträgern und Leistungserbringern. Auf Landesebene ergeben sich erhebliche Umsetzungsprobleme, deren Konsequenzen für die Samariterstiftung aktuell nicht abgeschätzt werden können.

Auditbericht der Auditorin Gitta Walchner

Zum zweiten Mal hat die Samariterstiftung ihren Gemeinwohlbericht vorgelegt. Dabei musste der nicht immer leichte Übergang von der 4.1 zur neuen 5.0 Matrix vollzogen werden. Aufgrund der höheren Ansprüche der Matrix 5.0 besonders im Teil Beschaffung, konnte die alte Punktzahl nicht mehr ganz erreicht werden. Gerade in diesem Bereich unterliegt die Samariterstiftung jedoch engen finanziellen Vorgaben, die wenig Spielraum für den Einkauf ökologischer Ware lassen. Dies bedeutet aber nicht, dass es keine Fortschritte in den letzten beiden Jahren gab. Vielmehr haben eine ganze Reihe von Verbesserungen stattgefunden.

Sehr positive Beispiele für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit in der Zulieferkette sind die Eigenprodukte SAMOCCA Kaffee und Schokolade, die unter fairen Bedingungen direkt von Bauern (sog. Direct Trade) bezogen werden. Die faire Produktpalette soll weiter ausgebaut werden. Zudem produziert die Samariterstiftung in ihren Werkstätten auch Eigenprodukte unter dem Namen NASEWEISS (Holzspielzeuge) und Luno (Leit- und Orientierungssysteme). Insgesamt machen diese Aktivitäten aber nur einen kleinen Teil im Beschaffungsbereich aus.

Weiter ist hervorzuheben, wie konsequent die Stiftung ihren gemeinwohlorientierten Weg verfolgt, trotz der schwieriger werdenden Rahmenbedingungen. In ihren Hauptaktivitäten im gesellschaftlich-sozialen Bereich ist die Stiftung weiterhin vorbildlich im Umgang mit ihren Klient*innen und den von ihr bewirkten gesellschaftlichen Auswirkungen. Das außergewöhnliche Engagement und die Bereitschaft zur ständigen Weiterentwicklung machen die Einrichtungen zu einem warmen Zuhause für die Bewohner*innen. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, sondern etwas, worum die zahlreichen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen sich täglich mit ihrer ganzen Seele einsetzen.

Der gesamte ökologische Bereich wurde zwar auch ein Stück weiterentwickelt, jedoch fehlen auch hier die finanziellen Mittel, um die Weichenstellungen zur Klimaneutralität in wenigen Jahren zu erreichen.

Dennoch werden Schritte für mehr ökologische Nachhaltigkeit unternommen: In Neubauprojekten werden im Rahmen der Förderbedingungen Wärmekonzepte unter Berücksichtigung erneuerbarer Energien (z.B. Holz-Pellets-Heizung oder Wärmepumpe) umgesetzt. Die Ökumenischen Energiegenossenschaft Baden-Württemberg e.G. (ÖEG) wird geeignete Dächer der Stiftungsgebäude anpachten und darauf Photovoltaikanlagen installieren. Ein erstes Projekt ist das Samariterstift im Mühlenviertel in Tübingen-Derendingen.

Es ist zu hoffen, dass die Politik möglichst bald bessere Rahmenbedingungen schafft, damit Klimaneutralität auch in den sozialen Einrichtungen des Landes gelingen kann.

Die Samariterstiftung engagiert sich öffentlich im politischen Diskurs für die Interessen von benachteiligten Menschen, die Begleitung und Betreuung brauchen.

Wir danken allen Mitarbeitenden der Samariterstiftung für ihre Anstrengungen für eine lebens- und gemeinwohldienlichere Gesellschaft.

Gitta Walchner, Auditbericht Samariterstiftung



Testat:		Externes Audit	Gemeinwohl- Bilanz	für: Samariterstiftung	
		M5.0 Vollbilanz	2018	Auditor*In: Gitta Walchner Regina Soergel	
Wert					
Berührungsgruppe		MENSCHENWÜRDIGKEIT	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zuliefererkette:	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zuliefererkette:	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zuliefererkette:	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zuliefererkette:	
	20 %	20 %	30 %	20 %	
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ- PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:	B4 Eigentum und Mitentscheidung:	
	40 %	70 %	40 %	70 %	
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz:	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge:	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:	
	60 %	40 %	30 %	40 %	
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen:	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:	
	80 %	80 %	20 %	70 %	
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:	E2 Beitrag zum Gemeinwesen:	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen:	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:	
	90 %	90 %	20 %	70 %	
				Testat gültig bis: 30. Juni 2022	
				BILANZSUMME: 482	

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: w93ey
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Ethisches Beschaffungsmanagement

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Die Samariterstiftung ist ein **klassisches Dienstleistungsunternehmen der Sozialwirtschaft**. Den mit Abstand größten Aufwandsposten bilden daher die Personalkosten, die klassischen Beschaffungskosten sind vergleichsweise gering.

Ausgabenposten	in % vom Aufwand	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Fremdreinigung	0,5 %	Langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen.
Fremdwäscherei	2,0 %	Langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen.
Lebensmittel	12,9 %	
Sachaufwendungen für Hilfs- und Nebenbetriebe	18,9 %	
Miete, Pacht, Leasing	4,9 %	
Instandhaltung	5,7 %	
Wasser, Energie, Brennstoffe	11,6 %	
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf	9,0 %	
Sonstige	34,5 %	z.B. Abschreibungen, IT

Tabelle 2, Anteil der Produkte und Dienstleistungen am Gesamteinkaufsvolumen

Alle Kosten müssen über zuvor verhandelte Pflegesätze und Entgelte refinanziert werden. Die Auswahl der Lieferanten orientiert sich demzufolge immer auch am Wirtschaftlichkeitsgebot. Dieser Finanzierungsvorbehalt ist grundsätzlicher Natur. Die Samariterstiftung kann ihre Preise mit wenigen Ausnahmen nicht selbst festsetzen, sondern verhandelt diese mit Pflege- und Krankenkassen, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) bzw. mit den Stadt- und Landkreisen. Einige Entgeltbestandteile (Investive Entgelte) werden sogar per Bescheid durch die öffentliche Hand (KVJS) festgesetzt. Spielräume sind deshalb mit Blick auf die Einnahmenseite nur in geringem Maße vorhanden. Es geht also darum, innerhalb des vorgegebenen Finanzierungsrahmens die bestmögliche Umsetzung der Gemeinwohlkriterien zu realisieren.

Waren und Dienstleistungen bezieht die Samariterstiftung überwiegend bei Unternehmen und Zulieferer, mit denen eine langjährige Zusammenarbeit besteht. Die Unternehmen befinden sich ausnahmslos in Deutschland. Insbesondere in den **kritischen Bereichen** wie Reinigung und Essensversorgung setzt die Samariterstiftung auf **langjährige und vertrauensvolle Vertragspartner oder Eigenleistung**.

Reinigungsarbeiten

Die Reinigungsarbeiten in den Einrichtungen der Samariterstiftung werden teilweise von Fremddienstleistern erbracht. Bei der Auswahl werden mittelständische Unternehmen aus der Region bevorzugt, welche überschaubare Strukturen mit persönlich bekannten, festen Ansprechpartnern haben. Ausschlaggebend ist das Preis-Leistungsverhältnis (nicht allein der Preis) - Voraussetzung ist eine Bezahlung der Reinigungskräfte nach gültigen Tarifverträgen. In der Hauptverwaltung der Samariterstiftung in Nürtingen und in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Wendlingen werden die Reinigungsarbeiten durch die Tochterfirma INTEG erbracht, einer Integrationsfirma. Die Beteiligung an dem Unternehmen liegt bei 100 %, die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist damit sichergestellt. Zudem werden in besonderem Maße sowohl regionale als auch soziale Aspekte berücksichtigt (v.a. die Ermöglichung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt [noch] nicht vermittelbar sind). Bei der Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten wird bei der Auswahl stets darauf geachtet, dass die Mitarbeiter den gesetzlichen Mindestlohn erhalten und nach Tarif vergütet werden.

Fremdwäsche

Auch bei der Wahl der Wäschereien werden **regionale, mittelständische Unternehmen** bevorzugt. Alle Dienstleister sind in Baden-Württemberg ansässig und waschen in Deutschland. Sie haben der Samariterstiftung ausnahmslos schriftlich bestätigt, sich an den gesetzlichen Mindestlohn zu halten. Als Qualitätskriterium wird zudem das RAL-Gütesiegel des Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung herangezogen.

Lebensmittel

Basierend auf den Pflegesätzen und Entgelten hat jedes Haus und jede Einrichtung ein vorgegebenes Budget zur Verfügung, mit welchem alle Ausgaben zu decken sind. Das Essen hat einen hohen Stellenwert bei den zu betreuenden Menschen. Deshalb legen wir bei der Auswahl der Lieferant*innen besonders viel Wert auf zuverlässige Partner. Neben der Qualität spielt auch das **Verantwortungsbewusstsein gegenüber Menschen, Tieren, der Umwelt und den genutzten Ressourcen** eine wichtige Rolle.

Die Komponenten für das Mittagessen in der Altenhilfe werden mehrheitlich von einem Partner, Apetito, geliefert, der auf Zusatzstoffe, künstliche Aromen, Geschmacksverstärker und Fertiggewürzmischungen vollständig verzichtet. Apetito bezieht 46 % aller Zutaten aus Deutschland, woher genau die Lebensmittel stammen, kann auf der Homepage eingesehen werden (<https://zutaten.apetito.de/Seiten/start.aspx>). Zum Selbstverständnis von Apetito gehört der aktive Umweltschutz ebenso wie die konsequente Schonung von Ressourcen. Als Mitglied des UN Global Compact (Globaler Pakt der Vereinten Nationen) dokumentiert Apetito die Umsetzung der zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in einem regelmäßig erscheinenden Fortschrittsbericht. Nähere Informationen unter <https://www.apetito.de/unsere-werte/nachhaltigkeit>.

Mit einem Anteil von rund 30% am Lebensmittelaufwand ist Transgourmet ein weiterer großer Lieferant der Stiftung. Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Firmenphilosophie fest verankert. Zusammen mit den Lieferanten setzt sich Transgourmet für die Einhaltung der Menschenrechte und für einen respektvollen Umgang mit der Umwelt und mehr Tierwohl ein. Entlang der gesamten Lieferkette spielt der umweltschonende Umgang mit Verpackungen zudem eine wichtige Rolle.

In der Regel hat die Samariterstiftung für jede Warengruppe zwei Alternativlieferanten, aus deren Sortiment die Häuser und Einrichtungen auswählen können. Insgesamt können die für die Bestellung verantwortlichen Personen auf bis zu acht Lieferant*innen zurückgreifen und die für die jeweiligen Bewohner*in passende Produktauswahl zusammenstellen. Diese beinhaltet auch Lebensmittel und Produktgruppen mit diversen Siegeln wie bspw. dem EU- Bio-Siegel, Bioland, Fair Trade oder UTZ. Die Samariterstiftung ist bestrebt, wo möglich den **Einzelhandel vor Ort zu unterstützen**. Damit werden regionale Produkte bezogen, die unter angemessenen Arbeitsbedingungen produziert wurden.

Ebenso wird versucht, möglichst umweltschonende Produkte zu verwenden: Bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern werden bspw. stiftungsweit ausschließlich Recyclingprodukte verwendet. In der Hauptverwaltung sind die Briefumschläge sowie das Brief- und Kopierpapier aus Recyclingmaterial.

Stiftungsweit wird bislang bei der Auswahl von Lieferanten ein standardisierter Fragenkatalog aus dem Qualitätsmanagement eingesetzt. Dieser geht bezüglich dem Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement über die Einhaltung der gesetzlichen Standards hinaus. So wird bspw. bei Reinigungsmitteln darauf geachtet, dass diese verpackungsarm und in Deutschland hergestellt sind oder Spülmaschinenmittel nur aus kennzeichnungsfreien Bestandteilen besteht. Fisch und Fischprodukte müssen das MSC-Siegel vorweisen und aus nachhaltigem Fischfang stammen.

Wir legen großen Wert auf die Auswahl unserer Lieferanten und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit diesen. Wie oben erläutert, engagieren sich unsere (Haupt-)Lieferanten bereits auf vielfältige Weise beim Thema Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Verstöße sind uns keine bekannt. Wir gehen deshalb davon aus, dass die Produkte und Dienstleistungen, die wir beziehen, unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt und erbracht wurden.

Als klassischer Dienstleister in der Sozialwirtschaft bilden die Personalkosten den höchsten Aufwandsposten. Die Auswahl von Lieferanten und Partnern orientiert sich nach dem Wirtschaftlichkeitsgebot im Bewusstsein der Verantwortung gegenüber Menschen, Tieren, der Umwelt und den genutzten Ressourcen.

Verbesserungspotenzial/Ziel:

In der Weiterentwicklung des bereits vorhandenen Fragebogens für die Auswahl von Lieferant*innen wird derzeit an der Erstellung eines strategischen Einkaufskonzepts gearbeitet, welches Einkaufsgrundsätze und das Lieferantenmanagement definieren und standardisieren soll. Dabei soll insbesondere der ethische Aspekt des Beschaffungsmanagement Berücksichtigung finden.

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

Eine 100%ige Sicherheit in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte kann, insbesondere beim Anbau und Export von Lebensmitteln weltweit, nicht gewährleistet werden. Durch die Auswahl und Zusammenarbeit mit vertrauensvollen Partnern versucht die Samariterstiftung, diese Unsicherheiten so weit wie möglich zu minimieren.

Verbesserungspotenzial

Ein erstes Fortbildungsangebot mit dem Ziel der Sensibilisierung für eine nachhaltige Lebensweise hinsichtlich Einkaufsverhalten und Lebensmittelauswahl, ist im Rahmen der neuen Fortbildungsreihe GemeinSAM (vgl. C1.1) umgesetzt.

Die Erarbeitung eines strategischen Einkaufskonzepts, welches Einkaufsgrundsätze und das Lieferantenmanagement unter Berücksichtigung von ethischen Aspekten definiert, ist auch hier zu nennen.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Als diakonisches Unternehmen liegen der Samariterstiftung die guten Rahmenbedingungen und fairen Preise am Herzen. Insbesondere die **Dienstleistungsverträge mit Reinigungsunternehmen und Wäschereien bestehen häufig schon über viele Jahre**. Die Ansprechpartner*innen sind der Samariterstiftung persönlich bekannt. Auch mit den Lieferanten wird auf gute, langfristige Zusammenarbeit gesetzt. Transgourmet beliefert Häuser der Samariterstiftung bereits seit 21 Jahren. Der aktuelle Rahmenvertrag mit apetito wurde 2015 geschlossen. Bei wirtschaftlich bedingten Neuausschreibungen wird immer auch versucht, eine Lösung mit dem der/die bestehenden Geschäftspartner*in zu finden. Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden im Interesse beider Parteien verhandelt und im operativen Tagesgeschäft eingehalten. Das Anteilsverhältnis zwischen Unternehmen und Lieferant an der **Wertschöpfungskette** ist **ausgeglichen**, was die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Lieferanten und Dienstleistern bestätigt. Dadurch können Zuverlässigkeit, Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards stetig verbessert werden.

Die Schaffung von Spielräumen für höherwertige Beschaffungen (wie sie bspw. im Bereich der Lebensmittel wünschenswert wären) ist aufgrund der Finanzierung über die Kostenträger durch die Samariterstiftung nur bedingt beeinflussbar. Die **Finanzierungsstruktur** wirkt hier **unmittelbar limitierend**.

Bei der Herstellung der Eigenprodukte spielen regionale, soziale und ökologische Aspekte eine große Rolle: Es wird auf regionale Partner mit hoher Qualität und zuverlässigem Service gesetzt. Das verwendete Holz für die Naseweiß-Produkte stammt aus nachwachsender Forstwirtschaft in Deutschland und Österreich. Alternativ wird FSC-zertifiziertes Holz verwendet. Die Spielzeuge werden zu 100% in Deutschland gefertigt und erfüllen die CE-Norm. Es handelt sich um schadstofffreie Massivholzfertigung. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind seit mehreren Jahren nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. Die Überprüfung des Einkaufs und die Lieferantenbeurteilung sind hierbei ein fester Bestandteil. Firmenkunden der Werkstätten, die zur Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 140 SGB IX verpflichtet sind, können 50 % des Rechnungsbetrags auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

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

Mit ihrer sozialen und diakonischen Ausrichtung legt die Samariterstiftung viel Wert auf ein solidarisches und gerechtes Miteinander.

Die über den Warenkatalog zur Verfügung stehende Produktauswahl beinhaltet auch Lebensmittel und **Produktgruppen mit diversen Siegeln** wie bspw. dem EU-Bio-Siegel, Bioland, Fair Trade oder UTZ. Bedingt durch die dezentrale Lage unserer Häuser sowie die Freiheiten der Einrichtungen in Bezug auf die Bestellung der Ware ist der Anteil der Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, nicht eindeutig zu benennen.

Der Kaffee wird stiftungsweit von Firma Jacobs Douwe Egberts[®] bezogen und stammt aus zertifiziertem Anbau, welche nach den Richtlinien folgender Labels arbeiten: UTZ, Rainforest Alliance, Fair Trade.

Zum Anteil der Thematisierung eines solidarischen und fairen Umgangs mit Lieferanten liegen bei der Samariterstiftung keine Auswertungen vor.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeiter*innen im Rahmen der Budgetgrenze.

Aufgrund der besonderen Finanzierungsform und den damit verbundenen Preisverhandlungen ist das Beziehen von entsprechenden Produkten nur äußerst begrenzt möglich. Veränderungen können in diesem Zusammenhang nur durch die politische Anpassung der Systeme erreicht werden.

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

Zur Samariterstiftung gehören mehr als 60 Häuser für Menschen im Alter, Menschen mit Behinderung und Menschen mit psychischen Erkrankungen. In der Sozialbranche gibt es in Baden-Württemberg mehrere vergleichbare Träger oder deutlich größere Träger. Eine **Marktmacht** ist demzufolge **nicht gegeben**. Neben dem wirtschaftlichen Aspekt legt die Stiftung in ihrer sozialen und diakonischen Ausrichtung viel Wert auf einen fairen Umgang mit Lieferanten und anderen Anspruchsgruppen.

Beschwerden oder negative Berichterstattungen sind nicht bekannt.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die Kerntätigkeit der Samariterstiftung ist die Betreuung von alten und behinderten Menschen. Die dabei benötigten Sachressourcen sind im Wesentlichen Energie für Strom und Heizung sowie Lebensmittel.

Seit 2008 hat die SAMARITER-Energie GmbH (SamE), eine Tochtergesellschaft der Samariterstiftung und der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg mbH, die Wärmeversorgungsanlagen, Transformatoren, Notstromaggregate und Gaswarnanlagen in der Samariterstiftung gepachtet. Ziel ist eine professionelle, wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung der Häuser und Einrichtungen mit Wärme und Strom. Seit 2012 wirkt die Tochtergesellschaft bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen mit und kooperiert hier eng mit dem Baureferat der Samariterstiftung.

Zudem ist der SamE das Management der beiden neu errichteten Blockheizkraftwerke im Dr.-Vöhringer-Heim (2011) und im Samariterstift Pfullingen (2015) übertragen.

Inzwischen wird auch der gesamte Energiebedarf von der SamE verhandelt und beschafft. Eine **vollständige Umstellung auf Ökostrom** wurde vom Vorstand 2016 beschlossen und ist zwischenzeitlich **stiftungsweit umgesetzt**. **Der Ökostrom stammt aus Wasserkraft, der in Bestandswerken in Norwegen produziert wird.**

Die Speisenversorgung erfolgt, wie bereits erläutert, überwiegend über den Vertragspartner apetito sowie den Lebensmittelgroßhändler Transgourmet. Beide Unternehmen tragen im Rahmen ihres **Nachhaltigkeitskonzepts** Verantwortung für die Umwelt und den Klimaschutz (vgl. A1.1). Durch Maßnahmen im Bereich Flottenmanagement wie bspw. das Testen von innovativen Mobilitätslösungen, wird fortwährend daran gearbeitet, die Verbräuche und Emissionen zu verringern. Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen wird durch intelligente Beleuchtung, Wärmegewinnung aus Abwärme, Ökostrom und Abfallvermeidung unterstützt.²

Alle Kosten müssen über die Pflegesätze und Entgelte refinanziert werden, sodass aufgrund des Wirtschaftlichkeitsgebots sowie der rechtlichen Vorgaben die Berücksichtigung von höherwertigen und ökologisch nachhaltigen Produkten nur bedingt möglich ist. Dieser Finanzierungsvorbehalt ist grundsätzlicher Natur. Die Samariterstiftung kann ihre Preise mit wenigen Ausnahmen nicht selbst festsetzen, sondern verhandelt diese mit Pflege- und Krankenkassen, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) bzw. mit den Stadt- und Landkreisen. Spielräume sind deshalb mit Blick auf die Einnahmeseite nur in geringem Maße vorhanden. Es geht also darum, innerhalb des vorgegebenen Finanzierungsrahmens die bestmögliche Umsetzung der Gemeinwohlkriterien zu realisieren.

Die einzelnen Häuser und Einrichtungen werden bei der Erstellung ihres Warenbelieferungskonzepts von einem externen Dienstleister unterstützt, einrichtungsspezifische Besonderheiten und Vorlieben der Bewohner*innen werden hierbei angemessen berücksichtigt.

Höherwertige Produktalternativen werden insbesondere dann gewählt, wenn hiermit eine spürbar höhere (Lebens-)Qualität für die Kund*innen verbunden ist. Dies ist bspw. bei passiertem Essen der Fall (dieses wird durch passierte Tiefkühlkomponenten, die in Form und Farbe dem jeweiligen Nahrungsmittel entsprechen, ergänzt).

Die Wahl höherwertiger Produktalternativen über die gelisteten Artikel hinaus ist jedem Haus und jeder Einrichtung freigestellt und grundsätzlich möglich. Allerdings sind die Spielräume recht eng und höhere Ausgaben müssen in der Regel durch Einsparungen an anderer Stelle in der Speisenversorgung ausgeglichen werden.

Die Evaluation der Lieferanten und Dienstleister erfolgt mit Hilfe einer jährlichen Lieferantenbewertung. Dabei bewerten alle Häuser und Einrichtungen der Stiftung ihre Lieferanten anhand definierter Kriterien. Ökologische Aspekte wie beispielsweise der sach- und fachgerechte Umgang mit Reinigungsmitteln finden dabei ebenso Beachtung wie die Menge an Verpackungsmaterial. Erfüllt ein/e Lieferant die Anforderungen nicht, wird dies in einem Gespräch thematisiert und nach Lösungen gesucht.

Die IT- Ausstattung wird stiftungsweit über die Fachabteilung ausgewählt und angeschafft. Dabei arbeiten wir seit vielen Jahren mit den gleichen Anbietern und Herstellern zusammen. Bei der

² siehe Transgourmet: „Wie bringen wir Nachhaltigkeit auf den Tisch?“

Auswahl wird auf eine lange Lebensdauer der Produkte wertgelegt. Sukzessive erfolgt die Umstellung auf sogenannte **Igel-Technology (Intelligente Gesamtlösung in der Mikroelektronik)**. Dabei handelt es sich um Software-Lösungen, die dazu dienen, vorhandene Arbeitsplatzcomputer in Thin-Clients zu konvertieren, um die Lebens- und Nutzungsdauer der Geräte zu verlängern. Der positive Umweltbeitrag durch die Verhinderung bzw. das Aufschieben von Neuproduktionen wurde bereits in mehreren Studien bestätigt. Über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet, reduzierten sich die Emissionen je Arbeitsplatz dadurch um 59%.³

Der Anteil der Lieferanten, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen, ist aufgrund der bereits genannten Gründe - individuelle Bestellmöglichkeiten in den Häusern sowie die Vielzahl an Produkten - schwer zu beziffern. Wir schätzen diesen Anteil auf 1/3 des Gesamteinkaufsvolumens.

Das Gleiche gilt für den Anteil an höherwertigen Alternativen, den wir nicht benennen können.

Die Ressourcen, welche von der Samariterstiftung bezogen werden, sind im Wesentlichen Energie und Lebensmittel. Die Umsetzung der Gemeinwohlkriterien orientiert sich am Finanzierungsrahmen. Im Bereich Energie wurde stiftungsweit bereits auf Ökostrom umgestellt. Bei der Auswahl der Lieferanten wird auf Partner*innen mit Verantwortungsbewusstsein für Umwelt und Klimaschutz Wert gelegt.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

Die Auswahl der Lieferanten auch hinsichtlich ökologischer Kriterien soll innerhalb des Finanzierungsrahmens weiter ausgebaut werden. Dies soll anhand des strategischen Einkaufskonzepts realisiert werden, welches derzeit erarbeitet wird (vgl. A1.1).

Darüber hinaus wird zusammen mit den großen Lieferanten nach Möglichkeiten gesucht, den Anteil der bestellten bzw. enthaltenen Bio-Produkte zu dokumentieren. 2020 wie ein Projekt zur Stärkung des Einkaufs nach klaren Kriterien angesetzt.

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

Die Samariterstiftung, als Unternehmen der Sozialbranche, ist an eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben gebunden. Darunter fallen auch die Hygienerichtlinien, welche in den Einrichtungen und Häusern eingehalten werden müssen. Dies bringt unter anderem eine große Menge an Dienstkleidung mit sich, die regelmäßig und den Standards entsprechend gereinigt werden muss. Der dafür erforderliche Ressourceneinsatz ist hoch, aber notwendig.

Die Aufwendungen für die Wäschereinigung belaufen sich auf 1,3 % des Gesamtaufwands.

³ Vgl: <https://www.umsicht.fraunhofer.de/content/dam/umsicht/de/dokumente/publikationen/2015/studie-thin-client.pdf>

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Lieferant*innen erhalten die für die Erfüllung des Auftrags erforderlichen Informationen. Die Basis einer auf längere Zeit ausgerichteten Zusammenarbeit ist ein gegenseitig fairer Umgang zwischen allen Beteiligten. Grundsätzlich gibt es für die Samariterstiftung keine Gründe, Lieferanten Informationen vorzuenthalten.

Beschwerden von Seiten der Lieferant*innen, die Zusammenarbeit betreffend, sind nicht bekannt.

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



Abb. 2, Landkarte Samocca

Die Verträge mit den Lieferant*innen werden grundsätzlich so gestaltet, dass beide Seiten **gleichberechtigte Partner*innen** sind. Dies zeigt sich auch durch die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Lieferanten. Entlang der gesamten Zulieferkette spielen für uns ein faires Miteinander und Transparenz eine wichtige Rolle.

Unsere Häuser sind innerhalb der vorgegebenen Lieferant*innen relativ frei was die Produktauswahl angeht. Der Produktanteil mit einem Label für mehr Transparenz und Mitentscheidung ist deshalb schwer zu definieren. Aufgrund der Budgetrestriktionen wird der Anteil eher als gering geschätzt.

Weitaus mehr Spielraum ist dagegen in der Sparte der Eigenprodukte gegeben. So wird bspw. das Sortiment **der SAMOCCA Kaffees** stetig angepasst. Unlängst wurde eine neue Handelsebene, der sogenannte **Direct Trade**

Kaffee, berücksichtigt. Die Bauern verkaufen dabei direkt an den Kaffeehändler und erzielen dadurch 20 – 30 % Mehrerlöse als über den herkömmlichen Handel. Darüber hinaus werden Planungssicherheit und Unabhängigkeit von den Preisentwicklungen am Weltmarkt für die Bauern gewährleistet. Angebaut wird der Kaffee in sechs ausgewählten Fincas in Honduras, welche die verantwortliche Mitarbeiterin des SAMOCCA-Kaffees im Rahmen einer Informationsreise bereits persönlich besucht und sich von den Gegebenheiten vor Ort überzeugt hat. Insgesamt stammen rund 50 % des Kaffeesortiments aus zertifiziertem Anbau.⁴

⁴ vgl.: <https://samocca.de/produkt-kategorie/kaffeesorte/>

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Nachhaltigkeitskonzepte für die Franchise-Gemeinde des Samocca-Kaffees werden stetig angepasst. Diese Vorgaben sind selbstverständlich auch für den Bereich des Wareneinkaufs der Kaffees maßgeblich.

Verbesserungspotenzial/ Ziele:

Erweiterung der Produktpalette durch den Ausbau von Produkten, die unter fairen Bedingungen hergestellt werden: Seit September 2019 wird bereits eine weitere Sorte Direktkaffee angeboten. Auch im Bereich Chocolaterie wird der Anteil an zertifizierter Schokolade erhöht.

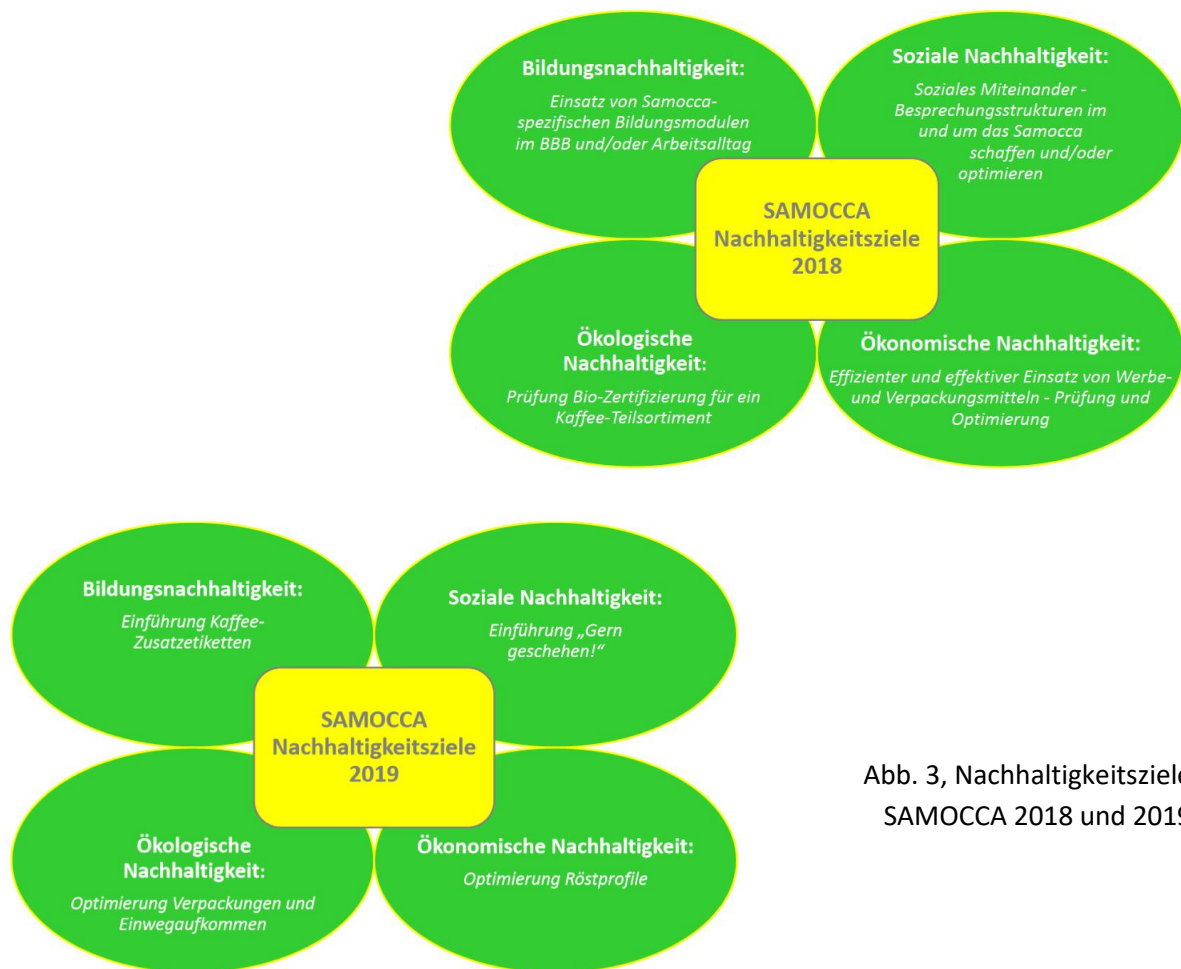


Abb. 3, Nachhaltigkeitsziele SAMOCCA 2018 und 2019

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Im Rahmen der jährlichen Wirtschaftsplanung wird der Finanzbedarf der Samariterstiftung geplant. Ergänzend dazu gibt die Fünfjahresplanung, welcher fortwährend aktualisiert und angepasst wird, einen Überblick über langfristige Investitionen und Finanzbedarfe. Unterjährig stellen regelmäßige Controlling-Reports Kostenstruktur, Personaldeckung und Liquidität sicher. Diese Kennzahlen werden monatlich mit den Vorständen evaluiert und bewertet. Im gleichen Rhythmus werden die Häuser über den aktuellen Stand des Budgets in ihren Einrichtungen und Diensten informiert und bei Bedarf ergänzende Gespräche geführt.

Ziel ist es, durch konsequente Budgetüberwachung die **Stabilität der Eigenmittel** und die Liquidität sicherzustellen.

Die **Eigenkapitalquote** der Samariterstiftung beträgt unter Berücksichtigung der öffentlichen Zuschüsse **67 %**. Diese liegt im Vergleich zur Eigenkapitalquote von anderen Komplexträgern der Branche um 10 % über dem Median.⁵

Das Fremdkapital wird von den örtlichen Sparkassen und Genossenschaftsbanken bezogen.

Die Samariterstiftung finanziert sich im laufenden Betrieb fast zu 100% über Entgelte, Pflegesätze und Zuschüsse. Die Entgelte für die von ihr erbrachten Leistungen werden mit den Leistungs- bzw. Kostenträgern (Pflegekassen und Sozialhilfeträger als Vertreter der Versicherten, der Betroffenen bzw. der öffentlichen Hand) verhandelt.

Als gemeinnützige Stiftung verwendet die Samariterstiftung alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel ausschließlich zur Erfüllung ihres Satzungszwecks. Die im Rahmen der Gemeinnützigkeit möglichen Überschüsse verbleiben vollständig im Unternehmen. Sie dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit sowie der strategischen und nachhaltigen Weiterentwicklung mit dem Ziel, den Stiftungszweck zeitgemäß und adäquat umzusetzen. Als kirchliche Stiftung achtet die Samariterstiftung darauf, dass **Geldanlagen nach ethischen und nachhaltigen Grundsätzen** erfolgen. Wesentlich sind hier die Anlagerichtlinien und die Auswahl der Geschäftspartner.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Der Finanzbedarf wird grundsätzlich über die Wirtschaftspläne geplant und vom Stiftungsrat genehmigt. Bedingt durch die geplanten Bauvorhaben erhöht sich der Finanzierungsbedarf und demzufolge auch das Kreditvolumen.

Der Anteil des Fremdkapitals bei der Samariterstiftung beträgt 33 %.

⁵ Quelle Benchmark Komplexträger Curacon 2018

	31.12.2018 (T€)
Sonstige Rückstellungen	804
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	33.312
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	458
Langfristige Passiva	34.574
Sonstige Rückstellungen	4.855
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	6.960
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	160
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	235
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	3.968
Verbindlichkeiten aus öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	331
Verbindlichkeiten aus nicht-öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	706
Sonstige Verbindlichkeiten	4.170
Kurzfristige Passiva	21.385

Tabelle 3, Ausschnitt Kapitalstruktur: Prüfbericht 2018, Anlage Blatt 13

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Die Samariterstiftung arbeitet weitestgehend mit genossenschaftlich organisierten und öffentlich-rechtlichen, regionalen Banken zusammen. Zu nennen sind die Kreissparkassen Nürtingen/Esslingen und Böblingen, die Baden-Württembergische Bank (Filiale Göppingen) sowie die Evangelische Bank (Genossenschaftsbank). Alle diese Banken beschäftigen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und haben zum Großteil bereits entsprechende Berichte veröffentlicht. Das umfangreiche Nachhaltigkeitskonzept der Evangelischen Bank zeigt die ökonomische, ökologische und sozial-ethische Verantwortung des Unternehmens. Sämtliche Produkte und Dienstleistungen werden anhand von Nachhaltigkeitskriterien gemessen und bewertet. Über die systematische Steuerung der ökorelevanten Teile der Aktivitäten wird eine stetige Verbesserung der Umweltleistung angestrebt. Die Unterstützung von sozial-ethisch wichtigen Projekten ist eine Selbstverständlichkeit.⁶

Verwiesen wird auch auf das Engagement der Banken in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur, Gesellschaft und Umwelt sowie Sport und Freizeit.

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten belaufen sich auf 36,8 Mio. € und bestehen überwiegend bei den nachfolgenden Kreditinstituten:

Kreissparkasse Böblingen	18 Mio. €
Baden-Württembergische Bank	9,5 Mio. €
Evangelische Bank eG	6,2 Mio. €

⁶ vgl.: <https://www.eb.de/ueber-uns/nachhaltigkeit.html>

Die betriebliche Altersvorsorge der Samariterstiftung erfolgt über die Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Die Samariterstiftung ist eine kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts. Als diakonisches Unternehmen hat sie **keine Gewinnerzielungsabsichten**. Erwirtschaftete Überschüsse werden im Sinne des Stiftungszwecks wieder investiert. Im **Jahr 2018** betrugen diese **1,4 Mio. €**. Sie dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit sowie der strategischen und nachhaltigen Weiterentwicklung der Stiftung mit dem Ziel, den Stiftungszweck zeitgemäß und adäquat umzusetzen. Hierdurch werden auch die Arbeitsplätze langfristig gesichert. Die (Re-)Investitionen in die Gebäude sichern wiederum den Wohnraum für die Kund*innen der Samariterstiftung. In Grafeneck kommt zudem die Instandhaltung des Dorfes (inkl. Straßen und denkmalgeschützter Gebäude) hinzu.

Erträge aus dem Stiftungsvermögen werden zudem zur **Finanzierung innovativer Projekte** verwendet. Die einzelnen Einrichtungen oder Regionen können beim Vorstand die Kostenübernahme von Maßnahmen und Aktivitäten aus den Bereichen Investitionen in neue Handlungsfelder (Innovationen), Stärkung des diakonischen Profils, Organisations- und Führungskräfteentwicklung, Entwicklung der Marke/Image oder strategische Maßnahmen der Personalsteuerung beantragen. In der Vergangenheit wurden bspw. ein Asylprojekt und diverse Quartiersprojekte (z. B. Krone vgl. 2.1) hierüber finanziert. Auch die Kosten für die Audits berufundfamilie und Gemeinwohlökonomie sowie das Kinästhetikprojekt wurden hierdurch beglichen. Jährlich werden bis zu 650.000 € für die sogenannten strategischen Optionen zur Verfügung gestellt.

Derzeit sind zahlreiche Bauprojekte in Planung. Das Investitionsvolumen betrug in den Jahren 2018 und 2019 insgesamt 60,7 Mio. €. Insbesondere durch die Steigerung des Bauvolumens kam es 2018 zu einer Erhöhung des Anlagevermögens von 15 Mio. €. Auch in den kommenden Jahren wird ein Großteil der Investitionen in Bauprojekte fließen. Für die nächsten Jahre sind dafür weitere 57,4 Mio. € geplant.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Die Strategie der Samariterstiftung ist ein moderates und regionales Wachstum. Vorhandene **Arbeitsplätze sind sicher**, neue werden durch die Eröffnung neuer Standorte sukzessive aufgebaut. Als gemeinnützige Stiftung verwendet die Samariterstiftung alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel ausschließlich zur Erfüllung ihres Satzungszwecks. Eine **Gewinnausschüttung** ist aufgrund der Rechtsform **nicht möglich**.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Wie in A3.1 erläutert, legt die Samariterstiftung Wert auf eine professionelle, wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung der Häuser und Einrichtungen mit Wärme und Strom. Seit 2012 wirkt die Tochtergesellschaft SamE bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen mit und kooperiert hier eng mit dem Baureferat der Samariterstiftung. Die Umstellung auf Ökostrom konnte zwischenzeitlich stiftungsübergreifend umgesetzt werden. Anstelle fossil befeuerter Wärmeerzeuger wird zunehmend mit **erneuerbaren Energieträgern** wie Pelletkessel, thermischen Solaranlagen oder Wärmepumpen Wärme bereitgestellt. Zudem wird derzeit in zwei Anlagen mit Hilfe von Kraft-Wärme-Kopplung **umweltfreundliche Eigenstromversorgung** umgesetzt. Ein weiteres Blockheizkraftwerk ist im Bau. Im Bereich Beleuchtung wird nicht nur im Neubau LED-Technik eingesetzt, sondern auch der Bestand entsprechend den Möglichkeiten auf LED-Technik umgestellt. An den Standorten in Münsingen und Tübingen sind Photovoltaikanlage für die Energiegewinnung verbaut.

Die stetig steigenden Anforderungen im Neubau und bei der Sanierung der Bestandsgebäude hinsichtlich des Primärenergiebedarfs werden erfüllt. Grundsätzlich werden die **gesetzlich geforderten Mindeststandards** und die vorgeschriebenen Deckungsanteile in der Regel **übererfüllt**. Bei Neubauprojekten ist darüber hinaus bereits in der Planungsphase ein Beratungsunternehmen involviert, welches hinsichtlich CO₂-Einsparungen berät. Nach Möglichkeit werden KFW-Förderungen beantragt und die damit verbundenen Standards umgesetzt.

Bei allen Anschaffungen werden zunehmend hocheffiziente sowie energiesparende Geräte beschafft bzw. diesbezügliche Kriterien bei der Bewertung berücksichtigt.

Mit Gründung der Samariter-Energie GmbH wurde ein Controlling der zur Versorgung der Einrichtungen betriebenen Anlagen etabliert. Energieströme werden gemessen, bewertet sowie eine Optimierung hinsichtlich effizienten Anlagenbetriebs durchgeführt. Energieverbräuche werden dadurch transparent. Im Zuge des regelmäßigen Energieaudits werden Schwachstellen analysiert und Optimierungspotenziale aufgezeigt.

Der Sanierungsbedarf wird anhand einer jährlich stattfindenden Bauschau durch Expert*innen vor Ort ermittelt. Darauf basierend wird vom Referat Bau und Technik zusammen mit den Hausleitungen eine Priorisierung vorgenommen und werden Sanierungsmaßnahmen abgeleitet. Grundsätzlich basieren diese auf einer langfristigen Betrachtung. Nicht außer Acht gelassen werden kann dabei die Refinanzierbarkeit der Sanierungsmaßnahmen. Der Anteil der Investitionskosten (IK), welcher an die Bewohner*innen weitergegeben werden darf, wird vom Kommunalverband für Jugend und Soziales in Baden- Württemberg (KVJS) nach engen Regularien festgelegt. Im Falle einer Sanierungsmaßnahme wird dieser IK- Satz basierend auf dem Alter des Gebäudes und den vorherigen Investitionen neu kalkuliert. Der der IK-Satz prospektiv für 33 Jahre festgelegt ist, unterliegen optimierende Investitionen immer dem Risiko, dass die notwendige Finanzierung ausbleibt. Investitionsentscheidungen sind demzufolge immer Ergebnis einer kritischen Abwägung von Wirtschaftlichkeit und ökologischen Aspekten.

Die derzeit anstehenden Sanierungsmaßnahmen sind auch den Änderungen durch die Landesheimbauverordnung (LHeimBauVO) geschuldet. Diese treten mit einer Übergangsfrist zum 01.09.2019 in Kraft und haben zur Folge, dass viele Einrichtungen umfangreiche Umbau- und

Sanierungsmaßnahmen vornehmen. Viele wurden bereits, die restlichen werden in den nächsten Jahren durchgeführt.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Den Finanzanlagen der Samariterstiftung liegen **nachhaltige Anlagerichtlinien** zugrunde, welche vom Stiftungsrat verabschiedet und vollständig umgesetzt werden. Mit diesem Nachhaltigkeitsansatz kann die Samariterstiftung ihre christlich-ethischen Werte auch bei den Geldanlagen zur Wirkung kommen lassen.

Über die sozial verantwortliche Anlage **Oikocredit** unterstützt die Samariterstiftung sozial-ökologische Projekte in Dritt- oder Schwellenländern. Das Geld fließt in die Realwirtschaft benachteiligter Länder und unterstützt dadurch die Entwicklung, schafft neue Arbeitsplätze, fördert den fairen Handel und einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Dabei werden die Projekte nicht nur finanziell über die Vergabe von Mikrokrediten unterstützt, sondern darüber hinaus von kompetenten Expert*innen vor Ort beraten und betreut. Aktuell beträgt die Anlagesumme 100.000 €.

Für ein ethisches Investment im größeren Stil hat sich die Samariterstiftung bei ihrem Spezialfonds entschieden. 80 % des Anlagevermögens sind dort angelegt. Der Spezialfonds wird seit dem 01.02.2007 nach dem **Prinzip der Nachhaltigkeit** von der Bank Vontobel, einem der Pioniere des nachhaltigen Investments in Europa, gemanagt. Ausgeschlossen sind bspw. Unternehmen, welche in der Rüstungs- oder Atomindustrie tätig sind, die Menschenrechte verletzen, mit Korruptionsfällen in Verbindung gebracht werden oder anderweitig negativ belastet sind. Auch bei Staaten werden solche Kriterien angelegt. Angewendet wird der Best-in-class-Ansatz. Hierfür werden u. a. auch die Löhne, Rechte und Sozialleistungen der Arbeitnehmer*innen sowie die Situation bei den Lieferant*innen betrachtet. Die Bewertungskriterien für die Nachhaltigkeitsanalyse können bei Vontobel eingesehen werden.⁷

Weitere Anlagen sind über die klassische Vermögensverwaltung bei der BW-Bank ebenfalls nachhaltig investiert. Die Anlagerichtlinien gelten entsprechend.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Das Anlagevolumen bei Oikocredit wurde 2018 von 12.170 € auf 100.000 € erhöht.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Wie bereits mehrfach erläutert, ist die Samariterstiftung grundsätzlich um einen ressourcenschonenden Einsatz bemüht. Es wird versucht, die Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen im Rahmen der Möglichkeiten zu vermeiden. Das Geschäftsmodell der Samariterstiftung basiert nicht auf deren Nutzen.

⁷ <https://www.vontobel.com/de-de/>

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Bei der Samariterstiftung handelt es sich um eine gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts. Als solche untersteht sie der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Der Zweck der Stiftung ist die Förderung der Alten- und Behindertenhilfe, die Unterstützung psychisch kranker und insoweit körperlich erkrankter Menschen. Die **Mittel** der Stiftung sind zu **100 % Eigentum der Stiftung** und dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden.

Der Vorstand, bestehend aus drei Mitgliedern, führt die Geschäfte der Stiftung. Der Stiftungsrat zählt 16 ehrenamtliche Mitglieder, die nicht im Dienste der Stiftung stehen. Er entscheidet über alle wesentlichen Angelegenheiten der Stiftung, die in der Satzung aufgeführt sind. Er hat gegenüber dem Vorstand ein uneingeschränktes Recht auf Auskunft und Unterrichtung.

Mitentscheidungen bei strategischen Fragestellungen haben die Mitarbeiter über die in C4.3 aufgeführten Wege.

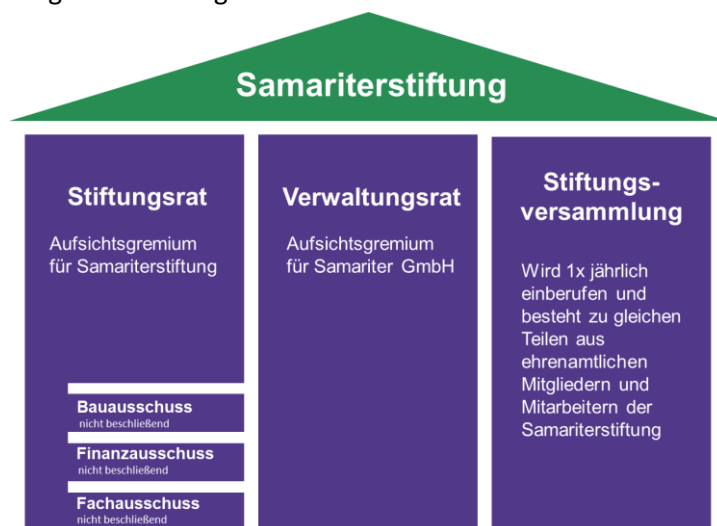


Abb. 4, Aufsichtsgremien der Samariterstiftung

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Bedingt durch die Rechtsform der Stiftung ist die Möglichkeit einer feindlichen Übernahme ausgeschlossen.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Beschäftigungszahlen stiegen im Berichtszeitraum von **2983 (2018) auf 3051 (2019) Mitarbeiter*innen**.

Der durchschnittliche Vollbeschäftigtenwert lag im Jahr 2019 bei 1.867,6 VK (2018: 1847,4 VK) und gliedert sich wie folgt auf:

	2018	2019
Pflegebereich	53,5 %	53,9 %
Betreuung/WfbM/Fachdienst	22,7 %	22,6 %
Hauswirtschaft	13,8 %	13,0 %
Verwaltung	7,6 %	7,9 %
Sonstige	2,3 %	2,6 %

Tabelle 4, Anteil Beschäftigte nach Bereichen

Zum 31.12.2019 waren **90,9 % der Arbeitsverhältnisse unbefristet**, 9,1 % befristet (2018: 90,2 % unbefristet). Nicht berücksichtigt wurden Schüler*innen, Praktikant*innen und kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter*innen. Bedingt durch den Fachkräftemangel in der Pflege erhalten neue Mitarbeiter

*innen grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge. Befristete Verträge gibt es nur bei evidenten Sachgründen.

Im Durchschnitt waren die Mitarbeiter*innen in den Jahren 2018 und 2019 an 24,5 Tagen krank. Dies ist auch auf den hohen Anteil an Mitarbeiter*innen in der Pflege zurückzuführen, die im Durchschnitt 27,8 Tage krank waren.

Laut dem Gesundheitsreport 2019 der Techniker Krankenkasse lag der Bundesdurchschnitt 2018 branchenübergreifend bei 15,49, in der Altenhilfe bei 25,3 Fehltagen. Die meisten Fehltageliegen dabei bei Berufstätigen in Pflegeberufen auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems. Aus diesem Grund hat die Samariterstiftung ein groß angelegtes Kinästhetik-Projekt ins Leben gerufen, bei dem die Mitarbeiter*innen in der Pflege umfangreich geschult werden. (vergl. C 1.1)

Darüber hinaus wird im Rahmen des Audits berufundfamilie sukzessive an der Einführung des Rahmendienstplans gearbeitet, mit dem Ziel, die Belastung der Mitarbeiter*innen zu reduzieren.

C1.1 Mitarbeiter*innenorientierte Unternehmenskultur

In unserer täglichen Arbeit sind unsere **Mitarbeiter*innen** das wichtigste Qualitätsmerkmal. Sowohl in der Alten- als auch der Eingliederungshilfe sind sie der **entscheidende Erfolgsfaktor** für die Arbeit mit den Klient*innen.

Die Organisationskultur und -struktur der Samariterstiftung ist geprägt von einem christlichen Selbstverständnis. Verankert ist dieses im Leitbild, der diakonischen Rahmenkonzeption sowie in den Führungsgrundsätzen, welche in einem partizipativen Prozess entwickelt wurden. In der Zusammenarbeit wird großer Wert auf Anerkennung und Wertschätzung, Offenheit, Ehrlichkeit und

Toleranz gelegt. Durch gegenseitige Informationen und regelmäßige Besprechungen werden Transparenz und Vertrauen geschaffen. Hierbei werden eine offene Kommunikationsstruktur und eine positive Fehlerkultur/Lernkultur gelebt.

Die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** bei der Samariterstiftung beträgt **9,4 Jahre**.

Die Integration von neuen Mitarbeiter*innen wird an Hand verschiedener QM-Dokumente sorgfältig vorbereitet und durchgeführt. Bspw. nehmen alle an einem Einführungstag in der Hauptverwaltung teil, bei welchem wichtige Fragen rund um das Dienstverhältnis geklärt werden. Neue Führungskräfte hospitieren zudem in den einzelnen Abteilungen und Referaten der Hauptverwaltung und beim Vorstand. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Position individuell zusammengestellt. Für Auszubildende und Studierende der dualen Hochschule gibt es ein strukturiertes Ausbildungskonzept. Insbesondere im Bereich der Altenpflege muss immer stärker mit Ausbildungsberufen in Industrie und Wirtschaft konkurriert werden. Gleichzeitig steigen der Personalbedarf und die fachlichen Anforderungen an die Berufsgruppe.

Die **Fluktuationsrate** liegt bei **11,4 %** (inkl. Renteneintritt und auslaufende Beschäftigung).

Sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe ist Schichtarbeit ebenso unausweichlich wie Nacht- und Wochenenddienste. Im Rahmen des Audit berufundfamilie wurde eine Expert*innengruppe „Arbeitszeitmanagement“ installiert. Diese setzt sich aus einem interdisziplinären Team zusammen und verfolgt das Ziel der **verlässlichen Dienstplangestaltung**. Softwaregestützte Rahmendienstpläne sind bereits entwickelt worden. Durch spezielle Joker- und Stand-by-Dienste soll eine verlässliche Dienstplanung für die Mitarbeiter*innen sichergestellt werden. Erste Modellversuche in Piloteinrichtungen laufen bereits. Dadurch soll für die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Teilhabe am sozialen Leben verbessert werden. Ungeplantes Einspringen und damit verbundene Belastungssituationen werden reduziert. Von einem funktionierenden Ausfallmanagement profitiert neben den Mitarbeiter*innen auch die mit dem Erstellen des Dienstplans betraute Person, indem das Einhalten der Soll-Ist-Besetzung erleichtert wird. Nach dem Absolvieren der Testphase ist eine flächendeckende Implementierung in allen Einrichtungen des Unternehmens geplant. Die verlässliche Dienstplangestaltung durch Jahresrahmendienstpläne ist ein zentraler Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Mitarbeitergesundheit. Die Stiftung investiert hier kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Systems. In diesem Zusammenhang soll auch die frühzeitige Erstellung und Veröffentlichung der monatlichen Dienstpläne zur Monatsmitte des Vormonats verbindlich umgesetzt werden.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit besteht in allen Bereichen und soll weiter ausgebaut und gefördert werden. Insbesondere in Führungspositionen können Modelle der Delegation und Stellvertretung die Belastung reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Hier werden vor Ort flexible Lösungen gesucht, die den Mitarbeiter*innen passgenaue Deputate ermöglichen. Homeoffice ist im Verwaltungsbereich und bei Führungskräften nach Genehmigung durch den Vorstand möglich. Bei persönlichen sozialen Dienstleistungen wie der Pflege und Betreuung scheidet Homeoffice weitestgehend von vornherein aus.

Im Jahr 2019 wurde in der Samariterstiftung ein über drei Jahre angelegtes **Kinästhetik-Projekt** ins Leben gerufen. Zielsetzungen sind die Gesunderhaltung und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter*innen sowie die Verbesserung der Bewegungskompetenz der Bewohner*innen. Jede*r Mitarbeiter*in wird im Rahmen eines jeweils 4-tägigen Grund- und Aufbaukurses geschult. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit sind regelmäßige Praxisbegleitungen durch Kinästhetik-Trainer*in geplant. Für die Realisierung des Projekts wurde eine neue Stelle mit einem Stellenumfang von 80 %

geschaffen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt durch die Hochschulen St. Gallen und Esslingen, welche den Output sowohl aus gesundheitsökonomischer als auch gesundheitswissenschaftlicher Sicht evaluieren.

Im Arbeitsalltag sind die Zuständigkeiten und Aufgaben aus den Stellenprofilen ersichtlich. Diese werden derzeit im Rahmen der Zielsetzung des Audits berufundfamilie umfassend überarbeitet und an die durch Gesetzgebung und Fachkräftemangel bedingte Veränderungen angepasst. Ziel ist dabei eine bessere Passgenauigkeit bei der Besetzung offener Stellen hinsichtlich der Anforderungen einerseits und der Qualifikation bzw. Fähigkeiten andererseits. Auch dadurch können Belastungssituationen bei Mitarbeitenden und Führungskräften reduziert werden.

Zielvereinbarungen werden von Vorgesetzten und Mitarbeiter*in im **Jahresgespräch** festgelegt. Darüber hinaus ist in diesem Gespräch Raum für den Austausch über die Zusammenarbeit und die Entwicklungswünsche der Mitarbeiter*innen. Die Ergebnisse des Mitarbeiterjahresgesprächs werden in einem Protokoll festgehalten, das von Vorgesetzten und Mitarbeiter*in unterschrieben und dem nächsthöheren Vorgesetzten zur Kenntnis vorgelegt wird. Auch Fort- und Weiterbildungen sowie Entwicklungsperspektiven werden im Jahresgespräch thematisiert. Der Prozess des Mitarbeiterjahresgesprächs ist in einem verbindlichen Leitfaden beschrieben.

Die Samariterstiftung stellt jährlich ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm für ihre Mitarbeiter*innen zusammen. Themenschwerpunkte sind diakonische Grundlagen, seelische und körperliche Gesundheit, Pflege und Betreuung, Hauswirtschaft, Ehrenamtskoordination, Softwareanwendung/EDV, Verwaltung, soziale und methodische Kompetenzen sowie Führungskompetenzen. Neben fachlichen Fortbildungen haben die Mitarbeiter*innen zusätzlich Anspruch auf 5 Tage Sonderurlaub für Fortbildungen nach Wahl (ZRW2) sowie 300 € pro Jahr.

Seit dem Jahr 2019 wurden darüber hinaus spezielle Fortbildungsangebote mit gemeinwohlökonomischen Inhalten eingeführt. Entstanden ist diese Idee als Maßnahme auf die Empfehlungen des letzten Audits. Diese Angebote unter dem Motto **„Mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur“** verbinden Aspekte der Gemeinwohlökonomie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Interaktiv wird das Bewusstsein für Natur, Nachhaltigkeit und Gesundheit gefördert. Die Angebote finden ausschließlich in den Ferien statt, sodass insbesondere Eltern die Möglichkeiten haben, dieses Angebot zusammen mit ihren Kindern wahrzunehmen. Die Resonanz ist positiv. Diese Angebotssparte wird im nächsten Jahr fester Bestandteil des Fortbildungsprogramm.

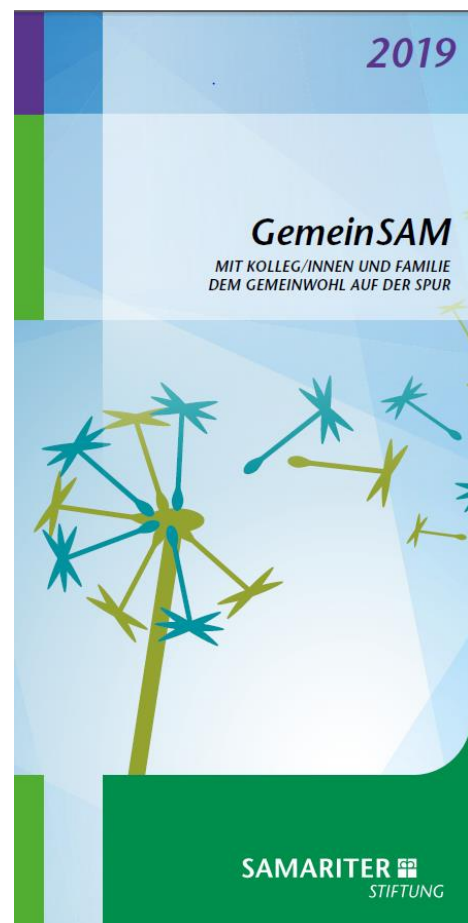


Abb. 5, Flyer GemeinSAM

Seit einigen Jahren gibt es in der Samariterstiftung zudem die internen Führungskräfteentwicklungsprogramme SMILE basic und SMILE-Netzwerk, die speziell auf die Anforderungen von Führung zugeschnitten sind. Inhalte sind dabei unter anderem Selbstorganisation und Eigenverantwortung. Im Jahr 2018 haben Führungskräfte dieses Angebot an 241 Tagen wahrgenommen. Alle Fort- und Weiterbildungsprogramme werden mittels eines QM-Dokuments evaluiert.

Darüber hinaus werden Mitarbeiter*innen, die sich weiter qualifizieren wollen, auch über das interne Fortbildungsprogramm hinaus gezielt unterstützt. Je nach Art und Umfang der Maßnahme gibt es zeitliche und finanzielle Zuschüsse bis hin zur vollständigen Übernahme der Kosten als auch Freistellung. 259 Freistellungstage haben die Mitarbeiter*innen im Berichtsjahr in Weiterqualifikationen investiert.

Elternzeitmonate sind auch für Väter möglich. Sabbatmonate sind individuell zu verhandeln, jedoch generell ebenfalls möglich.

Gemäß Tarif haben Mitarbeiter*innen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Anspruch auf eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts in folgenden Fällen:

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (1 Arbeitstag),
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils (2 Arbeitstage),
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund (1 Arbeitstag),
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum (1 Arbeitstag),
- schwere Erkrankung einer/eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen (1 Arbeitstag/Kalenderjahr), eines Kindes unter zwölf Jahren (bis zu vier Arbeitstagen/Kalenderjahr) oder einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes bis zum 8. Lebensjahr selbst übernehmen muss (bis zu vier Arbeitstagen/Kalenderjahr),
- Ärztliche Untersuchung oder Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

In der AVR-Wü gilt eine eintägige Arbeitsbefreiung zudem für folgende Anlässe (bzw. am Tag davor oder danach):

- Taufe eines Kindes des/r Mitarbeiter*in
- kirchliche Eheschließung des/r Mitarbeiter*in
- Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der/des Mitarbeiter*in

Auch für die Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentags und des Deutschen Katholikentags kann eine bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt werden.

Generell kann der Arbeitgeber darüber hinaus in dringenden Fällen eine bezahlte Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen gewähren. In sonstigen begründeten Fällen (wie bspw. einem privaten Umzug) kann eine unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt werden.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen in der Altenhilfe wird regelmäßig in einer umfassenden Mitarbeiterbefragung von einem unabhängigen Institut erhoben und evaluiert. Die letzte Umfrage in der Eingliederungshilfe fand im Berichtsjahr statt und soll künftig in einem zweijährigen Turnus durchgeführt werden. Dabei ist auch die Bewertung des/der Vorgesetzten integriert.

Neben dem direkten Gespräch mit den Vorgesetzten haben die Mitarbeiter*innen jederzeit die Möglichkeit, sich bei Bedarf oder Beschwerden an die Mitarbeiter*innenvertretung ihrer Einrichtung oder ggf. an die Gesamtmitarbeiter*innenvertretung der Stiftung oder der GmbH zu wenden.

Für fachspezifische Problemlagen im Arbeitsalltag stehen die Fachreferate in der Zentrale unterstützend zur Seite, außerdem gibt es die Möglichkeit zur (Team-) Supervision. Führungskräfte können zudem Coaching-Angebote in Anspruch nehmen. Mit Hilfe interner Begleitprojekte, welche je nach Problemstellung oder Unterstützungsbedarf vom Referat Organisations- und Mitarbeiterentwicklung, hauswirtschaftliche Beratung und Altenhilfe & Pflege umgesetzt werden, werden Einrichtungen oder einzelne Mitarbeiter*innen über einen längeren Zeitraum begleitet. Damit wird bei Veränderungsprozessen oder in Krisensituationen intensiv unterstützt.

Die Anzahl der Initiativbewerbungen wird aktuell noch nicht erfasst und kann nicht beziffert werden.

Die Kommunikation in der Samariterstiftung erfolgt über eine definierte Gremienstruktur und entsprechende digitale Medien. Dies ist im QM-System der Samariterstiftung festgeschrieben und wird laufend aktualisiert. Darüber hinaus gibt es seit einigen Jahren ein stiftungsweites Intranet, in welchem nicht nur über aktuelle Themen und Neueinstellungen berichtet wird, sondern auch die Möglichkeit zur direkten Fragestellung an Leitungskräfte und Vorstand gegeben ist. Antworten sind für alle offen einsehbar.

Die Samariterstiftung legt Wert auf eine offene Kommunikation, bei der die Mitarbeiter*innen bei Problemen und Konflikten jederzeit auf ihre/n Vorgesetzte/n zugehen können.

Die Mitarbeiter*innen sind bei der Samariterstiftung der entscheidende Erfolgsfaktor. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ist dafür grundlegend. Projekte zur Dienstplangestaltung, das Kinästhetikprojekt sowie ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, individuelle Förderung und tarifliche Sonderregelungen tragen dazu bei, die Mitarbeiterzufriedenheit sicherzustellen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ausbau des Fortbildungsangebots GemeinSAM.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Die Arbeit in der Pflege ist körperlich anstrengend. Darüber hinaus muss in diesem Bereich auch Schichtarbeit geleistet werden. Nicht zu vergessen ist die psychische Belastung, welche die Arbeit mit kranken und behinderten Menschen mit sich bringen kann.

Zur **Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen** aus der Pflege wurde ein groß angelegtes **Kinästhetikprojekt** initiiert und für dessen Umsetzung eine Stelle im Umfang von 80 % geschaffen (Vgl. C 1.1).

Mitarbeiter*innen mit einem Büroarbeitsplatz haben die Möglichkeit, bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes eine gesundheitsfördernde Büroustattung zu beantragen. Die Umstellung auf höhenverstellbare Schreibtische ist beschlossen und läuft.

Das **betriebliche Gesundheitsmanagement** wurde dieses Jahr gemeinsam in der QSG (Qualitätssicherungsgruppe) erarbeitet. Die stiftungsweite Einführung des Konzepts ist im neuen Jahr

geplant. Ziel ist es, durch langfristig angelegte und wirksame Maßnahmen die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu fördern und eine Reduzierung der Krankheitstage zu erreichen.

Über alle Bereiche hinweg gibt es jährliche Unterweisungen, die anhand einer Unterweisungsmatrix erfolgen und entsprechend dokumentiert werden. Hier werden Themen wie Erste Hilfe, Brandschutzübungen, Ergonomie am Arbeitsplatz behandelt. Zudem gibt es seit 2016 Schulungsvideos zur Arbeitssicherheit und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, die im Intranet für alle Mitarbeiter*innen zugänglich sind.

Darüber hinaus finden individuelle Begehungen in den Häusern und Einrichtungen mit der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit statt. Alle Ergebnisse werden dokumentiert und in den Regelgremien besprochen.

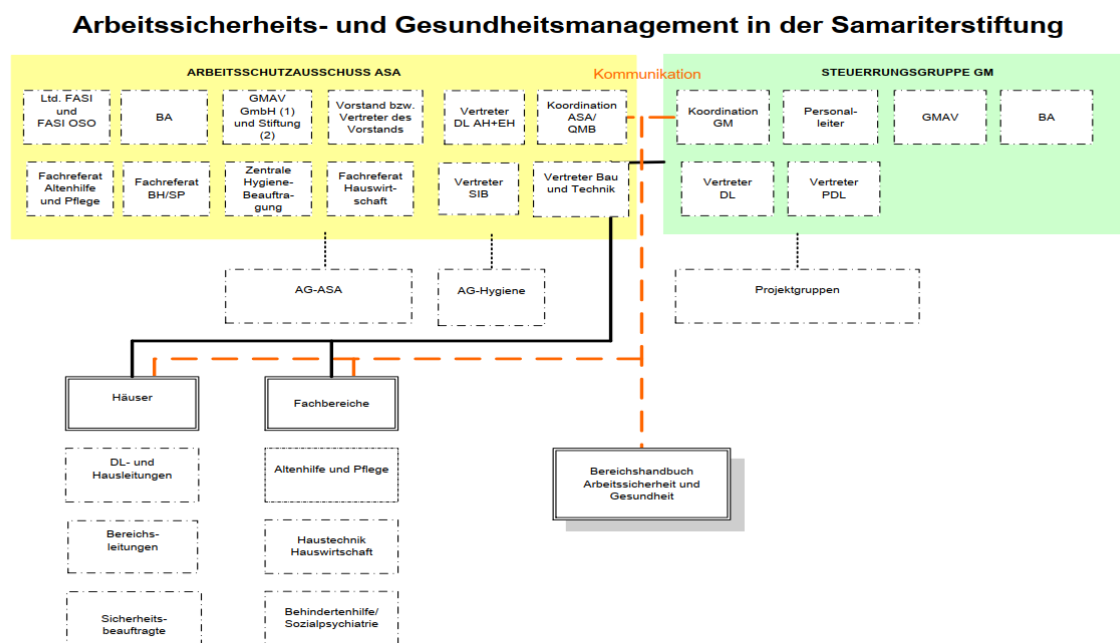


Abb. 6, Übersicht Zusammenhang Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement der Samariterstiftung

Viele Arbeitsplätze in der Samariterstiftung sind barrierefrei oder zumindest barrierearm zugänglich, da sie sich überwiegend in stationären Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe befinden.

In allen Pflegeeinrichtungen stehen zur Arbeitserleichterung Hilfsmittel in ausreichendem Maß bereit (z.B. Pflegelifter, Hubbadewannen u. ä.). Zudem wird darauf geachtet, die Häuser möglichst ergonomisch und auf die Arbeitsabläufe ausgerichtet (z. B. kurze Wege) zu bauen.

Allen Mitarbeiter*innen stehen pro Jahr fünf Tage für Fortbildungen zur Verfügung, die selbst gewählt werden können und lediglich einen Bezug zum Berufsfeld aufweisen müssen. Neben fünf Tagen Sonderurlaub steht ein Budget von 300 € p. a. zur Verfügung (ZRW 2). Der ZRW 2-Anspruch wurde durch eine Dienstvereinbarung ausgeweitet und kann auch zur Gesundheitsvorsorge oder Burn-Out-Prävention eingesetzt werden. Im Jahr 2018 wurden **3.497 Tage Sonderurlaub über ZRW 2** in Anspruch genommen.

Für die Gesundheitsvorsorge gibt es eine eigene Rubrik im Fortbildungsprogramm der Stiftung. Die Angebote zur „seelischen und körperlichen Gesundheit“ sind vielfältig: Rücken-Tage, Lachyoga,

Pilgerwanderung, um nur einige Beispiele zu nennen. 406 Tage haben die Mitarbeiter*innen im Jahr 2018 in Gesundheitsangebote investiert.

Externe Kurse können derzeit noch nicht im Detail ausgewertet werden und sind in den genannten Zahlen nicht berücksichtigt.

Weiterführende gesundheitsfördernde Maßnahmen werden von den Einrichtungen selbst initiiert und umgesetzt: Die Eingliederungshilfe Ostalb bspw. bietet ihren Mitarbeiter*innen reduzierte Mitgliedsbeiträge in kooperierenden Fitnessstudios an, während andere Einrichtungen kostenlose Massagesessel für die Pausen zur Verfügung stellen oder ihre Mitarbeiter*innen mit Gutscheinen fürs Thermalbad verwöhnen. Im Bereich der Büroarbeitsplätze werden benötigte Hilfsmittel auf begründeten Antrag generell gewährt. Grundsätzlich steht die Samariterstiftung dem Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen als wesentlichem Moment der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung sehr positiv gegenüber.

Zudem fanden zahlreiche Maßnahmen dezentral in den Häusern und Einrichtungen statt. Hierüber liegen aktuell keine Statistiken vor.

Nachfolgende Abbildung zeigt den Anteil der Mitarbeiter*innen, die im Kalenderjahr 2018 keinen krankheitsbedingten Ausfall hatten.

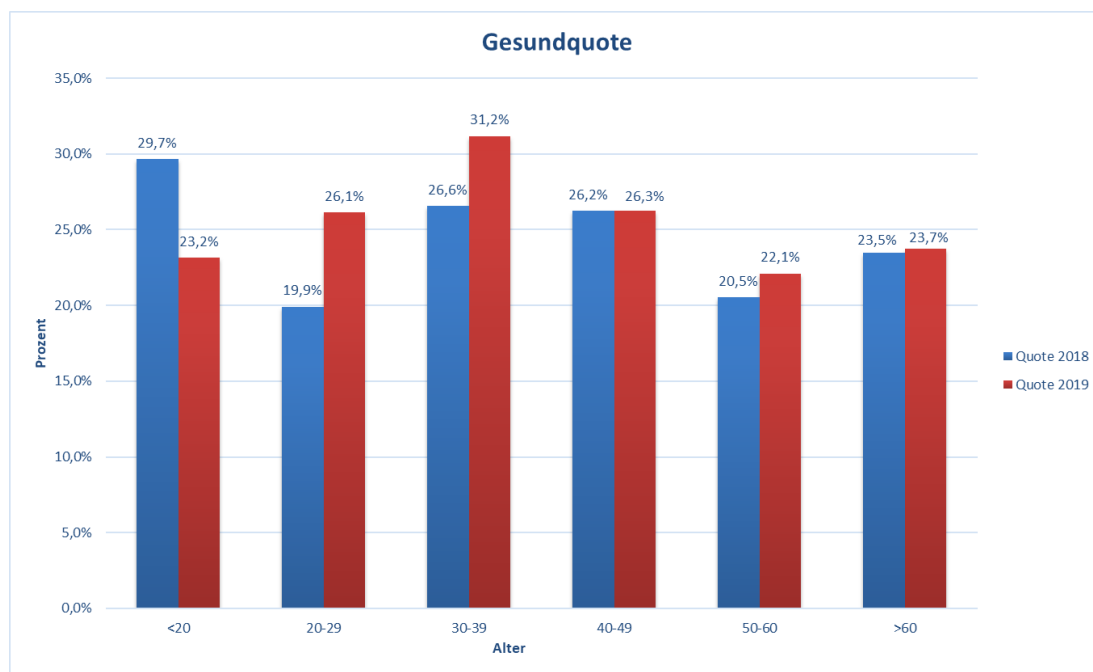


Abb. 7, Gesundquote in % nach Alter der Mitarbeiter*innen in den Jahren 2018 und 2019

Die Anzahl der Tage, an denen die Mitarbeiter*innen trotz Krankheit im Betrieb waren, wird nicht erfasst. Dies ist aber bei bescheinigter Krankheit ein klares „no go“.

Eine Anzahl der Betriebsunfälle kann nicht genannt werden, da diese bislang nicht erfasst wurden.

Die Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen nimmt einen großen Stellenwert ein. Dazu trägt das betriebliche Gesundheitsmanagement, zudem auch das Kinästhetikprojekt gehört, bei. Darüber hinaus können gesundheitsfördernde Maßnahmen über den Anspruch auf Sonderurlaub ZRW 2 in Anspruch genommen werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die systematische stiftungsweite Erfassung der Arbeitsunfälle ist geplant. Eine entsprechende Verfahrensanweisung wurde verabschiedet. Erst Zahlen können Anfang 2020 ausgewertet werden.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die Samariterstiftung verpflichtet sich auf Basis ihres christlich-biblichen Selbstverständnisses zur **Gleichbehandlung aller Menschen**. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist für sie eine Selbstverständlichkeit und eines ihrer Hauptziele in den Werkstätten der Eingliederungshilfe.

Mitarbeiter*innen der 100 %-Tochter INTEG (Integrationsfirma) sind für verschiedene Branchen der Industrie tätig oder in eigenen Einrichtungen beschäftigt. Einsatzbereiche sind u. a. die SAMOCCA Cafés, die Schulmensa in Bopfingen, der Handwerkerservice Behindertenhilfe Ostalb oder Reinigungstätigkeiten in der Hauptverwaltung und der WfbM Wendlingen. Die gesetzlichen Vorgaben werden durchgehend übererfüllt.

Auch die Beschäftigungsquote von Frauen in Führungspositionen ist bei der Samariterstiftung vorbildlich: Zum 31.12.2019 waren rund **66 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt** (2018: 68 %).

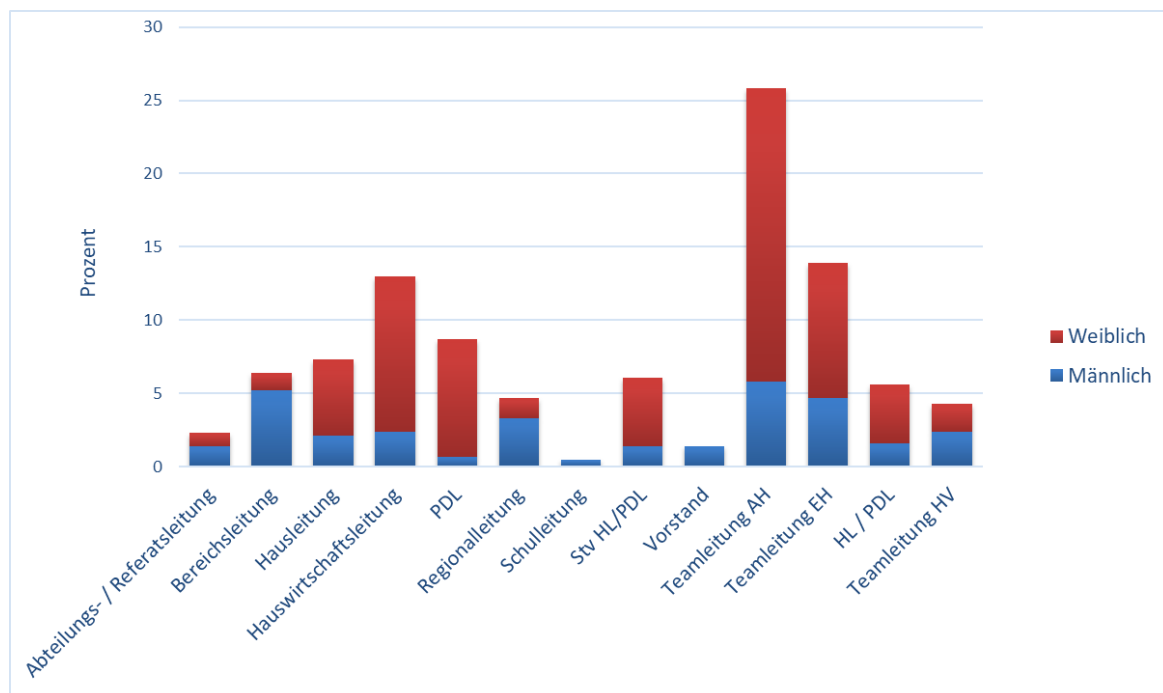


Abb.8, 67 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt (143 von 213)

Altersbedingte Veränderungen auf der Ebene der Regionalleitungen wurden genutzt, um auch in dieser Gruppe den Anteil der Frauen zu erhöhen. Aktuell beträgt die Frauenquote bei den Regionalleiter*innen in der Altenhilfe 60 %.

Im Jahr 2017 wurde der Stiftungsrat/Aufsichtsrat neu gewählt. In diesem Zuge hat eine Frau den Vorsitz übernommen. Der Stiftungsrat setzt sich aus elf Männern und fünf Frauen zusammen. Insgesamt beträgt der Beschäftigungsanteil von Frauen in der Samariterstiftung rund 83 %. Durch die Anwendung der Tarifwerke gibt es keine Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen. Im Betrachtungszeitraum lag der **Altersdurchschnitt der Mitarbeiter*innen bei 46,8 Jahren**.

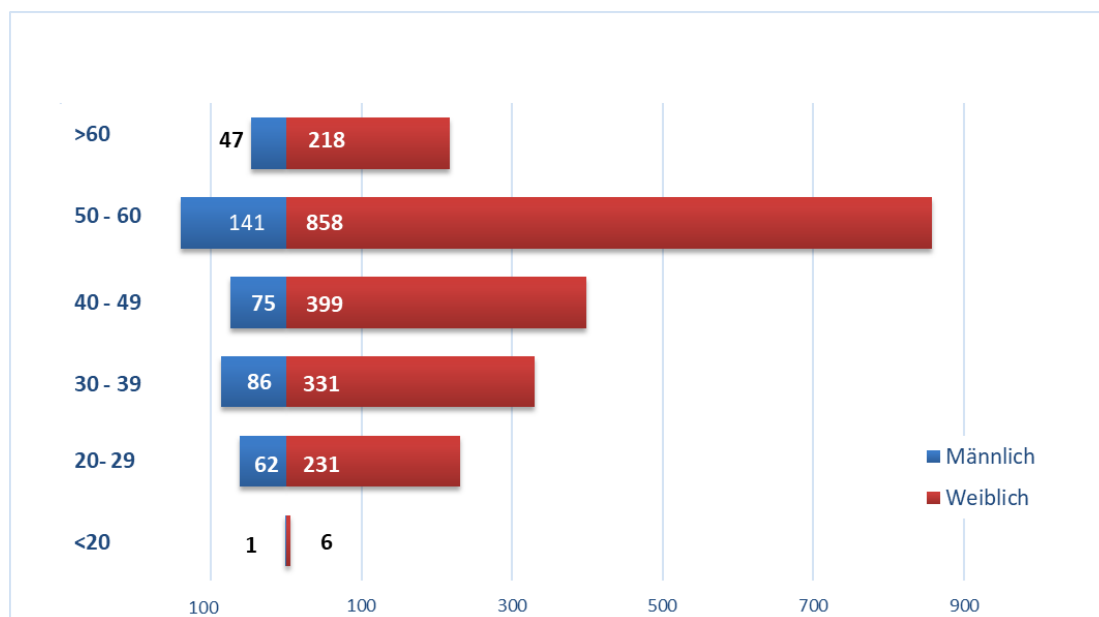


Abb. 9, Durchschnittliche Verteilung der Altersgruppen 2018/2019

Allen Mitarbeiter*innen steht die Inanspruchnahme der Elternzeit offen; hierdurch entstehen keinerlei Nachteile für das Arbeitsverhältnis. In den Jahren 2018 und 2019 waren 177 Mitarbeiter*innen für insgesamt 1134 Monate in Elternzeit. Davon entfielen 1109 Monate auf Frauen und 25 Monate auf Männer. Während der Familienphase bemüht sich die Samariterstiftung, den Kontakt zu den Mitarbeiter*innen zu halten. Dafür wurde ein **Kontakthalteprogramm für Mitarbeiter*innen in der Elternzeit** entwickelt und zum 01.01.2019 stiftungsweit eingeführt. Dieses umfasst zunächst eine strukturierte Begleitung während der Schwangerschaft. Neben dem Informationsgespräch zur Gefährdungsbeurteilung findet ein Abschlussgespräch mit dem/der Vorgesetzten unmittelbar vor Eintritt in den Mutterschutz statt. Zur Geburt erhalten alle Eltern ein (einheitliches) Geschenk. Der Kontakt wird über die gesamte Elternzeit z. B. durch Geburtstags-, Weihnachtsgrüße, Einladungen zu Veranstaltungen etc. aufrechterhalten. Auch die Rückkehr ins Unternehmen wird durch strukturierte Gespräche unterstützt. Ebenso etabliert ist ein regelmäßiger Wiedereinstiegskurs für Pflegefachkräfte nach einer längeren Familienphase.



Abb. 10, Karte und Geschenke zur Geburt

In Bezug auf die Diversität ist hervorzuheben, dass die Samariterstiftung in den verschiedensten Positionen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt: Z.B. sind viele FSJ-Stellen mit Menschen aus dem Ausland (z.B. Kaukasus, Südamerika oder Afrika) besetzt. Zudem gibt es in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Württemberg verschiedene Programme zur Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland, wie bspw. dem Kosovo. In Zusammenarbeit mit den Welcome-Centern konnten seit 2017 auch Asylbewerber*innen als Auszubildende in der Altenpflege gewonnen werden. Neben der Organisation von Sprachkursen und der Unterstützung bei Behördengängen oder der Wohnungssuche organisiert die Samariterstiftung unterschiedliche Aktionen zum Kennenlernen und zur Integration in die neue Wahlheimat. Der Anteil an Mitarbeiter*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt 15,5 %.

Über verschiedene Wege wird versucht, die Mitarbeiter*innen ihren Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechen zu fördern und weiter zu entwickeln. In den Tätigkeitsfeldern Alltagsbegleitung, der zusätzlichen Betreuung und einigen Bereichen der Hauswirtschaft bietet die Samariterstiftung auch Menschen ohne Berufsausbildung feste, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. In der Alltagsbegleitung und der zusätzlichen Betreuung werden entsprechende Qualifizierungskurse angeboten. Darüber hinaus bietet das vielfältige Fortbildungsprogramm eine Vielzahl an Angeboten. Im Berichtsjahr haben die Mitarbeiter*innen 6.705 Tage an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen.

Die Arbeitsplätze in der Samariterstiftung sind auf Grund der Tätigkeitsfelder und des Fachkräftemangels sehr sicher. Außerdem ist die Samariterstiftung selbst in hohem Maße an langfristigen Arbeitsverhältnissen interessiert.

Das Mitarbeiterjahresgespräch stellt einen verlässlichen Fixpunkt in der Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetztem/r dar. Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und -wünsche können besprochen und geplant werden. Große Bedeutung hinsichtlich der Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit hat dabei die Passgenauigkeit von Fähigkeiten und Anforderungen. Aus diesem Grund werden nach und nach alle **Stellenprofile** überarbeitet und an die jeweiligen Herausforderungen angepasst. Mittels Kompetenzanalysen können die Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen und Anforderungen der offenen Stellen passgenau aufeinander abgestimmt werden (vgl. C1.1).

Mitarbeiter*innen, die bereits eine Leitungsposition innehaben, werden in ihrer täglichen Arbeit ebenfalls unterstützt. Je nach Wunsch und Bedarf unterscheiden sich die Angebote in Umfang und Inhalt. Für Mitarbeiter*innen, die neu in einer Führungsposition sind, besteht die Möglichkeit der Begleitung über einen längeren Zeitraum durch Mentor*innen. Dabei wird auch das gesamte Team mit einbezogen und die Aufgabenverteilung und -strukturierung thematisiert. Selbstverständlich können jederzeit Begleitung und Coaching über das Referat Organisations- und Personalentwicklung in Anspruch genommen werden.

Spezielle Fortbildungsangebote, die sogenannten SMILE-Kurse, sind ebenfalls auf Führungskräfte ausgelegt. Über einen Zeitraum von 17 Monaten werden verschiedene Themen der Mitarbeiterführung aufgegriffen. Dabei nimmt unter anderem der nachhaltige Umgang mit den eigenen Ressourcen einen wichtigen Part ein.

Darüber hinaus stellen regelmäßige Termine für Gremientreffen und Klausurtagungen die Möglichkeit des Austauschs und voneinander Lernens sicher. Bei Bedarf unterstützt der Vorstand auch die Inanspruchnahme von externen Coachingmaßnahmen.

Auf gesellschaftspolitischer Ebene positioniert sich die Samariterstiftung öffentlich zum Thema **Inklusion** und veranstaltet Vorträge und Veranstaltungen zu diesem Thema. Intern wird bspw. eine Fortbildung zum Thema „Chancen und Herausforderungen in interkulturellen Teams“ angeboten.

Fragen zum Thema Gleichstellung werden direkt vom Vorstand bearbeitet. Ferner sind die MAVen mit der Thematik betraut.

Die Fluktuation in der Samariterstiftung lag im Berichtsjahr durchschnittlich bei 11,4 %. Der Anteil der Mitarbeiter*innen, welche die Stiftung als Arbeitgeber*in verlassen, war über die Altersstufen hinweg ausgeglichen. Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter*innen lag die höchste Fluktuationsquote bei den unter 30-jährigen, die mit Abstand am niedrigste bei der Altersgruppe der 50 – 60-jährigen. Erfreulich ist, dass die Bindung an die Samariterstiftung bereits bei den Mitarbeiter*innen ab Ende 20 sehr stabil ist.

Im Berichtszeitraum sind 835 Neueinstellungen dokumentiert.

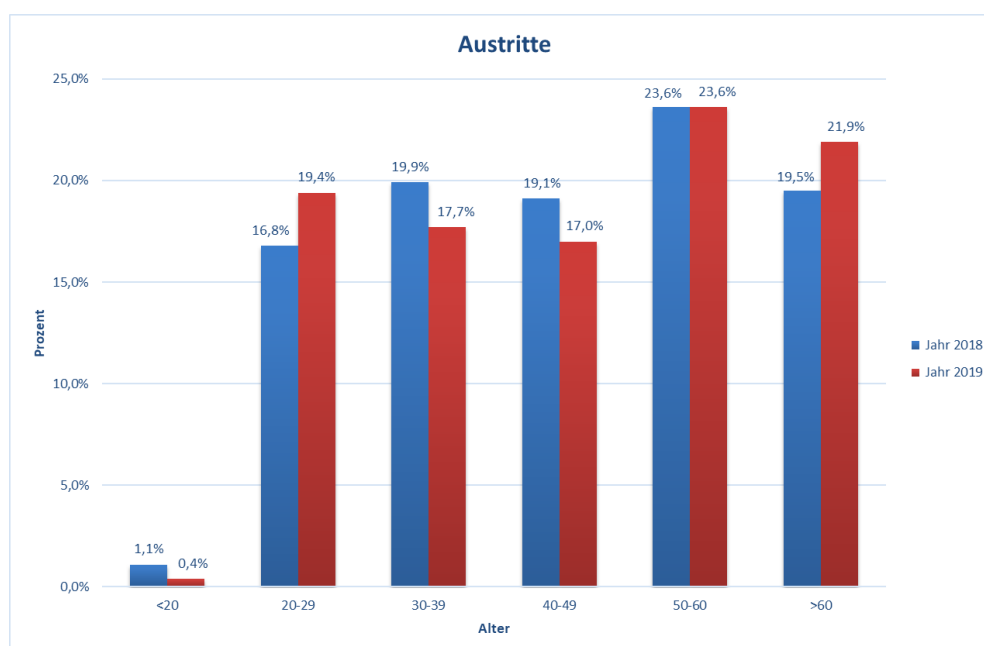


Abb. 11, Anzahl der Austritte nach Alter (2018/2019)

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein Teil des Selbstverständnisses für die Samariterstiftung. Unabhängig von Alter und Geschlecht haben alle Mitarbeiter*innen die gleichen Entwicklungschancen. 67 % der Führungspositionen haben Frauen inne.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

In Einzelfällen gehen Mitarbeiter*innen individualrechtlich (Arbeitsgericht) gegen ihrer Ansicht nach bestehende Arbeitsrechtsverletzungen vor. Hier geht es in der Regel um Kündigungsschutzklagen sowie um Streitigkeiten zu Fragen der Vergütung. Auch Differenzen mit den Mitarbeitervertretungen, die auf betrieblicher Ebene nicht geklärt werden können, werden in guter Abstimmung dem Kirchengericht zur Klärung vorgelegt.

Diese betreffen vor allem Streitigkeiten über die Auslegung von Tarifnormen (Arbeitsvertragsrichtlinien), z. B. die korrekte Vergütung (Eingruppierung) bestimmter Stellen oder Berufsgruppen/Tätigkeitsbilder. Solche Konflikte sind im betrieblichen Kontext nicht zu vermeiden. Die Stiftung pflegt hier ein ebenso klares wie respektvolles Vorgehen.

Aus Sicht der Mitarbeitervertretung bestehen in manchen Einrichtungen zwar – die auch aus anderen Einrichtungen der sozialen Arbeit bekannten – Probleme (z. B. Personalmangel, Arbeitsverdichtung, Überlastung, Krankheit), so dass die Arbeitsbedingungen „noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen“. Dies sind jedoch in keiner Weise Probleme oder Verhältnisse, die als „menschenunwürdig“ zu bewerten wären. Die Samariterstiftung hat die höchsten Personalschlüssel verhandelt und so die Voraussetzung für eine gute Personalausstattung geschaffen.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdiensts

Die Samariterstiftung ist als Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg und aus Überzeugung **tarifgebunden**. Angewendet werden in der Samariterstiftung und der Samariter GmbH aktuell die Arbeitsvertragsrichtlinien der Landeskirche und Diakonie Württemberg (AVR Württemberg) und die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD). Beide Tarifwerke werden auf dem „Dritten Weg“ unter paritätischer Beteiligung der Mitarbeiter*innenseite ausgehandelt, die Eingruppierung der einzelnen Stellen ist völlig transparent.

Die Entgelte in der AVR DD bzw. der AVR Wü (welche dem TVöD entspricht) sind im Branchenvergleich sehr hoch. Die Mitarbeiter*innen der Samariterstiftung **verdienen** daher in der Regel **überdurchschnittlich gut**, wie das nachfolgende Beispiel aus der Altenpflege zeigt:

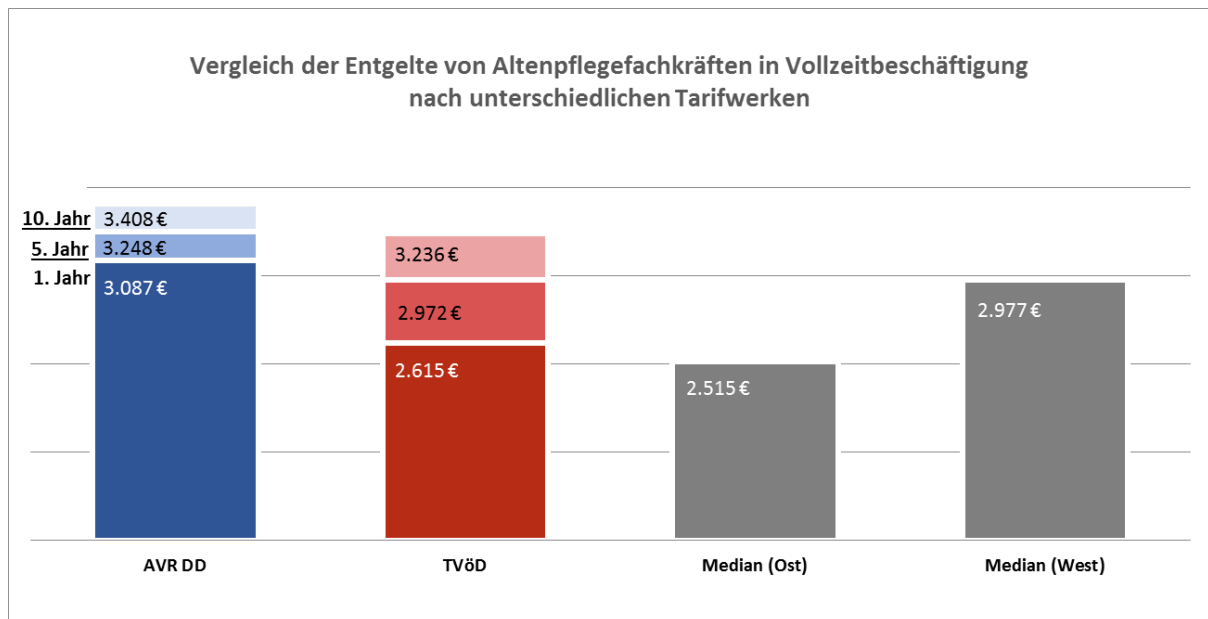


Abb. 12, Vergleich Entgelt in der Altenhilfe

Die Inhalte der Tarifwerke sowie die Entgelttabellen werden den Mitarbeiter*innen über das Intranet zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Sozialleistungen, wie die betriebliche Altersvorsorge oder der Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen sind ebenfalls tariflich vereinbart und werden allen Mitarbeiter*innen, unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, gewährt. Das niedrigste Einkommen für einfachste Tätigkeiten ist die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 mit 1.900 € brutto monatlich. Im Vergleich zum höchsten Einkommen der Stiftung ergibt sich eine Spreizung von 1 zu 6,7. Der Medianverdienst beläuft sich auf 25.137 € Jahresgehalt im Jahr 2019 (2018: 24.980 €).

Aufgrund der Tarifbindung ist ein „lebenswürdiger“ Verdienst gewährleistet. Eine selbstorganisierte Bestimmung des Verdiensts ist in der tariflichen Struktur nicht vorgesehen.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Samariterstiftung ist bezüglich der Wochenarbeitszeit an die Vorgaben der Tarifwerke gebunden, welche für eine **Vollzeitstelle 39 Stunden pro Woche** betragen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist abhängig von der ausgeübten Tätigkeit. Gleitzeit und Telearbeitszeit sind möglich, wenn die physische Präsenz am Arbeitsplatz nicht zwingend erforderlich ist, z. B. in der Verwaltung. In der Alten- und Behindertenhilfe sind geregelte Schichtarbeitspläne wegen der Klient*innen notwendig. Die Dienstplangestaltung orientiert sich, soweit möglich, an Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter*innen. Die **Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle** zielt ebenfalls auf Verlässlichkeit der Dienstplanung und individuelle Passung. Der Fachkräftemangel in der Pflege ist deutlich spürbar und macht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, selbstverständlich unter Sicherstellung der Versorgungsqualität, als Qualitätskriterium unbedingt notwendig.

Die genaue Arbeitszeit wird über den Dienstplan rechtzeitig bekannt gegeben und erfasst. Ggf. geleistete Überstunden werden vom/ von der Vorgesetzten genehmigt und im Dienstplanprogramm verbucht. Die Dienstzeiten sind vorgegeben und transparent. Abweichungen von gesetzlichen

Vorgaben (z. B. Pausen, Ruhezeiten) werden vom Dienstplanungsprogramm erkannt und gekennzeichnet. Durch die Einführung der Rahmendienstpläne soll eine noch verlässlichere Dienstplanung erreicht werden. Ziel ist es, durch bessere Planbarkeit die Teilhabe am sozialen Leben zu erhöhen und Beanstandungen zu reduzieren (vgl. C1.1).

In der Hauptverwaltung erfolgt die Zeiterfassung über eine Stempeluhr. Die Kernarbeits- und Gleitzeit wurde mit der MAV in einer Dienstvereinbarung ausgehandelt und ist ebenfalls transparent (Vgl. C2.3). Vertrauensarbeitszeit ist aus Sicht des Vorstands in der Verwaltung erstrebenswert.

Die adäquate Versorgung der zu betreuenden Menschen ist elementares Ziel aller Arbeit in der Samariterstiftung. Krankheit von Kolleg*innen oder anderweitige Ausfälle können dazu führen, dass Mehrarbeit erforderlich wird. Diese kann durch Freizeitausgleich abgegolten, oder entsprechend vergütet werden. Die durchschnittliche Zahl an Überstunden lag im Jahr 2018 bei 42,5 Std. pro Vollzeitstelle. 2019 bei 46,8 Std. was sich primär auf den zunehmenden Fachkräftemangel zurückführen lässt.

Auf den oberen Leitungsebenen sind Überstunden im Gehalt enthalten und entsprechend abgegolten. Die Übernahme einer Führungsposition setzt sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen sowie ein entsprechendes Engagement voraus. Die Eignung für eine solche Position wird an vielen unterschiedlichen Faktoren festgemacht. Die Quantität der geleisteten Arbeitsstunden ist kein Indikator für die Erreichung des nächsten Karriereschritts.

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

Die Arbeitszeiten werden über die Dienstpläne definiert. Je nach Einsatzbereich gibt es Früh-, Spät- und Nachtdienste. Geteilte Dienste werden weitestgehend vermieden, sind aber unter bestimmten Umständen, wie z. B. bei ambulantem Dienst oder bei krankheitsbedingtem Personalausfall, nicht ganz zu eliminieren.

In der Verwaltung gibt es eine Gleitzeitspanne von 06.30 – 18.30 Uhr. Die Kernarbeitszeit ist von Montag bis Donnerstag jeweils von 09.00 – 11.30 Uhr und 13.30 – 15.30 Uhr, freitags endet diese bereits um 15 Uhr.

In der Samariterstiftung haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Aktuell liegt die **Teilzeitquote** bei **64 %**. Die Zahl der Mitarbeiter*innen stieg im Jahr 2018 um 57 Mitarbeiter*innen, 2019 nochmals um 68.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt dem Vorstand am Herzen. Seit dem Jahr 2018 wird deshalb das **Entwicklungs-Audit berufundfamilie** stiftungsweit implementiert. Konkrete Handlungsempfehlungen sind erarbeitet und werden sukzessive umgesetzt. Wie unter C1 beschrieben, arbeitet die Samariterstiftung derzeit an einer möglichst verlässlichen Dienstplanung für den Schichtbetrieb in den Häusern. Verlässlichkeit und Planungssicherheit ermöglicht den Mitarbeiter*innen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Mitarbeiter*innen in der Hauptverwaltung können ihre Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeit selbst gestalten, der Abbau von Mehrarbeitsstunden ist auch durch freie Tage möglich. Die Führungsebene in der Samariterstiftung ist in ihrer Arbeitszeitgestaltung frei. Seitens des Vorstands wurde bereits die Einführung von Langzeitarbeitskonten angedacht, allerdings konnte mit der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) noch keine einvernehmliche Lösung zum Vorgehen gefunden werden.

Zur Stärkung und Unterstützung von Führungskräften, insbesondere in Bezug auf die Work-Life-Balance, wurde das Fortbildungsprogramm entsprechend angepasst und ausgebaut. Zu den Themen seelische und körperliche Gesundheit gibt es zahlreiche Fortbildungen, ebenso zum Selbstmanagement. Auf Wunsch der Führungskräfte wurden insbesondere die Thematik Sucht und psychische Erkrankungen von Mitarbeiter*innen verstärkt in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Weitere Handlungsfelder, welche im Rahmen des Audits berufundfamilie bearbeitet werden, sind die Verbesserung der Kommunikation sowie der Arbeitsbedingungen.

Führungspositionen im Jobsharing zu übernehmen, wird derzeit in einem Haus umgesetzt. Mehr Führungskräfte in Teilzeit zu beschäftigen, ist als Ziel im Zusammenhang mit dem Audit berufundfamilie benannt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Förderung von Führungspositionen in Teilzeit.



Abb. 13, Logo Audit berufundfamilie

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Als gemeinnütziges Unternehmen verfolgt die Stiftung keine Gewinnerzielungsabsichten. Erwirtschaftete Überschüsse werden ausschließlich in die Weiterentwicklung der Stiftung investiert. Im Jahr 2019 waren 3051 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon waren **90,9 % der Arbeitsverträge unbefristet**. Der Vorstand der Samariterstiftung hat ein hohes Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Befristungen werden in Ausnahmefällen, bei Vorliegen eines Sachgrunds, vorgenommen. Die Befristungsdauer richtet sich nach gesetzlichen Vorgaben und beträgt maximal zwei Jahre. In der Regel werden Arbeitsverträge aber unbefristet ausgestellt.

20 Mitarbeiter*innen erhalten aktuell eine außertarifliche Vergütung. Pauschal- und Null-Stundenverträge gibt es nicht. Die Vergütung von Schüler*innen, Auszubildenden und Werkstudent*innen richtet sich ebenfalls nach dem Tarif.

Bedingt durch den Fachkraftmangel war die Samariterstiftung in den vergangenen Jahren gezwungen, fehlendes Personal über Zeitarbeitsfirmen zu beschaffen, um rechtliche und vertragliche Vorschriften für die qualitative und quantitative Personalbesetzung erfüllen zu können. Der Einsatz erfolgt in Engpasssituationen zur Abdeckung einzelner Dienste und ist in der Regel nicht auf einen längeren Zeitraum ausgelegt. Der Nettolohn der Zeitarbeitenden ist der Samariterstiftung nicht bekannt. Da Pflegefachkräfte jedoch sehr gesucht sind, wird davon ausgegangen, dass diese eine Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma zu schlechteren Bedingungen und unter Tarifniveau nicht annehmen werden. Für die Samariterstiftung liegen die Kosten für ein Vollzeitäquivalent Zeitarbeit ca. 30 % über den Kosten für eine Festanstellung.

Unter Berücksichtigung des Vorstands beträgt die maximale Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen 1: 6,7.

Die **Bezahlung der Mitarbeiter*innen** erfolgt nach **Tarif** (vgl. C2.1). Ein „lebenswürdiger Verdienst“ ist damit gewährleistet.

Alle weiteren verpflichtenden Indikatoren treffen auf die Samariterstiftung nicht zu.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter*innen

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

In nahezu allen Einrichtungen haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, das gleiche Mittagessen wie die Bewohner*innen oder Betreuten zu bestellen. Bei der Gestaltung des Speiseplans wird dabei Wert auf eine **abwechslungsreiche, ausgewogene und vollwertige Auswahl der Speisen** gelegt. Eine vegetarische Alternative steht dabei ebenfalls zur Auswahl. Hauptlieferant aller Einrichtungen der Samariterstiftung sind die Firmen apetito und Transgourmet. Wie in A1 bereits erläutert, ist das Thema Nachhaltigkeit bei apetito fest in der Unternehmensstrategie verankert und basiert auf den Säulen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft. Vom Einkauf über die Produktion bis hin zu den Mitarbeiter*innen wird die Thematik umfassend bearbeitet. So wird beispielsweise bei der Auswahl von Schweinefleisch und Fisch auf eine nachhaltige Produktion geachtet. 50 % der Rohwaren stammen aus Deutschland.

Darüber hinaus engagiert sich apetito bei der „Initiative Tierwohl“, die eine nachhaltige und tiergerechte Fleischerzeugung insbesondere bei Schweine- und Hähnchenfleisch unterstützt. Ein weiterer nennenswerter Lieferant ist Transgourmet. Die Verantwortlichen der Häuser können aus dem umfangreichen Produktkatalog selber auswählen, welche Lebensmittel sie beziehen wollen. Darüber hinaus werden Backwaren sowie weitere Frischwaren von lokalen Lieferanten bezogen.

Die Mitarbeiter*innen der Hauptverwaltung in Nürtingen haben die Möglichkeit, am offenen Mittagstisch im angrenzenden Dr.-Vöhringer-Heim teilzunehmen. Angeboten werden als Buffet je zwei Hauptspeisen (davon eine vegetarisch), ein umfangreiches Salatbuffet sowie ein Nachtisch (optional auch frisches Obst) und Mineralwasser.

Zudem steht den Mitarbeiter*innen in der Hauptverwaltung die Möglichkeit offen, selbst mitgebrachte Speisen zu kühlen bzw. zu erwärmen.

Beim Einführungstag der Auszubildenden ist das Thema **„gesunde Ernährung im Schichtdienst“** ein fester Bestandteil: In einem Workshop mit Praxisteil wird die Bedeutung einer ausgewogenen Ernährung und die praktische Umsetzung im Schichtdienst thematisiert. Hierbei werden konkrete Anregungen und Rezepte für schnell zuzubereitende, ausgewogene Mahlzeiten zur Verfügung gestellt. Weiterführende Praxiskurse sind geplant.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

In der Hauptverwaltung wurden unlängst zwei Wasserspender für die Mitarbeiter*innen installiert. Mitarbeiter*innen können ihre Flaschen dort beliebig befüllen. Damit wird nicht nur Verpackungsmüll vermieden, sondern auch zur Vermeidung von Emissionen durch den Transport beigetragen.

Ein schließbarer und überdachter Abstellplatz für Fahrräder wurde von Mitarbeiter*innen in Eigenleistung hergerichtet (Sachkosten wurden von der Samariterstiftung übernommen).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Steigerung der ökologisch und fair erzeugten Lebensmittel für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen im Rahmen der Finanzierungsmöglichkeiten.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Die Samariterstiftung motiviert ihre Mitarbeiter*innen, den Weg zur Arbeit umweltschonend zu gestalten. Durch die dezentrale Organisation wohnen viele Mitarbeiter*innen in unmittelbarer Nähe der Häuser und Einrichtungen und legen ihren Arbeitsweg zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück. Alle Einrichtungen und Häuser sowie auch die Hauptverwaltung verfügen über zum Teil sogar überdachte Möglichkeiten, das Fahrrad abzustellen. In den Einrichtungen sind i. d. R. Umkleide- und Duschmöglichkeiten vorhanden, die von den fahrradfahrenden Mitarbeiter*innen genutzt werden können. Die Hauptverwaltung wurde diesbezüglich bereits vor einigen Jahren nachgerüstet.

Diskutiert wurde die Einführung von E-Bikes als sogenannte Jobräder durch Entgeltumwandlung. Aufgrund der Unklarheiten im Zusammenhang mit Nachzahlungsforderungen der Sozialkassen wurde das Vorhaben zunächst zurückgestellt. Aktuell befindet sich eine Regelung zur Finanzierung des Jobrads über Entgeltumwandlung zur Klärung in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche

und Diakonie in Württemberg. Bei positivem Bescheid wird das bereits fertiggestellte Konzept umgesetzt.

Auf Initiative der Mitarbeiter*innen gibt es privat organisierte Fahrgemeinschaften. Auch bei gemeinsamen Terminen außer Haus wird die Möglichkeit der Bildung von Fahrgemeinschaften geprüft. In den Berichtsjahren 2018 wurden 3.035.800 km mit Dienstfahrzeugen zurückgelegt. Hinzu kommen 624.700 dienstlich gefahrene Kilometer mit Privatautos. Im Jahr 2019 wurden 2.851.500 km mit Dienstfahrzeugen und 554.000 km mit Privatautos zurückgelegt.

Auf welche Weise die Mitarbeiter anteilmäßig ihren Weg zur Arbeit zurücklegen, können wir nicht benennen. Durch die regionale Verortung der Häuser und Einrichtungen ist aber von einem guten prozentualen Anteil auszugehen.

Allgemeine Reiseregeln gibt es nicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Am 01.04.2019 wurde das regionale **Jobticket** eingeführt. Dabei handelt es sich um ein bezuschusstes Jahresabo für öffentliche Verkehrsmittel. Alle Mitarbeiter*innen, auch Auszubildende und Studierende, die bei der Stiftung oder GmbH beschäftigt sind, können das Jobticket beziehen. Pro Monat werden 10 € des Ticketpreises von der Samariterstiftung übernommen. Zusätzlich gibt es einen verhandelten Preisnachlass von 10 %.

Des Weiteren hat sich der Vorstand im Oktober 2018 dazu entschlossen, für dienstlich notwendige **Flüge** eine **Kompensationspende an Atmosfair** zu leisten. Das durch die Flüge verursachte CO₂ wird von atmosfair in verschiedenen Klimaschutzprojekten kompensiert und entlastet damit das Klima.⁸

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Der achtsame Umgang mit der Schöpfung und eine ökologische Handlungsweise sind im Leitbild der Samariterstiftung aufgenommen. Das **Prinzip der Ressourcenschonung wird gelebt**. Konsequente Mülltrennung und die Verwendung von Recycling-Toilettenpapier und Papiertüchern ist bereits an allen Standorten Standard. Vermehrt werden auch Recycling (brief-)papier und -umschläge verwendet. Dokumente, wenn wirklich notwendig, werden doppelseitig gedruckt. Der ressourcenschonende Umgang wird auch bei Mitarbeiterversammlungen und im Rahmen von Gremien aufgegriffen.

Um die Mitarbeiter*innen für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, gibt es seit dem Jahr 2019 ein spezielles Fortbildungsangebot (vgl. C1.1). Damit wird versucht, die Aspekte der Gemeinwohlökonomie sowie das Audit berufundfamilie zu verbinden. Mitarbeiter*innen können sich zusammen mit Familienangehörigen einem gemeinwohlorientierten Thema widmen. Die Wichtigkeit der Gemeinwohlökonomie und der Gemeinwohlorientierung der Stiftung wird über das Gemeinwohlökonomiesiegel verdeutlicht. Dieses wurde im Eingangsbereich jeder Einrichtung gut sichtbar angebracht.

⁸ <https://www.atmosfair.de/de/kompensieren/flug>

Die Anschaffungen in der Samariterstiftung, inklusive der Dienstfahrzeuge, erfolgen nach dem Wirtschaftlichkeitsprinzip, Prestigegüter sind definitiv ausgeschlossen.

Im Sinne einer ökologisch nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens wird bei langfristigen Investitionen, v.a. Um- und Neubauten, auf beste ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen der Finanzierungsstrukturen geachtet.

Durch die im Rahmen der Gemeinwohlökonomie umgesetzten Maßnahmen nehmen das Bewusstsein und die Akzeptanz der Mitarbeiter*innen merklich zu. Das neu eingeführte Jobticket wurde bereits deutlich nachgefragt, ebenso die Fortbildungsreihe „GemeinSAM-mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur“.

Trotz stetiger Kommunikation und diversen Maßnahmen gehen wir selbstkritisch davon aus, dass die Unternehmenspolitik zum ökologischen Verhalten der Mitarbeiter*innen der Stiftung erst in geringem Maße erreicht hat. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein bei den Mitarbeiter*innen sukzessive zu steigern und gemeinsam an der Weiterentwicklung von ökologischen Maßnahmen zu arbeiten. Wir sehen dies als kontinuierlichen Prozess.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Einführung Fortbildungsangebot GemeinSAM

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

Der Samariterstiftung ist nicht bekannt, dass innerhalb des Unternehmens unbegründet verschwenderisch mit Ressourcen umgegangen wird. Ökologisches Verhalten wird im Rahmen der Möglichkeiten gefördert.

Alle Geschäftsfahrzeuge inklusive Dienstwagen der Vorstände sind ausschließlich Klein- und Mittelklassewagen. In den Werkstätten werden Nutzfahrzeuge eingesetzt.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Grundsätzlich pflegt der Vorstand einen offenen Umgang mit den Mitarbeiter*innen der Stiftung. Alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen stehen den Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

Der operative Unternehmensführungsprozess in der Samariterstiftung ist für alle Mitarbeiter*innen transparent: Die **Jahresziele und -aufgaben der Samariterstiftung** werden vom Vorstand gemeinsam mit den Abteilungs- und Referatsleitungen in der Hauptverwaltung erarbeitet und in der stiftungsweiten Leitungskonferenz diskutiert und verabschiedet. Beide Dokumente werden im Intranet veröffentlicht und sind von allen Mitarbeiter*innen einsehbar.

Auf strategischer Ebene ist der **(ehrenamtliche) Stiftungsrat** das **oberste Aufsichtsgremium**. Die Protokolle sind, ebenso wie die des Vorstands, vertraulich. Generell berichtet der Vorstand an den Stiftungsrat, Stiftungsrat und Vorstand gemeinsam berichten mindestens einmal jährlich an die Stiftungsversammlung, die – den Vorstand ausgenommen – zu 50% aus Vertreter*innen der Mitarbeiterschaft besteht. Gewählt wird die Stiftungsversammlung von den Mitarbeiter*innen sowie den Mitgliedern des Stiftungsrats.

Der Jahresabschluss des Wirtschaftsprüfers wird dem Stiftungsrat vollständig, der Stiftungsversammlung, sowie den Regional-, Abteilungs- und Referatsleitungen in komprimierter Form bei umfassender Aussagekraft zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für die Mitarbeitervertretungen. **Überschüsse** werden – der Gemeinnützigkeit entsprechend – **zur Erfüllung des Stiftungszwecks eingesetzt** oder in zweckgebundene Rücklagen überführt. Eine Ausschüttung ist ausgeschlossen.

Das höchste operative Entscheidungsgremium ist der Vorstand. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, über das Intranet direkt oder nach Absprache mit den Vorgesetzten Themen beim Vorstand zu platzieren. Eine schriftliche Rückmeldung erfolgt zeitnah.

Die Kommunikationsstruktur stellt sowohl den internen als auch den externen Informationsfluss sicher. Termine mit fester Abfolge ermöglichen einen strukturierten Austausch und fördern Synergieeffekte. Informationen können bei Bedarf breit gestreut oder je nach Relevanz nur an bestimmte Zielgruppen weitergeleitet werden. Zu kurzfristigen Anliegen haben Mitarbeiter*innen jederzeit die Möglichkeit, direkt mit ihren Vorgesetzten Rücksprache zu halten. Ein direkter Austausch ist ausdrücklich erwünscht.

Im Intranet der Stiftung werden aktuelle Informationen schnell und ohne großen Aufwand stiftungsweit kommuniziert. Zudem besteht die Möglichkeit, Fragen über das Portal direkt an den Vorstand oder die Kolleg*innen zu stellen. In der Rubrik „Handbücher“ stehen alle unternehmensrelevanten Informationen nach Bereich untergliedert zur Verfügung. Die Gliederung und Zuordnung der Dokumente ist anwenderfreundlich gestaltet und ermöglicht einen schnellen Zugriff auf die Dokumente. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen hat einen eigenen PC-Zugang bzw. die Möglichkeit, sich über eine Benutzergruppe anzumelden und die Informationen einzuholen. Darüber hinaus werden relevante Informationen für alle Mitarbeiter*innen zugänglich an den Informationsboards oder „schwarzen Brettern“ der Einrichtungen ausgehängt.

Grundsätzlich ist es nicht im Sinne des Unternehmens, Mitarbeiter*innen relevante Informationen vorzuenthalten, vielmehr wird ein gemeinschaftliches Miteinander gelebt, welches von einem interdisziplinären Austausch profitiert und auf offene Kommunikation setzt.

Dies gilt auch für die Tätigkeiten und Themen im Vorstand. Die Tagesordnung der wöchentlich stattfindenden Vorstandssitzungen wird zur Information an alle Referats- und Abteilungsleiter versandt. Damit wird die Transparenz und Anbindung des Vorstands an die Abteilungen sichergestellt.

Der Jahresabschluss der Samariter GmbH, die eine 100 %ige Tochter der Samariterstiftung ist, wird den gesetzlichen Vorgaben entsprechend im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die Bezahlung der Mitarbeiter*innen erfolgt nach den **tariflichen Regelungen** in TVöD und AVR und gewährleistet damit einen **nachvollziehbaren Gehaltsrahmen**. Gleiche Berufsgruppen werden gleich eingestuft. Wenn aufgrund veränderter Aufgabenstruktur erforderlich, werden Stellenbewertungen durchgeführt, angepasst und die Eingruppierung festgelegt. Personenbezogene Daten unterliegen dem Datenschutz und sind somit nicht einsehbar. Zur besseren Verständlichkeit der Gehaltsabrechnungen wurden Informationsblätter erstellt, welche die einzelnen Positionen der

Gehaltsabrechnung und ihre Bedeutung erläutern. Selbstverständlich besteht bei Fragen auch die Möglichkeit, sich direkt an die Sachbearbeiter*innen der Personalabteilung zu wenden.

Auch im Zusammenhang mit „kritischen“ Daten besteht der Grundsatz, dass Mitarbeiter*innen im Rahmen der gesetzlichen Vorgabe alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für den Stiftungsrat, der als Grundlage für die Beschlussfassung vollumfänglich informiert wird.

Stiftungsweite Themen werden mit den Regionalleitungen, den Abteilungs- und Referatsleitungen, der Hauptverwaltung oder den Leitungskräften der Alten- oder Eingliederungshilfe diskutiert und abschließend vom Vorstand beschlossen. Hierbei haben die **Führungskräfte** ein hohes Maß an **Mitbestimmungsmöglichkeiten**. Es wird stets angestrebt, im Konsens zu entscheiden. Bei wesentlichen Entscheidungen (langfristig wirksam oder mit hohen Investitionen) werden Lösungsvorschläge von themenbezogenen Arbeitsgruppen mit entsprechender Expertise erarbeitet. Bei Bedarf werden auch externe Moderator*innen und Expert*innen hinzugezogen.

Für die Weitergabe der Informationen aus den Leitungsgremien in geeigneter Form sind die Führungskräfte verantwortlich. Es ist durchweg gewünscht, dass alle Mitarbeiter*innen über die Lage der Stiftung informiert sind. Sitzungen werden jeweils protokolliert (Ergebnisprotokolle). Die Teilnehmer*innen sind dafür zuständig, dass relevante Informationen weitergegeben werden (regionale Regelgremien). Stiftungsweit relevante Inhalte werden zudem über das Intranet kommuniziert. Neben Prozessbeschreibungen, Dienstvereinbarungen, den Tarifwerken mit Entgelttabellen, QM-Dokumenten, News zu aktuellen Entwicklungen aus der Hauptverwaltung und den Regionen, Presseartikeln, Information über neu eingestellte Mitarbeiter*innen usw. gibt es auch eine Rubrik, die es erlaubt, hierarchieübergreifend Fragen an Führungskräfte oder den Vorstand zu stellen. Diese werden zeitnah beantwortet.

Insgesamt schätzt die Samariterstiftung die Transparenz in Bezug auf die kommunizierten wesentlichen Daten auf 70 %. Einschränkungen lassen sich damit begründen, dass einzelne Mitarbeiter*innen keinen eigenen PC-Zugang haben und demzufolge auf die Informationsweitergabe durch Kolleg*innen angewiesen sind.

Die Samariterstiftung pflegt einen offenen Umgang mit ihren Mitarbeiter*innen. Die Ziele der Stiftung sowie alle operativen Prozesse sind bekannt und veröffentlicht. Überschüsse dürfen ausschließlich dem Stiftungszweck entsprechend verwendet werden. Das oberste Aufsichtsgremium bildet der Stiftungsrat. Die Mitarbeiter*innen der Stiftung haben über verschiedene Wege die Möglichkeit der Mitbestimmung.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die für die Samariterstiftung bindenden Arbeitsvertragsrichtlinien sehen eine Wahl von Führungskräften nicht vor. Der Vorstand wird vom höchsten Organ, dem Stiftungsrat, bestellt. Führungskräfte werden mit Hilfe von Kompetenzprofilen und Beurteilung durch Vorgesetzte ausgewählt. Die **internen Führungskräfteentwicklungsprogramme** dienen der Qualifikation und der Reflexion. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird großer Wert auf das Führungsverhalten gelegt. Entsprechende Fortbildungen werden hier vereinbart. Außerdem bilden die Führungsgrundsätze der Samariterstiftung einen verbindlichen und verifizierbaren Rahmen,

innerhalb dessen Führungshandeln geschieht. Die **Führungsgrundsätze** sind in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften entstanden und wurden mit diesen verbindlich verabschiedet. Sie sind allen Mitarbeiter*innen bekannt und können von diesen benannt werden. Zudem sind die Führungsgrundsätze mit Erläuterungen auf der Homepage veröffentlicht⁹

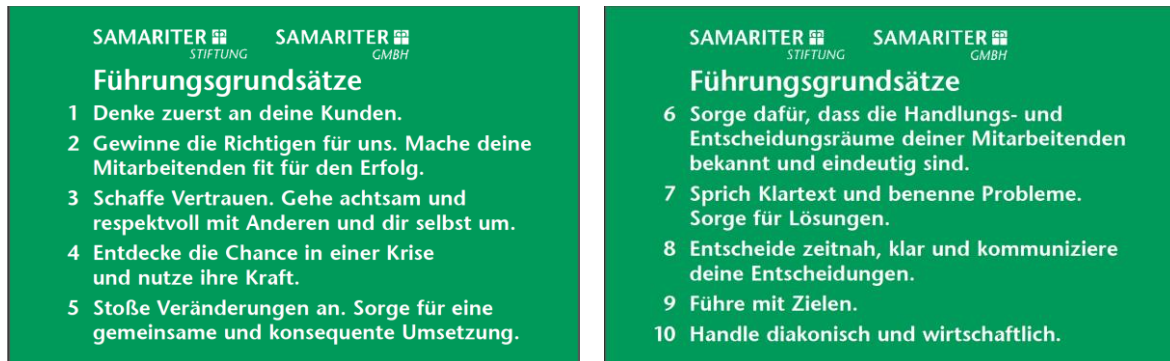


Abb. 14, Führungsgrundsätze Samariterstiftung

Personalentscheidungen werden in der betroffenen Region oder Abteilung, bei den oberen Leitungsebenen unter Einbeziehung des Vorstands, getroffen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind sie nur für die beteiligten Personen transparent. Sofern es sich nicht um Führungskräfte handelt, haben die Mitarbeiter*innen - vertreten durch die MAV - bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Freiwerdende Stellen werden intern und überwiegend auch extern ausgeschrieben. Die Stellen werden im Intranet oder den Informationsstellen veröffentlicht und sind somit für alle Mitarbeiter*innen zugänglich. Aktuelle Stellenprofile sind für alle Tätigkeitsbereiche vorhanden. Stellenbesetzungen erfolgen auf Basis der Abstimmung von Tätigkeitsprofil und der vom Bewerber mitgebrachten Qualifikation.

Eine Legitimierung der direkten Führungskraft ist nur über das Vertretungsgremium Mitarbeitervertretung vorgesehen. Gleiches gilt für die Anhörung bei der Bestellung einer vorgesetzten Führungskraft.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeiter*innen

Der Arbeitsablauf richtet sich in den Handlungsfeldern der Samariterstiftung maßgeblich nach den Bedürfnissen und Wünschen der zu betreuenden Menschen. Stiftungsweit gibt es diverse Projektgruppen, die mit Mitarbeiter*innen aus den unterschiedlichsten Häusern und Qualifikationen zusammengesetzt sind. Sie widmen sich unterschiedlichen Fragestellungen mit dem Ziel der Prozessverbesserung und Optimierung der Arbeitsabläufe. Die Fortschritte der Prozessentwicklung werden über verschiedene Wege kommuniziert. In regelmäßigen Informationsveranstaltungen wird der Entwicklungsstand erläutert.

⁹ vgl. <http://www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/grundsaeetze/fuehrungsgrundsaeetze/>

Die Partizipation der Mitarbeiter*innen hat einen hohen Stellenwert in der Samariterstiftung. In der Altenhilfe werden in allen Häusern regelmäßige **Mitarbeiterbefragungen** durch das Institut für Qualitätskennzeichnungen von sozialen Dienstleistungen GmbH (IQD) durchgeführt und ausgewertet. Die Behindertenhilfe führt ebenfalls in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen inklusive Führungskräftebewertung mit einem externen Institut durch.

Darüber hinaus haben die Einrichtungen über die Jahresberichte bzw. die Besprechung der Jahresberichte die Möglichkeit der Mitsprache und Mitgestaltung. Beim jährlich stattfindenden Gespräch mit den Vorständen werden Jahresziele definiert und die für die Einrichtung relevanten Themen ausführlich diskutiert. Ein ähnliches Vorgehen gibt es für die Zieldefinition der Abteilungen in der Hauptverwaltung. Die Leitungen der Referate und Abteilungen können die für sie wichtigen Ziele und Aufgaben zusammen mit ihrem Team definieren und einreichen. Diese werden dann mit allen Leitungskräften und dem Vorstand gemeinsam diskutiert, ggf. überarbeitet und verabschiedet.

Wöchentlich am Montag findet die Vorstandssitzung statt. Hierzu können von Abteilungs- und Regionalleiter*innen Themen eingereicht werden, die im Vorstand zu besprechen sind. Auch nachgeordnete Hierarchien können so abgestimmte Themen in den Vorstand einbringen. Die Behandlung der eingebrachten Themen geschieht sehr zeitnah und die Absender*innen der eingereichten Themen bekommen verlässlich eine Rückmeldung.

Auf die Ausführungen unter C 5.1. wird verwiesen. Die betrieblichen Interessen der Mitarbeiter*innen werden von der von ihnen gewählte **Mitarbeitervertretung** (MAV) vertreten. Gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) wählt jede Dienststelle, die mehr als fünf Mitarbeiter*innen hat, ihre eigene MAV. Diese wiederum wählen aus ihren Reihen je einen Vertreter für die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV). Die (gewählten) Vorstände der GMAVen (von Samariterstiftung und Samariter GmbH) treffen sich quartalsweise zu Gesprächen mit dem Vorstand der Samariterstiftung (bzw. der Geschäftsführung der Samariter GmbH). Regelmäßige Themen hierbei sind Informationen zum wirtschaftlichen Stand, zu wesentlichen Veränderungen, Personalthemen und Themen der GMAV. In der Vergangenheit wurden bspw. Vorschläge für die Standards von Neubauten aus der Perspektive der Mitarbeiter*innen eingebracht.

In den einzelnen Dienststellen finden ebenfalls regelmäßige Treffen zwischen Mitarbeiter*innen und Leitungskräften statt.

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der MAVen sind im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Württemberg) definiert. Die Mitglieder der MAVen werden für die Ausübung ihrer Aufgaben und Sitzungen von der Arbeit freigestellt, über Dienstvereinbarungen geregelte Freistellungen sind gemäß MVG möglich und vereinbart. Zudem haben die Mitglieder der MAVen einen im MVG geregelten Anspruch auf entsprechende Fortbildungen.

Der Anteil der Entscheidungen, an welchen Mitarbeiter*innen durch ihre Expertise beteiligt sind, wird auf 80 % geschätzt.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrats

Als diakonische Einrichtung, die der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zugeordnet ist, fällt die Samariterstiftung unter das den Kirchen und Religionsgemeinschaften nach Artikel 140 des Grundgesetzes gegebenen, bereits vor 100 Jahren in Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer

Reichsverfassung festgehaltene, sogenannte kirchliche Selbstbestimmungsrecht („Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“). Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, eigene Regelungen zum Arbeitsrecht und zur Interessenvertretung von Mitarbeiter*innen zu treffen. Für die Samariterstiftung gilt deshalb nicht das Betriebsverfassungsgesetz (auf dessen Grundlage Betriebsräte arbeiten). Die Kirchen haben stattdessen eigene Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) und Mitarbeitervertretungs-Ordnungen (MAVO) beschlossen. Für die Samariterstiftung und ihre Tochtergesellschaft Samariter GmbH als Mitglieder des Diakonischen Werks Württemberg, gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (MVG.Württemberg), ein von der Landessynode (dem Kirchenparlament) der Evangelischen Landeskirche erlassenes Kirchengesetz. In Kirche und Diakonie – und damit auch in der Samariterstiftung – besteht ein wesentlicher Unterschied zu nichtkirchlichen Regelung:

In „weltlichen“ Betrieben ist die Bildung eines Betriebsrats nicht vorgeschrieben, in den kirchlich-diaconischen Einrichtungen hingegen sind gemäß MVG Mitarbeitervertretungen rechtsverbindlich zu bilden. Daher sind aktuell für alle Einrichtungen/Dienststellen der Samariterstiftung und der Samariter GmbH Mitarbeitervertretungen gebildet. Weiterhin bestehen sowohl für die Samariterstiftung (seit 1984) und für die 2007 gegründete 100 %ige Tochtergesellschaft Samariter GmbH (seit 2012) jeweils eine Gesamtmitarbeitervertretung (eine Art Gegenstück zum „Gesamtbetriebsrat“).

Bei neuen Einrichtungen werden die Mitarbeiterinteressen so lange von der GMAV übernommen, bis vor Ort eine „eigene“ MAV gewählt ist. Gleiches gilt für bereits bestehende Einrichtungen/Dienststellen, in denen vorübergehend keine Mitarbeitervertretung vorhanden ist (z. B. weil Mitglieder zurückgetreten sind).

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

*D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen*

Für die Samariterstiftung als diakonische Einrichtung und Erbringerin von Dienstleistungen für Zielgruppen sind **Kommunikation und Vertrauen** Basis jeglicher Zusammenarbeit. Ziel unserer Arbeit ist es, den anvertrauten Menschen bestmögliche Lebensqualität zu ermöglichen. Die Samariterstiftung verfolgt dabei als gemeinnützige Stiftung keine Gewinnerzielungsabsicht.

Die Kundenbeziehung in der Samariterstiftung entspricht der klassischen sozialwirtschaftlichen Dreiecksbeziehung zwischen

- Leistungs- bzw. Kostenträger (Pflegekasse, Landkreis, überörtlicher Sozialhilfeträger),
- Leistungsnehmer*innen („Kund*innen“, welche Alten- und Eingliederungshilfeangebote nutzen),
- Leistungserbringer (Samariterstiftung).

In der Sozialwirtschaft werden daher sowohl die Leistungs- bzw. Kostenträger als auch die Leistungsnehmer als „Kund*innen“ bezeichnet. In den nachfolgenden Ausführungen bezieht sich der Begriff „Kund*innen“ also auf verschiedene Anspruchsgruppen gegenüber der Samariterstiftung.

Grundsätzlich ist Satzungszweck der Samariterstiftung nicht der „Verkauf“ von Dienstleistungen, sondern die Versorgung, Pflege und Betreuung von alten, körperlich und geistig behinderten sowie psychisch erkrankten Menschen.

Bezogen auf den/die Leistungsnehmer*in als Kunde*in, basieren die Werte im Umgang mit den der Stiftung anvertrauten Menschen auf einem christlich-biblischem Menschenbild. Im **Leitbild** wurde dieser Grundwert als Orientierung für die Alltagsarbeit gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen konkretisiert. Generell steht der Mensch in seiner Einzigartigkeit, seiner besonderen Lebenssituation und seinem Hilfebedarf im Mittelpunkt des Handelns. Leistungen werden nur im Einvernehmen mit den Leistungsnehmern erbracht und diesen niemals ohne Bedarf „verkauft“. Generell haben alle betreuten Menschen in der Samariterstiftung einen direkten Einfluss auf die für sie erbrachten Leistungen. Häufig geht es um die für persönliche soziale Dienstleistungen typischen „Co-Produktionen“. Es wird jeweils mit den Betroffenen bzw. mit deren Angehörigen oder gesetzlichen Vertretern abgestimmt, welche Unterstützungsmaßnahmen gewünscht werden. In der stationären Altenhilfe ist die Biografiearbeit wesentlicher Bestandteil der Konzeption. Im Aufnahmeprozess werden persönliche Vorlieben und Vorbehalte der Pflegebedürftigen erhoben sowie relevante biografische Themen angesprochen. Auf dieser Basis werden dann individuelle Maßnahmen geplant und umgesetzt.

In der ambulanten Pflege oder Eingliederungshilfe werden einzelne Dienstleistungsmodul vereinbart bzw. die zur Verfügung stehende Zeit in Absprache gemeinsam gefüllt.

Im Bereich der Eingliederungshilfe finden die Ermittlung des Assistenzbedarfs und die Planung einzelfallbezogener Hilfen jeweils in partizipativen und diskursiven Prozessen statt. Methodisch reicht die Palette dabei vom Dialog mit definierten Bezugspersonen bzw. Bildungsbegleitern in den Werkstätten bis zur Hilfeplankonferenz mit den beteiligten Leistungsträgern und anderen Anbietern von Hilfen in der Region. Die Teilnahme für die Betroffenen ist jeweils frei wählbar. Sowohl in den verschiedenen Wohnangeboten also auch im Bereich der Werkstätten gibt es gewählte Beiräte bzw. Gremien, die eine Interessensvertretung differenziert nach den Zielgruppen sicherstellen (Bewohner*innen, Beschäftigte und Angehörige von Menschen mit Behinderung).

Im stationären Bereich der Altenhilfe gibt es ebenfalls den Heimbeirat, der im Einzelfall in die Entwicklung von Konzepten bzw. bei deren Umsetzung mit einbezogen wird und als Bindeglied zwischen Bewohner*innen und Leitung fungiert. Grundsätzlich leitend für die Arbeit der Samariterstiftung sind die Prinzipien der Selbstbestimmung und der Menschenwürde. Die Kund*innenbeziehung erfolgt stets auf Augenhöhe.

Die existierenden Dienstleistungen sind in der Sozialwirtschaft in hohem Maß vom Gesetzgeber oder von der Selbstverwaltung geregelt. Die Betroffenen selbst sind bei der Entwicklung auf politischer Ebene durch entsprechende Verbände und Vertreter einbezogen (z. B. durch die Deutsche Alzheimer Gesellschaft, Landesseniorenrat, Patientenbeauftragte, Interessenvertretung selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. usw.). Auch die Wohlfahrtsverbände selbst als Leistungserbringer setzen sich auf politischer Ebene für eine inhaltliche Entwicklung im Sinne der Betroffenen ein. Durch die tägliche Arbeit sind sie bestens vertraut mit den Bedürfnissen der Betroffenen sowie den gesetzlichen Rahmenbedingungen und haben daher ein gutes Sensorium für Notwendigkeiten von Weiterentwicklungen.

Diese konsequente Kundenorientierung wird zudem durch die Leistungs- oder Kostenträger sichergestellt, welche die Angebote der Samariterstiftung nur im Bedarfsfall finanzieren und entsprechende Kontrollinstanzen (wie bspw. Prüfungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung [MDK] und die Heimaufsichten) eingerichtet haben. Auch die Beziehung zu den Kosten- und Leistungsträgern und die Zusammenarbeit mit diesen basiert auf Ehrlichkeit, Fairness und einer hohen Transparenz. Nach innen wie nach außen setzt die Samariterstiftung auf eine Kultur des Vertrauens. Bedingt durch die Kostenübernahme über Pflegekasse und Sozialhilfe, unterliegen die von der Stiftung angebotenen Dienstleistungen einer Vielzahl an Vorschriften und Reglementierungen. Der Fokus liegt dabei immer auf dem Wohl der Kund*innen. Regelmäßiger Austausch und Gespräche sind fester Bestandteil in der Arbeit mit und für die uns anvertrauten Menschen. Wünsche und Bedürfnisse können somit individuell thematisiert und erfüllt werden. Gleiches gilt auch bei Beschwerden. Diese können jederzeit bei den Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen mündlich oder schriftlich vorgebracht und dann entsprechend bearbeitet werden.

Sowohl für den Erstkontakt als auch für die bereits von der Stiftung betreuten Menschen gibt es für jede Einrichtung/jedes Haus/jede Werkstatt eine/n Ansprechpartner*in. Diese Aufgabe wird je nach Größe und Struktur der Einrichtung von einem/r Sozialpädagogen bzw. Haus- und Einrichtungsleitung übernommen. Wie alle anderen Mitarbeiter*innen orientiert sich ihre Vergütung am TVöD bzw. den AVR DD.

Ethische Fragestellungen spielen in der täglichen Arbeit mit den Menschen eine wesentliche Rolle. Regelmäßig finden ethische Fallbesprechungen statt mit dem Ziel, die bestmögliche und ethisch vertretbare Versorgung der anvertrauten Menschen sicherzustellen. Da es sich bei den Dienstleistungen der Samariterstiftung um Bereiche handelt, die von einer Vertrauensbasis geprägt sind, werden diese auch in Gesprächen und Informationen nach außen thematisiert.

Eine hohe **fachliche und beziehungsorientierte Qualität** der Dienstleistungen ist das oberste Ziel in der täglichen Arbeit der Samariterstiftung. Individuelle Wünsche werden, wo möglich, berücksichtigt. Bspw. versucht die Samariterstiftung, Sonderwünsche beim Essen zu berücksichtigen. Auch bei der Freizeitgestaltung wird auf ein möglichst vielseitiges Angebot geachtet, sodass möglichst alle Interessen abgedeckt sind: Neben sportlichen Aktivitäten (alternativ Sitzgymnastik oder –tanz), gibt

es musikalische Veranstaltungen, Bastel- und Spielangebote, gemeinsame Marktbesuche, (Vor-)lesetreffen, Gottesdienste, Gedächtnistraining, und vieles mehr. In der stationären Altenhilfe kommen die externen Dienstleister*innen für Frisör-, Maniküre-, Pediküre-, Physiotherapie- und Arzttermine zu den Klient*innen in die Häuser.

Mit Beschwerden können sich die betreuten Menschen jederzeit formlos direkt an die Mitarbeiter*innen oder Leitungskräfte wenden. Der Umgang mit **Beschwerden ist im Qualitätsmanagement** vorgegeben, eine umfassende Bearbeitung, Rückmeldung an den Beschwerdeführer und die Dokumentation sind klar geregelt. Beschwerden von Mitarbeiter*innen oder auch aus dem Umfeld der Einrichtungen/Dienste (Nachbarn u. ä.) werden nach einem festgelegten Prozess bearbeitet. Im Beschwerdeprozess gelten dieselben christlichen Werte und Umgangsformen wie in der täglichen Arbeit: Unter Achtung der Verschiedenheit und im gegenseitigen Respekt wird eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung angestrebt. Kritik und Beschwerden werden als Möglichkeit verstanden, um dazulernen und sich weiterzuentwickeln. Grundsätzlich sind die Leitungskräfte die ersten und gut erreichbaren Ansprechpartner*innen für die Betreuten vor Ort. In den Heimverträgen mit den Kund*innen wird ausdrücklich auf die Beschwerdestellen hingewiesen. Das Beschwerdemanagement der Samariterstiftung wird regelmäßig durch das Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) überprüft. Das IQD als unabhängiges Institut führt im Auftrag der Samariterstiftung auch regelmäßig Befragungen in den Häusern und Diensten durch, um eine Rückmeldung über die Zufriedenheit der betreuten Menschen sowie deren Angehörigen einzuholen, sodass mögliche Schwachpunkte frühzeitig erkannt und behoben werden können.

Der nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Bereich der Werkstätten differenziert zudem nach Prozessen im Bereich Produktion und Betreuung. Für beide Bereiche sind Prozesse und Verfahren beschrieben – Fehler- und Beschwerdemanagement sind fester Bestandteil der Prozesslandkarten und werden regelmäßig intern und extern auditiert.

Alle betreuten Menschen nehmen die Leistungen freiwillig in Anspruch und können die Verträge mit der Samariterstiftung in der Regel mit einer Frist von max. vier Wochen zum Monatsende kündigen. Als Dienstleistungsunternehmen in der Daseinsfürsorge setzt die Samariterstiftung auf Vertrauen und ist – nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen konkurrierenden Anbieter – auf ein gutes Empfehlungsmarketing angewiesen. Es ist daher nicht zuletzt auch für das wirtschaftliche Ergebnis der Arbeit unumgänglich, dass die von der Samariterstiftung betreuten Menschen und deren Angehörige mit den Leistungen zufrieden sind. Es wird eine kontinuierliche, langfristige und auf Vertrauen basierende Kundenbeziehung angestrebt (vgl. Führungsgrundsatz 1: Denke zuerst an deine Kunden). Die Ausgaben für Werbemaßnahmen entsprachen im Berichtsjahr 0,4% (430.871 €/2018) der Gesamtaufwendungen.

Tatsächlich „verkauft“ werden in der Samariterstiftung nur die Eigenprodukte der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Im klassischen Werkstattbetrieb wird in der Regel im Auftrag externer Kund*innen gearbeitet, wobei Leistung und Preis entsprechend pro Auftrag vereinbart werden. Eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung ist auch hier die Grundlage für eine erfolgreiche langfristige Zusammenarbeit. Die Samariterstiftung arbeitet seit vielen Jahren mit namhaften Firmen wie bspw. Kärcher oder Herlitz zusammen.

Darüber hinaus produziert die Samariterstiftung in ihren Werkstätten auch Eigenprodukte unter dem Namen NASEWEISS (Holzspielzeuge), Luno (Leit- und Orientierungssysteme), SAMOCCA (Kaffeerösterei, Café-Deli) sowie Schmatz (Schokoladenriegel), die im klassischen Sinn an Endkund*innen vertrieben werden. Der Vertrieb ist hierbei jedoch Mittel zum Zweck, im

Vordergrund steht die sinnvolle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ein klassischer Vertrieb mit dem Ziel der Gewinnmaximierung auf Kosten der Verbraucher*innen existiert nicht. Gleiches gilt für umsatzabhängige Lohnbestandteile und interne Umsatzvorgaben.

Als Erbringer von Dienstleistungen stellt Kommunikation und Vertrauen die Basis jeglicher Zusammenarbeit dar. Kund*innenbeziehung erfolgt auf Augenhöhe. Leistungen werden grundsätzlich im Einvernehmen des Leistungsnehmers und niemals ohne Bedarf „verkauft“. Der Umgang mit Beschwerde- und Qualitätsmanagement ist klar geregelt und definiert.



Abb. 15, SAMOCCA Geschenkbox



Abb. 16, SAMOCCA Kaffee

D1.2 Barrierefreiheit

Die Tätigkeitsfelder der Samariterstiftung sind die Alten- und Behindertenhilfe. Die Angebote und **Hilfeleistungen stehen allen Menschen** unabhängig von Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und finanziellen Möglichkeiten **offen**. Ausschlusskriterien können spezifische Hilfebedarfe sein, die in unseren Einrichtungen und Häusern aufgrund fehlender baulicher oder technischer Ausstattung oder auch fehlender fachlicher Qualifikation nicht adäquat sichergestellt werden können. Sie sind in den Pflegeheimverträgen explizit aufgeführt. Tritt der besondere Hilfebedarf während der Unterbringung auf, wird eine Verlegung in eine spezielle Einrichtung organisiert. Ist bereits vor Aufnahme bekannt, dass der Hilfebedarf nicht geleistet werden kann, werden entsprechende Einrichtungen empfohlen, die besser auf die Bedürfnisse des/r Kund*innen eingerichtet sind.

Bei Kunden, die nicht über die finanziellen Möglichkeiten verfügen, die Hilfeleistung aus dem eigenen Vermögen zu finanzieren, tritt der Sozialhilfeträger ein.

Die Samariterstiftung achtet bei allen Angeboten darauf, dass die Zielgruppen **barrierefrei** an die **Informationen** kommen. In der Behindertenhilfe wurde damit begonnen, die Angebote in „einfacher Sprache“ zu verfassen, in der Altenhilfe wird in Printmedien auf eine angemessene Schriftgröße und digital auf eine einfache Bedienbarkeit und einen Schriftvergrößerungsbutton geachtet.

Für die Information zu den Dienstleistungen und Angebote gibt es persönliche Anlauf- und Beratungsstellen. Die Mitarbeiter*innen sind geschult, die Inhalte verständlich zu kommunizieren und auch zur Finanzierung zu beraten.



Abb. 17, Übersetzungsbüro für Leichte Sprache

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung können von allen betroffenen Menschen unabhängig von ihrer Einkommenssituation in Anspruch genommen werden, da die Refinanzierung über den Kostenträger, im Bedarfsfall in Verbindung mit dem Sozialhilfeträger, gewährleistet ist.

Bei Freizeitangeboten, welche von den Betroffenen selbst finanziert werden müssen, wird stets auf eine preisgünstige Kalkulation sowie auf Zuschuss- und Ermäßigungsmöglichkeiten, z.B. bei Eintrittsgeldern oder Fahrkarten, geachtet.

Die Preise in den Cafés und Begegnungsstätten der Einrichtungen können dank der ehrenamtlichen Helfer*innen sehr gering und auch für Sozialhilfeempfänger erschwinglich gehalten werden.

Die Angebote sind exakt auf die Kundenwünsche bzw. die Kundenbedarfe zugeschnitten. Selbstbestimmung und Teilhabe sind leitende Aspekte. Die Samariterstiftung hat im Grunde keine Produkte, die Kund*innen suchen, sondern Produkte mit höchster Passgenauigkeit für ihre spezifischen Kundengruppen.

Generell gibt es nach Auffassung der Samariterstiftung in der Dienstleistung für Menschen keine Kund*innen, die aus ethischen oder religiösen Gründen ihre Angebote nicht nutzen können. Das diakonische Handeln der Samariterstiftung ist geprägt durch das christlich-biblische Menschenbild, wonach jeder Mensch eine von Gott geschaffene, einzigartige und geliebte Persönlichkeit ist. Als Ebenbild Gottes hat jeder Mensch seine unverlierbare Würde. Der Ausschluss von einer Dienstleistung hängt also nicht von ethischen Kriterien ab.

Die Angebote der Stiftung sind unabhängig von der christlichen Werteorientierung ausdrücklich für alle Menschen, gleich welcher Religion, Herkunft, welchen Geschlechts oder sexuellen Orientierung, frei zugänglich. Dies ist auch in den Heimverträgen mit den Kund*innen geregelt.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Branchenspezifisch bedingt spielt das Marketing eine eher untergeordnete Rolle. Werbung im klassischen Sinn wird nicht gemacht. Die Samariterstiftung setzt im Kundenverhältnis verstärkt auf **Empfehlungsmarketing**. Derzeit wird die Employer-Branding-Strategie der Stiftung neu definiert. Die Markenkerns werden leitend für die interne und externe Kommunikation der Zukunft sein. Ethisch-kooperative Aspekte sind aufgenommen und werden umgesetzt. An Bedeutung gewinnt das Personalmarketing im Rahmen der Personalakquise.

Aktuelle Themen, für welche die Wege des klassischen Marketings in Frage kommen, sind in der Regel von gesellschaftspolitischer Dimension und werden von den Dachverbänden auf Landes- und Bundesebene aufgegriffen. Generell gibt es auf der Seite des Dachverbands auch eine Übersicht über alle angebotenen Dienstleistungen für die Betroffenen, ohne dass die Angebote spezifisch beworben werden oder auf die Einrichtungen direkt verwiesen wird.¹⁰ Hier wird auch über die zu erwartenden Kosten und deren Zusammensetzung sowie rechtliche Hintergründe informiert.

Ein schönes Beispiel ist auch „Mein MutMachBuch“, ein 200 Seiten starkes Bändchen mit Texten, Gedichten und Geschichten, die mit positiven und stärkenden Gedanken eine neue Sicht auf Fragen des Lebens eröffnen. Die Beiträge stammen von mehr als 700 Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen diakonischen Einrichtungen in Württemberg, auch aus der Samariterstiftung.

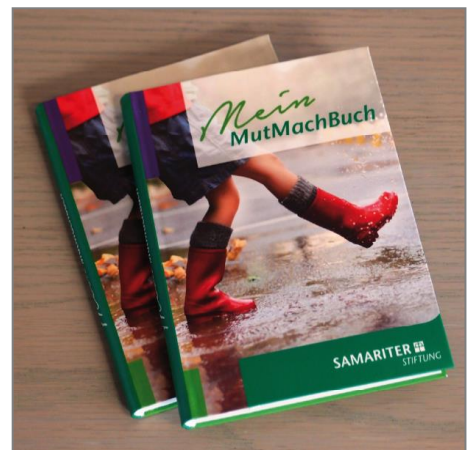


Abb. 18, Mein MutMachBuch

Die Hilfeangebote der Samariterstiftung sind bedarfsorientiert und unterliegen einer natürlichen Nachfrage. Die Eröffnung neuer Häuser oder größere Veranstaltungen werden medial begleitet. Dabei steht aber weniger der Verkauf als vielmehr der Quartiersgedanke im Vordergrund. Damit die Integration der Einrichtungen in die Gemeinde funktionieren kann, ist ein Informationsaustausch erforderlich, der im ersten Schritt über Medienpräsenz und Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden kann. Davon abgesehen beschränken sich die Werbemaßnahmen auf eine informative Homepage, Imagefilme, Netzwerkpflge oder neutrale Produktinformationen.¹¹

¹⁰ <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/>

¹¹ Imagefilm der Samariterstiftung:

<https://www.youtube.com/watch?v=3vpYbY1fgkk>, Motivationsfilm – Inklusion ist einfacher als man denkt:

https://www.youtube.com/watch?v=6_udFPVIGBE&t=65s



Abb. 19, Imagebroschüre Samariterstiftung

Spenden unterstützen die Arbeit der Samariterstiftung und machen manche Dinge möglich, welche nicht über die Kostenträger realisiert werden könnten. Was mit den Spenden passiert bzw. welche Projekte damit unterstützt werden, wird im Hospizfilm dargestellt.¹²

Im Regelfall werden die Dienstleistungen der Stiftung in Notsituationen in Anspruch genommen und orientieren sich am Standort des Hauses sowie den Kapazitäten zum Zeitpunkt der Anfrage.

¹² https://www.youtube.com/watch?v=uEhSwO1aO_Y&feature=youtu.be

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die Samariterstiftung ist Mitglied im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche e. V.. Auf Verbandsebene werden alle relevanten Themen wie bspw. Fachkonzepte und Finanzierungsmöglichkeiten diskutiert und ausgetauscht. Im Herbst 2015 wurde gemeinsam mit einigen anderen Sozialunternehmen sowie der Bertelsmann-Stiftung, dem Kuratorium Deutsche Altershilfe und der Bank für Sozialwirtschaft der **Verein SONG (Soziales neu gestalten)** gegründet. Ziel ist die Vernetzung des bei den beteiligten Trägern aufgebauten Knowhows, die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung neuer quartiersbezogener Angebote in nachhaltiger Qualität sowie die Bündelung von Erfahrung und Perspektive zur Einbringung in den politischen Dialog. Gemeinsam suchen die SONG-Partner*innen nach innovativen Antworten auf die Herausforderungen des demographischen Wandels. Schon seit 2006 beschäftigt sich das Netzwerk SONG mit der Zukunft von Pflege, Versorgung und Teilhabe und gibt mit praktischen Ansätzen für Sozialraumkonzepte wegweisende Impulse, z. B. zur Entwicklung neuer Wohnformen im Alter oder mit der Ideen, wieder eines lokalen Bürger-Profi-Technik-Mixes im Wohnumfeld. Ein Ergebnis dieser intensiven Zusammenarbeit ist das vielbeachtete 2014 vorgelegte Positionspapier „Soziale Zukunft Wohnquartier“.¹³

Pro Jahr investiert die Samariterstiftung 45 Tage in die Arbeit des Vereins SONG.



Abb. 20, Logo SONG

Auf Verbandsebene nimmt die Stiftung mit anderen diakonischen Trägern an einem Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege aus dem Kosovo teil.

Über innovative Konzepte und Projekte berichtet die Samariterstiftung immer wieder in Fachzeitschriften und auf Fachtagungen. Besuchergruppen von anderen Sozialunternehmen sind häufig in den Häusern oder der Hauptverwaltung zu Gast, um sich vor Ort zu informieren. Auch Delegationen aus dem Ausland, wie z.B. aus Korea oder aus China, wurden schon öfters empfangen. In der Regel sind solche Besuche kostenlos. Die Samariterstiftung baut darauf, dass auch andere Träger ihre Türen öffnen und ihre Konzepte teilen. Mit verschiedenen diakonischen Trägern bestehen darüber hinaus gemeinsame Gesellschaften:

¹³ Nähere Informationen zu SONG sind zu finden unter <http://www.netzwerk-song.de/home/>

- DI (Diakonisches Institut für soziale Berufe):
Aus-, Fort- und Weiterbildung auf dem Feld der sozialen Berufe,
- DGMA (Diakoniegesellschaft Münsinger Alb mbH):
Pflege und Betreuung von alten sowie körperlich und geistig behinderten, psychisch kranken und hilfsbedürftigen Menschen,
- Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege Schwäbisch Hall GmbH,
- Dialogcenter Wilhelmshilfe, Informations-, Beratungs- und Koordinationszentrum:
Weiterleitung der Notrufe von Hausnotrufen, Aufzügen, sowie von Diakonie- und Sozialstationen an Pflegenotdienste und Rettungskräfte,. (Kooperation basiert auf einem Vertrag und ist einer gemeinsamen Beteiligung nachempfunden).

In der Behindertenhilfe existieren zahlreiche Kooperationen mit anderen Werkstattträgern im Bereich der **SAMOCCA-Cafés** (Franchise-Unternehmen der Samariterstiftung). Im Sinne der beruflichen Rehabilitation und Integration wurden hier in ganz Deutschland neue Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderung geschaffen. Ein Großteil der Beschäftigten sind Menschen mit geistiger Behinderung und psychischer Erkrankung. Unter dem Aspekt „fordern und fördern“ arbeiten sie in den verschiedenen Arbeitsfeldern im gesamten Cafébereich weitestgehend selbständig mit.¹⁴

Auch im Bereich ihrer Eigenprodukte kooperiert die Samariterstiftung mit anderen Werkstattträgern. So verkaufen bspw. die kooperierenden Werkstätten auch die Produkte des jeweils anderen und es werden gemeinsame Messestände betrieben.

Neben Kooperationen im Arbeits- bzw. Werkstattbereich bilden verschiedene Projekte zum Thema soziales Lernen, z.B. für Auszubildende oder Führungskräfte aus der Wirtschaft, einen weiteren wichtigen Schwerpunkt: Über die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN hat die Samariterstiftung vielzählige enge Kontakte in die Wirtschaft aufgebaut, wie bspw. zur IST Metz GmbH oder der Robert Bosch GmbH.

Bereits seit 10 Jahren kommen die Schüler*innen der Albert-Schäffle-Schule in Nürtingen und Auszubildende verschiedener Banken des Landkreises Esslingen für jeweils 15 Wochen jeden Dienstagnachmittag in ein Pflegeheim der Samariterstiftung bzw. in die Werkstatt am Neckar in Wendlingen und beteiligen sich an verschiedenen Beschäftigungsangeboten. Jede Klasse wird auf einer einführenden Veranstaltung auf den Umgang mit alten, kranken oder chronisch psychisch kranken Menschen vorbereitet. Nach dem Schuljahr wird jedes Jahr zu einer öffentlichen Präsentation der Erfahrungen im sozialen Projekt eingeladen.

Für Führungskräfte von Industrieunternehmen und Banken wurde eine **Qualifikationswoche für Firmen** entwickelt. Dieses Programm nennt sich „**Perspektivwechsel**“ und zielt auf die Stärkung sozialer Kompetenzen. Im Rahmen des Projekts haben Führungskräfte die Möglichkeit, durch zeitlich begrenztes Engagement ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln und zu vertiefen. Wesentliche Zielsetzungen sind:

- Erhöhung der Führungsqualitäten gegenüber Mitarbeiter*innen,

¹⁴ Nähere Informationen sind zu finden unter <http://samocca.de/>

- Steigerung der Kommunikationsqualität,
- Zuwachs an Handlungsalternativen in Konflikt- und Krankheitsfällen,
- differenzierterer und sensiblerer Umgang mit Kund*innen.

Darüber hinaus werden im Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen grundlegende Lebensthemen deutlich, regen zum Nachdenken an und dienen der Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung:

- Wertigkeit und Sinn des eigenen Lebens,
- Umgang mit der eigenen Gesundheit und dem zunehmenden Verlust von Leistungsfähigkeit,
- Umgang mit der eigenen (Lebens-)Zeit,
- Umgang mit Emotionen im beruflichen und privaten Kontext.

Insgesamt dient der Stiftungszweck der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN der Förderung und Vitalisierung der Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft durch konkrete Projekte und Schaffung entsprechender Netzwerke.¹⁵

Die Samariterstiftung setzt konsequent auf eine offene und ausführliche Berichterstattung, sowohl im Internet als auch in ihrem **halbjährlich erscheinenden Magazin** und dem Geschäftsbericht. Auch Mitbewerber sind dadurch über die aktuellen Themen gut informiert und können hierzu jederzeit mit der Samariterstiftung in Austausch treten. Gleichzeitig wird versucht, Entwicklungsschwerpunkte für die Branche zu setzen, indem Zukunftsthemen (bspw. Quartiersarbeit oder ambulant betreute Wohngemeinschaften) aktiv mit Ressourcen versehen, bearbeitet und umgesetzt sowie die Erfahrungen dann mit anderen Trägern und der politischen Ebene geteilt werden. Auch das Fördern zukunftsfähiger Entwicklungen versteht die Samariterstiftung als eine der originären Aufgaben im Sinne des

Stiftungszweckes und der Gemeinwohlorientierung.

In den **verschiedenen Fachverbänden** und dem Diakonischen Werk setzt sich die Samariterstiftung gemeinsam mit den anderen Mitgliedsunternehmen für eine hohe Fachlichkeit und bessere Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit, insbesondere in der Pflege, ein. Sie arbeitet aktiv an aktuellen Fragestellungen mit und stellt von ihr erarbeitete Standards und Konzepte zur Verfügung.

In Kooperation mit Partnern aus Sozialbranche und Kommunen hat die Samariterstiftung zahlreiche innovative Projekte in verschiedenen Bereichen umgesetzt, von welchen eine Vielzahl auch finanziell gefördert wurde:



Abb. 21, Magazin, Stiftung Zeit für Menschen

¹⁵ Nähere Informationen sind zu finden unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/>

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
„Multiprofessioneller Pflegemix in der Langzeitpflege“ im Rahmen des Innovationsprogramms „Pflege“ des Landes Baden-Württemberg. Gefördert durch das Ministerium für Soziales und Integration BaWü. Wissenschaftliche Begleitforschung durch die Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar und die Katholische Hochschule Freiburg.	Eine große Differenz bei den teilnehmenden Einrichtungen wurde festgestellt. Der bestehende Personalmix wurde bestätigt. Es wurde angeregt, den konzeptionellen Hintergrund zum Personalmix allen Mitarbeiter*innen umfassender zu erläutern.	2015 - 2017	Das Projekt ist abgeschlossen. Bei einem zentralen Fachtag wurden die wissenschaftlichen Ergebnisse dem Fachpublikum vorgestellt.
„Ausbildung Plus – Junge Menschen für Pflegeberufe gewinnen, begeistern und halten“ - ein Projekt der Samariterstiftung Nürtingen in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft BGW. Wissenschaftliche Begleitforschung durch das IPP Bremen.	Das Ausbildungskonzept wurde anschließend in allen Altenpflegeeinrichtungen implementiert. Die Anzahl der Auszubildenden konnte kontinuierlich gesteigert werden. Die Praxisanleitung konnte quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Eine strukturierte Ausbildungsplanung findet statt und wird mit Arbeitsmaterialien für die praktische Ausbildung unterstützt.	2013 - 2016	Das Projekt ist abgeschlossen. Ein Ausbildungskonzept für die praktische Altenpflegeausbildung in der Samariterstiftung ist erarbeitet.
Bundesprojekt „Kirche findet Stadt“ , Pfullingen ist einer von 18 Modellstandorten. Partnerschaftliche Entwicklung lebenswerter Quartiere.	Es gibt weitere gelungene Kooperationen mit Kirchengemeinden, z. B. im Münsingen, im Rahmen des Aktionsplans Inklusion. Zukünftig ist ein Förderprogramm von Diakonie und Landeskirche geplant.	2015 - 2017	Projekt ist ausgelaufen.
„Rund um den Feuerbacher Balkon“ - Koordinatorenstelle für Quartiersentwicklung – gefördert durch die ARD Fernsehlotterie über Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA	Förderzeitraum durch die Stiftung Deutsches Hilfswerk endete 2017. Seitdem erfolgt eine Finanzierung der Personalstelle über Mittel der Stadt Stuttgart und der Pflegekassen (über § 45 c SGB XI).	2014 - 2017	Aktive Quartiersentwicklung.
Leonberg Wohnviertel am Blosenbergr - Koordinatorenstelle für Quartiersentwicklung - gefördert durch ARD Fernsehlotterie über Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA	Verlängerung bis Aug. 2020 genehmigt. Derzeit laufen Gespräche mit der Stadt Leonberg über die zukünftige Finanzierung.	2015 - 2018	Weiteres Quartiersprojekt, gemeinsam mit der Stadt Leonberg (Förderprogramm Quartiersimpulse des Sozialministeriums Ba-Wü (bis Anfang 2021).
PAULA Pfullingen - Seniorennetzwerk, Besuchsdienst und Nachbarschaftsnetzwerk; Projektstandort: BesT „Bürgerengagement sichert Teilhabe“, gefördert durch Sozialministerium Baden-Württemberg (4/13 – 9/15). Seit Oktober 2015 Finanzierung über § 45 d SGB XI, Seniorennetzwerke.	Verschiedene Projekte und Initiativen von Quartiersarbeit inzwischen gebündelt im „Treffpunkt Kutscherhaus“, der Begegnungsstätte im Sam. am Laiblinpark.	2013 - 2015	PAULA wird weiterhin gefördert über Stadt und § 45 c SGB XI, regelmäßige Rechenschaftsberichte und Beantragung erforderlich.

Inklusions- und Quartiersprojekt Krone – erste Förderung durch das Programm „Impulse Inklusion“ des Landes BaWü.		2015 - 2020	Der erste Förderzeitraum endet Ende 2020. Eine Verlängerung um zwei Jahre wird geprüft. Parallel wird eine langfristige Finanzierung mit der Stadt und weiteren Partnern diskutiert.
Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Einführung ethischer Fallbesprechungen in der Altenhilfe , gefördert von der Martha-Stiegler-Stiftung, Stuttgart	Seit 2014 wurden flächendeckend in den Einrichtungen der Altenhilfe Moderator*innen für ethische Fallbesprechungen ausgebildet und die Relevanz des Instruments der ethischen Fallbesprechungen kommuniziert. Seit 2018 wurde auch vermehrt die Leitungsebene (Hausleitungen) einbezogen. Zentral über die Hauptverwaltung werden jährlich Fachtage für alle Moderator*innen der ethischen Fallbesprechungen in der Samariterstiftung angeboten.	2014 - 2015	Die Anzahl der ausgebildeten Moderator*innen für ethische Fallbesprechungen ist hoch (24 Mitarbeiter*innen mit Ausbildung), das Ziel vom Anfang des Projekts wurde somit erreicht. Weitergehend erfolgt die Unterstützung der Moderator*innen durch Erstellung von Materialien, Evaluation der Praxis ethischer Fallbesprechungen und daran anschließend eventuell einen Kurswechsel im Hinblick auf die Umsetzung.
Inklusionsprojekt „Den Tag gemeinsam gestalten“ (GesIR) der Behindertenhilfe Ostalb – gefördert durch Aktion Mensch. Wissenschaftliche Begleitung durch die evangelische Hochschule Ludwigsburg für die Projektzeit Februar 2016 - Februar 2019.	Mit der „persönlichen Zukunftsplanung“ werden mit angehenden Rentner*innen mit Behinderung individuelle Perspektiven entwickelt. Im Rahmen eines Fachtags am 07.02.2019 wurden die Ergebnisse und der Projektstand dem Fachpublikum und potentiellen Kooperationspartnern vorgestellt. Der Abschlussbericht der dreijährigen wissenschaftlichen Begleitung durch die evangelische Hochschule Ludwigsburg liegt vor.	2014 (2016)- 2019 (2021)	13 Kooperationspartner beteiligen sich am Projekt. Mithilfe einer zweijährigen Anschlussförderung durch Aktion Mensch (bis Februar 2021) sollen die Strukturen an den Standorten Neresheim, Bopfingen und Aalen weiter ausgebaut werden. Die Projektstellen wurden hierzu auf sechs Mitarbeiter*innen an den Standorten verteilt.
„Leben begleiten, Advanced Care“ , Referat Altenhilfe und Pflege beteiligt sich mit Personalressourcen. Evangelische Heimstiftung/ HS Esslingen.	Eine Praxisleitlinie und ein Transferkonzept für eine an der Lebensqualität orientierten Palliative Care Begleitung für die stationäre Langzeitpflege wurde entwickelt. Die Projektergebnisse werden ab April 2020 in der Samariterstiftung in einer Modellregion umgesetzt. Hierdurch können wichtige Erkenntnisse für die weitere Implementierung in weiteren Häusern gewonnen werden.	2016 - 2019	Das Projekt wurde verlängert bis März 2020. Erste Ergebnisse wurden im November 2019 bei einem überregionalen Fachtag in Stuttgart vorgestellt.
Lehre und Forschung – Weiterdenkertagung 2019 Buurtzorg, Kooperation mit der Hochschule Weingarten.	Impulsveranstaltung an der Hochschule Ravensburg Weingarten mit dem Entwickler des Pflegekonzepts Buurtzorg.	2019	Abgeschlossen.

Audit berufundfamilie	Mit der Zertifizierung ist ein dreijähriger Umsetzungsprozess der vereinbarten Ziele verbunden. 2018 (1. Berichtsjahr), 2019 (2. Berichtsjahr).	2018 - 2021	Erstes (2018) und zweites (2019) Berichtsjahr sind abgeschlossen.
Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Kinästhetikprojekt	2018 wurde ein Konzept für ein Bildungs- und Entwicklungsprojekt Kinästhetik erarbeitet und vorbereitende Maßnahmen zur modellhaften Implementierung in sechs stationären Pflegeeinrichtungen durchgeführt. 2019 wurden die Leitungspersonen auf ihre Aufgaben vorbereitet, die AG haben ihre Arbeit begonnen und alle Mitarbeiter*innen in Pflege und Betreuung haben einen Grundkurs in Kinästhetik absolviert. Damit Aussagen zur Wirkung und Zielerreichung am Ende des Projekts abgeleitet und die Samariterstiftung in ihrer Entscheidungsfindung der weiteren Implementierung unterstützt werden kann, haben Maßnahmen zur Evaluation (1. Datenerhebung) durch die HS Esslingen und FH St. Gallen begonnen.	2018 - 2021	Projekt im Zeitplan
Arbeitszeitmanagement	Entwicklung eines Dienstplanprozesses. Dieses dynamische Konzept soll die Planungssicherheit für die Mitarbeiter*innen verbessern und auch die Dienstplanerstellung für die Verantwortlichen erleichtern. In fünf Piloteinrichtungen wird dieses bereits erprobt. Ziel ist die Ausweitung auf die gesamte Stiftung.	2018 fortlaufend	Konzept wurde in den Piloteinrichtungen erfolgreich implementiert. Die Ergebnisse wurden bei einem stiftungsweiten Fachtag vorgestellt. Sukzessive Ausweitung auf andere Einrichtungen ist geplant.

Tabelle 5, Überblick Projekte Samariterstiftung

Als Mitglied im Verband vediso (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e. V.) arbeitet die Samariterstiftung zusammen mit anderen Trägern an dem Fortschreiten der Digitalisierung im Sozialwesen. Die mitunsleben GmbH wurde von der Samariterstiftung mit 13 weiteren Trägern gegründet. Ihr Ziel ist es, eine Plattform für soziale Dienstleistungen und Betreuungsangebote zu entwickeln. Der „Live-Gang“ wurde unlängst in Berlin gefeiert.



Abb. 22, Live-Gang Plattform mitpflegeleben.de

Aktivitäten auf politischer Ebene erfolgen über den Verein SONG (siehe oben). Auch mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) arbeitet die Samariterstiftung eng zusammen - bspw. bei der Entwicklung des strukturierten Ausbildungskonzepts für die Altenpflege oder beim Kinästhetik-Projekt.

Über die aktive Mitarbeit im Diakonischen Werk Württemberg (DWW) beteiligt sich die Samariterstiftung in verschiedenen Fachausschüssen an der Weiterentwicklung der politischen Rahmenbedingungen in der Alten- und Eingliederungshilfe. Das DWW wiederum gehört zum Spitzenverband Diakonie Deutschland, welches die Interessen der Mitglieder auf Bundesebene vertritt. Als einer der sechs Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege in Deutschland wird die Diakonie Deutschland bei der Erarbeitung von Gesetzen im Bereich der Daseinsvorsorge und der Gestaltung des sozialen Netzes regelmäßig angehört. Weiteres Engagement betrifft die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten und die Mitgliedschaft im BeB (Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe).

Regionalpolitisch setzt sich die Samariterstiftung für quartiersbezogene Unterstützungsstrukturen mit einem hohen Sozialraumbezug in den jeweiligen Städten und Kommunen ein und versucht, für die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen zu sensibilisieren. Auch durch die erwähnten Projekte fließen viele ihrer Erkenntnisse in Form der Berichterstattungen an Akteure und Entscheidungsträger im Sozialwesen zurück, verdeutlichen die Praxis und zeigen Handlungsnotwendigkeiten auf.

Zudem veranstaltet die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN jährlich das „**Forum Zivilgesellschaft**“.¹⁶ Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen werden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 war beispielsweise Christian Felber zum Thema Gemeinwohlökonomie zu Gast.

Zudem wird der Kontakt zur Lokal- und Landespolitik im Zusammenhang sozialpolitisch relevanter Themen gesucht. Die Samariterstiftung versteht sich als kompetente Gesprächspartner*innen mit der grundsätzlichen Bereitschaft zur multiperspektivischen Betrachtung aktueller Fragestellungen und Herausforderungen.

Im Bereich der Altenhilfe arbeitet die Samariterstiftung zudem eng mit dem Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) zusammen. Das DNQP erarbeitet (in Kooperation mit dem Deutschen Pflegerat und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit) unter anderem die wissenschaftsbasierten nationalen Expertenstandards in der Pflege. Diese werden zunächst von einer Expertengruppe bestehend aus Pflegewissenschaftler*innen und Pflegepraktiker*innen erarbeitet, anschließend modellhaft erprobt und nach erfolgreicher Implementierung verbindlich für die Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen verabschiedet. Die Samariterstiftung hat bei der Entwicklung von vier der bisher acht Expertenstandards durch eine modellhafte Implementierung in ihren Pflegeheimen mitgewirkt. Das Ernährungsmanagement zur „Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ wurde zudem gemeinsam mit der Hochschule Esslingen im Rahmen gesundheitsökonomischer Analysen erstmalig umfassend wissenschaftlich evaluiert und die Ergebnisse in einem Buch veröffentlicht.¹⁷ Mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wurde die Aufgabe der Entwicklung und Aktualisierung der Expertenstandards in § 113 SGB XI verankert, sodass die Samariterstiftung durch ihr Engagement in

¹⁶ <http://www.zeit-fuer-menschen.de/zivilgesellschaft/forum-zivilgesellschaft/>

¹⁷ vgl. R. Wolke, C. Allgeier, Expertenstandard Ernährungsmanagement – Nur Kosten oder auch Nutzen? 2012

diesem Bereich aktiv an der Weiterentwicklung der legislativen Standards beteiligt war und weiterhin sein wird. So hat sie sich auch bei der Entwicklung des aktuellen Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ aktiv beteiligt und diesen im Samariterstift Wiesensteig erprobt. Die Studie wurde unlängst veröffentlicht.

Eine Vorreiterrolle nimmt die Samariterstiftung auch beim Betrieb von ambulant betreuten Wohngemeinschaften und dem Hausgemeinschaftskonzept ein. So wurde die erste ambulant betreute Wohngemeinschaft nach dem Inkrafttreten des Wohn-, Teilhabe-, und Pflegegesetzes (WTPG) in Baden-Württemberg von der Samariterstiftung im Jahr 2014 in Pfullingen eröffnet.

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der sozialen Arbeit betreffen alle Geschäftsbereiche der Samariterstiftung und sind daher inhärenter Bestandteil der Unternehmenspositionierung. Hierbei geht es jedoch vor allem um soziale Aspekte und gesetzliche Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die angemessene Refinanzierung qualitativer Ansprüche. Grundsätzlich sieht die Samariterstiftung in Kooperationen und in der Teilhabe an Knowhow wichtige und zielführende Prinzipien für die Weiterentwicklung

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Über die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk verfügt die Samariterstiftung generell über zahlreiche Kooperationen in all ihren Geschäftsfeldern. Branchenweite Themen und Krisen werden innerhalb des Dachverbands gemeinsam bearbeitet. Konkrete finanzielle Unterstützungsanfragen wurden in der Vergangenheit nicht an die Samariterstiftung gerichtet. Eine indirekte Unterstützung erfolgt durch die Mitgliedsbeiträge für Dach- und Fachverbände, über welche auch die gemeinsamen Verbandsstellen refinanziert werden.

Im Bereich der Sozialstationen haben sich bereits einige Träger aufgrund von finanziellen Schwierigkeiten an die Samariterstiftung gewandt. Hier konnte in mehreren Fällen der Fortbestand entweder durch Beteiligungen oder vollständige Übernahmen durch die Samariterstiftung gewährleistet werden.

Können Kundenanfragen aus Kapazitätsgründen nicht bedient werden, erfolgt auf Wunsch eine Vermittlung an kooperierende bzw. befreundete Unternehmen. Die Weitergabe von Arbeitskräften wird zwischen Samariterstiftung und Samariter GmbH über Gestellungen ermöglicht. Dabei entstehen keine finanziellen oder anderen Nachteile, in der Regel erfolgt eine höhere Sondervergütung für Mitarbeiter*innen, die flexibel und mobil sind und die Stiftung auf diese Weise unterstützen.

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Im Bereich der Altenhilfe/Pflege sind die Kosten und Leistungen der von der Samariterstiftung erbrachten Dienstleistungen vollständig transparent: Die Kalkulation der Preise erfolgt auf Basis der Ist-Kosten unter Einbeziehung der erwarteten Preissteigerungen (z.B. durch Tarifierhöhungen und Inflation). Diese Kalkulation wird der Entgeltverhandlung mit den Kostenträgern (Pflegekassen und Sozialhilfeträger) zugrunde gelegt. Auf Nachfrage der Kostenträger werden zu allen Daten Nachweise

erbracht und Einblick in die Unterlagen gewährt. Wo der/die Betroffene selbst einen Eigenanteil zu leisten hat, sind die Preislisten im Internet veröffentlicht.

Die Qualität der Dienstleistungen und Angebote werden regelmäßig von der Heimaufsicht und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) unabhängig überprüft. Darüber hinaus hat die Samariterstiftung das Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) beauftragt, regelmäßig die pflegerische Qualität und die Einhaltung der vorgeschriebenen Personalschlüssel zu überprüfen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen zu evaluieren.

Die von den betreuten Personen zu bezahlenden Entgelte sind ebenfalls transparent. In der stationären Pflege ist auf der Rechnung ausgewiesen, welcher Anteil für Unterkunft und Verpflegung, welcher für Investitionskosten und welcher für die Pflegeleistung berechnet wird. Die Preise sind öffentlich zugänglich über die Homepage oder den Pflegeheimnavigator der AOK, sodass ein Vergleich innerhalb der Branche problemlos möglich ist.

In der Eingliederungshilfe werden die Kosten der Betreuung mit dem Kostenträger (Landkreis) verhandelt. Die Maßnahmenpauschale wird vom Landkreis getragen, die Investitionskosten sowie die Grundpauschale (für Unterkunft und Verpflegung) sind vom/von der Betroffenen selbst zu bezahlen, werden aber aufgrund der persönlichen Vermögenslage fast bei allen Betroffenen vom Sozialhilfeträger übernommen. Abgerechnet wird direkt mit den Leistungs- und Kostenträgern (Stadt- und Landkreise), die Betroffenen (bzw. deren Bevollmächtigte und Betreuer*innen) werden jedoch über die einzelnen Kosten informiert.

Eine vollständige Transparenz und Vergleichbarkeit hinsichtlich der Preise und Kosten ist sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe durch den Modus der Preisverhandlung mit den Kostenträgern und der Verpflichtung zur transparenten Darstellung gewährleistet.

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung sind auf ihrer Homepage beschrieben (teils inklusive Konzept) und öffentlich einsehbar. Gegenüber den Kostenträgern sind alle Leistungen und Kostenkalkulationen vollständig transparent.

Der Bedarf an Betreuungsangeboten ist höher als das Angebot. Wachstum ist demzufolge ohne Beeinträchtigung der Mitbewerber möglich. Das Dienstleistungsangebot der Samariterstiftung wirkt sich direkt auf die zu betreuenden Menschen aus. Das Verfolgen einer Dumpingstrategie ist demzufolge weder ethisch vertretbar noch mit dem Leitbild der Stiftung zu vereinbaren.

Ein wertender Vergleich von Mitunternehmen in der Kommunikation findet nicht statt.

Die Marktanteile – überwiegend im Bereich Altenhilfe - in den Stadt- und Landkreisen, in denen die Samariterstiftung vertreten ist, liegt im Durchschnitt bei 10 %.

Landkreis	Marktanteile
Landkreis Böblingen	16 %
Landkreis Tübingen	13 %
Landkreis Göppingen	12 %
Landkreis Reutlingen	11 %
Landkreis Esslingen	9 %
Ostalbkreis	8,5 %
Stuttgart	< 2 %

Tabelle 6, Marktanteil Samariterstiftung nach Landkreisen

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Die Inanspruchnahme der Dienstleistungen verursacht im Wesentlichen vergleichbare ökologische Auswirkungen wie die Betreuung der hilfsbedürftigen Menschen zu Hause. Durch konzeptionelle Wohnformen ist in der Samariterstiftung eher von einem Entlastungseffekt auszugehen.

In der Dienstleistungserbringung sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe sind ökologische Aspekte angemessen zu berücksichtigen. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen können diese aber derzeit in der Branche nur bedingt angemessen aufgenommen werden. Höhere Investitionskosten auf Grund von ökologischer Notwendigkeit werden von den Kostenträgern in den investiven Entgelten in der Regel nicht berücksichtigt und sind daher nicht refinanzierbar.

Im Rahmen der Möglichkeiten und mit Blick auf die Bewahrung der Schöpfung als biblische Leitmaxime, versucht die Samariterstiftung dennoch, den **ökologischen Fußabdruck** so gering wie möglich zu halten. Seit 2019 ist deshalb die ganze Stiftung auf Ökostrom umgestellt. Zudem ist eine sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung im Gange und wird bei Neubauten bereits praktiziert. Seit 2011 ist die Stiftung zudem Mitglied (Genossin) in der Ökumenischen Energiegenossenschaft Baden-Württemberg e.G. mit Sitz in Bad Boll (ÖEG). Die ÖEG pachtet geeignete Dächer der Stiftungsgebäude an und installiert darauf Photovoltaikanlagen. Im Samariterstift im Mühlenviertel in Tübingen-Derendingen wurde das erste Projekt realisiert. Ein weiteres Dach einer Einrichtung in Pfullingen ist an einen örtlichen Verein vermietet, der dort eine Photovoltaikanlage betreibt.

Die Samariterstiftung weiß sich als diakonische Einrichtung der Bewahrung der Schöpfung und dem nachhaltigen wirtschaftlichen Handeln verpflichtet. Auch die nachhaltige Bewirtschaftung eines 27 Hektar großen Forstes in Schramberg im Schwarzwald verstehen wir als Beitrag dazu.

Da es sich bei der Samariterstiftung um ein klassisches Dienstleistungsunternehmen und kein klassisches Produktionsunternehmen handelt, sind wesentliche Effekte der Umweltauswirkungen durch das Energieaudit erfasst. Dieses wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt und die empfohlenen Maßnahmen entsprechend bearbeitet.

Im Bereich der **Abfallentsorgung** arbeitet die Samariterstiftung mit einem erfahrenen externen Berater zusammen. Als Ansprechpartner für inhaltliche und fachliche Angelegenheiten der Abfallwirtschaft dokumentiert er die monatlichen Mengenströme gemäß Gewerbeabfallverordnung und unterstützt die Samariterstiftung in der Optimierung der Prozesse. Es wurde gemeinsam ein Entsorgungskonzept erarbeitet und die Mitarbeiter*innen entsprechend geschult. Auf dieser Basis wird in den Einrichtungen und Diensten der Samariterstiftung eine gründliche Mülltrennung (Restmüll, Papier/ Kartonagen, Speisereste, gelber Sack, Glas, Keramik, Aktenvernichtung und Fettabscheider) gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz und Gewerbeabfallverordnung praktiziert. Dies wird durch einfache Mittel wie der Bereitstellung der entsprechenden Trennbehälter gefördert. So wird der externe Berater bspw. auch bei der Planung von Neubauten hinzugezogen, um eine optimale Logistik für die Abfallentsorgung sicherzustellen.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen

Die von der Samariterstiftung angebotenen Dienstleistungen können nicht mit Konsumgütern verglichen werden, bei welchen nicht zuletzt aus ökologischen Gründen eine suffiziente Beanspruchung angestrebt werden sollte.

Sowohl in der Alten- also auch in der Eingliederungshilfe werden Menschen in ihrer besonderen Lebenssituation begleitet. Häufig handelt es sich hierbei gezielt um langfristige Beziehungen, wenngleich das Ziel stets ist, Betroffenen zu einem möglichst selbstbestimmten und selbstständigen Leben (unabhängig von unseren Dienstleistungen) zu verhelfen. Dies bedeutet im Idealfall, sich als Leistungserbringer irgendwann überflüssig zu machen.

Die am Wirtschaftlichkeitsgebot orientierten Ressourcen sind in ihrer Knappheit per se solide Treiber für eine suffiziente Arbeitsweise. Kritisch ist zu ergänzen, dass die engen Ressourcen in manchen Bereichen auch die Handlungsfähigkeit (in sinnvollen Rahmensetzungen) massiv beeinträchtigen.

Die in den Werkstätten der Samariterstiftung hergestellten Produkte sind alle aus hochwertigen Materialien gefertigt und haben daher eine hohe Lebensdauer. Es gilt die gesetzliche Gewährleistungspflicht von zwei Jahren. Darüber hinaus wird für alle Produkte ein Reparaturservice angeboten. Beim Eigenprodukt Luno besteht zudem eine Nachkaufgarantie von zehn Jahren.¹⁸

¹⁸ Beschilderungen, Leitsysteme: <http://www.luno.de/>

Die NASEWEISS-Produkte (Spielzeug) werden zu 100 % in Deutschland gefertigt und erfüllen die CE-Norm. Es werden nur hochwertige, langlebige Materialien eingesetzt, die nach der Nutzung einwandfreie Recyclingmöglichkeiten bieten. Das verwendete Holz stammt aus regionaler, nachwachsender Forstwirtschaft, alternativ wird FSC-zertifiziertes Holz verwendet. Zudem werden in der Produktion energiesparende Maschinen eingesetzt. Sichtbar wird dies nicht nur durch die ISO 9001:2008 Zertifizierung, sondern durch weitere Auszeichnungen bspw. durch „Spiel Gut“. Hier bewertet eine Jury aus Pädagog*innen, Psycholog*innen, Expert*innen für Umweltschutz und Eltern u. a. Spielwert, Qualität des Materials, Sicherheit, Umweltverträglichkeit, Gestaltung und Verständlichkeit der Anleitung.



Abb. 23, Luno Leit- und Orientierungssystem



Die NASEWEISS-Produkte wurden vom Umweltversand Waschbär mit vertrieben. Dieser steht für ökologische und soziale Verbesserungen im Versandhandel. Dies gilt sowohl für den gesamten Lebenszyklus der Produkte, als auch bei der Logistik. Nachhaltigkeit nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Insgesamt legt der Umweltversand großen Wert darauf, Produkte zu handeln, die einen ökologischen und sozialen Mehrwert haben und stellt dies transparent dar.

Abb. 24, Spielzeug NASEWEISS

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, um im Rahmen des vorgegebenen Finanzierungsrahmens die bestmögliche Umsetzung der Gemeinwohlkriterien zu realisieren.

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

Die Dienstleistungen werden nur in Anspruch genommen, wenn **existenzieller Bedarf** vorhanden ist. Ein übermäßiger Nutzen ist demzufolge ausgeschlossen. Preisgestaltung erfolgt wie in D 2.3 beschrieben zusammen mit den Kostenträgern und orientiert sich an den tatsächlich für die Erbringung der Dienstleistung aufgewendeten Kosten.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Das Einbeziehen und Mitwirken unserer Kund*innen ist uns ein großes Anliegen, obgleich das bei unserem Kundenkreis oft nur eingeschränkt möglich ist. Die Interaktion mit den Bewohner*innen und Klient*innen unserer Einrichtungen sowie deren Angehöriger sind wesentlicher Bestandteil der Arbeit.

Der gesetzlichen Grundlage entsprechend gibt es in jeder vollstationären Pflegeeinrichtung einen **Heimbeirat**, dem in der Regel Heimbewohner*innen angehören. Heimbeiräte können nicht nur Bewohner*innen der Einrichtung sein, sondern auch externe Personen aus dem Kreis der Angehörigen und sonstiger Vertrauenspersonen, Mitglieder von örtlichen Senioren- und Behindertenorganisationen sowie von der Heimaufsicht vorgeschlagene Personen. Der Heimbeirat wird bei allen wesentlichen Entscheidungen, insbesondere baulichen Veränderungen oder Preiserhöhungen, einbezogen. Die Kostenkalkulation als Grundlage für Pflegesatzverhandlungen bedarf bspw. der Zustimmung der Heimbeiräte. Die (anderen) Bewohner*innen werden daraufhin ebenfalls informiert und haben die Möglichkeit, Widerspruch einzulegen.

In den Einrichtungen der Altenhilfe werden regelmäßige Bewohner- und Angehörigenbefragungen durchgeführt. Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit, mit Anliegen, Beschwerden oder Anregungen auf die Mitarbeiter*innen zuzugehen. Viel Wert gelegt wird auch auf das persönliche Gespräch. Bei den von der Samariterstiftung betreuten Klient*innen ist eine zielgerichtete Äußerung, z. B. bei demenzieller Erkrankung, oftmals schwierig. Im Gespräch und der Interaktion können Bedürfnisse und Wünsche besser in Erfahrung gebracht werden. Dabei soll auch der neue Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ beitragen. In dessen Umsetzung werden zunächst durch Schulungsangebote die Rahmenbedingungen für eine personenzentrierte Pflege geschaffen.

Aufgrund der Besonderheiten der Sozialwirtschaft sind die Stakeholder an den Entscheidungen der Samariterstiftung wesentlich und umfänglich in verschiedenen Bereichen beteiligt. Die wichtigste Berührungsgruppe der Dienstleistungen der Samariterstiftung sind die Klienten selbst. In der täglichen Arbeit nimmt deren **Mit- bzw. Selbstbestimmung** eine zentrale Rolle ein und ist konzeptionell erwünscht und verankert. Bei den Dienstleistungen der Samariterstiftung in Betreuung und Pflege handelt es sich in aller Regel um „**Co-Produktionen**“ **zwischen Kund*innen und**

Mitarbeiter*innen. In allen Einrichtungen existieren zudem Bewohnervertretungen (z.B. Heimbeiräte) oder Werkstatträte. Sie sind zum Zweck der Mitwirkung der Kund*innen eingerichtet. Bei der Preisgestaltung sind die Betroffenen durch die Sozialhilfeträger (Kostenträger) indirekt vertreten, welche stets die Refinanzierbarkeit des Eigenanteils im Blick halten. Auch die Kranken- und Pflegekassen achten im Rahmen ihres Sicherstellungsauftrags genau darauf, dass nur Dienstleistungen am Markt bestehen, welche einen nachweislichen Nutzen für die Betroffenen (Versicherten) haben und wirtschaftlich angeboten werden. Dies ist die Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen. Bei Verstößen können als letztes Mittel die Versorgungsverträge von den Kassen aufgekündigt werden.

Bei der Eröffnung neuer Häuser, Einrichtungen oder Dienste ist die kommunale Ebene stets maßgeblich an den Entscheidungen beteiligt. In der Eingliederungshilfe sind neue Einrichtungen und Angebote nur mit Genehmigung der Stadt- bzw. Landkreise möglich. Hier steht die Samariterstiftung in kontinuierlichem Dialog mit den zuständigen Planer*innen und Entscheidungsträger*innen.

In der Altenhilfe und Pflege engagiert sich die Samariterstiftung nur in Kommunen, die die Versorgung ihrer älteren und hilfebedürftigen Bürger*innen als gemeinsame **Aufgabe und Teil der Daseinsfürsorge** sehen. Nur so ist die Verankerung im Gemeinwesen als ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Samariterstiftung möglich. Als konfessioneller Träger bindet die Samariterstiftung auch die Kirchengemeinden eng in die Kommunikationsprozesse ein.

Entscheidungsprozesse in der Samariterstiftung werden partizipativ vorbereitet (Regelgremien, Arbeitsgruppen, Diskussionspapiere). Die Entscheidungshierarchien sind beschrieben. Partizipation wird als wesentlich für die Akzeptanz und die Umsetzung von Entscheidungen angesehen.

Entscheidungen, welche die Unternehmensentwicklung der Samariterstiftung betreffen, werden auf Leitungsebene besprochen und bedürfen ggf. der Zustimmung des Stiftungsrats. Die Mitglieder des Stiftungsrats sind unabhängig von der Samariterstiftung und gehören alle der evangelischen Kirche an. Sie sind auf ehrenamtlicher Basis tätig und haben sich verpflichtet, keine Eigeninteressen zu verfolgen und der Stiftung im diakonischen Sinn zu dienen.¹⁹

Kund*innen als ihre Vertreter*innen die Angehörigen sind fortlaufend am Verbesserungsprozess beteiligt. Prozessanpassungen in den Häusern sind immer wieder auf Rückmeldungen und Anregungen von Angehörigen zurückzuführen. Auch die Rückmeldungen und Erkenntnisse aus den Mitarbeiterbefragungen tragen zu Anpassungen bei.

Ebenfalls unter Beteiligung von Angehörigen wurde die Erprobung des Expertenstandards „Ernährungsmanagement zur Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ durchgeführt.

Diese wurden vom Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) entwickelt und anschließend in ausgewählten Einrichtungen erprobt (vgl. D2.1). Auch bei der Erprobung des Expertenstandards „Beziehungsgestaltung für Menschen mit Demenz“ war eine Angehörige eines an Demenz erkrankten Bewohners Mitglied der Expertengruppe vor Ort.

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung dienen nahezu ausschließlich der Daseinsfürsorge. Menschen werden unterstützt, um eine möglichst selbstbestimmtes Leben in einer besonderen Lebenssituation zu führen.

¹⁹ Nähere Informationen zum Stiftungsrat finden sich unter <http://www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/geschaeftsstelle/organe/>

D4.2 Produkttransparenz

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung werden auf der Homepage und in den sonstigen Printmedien transparent dargestellt. Darüber hinaus sind die Einrichtungen öffentlich zugänglich, können jederzeit besucht oder zusammen mit den verantwortlichen Personen vor Ort besichtigt werden. Die Preise für Pflegeheimplätze sind ebenfalls auf der Homepage einsehbar. Diese werden, wie bereits mehrfach erläutert, zusammen mit den Kostenträgern verhandelt. Die Preisbestandteile setzen sich in allen Einrichtungen der Altenhilfe durch den Pflegesatz, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie den Investitionskosten zusammen und sind dadurch ebenfalls transparent. Die Kosten in der Eingliederungshilfe sind abhängig von den in Anspruch genommenen Leistungen.

Die **Qualität** unserer Dienstleistungen wird regelmäßig von der Heimaufsicht und dem medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) überprüft. Die Ergebnisse der MDK-Begutachtung werden veröffentlicht und machen die Dienstleistungsqualität damit transparent.

Ferner werden unsere Einrichtungen vom Institut IQD (Institut für Qualitätskennzeichnung von Sozialen Dienstleistungen GmbH) überprüft. Diese Begehung von externen Fachexpert*innen findet auf freiwilliger Basis im Abstand von 1,5 Jahre statt und stellt die Qualität unserer Dienstleistungen sicher.

Darüber hinaus haben in der Altenhilfe sowohl die Bewohner*innen selbst als auch deren Angehörige die Möglichkeit, jederzeit Einsicht in die Pflegeplanung und -dokumentation zu erhalten.

Im Prozess Arbeitsstoffmanagement ist der richtige Umgang mit Gefahrstoffen geregelt und im Intranet für alle Mitarbeiter*innen zugänglich. Über alle Gefahrstoffe wird ein Gefahrstoffkataster geführt. Diese sind entsprechend gekennzeichnet. Bei Inbetriebnahme einer neuen Einrichtung/Haus oder auf Abruf werden Gefahrstoffeinweisungen durchgeführt.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrstoffen

Die wenigen Produkte, die in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung hergestellt werden, sind frei von Gefahrstoffen und Gebrauchsrisiken.

E1 Sinn und GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

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

Aufgabe der Samariterstiftung ist es, alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben, umso zu einem würdevollen und selbstbestimmten Leben beizutragen.



Abb. 25, Leitbild Samariterstiftung

Dies geschieht in der Eingliederungshilfe durch den Betrieb von stationären Wohnangeboten und Außenwohngruppen sowie durch Angebote des ambulant betreuten Wohnens und des betreuten Wohnens in Familien. Darüber hinaus gibt es offene Hilfen, Förder- und Betreuungsgruppen, Tagesstätten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Werkstätten der Samariterstiftung sind mit den örtlichen Wirtschaftsbetrieben sehr gut vernetzt - besonders hervorzuheben ist das Modell der **betriebsintegrierten Arbeitsplätze**, bei welchem die Werkstattbeschäftigten im regulären Betrieb eines Unternehmens mitarbeiten. Zu erwähnen sind auch die Außen-Werkstattplätze beim Integrationsprojekt Hofgut Hopfenburg, welche aus einer Elterninitiative der Lebenshilfe Reutlingen entstanden sind.²⁰

Darüber hinaus bietet die Samariterstiftung sozialpsychiatrische Dienste und zwei Tageskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie an und betreibt ein eigenes Integrationsunternehmen (INTEG gGmbH). Seit 2003 gibt es die Marke SAMOCCA mit einem bundesweiten Franchisesystem für den integrativen Betrieb von Cafés.

²⁰ Nähere Infos unter <https://www.hofgut-hopfenburg.de/hpf/integrativ>

Zum Leistungsspektrum in der Altenhilfe gehören vollstationäre Häuser (darunter Pflegeheime überwiegend mit Hausgemeinschafts-Konzept sowie Häuser mit Tages- und Kurzzeitpflege), Senioren-Wohnanlagen sowie mobile Dienste mit allen Dienstleistungen rund um Pflege und Alter und ambulant betreute Wohngemeinschaften. Die Häuser der Samariterstiftung zeichnen sich neben den hohen fachlichen Standards und innovativen Konzepten durch einen hohen Sozialraumbezug aus.

Die Samariterstiftung übernimmt – im Sinne des Subsidiaritätsprinzips - mit all ihren Dienstleistungen **originäre Pflichten und Aufgaben der Daseinsvorsorge**, die erheblich zur Zufriedenheit, zur sozialen Sicherheit und zur Wahrung des sozialen Friedens der Gesellschaft beitragen. Ziel der Angebote ist es, nicht nur die physiologischen Grundbedürfnisse und die Bedürfnisse nach Sicherheit und sozialer Integration zu befriedigen, sondern den betreuten Menschen zu einem individuellen, selbstbestimmten Leben zu verhelfen.

Die Unterstützungsangebote der Samariterstiftung gewährleisten neben der pflegerischen Versorgung und ausgewogener Ernährung auch eine verlässliche Tagesmutter und die Möglichkeit sowohl das Gemeinschaftsbedürfnis als auch den Bedarf an Privatsphäre zu erfüllen. In der Eingliederungshilfe stehen zudem die Steigerung des Selbstwertgefühls und die Teilhabe am beruflichen Leben im Mittelpunkt. Grundsätzlich gilt: Die Teilhabe am gemeinsamen Leben in sozialen Kontexten wird ermöglicht, unterstützt und gefördert.

Gottesdienstliche, seelsorgerliche und andere christlich geprägte Angebote greifen grundlegende religiöse Bedürfnisse auf und geben durch feste Rituale Sicherheit. Die neun Grundbedürfnisse nach Max-Neef (Lebensgrundlagen, Schutz und Sicherheit, Beziehung, Bildung, Mitwirkung, Freizeit und Entspannung, Kunst und Gestaltung, Identität, Freiheit und Menschenwürde) werden durch die Angebote positiv erfüllt. Ein luxuriöses Leben wird durch die Dienstleistungen der Samariterstiftung sicherlich nicht gefördert. Mögliche negative Folgen der angebotenen Dienstleistungen könnten im Einzelfall eine Gewöhnung an stationäre Settings und Hilfestrukturen sein.

Auch auf gesellschaftlicher Ebene haben die Angebote der Samariterstiftung einen hohen Nutzen: Beispielsweise ist die Arbeit der Tageskliniken (für Psychiatrie und Psychotherapie) darauf ausgerichtet, Menschen mit psychischen Erkrankungen und Krisen zu befähigen, ihren Platz in ihrem jeweiligen Umfeld (beruflich, familiär, gesellschaftlich) auf gesunde Weise einzunehmen und Verantwortung zu übernehmen. Ein Schwerpunkt besteht darin, berufliche Konfliktsituationen mit den Patient*innen zu erfassen, vor-Ort-Lösungen für die Konflikte zu finden, um ein Abdrängen von Menschen in die Sozialsysteme zu verhindern. Darüber hinaus engagiert sich die Samariterstiftung in der **Entstigmatisierung psychischer Krisen und Erkrankungen**.

Der intensive Quartiersbezug der Häuser und Einrichtungen der Samariterstiftung fördert zudem das Zusammenleben der Menschen im Sozialraum. Dies wird u. a. durch die Begegnungsstätten in den Pflegeheimen ermöglicht. Hier geht die Samariterstiftung finanziell in Vorleistung, um dem sozialen Miteinander Raum zu geben. Auch das Umfeld der Werkstätten und Wohnhäuser der Eingliederungshilfe bietet viele Möglichkeiten zur Inklusion. So sind z.B. in den Gemeinden Neresheim, Bopfingen und Gomadingen die Erfolge der Inklusion in einem alltäglichen, selbstverständlich normalen Umgang zwischen Klient*innen und Einwohnerschaft miteinander erlebbar.

Durch intensives ehrenamtliches Engagement und soziale Praktika zudem die Entwicklung einer positiven Grundhaltung gegenüber anderen Lebenssituationen gestärkt. Darüber hinaus leistet die

Samariterstiftung nicht nur durch ihre Dienstleistungen, sondern auch durch ihr politisches Engagement einen wichtigen Beitrag zur Lösung aktueller und sozialer Herausforderungen. Durch eine Reihe von Veranstaltungen schafft die Samariterstiftung in Zusammenarbeit mit der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN zudem Austausch- und Diskussionsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen und stößt damit die Auseinandersetzung mit aktuellen Themen an.



Abb. 26, Forum Zivilgesellschaft 2018

Auf menschlicher Ebene ist der Beitrag zum Gemeinwesen insbesondere über die Mitarbeiter*innen der Samariterstiftung erlebbar: Die Arbeitsweise ist geprägt von einem achtsamen, respektvollen und fairen Umgang sowohl untereinander als auch mit den Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Durch über 3.000 Mitarbeiter*innen wirkt dies positiv in die Gesellschaft hinein.

Auf organisatorischer Ebene erfolgt die Förderung und Verankerung der Gemeinwesenorientierung über die **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN**, welche auf Initiative der Samariterstiftung seit 2004 von rund 250 Stifter*innen aus Bürgerschaft, Industrie, Handel und Politik getragen wird. Insbesondere wird die Verbesserung der Lebensqualität im Bereich der Altenhilfe und für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen gefördert. Dies geschieht durch die Aufwendung zusätzlicher Zeit für Kommunikation, Betreuung und Begleitung. Ermöglicht wird dies vor allem durch generationsübergreifendes, bürgerschaftliches Engagement und die Förderung des Ausbaus zivilgesellschaftlicher Strukturen und des sozialen Lernens. Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN akquiriert auch Spenden, die vollständig in soziale Projekte fließen (derzeit ca. 100.000 € p.a.). Die anfallenden Kosten für die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN werden von der Samariterstiftung getragen.

Das Schaffen von Begegnungsräumen für Menschen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen bildet dabei einen besonderen Schwerpunkt. So begegnen sich junge und alte Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen auf Augenhöhe und profitieren voneinander. Intensiv gefördert werden das freiwillige Engagement von Bürger*innen, aber auch die Kooperationen mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft.

Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN hat aktuell acht rechtlich unabhängige Unterstiftungen (Aalener Hospizstiftung, Feuerbacher Stiftung, Pfullinger Stiftung, Leonberger Stiftung, Münsinger Alb Stiftung, IST Metz Stiftung, Jugendsozial Stiftung, SEINO Stiftung, Freundeskreis und Förderverein), um direkt

vor Ort in die Bürgerschaft zu wirken. Ziel ist es, Unternehmen, Politik und Privatpersonen anhand praktischer Beispiele von der Wirksamkeit des bürgerschaftlichen Engagements zu überzeugen, sie als Stifter*innen oder freiwillig Engagierte zu gewinnen und nach und nach weitere regionale Tochterstiftungen aufzubauen.

Die wichtigsten Veranstaltungen der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN sind die Werkstattgespräche, das Forum Zivilgesellschaft und der Kirchberger Dialog. Über alle Aktivitäten wird online, im halbjährlichen Magazin der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN sowie in der Regel auch in der lokalen Presse berichtet.



Abb. 27, Logo Stiftung Zeit für Menschen

In regelmäßigen Abständen wird in die Werkstätten in Münsingen und Wendlingen zu Vorträgen und Diskussion zu Themen der Wirtschaft und der Bürgergesellschaft eingeladen. Die Abende dienen auch der Begegnung zwischen Industrie, Gewerbe und Sozialwirtschaft. Eingeladen sind Beschäftigte aus Industrie und Handel sowie interessierte Bürger*innen. In der Vergangenheit waren z.B. der Paralympics-Sieger Matthias Berg zum Thema „Wie geht Inklusion? Vom Reden zu praktischen Lösungen“ oder der ehemalige baden-württembergische Finanzminister Dr. Nils Schmid zum Thema „Soziale Marktwirtschaft unter Druck - der Mittelstand zwischen Weltmarkt und regionaler Verbundenheit“ zu Gast.

Wie bereits beschrieben, findet zudem jährlich das „Forum Zivilgesellschaft“ in Zusammenarbeit mit der BW-Bank in Stuttgart statt. Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen werden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 war beispielsweise Christian Felber zum Thema Gemeinwohlökonomie zu Gast. 2016 lautete das Thema „Vom Sozialstaat zur Bürgergesellschaft? Wie eine Gesellschaft in der Zukunft gestaltet wird“. Referent war Dr. Jürgen Gohde aus Berlin, ehemaliger Chef des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA), gefragter Berater der Politik und einer der wesentlichen Vordenker zu aktuellen Entwicklungen. Christian Felber war 2015 beim Kirchberger Dialog zu Gast. Diese zweitägige Veranstaltung für Führungskräfte aus Wirtschaft und Sozialbereich mit dem Ziel der Begegnung und des Austausch zu wesentlichen Impulsen wird seit über zehn Jahren von der Samariterstiftung und der Bruderhaus Diakonie initiiert. Die Veranstaltung im Kloster Kirchberg erfreut sich großer Beliebtheit. Aufgrund begrenzter Kapazitäten können in der Regel rund 60 Führungskräfte teilnehmen.²¹

²¹ Nähere Informationen zum zivilgesellschaftlichen Engagement der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN finden Sie unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/zivilgesellschaft/>.



Abb. 28, Christian Felber beim Forum
Zivilgesellschaft, 2015

Einen weiteren wichtigen Beitrag zum Gemeinwesen leistet die Samariterstiftung durch die Unterstützung der **Gedenkstätte Grafeneck** und die inhaltliche Arbeit an diesem besonderen Ort württembergischer und deutscher Geschichte.

Im Jahr 1928 erwarb die evangelische Samariterstiftung in Stuttgart das Schloss und errichtete ein Heim für Männer mit Behinderung. Kurz nach Beginn des Zweiten

Weltkrieges, im Oktober 1939, wurde Grafeneck für „Zwecke des Reichs“ beschlagnahmt. Von Januar bis Dezember 1940 wurden 10.654 Menschen in Grafeneck

aus ökonomischen Gründen ermordet. Die Opfer stammten aus Krankenanstalten und Heimen in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Nach Beendigung der Morde im Winter 1940/41 wurde Grafeneck für die „Kinderlandverschickung“, später von der französischen Besatzungsbehörde genutzt und 1946/47 wieder an die Samariterstiftung zurückgegeben. Die bei Kriegsbeginn aus Grafeneck vertriebenen Menschen mit Behinderung zogen wieder ins Schloss ein. Das Schloss Grafeneck wurde wieder zum Samariterstift: Lebensraum, Wohnort und Arbeitsplatz für Männer und Frauen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.

Als Ort der Erinnerung und des mahnenden Gedenkens errichtete die Samariterstiftung 1990 eine offene Kapelle unter dem Motiv: „Das Gedenken braucht einen Ort“. Die notwendige Ergänzung hierzu, ein „Ort der Information“ und „Bildung“, ist seit Oktober 2005 mit dem Dokumentationszentrum Gedenkstätte Grafeneck geschaffen, die Arbeit erfolgt mittlerweile in eigener Rechtsform, dem Verein Gedenkstätte Grafeneck e. V..

Zwischenzeitlich wird das Schloss Grafeneck nicht mehr für die Arbeit der Samariterstiftung genutzt. Es soll etwas Neues entstehen - gemeinsam mit anderen, die in den letzten 450 Jahren für Grafeneck Verantwortung getragen haben (Bund, Land, Kommune, Kirche). An einer entsprechenden Konzeption wird derzeit gearbeitet.

In jüngster Zeit tut sich noch ein weiteres Handlungsfeld für die Samariterstiftung im Bereich der Ausbildung von Asylsuchenden auf. Die Samariterstiftung sieht es als ihre diakonische und gesellschaftliche Aufgabe, diesen Menschen konkrete Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie sich in Deutschland eine Existenz aufbauen können. In Kooperation mit dem Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg engagiert sich die Samariterstiftung dafür, Flüchtlinge für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Außer der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften über den Weg der zweijährigen Altenpflegehelferausbildung mit intensivem Deutschunterricht wird geflüchteten Menschen damit eine Perspektive zum Aufenthalt nach § 6 Abs. 1 (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländer*innen [BeschV]) und einer gesicherten Existenz in Deutschland geboten. Neben der Sprachqualifizierung (bis Niveau B2) und der Fachkraftausbildung selbst gehört eine dauerhafte Begleitung der Teilnehmer*innen zum Projekt. Insgesamt konnte die Samariterstiftung im Rahmen des Projekts zehn Flüchtlinge für den Ausbildungsberuf gewinnen. Eine regelmäßig stattfindende Begleitgruppe gibt den internationalen Auszubildenden während der Ausbildungszeit die Möglichkeit für einen offenen Austausch untereinander und mit den

Mentor*innen. Sie bietet Raum, um alltägliche Sorgen und Nöte zu diskutieren, kulturelle Besonderheiten zu thematisieren und fachliche Fragen der Arbeit zu besprechen. Sprachkurse und Begleitung werden finanziert von der Samariterstiftung.

Ein wichtiger (politischer) Schritt in Richtung Weiterentwicklung der Quartiersansätze wurde durch die Gründung des Vereins SONG (Soziales neu gestalten) im Jahr 2015 unternommen. Die leitenden Ziele des Vereins sind die Vernetzung des regional aufgebauten Knowhows, die (Weiter-)Entwicklung neuer quartiersbezogener Angebote in nachhaltiger Qualität sowie die Bündelung von Erfahrung und Perspektive zur Einbringung in den politischen Dialog.



Abb. 29, Mitglieder Netzwerk SONG e. V.

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung mit Wohnungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten erfüllen die Grundbedürfnisse der Anspruchnehmer*innen. Über unterschiedliche Wege wird ein Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene, über politisches Engagement ein Beitrag zum Gemeinwesen geleistet und dadurch dem guten Leben gedient.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Mit unseren Dienstleistungen fördern wir ein Leben in Menschlichkeit, Würde, Sicherheit und Selbstbestimmung für die uns anvertrauten Menschen.

Darüber hinaus bieten wir 3.000 Menschen einen sicheren Arbeitsplatz mit angemessener, tarifgebundener Bezahlung und Sozialleistungen. Durch die Ausbildung versuchen wir dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Jährlich beginnen 50 bis 60 Schüler*innen an der Fachschule in Leonberg ihre Ausbildung zum/zur Altenpfleger*in/Altenpflegehelfer*in. Ergänzend dazu ist die Samariterstiftung an verschiedenen Gesellschaften beteiligt, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

Eine Alternative zu den Dienstleistungen der Samariterstiftung ist die vollständige Versorgung der unterstützungsbedürftigen Personen durch das private Umfeld. Ökologisch gesehen macht dies

keinen wesentlichen Unterschied: Im stationären Setting können durch das Zusammenwohnen mehrerer Menschen auch Rohstoffe eingespart werden (bspw. bei Energie und Strom).

Wichtiger als der ökologische ist jedoch der **soziale Aspekt der Dienstleistungen** zu bewerten: Sowohl die Betroffenen selbst als auch die Angehörigen oder das soziale Umfeld werden durch die Inanspruchnahme der Dienstleistungen wesentlich entlastet. Die Dienstleistungen werden nur im Bedarfsfall und auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen und bedeuten daher in der Regel für beide Seiten einen Zugewinn an Freiheit und Selbstbestimmung. Generell sind der Umgang und die Versorgung von älteren, pflegebedürftigen Menschen oder Menschen mit Behinderung eine originäre Aufgabe und Pflicht des Sozialstaates.

Die subsidiäre Dienstleistungserbringung durch die Samariterstiftung ist daher sowohl sozial als auch ökologisch ebenso hochwertig zu bewerten wie eine Versorgung durch das persönliche Umfeld.

Wie in E1.1 bereits ausführlich erläutert, engagiert sich die Samariterstiftung auf vielfältige Weise in unterschiedlichen Projekten. Ziel ist es, das gesellschaftliche Verständnis und die soziale Integration von allen Menschen und Menschen mit Einschränkungen zu fördern. In der Altenhilfe trägt dazu maßgeblich die **Quartiersarbeit** bei. Diese hat bei der Samariterstiftung einen hohen Stellenwert und wird an jedem Standort aktiv gelebt. Die Einbindung der Bürgerschaft und des Sozialraums ist ein wesentliches Kriterium unserer Arbeit. Anhand diverser Angebote und Veranstaltungen werden bestehende Hemmschwellen abgebaut und das Miteinander wird gefördert.

Gute Erfahrung gemacht hat die Samariterstiftung auch in der Eingliederungshilfe, wenn es um den Abbau von Berührungsängsten durch spezifische Angebote geht. Ein Beispiel stellen die **betriebsintegrierten Arbeitsplätze** dar, bei welchen die Werkstattbeschäftigten im regulären Firmenbetrieb mitarbeiten. Dies bietet nicht nur für die beschäftigten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit der Weiterentwicklung, sondern auch für die betroffenen Unternehmen. Diese berichten ihrerseits ebenfalls von einer deutlichen Verbesserung des Betriebsklimas durch die Integration der Werkstattplätze.²²

Halbjährig erscheint das stiftungseigene „Magazin“ mit Artikeln und Beiträgen zum Geschehen in der Stiftung. Die Auflage umfasst 14.000 Exemplare. 11.000 davon werden über den externen Verteiler versandt. Dadurch wird Wissen im Kontext unserer Arbeitsfelder erweitert und für Leser*innen ein Reflektionsraum mit Blick auf soziale Fragestellungen geschaffen.

Die Veranstaltungen der Samariterstiftung mit Beteiligung bzw. Einladung der Öffentlichkeit sind vielfältig und beliebt. Diese reichen von Eröffnungsfeiern von neuen Häusern über Jubiläen, Sommerfeste bis hin zu White Dinners. Im Berichtsjahr fanden 40 Veranstaltungen unter Beteiligung der Öffentlichkeit statt.

²² Motivationsfilm – Inklusion ist einfacher als man denkt:
https://www.youtube.com/watch?v=6_udFPVIGBE&t=65s



Abb. 30, White Dinner Samariterstift Leonberg, 2017

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Samariterstiftung verpflichtet sich mit ihren Dienstleistungen dem Wohl der ihr anvertrauten Menschen. Stiftungszweck, an dem die Arbeit der Stiftung ausgerichtet ist, stellt die Förderung der Alten- und Behindertenhilfe, die Unterstützung psychisch kranker und insoweit körperlich hilfsbedürftiger Personen dar. Der Negativ-Aspekt ist nicht relevant.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Im Berichtsjahr machte die Samariterstiftung einen **Umsatz von 147 Mio. €**.

Als gemeinnützige Stiftung ist sie steuerbefreit. Aufwendungen für Ertragssteuern entfallen demzufolge. Lohnabhängige Abgaben belaufen sich im Jahr 2018 auf 22.765.000 €. Vom Arbeitgeber werden Abgaben in Höhe von 25.376.500 € geleistet. Die Zuschüsse, die der Stiftung zufließen, setzen sich im Wesentlichen aus Personal- und Baukostenzuschüssen zusammen.

Ertragssteuer	0 €
+ Lohnabhängige Abgaben	22.765.000 €
+ Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme abzgl. Förderungen	21.751.000 €
= Nettoabgabesumme	44.515.400 €

Daraus errechnet sich eine positive Netto- Abgabequote:

Abgabe/Gewinn = 44.515.400 €/1.548.200 € = 28,8

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Der oben beschriebene Beitrag der Samariterstiftung zur Förderung des Gemeinwohls wird bereits seit vielen Jahren, zum Teil sogar schon seit Jahrzehnten geleistet. Die Aktivitäten werden mit viel Engagement durchgeführt, wenngleich sie nicht unmittelbar mit dem Geschäftszweck zusammenhängen. Durch ihre langjährige, strukturierte Vorgehensweise und die kontinuierlich hohe Qualität hat sich die Samariterstiftung mit ihren Veranstaltungen im zivilgesellschaftlichen Bereich einen sehr guten Ruf erarbeitet. Die Veranstaltungen sind sehr gut besucht. Bekannte und gefragte Referenten wie bspw. der baden-württembergische Ministerpräsident Winfried Kretschmann, der ehemalige Finanzminister Nils Schmid oder Professor*innen und Wissenschaftler*innen können hierfür gewonnen werden. Auch das Interesse der lokalen Presse trägt zur **nachhaltigen Wirkung des Engagements** auf verschiedenen Ebenen bei.

Seit Gründung der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN im Jahr 2004 konnten viele namhafte Unternehmen, Personen des öffentlichen und politischen Lebens sowie Privatpersonen von der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit des bürgerschaftlichen Engagements überzeugt werden. Sie konnten in vielen Fällen als Stifter*innen oder freiwillig Engagierte gewonnen werden.

Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN wird von drei Organen geleitet: Vorstand, Stiftungsrat und Stifterforum (Stifternversammlung). Die Geschäftsführung und Gesamtkoordination obliegt dem Leiter des Referats Kommunikation und Gesellschaft der Samariterstiftung.

Die Stiftung verfügt über eine eigene Satzung und Ziele, eine umfassende Strategie und langjährige Praxiserfahrung. Es gibt feste Ansprechpartner*innen und Strukturen sowie regelmäßige Treffen und Berichterstattungen in Printmedien und auf der Homepage.²³

Das ehrenamtliche Engagement hat in der Samariterstiftung eine lange Tradition. Insgesamt sind in der Samariterstiftung rund **1000 Ehrenamtliche** tätig. Aktuelle gesellschaftliche Veränderungen erfordern in der Alten-, Behinderten- und Eingliederungshilfe neue Konzepte und Herangehensweisen im Ehrenamtsmanagement. Das „Ehrenamt 2020“ stellt sich diese Veränderungen und zeigt auf, wie die Arbeit mit ehrenamtlicher Unterstützung in der Samariterstiftung perspektivisch umgesetzt wird. Zentrale Punkte sind die Entwicklung von Engagementfeldern, welche zeitlich befristetes, eigenverantwortliches und projektorientiertes Engagement ermöglichen. In der Samariterstiftung gelten die Grundsätze der Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit. Es wird großen Wert auf Kompetenzerwerb und Qualifizierung der Ehrenamtlichen gelegt. Es gibt ein jährliches Fortbildungsprogramm „Ehrenamtlich engagiert“. Die Fortbildungen sind sehr gefragt und müssen häufig wiederholt werden. Die Kosten werden durch die Samariterstiftung getragen. Zudem gibt es einen jährlichen Dankeschöntag für alle ehrenamtlich Engagierten sowie ganzjährig eine professionelle Begleitung durch feste Ansprechpartner*innen (Ehrenamtskoordinator*innen) in den Häusern und Einrichtungen.

²³ Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/>



Abb. 31, Fortbildungsprogramm Ehrenamt

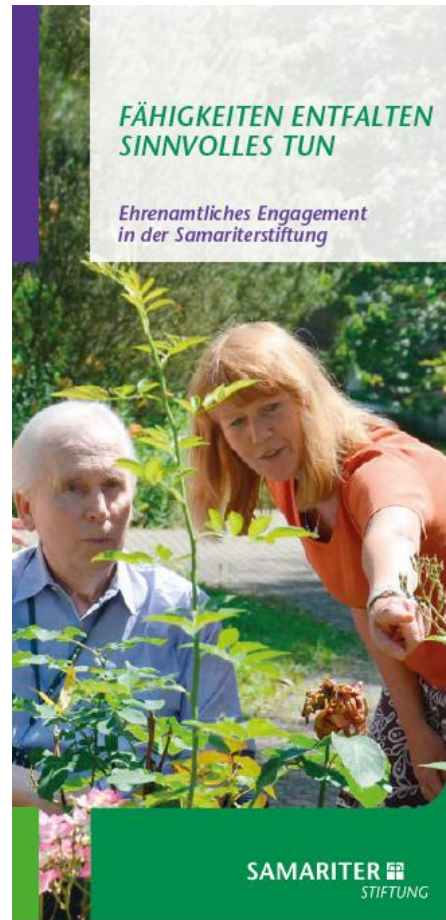


Abb. 32, Flyer ehrenamtliches Engagement

Seit Anfang des Jahrs besitzt die Samariterstiftung Mitgliedsanteile der OEKOGENO WIN eG. Das Konzept der Genossenschaft vereint unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen. Ziel der Genossenschaft ist es, die gesellschaftliche Vielfalt als in einer Wohneinheit erlebten Gemeinschaft zu fördern und gleichzeitig bezahlbaren Wohnraum zu schaffen.

Dieses Modell kommt damit vor allem Familien und Senioren mit geringerem Einkommen entgegen. Die Übernahme der Genossenschaftsanteile durch die Stiftung ermöglicht Menschen mit Behinderung, dort eine eigene Wohnung zu beziehen.

Der Themenkomplex Gemeinwesen-Bezug, Ehrenamt, soziale Nachhaltigkeit ist im Geschäftsbereich I angesiedelt und dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Der Unterstützungsumfang an freiwilligen Leistungen für das Gemeinwesen betrug im Berichtsjahr 0,4 % des Gesamtumsatzes (ZEIT FÜR MENSCHEN; Gedenkstättenarbeit, ergänzende Kräfte). Nicht berücksichtigt hierbei sind die Personalressourcen, welche unentgeltlich in diverse Projektgruppen investiert wurden, sowie Investitionen in Räume (Begegnungsstätten) und deren Betrieb.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Die Standorte der Samariterstiftung sind ausschließlich in Württemberg. Geschäftliche Verbindungen ins Ausland gibt es nicht. Aufgrund regelmäßiger Kontrollen besteht kein Risiko bezüglich illegitimer Steuervermeidung. Als gemeinnützige Stiftung wäre mit derlei Praktiken auch die Existenzgrundlage an sich gefährdet.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Kontakt mit politischen Entscheidungsträger*innen wie Bürgermeister*innen und Gemeinderät*innen besteht regelmäßig im Zusammenhang mit geplanten Bauprojekten der Samariterstiftung.

Das Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTHG) dient unter anderem dem Zweck, die Beratung und Transparenz in Angelegenheiten der stationären Einrichtungen und der ambulant betreuten Wohngemeinschaften im Sinne dieses Gesetzes zu fördern. §27 WTHG untersagt Träger*innen sowie allen Mitarbeiter*innen der Einrichtungen Geld oder geldwerte Leistungen über das vereinbarte Entgelt hinaus anzunehmen.

Darüber hinaus orientiert sich die Samariterstiftung als Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg e. V. an dem „**Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg**“.²⁴

Innerhalb des Unternehmens findet in allen kritischen Bereichen, wie der Abwicklung des Zahlungsverkehrs, dem Vertragswesen oder bei Rechtsangelegenheiten das Vier-Augen-Prinzip Anwendung.

Wenn möglich, werden Rahmenverträge geschlossen. Bei größeren Aufträgen wie bspw. bei Bauvorhaben, Lebens- oder Reinigungsmitteln sowie der Wäscheversorgung basiert die Auftragserteilung auf einem standardisierten Ausschreibungsverfahren. Baumaßnahmen, Gesellschaftsbeteiligungen und andere langfristig wirksame Verträge obliegen der Zustimmung des Stiftungsrats.

Parteispenden werden nicht getätigt.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

Bewusstsein der Mitarbeiter*innen hinsichtlich des Corporate Governance Kodex wird gesteigert werden. Dafür wird aktuell an eigenen Richtlinien in Anlehnung an den Corporate Governance Kodex der Diakonie Württemberg gearbeitet.

²⁴ <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/ueber-uns/selbstverstaendnis-und-ausrichtung/corporate-governance-kodex/>

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

Aufgrund der Größe unterliegt die Samariterstiftung seit 2015 der gesetzlichen Verpflichtung, ein Energieaudit entsprechend nach EDL-G und DIN EN 16247-1 durchzuführen und mindestens alle vier Jahre zu wiederholen. Dies wurde gemeinsam mit der Tochter Samariter Energie GmbH für das Jahr 2014 umgesetzt und im Jahr 2018 wiederholt. Im Rahmen des Audits wurden die Verbräuche (Wärme, Strom und Transport) der Liegenschaften der Samariterstiftung sowie diejenigen der Samariter GmbH und der INTEG GmbH erfasst und bewertet. In 87 Einrichtungen sind Wärme, Erdgas, Heizöl bzw. Strom zur Nutzung erforderlich. Zusätzlich wird ein Fuhrpark mit entsprechendem Kraftstoffverbrauch (Diesel und Benzin) betrieben.

Für das Jahr 2018 wurden folgende Daten erhoben:

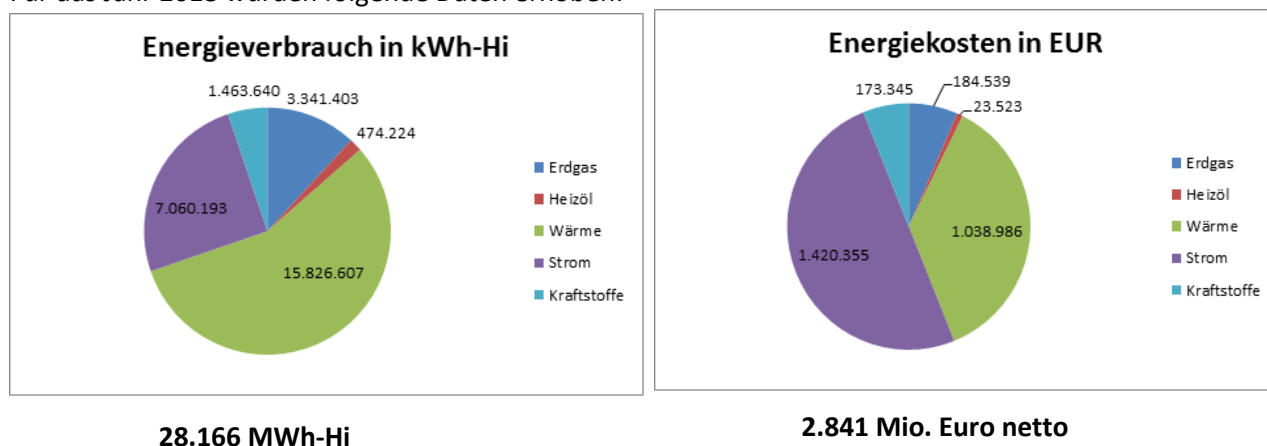


Abb. 33, Energieverbrauch und Energiekosten 2018

Rund 80 % des gesamten Verbrauchs entfallen auf die Pflegeeinrichtungen und Wohnangebote (Nutzung durch die Bewohner*innen an 365 Tagen im Jahr). Auf den Fuhrpark entfallen rund 5 % des Gesamtverbrauchs.

Im Vergleich die Ergebnisse des Energieaudits im Jahr 2015:

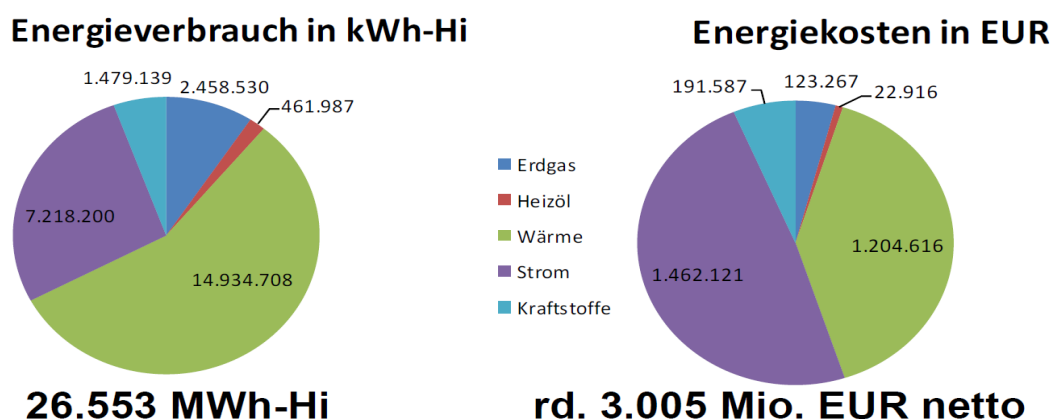


Abb. 34, Energieverbrauch und Energiekosten 2015

Rund 81 % des gesamten Verbrauchs entfallen auf die Pflegeeinrichtungen und Wohnangebote (Nutzung durch die Bewohner*innen an 365 Tagen im Jahr). Auf den Fuhrpark entfallen rund 6 % des gesamten Verbrauchs.

Die Steigerung des Energieverbrauchs lässt sich mit der Neueröffnung von Häusern begründen und ist im Verhältnis in den letzten Jahren konstant geblieben. Die Reduzierung der Energiekosten ist auf gesunkene Preise insbesondere im Bereich Wärme und Strom zurückzuführen.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

Überprüfung der Heizungssteuerung insbesondere bei Neuinbetriebnahmen aber auch bei Bestandshäusern. Die Steuerung soll an die jeweiligen Bedürfnisse der Häuser angepasst werden und ein bedarfsgerechtes Beheizen der Häuser sicherstellen.

E3.2 Relative Auswirkungen

Es sind keine Vergleichszahlen von sozialwirtschaftlichen Unternehmen bekannt. Die Samariterstiftung geht jedoch davon aus, dass aufgrund der geringen Spielräume durch die Entgelte der Umgang mit ökologischen Aspekten in der gesamten Branche ähnlich aussieht. Der Einbau der Blockheizkraftwerke im Dr.-Vöhringer-Heim (2011) und im Samariterstift Pfullingen (2015) stellt im Branchenvergleich vermutlich ein überdurchschnittliches Engagement dar.

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

Die Samariterstiftung ist ausschließlich in Württemberg tätig. Gesetzlich geltende Vorgaben werden ausnahmslos eingehalten. Betriebsgenehmigungen und Versorgungsverträge liegen vor. Beschwerden von Anrainer*innen oder sonstigen Stakeholdern sind uns nicht bekannt.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Der vorliegende Bericht ist der zweite Gemeinwohlbericht der Samariterstiftung. Eine möglichst detaillierte und aussagekräftige Beschreibung der einzelnen Indikatoren wurde bei der Erstellung angestrebt. Eine umfassende Publikation auf der Homepage und in Printform ist ebenso vorgesehen wie die aktive Kommunikation des Berichts mit politischen Akteur*innen und Geschäftspartner*innen.

Die Samariterstiftung legt viel Wert auf Transparenz. Dies zeigt sich auch in den verschiedenen Audits und Berichten.

Die Samariterstiftung beauftragt das Institut für Qualitätskennzeichnung, von sozialen Dienstleistungen (IQD), regelmäßig die pflegerische Qualität und die Einhaltung der vorgeschriebenen Personalschlüssel zu überprüfen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen zu evaluieren. Ziel ist das IQD Qualitätssiegel, welches bei den entsprechenden Einrichtungen auf der Homepage veröffentlicht wird. Alle unsere Pflegeheime in der Altenhilfe und Pflege sowie die ambulanten Dienste sind mit diesem Siegel ausgezeichnet.



Abb. 35, Flyer Gemeinwohlökonomie



Abb. 36, IQD Qualitätssiegel

Neben der freiwilligen Qualitätsprüfung werden die Pflegeheime von den Heimaufsichtsbehörden und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) kontrolliert. Die Prüfungen der Heimaufsicht finden in der Regel einmal jährlich statt und werden vorher nicht angekündigt. Das

Prüfungsvorgehen des Medizinischen Diensts befindet sich derzeit im Wandel. Die bisher praktizierte Bewertung nach dem Schulnotensystem soll nach einer Übergangsfrist anhand einer Skala dargestellt werden. Die Prüfungen sollen mit dem neuen Verfahren kurzfristig angekündigt stattfinden. Der Bericht des MDK wird ebenfalls auf der Homepage veröffentlicht.

Darüber hinaus werden jährlich die relevanten Ereignisse der Stiftung zusammengetragen und in Form des Geschäftsberichts veröffentlicht. Dieser kann auf der Homepage eingesehen und heruntergeladen werden. Eine Druckversion wird in den Häusern verteilt sowie per Post an weitere Geschäftspartner*innen und Entscheidungsträger*innen versandt.

Der Jahresabschluss der Samariter GmbH, einer 100 %igen Tochter der Samariterstiftung, wird im Bundesanzeiger veröffentlicht.

E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung

Als kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts treffen die Mitglieder des Stiftungsrats alle grundsätzlichen wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen. Das Organ besteht aus 16 ehrenamtlichen Mitgliedern, die nicht im Dienst der Stiftung stehen, einer evangelischen Landeskirche angehören und bereit sind, der Stiftung im Sinn evangelischer Diakonie zu dienen. Eine Einflussnahme der Bürger*innen ist indirekt über die ehrenamtlich gewählten Stiftungsratsmitglieder möglich.

Die Kontaktdaten inklusive Telefonnummern aller leitenden Mitarbeiter*innen in den Häusern sind über die Homepage öffentlich zugänglich. Alle Bürger*innen haben die Möglichkeit, mit der entsprechenden Person über verschiedene Wege in Kontakt zu treten.

Eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs ist implementiert. In den Häusern gibt es Ethikmoderator*innen, die sich in regelmäßigen Abständen zum Austausch in der Hauptverwaltung treffen. In den ethischen Fallbesprechungen werden besonders anspruchsvolle Fallkonstellationen von Klient*innen interdisziplinär besprochen und entsprechende Regelungen getroffen.

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

Die Angebote der Samariterstiftung basieren auf einer **Kultur des Vertrauens** und des offenen Austauschs. Die Veröffentlichung von Fehlinformationen würde zu einem Vertrauensverlust führen, welcher fatale Folgen für die Geschäftstätigkeit der Stiftung hätte. Der Negativ-Aspekt E 4.3 kann somit als geschäftsschädigend bezeichnet und verneint werden.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Folgende grundsätzliche Ziele sollen in einem kurzfristigen Zeitraum von ein bis zwei Jahren umgesetzt werden:

1. Bündelung aller Themen gemäß der Gemeinwohl-Matrix/Aufnahme des Status Quo,
2. Kommunikation nach innen und außen zur Sensibilisierung für die Gemeinwohl-Themen,
3. Ableitung von Handlungsoptionen zur Verbesserung der gemeinwohlorientierten Arbeit in der Samariterstiftung.

Konkret bedeutet dies, wie unter den jeweiligen Aspekten in der Rubrik „Verbesserungspotenziale/ Ziele“ bereits aufgeführt. Folgendes:

- Erarbeitung eines strategischen Einkaufskonzepts, welches Einkaufsgrundsätze und das Lieferantenmanagement unter Berücksichtigung ethischer Aspekte definiert (vgl. A1.1).
- Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeiter*innen hinsichtlich des ethischen Beschaffungsmanagements im Rahmen der Budgetgrenze durch entsprechende Schulungsangebote, (vgl. A2.2).
- Ausbau der fairen Produktpalette von Samocca-Kaffee und Schokolade (vgl. A4.2).
- Systematische Erfassung der Arbeitsunfälle (vgl. C1.2).
- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit (vgl. C2.3).
- Steigerung des Anteils der fair und ökologisch erzeugten Lebensmittel für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen.
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen mit dem Ziel der Umsetzung der Gemeinwohlkriterien (vgl. D3.2).
- Fortbildungsangebot GemeinSAM wird weiter ausgebaut.
- Bewusstsein der Mitarbeiter*innen hinsichtlich Corporate Governance stärken. Eigene ComplianceRichtlinien werden in Anlehnung an den Corporate Governance Kodex der Diakonie Württemberg erarbeitet (vgl. E2.4).

Mittel- und Langfristige Ziele

Über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren sollen folgende langfristigen Ziele verfolgt werden:

1. Umsetzung konkreter Gemeinwohlziele im Kontext der Jahresplanung,
2. Verstetigung der Gemeinwohlaspekte in der Arbeit der Samariterstiftung,
3. Einbringen des Themas in den Verbandskontext und in den politischen Diskurs,
4. Kontinuierlicher Prozess der Fortschreibung des Gemeinwohlberichtes,
5. Prüfung weiterer baulicher Optimierungen und entsprechender Zuschussmöglichkeiten.

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

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial Reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, bewertbar, vergleichbar, allgemein verständlich, öffentlich und extern auditert ist. Die Antworten sind in unserer Gemeinwohlbilanz enthalten beziehungsweise werden an dieser Stelle ergänzt.

- Geschäftsmodell

Wachstum & Strategie: Die Samariterstiftung strebt insgesamt ein moderates, organisches und regional verortetes Wachstum an. Angestrebt wird generell eine hohe Dienstleistungsqualität bei klaren ethischen Prinzipien. Die Einbindung in das Gemeinwesen ist konzeptionell festgeschrieben. Innovative Wohnformen werden offensiv umgesetzt und erprobt, um auch auf politischer Ebene argumentationsfähig zu sein. Um den aktuellen Veränderungen gut Rechnung zu tragen, wird das Angebot der ambulanten Dienste kontinuierlich ausgeweitet und für die Stiftung weiter an Bedeutung gewinnen.

Eingliederungshilfe: Die Weiterentwicklung der Angebote im Bereich Eingliederungshilfe erfolgt maßgeblich im Rahmen der politisch geforderten Dezentralisierung und in enger Abstimmung mit den einzelnen Landkreisen. Moderate Wachstumsraten werden auch hier angestrebt bei konsequenter Orientierung an den regionalen Bedarfen. Die politisch geforderte und beginnende Umsetzung der Konversion von Komplexträgern erhöht den Wettbewerbsdruck in der Eingliederungshilfe. Die Auswirkungen des 2017 beschlossenen Bundesteilhabegesetzes sind noch nicht genau abschätzbar.

Altenhilfe: Der Mangel an Mitarbeiter*innen, insbesondere an Fach- und Führungskräften, wird immer deutlicher spürbar. Die Auslastung der verfügbaren Plätze liegt mit durchschnittlich 96 % weiterhin über dem Branchendurchschnitt in Baden-Württemberg von 93,6 %.²⁵ Aus der demografischen Entwicklung ergibt sich ein wachsender Bedarf an Angeboten zur Pflege und Betreuung älterer Menschen.

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

Erläuterungen zur **Umweltpolitik** sind in folgenden Kapiteln zu finden:

- A3 (ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette),
- B3 (sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung),
- C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens und Mittelverwendung)
- D3 (ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen),
- E3 (Reduktion ökologischer Auswirkungen).

²⁵ Statistisches Bundesamt Pflegestatistik 2017

Erläuterungen zur **Sozialpolitik** der Samariterstiftung sind in folgenden Kapiteln dargelegt:

- A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette),
- B2 (soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln),
- C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge),
- D2 (Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen),
- E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen),
- E2 (Beitrag zum Gemeinwesen).

Erläuterungen zur **Arbeitnehmer*innenpolitik** ist in folgenden Kapiteln detailliert dargestellt:

- C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz)
- C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden)
- C4 (innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz).

Zum **Umgang mit Menschenrechten** in der Samariterstiftung wird in folgenden Kapiteln berichtet:

- A1 (Menschwürde in der Zulieferkette),
- A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette),
- A4 (Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette),
- B1 (ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln),
- C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz),
- D1 (ethische Kund*innenbeziehungen),
- E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen).

Erläuterungen zur Bekämpfung von Korruptionen werden in Kapitel E2.4 beschrieben.

- Risiken: Spezifische Risiken für die Samariterstiftung sind derzeit nicht auszumachen. In der Altenhilfe mit ihren hohen und noch weiter steigenden Preisen ist allerdings die Entwicklung der Belegung unter dem Aspekt der Preissensibilität des Markts und der Senkung des Rentenniveaus kontinuierlich zu beobachten. Ganz besonders das Thema Arbeitskräfte/Fachkräfte birgt kritisches Potential.
Die Reform der Eingliederungshilfe birgt Risiken, da vieles auf Länderebene völlig neu erarbeitet werden muss, was in seinen Auswirkungen derzeit nicht abschätzbar ist.
- Chancen: Da die Anpassung der Häuser im Geschäftsfeld Altenhilfe an die Landesheimbauverordnung weitgehend erfolgt ist, stehen personelle und finanzielle Ressourcen für eine gezielte Wachstumspolitik zur Verfügung. Dies ist unter den gegebenen Voraussetzungen als deutlicher Wettbewerbsvorteil zu sehen. Die Häuser, Einrichtungen und Dienste der Samariterstiftung sind in aller Regel auf den örtlichen Bedarf abgestimmt und in zentraler Lage. Die Anzahl der Kleinheime ist im Vergleich mit Wettbewerbern hoch. Die Häuser und Dienste sind dezentral hervorragend in den Sozialraum eingebunden und bestens akzeptiert. Die Steuerung erfolgt zentral. Insgesamt resultiert daraus eine hohe (Belegungs-)Stabilität bei effektiver Nutzung der Möglichkeiten des Verbunds. Beide Faktoren unterstützen das angestrebte regionale Wachstum der Stiftung.

In den Veränderungen des Bundesteilhabegesetzes liegen auch Chancen für eine Überarbeitung von langjährigen Abläufen und Prozessen, für eine Veränderung und auch Ausweitung von Angeboten. Mit dem Wunsch der Stadt Heidenheim nach einem Café Samocca, unterstützt von der Landkreisverwaltung, wird der Aufbau weiterer Angebote in einem neuen Landkreis ermöglicht.

Über das Risiko- und Chancenmanagement sind alle wesentlichen Risiken, die den Fortbestand der Stiftung sowie einzelne Einrichtungen und Dienste gefährden könnten, bekannt. Die Bewertung findet in dem einmal jährlich stattfindenden Managementgespräch statt. Ein systematischer Umgang mit den Risiken ist somit gewährleistet. Ebenso die Wahrnehmung und Förderung von Chancen über alle Bereiche hinweg.²⁶

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ

Der Gemeinwohlbericht wurde über den Zeitraum von März bis November 2019 im Auftrag des Vorstands der Samariterstiftung erstellt. Themenbezogen wurden Interviews mit den Verantwortlichen der einzelnen Bereiche geführt.

Insgesamt wurden ca. 250 Stunden für die Vorarbeit aufgewandt. Der Bericht wurde im November/Dezember 2019 durch den Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie e.V. auditiert (Auditoren: Gitta Walchner und Regina Sörgel). Er wird im Internet und als Druckexemplar veröffentlicht.

²⁶ Weiterführende Infos zur Samariterstiftung sind dem Geschäftsbericht zu entnehmen: <http://www.samariterstiftung.de/presse/publikationen/>

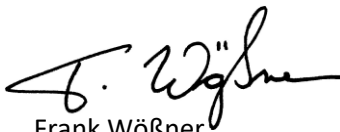
Beteiligte Personen

Folgende Personen waren an der Erstellung des Berichtes beteiligt:

Name	Funktion	Bereich
Mirjam Soland	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Patrick Lösch	Personalcontrolling	Hauptverwaltung
Christian Fritz	Referat Hauswirtschaft/Einkauf	Hauptverwaltung
Helge Muser	Küchenleiter	Dr. Vöhringer Heim
Denis Dörrich	Qualitätsmanagement	Hauptverwaltung
Lisa Holtmann	Personalgewinnung	Hauptverwaltung
Gerhard Fezer	Vorsitzender Mitarbeitervertretung	Hauptverwaltung
Elisabeth Ernst	Leitung Finanzbuchhaltung	Hauptverwaltung
Reinhold Friedrich	Hausmeister	Hauptverwaltung
Sabine Eberhard	Produktmanagement	SAMOCCA Aalen
Ulrike Schilling	Referentin Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Hanne Stein	Referentin Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Heidi Weber	Leitung Liegenschaften	Hauptverwaltung
Rebecca Diebel	Kommunikation und Gesellschaft	Hauptverwaltung
Martin Scheiffele	Kreditorenbuchhaltung	Hauptverwaltung
Rainer Storz	Referat Bau und Liegenschaften	Hauptverwaltung
Tamara Herget	Referentin Personalcontrolling	Hauptverwaltung
Martin Benner	Energieaudit	SAMARITER Energie GmbH
Sonja Krauter	Assistentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Daniela Schmid	Referentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Dr. Eberhard Goll	Vorstand Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Jürgen Schlepckow	Vorstand Eingliederungshilfe	Hauptverwaltung
Frank Wößner	Vorstandsvorsitzender	Hauptverwaltung

Schlussbemerkung

Am Ende des Gemeinwohlberichts danke ich all jenen, die sich zum zweiten Mal auf den Weg der Erstellung gemacht haben. Auch die zweite Fassung des Gemeinwohlberichts ist ein wichtiger Meilenstein für die strategische Ausrichtung der Samariterstiftung. Er ist für uns wesentliche Momentaufnahme und bleibende Aufgabe. Lassen Sie mich schließen mit einem Zitat von Eberhard Jüngel, das Gemeinwohl und diakonische Tradition verbindet und perspektivisch zusammendenkt: „Wir haben hier keine bleibende Stadt, doch weil wir die zukünftige suchen, ist für uns die Stadt eine bleibende Aufgabe“. Dem werden wir uns in der Samariterstiftung weiter engagiert stellen.



Frank Wößner
Vorstandsvorsitzender